



ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტი

ვანო კომლაძე

სამაგისტრო ნაშრომი

საპენსიო უზრუნველყოფის ფინანსური მექანიზმი საქართველოში:
პრობლემები და განვითარების პერსპექტივები

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია ბიზნესის ადმინისტრირების
მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: ასოც. პროფ., ეკ. დოქტორი

ლეილა ლუდუმაური

თბილისი

2020

ანოტაცია

საპენსიო უზრუნველყოფის ფინანსური მექანიზმი საქართველოში:

პრობლემები და განვითარების პერსპექტივები

ვანო კომლაძე

საპენსიო სისტემა ქვეყნის სოციალური პოლიტიკის ერთ-ერთი მთავარი შემადგენელი ნაწილია. ქვეყნის ეკონომიკისა და სოციალური კეთილდღეობის უზრუნველყოფისთვის აუცილებელია ეფექტიანი საპენსიო სისტემის ჩამოყალიბება. მსოფლიოში და ასევე საქართველოში მიმდინარე დემოგრაფიული და ეკონომიკური პროცესებიდან გამომდინარე აუცილებელია საპენსიო სისტემის რეფორმირება.

სამაგისტრო ნაშრომის მიზანს წარმოადგენს საქართველოში დანერგილი ახალი საპენსიო სისტემის ფინანსური უზრუნველყოფის მექანიზმის შეფასება და უცხოური გამოცდილების საფუძველზე დასკვნების გამოტანა.

ნაშრომში განხილულია როგორც საქართველოში, ასევე მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნებში არსებული საპენსიო სისტემები. მათი ფინანსური უზრუნველყოფის მექანიზმი და პრობლემები, რომლებიც თან ახლავს ახალი საპენსიო სქემის ჩამოყალიბებას.

ასევე დეტალურადაა განხილული ჩვენს ქვეყანაში საპენსიო სისტემის ახალი სვეტის შექმნის აუცილებლობა. მისი დადებითი და უარყოფითი მხარეები, რომელთა საჩვენებლად გამოყენებულია სხვადასხვა ექსპერტთა თუ მეცნიერთა ნაშრომები და მოსაზრებები.

ამ ყველაფერთან ერთად ნაშრომი აერთიანებს ახალი საპენსიო სისტემის ჩამოყალიბებიდან დღემდე მიღწეულ შედეგებსა და სამომავლო ტენდენციებს. მიღებული შედეგების საჩვენებლად გამოყენებულ იქნა საპენსიო სააგენტოს მიერ გამოქვეყნებული ოფიციალური მონაცემები. ასევე ყურადღებაა გამახვილებული საინვესტიციო საბჭოს საქმიანობასა და მის მიერ გადადგმულ ნაბიჯებზე.

ნაშრომში მოცემულია ასევე საზოგადოების სხვადასხვა ჯგუფის მონაწილეობით ჩატარებული კვლევის მონაცემები, რომელიც მიზნად ისახავდა მოსახლეობის დამოკიდებულების განსაზღვრას. მიღებული შედეგების მიხედვით კი გამოთქმულია მოსაზრებები და რეკომენდაციები საპენსიო სისტემის მომავალი ფუნქციონირების შესახებ.

Annotation

Financial mechanism of pension provision in Georgia: problems and perspectives of development

Vano Komladze

The pension system is one of the main components of the country's social policy. To ensure the economic and social welfare of the country, it is necessary to establish an effective pension system. In terms of demographic and economic processes in the world and also, in Georgia, it is necessary to reform the pension system.

The goal of the work is to assess the financial support mechanism of the new pension system introduced in Georgia and make conclusions on the basis of foreign experience.

The paper discusses pension systems in Georgia as well as in different countries of the world. The financial support mechanism of the new pension system and the problems that accompany the formation of a new pension scheme.

The need to create a new pillar of the pension system in our country is also discussed in detail. Its positive and negative side effects, which show the works and opinions of various experts or scientists.

Also, the paper combines the results and future trends achieved since the establishment of the new pension system. The official data published by the Pension Agency was used to show the results obtained. Attention is also paid to the activities of the Investment Council and the steps taken by it.

The paper also presents data from a study conducted with the participation of different groups of the society, which aimed to determine the attitude of the population. Based on the results obtained, opinions and recommendations on the future functioning of the pension system are expressed.

შინაარსი

ანოტაცია (ქართულ ენაზე)

ანოტაცია (ინგლისურ ენაზე)

შესავალი -----	7
თავი I. საპენსიო სისტემის მოდელები -----	10
1.1. საპენსიო უზრუნველყოფის სოლიდარულ პრინციპზე დამყარებული მოდელი -----	10
1.2. საპენსიო უზრუნველყოფის დაგროვებით პრინციპზე დამყარებული მოდელი -----	12
1.3. საპენსიო უზრუნველყოფის შერეულ პრინციპზე დამყარებული მოდელი -----	13
თავი II. მსოფლიო გამოცდილება -----	18
2.1. საპენსიო სისტემა რუსეთის იმპერიასა და საბჭოთა კავშირში -----	24
2.2. ესტონეთის საპენსიო სისტემა -----	27
2.3. სომხეთის საპენსიო სისტემა -----	29
2.4. ლატვიის საპენსიო სისტემა -----	31
2.5. რუმინეთის საპენსიო სისტემა -----	32
2.6. სლოვაკეთის საპენსიო სისტემა -----	33
2.7. ბულგარეთის საპენსიო სისტემა -----	34
2.8. ხორვატიის საპენსიო სისტემა -----	35
2.9. პოლონეთის საპენსიო სისტემა -----	35
2.10. საფრანგეთის საპენსიო სისტემა -----	36
2.11. ნიდერლანდების საპენსიო სისტემა -----	38
2.12. აშშ-ს საპენსიო სისტემა -----	39
2.13. დიდი ბრიტანეთის საპენსიო სისტემა -----	41
2.14. ახალი ზელანდიის საპენსიო სისტემა -----	43
თავი III. საპენსიო სისტემის რეფორმა საქართველოში, მისი შედეგები და განვითარების ძირითადი ტენდენციები -----	46

3.1. დამოუკიდებელი საქართველოს საპენსიო სისტემის ისტორია -----	46
3.2. საპენსიო რეფორმის აუცილებლობის მიზეზები -----	49
3.3. საქართველოს საპენსიო სისტემის ფინანსური უზრუნველყოფის მექანიზმის კომპონენტები -----	52
3.4. ახალი საპენსიო სისტემის გამართული ფუნქციონირების მიზნით განხორციელებული პროცედურები და მიღწეული შედეგები -----	60
3.5. ახალი საპენსიო სისტემის დადებითი და უარყოფითი მხარეები, განვითარების ტენდენციები -----	65
დასკვნები და წინადადებები -----	72
გამოყენებული ლიტერატურა -----	77

შესავალი

სამაგისტრო თემის აქტუალობა: დღესდღეობით მსოფლიოში მიმდინარე მოსახლეობის დაბერების პროცესი მნიშვნელოვნად ზრდის საპენსიო სისტემის აქტუალობას. მსოფლიოს განვითარებულ თუ განვითარებად ქვეყნებში აღინიშნება, როგორც შობადობის, ასევე მოკვდაობის შემცირების ტენდენცია, რაც თავის თავში მოიაზრებს პენსიონერებსა და დასაქმებულებს შორის დისბალანსის ზრდას. შესაბამისად ეფექტური საპენსიო სისტემის ჩამოყალიბება, რომელიც არსებულ დემოგრაფიულ ტენდენციებს გაუმკლავდება, ნებისმიერი ქვეყნისთვის უმნიშვნელოვანეს სოციალურ-პოლიტიკურ მიზანს წამროადგენს.

მსგავსი სიტუაცია გვაქვს საქართველოშიც. ჩვენს ქვეყანაში არსებული თანამედროვე საპენსიო სისტემა სოლიდარულ პრინციპზეა დამყარებული. მისი დაფინანსების მთავარი წყარო ქვეყნის ბიუჯეტია. არსებული დემოგრაფიული ტენდენციიდან გამომდინარე უახლოეს მომავალში პენსიონრების რაოდენობა მკვეთრად გადააჭარბებს დასაქმებულების რაოდენობას, ანუ მათ ვის მიერ გადახდილი გადასახადებითაც ხდება საპენსიო განაცემლების დაფინანსება. შესაბამისად, გრძელვადიან პერიოდში საპენსიო დანახარჯები ქვეყნის ეკონომიკისთვის მნიშვნელოვანი პრობლემა იქნება.

სწორედ ამ ყველაფრიდან გამომდინარე, დადგა ახალი საპენსიო სისტემის ჩამოყალიბების აუცილებლობა. სისტემის, რომელიც დაფუძნებული იქნება სავალდებულო დაგროვებითი შენატანების პრინციპზე. ამ სქემის ფარგლებში საპენსიო განაცემლები უკვე დამოკიდებული იქნება დასაქმებულის მიერ მთელი თავისი სამუშაო კარიერის განმავლობაში მის კერძო საპენსიო ანგარიშზე დაგროვებულ შენატანებსა და საინვესტიციო საქმიანობის შედეგებზე.

კვლევის მიზანი:

- დაგროვებით პრინციპზე დამყარებული საპენსიო სისტემის ფინანსური უზრუნველყოფის მექანიზმის შესწავლა;

- საპენსიო სისტემის ფინანსური უზრუნველყოფის მექანიზმების მსოფლიო გამოცდილების ანალიზი;
- სხვა ქვეყნებში მოცემული საპენსიო სისტემის წარმატებისა თუ წარუმატებლობის მიზეზების დადგენა და ეროვნულ კონტექსტში მათი იმპლიმენტაციის შესაძლებლობების განსაზღვრა;
- საქართველოში მიმდინარე საპენსიო რეფორმის თავისებურებათა შესწავლა-გაანალიზება;
- საქართველოში საპენსიო რეფორმის პრობლემების გამოვლენა და განვითარების ძირითადი ტენდენციების ჩამოყალიბება.

კვლევის ამოცანები:

- ❖ საპენსიო სისტემის რეფორმირების აუცილებლობის განსაზღვრა;
- ❖ საკანონმდებლო ბაზის მიმოხილვა;
- ❖ ყოფილი საბჭოთა კავშირისა და სხვა აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნების გამოცდილების ანალიზი;
- ❖ საქართველოში მიმდინარე საპენსიო რეფორმის ფინანსური უზრუნველყოფის მექანიზმის ეფექტიანობის შეფასება;
- ❖ მიმდინარე საპენსიო სისტემის რეფორმის პრობლემების წარმოჩენა და რეაგირების მექანიზმების გამოკვეთა.

კვლევის მეთოდი და მეთოდოლოგია: კვლევა ეყრდნობა კვლევის სტატისტიკურ, ანალიზურ, შედარებით, აღწერილობით და შეფასებით მეთოდებს. კერძოდ კი, სისტემურ ანალიზს.

ნაშრომის ინფორმაციული ბაზა: ნაშრომის საფუძველია ქართველი და უცხოელი მეცნიერ-ეკონომისტთა შრომები, პუბლიკაციები, სახელმწიფო კანონმდებლობა, სხვადასხვა მონაცემები საფინანსო ორგანიზაციებისა თუ მედია საშუალებების მიერ ოფიციალურ ვებ-გვერდებზე გამოქვეყნებული ფინანსური და ანალიტიკური მასალებიდან, პერიოდულ გამოცემათა მასალებიდან და სტატისტიკური მონაცემებიდან.

ნაშრომის ძირითადი შედეგები და მეცნიერული სიახლე: ნაშრომის ძირითად შედეგს წარმოადგენს საპენსიო სისტემების მსოფლიო გამოცდილების ანალიზის

საფუძველზე, საქართველოში მიმდინარე საპენსიო რეფორმის ფინანსური უზრუნველყოფის მექანიზმის თავისებურებათა შესწავლა-გაანალიზება, პრობლემების გამოვლენა და განვითარების ძირითადი ტენდენციების ჩამოყალიბების მცდელობა.

ნაშრომის სტრუქტურა: სამაგისტრო ნაშრომი მოიცავს 79 ნაბეჭდ გვერდს და შედგება შესავლის, 3 თავის და 22 ქვეთავისაგან. მას ერთვის დასკვნები, წინადადებები და გამოყენებული ლიტერატურის ბიბლიოგრაფიული ნუსხა.

თავი I. საპენსიო სისტემის მოდელები

საპენსიო სისტემა არის მოსახლეობის სოციალური უზრუნველყოფისთვის არსებული ინსტიტუციური ჩარჩოების ერთ-ერთი სფერო. ყველა ქვეყანა თავისი პოლიტიკურ, ეკონომიკური თუ სოციალური მდგომარეობით ინდივიდუალურია და განსხვავდება სხვებისგან, შესაბამისად არ არსებობს საპენსიო სისტემის ერთი უნიკალური „რეცეპტი“. აქედან გამომდინარე, ყოველმა მათგანმა თავად უნდა აირჩიოს ეროვნულ სპეციფიკაზე, არჩეულ ეკონომიკურ პოლიტიკასა და ეკონომიკის განვითარების არსებულ დონეზე დამყარებული საკუთარი მოდელი.

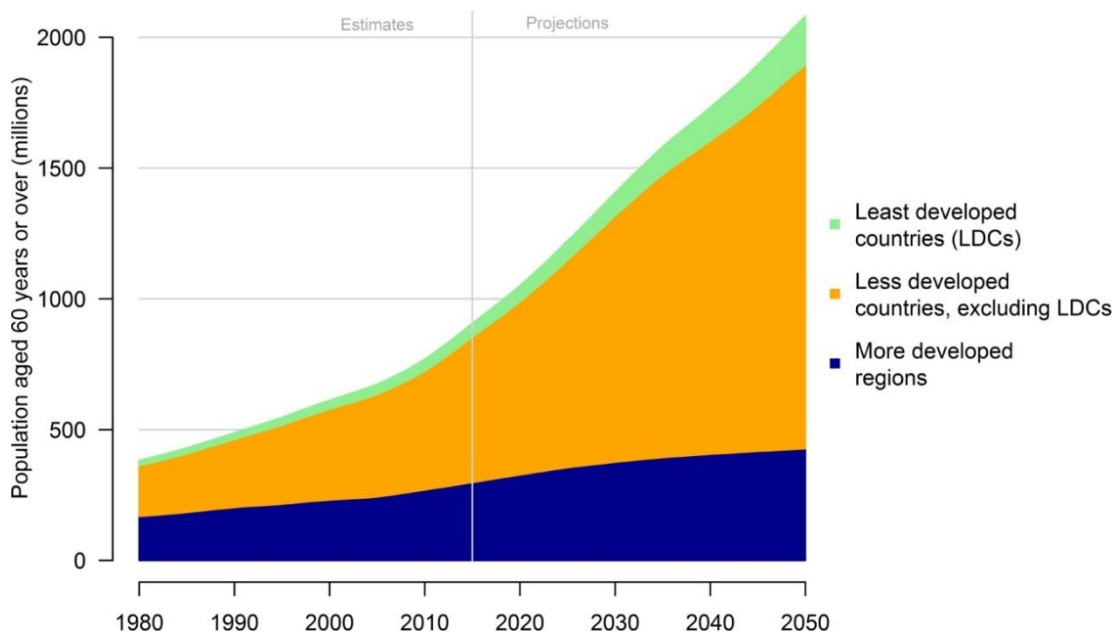
თანამედროვე მსოფლიოში მე-20 საუკუნის მეორე ნახევრიდან მოყოლებული საპენსიო უზრუნველყოფის სხვადასხვა მოდელები არსებობს, რომელთა დაყოფა შესაძლებელია სამ ძირითად ჯგუფად. ესენია: განაწილებითი, დაგროვებითი და შერეული.

1.1. საპენსიო უზრუნველყოფის სოლიდარულ პრინციპზე დამყარებული მოდელი

განაწილებითი (pay as you go) მოდელის პირობებში საპენსიო გადასახადების დაფინანსების უმთავრეს წყაროს წარმოადგენს შრომისუნარიანი მოსახლეობა, რომელთა მიერ გადახდილი გადასახადებისა თუ სადაზღვევო შენატანების მეშვეობით ხდება საპენსიო ფონდის აკუმულირება. აღნიშნული მოდელის ერთ-ერთ სახეობად შეიძლება მივიჩნიოთ, როდესაც სახელმწიფო თავად ახდენს პენსიების დაფინანსებას ბიუჯეტიდან.

ინფლაციისა და ეკონომიკური ზრდის პირობებში, უმეტეს შემთხვევაში, იზრდება შრომის ანაზღაურებისა და, შესაბამისად, საპენსიო ხარჯების ოდენობაც. პენსიების ინდექსაცია კი შრომისუნარიანი მოსახლეობის მიერ ჯამურად გადახდილი თანხის ხარჯზე ხდება. აქედან გამომდინარე, ამ მოდელს მნიშვნელოვანი რისკები

ახლავს თან. პირველ რიგში ის, რომ გაეროს ეკონომიკურ და სოციალურ ურთიერთობათა დეპარტამენტის (UNDES) მონაცემების მიხედვით სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობა უკნასკნელი 30 წლის განმავლობაში მკვეთრად გაზრდილი განვითარების ნებისმიერ საფეხურზე მყოფ ქვეყნებში. შესაბამისად, იზრდება 60 წლის და უფროსი ასაკის ადამიანების რაოდენობა დედამიწის მთლიან მოსახლეობაში. ასე რომ, აღნიშნული ორივე ფაქტორი - მოსახლეობის დაბერება და სამუშაო ძალის პროპორციული კლება ასაკით უმუშევრებთან შედარებით - სულ უფრო მეტად ზრდის დეფიციტს სოლიდალურ პრინციპზე დამყარებულ საპენსიო სქემებში, სადაც მოქმედი მუშახელის მიერ გადახდილი საპენსიო ანარიცხებიდან ხდება პენსიონერების ფინანსური უზრუნველყოფა. შედეგად, დემოგრაფიული სურათის ასეთი მნიშვნელოვანი ცვლილება ქმნის საფრთხეს, რომ Pay-As-You-GO სისტემით მოსახლეობის საპენსიო უზრუნველყოფა სულ უფრო და უფრო გართულდება და დიდია ალბათობა იმისა, რომ მომავალში საერთოდ შეუძლებელი გახდება.



დიაგრამა 1.1 60 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობის ზრდის ტენდენცია მსოფლიო მასშტაბით.¹

¹ მსოფლიო მოსახლეობის დაბერება 2017.

<https://www.un.org/en/development/desa/population/theme/ageing/WPA2017.asp>

ამავდროულად, ბევრი ქვეყნის გამოცდილებიდან გამომდინარე, მნიშვნელოვანი რისკია ნაციონალური მთავრობების ან მთავრობაში მოსვლის სურვილის მქონე სხვადასხვა პოლიტიკური პარტიების პოლიტიკური მიზნები, რომლებიც საპენსიო მიმართულებებს ხშირად იყენებენ პოლიტიკური მხარდაჭერის მოსაპოვებლად. შედეგად, ხშირია შემთხვევები, როდესაც მთავრობები ზრდიან პენსიებს მისი გრძელვადიანი დაფინანსების წყაროს განსაზღვრის გარეშე და გრძელვადიანი რისკების გაუთვლელად.

1.2. საპენსიო უზრუნველყოფის დაგროვებით პრინციპზე დამყარებული მოდელი

დაგროვებითი (funded) საპენსიო სისტემის მოდელის ქვეშ იგულისხმება პენსიის დაგროვების ინდივიდუალური მიდგომა, რომლის დროსაც საპენსიო შენატანების ფორმირება ხდება საპენსიო ფონდში თითოეული დასაქმებულისათვის ინდივიდუალურად გახსნილ ანგარიშზე. შემდეგ კი ამ თანხის ინვესტირება ხორციელდება სხვადასხვა ფინანსურ ინსტრუმენტებში, როგორცაა მაგალითად: აქციები, ობლიგაციები, საბანკო დეპოზიტები, უძრავი თუ მოძრავ ქონება და სხვა. ამ მოდელიდან გამომდინარე საპენსიო ასაკის დადგომის დროს თითოეული ადამიანის პენსიის სიდიდე დამოკიდებულია მის ინდივიდუალურ საპენსიო შენატანებსა და საპენსიო ფონდის მიერ განხორციელებული საინვესტიციო სტრატეგიის წარმატებაზე.

დაგროვებითი მოდელი ეკონომიკის ზრდისა და განვითარებული ფინანსური ბაზრის პირობებში ხასიათდება მდგრადი ზრდით. ამ შემთხვევაში დაბანდებებიდან მიღებული სარგებელი აღემატება ინფლაციის ზრდას.

ასევე, ამ მოდელის დადებითი მხარეა ის, რომ იზრდება ქვეყანაში დაგროვების ზრდა, რაც ქმნის მყარ სტიმულებს ეკონომიკური ზრდისთვის.

ასევე, აღსანიშნავია უარყოფითი მხარეებიც, რომელთა შორის ყველაზე დიდი ზეგავლენის მომხდენია ქვეყნის ეკონომიკის ვარდნისა და კრიზისების პერიოდი.

სიტუაცია, რომელიც ყველა ქვეყნისთვის პოტენციურ საფრთხეს წარმოადგენს. ასეთ პირობებში საპენსიო ფონდებში დაგროვებული რესურსი შეიძლება გაუფასურდეს კაპიტალის ბაზრის ინსტრუმენტებზე ფასის კლების გამო. ამავდროულად, დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მონაწილეები უფრო მაღალი ხარისხით არიან დაუცველნი საბაზრო რისკებისა და ინფლაციის მიმართ.

1.3. საპენსიო უზრუნველყოფის შერეულ პრინციპზე დამყარებული მოდელი

შერეულ პრინციპზე დამყარებული მოდელი გულისხმობს გარკვეული ელემენტების შეჯერებას, როგორც სოლიდარული, ასევე დაგროვებითი საპენსიო სქემების მოდელებიდან. ეს მიდგომა ზრდის მოქნილობას და გარკვეულწილად ამცირებს რისკებს საპენსიო სისტემაში სახელმწიფო და კერძო სექტორის მონაწილეობის მოცულობის განსაზღვრისას.

შერეული მოდელის ძირითადი დადებითი მხარე ისაა, რომ მისი საშუალებით შესაძლებელია რისკების გადანაწილება საპენსიო სისტემებს შორის ქვეყანაში არსებული კრიზისების პერიოდში. დადებით მხარეებთან ერთად უნდა ვისაუბროთ ამ მოდელის უარყოფით მხარეებზეც, კერძოდ, ძირითად პრობლემას წარმოადგენს საპენსიო უზრუნველყოფის სქემაში მონაწილეთა აქტივობისა და პასუხისმგებლობის პროპორციისა და, შესაბამისად, სახელმწიფო და კერძო სექტორის ხარჯების ეფექტიანი გასაზღვრა. ამასთანავე სახელმწიფო და კერძო სექტორის ინტერესების კონფლიქტის შემთხვევაში საგრძნობლად მცირდება საპენსიო უზრუნველყოფის მოცემული მოდელის მოქნილობა და ეფექტიანობა.

საპენსიო სისტემის განხვავებულ მოდელებზე საუბრისას უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ მსოფლიოში საპენსიო სისტემას გარკვეულ სვეტებად ყოფენ. გამოიყოფა სამი სვეტი:

1) პირველ სვეტში მოიაზრება სახელმწიფო განაწილებითი პენსია, რომელიც შეიძლება იყოს ორი სახის:

- DB (Defined benefit pension scheme) სქემა, რომლის მიხედვითაც საპენსიო შენატანები ფინანსდება როგორც დასაქმებულის, ისე დამსაქმებლის შენატანებით და პენსიის ოდენობა განისაზღვრება პენსიაზე გასვლამდე პირის საშუალო ხელფასით და მუშაობის სტაჟით.
- სოციალური პენსია. იგი ფინანსდება ბიუჯეტში შესული საერთო გადასახადებიდან. ამ სქემის მიხედვით პენსიის ოდენობა დამოკიდებული არ არის ინდივიდუალურ საპენსიო შენატანებსა და მუშაობის სტაჟზე. მისი უმთავრესი მიზანია სიღარიბისგან დაიცვას ქვეყნის ხანდაზმული მოსახლეობა.

2) რაც შეეხება მეორე და მესამე სვეტებს, ისინი განიხილებიან როგორც დაგროვებითი საპენსიო სისტემები. მეორე სვეტი ესაა სავალდებულო დაგროვებითი პენსია, ხოლო მესამე სვეტი - ნებაყოფლობითი, ინდივიდუალური შენატანები საპენსიო ფონდებში.

განვითარებული ქვეყნების საპენსიო სისტემები უმეტესწილად მრავალსვეტიანია.

