

ა(ა) იპ საქართველოს საპატრიარქოს წმიდა ტბელ აბუსერისძის სახელობის
სასწავლო უნივერსიტეტი

სამართალმცოდნეობის და საჯარო მმართველობის ფაკულტეტი

ქეთევან ესერიძე

საპენსიო პოლიტიკა და მისი ევოლუცია საქართველოში

საჯარო მმართველობა

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია

საჯარო მმართველობის მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: სოციალურ მეცნიერებათა დოქტორი,

პროფესორი ბესიკ ბერიძე

ხიჭაური

2019

ანოტაცია

დღევანდელ პერიოდში მნიშვნელოვან სადისკუსიო საკითხს წარმოადგენს საპენსიო პოლიტიკა და მასთან დაკავშირებული საკითხები, ჩვენს ქვეყანაში ეს თემა განსაკუთრებით აქტუალური გახდა ბოლო პერიოდში განხორციელებული საპენსიო რეფორმის შემდეგ, რომელმაც გამოიწვია აზრთა სხვადასხვაობა.

საქართველოსთვის, რომლის დემოგრაფიული მდგომარეობა ცვალებადია, გარდა ამისა, ახასიათებს ერის მკვეთრად გამოხატული დაბერების ტენდენცია, ქვეყნის განვითარების ერთ-ერთ წინაპირობას, სწორედ რომ გამართული საპენსიო სისტემის ფუნქციონირება წარმოადგენს.

სახელმწიფო საპენსიო პოლიტიკას, ქვეყნის მიერ არჩეული ეკონომიკური მოდელი განსაზღვრავს, აღნიშნულიდან გამომდინარე, განსაკუთრებული მნიშვნელობა ენიჭება ეფექტიანი საპენსიო პოლიტიკის შემუშავებას და მის განხორციელებას.

პენსია, ხანდაზმულ ადამიანებს შესაძლებლობას უნდა აძლევდეს იცხოვრონ სიღარიბის გარეშე და არ ჰქონდეთ შიში წლების მატებისა.

წარმოდგენილი სამაგისტრო ნაშრომი ეხება საპენსიო სისტემების მიმოხილვას, შედარებით ანალიზს სხვადასხვა ქვეყნების მაგალითების საფუძველზე, გამოკვეთილია გარკვეული უპირატესობები და ნაკლოვნებები ამა თუ იმ საპენსიო სისტემისა. ნაშრომს აქვს გარკვეული კვლევითი ხასიათი.

ნაშრომის პირველ თავში, განხილულია საპენსიო პოლიტიკის რაობა, კერძოდ რა მნიშვნელოვანი როლი ენიჭება აღნიშნულ საკითხს ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის მდგრადობისათვის. მეორე თავში განხილულია სხვადასხვა ქვეყნების საპენსიო სისტემები და მათი გამოცდილება. მესამე თავში განხილულია საქართველოს საპენსიო სისტემების განვითარების ეტაპები დამოუკიდებლობის მოპოვებიდან - დღემდე. გატარებული საპენსიო რეფორმების შედეგად მიღებული შედეგები და პრობლემები.

დასკვნაში განზოგადებულია ზემოაღნიშნული საკითხები.

Anotation

The most important issue of present day is pension policy and related issues. This topic has become relevant after a recent pension reform , that has caused different opinions in our country.

For Georgia, whose demographic situation is changing, in addition, it is characterized by the sharp expression of aging tendency of the nation . One of the preconditions for the development of the country is proper condition of function of the pension system.

State pension policy , which is determined by the country's chosen model, is particular importance of the development effective pension policies and its implementation, based on above mentioned .

Pension should give the possibilities to elderly people to live without poverty and do not have fear of years.

Presented Master Dissertation refers to the review of pension systems, which is based on comparative analysis of the examples of different countries. There are some advantages and disadvantages of certain pension systems. There is character of research study.

In the first chapter of the work is discussed the phenomenon of pension policy, particularly what is the important role played by this issue for the sustainability of the country's socio-economic situation.

The second chapter discusses the various countries' pension systems and their experience.

The third chapter discusses the stages of development of Georgian pension systems from the day of independence till today. We have received results and problems on account of retirement reforms.

Above mentioned issues are generalized in conclusion .

ს ა რ ჩ ე ვ ი

შესავალი.....	5
თავი I. საპენსიო პოლიტიკის რაობა.....	6
1.1 „ბისმარკისეული საპენსიო სისტემის“ დანერგვა.....	10
1.2 „გადაიხადე გზა და გზა“ საპენსიო სისტემის მიმოხილვა.....	12
თავი II. სხვადასხვა ქვეყნების საპენსიო სისტემების საერთაშორისო გამოცდილება.....	14
2.1 სხვადასხვა ქვეყნებში არსებული საპენსიო სქემების მიმოხილვა.....	14
თავი III . საქართველოს საპენსიო სისტემების განვითარების ეტაპები.....	22
3.1 საპენსიო პოლიტიკა დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდეგ.....	22
3.2 დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვის შესახებ.....	29
3.3 გატარებული საპენსიო პოლიტიკის რეფორმის შედეგად მიღებული შედეგები და პრობლემები.....	35
თავი IV. კვლევა და კვლევის შედეგები.....	47
დასკვნა.....	60
გამოყენებული ლიტერატურა.....	63

შესავალი

საპენსიო პოლიტიკა სახელმწიფოს სოციალური პოლიტიკის ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი შემადგენელი ნაწილია. გამართული საპენსიო სისტემის გარეშე რთულია, როგორც ქვეყნის ეკონომიკის განვითარება, ასევე მოქალაქეთა სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესება.

მსოფლიოში მიმდინარე მოსახლეობის დაბერების ფონზე, განსაკუთრებულ აქტუალობას იძენს ამ ქვეყნებში საპენსიო სიტემების მდგრადობის უზრუნველყოფის საკითხი. მსოფლიო ბანკის (2014 წ) ანგარიშიდან გამომდინარე განვითარებულ ქვეყნებში იზრდება ხანდაზმულთა რაოდენობა, რომელიც ურთიერთკავშირშია საპენსიო უზრუნველყოფის ხარჯების მნიშვნელოვან ზრდასთან, მოსალოდნელია დამატებითი წნეხი სახელმწიფო ბიუჯეტზე და გადასახადის გადამხდელზე, რადგან შესაძლებელია, რომ გაზრდილი გადასახადების საფუძველზე მოხდეს გაზრდილი ხარჯების დაფარვა, ეს კი გამოიწვევს მოსახლეობის სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის გაუარესებას. იმისათვის, რომ მომავალში შესაძლებელი იყოს ქვეყნების საპენსიო სისტემების ეფექტიანად ფუნქციონირება, საჭიროა საპენსიო სისტემების რეფორმების გზების ძიება და რეფორმების წარმატებით განხორციელება.

მოსახლეობის დაბერების პროცესი საქართველოშიც მიმდინარეობდა და მიმდინარეობს, შესაბამისად, საპენსიო ასაკის მოსახლეობის ხვედრითი წილი მომავალში მნიშვნელოვნად გაიზრდება, გაიზრდება წნეხი სახელმწიფო ბიუჯეტზეც, ამიტომ საჭირო გახდა გამართული საპენსიო სისტემის უზრუნველსაყოფად ალტერნატიული წყაროს

შექმნა, რომელიც მნიშვნელოვნად გაიოლებდა ხანდაზმული პირების ღირსეული ცხოვრებისთვის აუცილებელი პირობების შექმნას.

ადამიანს უნდა ჰქონდეს ღირსეული ცხოვრების სტანდარტი, რომელზეც დროებითი ან მუდმივი შრომისუუნარობა, ხანდაზმულობა და სხვა ფაქტორები გავლენას ვერ მოახდენს. პენსიის მიზანს, სწორედ ადამიანის სოციალური და ეკონომიკური შესაძლებლობისა და უფლებების სრულფასოვანი რეალიზების იდეა დაედო საფუძვლად, მას მოქალაქე უნდა დაეცვა და ფულადი დანაზოგის საშუალებით დაეკმაყოფილებინა მისი უფლება სპეციფიური საჭიროებისა და საბაზისო სერვისების მისაღებად.

თავი N1. საპენსიო პოლიტიკის რაობა.

საპენსიო სისტემის ორი ძირითადი ლოგიკა არსებობს: ერთი პენსიას, კერძო დასაქმების სფეროზე მიმაგრებულ ფონდებში ათავსებს, ხოლო მეორე პენსიას უფრო ფართო, სოციალურ განზომილებას ანიჭებს და მას სახელმწიფოს აუცილებელ ხარჯად ასახავს.

სახელმწიფო საპენსიო სისტემების შექმნა ბევრ ქვეყანაში ერთ-ერთ მნიშვნელოვან მონაპოვრად ითვლება, ამ ქვეყნების უმეტეს ნაწილში, საპენსიო სისტემის მოქმედების ძირითადი პრინციპები დამყარებულია, იმაზე რომ შრომისუნარიანი ადამიანები ამა თუ იმ ფორმით იხდიან გადასახადს, რომლის აკუმულირდება სახელმწიფო საპენსიო ფონდში, ფონდებიდან კი პენსიები ნაწილდება საპენსიო ასაკის მოქალაქეებზე.

მსოფლიოს 80-მდე ქვეყანას არებული აქვს ვალდებულება - გასცეს სახელმწიფო პენსია. სახელმწიფო საპენსიო პოლიტიკას უმეტესწილად ქვეყნის მიერ არჩეული ეკონომიკური მოდელი განსაზღვრავს. სახელმწიფო პენსია კომპლექსურ კომპონეტებს მოიცავს (სიცოცხლის ხანგრძლივობა, შობადობა, მუშახელის რაოდენობა). თავდაპირველად, ეს სახე მხოლოდ დასაქმებულის პრივილეგია იყო, დღეს კი პენსია გაიგივებულია, როგორც სახელმწიფოს პასუხისმგებლობას თითოეული მოქალაქის მიმართ. ამ სახით, სახელმწიფო ვალდებულებას იღებს, შეუქმნას მოქალაქეებს უზრუნველი ცხოვრების სტანდარტი და ღირსეული ცხოვრების პირობები იმ ასაკობრივ პერიოდში, როდესაც მშობელი სამუშაო არეალსა და კონკურენციას შორდება.

სახელმწიფოს ეკისრება სოციალური პასუხისმგებლობის ვალდებულება ცხოვრების სტანდარტის განსაზღვრისა და მისი შენარჩუნებისა.

საპენსიო სისტემა შეიძლება იყოს გადანაწილებითი, ან დაგროვებითი.

გადანაწილებითი საპენსიო სისტემის შემთხვევაში, დასაქმებულები იხდიან გადასახადებს ხანდაზმულების საპენსიო უზრუნველყოფისათვის; გადადანაწილებითი საპენსიო სისტემა დაფუძნებულია სოლიდარობის პრინციპზე.

დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შემთხვევაში, საპენსიო ფონდში საპენსიო შენატანები აკუმულირდება დასაქმებულის სახელზე გახსნილ ანგარიშზე და ხდება ამ თანხის ინვესტირება სხვადასხვა ინსტრუმენტებში (ეს შეიძლება იყოს ობლიგაცია, აქცია, უძრავი ქონება, საბანკო დეპოზიტი) ხოლო, თანხის გაცემა ხდება დაგროვებით საპენსიო სისტემაში მონაწილე პირის პენსიაში გასვლის შემდეგ, აღნიშნულ სისტემაში მონაწილეობა შეიძლება იყოს სავალდებულო, ან ნებაყოფლობითი, ასევე შეიძლება იმართებოდეს სახელმწიფოს ან კერძო სექტორის მიერ.

საპენსიო სისტემის შემადგენელი ელემენტებია საპენსიო სქემები, რომლებიც შეიძლება იყოს ორი ტიპის:

1) სქემა, სადაც საპენსიო შენატანების ოდენობა განსაზღვრულია და პენსია დამოკიდებულია საპენსიო სისტემაში მონაწილე პირის მიერ ანგარიშზე შენატანების შედეგად დაგროვებულ თანხასა და საინვესტიციო მოგების ოდენობაზე.

2) სქემა, სადაც გასაცემი პენსიის ოდენობა განსაზღვრულია და ის დამოკიდებულია სამუშაო სტაჟზე და ხელფასზე, მაგრამ არ არის დამოკიდებული მონაწილე პირის მიერ საპენსიო შენატანების შედეგად დაგროვებულ თანხასა და საინვესტიციო მოგების ოდენობაზე, გამომდინარეობს, რომ ამ შემთხვევაში საინვესტიციო რისკი დამსაქმებელზე გადადის, რადგან, თუ საინვესტიციო მოგება დაგეგმილზე ნაკლები იქნება, შესაბამისად სქემაშიც დეფიციტი გაჩნდება და კომპანიას დამატებითი რესურსების მოძიება მოუწევს

საპენსიო ვალდებულებების დასაფარავად, ყოველივე ეს კი გამოიწვევს კომპანიის მოგების შემცირებას და საფრთხე დაემუქრება კომპანიის კონკურენტუნარიანობას, თუ საპენსიო სქემის დამფუძნებელი არის სახელმწიფო, მაშინ დეფიციტის დასაფარად სახელმწიფოს მოუწევს დამატებითი ხარჯების მოძიება.

საპენსიო სისტემები იყოფა სვეტებად, ანუ ქვესისტემებად. გამოიყოფა საპენსიო სისტემის სამი სვეტი:

პირველი სვეტი - სახელმწიფოს გადანაწილებითი პენსია, რომელიც შესაძლებელია რომ იყოს ორი ტიპის:

1) **DB (Defined benefit pension scheme) სქემა:** აღნიშნული სქემა ფინანსდება დასაქმებულისა და დამსაქმებლების შენატანებით და პენსიის ოდენობა მონაწილე პირის მიერ პენსიაზე გასვლამდე მიღებულ საშუალო ხელფასსა და სამუშაო სტაჟზე არის დამოკიდებული;

2) სოციალური პენსიის დაფინანსების წყაროს წარმოადგენს საერთო გადასახადები, პენსიის ოდენობა დამოკიდებული არ არის საპენსიო შენატანებსა და სამუშაო სტაჟზე. აღნიშნული სისტემის მიზანს წარმოადგენს ხანდაზმული მოსახლეობის სიღარიბისგან დაცვა და „ღირსეული სიბერის“ პირობების შექმნა. ზოგიერთ ქვეყანაში საპენსიო სისტემის ორივე ტიპი არის წარმოდგენილი, პირველ სვეტში მონაწილეობა სავალდებულოა.

დაგროვებით საპენსიო სისტემებს მეორე და მესამე სვეტი წარმოადგენს. იმ ქვეყნებში, სადაც სავალდებულოა დაგროვებითი საპენსიო სისტემა და დაგროვებითი პენსია: მეორე სვეტი სავალდებულო დაგროვებით პენსიას წარმოადგენს, ხოლო მესამე - კერძო ნებაყოფლობითს; იქ, სადაც დაგროვებითი პენსია სავალდებულო არ არის, მეორე სვეტი პროფესიულ საპენსიო სქემებს მოიცავს, ხოლო მესამე სვეტი - კერძო, ინდივიდუალურ საპენსიო სქემებს მოიცავს. აქვე, უნდა აღინიშნოს, რომ განვითარებული ქვეყნების საპენსიო სისტემები ხშირ შემთხვევაში მრავალსვეტიანია, ანუ მოიცავს ერთზე მეტ საპენსიო სვეტს.

საპენსიო სისტემებისთვის დამახასიათებელია სპეციფიკური ტერმინები:

საპენსიო დანაგროვი - წარმოადგენს სახსრებს, რომელიც მონაწილის საპენსიო ანგარიშზე არის აღრიცხული;

საპენსიო ფონდი - წარმოადგენს სახსრების ერთობლიობას, აღნიშნული სახსრები იქმნება საპენსიო შენატანებისა და საინვესტიციო მოგების ხარჯზე;

პროფესიული საპენსიო სქემა - დამსაქმებელი დასაქმებულთა საპენსიო უზრუნველყოფის მიზნით აფუძნებს პროფესიულ საპენსიო სქემას, შენატანებს შეიძლება ახორციელებდეს როგორც დამსაქმებელი და დასაქმებული ერთობლივად, ასევე მხოლოდ დამსაქმებელი.

ინდივიდუალური საპენსიო სქემა - მონაწილე პირს, შეუძლია დამსაქმებლისგან დამოუკიდებლად ჩაერთოს ინდივიდუალურ საპენსიო სქემაში. აღნიშნული სქემის მონაწილე, როგორც წესი არ არის პროფესიული საპენსიო სქემის მონაწილე, თვითდასაქმებულია, ან დაქირავებით დასაქმებული.

პენსიის ჩანაცვლების კოეფიციენტი - პენსიის ოდენობის შედარება იმ ხელფასთან, რომელიც, პირს პენსიაზე გასვლამდე ჰქონდა.

უკვე ასწლეულზე მეტია, პენსია და საპენსიო სიტემები, დასავლეთ ეკონომისტებისა და პოლიტიკოსების განხილვებისა და დებატების საგნად იქცა, რადგანაც საპენსიო სისტემა უფრო და უფრო ღრმა და მასშტაბურ გავლენასახდენს სახელმწიფო ბიუჯეტზე და ზოგადად სოციალურ გარემოზე. ამას თან დაერთო სხვადასხვა ქვეყანაში „წარმატებული“ და „წარუმატებელი“ რეფორმების განვლილ ათწლეულებში დაგროვილი გამოცდილება. დაგროვდა სტატისტიკური მონაცემები, შეიცვალა რეგულაციები. ყველაფერმა ამან კიდევ უფრო მეტად წარმოაჩინა პენსიისა და საპენსიო რეფორმების მნიშვნელობა.

1.1 „ბისმარკისეული საპენსიო სისტემის“ დანერგვა

პენსია, ანუ პერიოდული ფინანსური მხარდაჭერა, იმ პირთა მიმართ რომლებიც სამსახურიდან ასაკისა თუ შრომისუნარობის გამო მიდიან, პირველად მე-19 საუკუნის მე-2 ნახევარში გაჩნდა. 1881 წელს, პრუსიის სახელმწიფო მინისტრ ოტო ფონ ბისმარკს, სოციალურ-დემოკრატიული მუშათა პარტიის წინის გამო მოუწია რაიხსტაგისთვის იმდროისათვის საკმაოდ რადიკალური იდეით მიემართა, რომ საზოგადოების ხანსიშესული მოქალაქეებისათვის და მათთვის, ვინც ვერ ახერხებდნენ მუშაობას ასაკისა თუ გარკვეული შეზღუდული შესაძლებლობის გამო, სახელმწიფოსგან ზრუნვა უნდა მოეთხოვათ, შესაბამისად მთავრობას დახმარება უნდა გაეწია.

