სსიპ გორის სახელმწიფო სასწავლო უნივერსიტეტი

ლალი მიჩიტაშვილი

საქართველოს საპენსიო სისტემა

სამაგისტრო ნაშრომი შესრულებულია
სოციალურ მეცნიერებათა, ბიზნესისა და სამართალმცოდნეობის ფაკულტეტზე
ბიზნესის ადმინისტრირების მაგისტრის აკადემიური ხარისხის მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: ნათია ჟოჟუაშვილი
ასოცირებული პროფესორი

გორი
2019

ანოტაცია

ლ. მიჩიტაშვილი

საქართველოს საპენსიო სისტემა

ბოლო ორი ათწლეულის განმავლობაში საქართველოს დემოგრაფიული შემადგენლობა მნიშვნელოვნად შეიცვალა. ასაკოვანი მოსახლეობის ზრდა და შობადობის დონის შემცირება თვალსაჩინო ტენდენციაა, რამაც თავის მხრივ, შრომისუნარიანი მოსახლეობის რაოდენობის შემცირება გამოიწვია. საქართველოს დემოგრაფიული მდგომარეობის ტიპის ქვეყნებისთვის, რომელსაც ახასიათებს ერის დაბერების მკვეთრად გამოხატული ტენდენცია, ამასთნავე სუსტი ეკონომიკისა და სოციალური სიდუხჭირის ფონზე სულ უფრო მნიშვნელოვანი და აუცილებელი ხდება საპენსიო სისტემის ეფექტიანი ფუნქციონირება. ჩვენს მიერ წარმოდგენილი სამაგისტრო თემა, სწორედ საპენსიო სისტემის, კერძოდ, დაგროვებითი საპენსიო მოდელის დანერგვის მნიშვნელობისა და საჭიროების განსაზღვრას ეფუძნება.

კვლევის საგანს წარმოადგენს საქართველოს საპენსიო სისტემა, საპენსიო სისტემის რეფორმის ანალიზი, არსებული ნაკლოვანებების გამოვლენა და ოპტიმალური საპენსიო მოდელის განსაზღვრა.

კვლევის ობიექტს წარმოადგენს პენსია, პენსიის სახეები და მნიშვნელობა. დაგროვებითი საპენსიო მოდელის არსი, მისი შესაძლო დადებითი და უარყოფითი შედეგები.

კვლევის მიზანია განვიხილოთ საქართველოს საპენსიო სისტემა, დავადგინოთ დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მნიშვნელობა და როლი მოსახლეობის სოციალური მდგომარეობის გაუმჯობესების კუთხით.

კვლევის **მეცნიერულ სიახლეებში** ასახულია საქართველოს საპენსიო სისტემის, საპენსიო სისტემის რეფორმის მნიშვნელოვანი ანალიზი, გამოვლენილია ნაკლოვანებები და შესაძლო მოსალოდნელი შედეგები. დასახულია არსებული პრობლემების გადაწყვეტის გზები და გაცემულია რეკომენდაცია ისეთი საპენსიო სისტემის დანერგვაზე, რომელიც უნდა გახდეს საპენსიო უზრუნველყოფის ძირითადი წყარო.

Anotation

L. michitashvili

Georgian pension system

The demographic composition of Georgia has changed substantially over the last two decades. Increased age and decrease in childbirth levels is a visible trend that has led to a decrease in the number of workforce population. The country's demographic situation is characterized by a sharp expression of the nation's aging, as well as the efficient functioning of the pension system in the light of weak economic and social hardship. Mastering topics presented by us are based on the importance of the pension system, namely the introduction of the accumulated pension model.

The subject of research is the pension system of Georgia, analysis of pension system reform, identification of existing shortcomings and determining optimal pension model.

The research object is a pension, pension type and meaning. The essence of the accumulated pension model, its possible positive and negative consequences.

The goal of the research is to consider the pension system of Georgia, to establish the importance of the accumulated pension system and the role of the population to improve social conditions

The scientific innovations of the research show a significant analysis of the pension system reform, pension system reforms, deficiencies and possible expected outcomes. The ways of solving existing problems are set and recommendation is to introduce a pension system that is the main source of pension funding.

შინაარსი

შესავალი 5

თავი I
საპენსიო სისტემების საერთაშორისო გამოცდილება

1.1. მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნებში მოქმედი საპენსიო მოდელები 9
1.2. ესტონეთის საპენსიო სისტემის დანერგვის და განვითარების ისტორია 19

თავი II
საქართველოს საპენსიო სისტემა

2.1. საქართველოს საპენსიო სისტემის ჩამოყალიბება და განვითარება 27
2.2. საქართველოში არსებული საპენსიო სისტემის ნაკლოვანებები 35

თავი III
საპენსიო სისტემის რეფორმის საჭიროება

3.1. პენსიის როლი სიღარიბესთან ბრძოლის კუთხით 37
3.2. დემოგრაფიული გამოწვევები და ფისკალური ხარჯი 40
3.3. სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის გაუმჯობესების მიზნით საქართველოს მთავრობის პოლიტიკა 42

თავი IV
საპენსიო სისტემის რეფორმის მიმოხილვა, შეფასება

4.1. დაგროვებითი საპენსიო სისტემა 45
4.2. საქართველოს საპენსიო სისტემის შესახებ მოსახლეობის დამოკიდებულებისა და მოლოდინების კვლევა 67

დასკვნა 72
გამოყენებული ლიტერატურა 78
დანართები 80

შესავალი

თემის აქტუალობა.

საპენსიო პოლიტიკა სახელმწიფოს სოციალური პოლიტიკის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი შემადგენელი ნაწილია. ეფექტიანი საპენსიო სისტემის დანერგვის გარეშე რთულია ქვეყნის ეკონომიკის განვითარება და მოქალაქეთა სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესება.