დღესდღეობით მსოფლიოს ქვეყნების უმეტესობაში სწორედ ზემოთ განხილული სამი ძირითადი პრინციპიდან ერთ-ერთზე დაფუძნებული საპენსიო უზრუნველყოფის მოდელი ფუნქციონირებს. იმისათვის, რომ უფრო კარგად გავეცნოთ საპენსიო სისტემების მოდელების ვარიაციებს, განვიხილოთ ოთხი ყველაზე მეტად გავრცელებული მოდელი:

1) ამერიკული მოდელი

ეს მოდელი ეფუძნება პირად საპენსიო დაზღვევას და მის ფარგლებში ერთდროულად მოქმედებს კერძო და სახელმწიფო საპენსიო სქემები. ამ მოდელის მიხედვით, განაწილებითი სისტემა გარკვეულ სტანდარტულ ფორმულას ეფუძნება. პენსიონერები იღებენ შრომისუნარიანი მოსახლეობის მიერ შესაბამის ფონდებში გადახდილ ფულს. განსაზღვრულია საპენსიო გადასახადი განაკვეთის მიხედვით, საპენსიო შენატანები თანაბრად იხდება დამქირავებლისა და დაქირავებულის მიერ.

დაგროვებითი სისტემა კი საინვესტიციო მექანიზმს ეფუძნება. საპენსიო რეზერვებში დაგროვილი სახსრები ინვესტირდება ფასიან ქაღალდებსა და სხვადასხვა საკრედიტო ინსტრუმენტებში. დაგროვებითი სისტემა თავის თავში აერთიანებს, როგორც კერძო, ასევე სახელმწიფო საპენსიო პროგრამებს.

სახელმწიფო პროგრამები უზრუნველყოფენ სახელმწიფო მოხელეებს. მათი ფინანსური წყაროა სახელმწიფოს ყოველწლიური შენატანები და ფონდების საინვესტიციო შემოსავალი.

არასაჯარო მოხელეები იგროვებენ დამატებით პენსიას არასახელმწიფო ფონდებში, რომლებიც ყველაზე ხშირად იქმნება სამუშაო ადგილის მიხედვით. გარდა ამისა ნებისმიერ ამერიკელს აქვს საშუალება, გახსნას საკუთარი საპენსიო ანგარიში ნებისმიერ საპენსიო ფონდში და შეიქმნას დამატებითი შემოსავლის წყარო სიბერის უზრუნველსაყოფად. აქედან გამომდინარე, ამერიკული საპენსიო მოდელი უზრუნველყოფს სამი ტიპის პენსიას: სახელმწიფოს, შრომითი ურთიერთობებიდან გამომდინარეს (კორპორატიულს) და ინდივიდუალურს. საგულისხმოა, რომ მსგავსი მოდელი მოქმედებს ლათინური ამერიკის ზოგიერთ ქვეყანაში და ევროპაშიც (მაგ.: პორტუგალიაში).

2) ევროპული (კონტინენტური) მოდელი

ეს სისტემა უპირატესად ეფუძნება სამდონიან გერმანულ მოდელს, აერთიანებს რამდენიმე განსხვავებულ სისტემას და დონეების მიხედვით განსხვავდება დაზღვეულთა ოდენობით, დაფინანსების პრინციპებითა და დაცულობის ხარისხით. პირველი დონე აერთიანებს პენსიებს, რომლებიც აუცილებელია მოსახლეობის გარკვეული ჯგუფებისათვის (სახელმწიფო მოხელეები, მოსამსახურეები, ექიმები, ადვოკატები, ფერმერები და ა.შ.). იგი თავის თავში მოიაზრებს, როგორც წესი, სოლიდარულ პრინციპზე დამყარებულ სახელმწიფო საპენსიო სისტემას და ეს არის ან საბაზისო ან მინიმალური პენსიის გარანტირება.

რაც შეეხება მეორე დონეს, იგი უზრუნველყოფს საპენსიო გადასახდელებს, რომლებიც ფორმირდება ვალდებულებებს „ზემოთ“, დამქირავებლის ინიციატივით.

მეორე დონე წარმოადგენს, როგორც წესი, სავალდებულო ან ნებაყოფლობით კორპორაციულ საპენსიო სქემებს (სადაც დამსაქმებლის ვალდებულებებია განსაზღვრული) - ეს არის დამატებითი პენსია, რომელიც ფაქტიურად სავალდებულოა და საკუთარ ან დასაქმებულის სასარგებლოდ განხორციელებულ შენატანებზეა დამოკიდებული.

მესამე დონეს წარმოადგენს ნებაყოფლობითი ინდივიდუალური დაგროვებები და ინვესტიციები საფინანსო ინსტიტუტებში.

აღსანიშნავია, რომ ევროპის ქვეყნების საპენსიო სისტემებში საპენსიო დაზღვევის აუცილებლობა განსაზღვრულია კანონით. სტატისტიკურად, დიდი წილი მოდის განაწილებით მექანიზმზე.

ამ მოდელის მიხედვით, პენსიის ოდენობა ინდივიდუალურია ყველა დაზღვეულისთვის და დამოკიდებულია ხელფასის ოდენობასა და სისტემაში დაზღვეულად ყოფნის ხანგრძლივობაზე. ამავე დროს, დაგროვებული რესურსი ექვემდებარება პერმანენტულ ინდექსირებას. ევროპის საპენსიო სისტემები ხშირად იღებენ დამატებით სახელმწიფო დაფინანსებას (დაახლოებით, მთელი საპენსიო შენატანების 20%-ის მოცულობით). ამ დაფინანსებების მოცულობა კი განსაკუთრებით გაიზარდა კონტინენტზე გამწვავებული ფინანსურ-ეკონომიკური კრიზისის პერიოდში.

3) ჩილეს მოდელი

ეს მოდელი მთლიანად ეფუძნება გარანტირებული სახელმწიფო გადასახდელის და შრომისუნარიანი მოსახლეობის სავალდებულო დაგროვებითი დაზღვევის პრინციპებს. კანონმდებლობით განსაზღვრული წესით, დაქირავებული თანამშრომლები ექვემდებარებიან სავალდებულო საპენსიო დაზღვევას და ვალდებულნი არიან საპენსიო ფონდში ხელფასის 10% შეიტანონ.

ამ მოდელის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი გარემოება არის, რომ შენატანებს საპენსიო ფონდში აკეთებს არა დამქირავებელი, არამედ დაქირავებული. შემდეგ ფონდები ახდენენ მობილიზებული რესურსების ინვესტირებას, მაგრამ თუ მათი

საინვესტიციო პოლიტიკა აღმოჩნდება წარუმატებელი, პენსიის გაცემის ვალდებულებას კისრულობს სახელმწიფო.

საბოლოოდ, პენსიაზე გასვლისას პენსიონერს აქვს არჩევანი:

- გადაუნაწილდეს პენსია მთელ დარჩენილ ცხოვრებაზე;
- აიღოს დაგროვილი რესურსი დროის გარკვეულ პერიოდში;
- მიიღოს დაგროვილი თანხა ერთიანად (უპირატესად ეს ხდება ე.წ. განსაკუთრებულ შემთხვევებში).

4) იაპონური მოდელი

იაპონური სისტემა ორდონიანია და ეფუძნება სახელმწიფო სოციალურ უზრუნველყოფას. სხვა ინსტიტუტები წარმოადგენენ მხოლოდ სახელმწიფო სისტემის დამატებას. პირველ დონეს განეკუთვნება საბაზო პენსიები, რომელთა სიდიდეც განისაზღვრება ყოველწლიურად სამომხმარებლო ფასების დონის ცვლილების შესაბამისად. საბაზო პენსიები ფინანსდება დაზღვეულთა შენატანებით, დამქირავებელთა გადასახადებით და სახელმწიფო დონაციებით. სტატისტიკურად, საბაზო პენსიების მოთხოვნათა დაახლოებით მესამედს ფარავს სახელმწიფო.

მეორე დონე ყალიბდება სახელმწიფო და პროფესიული პენსიებისგან. ყველა დაქირავებული დაზღვეულია სავალდებულო წესით, რაც მას აძლევს უფლებას დამატებით სახელმწიფო პენსიაზე. თუმცა, შენატანების სიდიდე ინდივიდუალურია და მიბმულია ხელფასის ოდენობაზე. შენატანს ერთობლივად იხდის დამქირავებელი და დაქირავებული.²

² საპენსიო სქემები. ბრიუსელი: ევროკავშირი. <https://ec.europa.eu>

თავი II. მსოფლიო გამოცდილება

იქამდე, სანამ უშუალოდ ჩვენი ქვეყნის საპენსიო უზრუნველყოფის მექანიზმს გავეცნობით, მეტად საინტერესოა, თვალი გადავავლოთ უშუალოდ საპენსიო სისტემის ჩამოყალიბების ისტორიულ ასპექტებს და სხვა ქვეყნების გამოცდილებას. მნიშვნელოვანია, კარგად დავაკვირდეთ ამ ქვეყნებში განხორციელებული საპენსიო რეფორმის წარმატებისა თუ წარუმატებლობის მიზეზებს და პრობლემების გადაჭრის გზებს, რომელთა დახმარებითაც მათ წარმატებას მიაღწიეს.

დაახლოებით მე-19 საუკუნის მეორე ნახევრამდე მსოფლიოს ქვეყნების უმრავლესობაში გაჭირვებული, სოციალურად დაუცველი ადამიანების ძირითადი დამხმარენი რელიგიური დაწესებულებები, თემები ან ოჯახები იყვნენ.

ამ პერიოდში გავრცელებული იყო აგრარული საზოგადოებები. ასეთი საზოგადოების ერთ-ერთი დამახასიათებელი ნიშანი იყო მრავალწევრიანი ოჯახების არსებობა, რომელიც რამდენიმე თაობას მოიცავდა. ამ დროს, როგორც წესი, მიგრაციული მაჩვენებლები დაბალ დონეზე იყო, შესაბამისად ადამიანები ცხოვრების დიდ ნაწილს ერთ თემში, ერთ სოციალურ ჯგუფში ატარებდნენ. შესაბამისად, ისეთ პირებს, რომლებსაც არ ჰყავდათ ოჯახი და მოხუცებულებს, რომლებსაც თავადაც აღარ შეეძლოთ თავის რჩენა დახმარებას მეზობლები ან ეკლესია უწევდა.

მე-19 საუკუნის მეორე ნახევრიდან სოციალური რისკების მართვამ სხვადასხვა რელიგიური კავშირებიდან თუ ოჯახებიდან სახელმწიფოს ხელში გადაინაცვლა. სწორედ აღნიშნული პერიოდიდან ევროპის ბევრ ქვეყანაში იქმნება სახელმწიფო სოციალური დაცვის სისტემები, რომელთა მთავარი ფუნქცია არის მოსახლეობის დაცვა ისეთი სახის რისკებისგან, როგორცაა: შეზღუდული შესაძლებლობები, ხანდაზმულობა, უმუშევრობა, ტრამვა მუშაობის პროცესში და სხვა. ასეთი სისტემის ჩამოყალიბების მთავარი მიზეზი იყო ინდუსტრიალიზაციის ზრდა. აღნიშნულმა

გამოიწვია მიგრაციული ნაკადების ზრდა. მოსახლების თავმოყრა ძირითადად ხდებოდა დიდ ქალაქებში, გაიზარდა მუშების რაოდენობა, რომლებმაც სოფლებიდან ქალაქებში გადაინაცვლეს. შესაბამისად, ცხოვრობდნენ ისეთი ადამიანების გვერდით, რომლებთანაც უმეტეს შემთხვევაში ნათესაური კავშირიც არ ჰქონდათ. შემცირდა, ასევე, მრავალწევრიანი ოჯახების რაოდენობაც და გაიზარდა ე.წ. ნუკლეარული ოჯახები, რომელიც ძირითად მხოლოდ ცოლ-ქმრისა და შვილისგან შედგებოდა. მოცემულ ვითარებაში შესაბამისად გაიზარდა სამუშაოს დაკავრვის, საწარმოო ტრამვისა და სიბერეში ახლობლებისგან შორს მყოფი ადამიანებისთვის ფინანსური უზრუნველყოფის რისკი. სწორედ ეს ყველაფერი იყო წინაპირობა იმისა, რომ შექმნილიყო სოციალური დაცვის სხვადასხვა სისტემა.

პირველი ქვეყანა, სადაც ზემოთ აღნიშნულ სოციალური დაცვის პროგრამებზე დაიწყო ფიქრი იყო გერმანია. სწორედ გერმანიაში დაინერგა პირველად საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემა, კანცლერ ოტო ფონ ბისმარკის ინიციატივით. 1889 წელს გერმანიაში მიიღეს შრომისუნარიანობისა და სიბერის დაზღვევის კანონი, რომლის დანიშნულება იმ მუშახელის დახმარება იყო, რომელთა ხელფასი საარსებო მინიმუმს არ აღემატებოდა. ეს კანონი არ ითვალისწინებდა მაღალი ანაზღაურების მქონეთა დახმარებას, რადგან მიიჩნეოდა, რომ მათ თავად შეეძლოთ საკუთარი სიბერის უზრუნველყოფა.

აღნიშნული საპენსიო მოდელის ფინანსური უზრუნველყოფის მექანიზმს შემდეგი სახე ჰქონდა: სხენებულ სისტემას ჰქონდა დაფინანსების სამი წყარო სახელმწიფო, დამსაქმებელი და დასაქმებული. სახელმწიფოს შენატანი განსაზღვრული იყო ფიქსირებული თანხით და ერთი და იგივე იყო ყველა სახის ხელფასისთვის. ამ გამოთანაბრების პრინციპის მიზეზი ის იყო, რომ ყველას თანაბარი რაოდენობის დახმარება მიეღო სახელმწიფოსგან და არ მომხდარიყო შედარებით მაღალი ხელფასის მქონე მუშებისთვის უფრო მეტი სარგებლის დაგროვება. სახელმწიფო შენატანი საპენსიო ფონდის დაახლოებით 33-40%-ს შეადგენდა. დასაქმებული და დამსაქმებელი ახორციელებდა თანაბარი რაოდენობის შენატანს, რომლის მოცულობა ხელფასზე იყო დამოკიდებული.

პენსიის მისაღებად საჭირო იყო შემდეგი ორი პირობის დაკმაყოფილება:

- საპენსიო ასაკის მიღწევა, რომელიც შეადგენდა 70 წელს
- შრომისუნარიანობის დაკარგვა

ბისმარკის მოდელის მიხედვით პენსიაზე გასვლის მომენტში პენსიის ოდენობა დამოკიდებული იყო დასაქმებულის მუშაობის განმავლობაში განხორციელებული შენატანების რაოდენობაზე. სისტემის მთავარი მიზანი ის იყო, რომ პენსიონერებისთვის გარკვეულწილად შეენარჩუნებინა ცხოვრების ის დონე, რაც მუშაობის პერიოდში ჰქონდათ.

მეოცე საუკუნის დასაწყისიდან ბისმარკის საპენსიო მოდელი სხვა ევროპულმა ქვეყნებმაც გამოიყენეს. ასეთები იყვნენ მაგალითად: შვედეთი, ლუქსემურგი, ნიდერლანდები, რუმინეთი და სხვა.

უკვე მე-20 საუკუნის 20-იანი წლებიდან საპენსიო სისტემების გავრცელება დაიწყო სამხრეთ ამერიკის სხვადასხვა ქვეყნებში. თუმცა, ამასთანავე უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ ლათინური ამერიკის ქვეყნებში გავრცელებული საპენსიო სისტემები არ იყო გათვლილი მთლიანი მოსახლეობისთვის, პენსიას მხოლოდ კონკრეტულ სფეროში დასაქმებული ადამიანები იღებდნენ. მაგ.: საჯარო სექტორებში, ბანკებში, რკინიგზასა და პორტებში დასაქმებულები. გამონაკლისი იყო ჩილე. ამ ქვეყანაში ჩამოყალიბებული საპენსიო სისტემა არ იყო შეზღუდული, მასში გაწევრიანებული იყო ყველა დასაქმებული, რომელთა შემოსავალი მინიმალურ ზღვარს არ აღემატებოდა.

მე-19 საუკუნის ბოლოსა და მე-20 საუკუნის დასაწყისიდან მსოფლიოს რამდენიმე ქვეყანაში დაინერგა ბისმარკის მოდელისგან განსხვავებული საპენსიო სისტემები. მაგ.: დანიაში 1891 წელს, დიდ ბრიტანეთში 1908 წელს და 1908 წელს ახალ ზელანდიაში. აღნიშნული საპენსიო მოდელები ბისმარკის მოდელისგან განსხვავებით მიზნად ისახავდნენ არა დასაქმებულების ცხოვრების დონის შენარჩუნებას პენსიაზე გასვლის შემდგომ, არამედ სიღარიბის შემცირებას. კიდევ ერთი მთავარი განმასხვავებელი ნიშან-თვისება ის იყო, რომ ასეთი სახის საპენსიო სისტემაში პენსიები

ქვეყნის ბიუჯეტში შესული საერთო გადასახდელებიდან ფინანსდებოდა და გათვლილი იყო მხოლოდ ღარიბი ხანდაზმულებისთვის.

დიდ ბრიტანეთში საპენსიო სისტემის შემოღების შემდეგ ფაქტობრივად პირველივე ათწლეულიდან დაიწყო საპენსიო ხარჯების მკვეთრი ზრდა. ამის მთავარი მიზეზი ის იყო, რომ 1908-1933 წლებში გაორმაგდა პენსიების მოცულობა და ასევე გაიზარდა პენსიონერთა რაოდენობა. შესაბამისად, მნიშვნელოვნად გაიზარდა საპენსიო ხარჯები, რომელიც ბიუჯეტს მძიმე ტვირთად დააწვა. აქედან გამომდინარე, პირველი მსოფლიო ომის შემდეგ ინგლისში მიიღეს გადაწყვეტილება, გადასულიყვნენ შენატანებზე დაფუძნებულ სოციალური დაზღვევის სისტემაზე. 1925 წელს მიღებულ იქნა კანონი, რომლის მიხედვითაც პენსიის მიღების უფლება ეძლეოდა 65 წლის ადამიანს, რომელიც მინიმუმ ხუთი წლის მანძილზე მაინც ახორციელებდა შენატანებს საპენსიო ფონდში. შენატანების გადახდის ვალდებულებას თანაბრად ინაწილებდა როგორც დასაქმებული, ასევე დამსაქმებელი.

დიდ ბრიტანეთში მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ 1946 წელს მიიღეს ეროვნული დაზღვევის აქტი, რომლის მიხედვითაც თანაბარი მინიმალური ოდენობის პენსიას დაემატა ასევე სავალდებულო სოციალური დაზღვევა. ეს ცვლილებები განხორციელდა მას შემდეგ რაც , 1945 წლის 5 ივლისს არჩევნებში უინსტონ ჩერჩილის კონსერვატიული პარტია დაამარცხა ლეიბორისტულმა პარტიამ. შესაბამისად, მე-20 საუკუნის მეორე ნახევრიდან სხვადასხვა რეფორმები გატარდა სოციალური დაცვის სისტემაში. მაგალითად, ამავე პერიოდში შემოღებულ იქნა ასევე შრომისუნარიანობის დაკარგვის და უმუშევრობის დაზღვევა, რომელთა მთავარი მიზანი მოსახლეობის ჯანმრთელობისა და სიღარიბისგან დაცვა იყო.

შენატანებზე დაფუძნებული საპენსიო სისტემა საკმაოდ წარმატებული აღმოჩნდა როგორც ინგლისში, ასევე მსოფლიოს ბევრ ქვეყანაში. მე-20 საუკუნის პირველ ნახევარში ასეთი სახის სისტემების მეშვეობით დიდი მოცულობის საპენსიო რეზერვების ჩამოყალიბება მოხდა. ეს ძირითადად იმით იყო განპირობებული, რომ სისტემას თანდათანობით უფრო მეტი ახალი მონაწილე ემატებოდა, ხოლო პენსიონერთა რაოდენობა იმ პერიოდში საკმაოდ დაბალ ნიშნულზე იდგა. შესაბამისად,

ასეთი რეზერვების არსებობამ სახელმწიფოებს სოციალური დახმარებების კუთხით უფრო მეტი მოქნილობის საშუალება მისცა. მაგალითად, ის, რომ გაზრდილიყო პენსიების მოცულობა, შედარებით ნაკლებად მკაცრი გაეხადათ პირობები, რომელიც პენსიის დანიშვნის წინაპირობა იყო და სხვა. გერმანიის მაგალითიდან თუ ვიმსჯელებთ, პენსიის მიღებისთვის კონკრეტულ ასაკთან ერთად შრომისუნარიანობის დაკარგვის პირობაც უნდა შესრულებულიყო. მე-20 საუკუნის 20-იანი წლებიდან კი პენსიის გაცემის ძირითადი პირობა მხოლოდ საპენსიო ასაკი გახდა.

მეოცე საუკუნის მეორე ნახევარში, მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ, განვითარებული ქვეყნების ეკონომიკა მნიშვნელოვნად გაიზარდა. ზრდის განსაკუთრებული მაჩვენებლები 1950-1973 წლებში დაფიქსირდა. ასეთი აღმავლობის პერიოდში შესაბამისად მატულობდა საბიუჯეტო შემოსავლები და ქვეყნებს ექმნებოდათ შესაძლებლობა, რომ სოციალური დაცვის პოლიტიკა არა მხოლოდ მრეწველობაში დასაქმებულ მუშებზე არამედ მთელი ქვეყნის მოსახლეობისთვის გამოეყენებინათ. ევროპის ქვეყნების უმრავლესობამ მიზნად დაისახა, საყოველთაო კეთილდღეობის სახელმწიფოს შექმნა.

ასეთმა პოლიტიკამ ქვეყნები ლოგიკურ შედეგამდე მიიყვანა - მკვეთრად გაიზარდა სოციალური დანახარჯების წილი მშპ-სა და სახელმწიფო ბიუჯეტთან შედარებით:

ა) OECD ქვეყნებში სოციალური დანახარჯების საშუალო მაჩვენებელი მშპ-ს მიმართ 1980 წლისთვის იყო დაახლოებით 15.4%, 2014 წელს კი ამ მაჩვენებელმა 21.6%-ს მიაღწია. ამავე პერიოდში აღნიშნული მაჩვენებელი გაიზარდა მსოფლიოს სხვა ქვეყნებშიც: საფრანგეთში 20.6%-დან 32%-მდე, ესპანეთში - 15.4%-დან 26.8%-მდე, ავსტრალიაში 10%-დან 19%-მდე, ამერიკის შეერთებულ შტატებში - 12.8%-დან 19.2%-მდე და სხვა.

ბ) რაც შეეხება საბიუჯეტო ხარჯებში სოციალური დანახარჯების წილს 1980 წლიდან 2011 წლამდე მნიშვნელოვნად გაიზარდა როგორც ევროპის, ასევე მსოფლიოს

სხვადასხვა ქვეყანაში. მაგ.: საფრანგეთში გაიზარდა 44.9%-დან 56.2%-მდე, აშშ-ში 37.2%-დან 46.3%-მდე, ფინეთში - 18%-დან 31%-მდე და ა.შ.³

საპენსიო ხარჯების ზრდის ერთ-ერთი გამომწვევი მიზეზი იყო ასევე ის, რომ განსაკუთრებით მე-20 საუკუნის მეორე ნახევრიდან მსოფლიოს ბევრ ქვეყანაში მნიშვნელოვნად შემცირდა საპენსიო ასაკი. მაგალითად, OECD ქვეყნებში 1970-დან 2000-წლამდე საშუალო საპენსიო ასაკი 68.4-დან 63.2 წლამდე შემცირდა მამაკაცებისთვის, ხოლო 66.4-დან 61.1 წლამდე შემცირდა ქალებისთვის. საპენსიო ასაკის შემცირებამ გაზარდა როგორც პენსიონერთა რაოდენობა, ასევე ადამიანების პენსიაზე ყოფნის ხანგრძლივობა, რამაც შესაბამისად გამოიწვია საპენსიო დანახარჯების ზრდა.

სოციალური დანახარჯების ზრდასთან ერთად მე-20 საუკუნის განმავლობაში ასევე მნიშვნელოვნად გაიზარდა საპენსიო სისტემაში ჩართული ადამიანების რაოდენობა. ამის გამომწვევი მთავარი მიზეზი კი მოსახლეობის მკვეთრი ზრდის ტემპი იყო. გაეროს მონაცემების მიხედვით, მე-19 საუკუნის 50-იანი წლებიდან მეოცე საუკუნის ბოლომდე მოსახლეობა დაახლოებით 5-ჯერ გაიზარდა: 1.3 მილიონიდან 6 მილიონამდე.