ამ განცხადებიდან დაახლოებით 8 წლის შემდეგ, 1889 წელს, გერმანია გახდა მსოფლიოში პირველი ქვეყანა, რომელმაც ხანშიშესულ მოქალაქეთათვის სოციალური დაზღვევის პროგრამა შემოიღო, აღნიშნულ პროგრამაში მონაწილეობა აუცილებელი გახდა და განისაზღვრა კონტრიბუციების აღება, როგორც სახელმწიფოსგან, ასევე დამსაქმებლისა და დასაქმებულისაგან. 1927 წელს აღნიშნულ პროგრამას უმუშევრობის დაზღვევაც დაემატა, რამაც მთლიანობაში გერმანელებისათვის შექმნა ფინანსური უზრუნველყოფის განცდა და საფუძველი ჩაუყარა გერმანულ კეთილდღეობის სახელმწიფოს. მოგვიანებით, ბისმარკის სოციალური უსაფრთხოების სისტემის მოდელი ევროპისა და ამერიკის სხვა ქვეყნებშიც (საფრანგეთი, იტალია, ავსტრია, გერმანია, შვედეთი) გადაიღეს, ხოლო სოციალურ დაზღვევაზე დაფუძნებულ საპენსიო სისტემებს „ბისმარკისეული საპენსიო სისტემები“ ეწოდათ.

90-იან წლებში, მსოფლიოში განვითარებულმა სოციო-ეკონომიკურმა ცვლილებებმა, შიდა თუ საგარეო ფაქტორებმა ბისმარკისეული სისტემები, მათ შორის საპენსიო სქემები კითხვის ნიშნის ქვეშ დააყენა. ეს განპირობებული იყო გლობალიზაციის პროცესებით, რამაც თანამედროვე ევროპული კეთილდღეობის ქვეყნებს მნიშვნელოვანი გამოწვევები შეუქმნა. 90-იანი წლებიდან, გლობალიზაციის დინამიკამ სრულიად შეცვალა რეგულაციასა და ღიაობას შორის არსებული კომპრომისი, კეთილდღეობის სახელმწიფო,

რომელიც ეფუძნებოდა ეროვნული სოლიდარობის იდეას, ორგანიზებული იყო ერი-სახელმწიფოს იდეაზე, გადაიქცა კონკურენტულ სახელმწიფოდ.

მე-20 საუკუნის ბოლოს ევროპის თითქმის ყველა ქვეყანაში დაიწყო დემოგრაფიული გამოწვევები: გაიზარდა სიცოცხლის ხანგრძლივობა და შემცირდა შობადობა, რასაც მოსახლეობის დაბერებას ეძახიან. მოსახლეობის დაბერების შედეგად, პროპორციულად იკლებს შრომისუნარიანი მოსახლეობის რაოდენობა, ხოლო პენსიაზე გამსვლელთა რაოდენობა იზრდება, რაც უფრო მეტ ტვირთს აკისრებს შრომის ასაკში მყოფ მოსახლეობას, უზრუნველყონ შრომისუნარო მოსახლეობისათვის საჭირო სიციალური ხარჯები. შედეგად, საჯარო პენსიის შემოსავლის წყარო სუსტდება და ჩნდება გამოწვევები საპენსიო სისტემის დაფინანსების თვალსაზრისით. ყოველივე, ამან, საპენსიო პოლიტიკა რეფორმირების აუცილებლობის წინაშე დააყენა.

1.2 „გადაიხადე გზა და გზა“ (pay as you go) საპენსიო სისტემის მიმოხილვა.

90 – იანი წლებისთვის, დასავლეთ ევროპაში გავრცელებული იყო ერთი საპენსიო მოდელი - სქემა, რომელის იმართებოდა სახელმწიფოს მიერ, დაფუძნებული იყო სოლიდარობის პრინციპზე - „გადაიხადე გზა და გზა“ (pay as you go)- საპენსიო ასკაის მიღწევისას, პირი შემოსავლის მიხედვით იღებდა განსაზღვრულ სარგებელს (defined benefit). მე-20 საუკუნის მეორე ნახევარში განხორციელებული საპენსიო ცვლილებები, ძირითადად ამ საპენსიო მოდელთან დაახლოებას ითვალისწინებდა.

1990-იანი წლების შემდგომ ვითარება შეიცვალა და განვითარებული ეკონომიკის მქონე ქვეყნების უმრავლესობამ, განხორციელეს საპენსიო სისტემების რეფორმირება. ცვლილებები განხორციელდა სწრაფად მზარდი ეკონომიკის ქვეყნებშიც (რუსეთი, ჩინეთი, ბრაზილია, ინდოეთი, სამხრეთ კორეა) ლათინური ამერიკისა და სამხრეთ

აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებში. საპენსიო რეფორმების შემუშავებისას მნიშვნელოვან სექტორს წარმოადგენდნენ ისეთი საერთაშორისო ფინანსური ინსტრუმენტები, როგორებიც არიან მსოფლიო ბანკი და საერთაშორისო სავალუტო ფონდი: ეკონომიკური ლიბერალიზაციის სახელით, მხარს უჭერენ მრავალსვეტოვანი საპენსიო სისტემების შექმნას და საპენსიო სისტემების პრივატიზებას. ერთ-ერთ მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენდა ის, რომ შეიცვალა საპენსიო სარგებლის განსაზღვრის წესი, სახელმწიფო აღარ იყო იმდენად „გულუხვი“, ხოლო საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემაში შემოვიდა სახელმწიფოსა და კერძო პარტნიორობის ცნება. აღნიშნული რეფორმის ერთ-ერთი დამახასიათებელი თვისება იყო პასუხისმგებლობის გადანაწილება სახელმწიფოდან, დამსაქმებელსა და ინდივიდებზე.

90-იანი წლების ბოლოს, ევროპის ზოგიერთმა ქვეყანამ შეინარჩუნეს ე. წ. „გზა და გზა გადახდის“ სოლიდარობის პრინციპი, ზოგიერთებმა კი, უფრო ძირეული რეფორმები განახორციელეს: კერძო საპენსიო სქემებით მოხდა ჩანაცვლება საჯარო საპენსიო სქემებისა., რითაც მოხდა გადანაცვლება ერთსვეტიანი მოდელიდან მრავალ სვეტიან მოდელზე. აღნიშნულ სქემებში მთავარ განსხვავება კი ის იყო, თუ როგორ გადანაწილდებოდა საპენსიო უზრუნველყოფის პასუხისმგებლობა ამჟამინდელ და მომავალ თაობებს შორის, ისევე როგორც სახელმწიფოსა და კერძოს შორის.

მრავალსვეტიანი სისტემა დაეფუძნა პერსონალურ ანგარიშებზე განხორციელებულ ინდივიდუალურ საპენსიო შენატანებს. ეს შენატანები, ფინანსურ ბაზარზე ინვესტიციების სახით იღება, ხოლო ის, თუ რა თანხას დააბრუნებს პერსონალურ ანგარიშზე შეტანილი კონტრიბუცია, დამოკიდებულია იმაზე, თუ რა სახის გადანაწილებას მიიღებს ინდივიდი და სად გააკეთებს საკუთარი შენატანების ინვესტირებას. თუმცა, ყველაფერი დამოკიდებულია ფინანსური ბაზრის სტაბილურობაზე, რაც ნიშნავს იმას, რომ ფინანსური კრიზისის საფრთხე, უმეტესწილად ყველასთვის ერთნაირი ტიპის რისკს წარმოადგენს და ინდივიდუალურ არჩევანს აქ დიდი მნიშვნელობა აღარ აქვს.

ცენტრალურ და აღმოსავლეთ ევროპაში, პოლონეთი და უნგრეთი იყვნენ პირველები, რომლებმაც საკუთარი საპენსიო სისტემების პრივატიზება განახორციელეს. მკლევართა მოსაზრებით, სხვა ეკონომიკურ ფაქტორებთან ერთად, სისტემურ ტრანსფორმაციას სხვა სოციალური შედეგებიც მოყვა: შეიქმნა ახალი მენტალიტეტი და ახალი ტიპის შრომის დისციპლინა, რომელის მიზანს წარმოადგენდა თვითრეგულირებადი ადამიანის შექმნას, რომლებიც ადამიანურ სოლიდარობას მოკლებულნი იქნებოდნენ და საბაზრო ცვლილებეთანაც ადვილად ადაპტირდებოდნენ.

კერძო საპენსიო სისტემის მიმართ, ნდობა მნიშვნელოვნად შეირყა 2008 წლის კრიზისის შემდეგ, რადგან აღმოჩნდა, რომ გრძელვადიან პერსპექტივაში ისინი სტაბილური შემოსავლის გარანტი არ არიან. უნგრეთმა კერძო ინდივიდუალურ ანგარიშზე დაფუძნებული საპენსიო სქემა გაუქმა და ნაციონალიზაცია გაუკეთა, ხოლო პოლონეთმა და სლოვაკეთმა მსგავსი კერძო სქემების შეკვეცა დაიწყეს.

საპენსიო სისტემების ზოგიერთი მკლევარის აზრით, მსოფლიო ფინანსურმა კრიზისმა პენსიის პრივატიზების სარგებლის შესახებ არსებული კონსენსუსი მიშვნელოვნად შეცვალა, ხოლო კრიზისის შემდგომი რეფორმის მიზიზი გახდა დანახარჯების დაზოგვა და შემცირება, რამაც გამოიწვია საპენსიო შემოსავლების უთანასწორობა და ბისმარკისეული საპენსიო სისტემის მთლიანად ამოყირავება.

საპენსიო პოლიტიკის შეფასებისთვის 2008 წლის კრიზისი წყალგამყოფი აღმოჩნდა, კრიზისის შემდგომ, ევროპის ქვეყნები კვლავ აგრძელებენ საპენსიო სისტემების რეფორმირებას. ევროკავშირის მასშტაბით, კრიზისამდელი რეფორმის მაგალითმა აჩვენა, რომ გარდა ფინანსური კრიზისებით გამოწვეული უკონტროლო რისკებისა, საპენსიო რეფორმები ნეგატიურად აისახა მოსახლეობის იმ მნიშვნელოვან ნაწილზე, რომლებიც არასტაბილური შრომითი საქმიანობით იყვნენ დაკავებულნი, ჰქონდათ კარიერული საქმიანობის წყვეტა, ასევე დაბალი შემოსავალი. პენსიების მაღალი ფინანსური ტვირთი, ჯერ კიდევ რჩება დიდ გამოწვევად, გამოწვევაზე პასუხი, კი

მეტწილად განსაზღვრავს ევროპის სოციალური და ეკონომიკური პოლიტიკის მიმართულებებს.

თავი N2. სხვადასხვა ქვეყნების საპენსიო სისტემების საერთაშორისო გამოცდილება

მსოფლიოში ქვეყნების საპენსიო სისტემა, ძირითადად, ეყრდნობა ე.წ მრავალსვეტიან სისტემას, აღნიშნულ საპენსიო სქემები ერთმანეთისგან განსხვავდება სიტემაში მონაწილე პირთა რაოდენობის, დაფინანსების პრინციპისა და დაცულობის დონით. პირველი სსვეტი არის სახელმწიფოს მიერ სოლიდარობის პრინციპზე დაფუძნებული საბაზისო პენსია. მეორე სვეტი წარმოადგენს დაგროვებით სიტემას, რაც განსაზღვრული შენატანის პრინციპზეა დაფუძნებული და მესამე სვეტი წარმოადგენილია ნებაყოფილობითი საპენსიო უზრუნველყოფის სახით კერძო საპენსიო სქემების მეშვეობით. მრავალსვეტიანი საპენსიო სისტემის მიზანია ადეკვატური საპენსიო შემოსავლის უზრუნველყოფა, საპენსიო ხარჯების ფისკალური მდგომარეობა და მოსახლეობის დემოგრაფიული ცვლილებების მიმართ უფრო ეფექტიანი რეაგირება. ბოლო პერიდში, დაგროვებითი საპენსიო სისტემა საერთაშორისო პრაქტიკაში მზარდი ტენდენციით გამოირჩევა. ბევრ ქვეყანაში, დაგროვებითი პენსია, საპენსიო სქემის ერთ-

ერთი ძირითადი ნაწილია. დაგროვებითი საპენსიო სისტემა შესაძლებელია რომ კონტროლდებოდეს როგორც სახელმწიფოს, ასევე კერძო სტრუქტურის მიერ.

მსოფლიოში, როგორც განვითარებად, ისე განვითარებულ ქვეყნებში, დაგროვებითი პენსიის როლი გაიზარდა გატარებული საპენსიო რეფორმების შედეგად. ეფექტურობის თვალსაზრისით, ინდივიდუალურ დანაზოგებზე დაყრდნობილ სისტემას გააჩნია რიგი უპირატესობები, იგი საშუალებას იძლევა, ერთის მხრივ, მოქალაქემ უკეთ დაგეგმოს მომავალი შემოსავალი თავისი სამუშაო პერიოდის განმავლობაში მიღებული შემოსავლის პროპორციულად, ხოლო მეორეს მხრივ, ეს ყველაფერი სახელმწიფოს ეკონომიკურ ეფექტიანობაზეც მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს.

2.1 სხვადასხვა ქვეყნებში არსებული საპენსიო სქემების მიმოხილვა

ნაშრომის აღნიშნული ნაწილი ეთმობა საპენსიო პოლიტიკისა და საპენსიო სქემების ზოგად მიმოხილვას სხვადასხვა ქვეყნებში, ასევე აქცენტი გაკეთდება იმ ფაქტორებზე, რომელმაც გამოიწვია ამა თუ იმ ქვეყანაში საპენსიო სისტემების გარკვეული წარუმატებლობა.

ევროპასა და აშშ-ში დაგროვებით საპენსიო სისტემაში მონაწილეობს დაახლოებით მოსახლეობის - 80%, აზიის ქვეყნებში აღნიშნულის პროცენტული მაჩვენებელი შეადგენს - 40 %-ს, აფრიკის ქვეყნებში 5 %-ს.

ბულგარეთში საპენსიო სისტემა დაფუძნებულია სამ სვეტზე, პირველი სვეტი დაფუძნებულია სოლიდარობის პრინციპზე, მეორე სვეტი სავალდებულო დაგროვებით სისტემას წარმოადგენს, ხოლო მესამე სვეტი ნებაყოფლობითობის პრინციპზეა დაფუძნებული. პირველ და მეორე სვეტში კონტრიბუცია ჯამურად შეადგენს 17,8 %-ს, ნებისმიერი დასაქმებულისათვის, ხოლო ადამიანები, რომლებიც დაბადებულია 1959 წლის შემდეგ, პირველ სვეტში მიმავრთავენ კონტრიბუციას დარიცხული ხელფასის 12,8

%-ის ოდენობით, ხოლო მეორე სვეტში, მონაწილის ინდივიდუალურ ანგარიშზე 5%-ის ოდენობით. აღნიშნულ სქემაში მთლიანი კონტრიბუციის 56% ფინანსდება დამსაქმებლის მიერ, ხოლო 44 % ფინანსდება დასაქმებულის მიერ. ამასთანავე, უნდა აღინიშნოს რომ დაგეგმილია შენატანების დაბალანსება 50-50% - ის პრინციპით. ბულგარეთში ჩანაცვლების კოეფიციენტი შეადგენს 40 % -ს, სისტემაში ჩართულია სამუშაო ძალის 67 %.

გერმანიაში, საპენსიო სისტემა დაფუძნებულია სამ სვეტზე, პირველი სვეტი სავალდებულო სახელმწიფო პენსიას წარმოადგენს, სადაც დამსაქმებელი და დასაქმებული ინაწილებს და იხდის ხელფასის 18,7 %-ს. მეორე სვეტი არის ნებაყოფლობითი პროფესიული საპენსიო უზრუნველყოფა და წარმოდგენილია პროფესიული სქემებით. აღნიშნული სქემებით დაფარულია დასაქმებულთა დაახლოებით 60%. დამსაქმებლის კონტრიბუცია შეადგენს 4%-ს, რომელის დასაქმებულს შეუღია გამოქვითოს დასაბეგრი ბაზიდან. გერმანიაში, მესამე სვეტი კერძო სადაზღვევო საპენსიო უზრუნველყოფაა.

ჰოლანდიაში, საპენსიო სისტემა დაფუძნებულია ერთმანეთთან დაკავშირებულ სამ სისტემაზე. აღნიშნული სისტემა შედგება სამი სვეტისგან - სახელმწიფო პენსიისგან, პროფესიული საპენსიო უზრუნველყოფისა და კერძო საპენსიო სქემებისგან. პირველ სვეტში სახელმწიფო პენსია სოლიდარობის პრინციპზეა დაფუძნებული, კონტრიბუცია შეადგენს ხელფასის 17,9 %-ს. მეორე სვეტი არის პროფესიული საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემა. პროფესიული საპენსიო სქემის წევრთა 80% სავალდებულოობის პრინციპით არის ჩართული. მეორე სვეტი ძირითადად წარმოადგენს განსაზღვრული სარგებლის სისტემას, ასევე უნდა აღინიშნოს, რომ ჰოლანდიაში მოქმედებს განსაზღვრულ შენატანებზე დაფუძნებული საპენსიო სქემები, რომელთა პოპულარობა ქვეყანაში თანდათან უფრო მატულობს.