თანამედროვე მსოფლიოში სახელმწიფოების უმრავლესობა აღიარებს მოქალაქეთა სოციალურ უფლებებს და მათი უზრუნველყოფის მიზნით სოციალური დაცვის სისტემას ქმნის. სოციალური დაცვის სისტემა მოიცავს ორ ძირითად კომპონენტს - მიზნობრივ სოციალურ დახმარებას სიღარიბის ზღვარს მიღმა მყოფი ოჯახებისთვის და საპენსიო სისტემას.

საპენსიო თემაზე მსჯელობა კიდევ უფრო აქტუალური ხდება მსოფლიოში მიმდინარე მოსახლეობის დაბერების პროცესის გამო. მსოფლიო ბანკის 2014 წლის ანგარიშის მიხედვით, მსოფლიოში მიმდინარე მოსახლეობის დაბერების პროცესის შედეგად, როდესაც პენსიონერთა წილი მოსახლეობაში თანდათან გაიზრდება, ხანდაზმულთა მზარდი რაოდენობის გამო საპენსიო უზრუნველყოფის ხარჯების მნიშვნელოვანი ზრდა არის მოსალოდნელი, რაც დამატებითი წნეხი იქნება სახელმწიფო ბიუჯეტზე და გადასახადის გადამხდელებზე და გააუარესებს მოქალაქეების სოციალურ-ეკონომიკურ მდგომარეობას. აღსანიშნავია, რომ არსებული დინამიკიდან გამომდინარე მოსახლეობის დაბერების პროცესი საქართველოშიც აქტიურად მიმდინარეობს და საპენსიო ასაკის მოსახლეობის ხვედრითი წილი მომავალში მნიშვნელოვნად გაიზრდება. შესაბამისად, გაიზრდება წნეხი სახელმწიფო ბიუჯეტზე და საპენსიო უზრუნველყოფის ალტერნატიული წყაროს შექმნის გარეშე, მნიშვნელოვნად გართულდება ხანდაზმული პირის უზრუნველყოფა ღირსეული ცხოვრებისათვის აუცილებელი ოდენობის პენსიით მხოლოდ ბიუჯეტის ხარჯზე.

საქართველოს დემოგრაფიული მდგომარეობის ტიპის ქვეყნისათვის საპენსიო სისტემის გამართული ფუნქციონირება წარმოადგენს ქვეყნის განვითარების ერთ-ერთ

უმთავრეს წინაპირობას. ამჟამად, საქართველოში მოქმედებს გადანაწილებითი საპენსიო სისტემა, რომლის მიხედვით, დღევანდელ ხანდაზმულთა პენსიები ფინანსდება დღევანდელი დასაქმებულების გადასახადებით.

გადანაწილებითი საპენსიო სისტემის მდგრადობას სახელმწიფოში არსებული დემოგრაფიული ვითარება და შრომითი ბაზარი განსაზღვრავს. შობადობა, სიცოცხლის ხანგრძლივობა, მიგრაცია განსაზღვრავს ხანდაზმულთა თანაფარდობას შრომისუნარიან მოსახლეობასთან. რაც უფრო ნაკლები შრომისუნარიანი ადამიანია ერთ ხანდაზმულზე, მით უფრო მეტია საგადასახადო ტვირთი დასაქმებულებზე და მით უფრო რთულია პენსიონერთა უზრუნველყოფა მაღალი პენსიებით.

სისტემის მდგრადობის კიდევ ერთი მაჩვენებელია პენსიონერთა თანაფარდობა გადასახადის გადამხდელ დასაქმებულებთან, რასაც, გარდა დემოგრაფიული ვითარებისა, განსაზღვრავს შრომითი ბაზარზე არსებული ვითარება: უმუშევრობის დონე, ფორმალური დასაქმების დონე. საქართველოში კი უმუშევრობა კვლავ რჩება ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევად, რამაც შესაძლებელია დამატებითი პრობლემები შექმნას საპენსიო ასაკის მოსახლეობის კეთილდღეობის უზრუნველყოფის მიმართულებით.

გაეროს მონაცემებით პენსიონერთა რაოდენობა მზარდია და მათი რაოდენობა 2050 წლისათვის მოსახლეობის 25%-ს მიაღწევს, რაც სოციალური დანახარჯების მუდმივ ზრდას გამოიწვევს. მომავალში, ქვეყნების დემოგრაფიული ვითარება, მათ შორის საქართველოში მიმდინარე მოსახლეობის დაბერების პროცესი გაართულებს გადანაწილებითი საპენსიო სისტემის მდგრადობის უზრუნველყოფას. გაიზრდება ხანდაზმული მოსახლეობის რაოდენობა და მნიშვნელოვნად შეიცვლება შრომისუნარიან მოსახლეობასთან მათი თანაფარდობა სიცოცხლის ხანგრძლივობის ზრდის გამო. მხოლოდ სახელმწიფო გადანაწილებითი საპენსიო სისტემა ვეღარ შეძლებს პენსიონერთა უზრუნველყოფას სასურველი ოდენობის პენსიებით.

გარდა ამისა, საქართველოში დღეს არსებული ჩანაცვლების კოეფიციენტი[1] შეადგენს დაახლოებით 18%, რაც მნიშვნელოვნად ჩამოუვარდება სხვა ქვეყნებში არსებულ

[1] ჩანაცვლების კოეფიციენტი - ზომავს პენსიის ადეკვატურობას მთლიანი შემოსავლის დონესთან. იგი განისაზღვრება საშუალო პენსიის თანაფარდობით საშუალო ხელფასთან.

აღნიშნულ მაჩვენებელს. ჩანაცვლების კოეფიციენტის საშუალო მაჩვენებელი რეგიონში შეადგენს 40 %, ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ქვეყნებში (OECD)[2] – 63%, ხოლო ევროკავშირის ქვეყნებში - 78%. აქედან გამომდინარე, მნიშვნელოვანია მოხდეს საპენსიო სისტემის რეფორმირება, რათა საფრთხე არ შეექმნას ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკურ განვითარებას. აუცილებელია ეტაპობრივად დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე გადასვლა, რაც თავის მხრივ, ხელს შეუწყობს საბაზისო პენსიის არამდგრადი ზრდისგან გამოწვეული წნეხის შემსუბუქებას.