სამუშაო ძალისა და შესაბამისად საპენსიო სისტემაში მონაწილეთა ზრდის კიდევ ერთ მიზეზად შეიძლება დავასახელოთ ის, რომ აღნიშნულ პერიოდში მნიშვნელოვნად გაიზარდა ქალთა ჩართულობა შრომით ურთიერთობებში.

სამუშაო ძალის ზრდამ შესაბამისად გამოიწვია საპენსიო რეზერვების ზრდაც, ვინაიდან გაცილებით მეტი თანხა შედიოდა საპენსიო ფონდში. ამ ყველაფერმა თანდათანობით ბიძგი მისცა სახელმწიფოებს გადასულიყვნენ განაწილებით (pay as you go) საპენსიო სისტემაზე. აღნიშნული სისტემა, როგორც უკვე ზემოთ აღვნიშნეთ, თავის თავში მოიაზრებდა იმას, რომ გადასახადის გადამხდელების მიერ შეტანილი თანხები აღარ გროვდებოდა მათ პირად საპენსიო ანგარიშებზე, რადგან სწორედ აღნიშნული შენატანები გამოიყენებოდა იმ პერიოდში ქვეყანაში არსებული ხანდაზმულების

³ საპენსიო სქემები. ბრიუსელი: ევროკავშირი. <https://ec.europa.eu>

საპენსიო უზრუნველყოფისთვის. გადასახადის გადამხდელებს კი სახელმწიფო აძლევდა იმის დაპირებას, რომ საპენსიო ასაკში ქვეყნის ბიუჯეტი უზრუნველყოფდა მათ გარკვეული რაოდენობის პენსიით.

ჩვენი ქვეყნის საპენსიო სისტემის ისტორიული „წინაპრის“ გასაცნობად მნიშვნელოვანია თვალი გადავავლოთ საპენსიო პოლიტიკის ჩამოყალიბებას რუსეთის იმპერიასა და საბჭოთა კავშირში, რადგან საქართველოში პირველად პენსიის შემოღება სწორედ რუსეთის იმპერიის შემადგენლობაში ყოფნის დროს მოხდა.

2.1. საპენსიო სისტემა რუსეთის იმპერიასა და საბჭოთა კავშირში

რუსეთის იმპერიაში პენსიის შემოღება პეტრე I-ის სახელთანაა დაკავშირებული. სწორედ მან შემოიღო პირველად პენსია, რომელიც გათვლილი იყო მხოლოდ სამხედრო ოფიცრებისთვის, რომელთაც სამსახურის გარკვეული სტაჟი დაუგროვებოდათ. ოფიციალურად კი საპენსიო სისტემის ჩამოყალიბება 1827 წელს, ნიკოლოზ I-ის მმართველობის პერიოდში მოხდა. ამ პერიოდში პენსია უკვე განკუთვნილი იყო ე.წ. საკლასო ჩინის მფლობელი სახელმწიფო მოხელეებისთვის, რომელთა შემადგენლობაში შედიოდნენ როგორც სამხედრო, ასევე სამოქალაქო პირები. სტაჟის მინიმალური რაოდენობა, რომელიც პენსიის მისაღებად იყო საჭირო გახლდათ 35 წელიწადი. მე-19 საუკუნის განმავლობაში აღნიშნული საპენსიო სისტემა თანდათანობით უფრო ლმობიერი ხდებოდა. მაგალითად, პენსიის მიღების საშუალება მიიღეს უფრო დაბალი ჩინის მოხელეებმაც, რომლებსაც ჩინი არ ჰქონდათ. ასევე სხვადასხვა სახელმწიფო დაწესებულებებში მომუშავე ექიმებმა, მასწავლებლებმა და სხვა.

პირველი მსოფლიო ომის შემდეგ, როდესაც ხელისუფლებაში ბოლშევიკური პარტია მოვიდა გაუქმდა მეფის რუსეთის დროინდელი საპენსიო სისტემა. 1918 წლიდან დაწესდა პენსიები მხოლოდ წითელი არმიის ინვალიდებისთვის. 1923 წლიდან პენსიები შემოღებულ იქნა საპარტიო აქტივისტებისთვის. 1924 წლიდან მასწავლებლებისთვის, რომლებიც უმაღლეს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში მოღვაწეობდნენ. მე-19 საუკუნის 30-იანი წლებიდან პენსიები შეეხოთ საფეიქრო და

სამთო-მოპოვებით მრეწველობაში დასაქმებულ მუშებს. 1927 წლიდან საპენსიო ასაკის საშუალებით პენსიის მიღება შეეძლოთ ქალაქში მომუშავე მუშებს და სახელმწიფო მოხელეებს.

საბჭოთა კავშირში საპენსიო სისტემამ საყოველთაო სახე მიიღო უკვე 1964 წლიდან. ამ პერიოდიდან უკვე ყველას შეეძლო პენსიის მიღება ვისაც საპენსიო ასაკი შეუსრულდებოდა. საპენსიო ასაკი ქალებისთვის იყო 55 წელი, ხოლო მამაკაცებისთვის - 60 წელი. პენსიების რაოდენობა კი საპენსიო ასაკამდე არსებულ ხელფასსა და შრომით სტაჟზე იყო დამოკიდებული.

რაც შეეხება საბჭოთა კავშირში გავრცელებული საპენსიო სისტემის უზრუნველყოფის მექანიზმს. პენსიების დაფინანსების ერთადერთი წყარო იყო სახელმწიფო ბიუჯეტი. ამ საპენსიო მოდელის მიხედვით დასაქმებულს არ ჰქონდა საპენსიო შენატანების განხორციელების ვალდებულება. სხვადასხვა საწარმოებისა თუ ორგანიზაციების მიერ გადახდილი სოციალური გადასახადი არ გაიმიჯნებოდა სახელმწიფო ბიუჯეტისგან. შესაბამისად, სოციალური გადასახადის საშუალებით ბიუჯეტში შესულ თანხებსა და პენსიების რაოდენობას შორის არანაირი პირდაპირპროპორციული კავშირი არ არსებობდა.

საბჭოთა კავშირში გავრცელებული საპენსიო სისტემის ეს მოდელი ორიენტირებული იყო საზოგადოების მხოლოდ გარკვეული ნაწილისა (ესენი იყვნენ: ხანში შესული ადამიანები, მარჩენალდაკარგულები და სხვადასხვა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები) და არა მთლიანი მოსახლეობის სოციალური უზრუნველყოფისკენ. ამ პერიოდში გავრცელებული სოციალისტური იდეოლოგიის მიხედვით საბჭოთა კავშირში არ იყო სიღარიბე, შესაბამისად ეს იყო ახსნა იმისა, რომ არ იყო საჭიროება მინიმალური სოციალური პენსიის დანიშვნისა, რომელიც არ იქნებოდა დამოკიდებული სამუშაო სტაჟსა და ხელფასის ოდენობაზე.

ქვეყანაში არსებულ სოციალურ პოლიტიკაში ასევე არ იყო გათვლილი დახმარება უმუშევრებისთვის, რადგან ოფიციალური სტატისტიკის მიხედვით საბჭოთა კავშირში უმუშევრობა არ არსებობდა.

აუცილებლად უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ ამ ყველაფრის მიუხედავად მოსახლეობის საპენსიო მოცვა ეფექტური იყო, რადგან არავის უჭირდა. ამასთანავე იმ მიზეზით, რომ საბჭოთა კავშირის დროს დასაქმებული ადამიანების ხელფასებს შორის დიდი სხვაობა არ იყო, არ იყო მასშტაბური განსხვავება მაქსიმალურ და მინიმალურ პენსიას შორის. ეს ყველაფერი კი თავის მხრის სამართლიანობის განცდას იწვევდა.

სწორედ საბჭოთა კავშირისა და მსგავსი სოციალისტური რეჟიმების გამოჩენის შემდეგ სოციალური დაზღვევის სისტემის ფინანსური დამოუკიდებლობა გაუქმდა. შესაბამისად, განსაკუთრებით მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ, აღმოსავლეთ ევროპის ბევრ ქვეყანაში სწრაფად გავრცელდა განაწილებით პრინციპზე დაფუძნებული საპენსიო სისტემები. სოციალური ხარჯები გაერთიანდა სახელმწიფო ბიუჯეტში, სოციალური შენატანები საერთო საგადასახადო შემოსულობების ნაწილი გახდა. შესაბამისად, ამ მოდელის მიხედვით საპენსიო სისტემის ფინანსური უზრუნველყოფის მექანიზმს წარმოადგენდა სახელმწიფო.

მე-19 საუკუნის 90-იან წლებში საბჭოთა კავშირის დაშლის პერიოდში დაიწყო სოციალისტური რეჟიმის რღვევა. სოციალისტური წყობიდან საბაზრო ეკონომიკაზე გარდამავალ პერიოდში აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებში დაიწყო უმუშევრობისა და მოკვდაობის ზრდა, შემცირდა შობადობა, რამაც საბოლოო ჯამში გამოიწვია მოსახლეობის დაბერების პროცესის მაღალი ტემპებით ზრდა. არსებულ პირობებში სოლიდარულ პრინციპზე დამყარებული საპენსიო სისტემის გრძელვადიანი ფუნქციონირება ფაქტიურად წარმოუდგენელი ჩანდა, დასაქმებულებსა და პენსიონრებს შორის მკვეთრად გაზრდილი დისბალანსის გამო. შესაბამისად, მე-19 საუკუნის ბოლოს დაიწყო საპენსიო რეფორმები, რასაც მოყვა სავალდებულო კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ჩამოყალიბება.

მნიშვნელოვანი რეფორმები ძირითადად შეეხო აღმოსავლეთ ევროპის სახელმწიფოებს. ცვლილებები შევიდა საპენსიო სისტემების პირველ სვეტშიც, რომელიც თავის თავში მოიაზრებს სოლიდარულ პრინციპზე დამყარებულ საპენსიო მოდელს. გაიზარდა პენსიის მისაღებად საჭირო სამუშაო სტაჟისა და საპენსიო ასაკის რაოდენობა.

2008 წელს მომხდარი მსოფლიო ეკონომიკური კრიზისის შემდეგ აღმოსავლეთ ევროპის სახელმწიფოთა უმრავლესობამ საერთოდ შეწყვიტა ბიუჯეტიდან კერძო დაგროვებით საპენსიო სისტემაში შენატანების განხორციელება და დაზოგილი თანხები გამოიყენა სახელმწიფო განაწილებითი სისტემის დასაფინანსებლად.

იქამდე, სანამ უშუალოდ ჩვენს ქვეყანაში მიმდინარე საპენსიო რეფორმებზე ვისაუბრებთ, საინტერესო იქნება, თვალი გადავავლოთ იმ ქვეყნების საპენსიო სისტემებს, რომლებიც, გარკვეულწილად, კავშირში არიან საქართველოსთან. მაგალითად, განვიხილოთ ყოფილი საბჭოთა კავშირის ქვეყნებისა და სხვა აღმოსავლეთ ევროპის სახელმწიფოების გამოცდილება, რომლებიც ეკონომიკური თუ დემოგრაფიული მაჩვენებლებით ახლოს დგანან ჩვენს ქვეყანასთან.

2.2. ესტონეთის საპენსიო სისტემა

ესტონეთისათვის საბჭოთა სისტემიდან საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლის პერიოდი ძალიან მძიმე აღმოჩნდა, როგორც ეკონომიკური, ასევე დემოგრაფიული მიმართულებით.

1947-1991 წლებში ესტონეთის მოსახლეობა უწყვეტი ტემპით მატულობდა, 1991 წლის შემდეგ კი, ქვეყანაში არსებული საშინელი ეკონომიკური პირობების ფონზე, შემცირდა შობადობა, გაიზარდა მოკვდაობა და ქვეყანა მწვავე დემოგრაფიული პრობლემის წინაშე დადგა. დაიწყო მოსახლეობის დაბერების პროცესი. ამის ფონზე არსებული სოლიდარულ პრინციპზე დამყარებული საპენსიო სისტემის გრძელვადიანი ფუნქციონირება ფაქტიურად შეუძლებელი გახდა, რადგან პენსიონრები დიდი რაოდენობით აღემატებოდნენ გადასახადის გადამხდელებს, რომელთა შენატანებიც წარმოადგენდა ამ სისტემის ფუნქციონირების ფინანსურ მექანიზმს. შესაბამისად, 1997 წლიდან დაიწყო საპენსიო რეფორმა, რომელიც გახდა ქვეყანაში დღესდღეობით არსებული სამსვეტიანი საპენსიო სისტემის საფუძველი.

- სახელმწიფო პენსია
- სავალდებულო კერძო დაგროვებითი პენსია

- ნებაყოფლობითი კერძო დაგროვებითი პენსია

1) პირველი სვეტი წარმოადგენს სახელმწიფო პენსიას (PAYG). მისი მთავარი მიზანია, პენსიონერთა უზრუნველყოფა არსებობისათვის აუცილებელი მინიმალური შემოსავლებით. ამ სვეტში არსებული პენსიის მოცულობა მთლიანად დამოკიდებულია ქვეყანაში არსებული საარსებო მინიმუმის რაოდენობაზე და კორექტირდება მისი ცვლილების შესაბამისად. ამ მოდელის ფინანსური უზრუნველყოფის მექანიზმს წარმოადგენს სოციალური შენატანები ბიუჯეტში. ესტონეთში სოციალური შენატანის გადახდა ევალეზა დამსაქმებელს, მისი რაოდენობა განისაზღვრება დასაქმებულის ხელფასის 33%-ით, საიდანაც 16% მიმართულია პირველი სვეტის პენსიონრების დასაფინანსებლად.

2) მეორე სვეტი ესაა სავალდებულო კერძო დაგროვებითი საპენსიო სქემა. მასში მონაწილეობა სავალდებულოა 35 წლამდე მყოფი ყველა დასაქმებულისთვის. ამ საპენსიო სქემის დასაფინანსებლად მთავრობამ გამოიყენა ქვეყანაში არსებული სოციალური გადასახადის ბაზა. როგორც ზემოთ აღვნიშნეთ, ესტონეთში სოციალური გადასახადის განაკვეთია 33%, საიდანაც 13% გამოიყენება ჯანმრთელობის დაზღვევის, ხოლო 16% - პირველი სვეტის საპენსიო სისტემის დასაფინანსებლად. დარჩენილ 4%-ს მთავრობა მიმართავს მეორე სვეტის საპენსიო სქემისკენ. იგი ირიცხება კერძო აქტივების მმართველი კომპანიების მიერ შექმნილ საპენსიო ფონდებში, რომელსაც აგრეთვე დასაქმებული ამატებს თავისი დაუბეგრავი ხელფასის 2%-ს. შესაბამისად ჯამური კონტრიბუცია მეორე სვეტში შეადგენს 6%-ს.

მოცემული საპენსიო ფონდები იმართება აქტივების მმართველი კომპანიების მიერ, რომლებიც ახორციელებენ მიღებული სახსრების ინვესტირებას სხვადასხვა ფინანსურ აქტივში. შესაბამისად, მეორე სვეტის ფარგლებში პენსიის მოცულობა დამოკიდებულია დასაქმებულის მიერ თავისი კარიერის განმავლობაში გახორციელებული შენატანების ოდენობასა და საინვესტიციო ფონდების მოგებაზე⁴.

3) მესამე სვეტი შედგება კერძო ნებაყოფლობითი საპენსიო სქემებისგან, რომელში მონაწილეობაც ნებისმიერ მსურველს შეუძლია.

⁴ ესტონეთის ფინანსური ბაზარი. <https://www.pensionikeskus.ee/en/estonian-pension-system/pension-system/>

2.3. სომხეთის დემოკრატიული რესპუბლიკის საპენსიო სისტემა

საქართველოსთან კონტექსტში მნიშვნელოვანია განვიხილოთ ჩვენი უახლოესი მეზობლის სომხეთის საპენსიო გამოცდილება და ფინანსური უზრუნველყოფის მექანიზმი, რომელიც ამ ქვეყანაშია გავრცელებული.

სომხეთის რესპუბლიკაში საპენსიო რეფორმას სათავე დაედო 2010 წლიდან, როდესაც ეროვნულმა ანსაბლემ მიიღო ხუთი კანონი მრავალდონიანი საპენსიო სისტემის ჩამოსაყალიბებლად. სავალდებულო დაგროვებითი პენსიის შესახებ კანონი ძალაში შევიდა 2014 წელს. მის მიხედვით, საპენსიო შენატანების განხორციელება სავალდებულო იყო ყველა დასაქმებულისთვის, რომელთა ასაკი 40 წელს არ აღემატებოდა. 40 წელს გადაცილებული პირებისთვის კი ამ საპენსიო სქემაში მონაწილეობა ნებაყოფლობით ხასიათს ატარებდა. სავალდებულო საპენსიო შენატანები განსაზღვრული იყო დასაქმებულის ხელფასის 10%-ის ოდენობით, რომლიდანაც 5% უნდა შეეტანა თავად დასაქმებულს, 5%-ს კი სახელმწიფო ამატებდა. შენატანების განხორციელების ვალდებულება, რომლებიც საპენსიო ფონდებში გახსნილ კერძო ანგარიშებზე ირიცხებოდა, ჰქონდათ დასაქმებულებს. 2014 წელს, კანონის ოფიციალურად ძალაში შესვლიდან მალევე, მოსახლეობის უკმაყოფილებისა და საპროტესტო მოძრაობების შემდეგ (მოქალაქეები კანონის ზოგიერთ პუნქტს არაკონსტიტუციურად მიიჩნევდნენ), მოხდა კანონში ცვლილებები. ამ ცვლილებების თანახმად, საჯარო სექტორში დასაქმებულ პირებს ჰქონდათ ვალდებულება, ხელფასის 5%-ის ოდენობის სოციალური შენატანები განეხორციელებინათ სახელმწიფო ბიუჯეტში, საიდანაც შემდეგ გადანაწილდებოდა თანხები საპენსიო ფონდებში. რაც

შეეხება კერძო სექტორში დასაქმებულებს, ახალ საპენსიო სქემაში მონაწილეობა მათთვის ნებაყოფლობითი გახდა 2017 წლამდე.⁵

დღესდღეობით სომხეთის რესპუბლიკაში არსებული მრავალდონიანი საპენსიო სისტემა შედგება ოთხი სვეტისაგან:

- პირველი სვეტი ესაა სოციალური პენსია. ეს მოდელი შექმნილია ადამიანებისთვის, რომლებიც საქმიანობდნენ არაფორმალურ ეკონომიკაში, საერთოდ არ უმუშავიათ ან მათი სამუშაო სტაჟი 10 წელზე ნაკლებია. ამ სქემით განსაზღვრული პენსიის მოცულობა არის მინიმალური სამომხმარებლო კალათის ექვივალენტური. იგი დაკორექტირდება სამომხმარებლო კალათის ცვლილების პარალელურად.
- მეორე სვეტი არის შრომითი პენსია. ეს მოდელი შექმნილია იმ ადამიანებისთვის, რომელთა ასაკი ახალ საპენსიო სქემაში ჩართვის მომენტში 40 წელს იყო გადაცილებული. შრომითი პენსიები ორი ნაწილისაგან შედგება: ძირითადი ნაწილი და სამუშაო სტაჟის მიხედვით განსაზღვრული ოდენობა. ძირითადი პენსიის რაოდენობა განისაზღვრება სოციალური პენსიიდან გამომდინარე და იგი ტოლია ქვეყანაში არსებული საარსებო მინიმუმის. სამუშაო სტაჟის მიხედვით კი პენსიის მოცულობა შემდეგნაირად განისაზღვრება, 25 წლიანი სამუშაო სტაჟის მქონე მოქალაქეების შრომითი პენსიის მოცულობა 2-ჯერ მეტი იქნება ქვეყანაში არსებულ მინიმალურ სამომხმარებლო კალათასთან შედარებით, ხოლო 35-45 წლიანი სამუშაო სტაჟის მქონე ადამიანების შრომითი პენსია, შესაბამისად, 2.5-3.5-ჯერ მეტი იქნება მინიმალურ სამომხმარებლო კალათასთან შედარებით. მეორე სვეტის საპენსიო სქემის დასაფინანსებლად თანხების მობილიზება მოხდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, გაერთიანებული საშემოსავლო გადასახადიდან მიღებული თანხებით.
- მესამე სვეტი ესაა სავალდებულო დაგროვებითი პენსია. ამ სქემის მიხედვით საპენსიო შენატანების გაკეთება სავალდებულოა 40 წლამდე ყველა დასაქმებულისთვის. მისი ფინანსური უზრუნველყოფის მექანიზმი კი შემდეგია,

⁵ საპენსიო სისტემა საქართველოში, სომხეთსა და აზერბაიჯანის რესპუბლიკაში. <http://www.nplg.gov.ge/>

დასაქმებული ვალდებულია მისი ხელფასის 5% გადარიცხოს მის პირად საპენსიო ანგარიშზე, რომელსაც სახელმწიფო კიდევ 5%-ს დაამატებს. დაგროვილი თანხები ინვესტირდება სხვადასხვა მომგებიან აქტივებში. შესაბამისად ამ მოდელის მიხედვით პენსიის რაოდენობა დამოკიდებულია დასაქმებულის მიერ მთელი კარიერის განმავლობაში განხორციელებულ შენატანებსა და საინვესტიციო აქტივობებიდან მიღებულ მოგებაზე.

- მეოთხე სვეტი მოიცავს კერძო, ნებაყოფლობით საპენსიო სქემებს. ეს მოდელი იმ ადამიანებისთვისაა შექმნილი, რომელთაც დამატებითი პენსიის მიღების სურვილი აქვთ საპენსიო ასაკის მიღწევის დროს. ამ სქემაში მონაწილეობა ყველას შეუძლია. ამ სქემის მოქმედების პრინციპი ისაა, რომ დასაქმებულებს საპენსიო შენატანები შეაქვთ კერძო ფინანსური ინტიტუტების (მაგ.: სადაზღვევო კომპანიები, კერძო საპენსიო ფონდები და სხვა) ანგარიშებზე. საპენსიო შენატანების ოდენობა და პენსიის გადახდის პირობები განისაზღვრება ინდივიდუალური ხელშეკრულებებით.

2.4. ლატვიის საპენსიო სისტემა

ლატვიაში მოქმედი საპენსიო სისტემა, ისევე როგორც აღმოსავლეთ ევროპის სხვა ქვეყნების სისტემები, მრავალსვეტიანია.

- პირველი სვეტი ესაა სოლიდარულ პრინციპზე დამყარებული სახელმწიფო პენსია (PAYG). ლატვიაში არსებობს სოციალური შენატანი, რომელიც შეადგენს დასაქმებულის ხელფასის 34.09%-ს, საიდანაც დამსაქმებელი იხდის 23.59%-ს, ხოლო დასაქმებული 10.5%-ს. სოციალური კონტრიბუციიდან, დაახლოებით, 14.04% ირიცხება პირველი სვეტის საპენსიო სქემაში გაწევრიანებული პენსიონერების დასაფინანსებლად. სწორედ, ეს 14.04% წარმოადგენს პირველი სვეტის საპენსიო სქემის ფინანსური უზრუნველყოფის მექანიზმს.⁶

⁶ საპენსიო სქემები. ბრიუსელი: ევროკავშირი. <https://ec.europa.eu>

- მეორე სვეტი აგებულია სავალდებულო დაგროვებით საპენსიო სქემაზე. მისი ფინანსური უზრუნველყოფის მექანიზმს წარმოადგენს სოციალური შენატანების 6%. იგი გადაირიცხება კერძო საპენსიო ანგარიშებზე და შემდეგ მისი განკარგვა ხდება საინვესტიციო ფონდის მეშვეობით. შესაბამისად, პენსიის მოცულობა დამოკიდებულია საპენსიო შენატანებისა და საინვესტიციო საქმიანობის შედეგებზე.
- მესამე სვეტი შედგება კერძო ნებაყოფლობითი და ინდივიდუალური საპენსიო სქემებისგან.

2.5. რუმინეთის საპენსიო სისტემა

ლატვიის მსგავსად 2008 წელს გატარებული რეფორმების შემდეგ რუმინეთის საპენსიო სიტემაც სამ სვეტიანია.