ხორვატიაში, საპენსიო სისტემა დაფუძნებულია სამ სვეტზე. პირველი სვეტი წარმოადგენს სახელმწიფო პენსიას, რომელიც ფინანსდება სოციალური გადასახადებისგან, რომლის პროცენტული მაჩვენებელი შეადგენს 20 %-ს, მეორე სვეტი

არის სავალდებულობის პრინციპზე დაფუძნებული სისტემა, სადაც კონტრიბუცია შეადგენს დასაქმებულის 5%-ს. აღნისნული კონტრიბუცია მიემართება სოციალური გადასახადებისგან ხოლო დარჩენილი 15% მიემართება პირველ სვეტში. მეორე სვეტში სავალდებულოა მონაწილეობა 40 წლამდე ასაკის პირებისთვის. 40-50 ასაკის შუალედის ასაკობრივი ჯგუფის მოქალაქეებს აქვთ არჩევანი დარჩენენ მხოლოდ პირველ სვეტში სურვილის შემთხვევაში, ან ჩაერთონ მეორე სვეტში. მესამე სვეტი წარმოადგენს კერძო ნებაყოფლობით საპენსიო უზრუნველყოფას კერძო სქემების მეშვეობით. ჩანაცვლების კოეფიციენტი აღწევს 40%-ს, სისტემაში სამუშაო ძალის 30 % -ზე მეტი არის ჩართული.

ლატვიაში მოქმედი საპენსიო სისტემა კომპლექსურია. პირველი სვეტი არის სახელმწიფო პენსია, მეორე სვეტი დაფუძნებულია სავალდებულო სახით ინდივიდუალურ ანგარიშზე დაგროვებით პრინციპზე და მესამე სვეტი შედგება კერძო ნებაყოფლობითი და ინდივიდუალური პროფესიული საპენსიო სქემებისგან. მეორე სვეტი სავალდებულოა და ავტომატურად არის ჩართული 40 წლის ზევით ყველა მოქალაქე, ვინც დასაქმებულია. ლატვიაში, არსებობს სოციალური შენატანი, რომელიც საერთო ჯამში 34.09% -ს შეადგენს, საიდანაც დასაქმებული 10.50%-ს, ხოლო დამსაქმებელი 23.59 5 - ს იხდის. სოციალური კონტრიბუციიდან ნაწილი, დაახლოებით 14.04% მიდის პირველ სვეტში, დღევანდელი პენსიონერების დასაფინანსებლად, ხოლო დარჩენილი 20.05% ნაწილდება პირველ სვეტში ინდივიდუალურ კონტრიბუციასა (14.05%) და მეორე სვეტის კონტრიბუციას (6 %) შორის, რასაც განკარგავს საინვესტიციო ფონდი.

ესტონეთშიც საპენსიო სისტემა დაფუძნებულია სამ სვეტზე. პირველი სვეტი, სახელმწიფო პენსიას წარმოადგენს და ფინანსდება სოციალური გადასახადისგან. მეორე სვეტი, დაფუძნებულია დაგროვებით სისტემაზე და სავალდებულოა 35 წლამდე ყველა დასაქმებულისათვის. მეორე სვეტის დასაფინანსებლად, ესტონეთმა, ლატვიის მსგავსად გამოიყენა სოციალური გადასახადის ბაზა. ესტონეთში სოციალურ გადასახადს იხდის დამსაქმებელი, რაც დასაქმებულის ხელფასის 33% უტოლდება.

რუმინეთში საპენსიო სისტემა დაფუძნებულია სამ სვეტზე. პირველი სვეტი წარმოადგენს სავალდებულო სახელმწიფო პენსიას. სოციალური გადასახადი შეადგენს 30%-ს, დამსაქმებელი იხდის 20 %-ს, ხოლო დასაქმებული - 10%-ს. დაგროვებითი სქემა ინდივიდუალურ ანგარიშზე (მე-2 სვეტი) სავალდებულო ხასიათისაა 35 წლამდე დასაქმებულთათვის. ჩანაცვლების კოეფიციენტი რუმინეთში შეადგენს 40% -ს.

სლოვაკეთში საპენსიო სისტემა დაფუძნებულია სამ სვეტზე. პირველი სვეტი სავალდებულო სახელმწიფო პენსიას წარმოადგენს, მეორე სვეტი განსაზღვრული შენატანების პრინციპზე არის დაფუძნებული, ხოლო მესამე სვეტი დაფუძნებულია ნებაყოფლობით დამატებით საპენსიო უზრუნველყოფაზე. სოციალური გადასახადი შეადგენს 34.6 %-ს, საიდანაც 25.2% -ს დამსაქმებელი იხდის, ხოლო დასაქმებული 9.4 % იხდის. დემოგრაფიული და დასაქმების კუთხით არსებული გამონწვევებიდან გამომდინარე, სლოვაკეთში საპენსიო უზრუნველყოფას (პირველი სვეტი) ექმნება დაფინანსების პრობლემა, მეორე სვეტი ხელშეუხებელია. მეორე სვეტში ჩართულია მოსახლეობის 27 %, ფონდის ზომა შეადგენს 7.6 მილიონ ევროს.

კორეაში, საპენსიო სისტემა შედგება სამი სვეტისგან. სახელმწიფო პენსია დაფუძნებულია შემოსავლებზე, რომლის გამოთვლაც პროგრესული ფორმულით ხდება. დაგროვებითი საპენსიო სქემა (მე-2 სვეტი) სავალდებულო წესით ვრცელდება როგორც დაქირავებით დასაქმებულებზე, ასევე თვითდასაქმებულებზეც, აღნიშნული საპენსიო სქემა 1999 წლიდან მოქმედებს. ასევე ნებადართულია, დასაქმებულის ნებაყოფლობითი კონტრიბუცია. მესამე სვეტი კერძო ნებაყოფლობითი პროფესიული საპენსიო სქემებისგან შედგება.

პოლონეთში და უნგრეთში, 1999 წლამდე, სანამ დაიწყებოდა საპენსიო რეფორმების ციკლის განხორციელება, მოქმედებდა მხოლოდ სოლიდარული (სახელმწიფო) საპენსიო სისტემა. დღეს-დღეისობით, პირველი დონე წარმოადგენს განსაზღვრულ შენატანებზე დაფუძნებულ სავალდებულო სქემას, რომელიც სახელმწიფოს კუთვნილი სოციალური დაზღვევის ინსტიტუტის მფლობელობაშია.

აღნიშნული სქემით, მოხდა ძველი სოლიდარული საპენსიო სისტემის ჩანაცვლება. განსაზღვრული შენატანების სისტემაში არსებობს ყველა მონაწილისათვის ინდივიდუალური ანგარიშები, რომელიც მოიცავს ყველა იმ კონტრიბუციას, რომლის განხორციელებაც დასაქმების განმავლობაში. სარგებლის კალკულაციის დროს, მხედველობაში მიიღება სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობა საპენსიო ასკის დადგომისას, მინიმუმამდეა დაყვანილი პენსიაზე ადრე გასვლის ფაქტორები. საპენსიო ფონდში შენატანი შეადგენს დასაბეგრი შემოსავლის 19.5 5-ს, რომელის თანაბრად არის გადანაწილებულია დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის. იმ შემთხვევაში, თუ სისტემაში მოხვედრილი პენსიონერის პენსია საშუალოზე მცირეა, სახელმწიფო უზრუნველყოფს მას მინიმალური პენსიით, რომლის დაფინანსება ხდება სოლიდარული (სახელმწიფო) ფონდიდან. (წყარო - საქართველოს მთავრობა, რეგულირების გავლენის შეფასება).

დღესდღეისობით, **სომხეთში** დისტრიბუციული (ანუ სოლიდარული წარმოადგენს დამსაქმებლებისა და დასაქმებული პირების მიერ ბიუჯეტში შეტანილი სოციალური უზრუნველყოფისათვის გადახდილი თანხა, რომელიც აკუმულირდება ბიუჯეტში და მთლიანად გამოიყოფა პენსიების გასაცემად. რეალურად დასაქმებულები უხდიან პენსიონერებს პენსიებს, ანუ გამოიყენება ე.წ „სოლიდარობის პრინციპი თაობებს შორის“, მაგრამ არსებობს მრავალი პრობლემა, რომელმაც შესაძლებელია რომ გამოიწვიოს“თაობებს შორის სოლიდარობის პრინციპის“ დარღვევა.

სომხეთში, ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარება, ერთ სულ მოსახლეზე მთლიანი შიდა პროდუქტის მაჩვენებელი და ხელფასის დინამიკა ობიექტურ კავშირში არ არის პენსიების დონეებთან, ეს კი ნიშნავს იმას, რომ თითოეული პოლიტიკური გადაწყვეტილება წინასწარ განისაზღვრება და იცვლება ერთი არჩევნებიდან მეორე არჩევნებამდე. 2008 წელს სომხეთში დაფიქსირდა უპრეცედენტო ზრდა პენსიების, 160 %-იანი ზრდა წინა წელთან შედარებით, ეს კი უკავშირდებოდა საპრეზიდენტო არჩევნებს. 2003 წელს თითქმის იგივე სიტუაცია იყო სომხეთში, პენსიები 133% გაიზარდა, ზრდა კი

დაკავშირებული იყო საპარლამენტო არჩევნებთან. 2008 წ. პენსიის ასეთი მკვეთრი ზრდის მიუხედავად, საშუალო პენსია მაინც ძალიან დაბალი იყო და დაზღვეული პენსიონერებისთვის 24 000 ლრამს (60 \$) შეადგენდა, სოციალური პენსიონერებისათვის 10 000 ლრამს (25 \$) შეადგენდა. 2009 წლის მონაცემებით, დაზღვეული პენსიონერებისათვის პენსიის თანატარდობის კოეფიციენტი საშუალო ხელფასთან 25.6%-ს შეადგენდა, ხოლო სოციალური პენსიონერებისათვის 10 % -ს შეადგენდა.

აზიერბაიჯანის საპენსიო კანონმდებლობა პენსიის რამდენიმე სახეობით განისაზღვრება. აგრეთვე, კანონით განსაზღვრულია ადამიანთა კატეგორიები, რომელთაც ეკუთვნით პენსია. კანონით დარეგულირებულია სხვა მნიშვნელოვანი საკითხებიც, კანონის თანახმად პენსიის სამი სახეობაა: 1. კორპორატიული - სახელმწიფოს მიერ დომინირებული სადაზღვეო მოდელი; 2. რეზიდუალური - სახელმწიფო პენსიას უხდის საჭიროების მქონე პირებს; 3 - უნივერსალური - მთავარი სოციალური უფლებები და სახელმწიფოს დომინანტობაა. აზიერბაიჯანის რესპუბლიკის კანონმდებლობის მიმოხილვის შედეგად გამოვლინდა, რომ სახელმწიფო უპირატესობას ერთ-ერთს ანიჭებს, ამის შედეგი კი არის ფისკალურ, პოლიტიკურ და ეკონომიკურ პირობებს შორის არსებული განსხვავება. სახელმწიფო უფრო მეტად მესამე, უნივერსალურ მოდელს სწყალობს.

კანონის თანახმად, აზიერბაიჯანში საპენსიო სისტემაში მოქმედებს პენსიის შემდეგი ტიპები:

ა) შრომითი პენსიები (ანუ სოციალური უსაფრთხოება):

- ასაკისთვის (ხანდაზმული ადამიანებისთვის)
- ოჯახის მარჩენალის დაკარგვისთვის;
- შეზღუდული შესაძლებლობის;

- მუშაობის წლების რაოდენობისთვის.

ბ) სოციალური პენსიები

უნივერსალურ და სოციალურ სფეროზე ორიენტირებული საპენსიო სისტემა სოციალურ პენსიებს ეფუძნება. ადამიანთა ჯგუფები, რომლების ვერ მუშაობენ გარკვეული მიზეზის გამო, აქვთ უფლება მიიღონ პენსია, მიუხედავად მათი ასაკისა:

- ავადმყოფობის გამო - I, II და III ჯგუფის ინვალიდობა;
- მამაკაცები - ასაკით 60 წლის, ხოლო ქალები - ასაკით 57 წლის;

57 წლის ასაკის ქალები, რომელთაც ჰყავთ სამი და სამზე მეტი 18 წლამდე ასაკის

შვილი;

- თანდაყოლილი შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვების დედები, რომლებმაც მიაღწიეს 57 წლის ასაკს; ასევე თუ ასეთი ბავშვი 8 წლის ასაკამდე აღზარდეს.
- მარჩენალ დაკარგული 18 წლამდე ასაკის ბავშვები.

თავი III. საქართველოს საპენსიო სისტემების განვითარების ეტაპები

3.1 საპენსიო პოლიტიკა დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდეგ

დამოუკიდებლობის შემდეგ, საქართველოს წილად ხვდა საბჭოთა საპენსიო სისტემა, რომლის მიზანს წარმოადგენდა პენსიაზე გასული ადამიანებისთვის, პენსიაზე გასვლამდე არსებული ცხოვრების დონის შენარჩუნებას.

პენსია შეადგენდა, მუშაობის ბოლი წლის ან ბოლო ხუთი წლის ხელფასის 55 %-ს. (არჩევა ხდებოდა იმის მიხედვით, რომელიც უფრო ხელსარელი იქნებოდა პენსიონერთათვის)

პენსიებისა და სხვა სოციალური გასამცემლების ადმინისტრირება ხდებოდა სამედიცინო დაზღვევისა და ერთიანი საპენსიო ფონდის მიერ. აღნიშნული ფონდი სოციალური შენატანებისგან ფინასდებოდა, რომელსაც იხდიდა როგორც დასაქმებული, ხელფასის 1 % ოდენობით, ასევე დამსაქმებელი - სახელმწიფო და კერძო საკუთრებაში არსებული საწარმოები - სახელფასო ფონდის 37% -ის ოდენობით, ხოლო საბიუჯეტო დაწესებულებები - სახელფასო ფონდის 26% - ის ოდენობით. დამოუკიდებლობის მოპოვების პირვანდელ პერიოდში, საქართველოს საპენსიო ვალდებულებები საკმაოდ დიდი იყო - 1991 წლის მონაცემებით საპენსიო დანახარჯები მთლიანი შიდა პროდუქტის 10 % შეადგენდა. (THE WORD BANK,1993) რაც განვითარებული ქვეყნების დანახარჯებს უახლოვდება ამ სფეროში. 2015 წელს საქართველოსი, ეს მაჩვენებელი 4,4 %-ს შეადგენდა. მსოფლიო ბანკის 1993 წლის ანგარიშის მიხედვით, შემოსავლები, რომლითაც უნდა მომხდარიყო პენსიების დაფინანსება, სწრაფად იკლებდა, რომლის გამომწვევი მიზეზი ეკონომიკური პრობლემები იყო. ამავე ანგარიშის მიხედვით, 1992 წლის ფონდის შემოსავლებმა დაგეგმილის მხოლოდ 50-60 % შეადგინა, რის შედეგადაც პენსიების გაცემა არარეგულირებადი გახდა.

ეკონომიკური კოლაფსის პირობებში, დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდეგ, საპენსიო სისტემის შენარჩუნება შეუძლებელი გახდა, რომლის მიზანს წარმოადგენდა პენსიაზე გასვლამდე არსებული ცხოვრების დონის შენარჩუნება.

სოციალური გადასახადის/შესატანების (1997 წელს ტერმინი „ სოციალური შესატანი შეიცვალა ტერმინით - „სოციალური გადასახადი“) განაკვეთები დროთა განმავლობაში იცვლებოდა (2004 წელს ახალი ხელისუფლების ლიბერალური ეკონომიკური პოლიტიკის ფარგლებში, ეკონომიკური აქტივობი წახალისების მიზნით, მისი განაკვეთი შემცირდა და შეადგენდა 20 %-ს) ასევე, იცვლებოდა ფონდის სახელწოდება. სოციალურმა შესატანმა/გადასახადმა დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდეგ მალევე დაკარგა ის ფუნქცია, რომელიც აქვს განვითარებულ ქვეყნებში, სადაც პენსიის ოდენობა მუშაობის მანძილზე გადახდილი სოციალური შენატანის ოდენობაზე არის დამოკიდებული. სოციალური გადასახადი მთლიანად გაუქმდა 2008 წელს, სანაცვლოდ კი გაიზარდა საშემოსავლო გადასახადი 12% - დან 20 % - მდე. პენსიის ოდენობა პენსიაზე გასვლამდე არსებულ ხელფასს აღარ ეფუძნებოდა და მხოლოდ სახელმწიფო გადაწყვეტილებაზე იყო დამოკიდებული.

დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდეგ, პირველივე წლებში, ყველა ასაკით პენსიონერთათვის პენსიის ოდენობა გათანაბრდა და შეადგენდა 50 აშშ ცენტის ეკვივალენტს კუპონებში. 1998 წლის აგვისტოში პენსია გახდა 14 ლარი და ეს ოდენობა უცვლელი დარჩა 2004 წლამდე, ინფლაციის გამო მისი მყიდველუნარიანობაც მნიშვნელოვნად შემცირებული იყო, აშშ დოლარებში თუ ვიანგარიშებთ 1998 წლის აგვისტოში 10,4 დოლარი იყო პენსია, 2003 წელს კი - 6,54. 2003 წელს პენსია მნიშვნელოვნად ჩამოუვარდებოდა საარსებო მინიმუსს და იმ დროისთვის არსებული საშუალო ხელფასის 11,1 % შეადგენდა. 2004 წლიდან იწყება სახელმწიფო პენსიის ზრდა.

1996 წელს, ბიუჯეტზე წნეხის შემცირების მიზნით, საპენსიო ასაკი გაიზარდა 5 წლით, შრომითი პენსიისთვის 65 წელი კაცისთვის და 60 წელი ქალისთვის შეადგინა, ხოლო სოციალური პენსიისთვის (მათთვის, ვინც ვერ დაავროვა დადგენილი სამუშაო სტაჟი - რომელიც, შეადგენდა 25 წელს კაცისთვის, 20 წელს - ქალისთვის ეს მაჩვენებელი შესაბამისად იყო 70 და 65 წელი.