კვლევის მიზანი და ამოცანები. კვლევის მიზანია თეორიული ცოდნისა და საერთაშორისო ქვეყნების პრაქტიკული გამოცდილების გაზიარებით განვახორციელოთ საპენსიო სისტემის ანალიზი. დავადგინოთ საქართველოს დემოგრაფიული მდგომარეობის ტიპის ქვეყნის განვითარებისათვის საპენსიო სისტემის გამართული ფუნქციონირების მნიშვნელობა. მოვახდინოთ საპენსიო რეფორმის გაანალიზება და ოპტიმალური საპენსიო სისტემის შერჩევა.

ამოცანები:

- საერთაშორისო ქვეყნების საპენსიო სისტემების დანერგვისა და განვითარების ისტორიის შესწავლა და საპენსიო პოლიტიკის მიმოხილვა;
- საქართველოში ამჟამად არსებული სახელმწიფო გადანაწილებითი საპენსიო სისტემის და დაგროვებითი საპენსიო მოდელის მიმართ მოსახლეობის დამოკიდებულებისა და ინფორმირებულობის შესწავლა, ინტერნეტ კვლევის საშუალებით;
- საქართველოში მოქმედი გადანაწილებითი საპენსიო სისტემის ნაკლოვანებებისა და რეფორმის საჭიროების გამოვლენა;
- საპენსიო რეფორმის მიმოხილვა და ანალიზი;

კვლევის საგანს წარმოადგენს საპენსიო სისტემა და მისი ანალიზი. ასევე, საპენსიო პოლიტიკის როლისა და მნიშვნელობის განსაზღვრა თანამედროვე საქართველოს

[2] OECD- ეკონომიკური თანამშრომობისა და განვითარების ორგანიზაცია. მასში გაერთიანებულნი არიან განვითარებული ქვეყნები, რომლებიც ცნობენ წარმომადგენლობითი დემოკრატიისა და თავისუფალი საბაზრო ეკონომიკის პრინციპებს. OECD წევრი ქვეყნები არიან: ავსტრალია, ავსტრია, ახალი ზელანდია, აშშ, ბელგია, გერმანია, დანია, გაერთიანებული სამეფო, იაპონია, ირლანდია, იტალია, კანადა, ლუქსემბურგი, საბერძნეთი, საფრანგეთი, ესპანეთი, ესტონეთი, უნგრეთი, პოლონეთი, თურქეთი და ა.შ.

ეკონომიკური განვითარებისა და მოსახლეობის სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესების მიზნით.

კვლევის ობიექტს წარმოადგენს პენსია, მისი არსი, მნიშვნელობა და როლი საზოგადოების სოციალური ფონის გაუმჯობესების კუთხით. კერძოდ, დაგროვებითი საპენსიო მოდელი, მისი შესაძლო მოსალოდნელი შედეგები. ასევე, არსებული საპენსიო სისტემების მიმართ მოსახლეობის დამოკიდებულების და შეფასების შესწავლა.

კვლევის ინფორმაციული ბაზა არის საქართველოს კანონი ,,დაგროვებითი პენსიის შესახებ", საპენსიო სააგენტოს დებულება და ინსტრუქციები, ეროვნული და უცხოური სამეცნიერო ლიტერატურა, მსოფლიო ბანკის ანგარიში 2014, პუბლიკაციები, საგაზეთო სტატიები, აღნიშნულ საკითხზე სადისერტაციო ნაშრომები, სტატისტიკური მონაცემები, ჩატარებული ინტერნეტ გამოკითხვა.

კვლევის ბაზის მეთოდოლოგიური და თეორიული საფუძვლები. სამაგისტრო ნაშრომში დასმული საკითხების კვლევის პროცესისათვის გამოყენებული იქნა შემდეგი მეთოდები: ლიტერატურის ანალიზი, დოკუმენტების ანალიზი, რაოდენობრივი კვლევის მეთოდი, მონაცემთა ანალიზი, სინთეზი, შედარება, ინდუქცია, დედუქცია.

კვლევის მეცნიერული სიახლე გამოიხატება იმაში, რომ შესწავლილი და გაანალიზებულია საპენსიო სისტემა, არსებული ხარვეზები და შესაძლო მოსალოდნელი შედეგები. გაკეთებულია სამომავლო დემოგრაფიული, სოციალურ-ეკონომიკური და ფისკალური ვითარების ანალიზი და შედეგად გამოვლენილია ის უარყოფითი შედეგები, რაც შეიძლება გამოიწვიოს არსებული სახელმწიფო გადანაწილებითი საპენსიო სისტემის შენარჩუნებამ ქვეყნის ეკონომიკური და სოციალური განვითარების მიმართულებით.

დასახულია არსებული პრობლემების გადაწყვეტის გზები და მიღებულია დასკვნა, იმისათვის, რომ საპენსიო სისტემებმა შეძლონ პენსიების არსებული დონის შენარჩუნება, საჭიროა საპენსიო სისტემის რეფორმირების გზების ძიება. გაცემულია რეკომენდებულია ისეთი საპენსიო სისტემის დანერგვაზე, რომელიც უნდა გახდეს საპენსიო უზრუნველყოფის ძირითადი წყარო, ხოლო სახელმწიფო პენსია სიღარიბის შემცირებისკენ იქნეს ორიენტირებული. ამით მოხდება რისკის დივერსიფიცირება და საპენსიო

უზრუნველყოფა არ იქნება დამოკიდებული მხოლოდ გადანაწილებით, ან ნებისმიერ, სხვა ერთსვეტიან სისტემაზე.

თავი I.