პირველი სვეტი არის სახელმწიფო პენსია, რომელიც დამყარებულია განაწილებით პრინციპზე. აღნიშნული სქემის მიხედვით პენსიის ოდენობა პირდაპირაა დამოკიდებული დასაქმებულის სამუშაო პერიოდის განმავლობაში განხორციელებულ სოციალურ შენატანებზე. სოციალური შენატანი რუმინეთში ნორმალური სამუშაო პირობების შემთვევაში შეადგენს 31,3%-ს, ხოლო საშიში, მარალრისკიანი სამუშაოს პირობებში 41,3%-ს, საიდანაც 10,5%-ის გადახდის ვალდებულება დამსაქმებელს ეკისრება. პენსიის მიღებისთვის აუცილებელია დასაქმებული მინიმუმ 15 წლის განმავლობაში ახორციელებდეს შენატანებს.⁷

უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ რუმინეთში მოქმედებს პენსიის სრული და ნაწილობრივი გაცემის პრინცი. პენსიის სრული ოდენობის მიღება შეუძლიათ დასაქმებულებას, რომლებსაც აქვთ 29 და 33 წლის სამუშაო სტაჟი, შესაბამისად ქალისა და მამაკაცის შემთხვევაში. 2009 წლიდან რუმინეთში შემოიღეს ასევე მინიმალური

⁷ საპენსიო სქემები. ბრიუსელი: ევროკავშირი. <https://ec.europa.eu>

პენსია. იგი განკუთვნილია იმ პენსიონრებისთვის, რომელთა პენსია საარსებო მინიმუმზე დაბალია. განსხვავებას მთლიანად ფარავს სახელმწიფო.

საპენსიო სისტემის მეორე სვეტს წარმოადგენს სავალდებულო, კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა. აღნიშნულმა სქემამ ფუნქციონირება 2008 წლის 1 იანვრიდან დაიწყო. მისი ფინანსური უზრუნველყოფის მექანიზმს წარმოადგენდა სოციალური შენატანების 2%, ეს მაჩვენებელი გამოიყენებოდა 2016 წლამდე. ამ პერიოდში იგი 5,1%-მდე გაიზარდა, ხოლო 2018 წლიდან კვლავ შემცირდა 3,75%-მდე. აღნიშნული შემცირების მიზეზი სახელმწიფო საპენსიო სისტემაში დეფიციტის აღმოფხვრა იყო. მოცემული სქემის მიხედვით პენსიის რაოდენობა დამოკიდებულია დასაქმებულის პირად ანგარიშზე განხორციელებული შენატანებისა და საინვესტიციო საქმიანობიდან მიღებულ მოგებაზე. საინვესტიციო საქმიანობას არეგულირებს სახელმწიფო, მაგ.: დაუშვებელია ფონდის მთლიანი აქტივების 70%-ზე მეტის ინვესტირება სახელმწიფო ფასიან ქაღალდები, ასევე აქტივების მხოლოდ 50%-ის ინვესტირებაა დაშვებული აქციებში.

ხსენებულ საპენსიო სქემაში გაწევრიანება დაშვებული იყო მხოლოდ 35 წლის ასაკამდე მოსახლეობისთვის. რადგან მიიჩნეოდა, რომ 35 წლის ზემოთ მყოფთათვის რთული იქნებოდა საარსებოდ საკმარისი თანხის დაგროვება. მოსახლეობის აღნიშნული ნაწილი დარჩა ძველ სისტემაში და ამავდროულად უფლება მიიღეს მონაწილეობა მიეღოთ ინდივიდუალურ საპენსიო სქემებში.

სავალდებულო, კერძო დაგროვებითმა საპენსიო სისტემის საინვესტიციო მოგებამ შემოღებიდან რვა წლიან მონაკვეთში, 2008-დან 2016-წლამდე, დაახლოებით 5,3% შეადგინა, რაც საკმაოდ მაღალი მაჩვენებელია მთელს ევროპაში.

რუმინეთის საპენსიო სისტემის მესამე სვეტი წარმოდგენილია ინდივიდუალური დაგროვებითი საპენსიო სქემის სახით. იგი განსაზღვრული შენატანების პრინციპზეა დამყარებული. ამ სვეტის ფინანსური უზრუნველყოფის მექანიზმს წარმოადგენს დამსაქმებლების მიერ განხორციელებული შენატანები, რომელიც არ უნდა აღემატებოდეს ხელფასის 15%-ს. ეს სქემა დიდი პოპულარობით არ

სარგებლოს რუმინეთში, მასში მხოლოდ დასაქმებულთა მცირე რაოდენობაა გაწევრიანებული.

2.6. სლოვაკეთის საპენსიო სისტემა

სლოვაკეთის საპენსიო სისტემაც სამ სვეტიან მოდელზეა დაფუძნებული. პირველი სვეტი წარმოადგენს სახელმწიფო პენსიას (PAYG). მეორე სვეტი ესაა სავალდებულო შენატანებზე დაფუძნებული დაგროვებითი ტიპის პენსია, ხოლო მესამე სვეტი მოიცავს ნებაყოფლობით კერძო საპენსიო სქემებს.

სლოვაკეთში საპენსიო სისტემების ფინანსური უზრუნველყოფის მექანიზმს შემდეგი სახე აქვს: მოცემულ ქვეყანაში სოციალური გადასახადის საერთო განაკვეთი შეადგენს 34.6%-ს, საიდანაც დამსაქმებელი იხდის 25.2%-ს, ხოლო დასაქმებული - 9.4%-ს. აღნიშნული სოციალური გადასახადიდან, პირველი სვეტის საპენსიო სქემების დასაფინანსებლად გამოიყენება 13.5%. მეორე სვეტში მიემართება 4.5%. სოციალური გადასახადის დანარჩენი ნაწილი კი სხვადასხვა სავალდებულო სადაზღვევო ფონდებსა და ე.წ. სარეზერვო ფონდში მიემართება.⁸

2.7. ბულგარეთის საპენსიო სისტემა

ბულგარეთის საპენსიო სისტემა დაფუძნებულია სამ სვეტზე:

- PAYG სოლიდარულ პრინციპზე დაფუძნებული სახელმწიფო პენსია;
- სავალდებულო დაგროვებით პრინციპზე დაფუძნებული საპენსიო სქემა;
- ნებაყოფლობით პრინციპზე დაფუძნებული საპენსიო სქემა.

სოციალური გადასახდელებიდან შენატანები, რომლითაც საპენსიო სქემები ფინანსდება განაწილებულია შედეგი თანაფარდობით: პირველი სვეტის

⁸საპენსიო სქემები. ბრიუსელი: ევროკავშირი. <https://ec.europa.eu>

დასაფინანსებლად სავალდებულო შენატანია დასაქმებულის დარიცხული ხელფასის 12,8%, ხოლო მეორე სვეტისთვის - 5%. დღესდღეობით, საერთო შენატანების 56%-ს იხდის დამსაქმებელი, ხოლო 44%-ს დასაქმებული. თუმცა, საუბარია მომავალში ამ შენატანების გათანაბრებასთან დაკავშირებით.

2.8. ხორვატიის საპენსიო სისტემა

ხორვატიის საპენსიო სისტემა სტანდარტულ სამ სვეტიან სქემას ეფუძნება. პირველი სვეტი არის სახელმწიფო პენსია. მისი დაფინანსება ხდება სოციალური გადასახადიდან, რომელიც შეადგენს დასაქმებულის ხელფასის 20%-ს. პირველ სვეტში მიემართება 15%.

მეორე სვეტი არის სავალდებულო პრინციპზე დაფუძნებული დაგროვებითი სისტემა, რომელიც ფინანსდება სოციალური გადასახადის დარჩენილი 5%-ით. მეორე სვეტის საპენსიო სქემაში მონაწილეობა სავალდებულოა იმ პირებისთვის, რომელთა ასაკი ნაკლებია 40 წელზე. 40-დან 50 წლამდე ასაკის პირებს აქვთ ნებაყოფლობითი არჩევანის უფლება ჩაერთონ მეორე სვეტში, ან მხოლოდ პირველი სვეტის საპენსიო სქემაში იყვნენ გაწევრიანებულნი.

მესამე სვეტი წარმოადგენს კერძო ნებაყოფლობით საპენსიო უზრუნველყოფას კერძო ინსტიტუტების საშუალებით.

2.9. პოლონეთის საპენსიო სისტემა

პოლონეთში საპენსიო რეფორმების განხორციელება დაიწყო 1999 წლიდან. ამ პერიოდამდე, ქვეყანაში მოქმედებდა ერთსვეტიანი საპენსიო სისტემა, რომელიც სოლიდარულ პრინციპებზე იყო დაფუძნებული. რეფორმის გატარების შემდეგ

ჩამოყალიბდა საპენსიო სისტემის მეორე სვეტიც, რომელიც ითვალისწინებს სავალდებულო შენატანებს პირის პირად დაგროვებით ანგარიშზე.

საპენსიო ფონდში ჯამური შენატანი შეადგენს დასაქმებულის დასაბეგრი ხელფასის 19.5%. ამ შენატანს თანაბრად ინაწილებს, როგორც დამსაქმებელი, ასევე დასაქმებული, 9.75%-9.75%. დასაქმებულის მიერ შეტანილი 9.75%-იდან 2.3 % ირიცხება მის პირად დაგროვებით ანგარიშზე, ხოლო 7.3% პროცენტი ირიცხება სახელმწიფო უზრუნველყოფის სოლიდარულ ფონდში.⁹

დასაქმებულის პენსიაზე გასვლის პერიოდში, მისი პენსია იანგარიშება სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობის მიხედვით. თუ პირის მისაღები პენსიის რაოდენობა პენსიის საშუალო მაჩვენებელზე დაბალი აღმოჩნდება, სახელმწიფო მას უზრუნველყოფს მინიმალური პენსიით, რომელიც დაფინანსებული იქნება სახელმწიფო უზრუნველყოფის სოლიდარული ფონდიდან.

2.10. საფრანგეთის საპენსიო სისტემა

საფრანგეთის საპენსიო სისტემა სამი სვეტისგან შედგება. იგი თავის თავში მოიაზრებს სოლიდარულ პრინციპზე დამყარებულ გადანაწილებით საპენსიო სქემას. აღნიშნული საპენსიო მოდელი შედგება ორი საფეხურისგან: სახელმწიფო პენსია და სავალდებულო პროფესიული პენსია.

სახელმწიფო პენსიის დაფინანსების მთავარი წყარო არის ბიუჯეტში განხორციელებული სოციალური შენატანები, რომლის შეტანის ვალდებულება აქვს როგორც დასაქმებულს, ასევე დამსაქმებელს. აღნიშნული სოციალური შენატანებით ფორმირებული რესურსი ხმარდება მიმდინარე პერიოდში არსებული პენსიონერების საპენსიო უზრუნველყოფას.

ხსნებული საპენსიო სქემის მიხედვით პენსიის ოდენობა დამოკიდებულია დასაქმებულთა საშუალო ხელფასზე. საზომად აიღება 25 ყველაზე შემოსავლიანი წელი. რაც შეეხება საპენსიო ასაკს 2010 წლისთვის იყო 60 წელი, ხოლო 2017 წლისთვის 62

⁹ საპენსიო სქემები. ბრიუსელი: ევროკავშირი. <https://ec.europa.eu>

წლამდე გაიზარდა. საფრანგეთში პენსიების გაცემა მიმდინარეობს ე.წ. სრული და ნაწილობრივი პრინციპით. საპენსიო მოცულობის სრულად აღების შესაძლებლობა აქვს დასაქმებულებს, რომლებიც 41,5 წლის განმავლობაში ახორციელებდნენ სოციალურ შენატანებს ბიუჯეტში. აღნიშნული მაჩვენებელი მოქმედებდა 2010 წლამდე, შემდეგ კი 43 წლამდე გაიზარდა. ჩანაცვლების კოეფიციენტი სრული მოცულობის პენსიის შემთხვევაში არის დაახლოებით 50%. სოციალურად დაბალ ფენაში მყოფი, დარიბი მოსახლეობისთვის კი, რომელთა ხელფასიც მუშაობის მთელი პერიოდის განმავლობაში მინიმალურ დონეს განეკუთვნებოდა, 80%-დან 85%-მდე მერყეობს. იმ შემთხვევაში თუ დასაქმებულს დადგენილ 43 წლიან პერიოდში არ ჰქონდა განხორციელებული ბიუჯეტში შენატანები პენსიის მოცულობა იკლებს ყოველ გამოტოვებულ კვრტალზე 1,25%-ით. ამასთანავე საფრანგეთის საპენსიო სისტემა ითვალისწინებს იმ პირებს, რომლებიც საერთოდ ვერ აგროვებენ საპენსიო სახსრებს. მოსახლეობის ასეთი ნაწილისთვის გათვალისწინებულია მინიმალური სოციალური დახმარება.

სოლიდარულ პრინციპზე დამყარებულ სახელმწიფო გადანაწილებით საპენსიო სისტემასთან ერთად, როგორ უკვე ზემოთ აღვნიშნეთ, არსებობს სავალდებულო საპენსიო სქემები. გამოიყოფა ორი სახის სქემა: პირველი ესაა ARRCO (დასაქმებულთა საპენსიო სქემების ასოციაცია), რომელიც აერთიანებს მომუშავეთა ყველა კატეგორიას. ხოლო მეორე არის AGIRC, რომელიც განკუთვნილია მხოლოდ მენეჯერებისთვის და მსგავს თანამდებობებზე მომუშავეთათვის. აღნიშნული საპენსიო ასოციაციები არიან არა სახელმწიფო არამედ, კერძო არაკომერციული ორგანიზაციები. მათი მთავარი მიზანი არა მოგების მიღება, არამედ მოცემულ საპენსიო სქემაში მონაწილეთა სიბერის მაქსიმალურად უზრუნველყოფაა. აღნიშნული საპენსიო სქემა ფინანსდება, როგორც დამსაქმებლის, ასევე დასაქმებულის მიერ. საპენსიო ასაკის მიღწევისას პენსიის ოდენობა განისაზღვრება სახელმწიფო საპენსიო სქემაში არსებული პრინციპის მიხედვით, ანუ პენსიის ოდენობა დამოკიდებულია დასაქმებულის 25 ყველაზე შემოსავლიანი წლის საშუალო ხელფასზე.

აღნიშნული საპენსიო სქემის გარდა კიდევ არსებობს ნებაყოფლობითი საპენსიო სქემები. აღნიშნული სქემის ფინანსური უზრუნველყოფის მთავარი მექანიზმი არის დასაქმებულების შენატანები. თითოეულ დასაქმებულს აქვს იმის შესაძლებლობა, რომ

განახორციელონ შენატანები მოცემულ საპენსიო სქემაში არაუმეტეს მათი ხელფასის 25%-ისა. ასეთი სახის ნებაყოფლობითი საპენსიო სქემები ნაკლებადაა განვითარებული საფრანგეთში და, შესაბამისად, დიდი პოპულარობითაც არ სარგებლობს. აქ დაახლოებით მთლიანი დასაქმებულების 2.4% იყრის თავს.

2.11. ნიდერლანდების საპენსიო სისტემა

ნიდერლანდების საპენსიო სისტემა არის სამ სვეტიანი.

პირველ სვეტს წარმოადგენს სახელმწიფო პენსია, რომელიც განაწილებით (pay as you go) პრინციპზეა დამყარებული. მინიმალური საპენსიო ასაკი არის 65 წელი. პენსიაზე გასვლის მომენტში დასაქმებულის პენსიის ოდენობა დამოკიდებულია მთლიანად სამუშაო სტაჟზე და არა მუშაობის პერიოდის განმავლობაში განხორციელებულ სოციალურ შენატანებზე. საფრანგეთის საპენსიო სისტემის მსგავსად ნიდერლანდებშიც მიღებულია პენსიის სრული და ნაწილობრივი მოცულობის პრინციპი. სრული საპენსიო მოცულობის მიღების საშუალება აქვს დასაქმებულს, რომელიც 50 წლის განმავლობაში მუშაობდა აღნიშნულ სახელმწიფოში. იმ დასაქმებულების პენსიის ოდენობა, რომელთა სამუშაო სტაჟი 50 წელზე ნაკლებია ყოველ წელზე 2%-ით მცირდება მაქსიმალურ საპენსიო მოცულობასთან შედარებით.

მეორე სვეტი მოიცავს პროფესიულ საპენსიო სქემებს. აღნიშნულ საპენსიო სქემაში გაერთიანებულია დასაქმებულთა 90%-ზე მეტი. აღნიშნული სქემა ნებაყოფლობით ხასიათს ატარებს, თუმცა თუ კონკრეტულ ეკონომიკურ სექტორში დასაქმებულთა არანაკლებ 60% მოითხოვს სავალდებულო ხასიათს მიიღებს. პროფესიული საპენსიო სქემის ფინანსური უზრუნველყოფის მექანიზმს აქვს შემდეგი სახე - დამსაქმებელსა და დასაქმებულს შორის ფორმდება ხელშეკრულება, რომლის მიხედვითაც მომუშავეს ხელფასის გარკვეული ნაწილი გადაიგზავნება კონკრეტული დარგის საპენსიო ფონდში. შემდეგ კი აღნიშნულ ფონდში ფორმირებული საპენსიო შენატანები გამოიყენება საინვესტიციო მიზნებისთვის. საპენსიო ასაკის მიღწევასა მეორე სვეტის საპენსიო სქემაში გაერთიანებული დასაქმებულის პენსიის მოცულობა დამოკიდებულია მისი მუშაობის პერიოდში არებულ საშუალო ხელფასზე.

სახელმწიფო განაწილებით საპენსიო სქემასა და პროფესიული საპენსიო სქემების გარდა, ასევე, გამოიყოფა საპენსიო სისტემის მესამე სვეტი, რომელიც აერთიანებს კერძო დაგროვებით საპენსიო სქემებს. აღნიშნულ მოდელს ნებაყოფლობითი ხასიათი აქვს. მასში ძირითადად თვითდასაქმებულები არიან გაწევრიანებულები, რადგან მათ არ აქვთ პროფესიულ საპენსიო სქემებში მონაწილეობის უფლება.

2.12. აშშ-ს საპენსიო სისტემა

აშშ-ს საპენსიო სისტემა სამი სვეტისგან შედგება. პირველი სვეტი ესაა სახელმწიფო საპენსიო სისტემა. აღნიშნული სისტემა ფინანსდება სოციალური გადასახადების საშუალებით, რომლებსაც თანაბრად იხდის როგორც დასაქმებული, ასევე დამსაქმებელი 6.2%-ის ოდენობით. რაც შეეხება თვითდასაქმებულებს მათ მიერ განსახორციელებელი შენატანის ოდენობა 12.4%-ით განისაზღვრება. აღნიშნულ შენატანები ხორციელდება 118 000 აშშ დოლარის ოდენობით მაქსიმალური წლიური ხელფასის ფარგლებში. დღესდღეობით საპენსიო ასაკი არის 66 წელი.

მოცემული საპენსიო სისტემა შედგება ორი ნაწილისგან:

- 1) პენსია, რომელიც დამოკიდებულია შემოსავლებზე. ამ შემთხვევაში ჩანაცვლების კოეფიციენტი დაახლოებით 45%-ია. მოსახლეობის ყველაზე დარბი ნაწილისთვის კი აღნიშნული მაჩვენებელი 54%-მდე იზრდება. საერთო სტატისტიკის მიხედვით თუ ვიმსჯელებთ, ეს მაჩვენებელი მნიშვნელოვნად ჩამოუვარდება ევროპის ბევრი ქვეყნის მაჩვენებელს.
- 2) მეორე ნაწილი არის მიზნობრივი პენსია. იგი ითვალისწინებს საპენსიო ასაკში მყოფი ისეთი პირების დახმარებას, რომელთა შემოსავალი მინიმალურ ზღვარს არ აღემატება. ამ სქემაში მოხვედრილ პირს უფლება აქვს, წლის განმავლობაში მიიღოს 8 376 აშშ დოლარის რაოდენობის პენსია. ეს თანხა საშუალო ხელფასის მხოლოდ 17%-ია, რაც ასევე მნიშვნელოვნად დაბალია ევროპის ქვეყნებთან შედარებით.

აღნიშნული პირველი სვეტის საპენსიო სქემა ითვალისწინებს პენსიაზე დროზე ადრე გასვლას ან პირიქით გადავადებას. დროზე ადრე გასვლა შესაძლებელია 62 წლის ასაკში, ამ შემთხვევაში პენსია მცირდება 6,67%-ით პენსიაზე ყოფნის თითოეული წლისთვის. გადავადება შესაძლებელია 70 წლამდე. ასეთ შემთხვევაში პენსია თითოეული გადაწეული წლისთვის იზრდება 8%-ით.

საპენსიო სისტემის მეორე სვეტი ესაა ნებაყოფლობითი პროფესიული დაგროვების საპენსიო სქემა. იგი არის ორი სახის:

- 1) პირველი არის DC (Defined contribution schemes) - ამ სქემაში წინასწარაა განსაზღვრული შენატანების ოდენობა.
- 2) ხოლო მეორე არის DB (Defined benefit pension schemes) – აღნიშნული სქემის მიხედვით კი განსაზღვრულია გასაცემი პენსიის მოცულობა.

დღესდღეობით აშშ-ში DC სქემაში მთლიანი სამუშაო ძალის დაახლოებით 43%-ია გაწევრიანებული, ხოლო DB სქემებში თითქმის 2-ჯერ ნაკლები - 20%. თუმცა უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ თავდაპირველად DB სქემები იყო დომინანტი, ბოლო პერიოდში კი სიტუაცია პირიქით შეიცვალა.

DB საპენსიო სქემაში გაწევრიანებული დასაქმებულები არ იხდიან შენატანებს. საპენსიო ასაკის მიღწევის შემდეგ პირის პენსია განისაზღვრება მისი საშუალო ხელფასისა და სამუშაო სტაჟის მიხედვით (საშუალო ხელფასის 1%-1.5%-ისა და სამუშაო სტაჟის ნამრავლი).

რაც შეეხება DC სქემებს, აქ ყველაზე გავრცელებულია მოდელი, რომლის მიხედვითაც საპენსიო ფონდი ფორმირდება დასაქმებულებისა და დამსაქმებლების შენატანებით. თუმცა უნდა აღინიშნოს ისიც, რომ დამსაქმებელს არ აქვს შენატანების განხორციელების ვალდებულება, ეს მის კეთილ ნებაზეა დამოკიდებული. დასაქმებულს შეუძლია ფონდში შეიტანოს წელიწადში 18 000 აშშ დოლარამდე შენატანი. ფონდში დაგროვილი თანხები ექვემდებარება ინვესტირებას. დასაქმებულს პენსიის მოთხოვნის შესაძლებლობა აქვს 60 წლის ასაკის მიღწევის შემდეგ. დაგროვებული საპენსიო თანხების დროზე ადრე გატანის შემთხვევაში საჭიროა გადასახადის გადახდა მთლიანი თანხის 10%-ის ოდენობით.

რაც შეეხება აღნიშნული ქვეყნის საპენსიო სისტემის მესამე სვეტს. იგი მოიცავს ინდივიდუალურ დაგროვებით საპენსიო სქემებს.

მოცემულ სქემაში მონაწილე დასაქმებულებს აქვთ იმის შესაძლებლობა, რომ დამსაქმებლის გვერდის ავლით ჩაერთონ ინდივიდუალურ საპენსიო DC სქემებში, რომელთაგან ყველაზე დიდი პოპულარობით სარგებლობს IRA (Individual Retirement Arrangement) მოდელი. აღნიშნული მოდელი შემოღებულ იქნა 1974 წელს და მისი მიხედვით საპენსიო ფონდში განხორციელებული შენატანები და მიღებული საინვესტიციო მოგება დაბეგვრას არ ექვემდებარება. აღნიშნული საპენსიო თანხები იბეგრება მხოლოდ მაშინ, როდესაც მათი გაცემა დაიწყება უშუალოდ სქემის მონაწილეებზე.

აშშ-ს საპენსიო სისტემაზე საუბრისას აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ მეორე და მესამე სვეტში დაგროვილი საპენსიო თანხები მფლობელის გარდაცვალების შემთხვევაში დარჩებათ მის მემკვიდრეებს.

2.13. დიდი ბრიტანეთის საპენსიო სისტემა

დიდი ბრიტანეთის საპენსიო სისტემა ისევე როგორც ევროპის ქვეყნების უმრავლესობის არის სამ სვეტიანი.

პირველი სვეტი წარმოდგენილია სახელმწიფო პენსიის სახით, რომელიც არის ორი სახის:

- 1) პირველი ესაა საბაზისო სახელმწიფო პენსია. პენსიის ოდენობა განისაზღვრება სამუშაო სტაჟის მიხედვით. აღნიშნული დახმარების მაქსიმალური ოდენობა კვირაში 155 გირვანქა სტერლინგს შეადგენს.
- 2) მეორე არის ე.წ. საპენსიო კრედიტი, რომელიც განკუთვნილია ღარიბი პენსიონერებისთვის, რომელთა შემოსავალი მარტოხელების შემთხვევაში 155,6 გირვანქა სტერლინგზე, ხოლო წყვილების შემთხვევაში 237.55 გირვანქა სტერლინგზე ნაკლებია.