აქვე უნდა აღინიშნოს რომ, საქართველოში იყო საპენსიო სისტემის სავალდებულო სადაზღვევო პრინციპზე გადასვლის მცდელობაც, 2003 წლის ივნისში საქართველოს პარლამენტის მიერ მიღებული იქნა კანონები: „სავალდებულო სადაზღვევო პენსიების შესახებ“, „სავალდებულო სოციალური დაზღვევის შესახებ“ და „სავალდებულო სოციალური დაზღვევის სფეროში ინდივიდუალური, ანუ პერსონიფიცირებული აღრიცხვისა და ინდივიდუალური ანგარიშების შემოღების შესახებ“, რომელთა მიხედვით, ასაკით სავალდებულო სადაზღვევო პენსია უნდა ყოფილიყო განსაზღვრული ორი ნაწილით - საბაზისო და სადაზღვევო. საბაზისო ნაწილი დამოკიდებული იქნებოდა პენსიის დანიშვნის წინა წელს ქვეყანაში არსებული საშუალო თვიური ხელფასის ოდენობაზე, ხოლო სადაზღვევო ნაწილის ოდენობა დამოკიდებული იქნებოდა დაზღვევულის შრომითი საქმიანობის განმავლობაში გადახდილ სოციალური პენსიის ოდენობასა და შრომით სტაჟზე. მაგრამ, 2003 წელს ხელისუფლების ცვლილების შემდეგ, აღნიშნული კანონების ამოქმედება გადაიდო, ხოლო 2005 წელს მიღებული იქნა კანონი „სახელმწიფო პენსიის შესახებ“, რომლის შედეგად გემოაღნიშნული კანონები გაუქმდა. მიღებული კანონით პენარჩუნდა 1990 - იან წლებში ჩამოყალიბებული სისტემა საპენსიო უზრუნველყოფისა, რომლის მიხედვით, სახელმწიფო თავად ახორციელებს მოსახლეობის საპენსიო უზრუნველყოფას სახელმწიფო ბიუჯეტიდან და პენსიის ოდენობა არ არის დამოკიდებული შრომითი საქმიანობის განმავლობაში გადახდილ გადასახადის ოდენობასა და შრომით სტაჟზე.

2007 წლის 1 სექტემბრიდან, 2012 წლის 1 სექტემბრამდე, საქართველოს მთავრობის დადგენილების თანახმად, დაწესებული იყო სახელმწიფო პენსიის დანამატი სტაჟის მიხედვით, შემდეგი ოდენობით: 5 წლამდე საერთო შრომითი სტაჟის მქონე პენსიონერთათვის დანამატი შეადგენდა - 2 ლარს; 5 - დან 15 წლამდე საერთო სამუშაო სტაჟის მქონე პენსიონერთათვის დანამატი შეადგენდა 4 ლარს; 15- დან 25 - წლამდე - 7 ლარს, ხოლო 25 და მეტი საერთო შრომითი სტაჟის მქონე პენსიონერთათვის დანამატი შეადგენდა 10 ლარს. 2012 წლის 1 სექტემბრიდან, განხორციელდა სახელმწიფო პენსიის

გაზრდა 100 ლარიდან 125 ლარამდე 67 და უფროსი ასაკის პირებისთვის, ხოლო 67 წლამდე ასაკის პირებისთვის პენსია შეადგენდა 110 ლარს. აღნიშნულ მატებას მოჰყვა სტაჟის მიხედვით დანამატის გაუქმება.

2013 წლის აპრილიდან, სახელმწიფო პენსიები კვლავ გათანაბრდა ყველასთვის და შეადგენდა 125 ლარს, ამავე წლის სექტემბერში პენსია გაიზარდა - 150 ლარამდე. 2015 წლის სექტემბრიდან პენსია გაიზარდა - 160 ლარამდე. 2016 წლის 1 ივლისიდან პენსიის ოდენობა 180 ლარს შეადგენდა, რაც მცირედით აღემატებოდა საარსებო მინიმუმს. 2015 წლის მონაცემებით, ქვეყანაში საშუალო ხელფასი 934 ლარია, პენსია კი ამ თანხის 19,27 %-ია და მნიშვნელოვნად ჩამოუვარდება OECD ¹ და ევროკავშირის ქვეყნების საშუალო მაჩვენებელს - შესაბამისად, 54, 4 % და 58 %. რადგან, პენსია თანაბარია თითმის ყველასთვის, შესაბამისად, მისი ჩანაცვლების კოეფიციენტი მკვეთრად მცირდება შედარებით მაღალი შემოსავლის მქონე პირთათვის: ის პირები, ვინც ქვეყანაში არსებული საშუალო ხელფასის ნახევარს იღებდა პენსიაზე გასვლამდე, ჩანაცვლების კოეფიციენტი მისთვის შეადგენდა 38,5 % -ს, ხოლო ვინც საშუალო ხელფასის ერთნახევარზე მეტს გამოიმუშავებდა, მისთვის ჩანაცვლების კოეფიციენტი შეადგენდა 12,6 %-ს. შედარებისთვის, OECD ქვეყნებში, იგივე მაჩვენებლებია, 71 - % და 48,4 %, ევროკავშირის ქვეყნებში - 70 % და 53,3 %. ჩანაცვლების კოეფიციენტი ქალებისთვის უფრო მაღალია (26 %- 2014 წ.) ვიდრე კაცებისთვის (16,3 % - 2014 წ), რადგან კაცები მუშაობის პერიოდში საშუალოდ უფრო მეტ შემოსავალს იღებენ. OECD ქვეყნებში (აბსოლუტურ უმრავლესობაში) ჩანაცვლების კოეფიციენტი სქესის მიხედვით არ განსხვავდება.

¹ OESD ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია, ინგლ. Organization for Economic Co-operation and Development — OECD — განვითარებული ქვეყნების, რომლებიც ცნობენ წამომადგენლობითი დემოკრატიისა და თავისუფალი საბაზრო ეკონომიკის პრინციპებს, საერთაშორისო ეკონომიკური ორგანიზაცია. დღესდღეობით მისი წევრი ქვეყნებია: ავსტრალია, ავსტრია, ახალი ზელანდია, აშშ, ბელგია, გერმანია, დანია, გაერთიანებული სამეფო, ესპანეთი, იაპონია, ირლანდია, ისლანდია, იტალია, კანადა, ლუქსემბურგი, ნიდერლანდები, ნორვეგია, პორტუგალია, საბერძნეთი, საფრანგეთი, ფინეთი, შვედეთი, შვეიცარია, ჩილე, ჩეხეთი, ესტონეთი, უნგრეთი, ისრაელი, კორეა, მექსიკა, პოლონეთი, სლოვაკეთი, სლოვენია, თურქეთი;

ამასთანავე, უნდა აღინიშნოს ის რომ, რადგან პენსიის ოდენობა დამოკიდებული არ არის შრომითი საქმიანობის პერიოდში საშემოსავლო გადასახადის მოცულობაზე, რომელიც დასაქმებულმა გადაიხადა სახელმწიფო ბიუჯეტში და შრომით სტაჟზე, ადამიანები განიცდიან სამართლიანობის განცდის ნაკლებობას.

2015 წელს მიღებული იქნა საქართველოს კანონი „ მალალმთიანი რეგიონების განვითარების შესახებ“, რომელიც ითვალისწინებდა მალალმთიან რაიონებში მცხოვრები პენსიონერთათვის, სოციალური პაკეტის მიმღები პირთათვის 2016 წლის პირველი სექტემბრიდან მიეცათ ყოველთვიური დანამატი სოციალური პაკეტის/სახელმწიფო პენსიის 20 % ოდენობით.

1998 წელს მიღებული კანონი „ არასახელმწიფო საპენსიო დაზღვევისა და უზრუნველყოფის შესახებ“, აღნიშნული კანონით, შეიქმნა არასახელმწიფო, ნებაყოფლობითი საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემა, აღნიშნული სიტემის მიხედვით კერძო საპენსიო სისტემაში მონაწილე პირს პენსია მიეცემა საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული საპენსიო ასაკის მიღწევის შემდეგ, განცხადების წარდგენიდან ერთი თვის განმავლობაში, ანდა საპენსიო ასაკის მირწევამდე, თუ მთლიანად ან ნაწილობრივ დაკარგა შრომის უნარი. აგრევე, შესაძლებლობა აქვს მონაწილეს გადაავადოს პენსიის მიღების დრო.

საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, იდება ხელშეკრულება არასახელმწიფო საპენსიო სქემის დამფუძნებელსა და მენაბრეს შორის, აღნიშნული ხელშეკრულების თანახმად, მენაბრე იღებს ვალდებულებას საპენსიო შენატანების გადახდისა, ხოლო არასახელმწიფო საპენსიო სქემის დამფუძნებელი, დადგენილი წესის შესაბამისად იღებს ვალდებულებას მონაწილის არასახელმწიფო საპენსიო უზრუნველყოფისა.

ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს:

ა) სხვა ფიზიკური პირის სასარგებლოდ, მენაბრესა და დამფუძნებელს შორის;

ბ) მონაწილესა და დამფუძნებელს შორის, თუ მონაწილე ამავე დროს წარმოადგენს მეანაბრეს თავს სასარგებლოდ;

გ) საპენსიო სქემის მუშაკებსა და დამფუძნებელს შორის, თუ დამფუძნებელი ამავე დროს წარმოადგენს მეანაბრეს თავისი მუშაკების სასარგებლოდ.

არაახელმწიფო პენსიის სახეები:

ა) მუდმივი პენსია, რომელიც, ფიზიკურ პირს ეძლევა პენსიის გაცემის დაწყებიდან გარდაცვალებამდე;

ბ) პენსია, რომელიც გაიცემა განსაზღვრული ვადით დ ფიზიკურ პირს ეძლევა მუდმივი პენსია არის ერთობლივი ან ინდივიდუალური. ინდივიდუალური პენსია მონაწილეს ერისება გარდაცვალებამდე. მონაწილის გარდაცვალებისთანავე წყდება პენსიის გაცემა. ერთობლივი პენსია მიეცემა საპენსიო სქემის მონაწილე მეუღლეებს პენსიის გაცემის დაწყებიდან გარდაცვალებამდე. იმ შემთხვევაში, თუ გარდაიცვლება ერთ-ერთი მეუღლე, ამ პენსიის ნახევარი მიეცემა მეორე მეუღლეს.

აქტივების მმართველი კომპანიები ახორციელებენ საპენსიო დანაგროვთა ინვესტირებას. აქტივების მმართველი კომპანია არ უნდა იყოს საპენსიო სქემის დამფუძნებლის, ან/და მეანაბრის აფილირებული პირი, ან თვით დამფუძნებელი გარდა სადაზღვევო კომპანიისა და ბანკისა. დამფუძნებლის მიერ ხდება არჩევა დანაგროვთა მმართველი ერთი ან რამდენიმე კომპანიისა. დამფუძნებელს, უფლება აქვს ხელშეკრულება დადოს ერთდროულად რამდენიმე კომპანიასთან აქტივების მართვის შესახებ. აქტივების მმართველ კომპანიას აკისრია ვალდებულება, გამოიყენოს სპეციალიზებული დეპოზიტარის (კომერციული ორგანიზაცია, რომლის საშუალებით, ხორციელდება იმ აქტივების მიღება, შენახვა და აღრიცხვა, რომელშიც მოხდა საპენსიო დანაგროვთის ინვესტირება) მომსახურება. საქართველოში სპეციალური დეპოზიტარი არ არსებობს, მის ფუნქციას საართველოს ეროვნული ბანკის მიერ ლიცენზირებული სს „

საქართველოს ფასიანი ქაღალდების ცენტრალური დეპოზიტარი“ ასრულებს, რომელიც არის საქართველოს საფონდო ბირჟისა და 4 კომერციული ბანკის მფლობელობაში.

არასახელმწიფო საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემაში ქვეყანაში დასაქმებულთა უმნიშვნელო ნაწილი მონაწილეობს, მიზეზები კი ბევრია: აღნიშნული სისტემა არასათანადოდ არის დარეგულირებული, არ არსებობს საგადასახადო შეღავათები და არ ხდება სისტემაში ჩართვის სტიმულირება. კანონმდებლობით არ არის დაწესებული შეზღუდვები საპენსიო დანაგროვის ვადაზე ადრე გამოტანის, ამიტომაც შეინიშნება ე.წ „გრძელი ფულის“ ნაკლებობა და თითქმის არ ხდება გრძელვადიანი ინვესტირება. მოსახლეობა ნაკლებად არის დაინტერესებული ამ მოდელით, რომლის მიზეზს წარმოადგენს დაბალი შემოსავლები, დანაზოგის ტრადიციის არქონა, საგადასახადო შეღავათების არ არსებობა, სისტემაში მონაწილე დაწესებულებათა მიმართ ნდობის ხარისხის ნაკლებობა, მოსახლწობა არ არის დარწმუნებული, რომ მათი შენატანები სათანადოდ იქნება დაცული. ბიზნესიც, არ იჩენს ინტერესს აღნიშნული სფეროს მიმართ.

დახარჯული თანხების მოცულობით, საქართველოს საპენსიო სისტემა სოციალური დაცვის სისტემის ყველაზე მნიშვნელოვანი ნაწილია. 2015 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტში, სოციალური უზრუნველყოფის ხარჯების 46,5 % ასაკით პენსიებზე მოდიოდა.

გარდა ასაკობრივი პენსიისა, სახელმწიფოს მიერ შემუშავებულია მნიშვნელოვანი პროგრამები, რომლითაც შეუძლიათ ისარგებლონ ხანდაზმულებმა:

ა) სახელმწიფო გასცემს საარსებო შემწობას, რომელიც წარმოადგენს ფულად დახმარებას შეფასებითი სისტემით იდენტიფიცირებული ლატაკი ოჯახებისთვის, რომლის მიზანს აღნიშნული ოჯახების სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესება წარმოადგენს. საარსებო შემწეობის ოდენობას განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა. დახმარება გაიცემა ოჯახის თითოეულ წევრზე.

ბ) სახელმწიფო ადგენს, საქართველოს მოქალაქეების სოციალური დაცვის გარანტიებს სახელმწიფოს პირებისთვის, მათი ოჯახის წევრებისთვის აკადემიური

სტიპენდიის დანიშვნისა და სახელმწიფო კომპენსაციის გაცემის წესებს. აღნიშნულის საფუძვლებია: დაგენილი ნამსახურების ვადის ამოწურვა; 65 წლის ასაკის მიღწევა, შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის დადგენა, მარჩენალის გარდაცვალება.

გ) „საყოველთაოჯანდაცვის პროგრამის“ ფარგლებში პენსიონრები სამედიცინო მომსახურების პაკეტით არიან უზრუნველყოფილნი, რომელიც უზრუნველყოფს ასაკის მოსახლეობისთვის განკუთვნილ პაკეტთან შედარებით უფრო მეტ მომსახურებასა და დაფინანსებას მოიცავს.

3.2 დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე გადასვლა

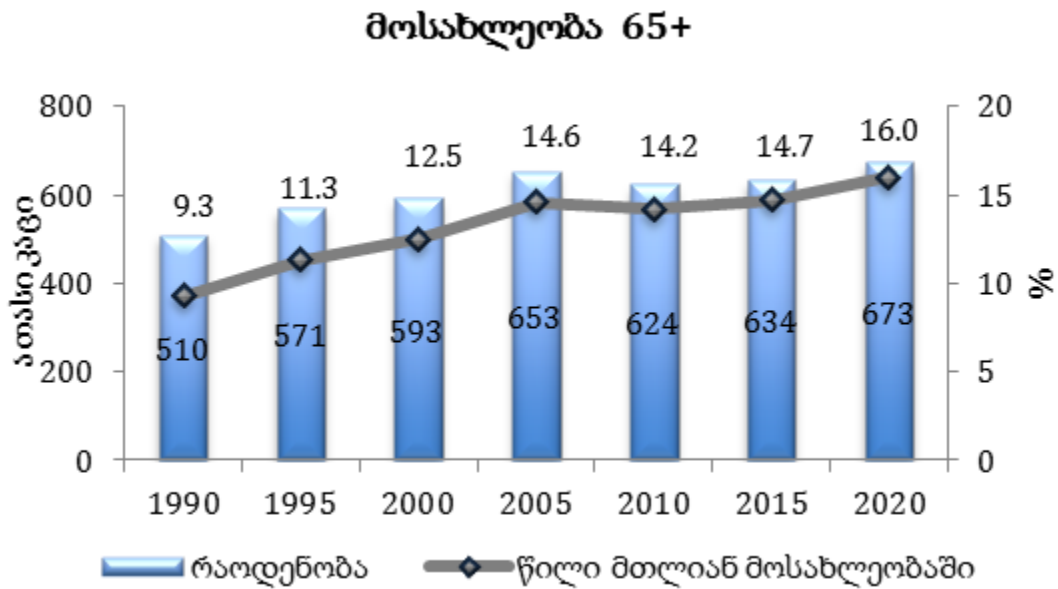
დაგროვებით საპენსიო სისტემის, ანუ მეორე სვეტის შემოღებამდე საქართველოში ფუნქციონირებდა საპენსიო სისტემის პირველი სვეტი, რომელიც დაფუძნებული იყო სოლიდარობის პრინციპზე და დაფინანსების წყაროს წარმოადგენდა გადასახადის გადამხდელი და ხდებოდა საპენსიო ასაკის მქონე მოქალაქეების მარტივი საპენსიო უზრუნველყოფა, გარდა ამისა მოქმედებდა მესამე სვეტი - კერძო საპენსიო დაზღვევა, რომელიც დაფუძნებული იყო ნებაყოფლობით შენატანებზე და აღნიშნული სვეტით სარგებლობდა მონაწილეთა მცირე რაოდენობა.

2012 წელს კოალიცია „ქართულმა ოცნებამ“ ხელისუფლებაში მოსვლამდე, საარჩევნო პროგრამის მსვლელობისას, აღნიშნა რომ საჭრო იყო დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე გადასვლა, რომლის საფუძვლზე მოსახლეობა შეძლებდა პენსიის მიღებას საპენსიო შენატანების შედეგად დაგროვებული სახსრებით. 2012 წლის ბოლოდან, აქტიურად დაიწყო მუშაობა საპენსიო რეფორმის საკითხებთან დაკავშირებით, აღნიშნულის მიზანს წარმოადგენდა დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა და განვითარება.

2014 წლის 17 ივნისის N400 დადგენილებით, დამტკიცდა საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია, „საქართველო 2020“, რომლის მიხედვით მთავრობამ აიღო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვის ვალდებულება.

გაეროს მონაცემებით, პენსიონერთა რაოდენობა მზარდია და მათი რაოდენობა 2050 წლისათვის მიაღწევს საქართველოს მოსახლეობის 25 %-ს, ყოველივე ეს კი გამოიწვევს სოციალური დანახარჯების მუდმივ ზრდას.