საპენსიო სისტემების საერთაშორისო გამოცდილება

1.1. მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნებში მოქმედი საპენსიო მოდელები

პენსია, ანუ პერიოდული ფინანსური მხარდაჭერა იმ პირთა მიმართ რომლებიც სამსახურიდან ასაკისა თუ შრომისუუნარობის გამო მიდიან, პირველად მე-19 საუკუნის მეორე ნახევარში გაჩნდა. 1881 წელს, კანცლერ ოტო ფონ ბისმარკს სოციალ-დემოკრატიული მუშათა პარტიის წნეხის გამო მოუწია რაიხსტაგისათვის იმდროისათვის საკმაოდ რადიკალური იდეით მიემართა, რომ საზოგადოების ხანშიშესული მოქალაქეებისათვის და მათთვის, ვინც ვერ ახერხებდნენ მუშაობას ასაკისა თუ გარკვეული შეზღუდული შესაძლებლობების გამო, სახელმწიფოსაგან ზრუნვა უნდა მოეთხოვათ, და შესაბამისად, მთავრობას დახმარება უნდა გაეწია. ამ განცხადებიდან დაახლოებით 8 წლის შემდეგ, 1889 წელს, გერმანიის კანცლერ ოტო ფონ ბისმარკის ინიციატივით, გერმანიაში მიიღეს სიბერისა და შრომისუუნარობის დაზღვევის კანონი და გერმანია გახდა მსოფლიოში პირველი ქვეყანა, რომელმაც ხანშიშესულ მოქალაქეთათვის სოციალური დაზღვევის პროგრამა შემოიღო. სოციალური დაზღვევის სისტემამ მოიცვა ის მუშები, რომელთა ხელფასი არ აღემატებოდა დადგენილ ზღვარს (ითვლებოდა, რომ მაღალანაზღაურებადი მუშები დამოუკიდებლად შეძლებდნენ საკუთარი სიბერის უზრუნველყოფას).

პენსიის მისაღებად ორი პირობა არსებობდა:

1) საპენსიო ასაკს მიღწევა, რომელიც განისაზღვრა 70 წლით.

2) შრომისუნარიანობის დაკარგვა არანაკლებ ორი მესამედით.

პროგრამაში მონაწილეობა აუცილებელი იყო. დამსაქმებელი და დასაქმებული თანაბარი ოდენობის შენატანს ახორციელებდა და მათი ოდენობა დამოკიდებული იყო ხელფასზე. პენსიის ოდენობა დამოკიდებული იყო მუშაობის განმავლობაში განხორციელებული შენატანების ოდენობაზე. სისტემის მიზანს კი წარმოადგენდა

პენსიაზე გასვლის შემდეგ ცხოვრების იმ დონის შენარჩუნება, რაც ადამიანს მუშაობის პერიოდში ჰქონდა. ამ პროგრამას 1927 წელს უმუშევრობის დაზღვევაც დაემატა, რამაც მთლიანობაში გერმანელებისათვის შექმნა შემოსავალების უსაფრთხოების განცდა და საფუძველი ჩაუყარა გერმანულ კეთილდღეობის სახელმწიფოს. მოგვიანებით, ბისმარკის სოციალური უსაფრთხოების სისტემის მოდელი ევროპისა და ამერიკის სხვა ქვეყნებშიც (ავსტრია, საფრანგეთი, გერმანია, იტალია, შვედეთი) გადაიღეს, ხოლო სოციალურ დაზღვევაზე დაფუძნებულ საპენსიო სისტემებს "ბისმარკისეული საპენსიო სისტემები" ეწოდათ. ბისმარკს იმედი ჰქონდა, რომ მუშებისთვის გარკვეული სოციალური გარანტიების დაწესებით ის შეძლებდა მუშათა კლასში არსებული რევოლუციური განწყობების შემცირებას. თანდათანობით, მუშათა შრომითი უფლებების დაცვის მოძრაობამ დაკარგა რევოლუციური ხასიათი და მასში არსებული რადიკალური ელემენტები, რომელთა მიზანი იყო ხელისუფლების და კაპიტალისტური სისტემის დამხობა, მნიშვნელოვნად შესუსტდა. ამ პერიოდში, მუშათა კლასის უფლებების ძირითად დამცველად სოციალ-დემოკრატიული პარტია გამოდიოდა და მისი გავლენა თანდათანობით მატულობდა, თუმცა პარტიის მცდელობები მიმართული იყო ბისმარკის მიერ შექმნილი სოციალური დაცვის სისტემის დახვეწისკენ და მათ მიზანს არ წარმოადგენდა სისტემაში ფუნდამენტური ცვლილებების განხორციელება.

მე-20 საუკუნის დასაწყისიდან, მეორე მსოფლიო ომამდე პერიოდში, ბისმარკის მოდელმა ბევრ სხვა ევროპულ ქვეყანაში ჰპოვა გავრცელება, პირველი ასეთი ქვეყნები იყვნენ: ლუქსემბურგი (1911), რუმინეთი (1912), შვედეთი (1913), ნიდერლანდები (1913). მე-20 საუკუნის 20-იან წლებში საპენსიო დაზღვევის სისტემა გავრცელდა ლათინური ამერიკის ზოგიერთ ქვეყანაში (არგენტინა, ბრაზილია, ჩილე, კუბა, ეკვადორი, ურუგვაი), თუმცა პირთა წრე მნიშვნელოვნად შეზღუდული იყო. პენსიას მხოლოდ კონკრეტულ სფეროში დასაქმებულები იღებდნენ:

არგენტინასა და ურუგვაიში - საჯარო მოხელეები და ბანკებში დასაქმებულები;

ბრაზილიაში - საჯარო მოხელეები, რკინიგზაში და პორტებში დასაქმებულები;

ეკვადორში - ბანკებში დასაქმებულები. მხოლოდ ჩილეს საპენსიო სისტემაში მონაწილეობის უფლება არ შემოიფარგლებოდა კონკრეტული დარგით, ამ ქვეყანაში

საპენსიო დაზღვევის სისტემაში ჩართული იყო ყველა დასაქმებული, რომელთა შემოსავალი არ აღემატებოდა დადგენილ ზღვარს.