აღნიშნული საპენსიო სქემის დაფინანსების მთავარი წყარო შემდეგია:

- 1) დასაქმებულებს, რომელთა ხელფასი კვირაში 153-დან 805 გირვანქა სტერლინგამდე მერყეობს, აქვთ ვალდებულება ხელფასის 9,05% გადარიცხონ საპენსიო ფონდში.
- 2) თვითდასაქმებულის შემთხვევაში თუ მათი წლიური შემოსავალი 5885 სტერლინგზე მეტია სავალდებულო გადასახადს წარმოადგენს კვირაში 2,75 სტერლინგი. ამის გარდა ისინი რიცხავენ წელიწადში დაახლოებით 41865 გირვანქა სტერლინგამდე შემოსავლის 9%-ს. მათ ვისაც უფრო მეტი შემოსავალი უფიქსირდებათ დამატებით კიდევ 2%-ის გადარიცხვის ვალდებულება წარმოეშვებათ.
- 3) ამ ყველაფერთან ერთად დამსაქმებელსაც აქვს ვალდებულება საპენსიო ფონდში გადარიცხოს დასაქმებულის (რომლის ხელფასი კვირაში 153 გირვანქა სტერლინგს აღემატება) ხელფასის 11,9%

დიდი ბრიტანეთის საპენსიო სისტემის მეორე სვეტი არის კერძო დაგროვებითი პენსია. აღნიშნული საპენსიო სქემაც ორი სახისაა:

- 1) პირველი არის ე.წ. DC სქემა, რომლის მიხედვითაც განსაზღვრულია შენატანების ოდენობა და პენსიის ოდენობა დამოკიდებულია ფონდში აკუმულირებული თანხების მოცულობაზე.
- 2) DB სქემა, რომელშიც განსაზღვრულია გასაცემი პენსიის ოდენობა. ამ შემთხვევაში პენსიის ოდენობა სამუშაო სტაჟსა და ხელფასზეა დამოკიდებული.

DC საპენსიო სქემები შესაძლებელია იყოს როგორც პროფესიული (დამსაქმებელი სთავაზობს დასაქმებულს), ასევე პერსონალური (დასაქმებული თავად წყვეტს, რომელ სქემაში სურს გაწევრიანება).

განსაზღვრულ შენატანებზე დამყარებულ საპენსიო სქემას ავტომატური ჩართვის სქემასაც უწოდებენ, რადგან ამ სქემის მიხედვით დამსაქმებელი ვალდებულია, ავტომატურად გააწევრიანოს დასაქმებული. აღნიშნული სქემის სავალდებულო

ხასიათის შემოღების მთავარი მიზეზი იყო ის, რომ 2008 წლიდან პროფესიულ საპენსიო სქემებში გაწევრიანებულთა რაოდენობა მნიშვნელოვნად შემცირდა. შესაბამისად, დიდი ბრიტანეთში ისევე როგორც მსოფლიოს მრავალ ქვეყანაში არსებულმა დემოგრაფიულმა ტენდენციამ (ერის დაბერება) მთავრობა მიიყვანა იმ გადაწყვეტილებამდე, რომ სავალდებულო გაეხადა ხსენებულ საპენსიო სქემებში მონაწილეობა.

პროფესიული საპენსიო სქემებიდან დაგროვილი თანხის გასატანად მინიმალური ასაკი თითოეული მონაწილისთვის არის 55 წელი. საპენსიო დანაზოგების უფრო ადრე მიღება შესაძლებელია მხოლოდ მძიმე ავადმყოფობის შემთხვევაში. ამ ფონდში დაგროვებული თანხების მეოთხედი განთავისუფლებულია საშემოსავლო გადასახადისგან, დაბეგვრის ბაზად დარჩენილი 75% განიხილება. აღნიშნული საშემოსავლო გადასახადისგან სრულად თავისუფლდება პირი, რომლის მთლიანი შემოსავალი წლის განმავლობაში ნაკლებია 11 000 გირვანქა სტერლინგზე.

რაც შეეხება აღნიშნული ქვეყნის საპენსიო სისტემის მესამე სვეტს, ესაა დამატებითი კერძო დაგროვებითი საპენსიო სქემა.

საპენსიო სისტემის აღნიშნული სვეტი გათვლილია იმ ადამიანებისთვის, რომლებსაც სიბერისთვის უფრო მეტის დაგროვება სურთ, ვიდრე ამის საშუალებას პროფესიული დაგროვებითი საპენსიო სისტემა იძლევა. ამ მოდელის მიხედვით პენსიის ოდენობა პირდაპირპროპორციულ დამოკიდებულებაშია ფონდში განხორციელებულ შენატანებთან. უნდა აღინიშნოს ის ფაქტი, რომ ამ საპენსიო სქემის ფარგლებში განხორციელებული შენატანები განთავისუფლებულია საშემოსავლო გადასახადისგან.

მოცემული საპენსიო სქემა დიდი პოპულარობით სარგებლობს დიდ ბრიტანეთში. 2014 წლისთვის მასში დაახლოებით მთლიანი დასაქმებულების მეოთხედი იყო გაწევრიანებული.

2.14. ახალი ზელანდიის საპენსიო სისტემა

ახალი ზელანდიის საპენსიო სისტემა სამი სვეტისგან შედგება:

- I. სახელმწიფო საპენსია
- II. კერძო პროფესიული დაგროვებითი საპენსიო სქემა
- III. კერძო ინდივიდუალური დაგროვებითი საპენსიო სქემა

ახალ ზელანდიაში სახელმწიფო პენსიის მისაღებად საჭირო ერთ-ერთი მთავარი კრიტერიუმია ქვეყანაში ცხოვრების ხანგრძლივობა, რომელიც შეადგენს 10 წელიწადს 20 წლის ასაკის მიღწევის შემდეგ, აქედან აუცილებელია მინიმუმ 5 წელი მაინც გაატაროს ქვეყანაში 50 წლის ასაკის მიღწევის შემდეგ. სახელმწიფო პენსია გამოთანაბრებით პრინციპზეა დამყარებული, იგი თანაბარია ყველა პენსიონერისთვის და შეადგენს 421 ახალზელანდიურ დოლარს კვირაში. აღნიშნული საპენსიო სქემის მთავარი მიზანი ხანდაზმული მოსახლეობის სიღარიბისგან დაცვაა. მოცემული საპენსიო სქემის ფინანსური უზრუნველყოფის მექანიზმს წარმოადგენს სახელმწიფო ბიუჯეტი.

კერძო პროფესიული დაგროვებით საპენსიო სქემაში ჩართვა ისევე როგორც დიდი ბრიტანეთში ახალ ზელანდიაშიც ავტომატურად ხდება. რაც მოიაზრებს იმას, რომ დამსაქმებელი თანამშრომლის აყვანის შემთხვევაში ავტომატურად აწევრიანებს მას აღნიშნულ სქემაში. აღნიშნული მოდელი დამოუკიდებელია სახელმწიფოსგან. იგი იმართება კერძო აქტივების მმართველი კომპანიის მიერ. სქემის მონაწილეს აქვს შესაძლებლობა, თავად აირჩიოს თუ რომელი აქტივების მმართველ კომპანიასთან სურს თანამშრომლობა.

მოცემული საპენსიო სქემა ემყარება განსაზღვრული შენატანების პრინციპს (DC). პენსიის ოდენობა დამოკიდებულია სქემის მონაწილეების მიერ მთელი კარიერის განმავლობაში განხორციელებულ შენატანებსა და საინვესტიციო საქმიანობიდან მიღებულ მოგებაზე.

მეორე სვეტის საპენსიო სქემაში ჩართვა შეუძლია ყველა დასაქმებულს 18-დან 65 წლამდე. თუ 60 წელზე მეტი ასაკის მქონე პირი ჩაერთვება აღნიშნულ სქემაში იგი თავისი დანაზოგის გატანას მინიმუმ 5 წლის გასვლის შემდეგ შეძლებს. უნდა

აღნიშნოს ისიც, რომ ამ საპენსიო სქემაში მონაწილეობა თვითდასაქმებულებსაც შეუძლიათ.

დაგროვებითი პროფესიული საპენსიო სქემის ფინანსური უზრუნველყოფის მექანიზმი შემდეგია: დასაქმებულს აქვს ვალდებულება ხელფასის მინიმუმ 3% გადარიცხოს ფონდში, მას ასევე აქვს შესაძლებლობა თავისი სურვილიდან გამომდინარე ფონდში შესატანი თანხები ხელფასის 4% ან 8%-ს ოდენობით განსაზღვროს.

დასაქმებულებს აქვთ ასევე იმის შესაძლებლობა, რომ სქემიდან გამოვიდნენ გაწევრიანებიდან 8 კვირის განმავლობაში. ასეთ შემთხვევაში მათ დაუბრუნდებათ ამ პერიოდის განმავლობაში განხორციელებული შენატანები.

აღნიშნული მოდელის მიხედვით დასაქმებულს საპენსიო თანხების გატანის შესაძლებლობა ეძლევა საპენსიო ასაკის (65 წელი) მიღწევის შემთხვევაში. თუ პირი სქემაში 60 წლის ასაკის შემდეგ ჩაერთო გაწევრიანებიდან 5 წლის შემდეგ.

საპენსიო თანხების ვადაზე ადრე გატანა შესაძლებელია შემდეგ შემთხვევებში:

1. პირველი საცხოვრებლის შესაძენად. ასეთ შემთხვევაში აუცილებელია, რომ პირი მინიმუმ 3 წლის განმავლობაში მაინც ყოფილიყო საპენსიო სქემის მონაწილე.
2. თუ სქემის მონაწილეს აქვს მძიმე ფინანსური მდგომარეობა. მაგ.: მისი შემოსავალი არაა საკმარისი საარსებოდ; იპოთეკურ სესხს ვეღარ იხდის და საცხოვრებლის დაკარგვის საშიშროების წინაშე დგას; გადაუდებელი მკურნალობისთვის ესაჭიროება თანხები და სხვა.
3. თუ მონაწილემ გარკვეული მიზეზების გამო სამუდამოდ დაკარგა შრომისუნარიანობა.
4. თუ სქემის მონაწილე სხვა ქვეყანაში გადადის მუდმივად საცხოვრებლად.

მოცემულ საპენსიო სქემაში გაწევრიანებული პირის გარდაცვალების შემთხვევაში ფონდში დაგროვებული თანხების გამოყენების უფლება მის მემკვიდრეზე გადადის.

რაც შეეხება მესამე სვეტს, როგორც უკვე ზემოთ აღვნიშნეთ, ესაა კერძო ინდივიდუალური დაგროვებითი საპენსიო სისტემა. აღნიშნული სქემა არც თუ ისე

პოპულარულია ახალ ზელანდიაში. 2012 წლისთვის მასში დასაქმებულთა მხოლოდ 10% იყო გაწევრიანებული და ეს რაოდენობა თანდათან კიდევ უფრო მცირდება.

თავი III. საპენსიო სისტემის რეფორმა საქართველოში, მისი შედეგები და განვითარების ძირითადი ტენდენციები.

3.1. დამოუკიდებელი საქართველოს საპენსიო სისტემის ისტორია

მე-19 საუკუნის 90-იან წლებში, საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდეგ, რასაც 1991 წელს მოყვა საქართველოს მიერ დამოუკიდებლობის გამოცხადება, ქვეყნის საპენსიო სისტემა და, შესაბამისად, პენსიის ოდენობაც გარკვეულ ცვლილებებს განიცდიდა.

დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდეგ, საქართველოს მემკვიდრეობით ერგო საბჭოთა კავშირის საპენსიო სისტემა, რომლის მიხედვითაც პენსიის ოდენობა იანგარიშებოდა პენსიაზე გასული პირის მუშაობის ბოლო წლის ან ბოლო 5 წლის საშუალო ხელფასის 55%-ის ოდენობით. საპენსიო სისტემის ამ მოდელის მიზანი იყო დასაქმებულისთვის გარკვეულწილად შეენარჩუნებინა ცხოვრების ის პირობები, რაც პენსიაზე გასვლამდე გააჩნდა.

საპენსიო სისტემის ფინანსური უზრუნველყოფის მექანიზმს წარმოადგენდა სოციალური შენატანები. აღნიშნული შენატანის გადახდის ვალდებულება ჰქონდა, როგორც დამსაქმებელს, ასევე დასაქმებულს. სახელმწიფო და კერძო საკუთრებაში მყოფი ორგანიზაციები იხდიდნენ დასაქმებულის დასაბეგრი ხელფასის 37%, საბიუჯეტო დაწესებულებები - 26%-ს, ხოლო დასაქმებული იხდიდა თავისი ხელფასის

1%-ს. მოცემული თანხების აკუმულირება ხდებოდა ე.წ. ერთიანი საპენსიო და სამედიცინო დაზღვევის ფონდის მიერ.

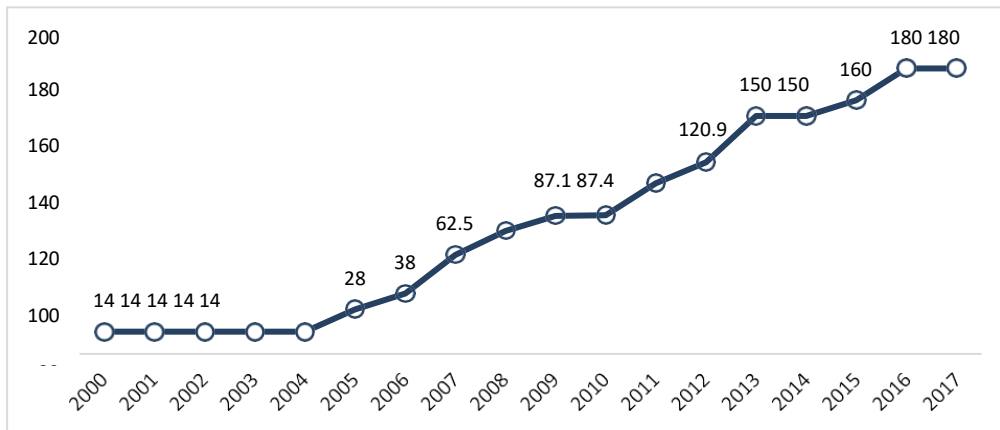
დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდეგ, სოციალური წყობიდან საბაზრო ეკონომიკაზე გარდამავალ პერიოდში, ქვეყანა მძიმე ეკონომიკურ-პოლიტიკური პირობების წინაშე აღმოჩნდა. აქედან გამომდინარე, არსებული ცხოვრების დონის პრინციპზე დაფუძნებული საპენსიო სქემის არსებობა უკვე შეუძლებელი ხდებოდა, საქართველოს ეკონომიკას არ გააჩნდა საკმარისი სახსრები ამ სქემის ფინანსურად უზრუნველყოფისთვის. შესაბამისად, შეიცვალა აღნიშნული სისტემა, პენსიის ოდენობა გათანაბრდა ყველა პენსიონერისთვის, იგი დამოკიდებული აღარ იყო დასაქმებულების საშუალო ხელფასზე და განისაზღვრებოდა უშუალოდ მთავრობის გადაწყვეტილებით. ამავდროულად, შეიცვალა სოციალური შენატანის განაკვეთებიც. 2004 წელს საქართველოს მთავრობაში მოსულმა ახალმა ხელისუფლებამ, ეკონომიკური აქტივობის ზრდის წასახალისებლად, შეამცირა სოციალური გადასახადი და მისი განაკვეთი 20%-მდე შემცირდა. 2008 წელს სოციალური გადასახადი მთლიანად გაუქმდა და მის ხარჯზე გაიზარდა საშემოსავლო გადასახადის განაკვეთი 12%-დან 20%-მდე. შესაბამისად მნიშვნელოვანია აღინიშნოს ის ფაქტი, რომ სოციალურმა შენატანმა დაკარგა ის ფუნქცია, რაც მას დღესდღეობით განვითარებულ ქვეყნებში აქვს (პენსიის ოდენობა განისაზღვრება სწორედ სოციალური შენატანებიდან გამომდინარე).

საქართველოში პენსიის ოდენობა მე-19 საუკუნის 90-იანი წლებიდან დღემდე რანდენჯერმე შეიცვალა. 1998 წლის აგვისტოში პენსია გახდა 14 ლარი, რომელიც უცვლელი დარჩა 2004 წლამდე. ამასთანავე, არ განხორციელებულა მისი კორექტირება ინფლაციასთან მიმართებაში. შესაბამისად, 6 წლის განმავლობაში მკვეთრად შემცირდა მისი მსყიდველობითუნარიანობა და იგი მნიშვნელოვნად ჩამორჩებოდა იმ პერიოდში ქვეყანაში არსებულ საარსებო მინიმუმს.

საქართველოში საპენსიო რეფორმის პირველი ნიშნები სწორედ 2004 წლიდან აღინიშნება. ამ პერიოდამდე საპენსიო სისტემის დაფინანსების წყარო იყო სახელმწიფოს სოციალური უზრუნველყოფის ერთიანი ფონდი, რომელიც შემოსავლებს ღებულობდა დამსაქმებლისა და დასაქმებულის საგადასახადო შეღავათებიდან. 2004 წლიდან მოყოლებული კი საპენსიო უზრუნველყოფის სქემები ფინანსდებოდა საერთო

საბიუჯეტო შემოსავლიდან. შესაბამისად ამ პერიოდიდან მოყოლებული პენსიის ოდენობა თანდათანობით იზრდებოდა.

დიაგრამა 3.1 პენსიის საშუალო ოდენობა წლების მიხედვით (ლარი)¹⁰



2007 წელს ამოქმედდა სტაჟის მიხედვით საპენსიო დანამატების სისტემა, რომელმაც 2012 წლამდე იარსება. ამ სისტემის მიხედვით 5 წლამდე სამუშაო სტაჟის მქონე პენსიონრებისთვის დანამატი სახელმწიფო პენსიაზე შეადგენდა 2 ლარს, 5-დან 15-წლამდე - 4 ლარს, 15-დან 25 წლამდე - 7 ლარს, 25 წლებზე მეტი სამუშაო სტაჟის მქონე პენსიონრებისთვის დანამატი განისაზღვრა 10 ლარის ოდენობით.

2012 წლის აგვისტოში განხორციელდა კიდევ ერთი ცვლილება, რომელიც ყველა ასაკის პენსიონერს შეეხო. ამ ცვლილების მიხედვით, გაუქმდა სამუშაო სტაჟის მიხედვით არსებული საპენსიო დანამატები, მაგრამ გაიზარდა სახელმწიფო პენსიის მოცულობა. პენსიები გაიზარდა 100 ლარიდან 125 ლარამდე 67 წელს გადაცილებული პენსიონრებისთვის, ხოლო 100 ლარიდან 110 ლარამდე 67 წლამდე არსებული პენსიონრებისთვის.

¹⁰საქართველოს სასტატისტიკოს ეროვნული სამსახური. www.geostat.ge

2013 წლის აპრილში პენსიები ისევ თანაბარი გახდა ყველა პენსიონერისთვის და მისმა მოცულობამ 125 ლარი შეადგინა. ამავე წლის სექტემბრიდან კი პენსია 150 ლარამდე გაიზარდა.

2015 წლის სექტემბრიდან პენსიის მოცულობა 160 ლარი გახდა, ხოლო 2016 წლის 1 ივლისიდან მისი მოცულობა 180 ლარამდე გაიზარდა. დღესდღეობით საქართველოში არსებული სახელმწიფო პენსია 200 ლარს შეადგენს.

3.2. საპენსიო რეფორმის აუცილებლობის მიზეზები

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, 2019 წლამდე საქართველოში გავრცელებული იყო ერთხვეტიანი, სოლიდარულობის პრინციპზე დაფუძნებული საპენსიო სისტემა, რომელსაც მნიშვნელოვანი ნაკლოვანებები გააჩნდა სხვადასხვა კუთხით.

✓ **პირველი**, არსებული სისტემის პირობებში 2018 წლის ბოლოსათვის ჩანაცვლების კოეფიციენტი შეადგენდა მხოლოდ 19.1%-ს, რომელიც ძალიან დაბალია სხვა ქვეყნებში არსებულ აღნიშნულ მაჩვენებელთან შედარებით. ჩანაცვლების კოეფიციენტის ამ დონეზე არსებობა ნიშნავს იმას, რომ საქართველოში საშუალო შემოსავლის მქონე პიროვნების შემოსავლები პენსიაზე გასვლის შემდეგ დაახლოებით 5-ჯერ მცირდება. ეს კი გვაძლევს იმის თქმის საშუალებას, რომ მსგავსი ტიპის საპენსიო სისტემა ვერ შეძლებდა მოქალაქეების შესაფერისი პენსიით უზრუნველყოფას.

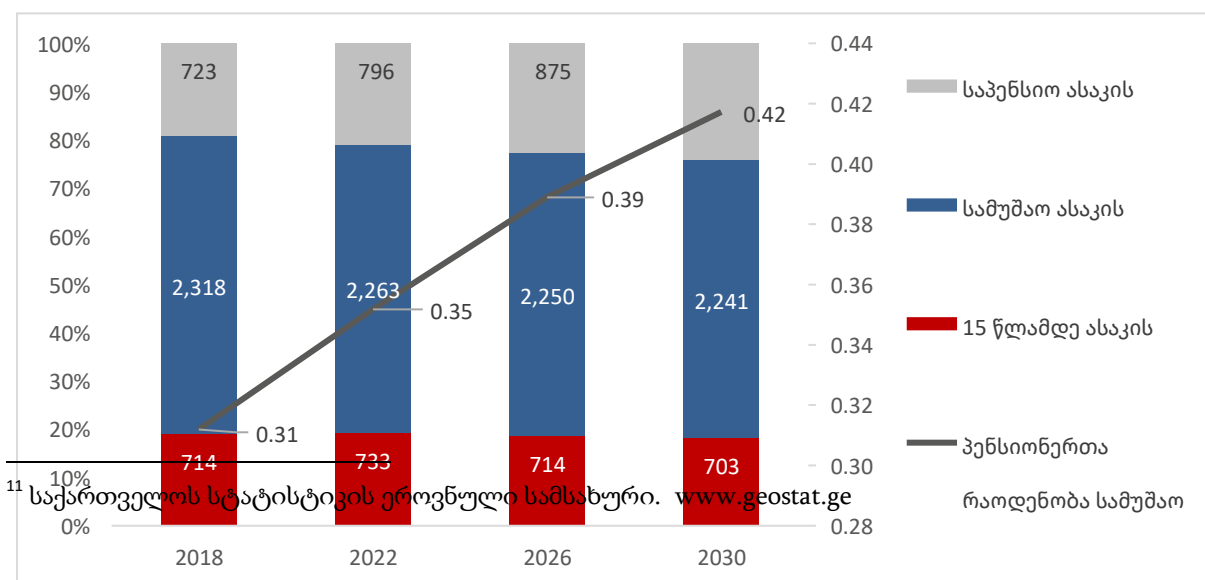
✓ **მეორე**, როგორც წესი პირველი სვეტის საპენსიო სქემებს გამოთანაბრების პრინციპი უდევს საფუძვლად. რაც იმას ნიშნავს, რომ ყველა მოქალაქეს მიეცემა თანაბარი რაოდენობის სახელმწიფო პენსია. თუ გავითვალისწინებთ იმ გარემოებას, რომ ასეთი სქემით განსაზღვრული საპენსიო სისტემა საქართველოში ერთადერთი ალტერნატივა იყო, მივდივართ უსამართლობის ცნებამდე. ეს სისტემა უსამართლოა იმ მოქალაქეების მიმართ, რომლებიც უფრო დიდი რაოდენობით საგადასახადო შენატანებს ახორციელებდნენ და, შესაბამისად, უფრო დიდი წვლილი მიუძღვით ქვეყნის ეკონომიკის განვითარებაში.

✓ **მესამე**, არსებული ერთსვეტიანი სისტემა მაკროეკონომიკური თვალსაზრისით ძალიან არაეფექტურია. პირველი სვეტის პენსიის დასაფინანსებლად გადახდილი თანხები, რომლებსაც იხდიდნენ გადასახადის გადამხდელები აფინანსებდა მხოლოდ მოხმარებას. რაც შეეხება მეორე და მესამე სვეტის საპენსიო სქემებს, აქ აკუმულირებული თანხები გამოიყენება დაგროვებისა და ინვესტიციისთვის, რასაც ქვეყნის ეკონომიკურ ზრდაზე მნიშვნელოვანი დადებითი გავლენის მოხდენა შეუძლია.