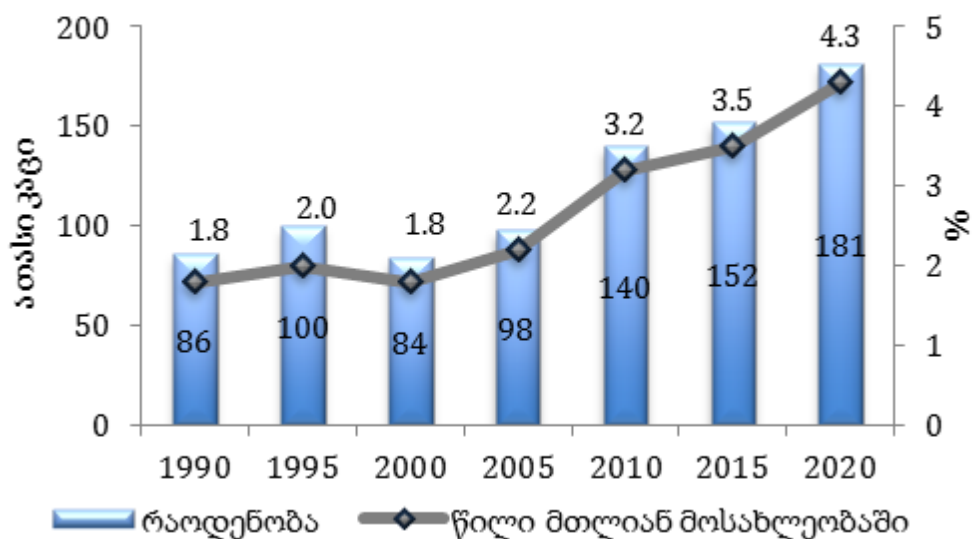
დიაგრამა N1



წყარო - გაერო, მოსახლეობის საპროგნოზო მაჩვენებელი

დიაგრამა N2

მოსახლეობა 80+



წყარო, გაერო მოსახლეობის საპროგნოზო მაჩვენებელი

საქართველოში, როგორც აღვნიშნეთ ბოლო პერიოდში აქტიურად განიხილებოდა არსებული საპენსიო სისტემის რეფორმირების საკითხი, აღნიშნული საკითხის განხილვა გასცდა ვიწრო პროფესიულ ჯგუფებს და საზოგადოებრივ განხილვაში გადაიზარდა, საკითხი დღის წესრიგში დადგა იმ მნიშვნელოვანი გამოწვევების შედეგად როგორცა:

- საქართველოში დემოგრაფიული მდგომარეობის გაუარესება;
- მიგრაციის პრობლემებმა, ახალგაზრდა მუშა ხელის სხვადასხვა ქვეყნებში გადინება;

- საშემოსავლო გადასახადის გადამხდელ პირთა რაოდენობის სიმცირე;
- ამერიკულ დოლართან მიმართებაში ეროვნული ვალუტის მკვეთრი გაუარესება;
- არსებული საპენსიო სისტემის შეუსაბამობა არსებულ ცხოვრების სტანდარტებთან;
- საქართველოს მოქალაქეთა ღირსეული სიბერის ვერ უზრუნველყოფა;
- სხვა მნიშვნელოვანმა გამოწვევებმა, რომლის წინაშე დგას საქართველო.

2019 წლის პირველი იანვრიდან საქართველოში ამოქმედდა დაგროვებითი საპენსიო სისტემა. „**დაგროვებითი პენსიის შესახებ**“ საქართველოს კანონის თანახმად, აღნიშნულ სქემაში მონაწილე დასაქმებულების საპენსიო შენატანების განხორციელება ხდება შემდეგნაირად:

- განსაზღვრული შენატანების საპენსიო სქემას წარმოადგენს დაგროვებითი საპენსიო სისტემა;
- დაგროვებით საპენსიო სქემაში ყველა დასაქმებულთათვის სავალდებულოა განეწიანება, შემოსავლის ნაწილში, რომელიც მიღებულია ხელფასის სახით, იმ დასაქმებულის გარდა, რომელთაც შეუსრულდა 60 წელი (ქალის შემთხვევაში - 55 წელი) ამ კანონის ამოქმედებამდე.
- იმ დასაქმებულებს, რომელთაც ამ კანონის ამოქმედებამდე შეუსრულდა 60 წელი, ქალის შემთხვევაში - 55 წელი, შეუძლიათ ნებაყოფლობით განეწიანდნენ დაგროვებით საპენსიო სქემაში, ხელფასის სახით მიღებული შემოსავლის ნაწილში და თვითდასაქმებულისთვის, თვითდასაქმებულის ნაწილში;

- მონაწილე დასაქმებულისა და თვითდასაქმებულის საპენსიო შენატანების დაფინანსებას ახორციელებენ დამსაქმებელი, დასაქმებული და სახელმწიფო განსაზღვრული წესითა და ოდენობით;
- დასაქმებულს, რომელსაც ამ კანონის ამოქმედებამდე შეუსრულდა 40 წელი და არ სურს იყოს მონაწილე დაგროვებითი საპენსიო სქემისა, უფლებამოსილია მიმართოს საპენსიო სააგენტოს და გავიდეს დაგროვებითი საპენსიო სქემიდან, მიმართვა უნდა განხორციელდეს წერილობით, ავტომატური განწევრიანებიდან არაუადრეს 3 თვისა და არაუგვიანეს 5 თვისა. სხვა შემთხვევაში ის ავტომატურად რჩება დაგროვებითი საპენსიო სქემის მონაწილე.

მონაწილე დასაქმებულის საპენსიო შენატანი ფინანსდება შემდეგნაირად:

- დამსაქმებელი ელექტონული სისტემის საშუალებით, დასაქმებულის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე ახორციელებს საპენსიო შენატანს, დასაბეგრი ხელფასის 2 % ოდენობით;
- დამსაქმებელი მონაწილე დასაქმებულის სახელით, ელექტონული სისტემის საშუალებით, დასაქმებულის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე ახორციელებს საპენსიო შენატანს, დასაბეგრი ხელფასის 2 % ოდენობით;
- პირი, რომელიც თვითდასაქმებულია და მონაწილეა დაგროვებითი საპენსიო სქემისა, ახორციელებს საპენსიო შენატანს თავისი წლიური შემოსავლის 4 % ოდენობით.
- ნებისმიერ თვითდასაქმებულს, შეუძლია განწევრიანდეს დაგროვებით საპენსიო სქემაში ნებაყოფლობით. ასევე, დაგროვებით საპენსიო სქემაში შეუძლიათ განწევრიანდნენ დასაქმებული ქალბატონები, რომლებსაც 2018 წლის 6 აგვისტოს შეუსრულდათ 55 წელი ან მეტი, ასევე დასაქმებული მამაკაცები, რომლებსაც 2018 წლის 6 აგვისტოს შეუსრულდათ 60 წელი ან მეტი.

- სახელმწიფო, მონაწილის სასარგებლოდ, მონაწილის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე რიცხავს 2 % დასაქმებულის დასაბეგრი ხელფასის, თუ მისი ჯამური რაოდენობა არ აღემატება 24 000 ლარს, ასევე თვითდასაქმებულის მიერ შემოსავლის სახით მიღებული თანხის 2 %, თუ მისი რაოდენობა არ აღემატება 24 000 ლარს, ან 1 % თუ მონაწილის მიერ ხელფასის სახით მიღებული შემოსავალი, ხოლო თვითდასაქმებულის მიერ შემოსავლის სახით მიღებული თანხა 24 000 ლარიდან 60 000 ლარამდე.

პენსიის გატანა, გამონაკლისის გარდა, მხოლოდ საპენსიო ასაკში არის შესაძლებელი, რომელის ქალბატონების შემთხვევაში წარმოადგენს 60 წელს, ხოლო მამაკაცების შემთხვევაში 65 წელს.

პენსიის გაცემა შესაძლებელია მოხდეს:

- პროგრამული გაცემის გზით, რაც გულისხმობს მონაწილის მიერ ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე დაგროვილი საპენსიო თანხის სიცოცხლის მოსალოდნელ დარჩენილ ხანგრძლივობაზე გაყოფას და ყოველთვიური პენსიის სახით მიღებას.
- ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე დაგროვილი საპენსიო აქტივით მონაწილის მიერ კერძო საპენსიო სადაზღვევო პროდუქტის შექენით და პენსიის მიღებით სიცოცხლის ბოლომდე.
- მთლიანი თანხის ერთჯერადად გაცემით, ასეთი მეთოდით თანხის გატანა მხოლოდ იმ შემთხვევაში არის შესაძლებელი, თუ საპენსიო სქემაში პირი განწევრიანდება საპენსიო ასაკამდე არაუმეტეს 5 წლით ადრე ან თუ მონაწილე დატოვებს საქართველოს ტერიტორიას და წარმოადგენს სახელმწიფოში, კანონიერი, მუდმივი ცხოვრების დამადასტურებელ სათანადოდ დამოწმებულ

დოკუმენტს, ან თუ მონაწილეს მიენიჭა შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირის სტატუსი.

იმ შემთხვევაში, თუ მოხდება საპენსიო დანაზოგის მონაწილის გარდაცვალება, მონაწილის უფლებები გადაეცემა მის კანონიერ მემკვიდრეს, რადგან მონაწილის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე დაგროვილი საპენსიო თანხა წარმოადგენს მონაწილის ხელშეუხებელ და უპირობო საკუთრებას. მემკვიდრის არჩევნის შესაბამისად, გადახდა შეიძლება განხორციელდეს ერთიანად ან მემკვიდრის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე მოხდეს საპენსიო აქტივების გადატანა.

თითოეულ დაგროვებით საპენსიო სქემის მონაწილეს, გაწვევრიანებისთანავე აქვს ინდივიდუალური საპენსიო ანგარიში, რომლის ნახვა და მონიტორინგი შესაძლებელია ნებისმიერ დროს ელექტრონული წვდომის საშუალებით, ან საპენსიო სააგენტოსთვის მიმართვის გზით.

დაგროვებითი საპენსიო სქემის განხორციელებაზე, მართვასა და ადმინისტრირებაზე პასუხისმგებელია სსიპ „საპენსიო სააგენტო“.

1. საპენსიო სააგენტო არის დამოუკიდებელი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, რომელიც პასუხისმგებელია დაგროვებითი საპენსიო სისტემის გამართულ და ეფექტიან ფუნქციონირებაზე, აღნიშნული სქემის წარმატებით განხორციელების, მართვისა და ადმინისტრირების საკითხებში.

2. საპენსიო სააგენტოს საქმიანობის წესი, სააგენტოს უფლებამოსილება, სტრუქტურა და სხვა ორგანიზაციული საკითხები განსაზღვრულია საპენსიო სააგენტოს დებულებით, რომელსაც ამტკიცებს საქართველოს მთავრობა.

3.3 გატარებული საპენსიო პოლიტიკის რეფორმის შედეგად მიღებული შედეგები და პრობლემები

დაგროვებითი პენსიის სისტემის დანერგვამ საქართველოში, გამოიწვია აზრთა სხვადასხვაობა, გამოიკვეთა მომხრეები და მოწინააღმდეგეები, რომლებიც საუბრობდნენ აღნიშნული სისტემის დადებით და უარყოფით მხარეებზე. ეკონომისტებიც, აღნიშნულ რეფორმას სკეპტიკურად უყურებენ. საქართველოში მძიმე სოციალური ფონის პარალელურად, სიღარიბის დაძლევის გზების ძიება მუდამ აქტუალურია. პენსიის საკითხების გადანყვეტაც ერთგვარ პოლიტიკურ იარაღს წარმოადგენს, რადგან პენსია და პენსიასთან დაკავშირებული სიახლე თუ რეფორმა ქვეყნის თითოეული მოქალაქისათვის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენს. პოლიტიკოსების უმრავლესი ნაწილის დაპირებაა პენსიის მნიშვნელოვანი ზრდაა, მაგრამ ხშირ შემთხვევაში სახეზე გვაქვს ეკონომიკური გათვლების სიმწარე და პენსიის მცირედი ზრდა, ამიტომაც ზემოაღნიშნული საკითხები სენსიტიურია საქართველოს თითოეული მოქალაქისთვის, რადგან ყოველი მოქალაქის ინტერესს წარმოადგენს გაუმჯობესდეს სოციალური ფონი.

კანონმდებლები მიღებულ საპენსიო რეფორმის დანერგვის აუცილებლობას საერთაშორისო პრაქტიკის მაგალითზე დაყრდნობით ხსნიდნენ, თუმცა არ დასახელებულა ერთი კონკრეტული ქვეყანა, რომლის გამოცდილებასთანაც საქართველოში დანერგილი საპენსიო მოდელი ყველაზე ახლოს იქნებოდა. საპენსიო რეფორმასთან დაკავშირებული კანონპროექტი, რეგულირების გავლენის შეფასების გარეშე შევიდა პარლამენტში, იმ ფონზე, როდესაც აღნიშნული რეფორმა გარკვეულ რისკებთან არის დაკავშირებული. გასათვალისწინებელია, ის ფაქტი რომ ევროკავსირის ზოგიერთ ქვეყანაში დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მოდელი ნაკლებად წარმატებული აღმოჩნდა (აღნიშნული ქვეყნებია, მაგალითად, პოლონეთი და უნგრეთი)

დაგროვებით საპენსიო სისტემაში მონაწილე 40 - წლამდე ასაკის დასაქმებულს დაკისრებული აქვს ვალდებულება ელექტრონული სისტემის მეშვეობით, ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე გადარიცხოს დასაბეგრი ხელფასის 2 %, რომელიც გადასახადის ასოციაციას ქმნის და წინააღმდეგობაშია საქართველოს კონსტიტუციასთან, რომლის

მიხედვითაც ნებისმიერი ახალი გადასახადი რეფერენდუმის ჩატარებას მოითხოვს (გარდა აქციზისა)

აღნიშნულმა, ინიციატივამ ნაკლებსავარაუდოა რომ უზრუნველყოს „ღირსეული პენსიისა და სიბერის“ იდეა, რადგან სამუშაო ასაკის მქონე მოსახლეობის მხოლოდ 25 % არის დაქირავებით დასაქმებული, თვითდასაქმებულთა რაოდენობა შეადგენს 34 % -ს, უმუშევართა (ან სამუშაო ძალაში არ შედის) რაოდენობა საკმაოდ მაღალია და შეადგენს 41 % -ს. ამასთანავე, გასათვალისწინებელია ის ფაქტი, რომ დასაქმებულთა 58.4 % წარმოადგენს 40 და მეტი ასაკის მქონე ადამიანებს, რომელთაც არ ავალდებულებს კანონი ჩაერთონ დაგროვებით საპენსიო სქემაში. ყოველივე ზემოაღნიშნული საკითხების მიმოხილვის შედეგად, გამოდის რომ დაგროვებითი საპენსიო სისტემა სამუშაო ასაკის მქონე მოსახლეობის მხოლოდ 10.5 % ზე ვრცელდება, რომლიც საკმაოდ მცირე რაოდენობას წარმოადგენს.

პროცენტულად რომ ვიანგარიშოთ, „ღირსეული პენსიის“ აღების საშუალებას იძლევა მაღალი ხელფასები. თანამედროვე პერიოდში, კი ქვეყანაში დასაქმებულთა საშუალო ხელფასი 1000 ლარია, რაც არ შეიძლება რომ მივიჩნიოთ მაღალ ანაზღაურობად, არსებული მოთხოვნილებებიდან გამომდინარე. რომ დავუშვათ ის ფაქტი, რომ მომავალი 25 წლის განმავლობაში ხელფასი ყოველწლიურად მოიმატებს 5 %-ით, შესაბამისად საინვესტიციო შემოსავალიც გაიზრდება 5 % -ით, პენსიაზე გასვლის შემდეგ, დაგროვებული თანხიდან ყოველთვიური პენსია (15 წელზე) 210 ლარი იქნება. დღევანდელი პენსია კი 200 ლარია, ანუ გაანგარიშებისა და გარკვეული შედარებით ანალიზებზე დაყრდნობით შეიძლება ვივარაუდოთ, რომ დაგროვებითი საპენსიო სისტემაში ჩართვით პენიის თანხის მნიშვნელოვანი ზრდა არ არის მოსალოდნელი.

შემოთავაზებული საპენსიო სისტემის შედეგად, მოსახლეობაში სოციალური უთანასწორობის გაზრდაც არის მოსალოდნელი, რადგან მაღალშემოსავლიან მოქალაქეებს თანობრივად, სახელმწიფო უფრო მეტ კონტრიბუციას გაუკეთებს პენსიაში,

ვიდრე დაბალშემოსავლიან და უმუშევარ მოსახლეობას, ეს კი გამოიწვევს სხვა თანაბარ პირობებში საპენსიო ასაკის მოსახლეობის უთანასწორობის გაზრდას.

გარდა, ამისა იზრდება საგადასახადო ტვირთი დასაქმებულზე, რადგან რეალურად დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვის შემდეგ დასაქმებულს საშემოსავლო გადასახადის გარდა აკისრია ვალდებულება თანხის საპენსიო ფონდში გადარიცხვისა სახელმწიფო ბიუჯეტსაც ემატება მნიშვნელოვანი ხარჯები და დამატებითი ტვირთი ემატება, 1-2% - იანი კონტრიბუცია საპენსიო სქემაში და ეს იმ ფონზე, როდესაც ბიუჯეტში შენარჩუნებულია დღევანდელი საპენსიო ხარჯები, რაც მომავალი 20-30 წლის განმავლობაში პენსიის მნიშვნელოვან მატების შეუძლებლობის ფონს ქმნის.