1891 წელს დანიაში, 1898 წელს ახალ ზელანდიაში, ხოლო 1908 წელს დიდ ბრიტანეთში - დაინერგა გერმანული მოდელისგან განსხვავებული საპენსიო სისტემა. მისი მიზანი იყო არა პენსიონერის ცხოვრების დონის შენარჩუნება, არამედ სიღარიბის შემცირება. ბისმარკის მოდელისგან განსხვავებით, ამ სისტემაში პენსიები საერთო გადასახადებიდან ფინანსდებოდა და მხოლოდ ღარიბ ხანდაზმულთათვის იყო განკუთვნილი. მეოცე საუკუნეში მოხდა განვითარებული ქვეყნების საპენსიო სისტემების თანდათანობით დაახლოება. იქ, სადაც პენსიები განისაზღვრებოდა სადაზღვევო შენატანებით (მაგ: გერმანიაში), შემოღებულ იქნა გარანტირებული მინიმალური პენსია, რომელიც არ იყო დამოკიდებული შენატანების ოდენობაზე. ქვეყნებში, სადაც თანაბარი ოდენობის პენსიები იყო და დაფინანსების წყაროს საერთო გადასახადები (სახელმწიფო ბიუჯეტი) წარმოადგენდა, გაუქმდა სიღარიბეზე კონტროლი. პიროვნების მატერიალური მდგომარეობა აღარ განიხილებოდა, როგორც მისი საპენსიო უზრუნველყოფის წინაპირობა. საპენსიო სისტემის განვითარების საწყის ეტაპზე, სავალდებულო შენატანებზე დაფუძნებული საპენსიო სისტემის მონაწილეები ძირითადად იყვნენ მრეწველობაში დასაქმებული, შედარებით დაბალი ხელფასის მქონე მუშები. მხოლოდ შვედეთი იყო ის ქვეყანა, რომელმაც თავიდანვე (1913 წელს) შემოიღო საპენსიო დაზღვევის სისტემა, რომელიც გავრცელდა ყველა დასაქმებულზე მიუხედავად მათი შემოსავლებისა და პროფესიისა. მე-20 საუკუნის განმავლობაში, განსაკუთრებით კი მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ, როდესაც განვითარებული ქვეყნები ეკონომიკურ აღმავლობას განიცდიდნენ და საბიუჯეტო შემოსავლები საგრძნობლად მატულობდა, სახელმწიფოების სოციალური პოლიტიკა სულ უფრო მეტად იყო მიმართული, არა მხოლოდ მრეწველობაში დასაქმებულ მუშებზე, ან ღარიბ მოსახლეობაზე, არამედ მთლიანად ქვეყნის მოსახლეობაზე. 1953 წელს გერმანიის ფედერაციული რესპუბლიკის კანცლერმა ადენაუერმა საპენსიო სისტემის რეფორმირება გადაწყვიტა. უპირველეს ყოვლისა, საპენსიო ასაკი 65 წლამდე დაწიეს, ასევე დაწესდა "თაობათა სოლიდაროზის" პრინციპი, რომლის მიხედვით, დასაქმებული და დამსაქმებელი ასაკოვანი ადამიანების სასარგებლოდ თანხებს რიცხავდნენ. აღნიშნული სისტემის ფარგლებში, შენატანების გადამხდელების მიერ აღარ

ხდებოდა თანხების დაგროვება, რადგან თანხები მიიმართებოდა იმდროინდელი ხანდაზმულების საპენსიო უზრუნველყოფისთვის, ხოლო სანაცვლოდ, შენატანების გადამხდელებს სახელმწიფო ჰპირდებოდა გარკვეული მოცულობის პენსიებს სამომავლოდ, რაც მომავალი დასაქმებულის შენატანით დაფინანსდებოდა.

გერმანიაში თავდაპირველად პენსიის მიღების ერთ-ერთი პირობა, კონკრეტულ ასაკთან ერთად, იყო შრომისუნარიანობის დაკარგვა, მე-20 საუკუნის 20-იანი წლებიდან კი შრომისუნარიანობის დაკარგვა აღარ წარმოადგენდა ასაკით პენსიის მიღების ერთ-ერთ პირობას. ერთი მნიშვნელოვანი ცვლილება, რომელიც ამავე პერიოდში განხორციელდა იყო ის, რომ ხანდაზმულ ადამიანებს შეეძლოთ ეცხოვრად მხოლოდ პენსიის ხარჯზე. თავდაპირველად, არსებული ასაკის გამო პენსიის მიღების ორი კრიტერიუმი: ასაკი და შრომისუუნარობის გარკვეული ხარისხის არსებობა, მნიშვნელოვნად უზღუდავდა ადამიანს პენსიაზე გასვლის შანსს, თანაც პენსიების ოდენობა უმეტეს შემთხვევაში დაბალი იყო და განიხილებოდა როგორც მხოლოდ სხვა სახის შემოსავლის (ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა, ოჯახის დახმარება და სხვ.) დანამატი. მას შემდეგ, რაც პენსიის მიღება აღარ იყო დამოკიდებული შრომისუუნარობაზე და პენსიების ოდენობაც გაიზარდა, ხანდაზმულებს შეეძლოთ მხოლოდ პენსიაზე ცხოვრება და აღარ იყო საჭირო მუშაობა პენსიაზე გასვლის შემდეგ, მიუხედავად მათი შრომისუუნარობის ხარისხისა, რადგან მათ დაიმსახურეს შრომისგან თავისუფალი საპენსიო პერიოდი, მათ მიერ მუშაობის განმავლობაში განხორციელებული შენატანებით.

1981 წელს ჩილემ პირველმა შემოიღო სავალდებულო კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა, სადაც მოსახლეობის საპენსიო შენატანები იმართება კერძო საპენსიო ფონდების მიერ, ხოლო სახელმწიფო უზრუნველყოფს მხოლოდ ღარიბი მოსახლეობის სოციალურ დაცვას. აღნიშნულმა საპენსიო სისტემამ ჩაანაცვლა მანამდე არსებული სახელმწიფო გადანაწილებითი საპენსიო სისტემა, რომლის თანახმადაც დღევანდელი დასაქმებულის გადასახადით ფინანსდება დღევანდელი ხანდაზმული პენსიონერი. ჩანაცვლების მიზეზი იყო სახელმწიფო საპენსიო ფონდების არაეფექტიანი მენეჯმენტი, სოციალურ ეკონომიკურ სფეროში სახელმწიფოს როლის შემცირების სურვილი და აგრეთვე, ქვეყნის დემოგრაფიული მდგომარეობა, რაც გამოიხატება მოსახლეობაში ხანდაზმულთა ხვედრითი წილის ზრდაში. მოგვიანებით, ლათინური ამერიკის ბევრმა სხვა ქვეყანამაც

შემოიღო ჩილეს მოდელი. ესენია: კოლუმბია (1993), პერუ (1993), არგენტინა (1994), კოსტა რიკა (1995), ურუგვაი (1996), ბოლივია (1997), მექსიკა (1997), სალვადორი (1998), პანამა (2008) .