როგორც აღვნიშნეთ, არსებულ ერთსვეტიან საპენსიო სისტემას, რომელიც 2019 წლამდე იყო საქართველოში გავრცელებული, მნიშვნელოვანი ნაკლოვანებები ჰქონდა. მაგრამ მთავარი მიზეზი, რამაც საპენსიო სიტემის მეორე სვეტის ჩამოყალიბების აუცილებლობა გამოიწვია, არის ის დემოგრაფიული პრობლემები, რომლის წინაშეც საქართველო დგას.

2014 წელს საქართველოში ჩატარებული საყოველთაო აღწერის შედეგად მიღებული ინფორმაციით, 2017 წლისათვის საქართველოს მოსახლეობის რაოდენობა 3 718.3 ათასი კაცი იყო. 60 წელს გადაცილებული მოსახლეობის რაოდენობა 757.5 ათასი იყო, რაც მთლიანი მოსახლეობის 20.3%-ს შეადგენდა. თუ გაეროს მონაცემებით ვიმსჯელებთ, მოსალოდნელია, მომავალში საპენსიო ასაკს გადაცილებული მოსახლეობის მკვეთრი ზრდა, მაგალითად 2030 წლისათვის ივარაუდება, რომ 60 წელს გადაცილებულ მოქალაქეებსა და ქვეყნის მთლიან მოსახლეობას შორის თანაფარდობა 25%-მდე გაიზრდება, 2050 წლისათვის კი დაახლოებით 33%-ს მიაღწევს.

დიაგრამა 3.2 მოსახლეობის ასაკობრივი სტრუქტურის პროგნოზი¹¹



ამასთანავე, ჩვენს ქვეყანაში აღინიშნება სამუშაო ასაკის მოსახლეობის რაოდენობის კლების ტენდენცია. 2030 წლისათვის მოსალოდნელია, რომ სამუშაო ასაკის მქონე მოსახლეობის რაოდენობა 77 ათასით შემცირდება. ეს კი ცალსახად იმის მიმანიშნებელია, რომ არსებული საპენსიო სისტემის შეუცვლელად ფუნქციონირების პირობებში მომავალში გადასახადის გადამხდელებს გაცილებით მძიმედ დააწვებათ საპენსიო ტვირთი.

ცხრილი 3.1 ასაკობრივი სტრუქტურის პროგნოზი საქართველოში¹²

წლები	2018		2022		2026		2030	
	სამუშაო ასაკი	საპენსიო ასაკი	სამუშაო ასაკი	საპენსიო ასაკი	სამუშაო ასაკი	საპენსიო ასაკი	სამუშაო ასაკი	საპენსიო ასაკი
ქალი	1,129.6	485.2	1,088.8	546.6	1,077.6	603.0	1,072.6	635.6
მამაკაცი	1,188.5	237.8	1,174.2	249.9	1,172.0	271.7	1,168.3	298.9
სულ	2,318.1	723.1	2,263.0	796.5	2,249.7	874.7	2,240.8	934.5

სსიპ - სოციალური მომსახურების სააგენტოს მონაცემებით, 2017 წლისათვის საქართველოში პენსიონერთა რაოდენობა დაახლოებით 732 ათას მოქალაქეს შეადგენდა. ხოლო 2017 წელს სახელმწიფოს ბიუჯეტიდან გაცემული ხარჯების მაჩვენებელი, რომელიც საპენსიო უზრუნველყოფას მოხმარდა 1,579 ათასი ლარი იყო. მიუხედავად იმისა, რომ პენსიის რაოდენობა 2013 წლიდან მოყოლებული საერთო ჯამში დაახლოებით 20%-ით გაიზარდა, აღნიშნულ პერიოდში მთლიანი ხარჯები 58%-ით არის გაზრდილი. ეს კი პირდაპირ მიუთითებს პენსიონერთა რაოდენობის ზრდაზე.

საბოლოო ჯამში, დარწმუნებით შეიძლება ითქვას, რომ ჩვენს ქვეყანაში მიმდინარეობს მოსახლეობის დაბერების პროცესი, რასაც კიდევ უფრო ხელს უწყობს შობადობის შემცირება. ბოლო 8 წლის განმავლობაში შობადობის მაჩვენებელი ყველაზე დაბალ ნიშნულზე 2017 წელს იმყოფებოდა. იგი 56.6 ათასის ტოლი იყო. ამ ყველაფრის გათვალისწინებით, ქვეყანაში არსებობს სწრაფად მზარდი დემოგრაფიული

¹² საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. www.geostat.ge

დისბალანსი, რაც 2019 წლამდე არსებული საპენსიო სისტემის მომავალ სრულყოფილ ფუნქციონირებას ძალიან დიდი კითხვის ნიშნის ქვეშ აყენებდა. სწორედ ზემოთ აღნიშნულმა პრობლემებმა და ნაკლოვანებებმა მიიყვანა ჩვენი ქვეყანა ახალი, ორსვეტიანი, საპენსიო სისტემის ჩამოყალიბების აუცილებლობამდე.

3.3. საქართველოს ახალი საპენსიო სისტემის ფინანსური უზრუნველყოფის მექანიზმის კომპონენტები

საპენსიო რეფორმის მიმდინარეობის პროცესში, რომელიც მიზნად ისახავდა არსებულ ეკონომიკურ, სოციალურ და დემოგრაფიულ პირობებში უფრო ეფექტური და სამართლიანი საპენსიო სისტემის ჩამოყალიბებას, განხილული იქნა რამდენიმე ალტერნატივა. ეს ალტერნატივები სხვადასხვა დაინტერესებული მხარის მიერ იყო შემოთავაზებული.

1. პირველი ალტერნატივა ეს იყო ე. წ. ნულოვანი სცენარი, რომელიც ითვალისწინებდა ჩაურევლობას არსებულ საპენსიო სისტემაში და მისი უცვლელი სახით შენარჩუნებას.
2. შემდეგი ალტერნატივა ითვალისწინებდა დაგროვებით საპენსიო მოდელში მოქალაქეების ჩართულობის სავალდებულო და ნებაყოფლობით პრინციპებს. ამ მიდგომის მიხედვით ახალი საპენსიო სისტემის მეორე სვეტში სავალდებულო წესით უნდა ჩართულიყო ყველა დასაქმებული, ხოლო ნებაყოფლობით ჩართვის უფლებას მხოლოდ თვითდასაქმებულები ინარჩუნებდნენ.

მოცემული ალტერნატივით განსაზღვრული შენატანების ოდენობას შემდეგი სახე ჰქონდა; დასაქმებული ვალდებული იყო თავისი დასაბეგრი ხელფასის 2% (ეფექტური 1.6%) შეეტანა ახალი საპენსიო სისტემის მეორე სვეტის ფარგლებში გახსნილ თავის ინდივიდუალურ დაგროვებით ანგარიშზე. ხოლო სახელმწიფო იღებდა დასაქმებულის ხელფასის 4%-ის(ეფექტური 4.4%) დამატების ვალდებულებას. ჯამური შენატანი განისაზღვრებოდა 6%-ის ოდენობით.

ამავდროულად, ამ ალტერნატივით განსაზღვრული იყო სახელმწიფოს მონაწილეობის შემცირება გარკვეულ სიტუაციებში. თუ დასაქმებულის ჯამური

ხელფასი კალენდარული წლის განმავლობაში გადააჭარბებდა 24000 ლარს, სახელმწიფოს დანამატი 4%-დან მცირდებოდა 3%-მდე (ეფექტური 3.4%). თუ დასაქმებულის ხელფასი გადააჭარბებდა 60000 ლარს მაშინ სახელმწიფო მთლიანდ წყვეტდა მონაწილეობას (რჩებოდა მაინც ეფექტური 0.4%).

თვითდასაქმებულის შემთხვევაში საპენსიო შენატანები განისაზღვრებოდა მისი დასაბეგრი შემოსავლის 4%-ით, რომელსაც სახელმწიფო დაამატებდა 2%-ს.

3. რაც შეეხება მესამე ალტერნატივას, იგი დამყარებული იყო ახალ საპენსიო სქემაში ყველასთვის ნებაყოფლობითი მონაწილეობის მიდგომაზე.

საპენსიო შენატანები, როგორც დასაქმებულის, ასევე თვითდასაქმებულის შემთხვევაში მსგავსი იქნებოდა მეორე ალტერნატივისა.

საქართველოს კანონი დაგროვებითი საპენსიო სიტემის შესახებ ოფიციალურად გამოქვეყნდა 2018 წლის 8 აგვისტოს. მისი ძირითადი მუხლები კი ძალაში შევიდა 2019 წლის 1 იანვრიდან.

კანონის ფარგლებში შეიქმნა საპენსიო სააგენტო. იგი არის დამოუკიდებელი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, რომლის უმთავრესი მოვალეობაა დაგროვებითი საპენსიო სიტემის განხორციელების, მართვისა და ადმინისტრირების პროცედურების შესრულება.

ამ კანონის პირველი მუხლის მიხედვით:

1. ეს კანონი არეგულირებს დაგროვებით საპენსიო სისტემასთან დაკავშირებულ ურთიერთობებს.
2. დაგროვებით პენსიასთან დაკავშირებული ურთიერთობები ხორციელდება სახელმწიფო პენსიითა და სახელმწიფო კომპენსაციით უზრუნველყოფისაგან დამოუკიდებლად.
3. ამ კანონის მიზანია, უზრუნველყოს დაგროვებითი საპენსიო სქემის ფარგლებში საპენსიო აქტივების მართვა მონაწილეთა ინტერესების შესაბამისად.
4. ამ კანონის მოქმედება ვრცელდება:
 - ა) დამსაქმებლებზე;
 - ბ) საქართველოს მოქალაქეებზე, გარდა არარეზიდენტი ფიზიკური პირებისა;
 - გ) საქართველოში მუდმივად მცხოვრებ უცხო ქვეყნის მოქალაქეებსა და მოქალაქეობის არმქონე პირებზე, გარდა არარეზიდენტი ფიზიკური პირებისა;

დ) აქტივების მმართველი კომპანიების, სპეციალიზებული დეპოზიტარების, კომერციული ბანკების, სადაზღვევო კომპანიების და სხვა პირების მიერ განხორციელებულ, დაგროვებით პენსიასთან დაკავშირებულ საქმიანობაზე.¹³

მოცემული კანონის მიხედვით დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მონაწილე ავტომატურად ხდება ყველა დასაქმებული, გარდა იმ მოქალაქეებისა, რომლებიც კანონის მოქმედების მომენტში იქცვნენ 60 წელს გადაცილებულნი მამაკაცების შემთხვევაში და 55 წელს გადაცილებულნი ქალების შემთხვევაში.

იმ მოქალაქეებს, რომელთაც მოცემული კანონის ამოქმედებამდე შეუსრულდათ 40 წელი, უფლება აქვთ სურვილის შემთხვევაში უარი თქვან საპენსიო სისტემის მეორე სვეტში მონაწილეობაზე. ამის უფლება მათ აქვთ კანონის ამოქმედებიდან სამი თვის შემდეგ, არაუგვიანეს 5 თვემდე. წინააღმდეგ შემთხვევაში, პირი რჩება ამ სქემის მონაწილედ.

აღნიშნული კანონით საპენსიო სისტემის მეორე სვეტის დასაფინანსებლად შენატანების ოდენობა შემდეგი სახით განისაზღვრა: შენატანების სისტემა აგებულია დასაქმებულის, დამსაქმებლისა და სახელმწიფოს პროპორციული მონაწილეობის პრინციპზე, რომლის მიხედვითაც სამივე ზემოთ აღნიშნული მხარე ვალდებულია გადარიცხოს დასაქმებულის დასაბეგრი ხელფასის 2%-ის მის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე. რაც შეეხება ეფექტურ შენატანებს დასაქმებულისა და დამსაქმებლის მხრიდან, მისი რაოდენობა არის 1,6%. ხოლო სახელმწიფოსთვის ეფექტური შენატანის განაკვეთი 2,8%-ია. ამავდროულად, სახელმწიფო იღებს ვალდებულებას საპენსიო ფონდში აკუმულირებულ თანხებს დაარიცხოს წლიური 6,5%-დან 8%-მდე სარგებელი, ინფლაციის ტემპების გათვალისწინების მიზნით. ზოგადად, თუ დავიანგარიშებთ საპენსიო რეფორმამდე ხელზე აღებულ ხელფასსა და რეფორმის შემდეგ ასაღებ ხელფასს შორის განსხვავება 1,6%-ია.

ეს სქემა აგრეთვე ითვალისწინებს სახელმწიფოს მონაწილეობის შემცირებას კონკრეტულ შემთხვევებში. თუ დასაქმებულის ჯამური ხელფასი კალენდარული წლის განმავლობაში გადააჭარბებს 24 000 (ოცდაოთხი ათასი) ლარს, სახელმწიფოს

¹³ საქართველოს კანონი „დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შესახებ“. www.Matsne.gov.ge

შენატანების ოდენობა შემცირდება 2%-დან 1%-მდე (ეფექტური 1.8%), ხოლო თუ დასაქმებულის ჯამური ხელფასი გადააჭარბებს 60 000 (სამოცი ათასი) ლარიან ნიშნულს, ამ შემთხვევაში სახელმწიფო შენატანების ოდენობა ნულს უტოლდება, თუმცა ეფექტური შენატანი რჩება 0.8%.

თვითდასაქმებულის შემთხვევაში საპენსიო შენატანის ოდენობა შეადგენს მისი დასაბეგრი შემოსავლის 4%-ს, რასაც სახელმწიფო დამატებით 2%-ს ამატებს. შენატანები ხორციელდება თვითდასაქმებულის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე.

აღნიშნული კანონის მიხედვით განსაზღვრულია აგრეთვე სახელმწიფოს მიერ შენატანების განხორციელების ვადები. საპენსიო სააგენტო ყოველი დღის განმავლობაში დაითვლის სახელმწიფოს მიერ ჯამურად შესატანი თანხის ოდენობას, რომლის მიხედვითაც საგადასადახო დავალებას უგზავნის სახელმწიფო ხაზინას მიმდინარე სამუშაო დღის არაუგვიანეს 23:59 საათამდე. სახელმწიფო საზინა კი გადახდას ახორციელებს მომდევნო დღის 23:59 საათამდე.

მნიშვნელოვანია ასევე განვიხილოთ ის შემოსავლები, რომლებზეც საპენსიო შენატანების მოთხოვნა არ ვრცელდება. ასეთებს მიეკუთვნება ე. წ. პასიური და საინვესტიციო შემოსავლები. პასიურ შემოსავლებში ერთიანდება: როიალტი, ქირა და იჯარა. საინვესტიციო შემოსავლებში კი - მიღებული პროცენტები და დივიდენდები.

დაგროვებითი პრინციპის გარდა ახალი საპენსიო სქემის მთავარი სიახლე არის ის, რომ უნდა მოხდეს ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშებზე აკუმულირებული თანხების ინვესტირება სხვადასხვა ფინანსურ აქტივებში. შესაბამისად, დასაქმებულისთვის საპენსიო ასაკის მიღწევის მომენტში პენსიის რაოდენობა დამოკიდებული იქნება მისი მთელი სამუშაო კარიერის განმავლობაში განხორციელებული შენატანების რაოდენობასა და საინვესტიციო საქმიანობიდან მიღებულ მოგებაზე.

საპენსიო შენატანების ინვესტირების ძირითადი მიზნები შემდეგია:

- გრძელვადიან მონაკვეთში საპენსიო შენატანებზე დარიცხული სარგებლის მაქსიმიზაცია;
- ინვესტირების დივერსიფიკაცია, გრძელვადიან პერიოდში საპენსიო აქტივების მაქსიმალური უსაფრთხოებისთვის;
- საპენსიო შენატანების ლიკვიდობის შენარჩუნება.

საპენსიო აქტივების ინვესტირების ეფექტურად განხორციელების მიზნით, გაანალიზდა საერთაშორისო გამოცდილება და მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანაში მიღებული მეთოდები.

დღესდღეობით მსოფლიოში გავრცელებულია ორი სახის მიდგომა:

ა) პირველი მიდგომა ითვალისწინებს აქტივების მმართველი კომპანიების დაქირავებას, რომლებზეც გადანაწილება საპენსიო ფონდში დაგროვილი სახსრები შემდგომი ინვესტირების მიზნით. ასეთი სახის მმართველი კომპანიები ძირითადად არიან საერთაშორისო ასპარეზზე ცნობილი და დიდი გამოცდილების მქონე ფინანსური ინსტიტუტები, რომლებსაც შემდგომში დაევალებათ საპენსიო შენატანების მაქსიმალურად ეფექტიანი ინვესტირება სხვადასხვა ფინანსურ აქტივებში.

ბ) მეორე მიდგომა მოიაზრებს საინვესტიციო საბჭოს ჩამოყალიბებას, რომელსაც დააკომპლექტებენ საერთაშორისო მაშტაბით დიდი გამოცდილების მქონე სპეციალისტები. სწორედ აღნიშნული სპეციალისტები მიიღებენ საპენსიო შენატანების ინვესტირების გადაწყვეტილებებს.

აქტივების მმართველი კომპანიის შერჩევა, როგორც უკვე ზემოთ აღვნიშნეთ, ნიშნავს საერთაშორისო გამოცდილებისა და მაღალი რეპუტაციის მქონე ფინანსური ინსტიტუტის დაქირავებას, რომელიც თავისი მაღალი სტანდარტებიდან გამომდინარე მეტი სანდოობის მიღების საშუალებას იძლევა. ამ მოდელის მიხედვით საპენსიო შენატანების ინვესტირების დროს ძირითადად აქტივების განთავსება ხდება

გარკვეული პროპორციით სხვადასხვა შემოსავლიანობისა და რისკის მქონე ფასიან ქაღალდებში. შესაბამისად, საპენსიო სქემის მონაწილეს ეძლევა შესაძლებლობა თავად აირჩიოს, რომელი სახის პორტფელში სურს თავისი შენატანების ინვესტირება.

აღნიშნული მოდელის ძირითადი მახასიათებლები და დადებითი მხარეები შემდეგია:

- აქტივების მმართველი კომპანიის შერჩევა ძირითადად ხორციელდება ტენდერების საშუალებით;
- საინვესტიციო პოლიტიკის განსაზღვრა ხდება უშუალოდ აღნიშნული კომპანიების მიერ;
- მოქალაქეებს აქვთ იმის შესაძლებლობა, რომ თავად აირჩიონ რომელ კომპანიასთან სურთ თანამშრომლობა;
- საერთაშორისო გამოცდილებისა და რეპუტაციის მქონე კომპანია უზრუნველყოფს სანდოობის ზრდას;
- რამდენიმე კომპანიის შერჩევას იზრდება კონკურენცია, რაც საბოლოო ჯამში დადებითად მოქმედებს დაბანდებული სახსრების მომგებიანობაზე;
- და რაც ყველაზე მთავარია საპენსიო სახსრების ინვესტირება ხორციელდება სხვადასხვა ადმინისტრაციული სტრუქტურების ჩარევის გარეშე.

რაც შეეხება უარყოფით მხარეებს, ჩვენს ქვეყანაში არსებული ეკონომიკური მდგომარეობიდან გამომდინარე შეიძლება ცალსახად ითქვას, რომ დაბალგანვითარებული კაპიტალის ბაზრის პირობებში ასეთი სახის კომპანიების ქვეყანაში შემოყვანა ძალიან ძვირი სიამოვნებაა. ასევე კომპანიების შერჩევა მიმდინარეობს საწყის ეტაპზე და შემდეგ მათი რაოდენობის გაფართოება ან ცვლილება შეზღუდულია.

თუ საინვესტიციო საბჭოს ჩამოყალიბებას, უნდა აღინიშნოს, რომ აღნიშნული მიდგომაც საკმაოდ ფართოდაა გავრცელებული მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყანაში. იგი თავის თავში მოიაზრებს აქტივების მართვისა და ინვესტირების სფეროში მსოფლიო მასშტაბით გამოცდილი და კომპეტენტური სპეციალისტებისგან დაკომპლექტებული

გუნდის შექმნას, რომელიც მიიღებს გადაწყვეტილებებს იმის შესახებ თუ სად და როგორ უნდა მოხდეს საპენსიო ფონდში დაგროვებული რესურსის ინვესტირება.

არ არის აუცილებელი რომ აღნიშნული საბჭო იყოს მუდმივი ორგანო. შესაძლებელია საბჭოს სხდომების დრო და დრო გამართვა, რათა ჩამოყალიბდეს ძირითადი მიზნები და მიმართულებები. აღნიშნული თავის თავში მოიაზრებს საინვესტიციო პოლიტიკის დოკუმენტის ჩამოყალიბებას, რომელიც აერთიანებს საინვესტიციო სტრატეგიასა და პრინციპებს.

საინვესტიციო საბჭოს აქვს შესაძლებლობა თავად განახორციელოს ინვესტირება ან ეს რომელიმე აქტივების მმართველ კომპანიას გადასცეს საპენსიო ფონდში დაგროვებული სახსრები სამართავად.

საპენსიო სახსრების ინვესტირების აღნიშნულ მოდელის დადებითი მხარეებია:

- კაპიტალის ბაზრის დაბალი განვითარების მქონე ქვეყნებისთვის აღნიშნული მოდელი გაცილებით იაფია, ვიდრე აქტივების მმართველი კომპანიების დაქირავება;
- მაღალკვალიფიციური საერთაშორისო ასპარეზზე ცნობილი სპეციალისტებით დაკომპლექტებული საბჭო სანდოობის მაღალი დონის გარანტიაა;
- საბჭო სახელმწიფო სტრუქტურების ჩაურევლად თავად ახორციელებს საინვესტიციო სახსრების მმართველი კომპანიების მოძიებას;
- ეს მიდგომა იძლევა იმის საშუალებას, რომ კაპიტალის ბაზრის პარალელურად საინვესტიციო საქმიანობაში ჩაერთონ ადგილობრივი საინვესტიციო სახსრების მმართველი კომპანიები.

ჩვენს ქვეყანაში არსებული კაპიტალის ბაზრის მდგომარეობიდან გამომდინარე, საპენსიო სახსრების ინვესტირებისთვის არჩეულ იქნა მეორე მოდელი, რომელიც გულისხმობს საინვესტიციო საბჭოს ჩამოყალიბებას. შესაბამისად, დაგროვებითი პენსიის შესახებ საქართველოს კანონის თანახმად, საპენსიო სააგენტოში შეიქმნა საინვესტიციო საბჭო, რომელიც პასუხისმგებელია საპენსიო შენატანების

ინვესტირებაზე. საინვესტიციო საბჭო შედგება ხუთი წევრისაგან, რომელთაც ირჩევს საქართველოს პარლამენტი სრული შემადგენლობის უმრავლესობით.

მოცემული საბჭოს მთავარი ფუნქციაა საინვესტიციო დოკუმენტის შემუშავება, რომლის მიხედვითაც მოხდება საპენსიო აქტივების ინვესტირება. აღნიშნული დოკუმენტი პერიოდულად უნდა გადაიხედოს და განახლდეს. ასევე კვარტალში ერთხელ აუცილებლად უნდა მოხდეს საინვესტიციო საქმიანობის შეფასება და შედეგების ანალიზი.

საინვესტიციო პორტფელები, რომლებშიც მოხდება საპენსიო აქტივების ინვესტირება, რისკიანობისა და მოსალოდნელი შემოსავლიანობის მიხედვით სამ მთავარ ჯგუფად იყოფა : მაღალრისკიანი, საშუალორისკიანი და დაბალრისკიანი. დაგროვებით საპენსიო სქემაში გაწევრიანების შემდეგ სუბიექტს უფლება აქვს თავისი სურვილიდან გამომდინარე აირჩიოს საინვესტიციო პორტფელი. მონაწილის მიერ ამ გადაწყვეტილების დაფიქსირებამდე კი საინვესტიციო საბჭო თავად წყვეტს, რომელ პორტფელში განთავსდება საპენსიო აქტივები. განაწილების სქემა შემდეგნაირად გამოიყურება:

ა) იმ დასაქმებულების საპენსიო აქტივები, რომლებიც ახალ საპენსიო სქემაში გაწევრიანების მომენტში 40 წელზე ნაკლები ასაკის იყვნენ, ინვესტირდება მაღალრისკიან საინვესტიციო პორტფელში.

ბ) გაწევრიანების მომენტში 40-დან 50 წლამდე ასაკის მქონე მონაწილეების საპენსიო აქტივები განთავსდება საშუალორისკიან საინვესტიციო პორტფელში.

გ) ხოლო მათი, ვისი ასაკიც 50 ან 50 წელზე მეტი იყო განთავსდება დაბალრისკიან საინვესტიციო პორტფელში.

მონაწილეს უფლება აქვს, რომ შეცვალოს მის მიერ არჩეული საინვესტიციო პორტფელი. მაგრამ ეს ცვლილება უნდა მოხდეს გარკვეული პერიოდულობით, პერიოდის მოცულობა ერთ წელზე ნაკლები არ უნდა იყოს.