მიუხედავად იმისა, რომ არასახელმწიფო საპენსიო სისტემების ფანერგვა და მისი ეფექტიანად ფორმირება მნიშვნელოვანია პენსიონერთა სოციალური დაცვისთვისა და ქვეყანაში ფინანსური ბაზრის განვითარებისთვის, პრაქტიკული სამუშაოები ამ სფეროში ნაკლებად ხორციელდება. გარდა ამისა არ შემუშავებულა დირექტივები არასახელმწიფო საპენსიო ფონდების რესურსების კონტროლისა და მართვის მიზნით;

შასაძლებელია დავასახელოთ ის ძირითადი ფაქტორები, რომელიც დაკავშირებულია დაგროვებით საპენსიო სისტემასთან სხვადასხვა ქვეყნების გამოცდილების მაგალითზე:

- ახალ სისტემაზე გადასვლა ყველა ქვეყანაში ეტაპობრივად მიმდინარეობს;
- განვითარებულ ქვეყნებში რეფორმის მიღებას წინ უსწრებდა პოლიტიკური განხილვები და რეფორმის ავტორები ვალდებული იყვნენ დამორჩილებოდნენ მიმდინარე ცვლილებებს;
- ახალ სისტემაზე გადასვლის პროცესები ქვეყნებში ერთმანეთისგან განსხვავებულია;
- განსხვავებული სახით არის წარმოდგენილი დაფინანსების წყაროები ქვეყნებში;

- ქვეყნების უმრავლესობაში, სადაც განხორციელდა საპენსიო სისტემის რეფორმირება არ გამოკვეთილა რეფორმის ინდივიდუალური ასპექტები, რის შედეგადაც გარკვეული შეცდომები გამოვლინდა;
- ბევრ ქვეყანაში რეფორმების მიმდინარეობის პროცესი კავშირშია ხელფასის ზრდასთან და ეკონომიკის განვითარებასთან;
- არსებობს განსხვავება სხვადასხვა ქვეყნებს შორის სისტემის გამოყენების მეთოდებსა და დანაზოგის განვითარების ტემპებს შორის.

განვითარებული ქვეყნები საპენსიო სისტემის რეფორმის დროს ითვალისწინებენ დემოგრაფიულ და სოციალურ საკითხებდა და პირობებს და ცდილობენ სხვადასხვა მეთოდების გამოყენებით მოძველებული სისტემის განახლებას. გარდა ამისა, განვითარებულ ქვეყნებში საპენსიო რეფორმები ხასიათდება შემდეგი თვისებებით :

- არსებობს საპენსიო უზრუნველყოფის სამი მოდელი: **სავალდებულო ნებაყოფლობითი კორპორატიული და პირადი;**
- ხორციელდება საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემაზე **სახელმწიფო რეგულირება და კონტროლი;**
- მნიშვნელოვანია საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემის პირადი და კორპორატიული ფორმების ხელშეწყობის საკითხი;
- საპენსიო სისტემის პერსონალიზაცია და სხვა.

ახლად განვითარებული და გარდამავალი ეკონომიკის მქონე ქვეყნების წინაშე დგას შემდეგი სახის საკითხები და პრობლემები:

- დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე გადასვლის საკითხი;
- საპენსიო ასაკის ზრდა;
- ინფლაციის მიმდინარე ფონზე, საპენსიო დანაზოგების გაუფასურების წინააღმდეგ ბრძოლა;

- დანაზოგების საშუალებით ფინანსური ბაზრის განვითარება, რომლის მიზანს საპენსიო დანაზოგების გაზრდა წარმოადგენს.

საპენსიო რეფორმებსა და ახალ საპენსიო სისტემებს ახასიათებს რიგი ნაკლოვნებები და უპირატესობები:

დაგროვებითი საპენსიო სისტემის უპირატეობას, წარმოადგენს ის რომ პენსიის გამოთვლის ფორმულა უფრო მეტად გამარტივდა და ის უფრო მეტად ორიენტირებულია საპენსიო დანაზოგზე. გარდა ამისა, საბოლოო პენსიის მოცულობა დამოკიდებული არ არის სახელმწიფო ბიუჯეტის მიერ საპენსიო დანახარჯებზე გამოყოფილ თანხასა და მომსახურის სამუშაო სტაჟზე და ის გამოითვლება მონაწილის რეალურ შემოსავლის მიხედვით და დასაქმებულ პირთა მიერ ინდივიდუალურ საპენსიო ფონდში შეტანილი საპენსიო დანაზოგის მიხედვით. საპენსიო სისტემა უფრო მეტად დაცულია უარყოფითი დემოგრაფიული ცვლილებებისგან, სახელმწიფო ახორციელებს თავის მიზნებს: მოქალაქეები აქტიურად მონაწილეობენ საპენსიო დანაზოგის გაკეთებაში, რომლის საშუალებითაც გარკვეული პერიოდის შემდეგ შეძლებენ საკუთარი თავის სოციალურ დაცვას. პენსიების გამოთვლის კუთხით, ახალი სისტემა უფრო მეტად გამჭვირვალეა. გაზრდილი ასაკის მიუხედავად, მოქალაქეებს შესაძლებლობა ექნებათ უფრო გვიან გავიდნენ პენსიაში, შესაბამისად, მომავალში პენსიონერთა რაოდენობა შედარებით ნაკლები იქნება.

გარდა ამისა, განხილვის საკითხს წარმოადგენდეს ქალები და კერძო (დაგროვებითი) საპენსიო სისტემა და სხვაობა საპენსიო ასაკში, არის თუა არა ეს მამაკაცთა დისკრიმინაცია.

მსოფლიო მასშტაბით, ასევე როგორც საქართველოში შრომის ბაზარზე გაცილებით ნაკლები რაოდენობით არიან წარმოდგენილები, შესაბამისად, მამაკაცებთან შედარებით უფრო ნაკლები საათისა და წლის განმავლობაში მუშაობენ. სწორედ ეს შეიძლება იყოს დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ლიმიტირების საფუძველი, იმუშავებ ცოტას -

შესაბამისად მოაგროვებ ცოტას. გარდა ამისა, მონაცემები აჩვენებს, რომ ქალები მამაკაცაქცეებზე ნაკლებ ხელფასს გამოიმუშავენ და ამ ციფრების უკანაც გენდერული ასპექტი დგას. მიუხედავად იმისა, რომ ქალების შრომით ბაზარზე შემოდინების პროცესი მზარდია, ისინი ძირითადად ასრულებენ ნახევარგანაკვეთიან სამუშაოს მამაკაცებთან შედარებით.

2014 წელს, საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული ცენტრის მონაცემებით, ქალების საშუალო თვიურმა ხელფასმა 618 ლარი შეადგინა, მამაკაცების თვიურმა საშუალო ხელფასმა შეადგინა 980 ლარი. ხელფასებს შორის არსებული გენდერული სხვაობა შესაძლებელია რომ ჩაითვალოს იმის პირობად რომ დაგროვებითი საპენსიო სისტემა გაზრდის ქალებში სიღარიბის რისკს. აუცილებელია არსებობდეს უფრო ეფექტური გენდერული მიდგომა ეკონომიკური უთანასწოროების აღმოსაფხვრელად, რადგან დაგროვებით საპენსიო სისტემას არ ქონდეს გენდერული სხვაობა, როგორც ძირითადად ხელფასების შემთხვევაში არის წარმოდგენილი.

სხვაობა საპენსიო ასაკში, არის თუ არა ეს მამაკაცთა დიკრიმინაცია?

არის თუა არა სხვაობა საპენსიო ასაკში ქალების ყოფის „შესამსუბუქებელი“ გარემოება? ისტორიას რომ გადავხედოთ, ვნახავთ რომ ჯერ კიდევ 1940 წელს ბიტანეთში საპენსიო ასაკად მამაკაცებისთვის 65 წელი დაწესდა, ხოლო ქალებისთვის - 60 წელი. რადგან, ქალებს დაოჯახების შემდეგ, პირდაპირ სთხოვდნენ დამსაქმებლები სამსახურის მითოვებას და ირიბათ იშორებდნენ სამუშაო პოზიციებიდან, ქალს, რომელიც არ მუშაობდა შეეძლო მიეღო როგორც პენსია, ასევე სარგებელი ქმრის სახელმწიფო დაზღვევის კონტრიბუციიდან.

სწორედ, ამ დეტალების გათვალისწინებით, ქალებისთვის დაწესებული საპენსიო ასაკის უფრო დაბალი ზღვარი შესაძლებელია რომ მივიჩნიოთ ლეგიტიმაციად, მათი სამუშაო ბაზრიდან ნაადრევად გაშვების გამო. მეორე მხრივ, შესაძლებელია რომ სახელმწიფოს მიზანს წარმოადგენდეს ქალების მიმართ პასუხისმგებლობის ადრეულად

აღება და გარკვეულ ასპექტში სოციალურ გარანტიად და შევებად შეიძლება მივიჩნიოთ. დღევანდელ ევროპაში, უკვე მიღის პენსიის ასაკის გათანასწორებაზე საუბარი, რომელიც გამოწვეულია გლობალური ფინანსური კრიზისის გამო. დღევანდელ ევროპაში, მიიჩნევენ, რომ საპენსიო ასაკს შორის არსობრივად უთანასწორო სხვაობა არსებობს, იმ ფაქტის გათვალისწინებით, რომ ქალები უფრო მეტხანს ცხოვრობენ და ზოგადად, სიცოცხლის ხანგრძლივობა მატულობს. ქალები საპენსიო ასაკს უფრო ადრე 60 წლის ასაკში აღწევენ, კაცები კი 65 წლამდე იცდიან. ეს ნიშნავს, იმას რომ ქალები თავიანთი ცხოვრების საშუალოდ 40 %-ის მანძილზე იღებენ პენსიას, ხოლო მამაკაცები 31 %-ს.

ევროკომისიამ ურჩია წევრ ქვეყნებს, ქვეყანაში სიცოცხლის ხანგრძლივობის მატებასთან ერთად, ავტომატურად გაზარდონ საპენსიო ასაკი. გარდა ამისა, მოუწოდა წევრ-სახელმწიფოებს, მკაცრად შეზღუდონ პენსიაზე ვადაზე ადრე გასვლის შესაძლებლობები.

ტენდენცია ნათელია, საპენსიო ასაკის სხვაობა, რომელმაც ქალთა სამუშაო პოზიციის არამდგრადობა გარკვეულიწილად უფრო მეტი სახელმწიფო პასუხისმგებლობით დააკომპენსირა, იცვლება „გათანასწორებისა და გათანაბრების“ პრინციპის ბრმა მეთოდებით. ეს მიდგომა, თითქოსდა თვალს ხუჭავს ქალთა დასაქმების სირთულეებზე, არასტაბილურობასა და დაბალ შემოსავალზე. გარდა ამის, სახელმწიფო რამდენიმე წლით ივადებს საპენსიო ვალდებულებას მოქალაქეებზე.

სახელმწიფო პენსიის დანიშვნის წესები.

საქართველოს მოქალაქეს, რომელსაც შეუსრულდა საპენსიო ასაკი, მამაკაცის შემთხვევაში 65 წელი, ხოლო ქალბატონების შემთხვევაში - 60 წელი, სახელმწიფო პენსიის დასანიშნად უნდა მიმართონ სოციალური მომსახურების სააგენტოს ნებისმიერ ტერიტორიულ ორგანოს, რეგისტრაციის ადგილის მიუხედავად.

სახელმწიფო პენსიის დანიშვნა შეუძლიათ:

- საქართველოს მოქალაქეებს;
- საქართველოში სტატუსის მქონე მოქალაქეობის არ მქონე პირებს;
- პენსიის დანიშვნის თაობაზე, განცხადების შეტანის მომენტისათვის ბოლო ათი წლის განმავლობაში საქართველოს ტერიტორიაზე კანონიერ საფუძველზე მუდმივად მცხოვრებ უცხო ქვეყნის მოქალაქეებს;
- უცხო ქვეყნის მოქალაქეებს, რომლებსაც მინიჭებული აქვს საქართველოს მოქალაქეობა (ორმაგი მოქალაქეობის მქონე პირებს)

პენსიის დასანიშნად, სააგენტოს ტერიტორიულ ერთეულში საპენსიო ასაკის მქონე პირის მიერ უნდა წარედგინოს პირადობის დამადასტურებელი მოწმობა, იმ შემთხვევაში, თუ ტერიტორიულ ორგანოს მიმართავს კანონიერი წარმომადგენელი, ამ შემთხვევაში საჭიროა უფლებამოსილების დამადასტურებელი დოკუმენტის წარდგენა.

უცხო ქვეყნის მოქალაქემ, პენსიის დანიშვისათვის დამატებით უნდა წარადგინოს ცნობა იმის თაობაზე, რომ ის არ იღებს პენსიას მეორე ქვეყნიდან, რომლის მოქალაქედაც იგი ითვლება, ასევე სსიპ სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს მიერ გაცემული საინფორმაციო ბარათი, რომლითაც დადასტურდება აღნიშნული პირის საქართველოს ტერიტორიაზე ბოლო 10 წლის მანძილზე კანონიერად ცხოვრების დამადასტურებელი ფაქტი.

საქართველოში სტატუსის მქონე მოქალაქეობის არმქონე პირმა სააგენტოში უნდა წარადგინოს სახელმწიფო სერვისების განვითარების სააგენტოს გადანყვეტილება საქართველოში მოქალაქეობის არმქონე პირის სტატუსის დადგენის შესახებ.

უცხო ქვეყნის მოქალაქემ, რომელსაც მინიჭებული აქვს საქართველოს მოქალაქეობა, ანუ ფლობს ორმაგი მოქალაქეობის სტატუსს, სააგენტოში დამატებით უნდა წარადგინოს ცნობა იმის თაობაზე, რომ ის არ იღებს პენსიას მეორე ქვეყნიდან, რომლის მოქალაქედაც იგი ითვლება.

იმ შემთხვევაში, თუ სააგენტოში განაცხადი პენსიის დანიშვნის შესახებ წარედგინება საპენსიო საფუძვლის წარმოშობის თვეში, ან ამ საფუძვლის წარმოშობის შემდეგ, განცხადებისა და ყველა საჭირო დოკუმენტის წარდგენის თვის მომდევნო თვის პირველი რიცხვიდან ინიშნება პენსია.

იმ შემთხვევაში, თუ სააგენტოში განაცხადი ყველა საჭირო დოკუმენტებთან ერთად წარედგინება პენსიაზე უფლების წარმოშობამდე 10 კალენდარული დღით ადრე, პენსიაზე უფლობის წარმოშობის თვის მომდევნო თვის პირველი რიცხვიდან ინიშნება პენსია.

იმ შემთხვევაში, თუ პირს ერთროულად წარმოეჭვა უფლება „სახელმწიფო პენსიის შესახებ“ კანონით, „სახელმწიფო კომპენსაციისა და სახელმწიფო აკადემიური სტიპენდიის შესახებ“ საქართველოს კანონითა და „სოციალური პაკეტის განსაზღვრის შესახებ“ მთავრობის დადგენილებით გათვალისწინებულ სარგებელზე, მისივე არჩევით მას აქვს მოლოდ ერთი სარგებლის მოთხოვნის უფლება.

გამონაკლის წარმოადგენს, „საქართველოს შეიარაღებული ძალების სამშვიდობო ოპერაციებში მონაწილეობის შესახებ“ საერთაშორისო ოპერაციებისა და სხვა სამშვიდობო მისიებში მონაწილეობისას გარდაცვლილი ან ამ მისიებში მიღებული ჯანმრთელობის დაზიანების გამო გარდაცვლილ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს მომსახურეთა ოჯახის წევრები, ასევე საქართველოს ტერიტორიული მთლიანობისთვის გარდაცვლილთა ოჯახის წევრები. ასევე, სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებისას დაღუპულ ან მიღებული ჭრილობების შედეგად გარდაცვლილ საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროსა და საქართველოს სახელმწიფო უსაფრთხოების სამსახურის ოჯახის წევრები. საგანგებო სიტუაციების მართვის სამსახურის სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებისას დაღუპული ან მიღებული დაზიანების შედეგად გარდაცვლილი მეხანძრე-მაშველების ოჯახის წევრები. აღნიშნულ მოქალაქეებს, სახელმწიფო კომპენსაციასთან ერთად, აქვთ უფლება მიიღონ სახელმწიფო პენსია საპენსიო ასაკის მიღწევის შემდეგ.

იმ შემთხვევაში, თუ პირი ეწევა საჯარო საქმიანობას, პენსიაზე უფლება არ წარმოიშობა და წარმოშობილი უფლებაც წყდება.

ასაკით პენსიონერთათვის სახელმწიფო პენსიის ფულადი ოდენობა განისაზღვრება 200 ლარით. პენსიის მისაღებად პენსიონერმა უნდა მიმართოს „ლიბერთი ბანკს“.

პენსიის შეჩერების საფუძვლებს წარმოადგენს:

- პენსიონერის მიერ 6 თვის განმავლობაში პენსიის მიუღებლობა, ანუ როდესაც ზედიზედ 6 თვის განმავლობაში პენსიონერის კუთვნილი საბანკო ანგარიშიდან არ ხდება თანხის გატანა;
- როდესაც საბანკო ანგარიშიდან თანხა გაიცემა მინდობილობით, მინდობილობის გაცემიდან 1 წლის გასვლის შემდეგ არ მომხდარა მინდობილობის განახლება;
- როდესაც ხდება პენსიის დეპოზიტზე გადატანა და 1 წლის გასვლის შემდეგ პენსიონერ პირს პირადად არ მიუმართავს შესაბამისი განცხადებით საბანკო დაწესებულებისთვის;
- პირის წინასწარ პატიმრობაში ყოფნისას;

აღნიშნული გარემოებებიდან, ერთ-ერთის წარმოშობის მომდევნო თვის პირველი რიცხვიდან პენსია შეჩერდება. პენსია განახლდება, პირის მიერ განახლების თაობაზე განცხადების წარდგენის თვის მომდევნო თვის პირველი რიცხვიდან და მაქსიმუმ გასული 12 თვის მიუღებელი თანხის ანაზღაურება ხდება. გამონაკლის წარმოადგენს, შემთხვევა, როდესაც პირი წინასწარ პატიმრობაში იმყოფება. პირისთვის გამამართლებელი განაჩენის გამოტანისას, შეჩერებული პენსიის განახლება ხდება და ანაზღაურდება ყველა გასული თვის მიუღებელი თანხა.