1990 იანი წლებიდან აღმოსავლეთ ევროპის ცამეტმა სახელმწიფომ შემოიღო კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა (უმეტეს შემთხვევაში სავალდებულო) როგორც სახელმწიფო ბიუჯეტზე სოციალური წნეხის შემსუბუქების საშუალება, ერის დაბერებისა და ხანდაზმულთა წილის განუხრელი ზრდის ფონზე. ლათინური ამერიკის მრავალ ქვეყანაში, როგორც აღვნიშნეთ, იგივე მიზეზით, კერძო დაგროვებითმა საპენსიო სისტემამ ჩაანაცვლა სახელმწიფო გადანაწილებითი პენსია.

თანამედროვე ეტაპზე, მსოფლიოში ქვეყნების საპენსიო სისტემა, ძირითადად, ეყრდნობა ე.წ. მრავალსვეტიან სისტემას (Multipillar System), რომელშიც საპენსიო სქემები ერთმანეთისგან განსხვავდება სისტემაში მონაწილე პირთა ოდენობის, დაფინანსების პრინციპისა და დაცულობის დონით.

პირველი სვეტი - არის სახელმწიფოს მიერ სოლიდარობის პრინციპზე დაფუძნებული საბაზისო პენსია, სოციალური პენსია.

მეორე სვეტი - წარმოადგენს დაგროვებით სისტემას, რაც განსაზღვრული შენატანის პრინციპზეა დაფუძნებული.

მესამე სვეტი - წარმოდგენილია ნებაყოფლობითი საპენსიო უზრუნველყოფის სახით კერძო საპენსიო სქემების მეშვეობით.

მრავალსვეტიანი საპენსიო სისტემის მიზანია ადეკვატური საპენსიო შემოსავლის უზრუნველყოფა, საპენსიო ხარჯების ფისკალური მდგრადობა და მოსახლეობის დემოგრაფიული ცვლილებების მიმართ უფრო ეფექტიანი რეაგირება. აქედან დაგროვებითი პენსია, მსოფლიოს სხვადასხვა ქვეყნების საპენსიო სისტემაში ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ნაწილია.

ბოლო წლების განმავლობაში საერთაშორისო პრაქტიკაში დაგროვებით სისტემა მზარდი ტენდენციით ხასიათდება. დაგროვებითი საპენსიო სისტემა შესაძლებელია იყოს, როგორც კერძო, ასევე სახელმწიფოსგან კონტროლირებადი. ბოლო ათეული წლის

განმავლობაში მსოფლიოში, როგორც განვითარებულ, ისე განვითარებად ქვეყნებში, დაგროვებითი პენსიის როლი გაიზარდა გატარებული საპენსიო რეფორმების შედეგად. ინდივიდუალურ დანაზოგებზე დაყრდნობილ სისტემას გააჩნია მნიშვნელოვანი უპირატესობები ეფექტურობის თვალსაზრისით. იგი საშუალებას იძლევა ერთის მხრივ მოქალაქემ უკეთ დაგეგმოს მომავალი საპენსიო შემოსავალი და მნიშვნელოვნად გაზარდოს მისაღები პენსია, ხოლო მეორეს მხრივ, ეს ყველაფერი მიიღწევა ეკონომიკურ ეფექტიანობაზე სახელმწიფოს მხრიდან მნიშნელოვანი უარყოფითი ინტერვენციის გარეშე. მსოფლიოში მრავალსვეტიანი საპენსიო სისტემების განვითარების კვალდაკვალ შეიქმნა ეკონომიკური თანამშრომლობის და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) საერთაშორისო საუკეთესო პრაქტიკასთან შესაბამისი პრინციპები და გზამკვლევები, რაც შემდგომში საფუძვლად დაედო სხვადასხვა ქვეყნებში გატარებულ საპენსიო რეფორმას.

ბულგარეთში საპენსიო სისტემა დაფუძნებულია სამ სვეტზე. პირველი სვეტი არის სოლიდარობის პრინციპზე დაფუძნებული სახელმწიფო პენსია, მეორე სვეტი, წარმოადგენს სავალდებულო დაგროვებით სისტემას, ხოლო მესამე სვეტი ნებაყოფლობითობის პრინციპზეა დაფუძნებული. კონტრიბუცია პირველ და მეორე სვეტში ჯამურად შეადგენს დარიცხული ხელფასის 17,8%-ს ნებისმიერი დასაქმებულისათვის, ხოლო ადამიანები რომლებიც 1959 წელს შემდეგ არიან დაბადებულები, პირველ სვეტში სავალდებულო სახით მიმართავენ კონტრიბუციას დარიცხული ხელფასის 12,8%-ის ოდენობით, ხოლო მეორე სვეტში, მონაწილის ინდივიდუალურ ანგარიშზე 5%-ის ოდენობით. აღნიშნულ სქემაში მთლიანი კონტრიბუციის 56% ფინანსდება დამსაქმებლის, ხოლო 44% დასაქმებულის მიერ. დაგეგმილია შენატანების დაბალანსება 50-50%-ის პრინციპით. ბულგარეთში ჩანაცვლების კოეფიციენტი შეადგენს 40%-ს. სისტემაში ჩართულია სამუშაო ძალის 67%.