საპენსიო აქტივების ინვესტირება დაუშვებელია, შემდეგი სახის აქტივებში:

- ა) აქტივებში, რომელთა გასხვისებაც დაუშვებელია კანონით;
- ბ) ოფციონებში, ფიუჩერსულ და ფორვარდულ გარიგებებთან და ფასიან ქალაქებთან დაკავშირებულ სხვა ხელშეკრულებებში და ფინანსურ აქტივებში, გარდა ჰეჯირების სტრატეგიისთვის გამოსაყენებელი დერივატივებისა, რომლებიც ემსახურებიან რისკების შემცირებას და, ამავე დროს, არ ზრდიან ღია პოზიციებს;
- გ) უძრავ ქონებაში და ფიზიკურ აქტივებში;
- დ) აქტივების მმართველი კომპანიის, სპეციალური დეპოზიტარის, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრის, საინვესტიციო საბჭოს წევრის ან მასთან აფილირებული პირის ნებისმიერ ქონებაში. (მუხლი27)¹⁴

ამ ყველაფრიდან გამომდინარე, როგორც უკვე აღვნიშნეთ, დაგროვებით საპენსიო სქემაში მონაწილე პირის პენსიის ოდენობა პირდაპირ კავშირშია მის მიერ განხორციელებული შენატანების რაოდენობასა და საინვესტიციო საქმიანობის შედეგებზე.

3.4. ახალი საპენსიო სისტემის გამართული ფუნქციონირების მიზნით განხორციელებული პროცედურები და მიღწეული შედეგები

საქართველოში ახალი საპენსიო სააგენტო ოფიციალურად 2019 წლის 3 იანვარს გაიხსნა და ამავე პერიოდიდან დაიწყო კანონით გათვალისწინებული ფუნქციონირების შესრულება.

ახალი საპენსიო სისტემის ამუშავებას საზოგადოება მაღალი ინტერესით შეხვდა. შესაბამისად, მოქალაქეთა ინტერესიდან გამომდინარე აუცილებელი გახდა სააგენტოს განსაკუთრებულ რეჟიმზე გადასვლა (7 დღე კვირაში, 09:00 საათიდან 21:00 საათამდე).

¹⁴ საქართველოს კანონი „დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შესახებ“. Matsne.gov.ge

ამავდროულად, გაფართოებულ იქნა მომსახურების სივრცეები და აყვანილ იქნა ახალი თანამშრომლები.

საპენსიო შენატანების ადმინისტრირებისა და ეფექტიანი აკუმულირებისთვის შეიქმნა შესაბამისი ელექტრონული სისტემა და ოფიციალური ვებ-გვერდი, რომელიც აქტიური გახდა ახალი საპენსიო სისტემის ამოქმედებისთანავე. მოსახლეობის დიდი ინტერესისა და აქტიურობიდან გამომდინარე ელექტრონული სისტემისა და ვებ-გვერდის გააქტიურებიდან მალევე გამოვლინდა სხვადასხვა სახის ხარვეზი, რომლებიც დაკავშირებული იყო მომხმარებლების დიდ რაოდენობასთან. შესაბამისად, თებერვლის შუა რიცხვებში სააგენტომ დაიქირავა დროებითი სერვერები, რისი საშუალებითაც ოპერატიულად აღმოფხვრა აღნიშნული პრობლემა. შემდგომში უკვე აზიის განვითარების ბანკის მხარდაჭერით სააგენტომ შეიძინა ორი მაღალგანვითარებული, თანამდეროვე მძლავრი სერვერი და სხვა დამატებითი მოწყობილობები, რომელთა საშუალებითაც გაიმართა უშუალოდ საპენსიო სააგენტოს მოხმარებისთვის განკუთვნილი სასერვერო უზრუნველყოფა. აღნიშნული უზრუნველყოფს შენატანების ელექტრონული სისტემის სწრაფ და შეუფერხებელ მუშაობას ნებისმიერი დატვირთულობის პირობებში.

ამავდროულად სააგენტომ მომხმარებელთათვის შენატანების გამარტივებისა და მეტი უსაფრთხოების მიზნით, ურთიერთთანამშრომლობის მემორანდუმები გააფორმა საქართველოში არსებულ თითქმის ყველა ბანკთან და შესაბამისად გაიხსნა სპეციალური ანგარიშები. ასევე გაიწერა შესაბამისი პროცედურები და შეიქმნა კავშირი სახელმწიფო ხაზინასა და საპენსიო სააგენტოს ელექტრონული შენატანების სისტემას შორის.

მოსახლეობის ინფორმირებულობის ზრდისა და სწორი აღრიცხვის უზრუნველყოფის მიზნით, სააგენტომ განახორციელა ბუღალტრების ტრენინგების სერია. თებერვლისა და მარტის თვეში შეუსვენებლად, ყოველდღიურ რეჟიმში მიმდინარეობდა 2 საათიანი ტრენინგები. აღნიშნული ტრენინგები ჩატარდა საქართველოს სხვადასხვა დიდ ქალაქში. საერთო ჯამში ამ ორთვიან მონაკვეთში დაახლოებით 1500 ბუღალტერი დატრენინგდა.

ამ ყველფერთან ერთად, სააგენტოს დირექტორმა და მისმა მოადგილეებმა მრავალი შეხვედრა გამართეს მოსახლეობასთან, როგორც სამთავრობო ასევე არასამთავრობო სექტორისა და მედიის წარმომადგენლებთან. შეხვედრები გაიმართა ასევე ადგილობრივი ბაზრების ლიდერებთან საქართველოს ისეთ დიდ ქალაქებში როგორებიცაა: გორი, ბათუმი, ქუთაისი, რუსთავი, თელავი და სხვა.

შეიქმნა ასევე ინფორმაციული კლიპი, რომლის განთავსება უფასოდ მოხდა სხვადასხვა სატელევიზიო არხზე.

შეხვედრები გაიმართა ასევე მსხვილი ორგანიზაციების წარმომადგენლებთან, ბიზნეს ასოციაციებთან, მესამე სექტორისა თუ სხვა დაინტერესებული მხარეების წარმომადგენლებთან. საერთო ჯამში ქვეყნის მასშტაბით 68 დიდი შეხვედრა ჩატარდა. 2019 წლის განმავლობაში სააგენტოს წარმომადგენლები ასევე ძალიან ხშირად გამოდიოდნენ ტელევიზიით და ინფორმაციას აწვდიდნენ მოსახლეობას (განხორციელდა 218-ზე მეტი გამოსვლა). მნიშვნელოვანი საინფორმაციო მასალები და ასევე მრავალი ინფორმაცია ახალი საპენსიო სვეტის დადებითი მხარეების შესახებ გამოქვეყნებულ იქნა ბეჭდურ მედიაში. ამავდროულად, აქტიურ რეჟიმში მიმდინარეობდა საპენსიო საიტის განახლება და ყოველდღიური სიახლეების გამოქვეყნება. რამაც ხელი შეუწყო ნდობის ამაღლებას საზოგადოებაში.

ამ ყველაფერთან ერთად ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ამოცანას წარმოადგენდა საპენსიო სქემიდან გასვლის პროცესის მართვა. როგორც უკვე ზემოთ აღვნიშნეთ, საპენსიო სისტემის მეორე სვეტიდან გასვლის უფლება ჰქონდათ იმ პირებს, რომლებსაც 2018 წლის 6 აგვისტომდე შუსრულდათ 40 წელი. ამისათვის საჭირო იყო საპენსიო სქემაში სავალდებულო წესით ავტომატურად გაწევრიანების შემდეგ 5 თვის ვადაში წერილობითი განცხადებით მიმართვა. მთავარ პრობლემას წარმოადგენდა ის, რომ საპენსიო სააგენტოს კანონმდებლობის მიხედვით არ აქვს ტერიტორიული ერთეულები, იგი მხოლოდ ერთი მისამართიდან (თბილისი, ნ. ყიფშიძის ქუჩა N 7ბ) ახორციელებს თავის საქმიანობას. შესაბამისად, პირებს, რომლებსაც სურდათ აღნიშნული სქემიდან გასვლა მიუხედავად იმისა საქართველოს რომელ დასახლებულ პუნტში ცხოვრობდნენ მოუწევდათ აღნიშნულ მისამართზე მისვლა და წერილობითი განცხადების დაწერა. ეს

კი გამოიწვევდა დისკომფორტს, ასევე დიდი ალბათობით რიგებს და პროცესის შეფერხებას. ამ პრობლემის გადასაჭრელად საპენსიო სააგენტომ აწარმოა მოლაპარაკებები სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოსთან. იქიდან გამომდინარე, რომ სოციალური მომსახურების სააგენტოს მთელი ქვეყნის მასშტაბით 69 ტერიტორიული ერთეული აქვს, მიზანშეწონილად იქნა მიჩნეული აღნიშნული რესურსის გამოყენება საპენსიო სქემიდან გამსვლელთა განცხადებების მისაღებად. აღნიშნულიდან გამომდინარე, საპენსიო სააგენტოსა და სოციალური მომსახურების სააგენტოს შორის გაფორმდა მემორანდუმი და ჩატარდა სპეციალური ტრენინგები. ამ ყველაფერმა გამოიღო ის შედეგი, რომ მონაწილეთა გასვლის პროცესი შეუფერხებლად, მშვიდ ვითარებაში წარიმართა.

მიღწეული შედეგები

საპენსიო სისტემის მეორე სვეტის გამართული ფუნქციონირებისთვის გადადგმულმა ზემოთ აღნიშნულმა ნაბიჯებმა გარკვეულწილად დადებითი შედეგი გამოიღო. გაიზარდა ინტერესი მოსახლეობაში რის შედეგადაც მივიღეთ ის, რომ საპენსიო სააგენტოს 2019 წლის ანგარიშის მიხედვით სქემაში დარეგისტრირდა 960 394 მონაწილე, რაც ამ პერიოდში ქვეყანაში არსებული დასაქმებულთა რაოდენობის (1 690 200 ადამიანი)¹⁵ 60%-ზე მეტს წარმოადგენს. გაწევრიანებულთა ორ მესამედზე მეტი კერძო სექტორზე მოდის - 737 774 მონაწილე, ხოლო დანარჩენი 222 620 - საჯარო სექტორზე. რაც შეეხება სქემიდან გასულთა მაჩვენებელს სისტემის ამოქმედებიდან ერთი წლის შემდეგ შეადგინა 164 096 მონაწილე.

მოსახლეობის ასეთი აქტიურობის შედეგად მივედით ლოგიკურ შედეგამდე, საპენსიო ფონდში დაგროვდა მნიშვნელოვანი რაოდენობის თანხები. 2019 წლის ბოლოსთვის აღნიშნულმა მაჩვენებელმა 508 მილიონი ლარი შეადგინა.

აღნიშნულიდან გამომდინარე, უკვე დღის წესრიგში დადგა საპენსიო სისტემის მეორე სვეტის ფინანსური უზრუნველყოფის მექანიზმის ერთ-ერთი მთავარი

¹⁵საქართველოს სასტატისტიკოს ეროვნული სამსახური. www.geostat.ge

შემადგენელი ნაწილის, დაგროვილი საპენსიო შენატანების ინვესტირების განხორციელება. როგორც უკვე ზემოთ აღვნიშნეთ მოცემული შენატანების ინვესტირებას ახორციელებს სპეციალურად შექმნილი საინვესტიციო საბჭო, რომელიც შედგება მთელი მსოფლიოს მასშტაბით ცნობილი და გამოცდილი ექსპერტებისგან. აღნიშნული საბჭოს წევრების შერჩევა შესარჩევი კომისიის მიერ დაიწყო 2019 წლის 21 მარტს. 20 მაისს უკვე შესაბამისი კანდიდატები წარედგინა პარლამანეტს, რომელმაც 2019 წლის 11 ივნისს შესაბამისი დადგენილებით ოფიციალურად დაამტკიცა საინვესტიციო საბჭო. მისი შემადგენლობა შემდეგი წევრებისგან დაკომპლექტდა:

- ოლივიერ რუსო (საბჭოს თავმჯდომარე)
- ჟან-ფრედერიკ პოლსენი (თავმჯდომარის მოადგილე)
- მაკ რიდლი
- ტიმო ვიჰერკენტა
- დავით წიკლაური

დავით წიკლაური აღნიშნულ პოზიციას იკავებდა 2020 წლის 1 აპრილამდე. მან თანამდებობა დატოვა სამომავლო ინტერესთა კომფლიქტის თავიდან არიდების მიზნით. საინვესტიციო საბჭოს ახალი წევრის შერჩევა გახორციელდება საქართველოს პარლამენტის რეგლამენტისა და „დაგროვებითი პენსიის შესახებ“ სასაქართველოს კანონი შესაბამისად.

საინვესტიციო საბჭომ პირველი შეხვედრა 2019 წლის 8 ივლისს გამართა. სწორედ ამ სხდომაზე ხმების სრული უმრავლესობით იქნა არჩეული საბჭოს თავმჯდომარე ჟან-ფრედერიკ პოლსენი. საინვესტიციო საბჭომ 2019 წლის განმავლობაში სულ 5 შეხვედრა ჩაატარა, რომლებზეც განიხილებოდა სამომავლო სტრატეგიები და ინვესტირების შესაძლებლობები.

საპენსიო სახსრების ინვესტირების პროცესი დაიწყო 2020 წლის მარტის თვიდან. 6 მარტს საინვესტიციო საბჭომ გაავრცელა განცხადება, რომლის მიხედვითაც ნათელი გახდა, რომ ამ პერიოდისთვის დაგროვებული 590 მილიონი ლარის უდიდესი ნაწილის 575 მილიონი ლარის ინვესტირება განხორციელდა ადგილობრივი კომერციული

ბანკების მიერ გამოშვებულ სადეპოზიტო სერთიფიკატებში, ხოლო დარჩენილი 15 მილიონი ლარი განთავსდა ბანკების ვადიან დეპოზიტებზე.

აღნიშნული ინვესტიცია გადანაწილებულ იქნა საქართველოში არსებულ 7 ყველაზე მაღალრეიტინგულ კომერციულ ბანკში 2-დან 5 წლამდე ვადით. ასევე იგეგმება მოლაპარაკებების წარმოება სხვა კომერციულ ბანკებთან. ნომინალური საპროცენტო განაკვეთის საშუალო მნიშვნელობა 14,9%-ს შეადგენს. ივარაუდება, რომ ინვესტიციის პერიოდის ბოლოსთვის განხორციელებული შენატანები თითქმის გაორმაგდება, რაც საქართველოს კაპიტალის ბაზრის პირობებში ცალსახად დიდ სარგებელს წარმოადგენს საპენსიო სისტემის თითოეული მონაწილისთვის.

3.5. ახალი საპენსიო სისტემის დადებითი და უარყოფითი მხარეები, განვითარების ტენდენციები

კერძო დაგროვებით საპენსიო სისტემას მნიშვნელოვანი დადებითი ზეგავლენის მოხდენა შეუძლია ქვეყნის ეკონომიკაზე. მსგავსი მოსაზრება გააჩნია არაერთ ცნობილ ეკონომისტს, მეცნიერსა თუ მკვლევარს.

დანაზოგების ზრდა

დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ერთ-ერთი მთავარი შედეგია ქვეყანაში დანაზოგების ზრდა.

მკვლევარი ჰუ იუვეი სხვადასხვა პირველადი მონაცემების მეშვეობით ასკვნის, რომ დაგროვებითი საპენსიო სისტემა დადებითად მოქმედებს ქვეყანაში დანაზოგების რაოდენობაზე. მისივე კვლევით დასტურდება, რომ განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის პირობებში საპენსიო სისტემის მეორე სვეტი დაახლოებით 6%-ით ზრდის დანაზოგებს გრძელვადიან პერიოდში.¹⁶

¹⁶Yu-Wei, 2005. <https://ieeexplore.ieee.org/author/37279536900>

ჩილეს მაგალითიდან გამომდინარე თუ ვიმსჯელებთ, საპენსიო რეფორმის გატარების შემდეგ ქვეყანაში არსებული ეროვნული დანაზოგები დაახლოებით 45%-ით გაიზარდა¹⁷.

ასევე საინტერესო მონაცემები აქვს გამოქვეყნებული მსოფლიო ბანკს, რომლის მიხედვითაც საერთაშორისო პრაქტიკიდან გამომდინარე, დაგროვებითი საპენსიო სისტემა მაშინ უზრუნველყოფს დანაზოგების ზრდას, როდესაც მას სავალდებულო ხასიათი აქვს. როდესაც საპენსიო შენატანები ნებაყოფლობით პრინციპზეა დამყარებული, ეროვნული დანაზოგი ხშირ შემთხვევებში არ იცვლება¹⁸.

ინვესტიციების ზრდა

დაგროვებითი საპენსიო სისტემის კიდევ ერთი დადებითი გავლენაა ინვესტიციების ზრდა ქვეყანაში, რასაც დიდი წვლილი შეაქვს ეკონომიკური კეთილდღეობის ამაღლებაში.

ისევ ჩილეს მაგალითს თუ განვიხილავთ საპენსიო რეფორმის შედეგად ქვეყანაში ინვესტიციები დაახლოებით 13%-ით გაიზარდა, რასაც საბოლოო ჯამში ქვეყნის მთლიანი შიდა პროდუქტის 4.63%-იანი ზრდა მოყვა¹⁹.

კაპიტალის ბაზრის განვითარება

კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მნიშვნელოვანი დადებითი მხარეა ასევე ქვეყანაში კაპიტალის ბაზრის განვითარების სტიმულირება. სხვადასხვა კვლევებით დადგენილია, რომ საპენსიო ბაზრის განვითარება დადებით კორელაციაშია ეკონომიკურ ზრდასთან.

¹⁷Schmidt-Hebbel, 1999.

https://www.researchgate.net/publication/254504403_Latin_America's_Pension_Revolution_A_Review_of_Approaches_and_Experience

¹⁸მსოფლიო ბანკი, 2004. <http://documents.worldbank.org/curated/en/335261468762927443/Year-in-Review>

¹⁹Corbo & Schmidt-Hebbe, 2004. www.books.google.ge

ბოსტონისა და ჰარვარდის უნივერსიტეტების პროფესორების ბოდისა და მერთონის მიხედვით, საპენსიო ფონდები უფრო ეფექტურად ასრულებენ ფინანსური სისტემის ფუნქციებს, ვიდრე სხვა ფინანსური შუამავლები. ეს ფუნქციებია: 1) რესურსების გაერთიანება და აქციების გაერთიანება 2) რისკის მართვა 3) ინფორმაციის მიწოდება 3) რესურსების გადაადგილება დროსა და სივრცეში და სხვა²⁰.

ზემოთ აღნიშნული დადებითი ეფექტებიდან გამომდინარე შეგვიძლია დანამდვილებით ვთქვათ, რომ კერძო დაგროვებითი საპენსიო სიტემა ზრდის ინვესტიციებს ქვეყანაში. ეს კი, თავის მხრივ, იწვევს შრომის მწარმოებლურობისა და გამოშვების ზრდას, რასაც საბოლოოდ დასაქმებისა და სახელფასო განაკვეთების ზრდამდე მივყავართ. ამავდროულად, დანაზოგები უფრო მაღალი ტემპით იზრდება, ვიდრე ინვესტიციები, რაც უფრო მდგრადი ეკონომიკური ზრდის გარანტიაა.

პრობლემები

ჩვენი ქვეყნის დღევანდელი ეკონომიკური, სოციალური და პოლიტიკური ვითარებიდან გამომდინარე თამამად შეგვიძლია ვთქვათ, საპენსიო რეფორმა მნიშვნელოვანი გამოწვევების წინაშე დგას.

ერთ-ერთ მთავარ პრობლემას წარმოადგენს ქვეყანაში გადასახადის გადამხდელთა შეზღუდული რაოდენობა. მიუხედავად იმისა, რომ საპენსიო სიტემის ახალ სქემაში წელიწად ნახევრის განმავლობაში დასაქმებულთა დაახლოებით 70% გაწევრიანდა და საპენსიო ფონდშიც მნიშვნელოვანი თანხები შეგროვდა მაინც, ივარაუდება, რომ საპენსიო ფონდებში დაგროვებული არ იქნება საკმარისი რესურსი მოსახლეობის სამართლიანი პენსიით უზრუნველყოფისა და ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების სტიმულირებისათვის.

მნიშვნელოვან პრობლემას წარმოადგენს განუვითარებელი კაპიტალის ბაზარი. ჩვენს ქვეყანაში კაპიტალის ბაზარი ჯერ კიდევ ჩანასახოვან ფორმაშია. საპენსიო ფონდებისთვის საქართველოში თანხის დაბანდების საშუალება არის მხოლოდ

²⁰Merton & Bodie, 1995. <http://www.people.hbs.edu>

სახელმწიფოს ფასიანი ქაღალდები, რომელიც დაბალი საინვესტიციო შემოსავლის მომტანია ან კომერციული ბანკების სხვადასხვა სადეპოზიტო სერთიფიკატები. სწორედ აღნიშნულ სადეპოზიტო სერთიფიკატებშია დღესდღეობით საპენსიო ფონდში აკუმულირებული თანხების დიდი ნაწილი განთავსებული. ასეთი ფინანსური აქტივების შემოსავლიანობის მაჩვენებელი გაცილებით დაბალია უცხოურ ფასიან ქაღალდებთან შედარებით. შესაბამისად, ადრე თუ გვიან, აუცილებლად მოხდება ინვესტიციები უცხოურ ფინანსურ აქტივებში, რაც გამოიწვევს დანაზოგების გადინებას უცხოეთში. ეს კი უარყოფითი შედეგის მომტანია ქვეყნის ეკონომიკისთვის. არის ვარაუდები იმის თაობაზე, რომ საპენსიო სისტემისა და კაპიტალის ბაზრის განვითარება ერთობლივი პროცესი იქნება, მაგრამ დიდი ალბათობით ასე არ მოხდება. National Graduate Institute for Policy Studies-ის 2010 წელს გამოქვეყნებულ პუბლიკაციაში ახსნილია, რომ საპენსიო ფონდებს მხოლოდ განვითარებული, ძლიერი ეკონომიკის ქვეყნებში შეუძლიათ დადებითი ზეგავლენის მოხდენა კაპიტალის ბაზარზე. საქართველოს შემთხვევაში კი ეს ნაკლებად სავარაუდოა.

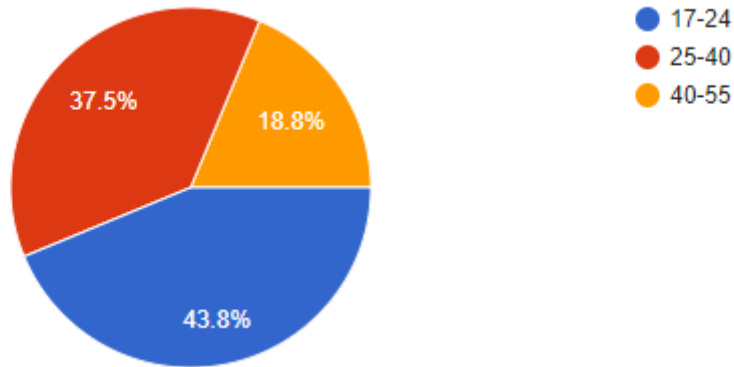
კიდევ ერთი ძირითადი პრობლემა ესაა მოსახლეობის ცნობიერების ამაღლება აღნიშნული საპენსიო რეფორმის მიმართ. სწორ საზოგადოების ინფორმირებას ახალი საპენსიო სისტემის რისკების, დადებითი თუ უარყოფითი მხარეების შესახებ უდიდესი მნიშვნელობა აქვს ამ რეფორმის განსახორციელებლად. უცხოური ქვეყნების გამოცდილებიდან მრავლად გვაქვს მაგალითები, როდესაც მოსახლეობის ინფორმირებულობა მნიშვნელოვან როლს თამაშობდა საპენსიო რეფორმის განვითარებაში. მაგალითად, ესტონეთის საპენსიო სისტემის რეფორმის პერიოდში უდიდესი როლი ითამაშა ხელისუფლებისა თუ საპენსიო ფონდების მიერ ჩატარებულმა სარეკლამო და საინფორმაციო აქტივობებმა, რამაც მოსახლეობის მაქსიმალური ჩართულობა გამოიწვია და არსებული რეფორმა წარმატებამდე მიიყვანა. სომხეთის დემოკრატიულ რესპუბლიკაში კი სწორედ მოსახლეობის ინფორმირებულობის ნაკლებობა გახდა საპენსიო რეფორმისადმი უარყოფითი დამოკიდებულების მიზეზი.