პენსიის შეწყვეტის საფუძველია:

- პირადი განცხადება;
- პენსიონერის გარდაცვალება;
- საჯარო საქმიანობის განხორციელების პერიოდში, განხორციელებული შრომითი ანაზღაურებადი საქმიანობა საჯარო სამსახურში ან საჯარო სამართლის იურიდიულ პირში. (საჯარო საქმიანობად არ მიიჩნევა საუბნო საარჩევნო კომისიაში განხორციელებული ანაზღაურებადი საქმიანობა და საოლქო საარჩევნო კომისიის დროებითი წევრის მიერ განხორციელებული ანაზღაურებადი საქმიანობა;
- სასამართლოს გამამტყუნებელი განაჩენის კანონიერ ძალაში შესვლა, როდესაც პირს შეეთარდა თავისუფლების აღკვეთის აღსრულება;
- უცხო ქვეყნის მოქალაქისა და სტატუსის მქონე მოქალაქეობის არმქონე პირის საქართველოდან გაძევება.
- პირის მიერ საქართველოს მოქალაქეობის დაკარგვა ან საქართველოს მოქალაქეობიდან გასვლა;
- პენსიის შეჩერების დღიდან 3 წლის გასვლა;
- სახელმწიფო კომპენსაციის დანიშვნა.

გამონაკლის წარმოადგენს, „საქართველოს შეიარაღებული ძალების სამშვიდობო ოპერაციებში მონაწილეობის შესახებ“ საერთაშორისო ოპერაციებისა და სხვა სამშვიდობო მისიებში მონაწილეობისას გარდაცვლილი ან ამ მისიებში მიღებული ჯანმრთელობის დაზიანების გამო გარდაცვლილ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს მომსახურეთა ოჯახის წევრები, ასევე საქართველოს ტერიტორიული მთლიანობისთვის გარდაცვლილთა ოჯახის წევრები. ასევე, სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებისას დაღუპულ ან მიღებული ჭრილობების შედეგად გარდაცვლილ საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროსა და საქართველოს სახელმწიფო უსაფრთხოების სამსახურის ოჯახის წევრები. საგანგებო სიტუაციების მართვის სამსახურის სამსახურეობრივი მოვალეობის შესრულებისას დაღუპული ან მიღებული დაზიანების შედეგად გარდაცვლილი მეხანძრე-მაშველების ოჯახის წევრები. აღნიშნულ მოქალაქეებს,

სახელმწიფო კომპენსაციასთან ერთად, აქვთ უფლება მიიღონ სახელმწიფო პენსია საპენსიო ასაკის მიღწევის შემდეგ.

თავი IV კვლევა და კვლევის შედეგები

როგორც, განვიხილეთ საპენსიო პოლიტიკის ეფექტიანობის მაჩვენებელია ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური მდგრადობა, რადგან საპენსიო პოლიტიკა და მასთან დაკავშირებული საკითხები, სოციალურ-ეკონომიკური ხასიათისაა, წარმოდგენილი სამაგისტრო ნაშრომის თემატიკა ინტერესის არეალს წარმოადგენს თითქმის ყველა ასაკის მოქალაქისთვის. თეორიული ლიტერატურის დამუშავების შედეგად სახეზე გვაქვს მთელი რიგი საკითხები, რომელიც იწვევს აზრთა სხვადასხვაობას საპენსიო სისტემასთან მიმართებაში. განსაკუთრებით ბოლო პერიოდში საქართველოში განხორცილებული საპენსიო რეფორმის შემდეგ, რომელიც დღესაც კი განხილვის საგანს წარმოადგენს.

საპენსიო სისტემასთან მიმართებაში მოქალაქეების დამოკიდებულების უკეთ წარმოჩენისთვის, ჩატარებულ იქნა სოციოლოგიური საზოგადოებრივი კვლევა, კვლევის შედეგად გამოიკვეთა კონკრეტული შეხედულებები საქართველოში არსებულ საპენსიო სისტემისთან მიმართებაში.

კითხვარი შედგებოდა 10 კითხვისაგან, რომელიც, მოითხოვდა, მითითებული პასუხებისგან, რესპოდენტისთვის სასურველი პასუხის არჩევას.

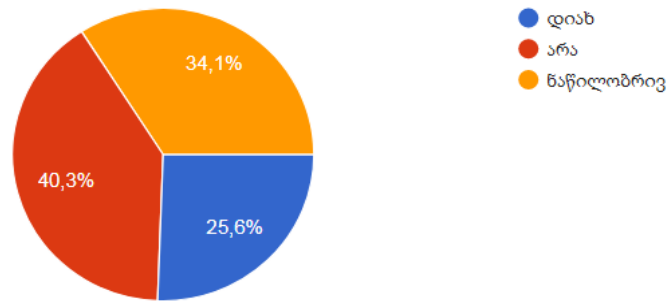
გამოკითხვაში მონაწილეობა მიიღო 135 სრულწლოვანმა რესპოდენტმა, ანონიმურობის უზრუნველყოფით, რადგან უფრო თამამად დაფიქსირებულიყო რესპოდენტის მოსაზრება ამა თუ იმ საკითხთან დაკავშირებით.

დიაგრამა N1. ფლობთ, თუ არა ინფორმაციას რომელიმე ქვეყნის საპენსიო პოლიტიკაზე (გარდა საქართველოსი)?

ფლობთ თუ არა ინფორმაციას რომელიმე ქვეყნის საპენსიო პოლიტიკაზე (გარდა საქართველოსი)?



129 ОТВЕТОВ

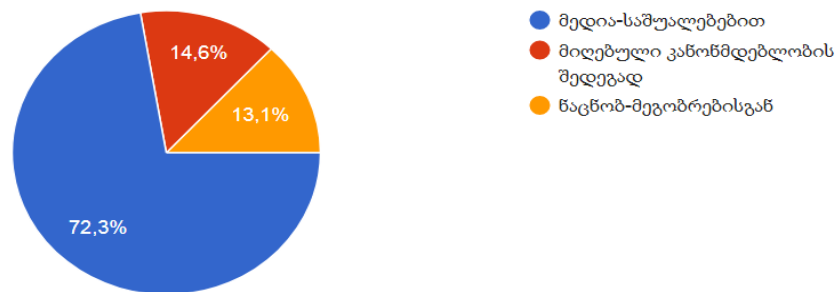


მოცემულ დიაგრამის საფუძველზე, პროცენტული მაჩვენებელი შემდეგნაირად ნაწილდება: რესპოდენტთა 25,6 %-ს აქვს ინფორმაცია რომელიმე სხვა ქვეყნის საპენსიო პოლიტიკაზე, 40,3 %-ს არ აქვს ინფორმაცია, ხოლო - 34,1% ნაწილობრივ ფლობს ინფორმაციას ამა თუ იმ ქვეყნის საპენსიო პოლიტიკაზე.

დიაგრამა N2. ძირითადად საიდან იღებთ, ინფორმაციას საპენსიო სისტემის ცვლილების შესახებ?

ძირითადად, საიდან იღებთ ინფორმაციას საპენსიო სისტემის ცვლილების შესახებ?

130 ОТВЕТОВ



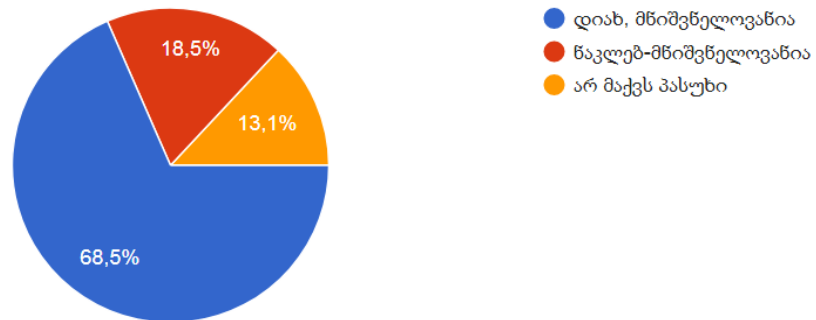
მედია საშუალებებით ინფორმაციას იღებს, მოქალაქეობის საკმაოდ დიდი რაოდენობა, პროცენტული მაჩვენებელი უდრის 72,3 %-ს, პროცენტული გადანაწილება მოულოდნელობას არ წარმოადგენს, იმის გათვალისწინებით, რომ ტელევიზია, ინფორმაციის მიღების ყველაზე მაშტაბურ საშუალებას წარმოადგენს. მიღებული კანონმდებლობის შედეგად ინფორმაციას იღებს მოქალაქეების 14,6 %, ხოლო 13,1 % ინფორმაციას იღებს ნაცნობ-მეგობრებისგან, რომლების ინფორმაციის არაფორმალურ წყაროს წარმოადგენენ.

დიაგრამა N3. მნიშვნელოვანია თუ არა ქვეყანაში გამართული საპენსიო პოლიტიკა ქვეყნის ეკონომიკური ზრდა-განვითარებისთვის?

მნიშვნელოვანია თუ არა ქვეყანაში გამართული საპენსიო პოლიტიკა ქვეყნის ეკონომიკური ზრდა-განვითარებისთვის?



130 ОТВЕТОВ



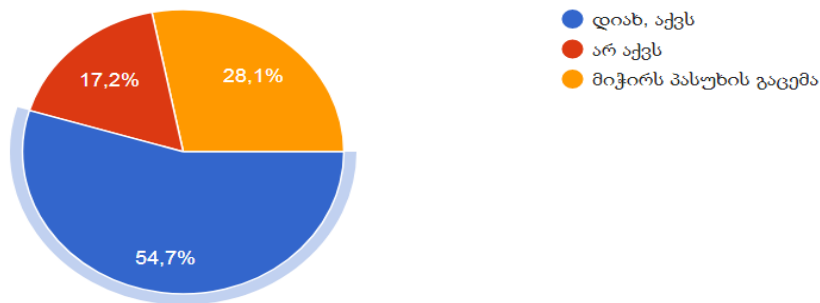
მოქალაქეების 68,5% თვლის რომ ქვეყანაში გამართული საპენსიო პოლიტიკის გატარება მნიშვნელოვანია ქვეყნის ეკონომიკური ზრდა-განვითარებისთვის, 18,5 % აღნიშნულს, ნაკლებ-მნიშვნელოვნად მიიჩნევს, ხოლო 13,1 % არ აქვს პასუხი.

დიაგრამა N4. აქვს თუ არა დემოგრაფიულ ვითარებას კავშირი საპენსიო პოლიტიკის ეფექტიანობასთან?

აქვს თუ არა დემოგრაფიულ ვითარებას კავშირი საპენსიო პოლიტიკის ეფექტიანობასთან?



128 ОТВЕТОВ



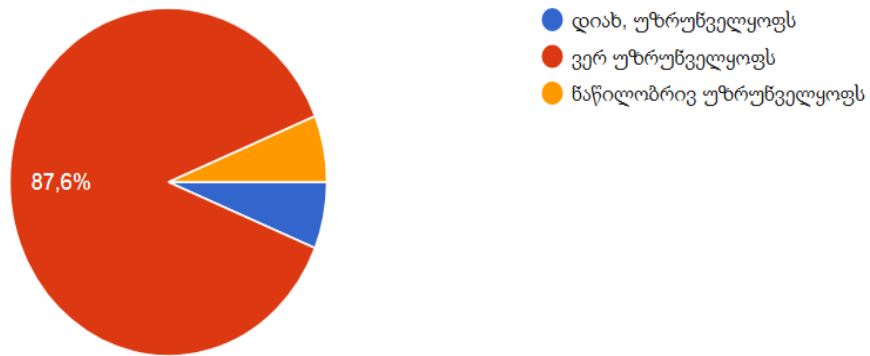
საქართველოსთვის, რომლის დემოგრაფიული ვითარება ცვალებადია და ახასიათებს ერის დაბერების მკვეთრად გამოხატული ტენდენცია, ეფექტიანი საპენსიო სისტემის ფუნქციონირება ქვეყნის განვითარების ერთ-ერთ წინაპირობს წარმოადგენს. გამოკითხულთა 54,7 % თვლის რომ დემოგრაფიულ ვითარებას აქვს კავშირი საპენსიო პოლიტიკის ეფექტიანობასთან, 17,2 %-ს არ აქვს პასუხი, 28,1-ს უჭირს პასუხის გაცემა.

დიაგრამა N5. თქვენი აზრით, უზრუნველყოფს თუ არა დღესდღეისობით არსებული პენსია ღირსეულ სიბერეს?

თქვენი აზრით, უზრუნველყოფს თუ არა დღეს-დღეისობით არსებული პენსია ღირსეულ სიბერეს?



129 ОТВЕТОВ



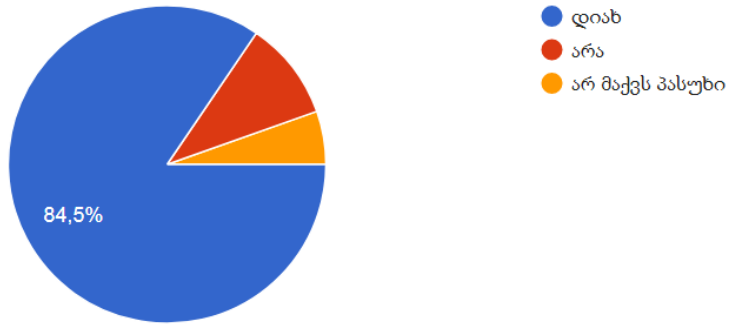
რესპოდენტთა 87,6 % პროცენტი თვლის, რომ დღესდღეისობით არსებული პენსიის ოდენობა ვერ უზრუნველყოფს ღირსეულ სიბერეს, დარჩენილი პროცენტული მაჩვენებლები გადანაწილებულია უზრუნველყოფისა და წაწილობრივ უზრუნველყოფას შორის. აღნიშნული პროცენტული მაჩვენებელი მოულოდნელობას არ წარმოადგენს, განსაკუთრებით, იმ ფონზე, როდესაც ქვეყნის მოსახლეობის უმეტესობას უჭირს.

დიაგრამა N6. უნდა მოხდეს თუ არა საპენსიო ასაკის ზღვარის დაწევა?

უნდა მოხდეს თუ არა საპენსიო ასაკის ზღვარის დაწევა?



129 ОТВЕТОВ



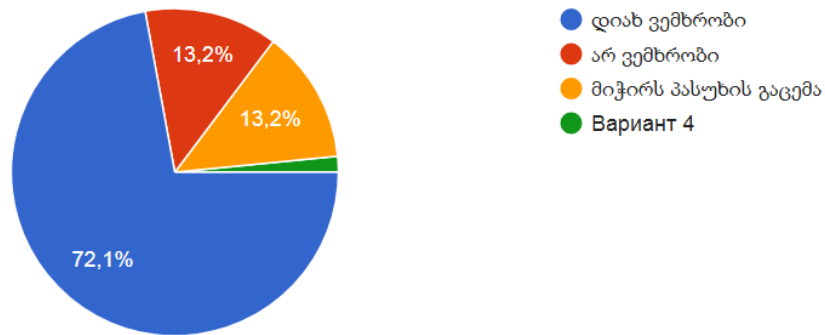
რესპოდენტის პასუხების პროცენტული მაჩვენებლის გათვალისწინებით (იხილეთ დიაგრამა N5) მოქალაქეებს აქვთ გარკვეული მოსაზრებები, იმასთან დაკავშირებით, რომ უნდა მოხდეს, როგორც პენსიის ოდენობის ზრდა, ასევე საპენსიო ასაკის ზღვარის დაწევა. საპენსიო ასაკის ზღვარის დაწევის მომხრეა გამოკითხულთა 84,5 %.

დიაგრამა N7. ემხრობით, თუ არა იმ აზრს რომ მოხდეს საპენსიო ასაკის გათანაბრება (ქალსა და მამაკაცს შორის)

ემხრობით, თუ არა იმ აზრს, რომ მოხდეს საპენსიო ასაკის გათანაბრება? (ქალსა და მამაკაცს შორის)



129 ОТВЕТОВ



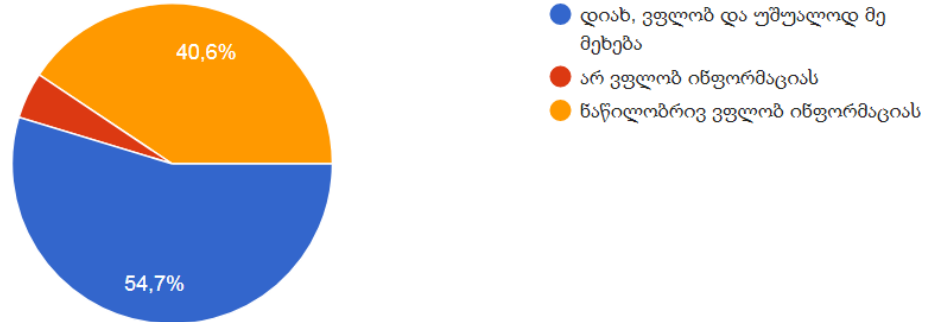
გამოკითხულთა 72,1 % თვლის, რომ უნდა მოხდეს პენსიის გათანაბრება გენდერულ ჭრილში. 13,2 % არ ემხრობა აღნიშნულ მოსაზრებას, 13,2%-ს უჭირს პასუხის გაცემა.

დიაგრამა N8. ფლობთ თუ არა ინფორმაციას დაგროვებით საპენსიო სისტემის თაობაზე?

ფლობთ თუ არა ინფორმაციას დაგროვებით საპენსიო სისტემის თაობაზე?



128 ОТВЕТОВ

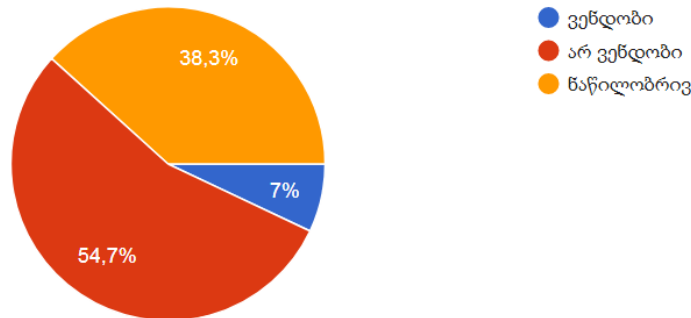


ის ფაქტი, რომ 54,7 % ფლობს ინფორმაციას დაგროვებით საპენსიო სისტემის შესახებ, რომელიც თითოეული მოქალაქისთვის უმნიშვნელოვანესი საკითხია, მიუთითებს აღნიშნული ჯგუფის სოციალურ აქტიუობაზე, მაგრამ გასათვალისწინებელია ის ფაქტიც, რომ აღნიშნული უშუალოდ მათ ეხებათ. 40,6 % ნაწილობრივ ფლობს ინფორმაციას დაგროვებით საპენსიო სისტემის თაობაზე.