გერმანიაში საპენსიო სისტემა დაფუძნებულია სამ სვეტზე. პირველის სვეტი წარმოადგენს სავალდებულო სახელმწიფო პენსიას, სადაც დასაქმებული და დამსაქმებელი ინაწილებს და იხდის ხელფასის 18,7% პროცენტს. მეორე სვეტი, ნებაყოფლობითი პროფესიული საპენსიო უზრუნველყოფაა და წარმოდგენილია პროფესიული სქემებით. აღნიშნული სქემები ფარავს დასაქმებულთა დაახლოებით 60%-ს. დამსაქმებლის კონტრიბუცია

შეადგენს 4%-ს, რომელიც დამსაქმებელს შეუძლია გამოქვითოს დასაბეგრი ბაზიდან. მესამე სვეტი კერძო სადაზღვევო საპენსიო უზრუნველყოფაა.

ჰოლანდიის საპენსიო სისტემის დიზაინი დაფუძნებულია სამ, ერთმანეთთან მკვეთრად დაკავშირებულ სისტემაზე. სისტემა შედგება სამი სვეტისგან - სახელმწიფო პენსიისგან, პროფესიულ საპენსიო უზრუნველყოფისა და ნებაყოფლობით კერძო საპენსიო სქემებისგან. პირველი სვეტი არის სახელმწიფო პენსია დაფუძნებული სოლიდარობის პრინციპზე, რომლშიც კონტრიბუცია შეადგენს ხელფასის 17,9%-ს. მეორე სვეტი არის პროფესიული საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემა. მიუხედავად იმისა, რომ პროფესიულ საპენსიო უზრუნველყოფა ზოგადად არ არის სავალდებულო, პროფესიული საპენსიო სქემები ხშირად განსაზღვრავს სავალდებულო წევრობას (სახელმწიფოს თანხმობით). პროფესიული საპენსიო სქემის წევრთა 80% სავალდებულოობის პრინციპით არის ჩართული. ჰოლანდიაში მეორე სვეტი ძირითადად წარმოადგენს განსაზღვრული სარგებლის სისტემას, ასევე მოქმედებს განსაზღვრული შენატანებზე დაფუძნებული საპენსიო სქემები რომელთა პოპულარობა ქვეყანაში უფრო და უფრო იზრდება. განსაზღვრულ შენატანებზე დაფუძნებულ სქემაში, მთლიანი კონტრიბუციის ⅓-ს იხდის დასაქმებული, ხოლო ⅔-ს დამსაქმებელი.

ხორვატიაში საპენსიო სისტემა დაფუძნებულია სამ სვეტზე. პირველი სვეტი წარმოადგენს სახელმწიფო პენსიას, რომელიც ფინანსდება სოციალური გადასახადისგან, რაც შეადგენს 20%-ს. მეორე სვეტი არის სავალდებულოების პრინციპზე დაფუძნებული სისტემა, სადაც კონტრიბუცია შეადგენს დასაქმებულის ხელფასის 5%-ს. აღნიშნული კონტრიბუცია მიემართება სოციალური გადასახადიდან და ხოლო დარჩენილი 15% მიემართება პირველ სვეტში. მეორე სვეტში მონაწილეობა სავალდებულოა 40 წლამდე პირებისთვის. 40-50 ასაკის შუალედის ასაკობრივი ჯგუფის მოქალაქეებს აქვთ არჩევანი სურვილის შემთხვევაში დარჩნენ მხოლოდ პირველ სვეტში ან ჩაერთონ მეორე სვეტში; მესამე სვეტი წარმოადგენს კერძო ნებაყოფლობით საპენსიო უზრუნველყოფას კერძო სქემების მეშვეობით. ჩანაცვლების კოეფიციენტი 40%-მდე აღწევს. სისტემაში ჩართულია სამუშაო ძალის 30%-ზე მეტი.

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. როგორც აღვნიშნეთ მეორე სვეტი სავალდებულოა და ავტომატურადაა ჩართული 40 წლის ზევით ყველა მოქალაქე, ვინც დასაქმებულია. ლატვიაში არსებობს სოციალური შენატანი, რომელიც საერთო ჯამში შეადგენს - 34.09%-ს, საიდანაც დამსაქმებელი 23.59%-ს, ხოლო დასაქმებული 10.50%-ს იხდის. სოციალური კონტრიბუციიდან ნაწილი მიდის პირველ სვეტში, დღევანდელი პენსიონრების დასაფინანსებლად, ხოლო დარჩენილი 20.05% ნაწილდება პირველ სვეტში ინდივიდუალურ კონტრიბუციასა და მეორე სვეტის კონტრიბუციას შორის, რასაც შემდგომ განკარგავს საინვესტიციო ფონდი. ლატვიაში ჩანაცვლების კოეფიციენტი შეადგენს 61%-ს.

ესტონეთშიც საპენსიო სისტემა დაფუძნებულია სამ სვეტზე. პირველი სვეტი არის სახელმწიფო პენსია, რომელიც 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%-ს უტოლდება. სოციალური გადასახადიდან დასაქმებულის ხელფასის 16% მიემართება პირველი სვეტის პენსიების დასაფინანსებლად, ხოლო 4%-ს სახელმწიფო მიმართავს მეორე სვეტის ფარგლებში არსებულ ინდივიდუალურ ანგარიშზე. ამასთან ერთად, დასაქმებული იხდის დამატებით დაუბეგრავი ხელფასის 2%-ს მეორე სვეტში და შესაბამისად, მეორე სვეტში კონტრიბუცია ჯამურად შეადგენს ხელფასის 6%-ს. მესამე სვეტი შედგება კერძო ნებაყოფლობითი და ინდივიდუალური პროფესიული საპენსიო სქემებისგან. ჩანაცვლების კოეფიციენტი შეადგენს 60%-ს.