აქედან გამომდინარე ჩვენთვის მნიშვნელოვანი იყო იმის დადგენა თუ როგორი დამოკიდებულება აქვს მოსახლეობას ახალი საპენსიო სისტემის მიმართ. შესაბამისად, ჩავატარეთ გამოკითხვა, რომელშიც მონაწილეობა მიიღო 17-დან 55 წლამდე როგორც

კერძო, ასევე საჯარო სექტორში დასაქმებულებმა. დაახლოებით გამოიკითხა 150 ადამიანი.

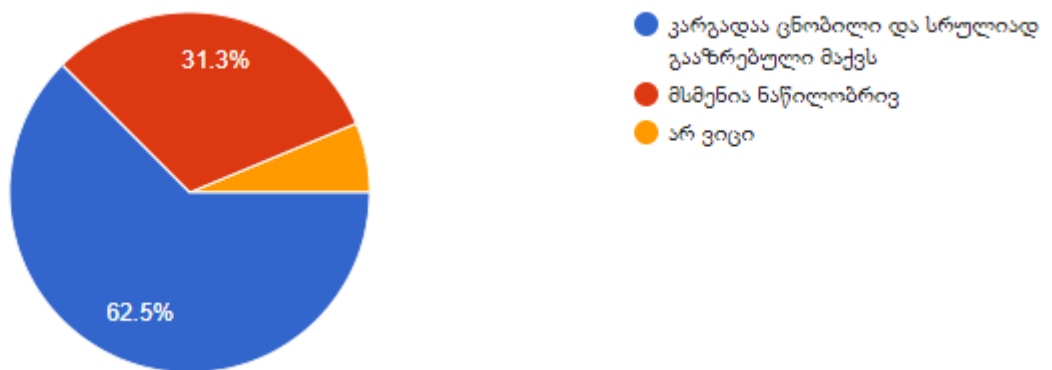
გამოკითხულთა ასაკობრივი სტრუქტურა შემდეგი სახისაა:

დიაგრამა 3.3 გამოკითხულთა ასაკობრივი სტრუქტურა²¹



კითხვაზე იცოდნენ თუ არა ის მიზეზები რის გამოც აუცილებელი გახდა ახალი საპენსიო სქემის შემოღება? გამოკითხულთა 62.5%-მა დადებითი პასუხი გაცა, 31,3%-მა ნაწილობრივ იცის ამის შესახებ, ხოლო დანარჩენი 6,3%-თვის აღნიშნული ფაქტი უცნობია.

დიაგრამა 3.4 გამოკითხვის მონაცემები²²

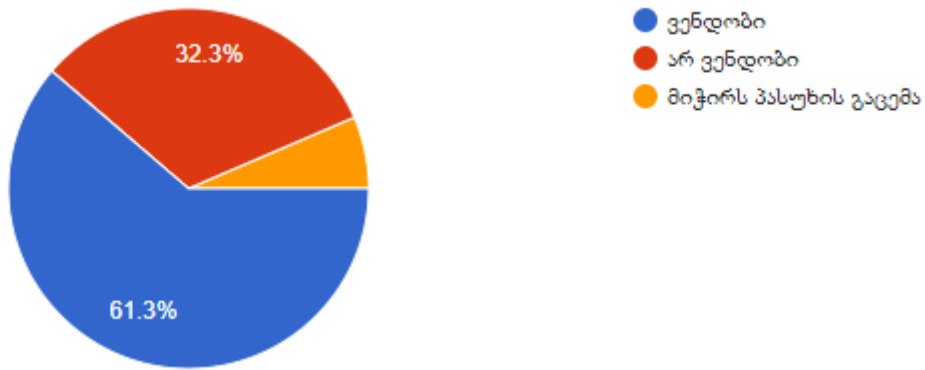


²¹ შედგენილია ავტორის მიერ გამოკითხვის მონაცემების/შედეგების საფუძველზე

²² შედგენილია ავტორის მიერ გამოკითხვის მონაცემების/შედეგების საფუძველზე

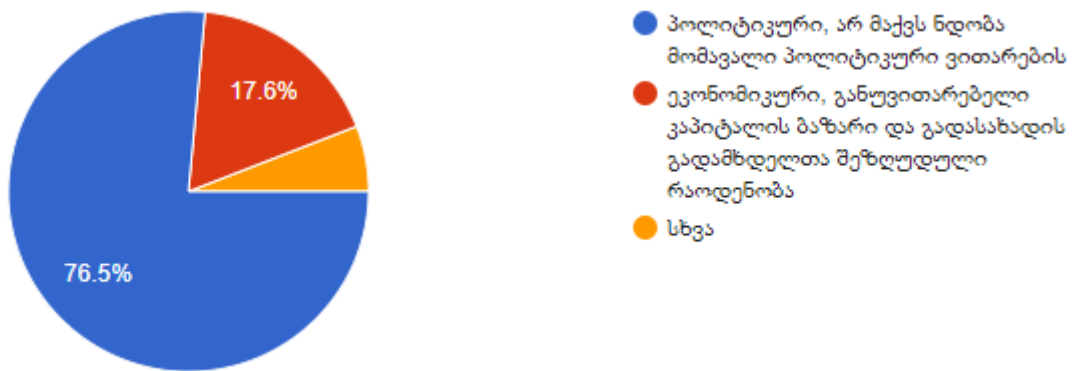
რაც შეეხება ნდობას ახალი საპენსიო რეფორმის მიმართ. ჩატარებული გამოკითხვით დადგინდა, რომ გამოკითხულთა 61,3% ნდობას უცხადებს საპენსიო სისტემის მეორე სვეტს, ხოლო 32,3% პირიქით.

დიაგრამა 3.5 გამოკითხვის მონაცემები²³



უნდობლობის მთავარი მიზეზი კი პოლიტიკური ფაქტორებითაა განპირობებული.

დიაგრამა 3.6 გამოკითხვის მონაცემები²⁴



ამ ყველაფრიდან გამომდინარე, შეგვიძლია ცალსახად ვთქვათ, რომ უმნიშვნელოვანესი პრობლემა, რომლის წინაშეც მთლიანი საპენსიო რეფორმა დგას არის ქვეყანაში არსებული პოლიტიკური გარემოსადმი ნდობის დაბალი ხარისხი. ამის თაობაზე ეკონომისტი დემურ გიორხელიძე აღნიშნავს, „საპენსიო რეფორმას სრული კრაზი ელოდება. როდესაც ქვეყანაში ინსტიტუტებისადმი ნდობა არ არსებობს,

²³ შედგენილია ავტორის მიერ გამოკითხვის მონაცემების/შედეგების საფუძველზე

²⁴ შედგენილია ავტორის მიერ გამოკითხვის მონაცემების/შედეგების საფუძველზე

მოსახლეობას ვერ აიძულებ ენდოს ფონდს, სადაც მათი დანაზოგები განთავსდება. არავინ იცის, რამოხდება წლების შემდეგ, როცა დასაქმებული საპენსიო ასაკს მიაღწევს და როგორ შეძლებს თავისი თანხის დაბრუნებას. შესაბამისად, ვფიქრობ, რომ რეფორმა არ გაამართლებს.“

მართლაც, რომ გადამწყვეტი მნიშვნელობა აქვს საპენსიო რეფორმის წარმატებულად განხორციელებისთვის მოსახლეობის ნდობის ხარისხს. ესაა პრობლემა, რომელიც მოკლევადიან პერიოდში ვერ მოგვარდება, მაგრამ მთავრობის გეგმიური და სწორი გადაწყვეტილებებით მისი დაძლევა შესაძლებელია.

დასკვნები და წინადადებები

საპენსიო სისტემა ნებისმიერი ქვეყნის სოციალური პოლიტიკის მნიშვნელოვან შემადგენელ ნაწილს წარმოადგენს. მისი სწორი დაგეგმვისა და განვითარების გარეშე თითქმის შეუძლებელია მოსახლეობის სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესება და, ზოგადად, ქვეყნის ეკონომიკის ზრდა.

საპენსიო სისტემა დღესდღეობით აქტუალური თემაა მთელს მსოფლიოში, რადგან ბოლო რამდენიმე საუკუნის განმავლობაში განვითარებული ეკონომიკისა თუ სამედიცინო სფეროს აღმავლობის პირობებში, მსოფლიო ქვეყნების უმრავლესობაში შემცირდა მოკვდაობის მაჩვენებელი, შესაბამისად გაიზარდა მოსახლეობის საშუალო ასაკი. ასე რომ, მსოფლიოში, განსაკუთრებით კი განვითარებულ ქვეყნებში, თვალსაჩინოა მოსახლეობის დაბერების უწყვეტი პროცესი, რაც თავის მხრივ ზრდის მოთხოვნას მყარი და ეფექტური საპენსიო სისტემის ჩამოყალიბებაზე.

საპენსიო სისტემა ინდივიდუალურია ყველა ქვეყნისა თუ საზოგადოებისთვის. ძალიან იშვიათად თუ ვნახავთ ორ აბსოლუტურად იდენტურ საპენსიო სისტემას. შესაბამისად, გვაქვს აღნიშნული სისტემის ბევრი ვარიაცია, მაგარამ მათი დაჯგუფება კონკრეტული ნიშნის მიხედვით მაინც შესაძლებელია.

არსებობს საპენსიო სისტემის სამი ძირითადი ჯგუფი, რომელიც თითქმის მთელ მსოფლიოშია გავრცელებული.

პირველი ესაა სოლიდარულ პრინციპზე დამყარებული (pay as you go) მოდელი, რომელიც ითვალისწინებს საპენსიო განაცემლების დაფინანსებას დასაქმებულების მიერ განხორციელებული სოციალური შენატანების მეშვეობით. მოცემულ მომენტში ქვეყანაში არსებული დასაქმებულები აფინანსებენ პენსიონერთა პენსიას.

მეორე მოდელი ესაა საპენსიო უზრუნველყოფის დაგროვებით პრინციპზე დამყარებული მოდელი. ამ მოდელის მიხედვით საპენსიო შენატანების აკუმულირება ხდება თითოეული დასაქმებულისათვის გახსნილ ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე. შენატანები განისაზღვრება დასაქმებულთა ხელფასიდან გარკვეული პროცენტის ოდენობით, რომლის გადახდის ვალდებულება შეიძლება ჰქონდეს

დამსაქმებელს, დასაქმებულს ან ორივეს ერთად. ხშირია საერთაშორისო საპენსიო პრაქტიკაში შემთხვევები, როდესაც დაგროვებით საპენსიო სისტემაში მონაწილეობს სახელმწიფოც, იგი თავადაც იღებს გარკვეული პროცენტის დამატების ვალდებულებას. დაგროვებით პრინციპზე დამყარებული საპენსიო სისტემა შეიძლება იყოს, როგორც სავალდებულო, ასევე ნებაყოფლობითი ხასიათის.

მესამე მოდელი განისაზღვრება, როგორც შერეული საპენსიო სისტემა. იგი თავის თავში აერთიანებს გარკვეულ ელემენტებს, როგორც სოლიდარული, ასევე დაგროვებითი საპენსიო სისტემიდან. ეს სიტემა ზრდის მოქნილობას და გარკვეულწილად ამცირებს რისკებს მათი სახელმწიფო და კერძო საპენსიო სქემებზე გადანაწილების შედეგად.

შესაბამისად გამოიყოფა სამი ძირითადი სვეტი:

- I. სოლიდარულ პრინციპზე დამყარებული საპენსიო სიტემა;
- II. სავალდებულო კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა;
- III. ნებაყოფლობითი კერძო დაგროვებითი საპენსიო სიტემა.

მსოფლიო გამოცდილების ანალიზმა აჩვენა, რომ მე-19 საუკუნეში გამძაფრებული დემოგრაფიულ-ეკონომიკური პრობლემების ფონზე ბევრმა ქვეყანამ გააცნობიერა საპენსიო სიტემის რეფორმის აუცილებლობა. შესაბამისად გავრცელებული ერთსვეტიანი სისტემები, რომელიც სოლიდარულ პრინციპზე იყო დაფუძნებული შეცვალა მრავალსვეტიანმა მოდელებმა.

ასე რომ, დღეს მსოფლიოს ქვეყნების უმეტესობაში გავრცელებულია მრავალსვეტიანი საპენსიო სისტემები. ფაქტია, რომ თანამედროვე პირობებში ეს საპენსიო სქემა უფრო ეფექტურია, რაზეც მეტყველებს ის ფაქტი, რომ როგორც ევროპის ასევე დანარჩენი მსოფლიოს ბევრ ქვეყანაში მოცემული მოდელი წარმატებით ართმევს თავს მის წინაშე მდგარ მძიმე დემოგრაფიულ პრობლემებს. ამ პრობლემებში უპირველესად იგულისხმება მოსახლეობის დაბერების პროცესი, რაც

პირდაპირპროპორციულად ზრდის საპენსიო ხარჯებს თითოეული ქვეყნის ეკონომიკისთვის.

ჩვენს ქვეყანასთან კონტექსტში მნიშვნელოვანი იყო ყოფილი საბჭოთა კავშირის ქვეყნების გამოცდილების შეფასება. საბჭოთა კავშირის დაშლის შემდეგ პოსტსაბჭოური ქვეყნების აბსულიტურ უმრავლესობას მემკვიდრეობით ერგო საბჭოთა კავშირის საპენსიო სისტემა, რომლის მიხედვითაც პენსიის ოდენობა განისაზღვრებოდა საპენსიო ასაკში გასვლამდე ბოლო 5 წლის განმავლობაში დასაქმებულის საშუალო ხელფასის 55%-ით. სოციალისტური წყობიდან საბაზრო ეკონომიკაზე გარდამავალ პერიოდში, რომელიც განსაკუთრებით მძიმე იყო ყოფილი საბჭოთა კავშირის ქვეყნებისთვის, მოცემული საპენსიო სისტემის მომავალი ფუნქციონირება შეუძლებელი იყო. შესაბამისად ქვეყნების უმრავლესობამ გააცნობიერა, ახალი საპენსიო სისტემის აუცილებლობა და შემოდებულ იქნა სოლიდარულ პრინციპზე დაფუძნებული საპენსიო სქემა. მიუხედავად რეფორმებისა, ეს საპენსიო სქემაც არაეფექტიანია. პენსიონერთა გაზრდილი რაოდენობის კვალობაზე, სახელმწიფოს მიერ სოციალური შენატანების მეშვეობით დაფინანსებული საპენსიო სისტემა გრძელვადიან პერიოდში დიდ წნეხად დააწვება ქვეყნის ეკონომიკას. სწორედ ამიტომ, განხორციელდა საპენსიო სისტემების კიდევ ერთი რეფორმა, რომელმაც საფუძველი ჩაუყარა დაგროვებითი პრინციპის საპენსიო მოდელს. ამ მოდელის ფინანსური უზრუნველყოფის მექანიზმი მეტნაკლებად ერთნაირია აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებში და იგი მოიცავს სავალდებულო შენატანებს, როგორც დასაქმებულის, ასევე დამსაქმებლისა და სახელმწიფოს მიერ. შემდეგ კი ხდება დაგროვილი თანხების ინვესტირება სხვადასხვა აქტივებში. ამ სისტემის მთავარი უპირატესობა ისაა, რომ პენსია დამოკიდებული აღარაა მხოლოდ სოციალურ შენატანებზე, მისი ოდენობა დამოკიდებულია დასაქმებულის მიერ კარიერის განმავლობაში განხორციელებულ შენატანებსა და საინვესტიციო შემოსავლებზე. შესაბამისად ამ სისტემის ფარგლებში საპენსიო ხარჯი ქვეყნის ბიუჯეტს უფრო ნაკლები დოზით „აწვება“.

ჩვენი ქვეყნის საპენსიო სისტემას მთავარ პრობლემას სწორედ ზემოთ აღნიშნული დემოგრაფიული სიტუაცია წარმოადგენს, რომლის მიხედვითაც

მიმდინარეობს მოსახლეობის დაბერება. იზრდება პენსიონრების, ხოლო მცირდება დასაქმებულების რაოდენობა. დღესდღეობით საქართველოს საპენსიო უზრუნველყოფის ერთადერთი წყაროა სახელმწიფო ბიუჯეტი. არსებული ტენდენციით კი გრძელვადიან პერიოდში გაზრდილი საპენსიო ხარჯების დაფინანსება ჩვენი ქვეყნის ბიუჯეტისთვის მნიშვნელოვანი პრობლემა იქნება. სწორედ ამ მიზეზების გამო, საჭირო გახდა რეფორმის გატარება და საპენსიო სისტემის მეორე სვეტის ჩამოყალიბება.

დაგროვებითი საპენსიო სქემის მიხედვით განისაზღვრა სავალდებულო საპენსიო შენატანები, როგორც დასაქმებულის, ასევე დამსაქმებლისა და მთავრობისთვის. შენატანის ოდენობა სამივე მხარისთვის დასაქმებულის დასაბეგრი ხელფასისი 2%-ს შეადგენს.

ვფიქრობთ, რომ საპენსიო შენატანების ასეთი განაწილება ძალიან ეფექტურია, რადგან იგი ცალსახად ხაზს უსვამს თანასწორობისა და სამართლიანობის პრინციპს. ასეთი განაწილებით თავიდანაა აცილებული, როგორც დასაქმებულის, ასევე დამსაქმებელის უარყოფითი რეაქცია, რაც მოსალოდნელი იქნებოდა განსხვავებული რაოდენობის შენატანების არსებობის შემთხვევაში.

მოცემული საპენსიო სისტემის წარმატებით ფუნქციონირებისთვის აუცილებელია არსებული პრობლემების იდენტიფიცირება და მათი მოგვარება. აღნიშნული საპენსიო სისტემა ბევრი პრობლემის წინაშე დგას, რომელთაგან, ჩვენი აზრით, უმნიშვნელოვანესია მოსახლეობის დაბალი ნდობის ფაქტორი. ნებისმიერი რეფორმა რომელიც ქვეყანაში ხორციელდება დაბალი ნდობისა და მოსახლეობის ხელშეწყობის გარეშე ფაქტიურად არაფრის მომტანია. განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია მაღალი ნდობის ფაქტორის არსებობა ახალი მოდელის საპენსიო რეფორმის ჩამოყალიბების პროცესში, რომლის წარმატებაც პირდაპირპროპორციულადაა დამოკიდებული მოსახლეობის ჩართულობაზე.

როგორც ჩვენს მიერ ჩატარებული გამოკითხვის შედეგად ჩანს გამოკითხულთა დაახლოები ორი მესამედი ინფორმირებული იყო ახალი საპენსიო სისტემის შემოღების აუცილებლობისა და მისი დადებითი მხარეების შესახებ. შესაბამისად, შეგვიძლია

ვთქვით, რომ 2019 წლის განმავლობაში საპენსიო სააგენტოს მიერ განხორციელებულმა შეხვედრებმა საზოგადოების სხვადასხვა ნაწილთან, ასევე სატელევიზიო თუ ბეჭდური მედიის საშუალებით გამოქვეყნებულმა ინფორმაციამ გარკვეული შედეგი გამოიღო. მაგრამ ვფიქრობ, რომ მიზანი ჯერ ბოლომდე არაა მიღწეული. აუცილებლად უნდა გაგრძელდეს ანიშნული პოლიტიკა, რათა მაქსიმალურად გაიზარდოს მოსახლეობის ინფორმირებულობა, რაც თავისთავად გამოიწვევს ნდობის ზრდას.

აუცილებელია, გვესმოდეს ის, რომ ამ პრობლემის გადაჭრა, მოკლევადიან პერიოდში ფაქტობრივად შეუძლებელია. მაგრამ გვჯერა, რომ სახელმწიფოს მიერ სწორი, გეგმაზომიერი პოლიტიკის განხორციელება, ახალი საპენსიო სისტემის მასობრივი რეკლამირებისა და მისი დადებითი მხარეების შესახებ მოსახლეობის ინფორმირების აქტიური პროპაგანდა ადრე თუ გვიან სასურველ შედეგს მოიტანს.

გამოყენებული ლიტერატურა

- საქართველოს კანონი „დაგროვებითი პენსიის შესახებ“, 2018 წელი.
- საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია – „საქართველო 2020“, საქართველოს მთავრობა, 2014 წელი.
- რეგულირების გავლენის შეფასება დაგროვებით საპენსიო რეფორმაზე, საქართველოს მთავრობა, 2018 წელი.
- სსიპ საპენსიო სისტემის საქმიანობის ანგარიშები, 2019 წლის ანგარიში.
<https://pensions.ge/public-information/agency-activity-reports/2019-annual-report>
- საპენსიო სისტემა საქართველოში, სომხეთსა და აზერბაიჯანის რესპუბლიკაში, საქართველოს პარლამენტის ეროვნული ბიბლიოთეკა.
<http://www.nplg.gov.ge/gsd/cgi-bin/library.exe?e=d-01000-00---off-0ekonomik--00-1----0-10-0---0---0prompt-10---4-----0-1l--11-ka-50---20-about---00-3-1-00-0-0-11-1-0utfZz-8-00&cl=CL2.6&d=HASH01102d428fe5f220a31b5580.7>=1>
- დევდარიანი დემნა. საპენსიო სისტემათა მსოფლიო მოდელები საქართველოს კონტექსტში. ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი. თბ., დეკემბერი, 2015.
<https://idfi.ge/ge/world-models-pension-schemes-georgia>
- კოვზანაძე ირაკლი. საპენსიო სისტემას ალტერნატივები არ გააჩნია, ჩვენ ექსპერიმენტების დრო არ გვაქვს. კომერსანტი. თბ., მაისი, 2019.
<https://commersant.ge/ge/post/irakli-kovzanadze-sapensio-reformas-alternativa-ar-gaachnia-chven-egsperimentebis-dro-ar-gvaqvs>
- კუნჭულია ლეილა. დაგროვებითი პენსია. ჟურ. „საქართველოს რესპუბლიკა“, იანვარი 10, 2019.
- სურგულაძე ლევან. 1-ი იანვრიდან დაგროვებით საპენსიო სისტემაში 5000-ზე მეტი კომპანია ჩაერთო. ეკონომიკა, №-119. თბ., იანვარი, 2019.
- ტყემელაშვილი შოთა. საპენსიო რეფორმა - სქემა, რომლითაც მთავრობას თქვენი ფულის მითვისება შეეძლება. თბ., ივლისი, 2019.
<http://www.tabula.ge/ge/story/126318-sapensio-reforma-sqema-romlitac-mtavrobas-tqveni-fulis-mitviseba-sheedzleba>

- უროტაძე ჯაბა. საქართველოს საპენსიო პოლიტიკა და მსოფლიო გამოცდილება. სადოქტორო დისერტაცია ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი. თბ., 2016.
- უროტაძე ჯაბა. საპენსიო სისტემები: განვითარების ტენდენციები და მოლოდინები. ახალგაზრდა მკვლევართა ჟურნალი, №-3. თბ., ივლისი, 2016.
- ჭელიძე მიხეილ. პრეზენტაცია: დაგროვებით საპენსიო ფონდში შენატანების აღრიცხვისა და ანგარიშგების წესი. თბ., დეკემბერი, 2018.
<http://fino.ge/blog/>
- Financial Supervision Authority. Estonian financial services market.Tallinn: Financial Supervision Authority. 2015.
- Lannoo, K., Barslund, M., Chmelar, A., & Werder, M. v. Pension Schemes.Brussels: European Union. 2014.
- OECD. Estonia: Review of the Private Pensions Systems.OECD Publishing. 2011.
- World Population Ageing 2017, United Nations New Yourk, 2017.

ოფიციალური ვებ-გვერდები:

- <http://www.economy.ge/?page=news&nw=1059>
- <https://www.un.org/development/desa/en/>
- http://ssa.gov.ge/index.php?lang_id=GEO&sec_id=610
- https://www.geostat.ge/media/13833/demografiuli-viTareba-saqarTveloSi_2018.pdf
- https://www.geostat.ge/media/20625/2.-Ageing_GEO_Print- F_0.pdf
- <https://www.geostat.ge/ka/single-archive/3316#>
- <http://documents.worldbank.org/curated/en/335261468762927443/Year-in-Review>
- <https://books.google.ge/books?id=g3O8PEI7D8gC&pg=PA4&lpg=PA4&dq=Corbo+%26+Schmidt-Hebbe,+2004&source=bl&ots=dg2Pzk6R2T&sig=ACfU3U16gTLJ89liiHfnJShP74PRNUyNyg&hl=ka&sa=X&ved=2ahUKEwjyjr-kZTjAhWOWcQBHTtkCqIQ6AEwCXoECAkQAQ#v=onepage&q=Corbo%20%26%20Schmidt-Hebbe%2C%202004&f=false>

- <http://www.people.hbs.edu>
- <https://pensions.ge/>