დიაგრამა N9. ენდობით, თუ არა დაგროვებით საპენსიო სისტემას?

ენდობით, თუ არა დაგროვებით საპენსიო სისტემას?

128 ОТВЕТОВ



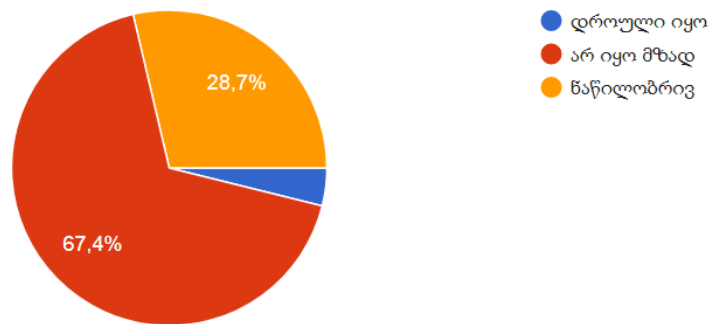
გამოკითხულთა ნახევარზე მეტი 54,7% დაგროვებით საპენსიო სისტემის მიმართ ნდობა არ აქვს, მხოლოდ 7 % აქვს ნდობა გამოცხადებული დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე, ხოლო ნაწილობრივ - 38,3 %. აღნიშნულიდან გამომდინარე, შეიძლება გაკეთდეს დასკვნა, რომ დაგროვებითი საპენსიო სისტემა ბალებს ეჭვებს, იმასთან დაკავშირებით, რომ რეალურად სამუშაო პერიოდში მონაწილის მიერ ინდივიდუალურ ანგარიშზე დანაზოგის სახით აღრიცხული თანხა, რამოდენიმე ათეულ წლის შემდეგ თუ დაუბრუნდება მონაწილე პირს.

დიაგრამა N10. იყო თუ არა საქართველო მზად დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე გადასვლისთვის?

იყო თუ არა საქართველო მზად დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე გადასვლისთვის?



129 ОТВЕТОВ



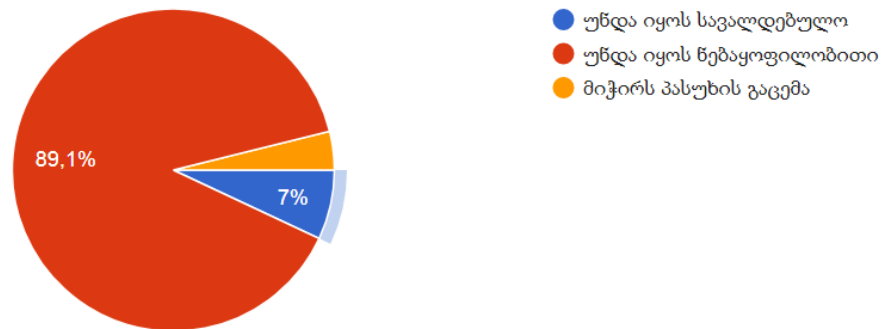
რესპოდენტთა უმრავლესობა, 67,4 პროცენტი თვლის რომ ჩვენი ქვეყანა დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე გადასვლისთვის მზად არ იყო, გასათვალისწინებელია ის ფაქტი, რომ დასაქმებული თავისი შემოსავლის 20% იხდის საშემოსავლო გადასახადის სახით, ამას ემატება საპენსიო შენატანი 2 %-ის ოდენობით, რაც წარმოადგენს გარკვეულ წნეხს დასაქმებულზე. 28,7 % თვლის, რომ საქართველოს საპენსიო სისტემის რეფორმირება უნდა მომხდარიყო და გადასულიყო დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე.

დიაგრამა N11 თქვენი აზრით, დაგროვებით საპენსიო სისტემაში ჩართვა სავალდებულო უნდა იყოს თუ ნებაყოფლობითი?

თქვენი აზრით, დაგროვებით საპენსიო სისტემაში ჩართვა სავალდებულო უნდა იყოს თუ ნებაყოფლობითი?



129 ОТВЕТОВ



გამოკითხულთა უმრავლესობა 89,1 % თვლის, რომ საპენსიო სისტემაში ჩართვა უნდა იყოს ნებაყოფლობით, აღნიშნული ფაქტის მიზეზი შესაძლებელია იყოს გარკვეული სახის კითხვები, რომლებიც ჩნდება დაგროვებით საპენსიო სისტემასთან მიმართებაში. მხოლოდ 7 % თვლის რომ დაგროვებით საპენსიო სისტემაში ჩართვა უნდა იყოს სავალდებულო. საპენსიო რეფორმის წარმატებით განხორციელებისთვის, ასევე მაქსიმალური ეფექტის მისაღებად, მნიშვნელოვანია, რომ დაგროვებით საპენსიო სისტემაში ჩართული იყოს სამუშაო ასაკის პირთა უმრავლესობა, მთლიან სამუშაო ძალასთან მიმართებით.

სამაგისტრო თემაზე ჩატარებულმა კვლევამ, გვიჩვენა მოქალაქეთა დამოკიდებულება საქართველოში არსებულ საპენსიო სისტემასთან დაკავშირებით,

აღნიშნული კვლევის შედეგად მიღებული პასუხების მიხედვით, მოქალაქეებს სურთ, რომ მოხდეს პენსიის მატება, საპენსიო ასაკის ზღვარის დაწვეა და ასაკის გათანაბრება გენდერულ ჭრილში. დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე გადასვლა საქართველოს მოსახლეობისათვის წარმოადგენდა სიახლეს და სიფრთხილით ეკიდებიან აღნიშნულ სიახლეს, გარდა ამისა, არსებობს გარკვეული კითხვები, იმ ფონზე, როდესაც მოსახლეობის დიდი ნაწილი უმუშევარია. საპენსიო თანხების აკუმულირება ხდება საპენსიო ფონდებში და რეალურად საპენსიო ფონდების მიერ ხდება აღნიშნული თანხების მართვა. არავინ არ იცის, რა მოხდება წლების შემდეგ, როცა მონაწილე პირი მიაღწევს საპენსიო ასაკს.

დასკვნა

ყოველივე აღნიშნულიდან გამომდინარე, საპენსიო პოლიტიკა ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური მდგრადობის ერთ-ერთი ძირითადი მაჩვენებელია. საპენსიო სისტემის ჩამოყალიბება დაკავშირებულია იმ რეფორმების ეტაპობრივად განხორციელებასთან, რომელსაც ესა თუ ის ქვეყანა იყენებს საპენსიო სისტემის ეფექტიანობისთვის.

მე-20 საუკუნეში დასავლეთ ქვეყნებში ჩამოყალიბებულმა სახელმწიფო გადანაწილებითმა საპენსიო სისტემამ მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანა ხანდაზმული ადამიანებისთვის სიღარიბის შემცირებაში და მათთვის ღირსეული პირობების შექმნაში, თუმცა, მომავალში, ხანდაზმულთა მზარდი რაოდენობის გამო, გადანაწილებითი საპენსიო სისტემა მნიშვნელოვანი წნეხის ქვეშ აღმოჩნდება, მოსალოდნელია დამატებითი წნეხი სახელმწიფო ბიუჯეტზე და გადასახადის გადამხდელზე, რადგან შესაძლებელია, რომ გაზრდილი გადასახადების საფუძველზე მოხდეს გაზრდილი ხარჯების დაფარვა, ეს კი გამოიწვევს მოსახლეობის სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის გაუარესებას. მსოფლიოში მიმდინარე მოსახლეობის დაბერების ფონზე, განსაკუთრებულ აქტუალობას იძენს ამ ქვეყნებში საპენსიო სისტემების მდგრადობის უზრუნველყოფის საკითხი. საპენსიო სისტემების ეფექტიანად ფუნქციონირებისთვის, მიმდინარეობს საპენსიო სისტემების რეფორმირება და რეფორმების წარმატებით განხორციელება.

სამაგისტრო ნაშრომში წარმოდგენილია საპენსიო სისტემის ტიპები, რომელიც შეიძლება იყოს, როგორც გადანაწილებითი, ასევე დაგროვებითი, საპენსიო სისტემის შემადგენელი ელემენტები - საპენსიო სქემები, საპენსიო სისტემის სვეტები, საპენსიო

სისტემებისთვის დამახასიათებელია სპეციფიკური ტერმინები, რომელიც ფრიად მნიშვნელოვანია საპენსიო სისტემების უკეთ გაცნობისთვის.

მე-20 საუკუნის ბოლოს ევროპაში მიმდინარე დემოგრაფიული გამოწვევების გამო, აუცილებელი გახდა საპენსიო პოლიტიკის რეფორმირება, სწორედ ამიტომ „ბისმარკისეული საპენსიოსიო სისტემის“ ჩანაცვლება ხდება „გადაიხადე გზა და გზა“ (pay as you go) საპენსიო სისტემით.

90-იანი წლების ბოლოს, ევროპის ზოგიერთმა ქვეყანამ შეინარჩუნეს ე. წ. „გზა და გზა გადახდის“ სოლიდარობის პრინციპი, ზოგიერთებმა კი, უფრო ძირეული რეფორმები განახორციელეს: კერძო საპენსიო სქემებით მოხდა ჩანაცვლება საჯარო საპენსიო სქემებისა., რითაც მოხდა გადანაცვლება ერთსვეტიანი მოდელიდან მრავალ სვეტიან მოდელზე.

საქართველოს საპენსიო სისტემის რეფორმის უკეთ განსაზღვრისთვის შესწავლილი იქნა ევროპისა და ამიერკავკასიის ქვეყნებში არსებული საპენსიო სისტემების ფუნქციონირების მაგალითები. მსოფლიო ეკონომიკურ-სოციალური ცვლილებები, საგარეო ფაქტორები, გლობალიზაციის ზეგავლენა საკმაოდ დიდ რყევებს აყენებს ეკონომიკურ სტაბილურობას, რაც თავისთავად ზემოქმედებს საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკურ გარემოზეც.

საქართველოს გადანაწილებითი საპენსიო სისტემის დაფინანსების წყაროს საბჭოთა პერიოდიდან მოყოლებული სახელმწიფო ბიუჯეტი წარმოადგენდა, მიუხედავად პენსიის ეტაპობრივად ზრდისა, იგი მცირედით აღემატება საარსებო მინიმუმს, გარდა ამისა, გადანაწილებითი საპენსიო სისტემა დაფუძნებულია სოლიდარობის პრინციპზე, რომელიც გარკვეული რისკების მატარებელია (ცვალებადი დემოგრაფიული მდგომარეობა, მზარდი მიგრაციული პროცესები, ნაკლები შობადობა) რომლის რეგულირებას სახელმწიფო ვერ უზრუნველყოფს. ამ და სხვა მიზეზების გამო, აუცილებელი გახდა 2019 წლის 01 იანვრიდან დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე გადასვლა, რომელიც იქცა დებატებისა და განხილვის საგნად.

უნდა აღინიშნოს, რომ საპენსიო პოლიტიკის სისტემური ტრანსფორმაცია ახალ სოციალურ შედეგებს იძლევა, კერძოდ მოსახლეობის შეგნებაში ჩნდება ახალი მენტალიტეტი, შრომის დისციპლინა და ადამიანი შრომისუნარიანობის თვითრეგულირებას ახდენს.

რომ ვისაუბროთ, დაგროვებით საპენსიო სისტემის დანერგვის შედეგად, მიღებულ სარგებელზე მინიმუმ რამდენიმე ათეული წელი არის საჭირო, როდესაც საპენსიო სისტემის მონაწილე პირები დაიწყებენ პენსიაზე გასვლას, შემდეგ შესაძლებელი იქნება დასკვნების გაკეთება თუ რამდენად შედეგიანია სისტემა.

საქართველოში მძიმე სოციალური ფონის პარალელურად, სიღარიბის დაძლევის გზების ძიება მუდამ აქტუალურია. პენსიის საკითხების გადაწყვეტაც ერთგვარ პოლიტიკურ იარაღს წარმოადგენს, რადგან პენსია და პენსიასთან დაკავშირებული სიახლე თუ რეფორმა ქვეყნის თითოეული მოქალაქისათვის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან საკითხს წარმოადგენს.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. გვალია ტარიელ, 25.05.2017 წ. Forbes, „საპენსიო რეფორმა და კორპორაციული მმართველობა“, ელ. მისამართი: [cache:http://www.economy.ge/uploads/ecopolitic/2020/saartvelo_2020.pdf](http://www.economy.ge/uploads/ecopolitic/2020/saartvelo_2020.pdf)
2. დევიდარიანი დემნა, 05.02.2016 წ. „დაგროვებითი საპენსიო სისტემის რეფორმის ანალიზი“, ელ. მისამართი: <https://idfi.ge/ge/analysis-of-accumulative-pension-system>
3. ებერტ ფრიდრიხის ფონდი, „ვუახლოვდებით ევროპას? ეკონომიკური და სოციალური პოლიტიკა საქართველოში, სომხეთსა და აზერბაიჯანში“, ელ. მისამართი: <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-----0-11--11-ka-50---20-about---00-3-1-00-0-0-11-1-0utfZz-8-00&a=d&c=ekonomik&cl=CL2.6&d=HASH01102d428fe5f220a31b5580.7.1>
4. საერთაშორისო გამჭვირვალობა საქართველო, 01.03.2018 წ. „ათი შენიშვნა საპენსიო რეფორმაზე“, ელ. მისამართი: <https://www.transparency.ge/ge/post/10-shenishvna-sapensio-repormaze>
5. საქართველოს კანონი „არასახელმწიფო საპენსიო დაზღვევისა და უზრუნველყოფის შესახებ“ (30.10.1998 წ.) www.matsne.ge
6. საქართველოს კანონი „დაგროვებითი პენსიის შესახებ“ (21.07.2018 წ.). ელ. მისამართი: <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/4280127?publication=0>
7. საქართველოს კანონი, „სავალდებულო სოციალური დაზღვევის შესახებ“, (მიღების თარიღი: 20.06.2003 წ. ძალის დაკარგვის თარიღი: 01.01.2006 წ) www.matsne.ge
8. საქართველოს კანონი, „სახელმწიფო კომპენსაციისა და სახელმწიფო აკადემიური სტიპენდიის შესახებ“ (27.12.2005 წ.) www.matsne.ge
9. საქართველოს კანონი, „სახელმწიფო პენსიის შესახებ“ (23.12.2005 წ.) www.matsne.ge
10. საქართველოს კანონი, „მაღალმთიანი რეგიონების განვითარების შესახებ“ (16.07.2015 წ.) www.matsne.ge

11. საქართველოს მთავრობა, 2018 წ. „რეგულირების გავლენის შეფასება დაგროვებით საპენსიო რეფორმაზე“, ელ. მისამართი http://www.economy.ge/uploads/files/2017/reformebi/regulirebis_gavlenis_shefaseba_dagrovebit_sapensio_reformaze.pdf.
12. საქართველოს მთავრობის დადგენილება N400, 17.06.2014 წ. - საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგიის „საქართველო 2020“ დამტკიცებისა და მასთან დაკავშირებული ზოგიერთი დებულების თაობაზე. ელ. მისამართი: http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:http://www.economy.ge/uploads/ecopolitic/2020/saqartvelo_2020.pdf
13. საქართველოს მთავრობის დადგენილება N145, 28.07.2006 წ. „სოციალური დახმარების შესახებ“
14. საქართველოს მთავრობის დადგენილება N181, 29.08.2007 წ. (ძალის დაკარგვის თარიღი: 01.09.2012 წ.), „პრომითი სტაჟის მიხედვით საპენსიო ასაკის საფუძვლით დანიშნული სახელმწიფო პენსიის დანამატის განსაზღვრის შესახებ“.
15. სოციალური მომსახურების სააგენტო, სახელმწიფო პენსია, (08.01.2019 წ.) ელ. მისამართი: http://ssa.gov.ge/index.php?lang_id=GEO&sec_id=23
16. უროტაძე ჯაბა, სადისერტაციო ნაშრომი, „საქართველოს საპენსიო პოლიტიკა და მსოფლიო გამოცდილება“, ივანე ჯავახიშვილის სახ. თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, თბილისი 2016 წელი.
17. ლაძაძე პაატა, 07.12.2017 წ. „პენსიისა და საპენსიო რეფორმის თაობაზე“, ელ. მისამართი: <https://forbes.ge/news/3133/pensiisa-da-sapensio-reformis-Taobaze>
18. ხელაია ნინო, 11.06.2018 წ. „საპენსიო პოლიტიკის ევოლუცია: რატომ გახდა საჭირო ევროპის ქვეყნებში საპენსიო სისტემების რეფორმირება“ ელ. მისამართი: <https://1tv.ge/analytics/sapensiopolitikis-evolucia-ratom-gakhda-sachiro-evropis-qveynebshi-sapensio-sistemebis-reformireba/>
19. ხონელიძე გვანცა, 30.03.2017 „ქალები და სახელმწიფო პენსია: პრივილეგია და უხილავი უთანასწორობა“ ელ. მისამართი: <http://feminism-boell.org/ka/2017/03/30/kalebi-da-saxelmcipi-pensia-privilegia-tu-uxilavi-utanascoroba>
20. ჯინჭარაძე ბ. 02.10.2017 წ. „საპენსიო რეფორმის გამონვევები, დადებითი და უარყოფითი მხარეები“ ელ. მისამართი:
21. <http://bfm.ge/%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%9E%E1%83%94%E1%83%9C%E1%83%A1%E1%83%98%E1%83%9D-%E1%83%A0%E1%83%94%E1%83%A4%E1%83%9D%E1%83%A0%E1%83%9B%E1%83%98%E1%83%A1-%E1%83%92%E1%83%90%E1%83%9B%E1%83%9D%E1%83%AC%E1%83%95/>

22. ჰუსეიბაუთი მარტინ, 01.12.2017 წ. „ საპენსიო სისტემის რეფორმა საქართველოში, კომენტარები და ალტერნატივები“, ელ. მისამართი:

http://www.fescaucasus.org/fileadmin/Publications/2016/Pension_System_Reform_in_Georgia_Hutsebaut_GEO.pdf