რუმინეთში საპენსიო სისტემა დაფუძნებულია სამ სვეტზე. პირველის სვეტი წარმოადგენს სავალდებულო სახელმწიფო პენსიას . რუმინეთში სოციალური გადასახადი შეადგენს 30%-ს, საიდანაც დამსაქმებელი 20%-ს, ხოლო დასაქმებული 10%-ს იხდის. რუმინეთში დაგროვებითი სქემა ინდივიდუალურ ანგარიშზე (მეორე სვეტი) ასევე სავალდებული ხასიათისაა 35 წლამდე დასაქმებულებისთვის. 2008 წლის შემდეგ სოციალური გადასახადიდან 2% მიემართება მეორე სვეტში. მესამე სვეტი შედგება კერძო

ნებაყოფლობითი პროფესიული საპენსიო სქემებისგან. რუმინეთში ჩანაცვლების კოეფიციენტი შეადგენს 40%-ს.

სლოვაკეთში საპენსიო სისტემა დაფუძნებულია სამ სვეტზე. პირველი სვეტი წარმოადგენს სავალდებულო სახელმწიფო პენსიას, მეორე სვეტი დაფუძნებულია განსაზღვრული შენატანის პრინციპზე, ხოლო მესამე სვეტი ნებაყოფლობით დამატებით საპენსიო უზრუნველყოფაზე. სლოვაკეთში სოციალური გადასახადი შეადგენს 34.6%-ს, საიდანაც დამსაქმებელი 25.2%-ს, ხოლო დასაქმებული 9.4%-ს იხდის. სოციალური გადასახადიდან საპენსიო უზრუნველყოფაზე პირველ და მეორე სვეტში მიემართება 18%, საიდანაც დასაქმებული 4%-ს, ხოლო დამსაქმებელი 18%-ს იხდის. საპენსიოს შენატანის 18%-დან პირველ სვეტში მიემართება 13.5%, ხოლო 4.5% მიემართება მეორე სვეტში. სოციალური გადასახადის დარჩენილი ნაწილი მიიმართება სხვადასხვა სახის სავალდებულო სადაზღვევო ფონდებსა და ე.წ. სარეზერვო ფონდში. სლოვაკეთის დემოგრაფიული და დასაქმების კუთხით არსებული გამოწვევებიდან გამომდინარე საპენსიო უზრუნველყოფას (პირველ სვეტი) ზოგადად ექმნება დაფინანსების პრობლემა, თუმცა აღნიშნულის უზრუნველყოფა ხორციელდება ზემოთ აღნიშნული ფონდებიდან და მეორე სვეტი არის ხელშეუხებელი. მეორე სვეტში ჩართულია 1,43 მლნ მონაწილე (მოსახლეობის 27%) და ფონდის ზომა შეადგენს 7.6 მლრდ ევროს.

ჩილე 1981 წელს რეფორმის შედეგად სახელმწიფო საპენსიო სისტემა, რომელიც დაფუძნებული იყო განსაზღვრული სარგებლის სისტემაზე, გარდაიქმნა განსაზღვრული შენატანის დაფინანსებულ სისტემად. შრომის ბაზარზე ახალი დასაქმებულები ერთვებოდნენ ახალ სისტემაში, ხოლო ისინი, ვინც მომდევნო 5 წლის განმავლობაში უნდა გასულიყვნენ პენსიაზე რჩებოდნენ ძველ სისტემაში .სხვა დანარჩენ დასაქმებულებს ჰქონდათ არჩევანი ახალ სისტემასა და ძველ სისტემას შორის. თვითდასაქმებულთა ჩართულობა ნებაყოფლობითობის პრინციპზე იყო დაფუძნებული 2008 წლამდე. დასაქმებულის კონტრიბუცია შეადგენდა 10%-ს და კონტრიბუცია მიემართებოდა კერძო სექტორში ლიცენზირებულ ფონდის მმართველებთან. ჩილეში საპენსიო სისტემა არის პრივატიზებული და საპენსიო სქემას ადმინისტრირებას უწევს კერძო საპენსიო ფონდის ადმინისტრატორი კომპანია. ამასთან, არსებობს მესამე სვეტი, დამატებითი საპენსიო სქემები რომელიც შეიძლება იყოს პროფესიული ან სადაზღვევო კომპანიის საპენსიო სქემა.

ჩილეში გარკვეული პრობლემა გამოიწვია კერძო სექტორის მიერ კონტრიბუციის შეგროვების და გაცემის ადმინისტრირებასთან დაკავშირებულმა მაღალმა დახარჯებმა და მცირე კონკურენციამ. ჩილეს საპენსიო სისტემის ყველაზე მნიშვნელოვანი პრობლემა ადმინისტრირების მაღალი დანახარჯები იყო. რეფორმის განხორციელების შემდეგ დასაქმებულებს საპენსიო აქტივების ამონაგების შემცირებასთან ერთად შეუმცირდათ საპენსიო ასაკში შემოსავალი.

პოლონეთი და უნგრეთი 1999 წლამდე, სანამ დაიწყებოდა საპენსიო რეფორმების ციკლის განხორციელება, მოქმედებდა მხოლოდ სოლიდარული საპენსიო სისტემა. პირველი დონე წარმოადგენს პირობით განსაზღვრულ შენატანებზე დაფუძნებულ სავალდებულო სოლიდარულ სქემას, რომელიც სახელმწიფოს კუთვნილი სოციალური დაზღვევის ინსტიტუტის მფლობელობაშია. აღნიშნულმა ჩაანაცვლა ძველი სოლიდარული საპენსიო სისტემა. პენსიონერებისათვის გასაცემი სარგებელი მკაცრად განისაზღვრება შენატანების მიხედვით. პირობით განსაზღვრულ შენატანების სისტემაში არსებობს ინდივიდუალური ანგარიშები ყველა მონაწილისათვის, რომელიც მოიცავს ყველა იმ კონტრიბუციას, რომელიც განხორციელდა დასაქმების განმავლობაში. სარგებლის კალკულაციის დროს მხედველობაში მიიღება სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობა საპენსიო ასაკის დადგომისას, ამავე დროს, მინიმუმამდეა შემცირებული პენსიაზე ადრე გასვლის ხელშემწყობი ფაქტორები, მხოლოდ გარკვეულ შემთხვევებში. საპენსიო ფონდში შენატანი შეადგენს დასაბეგრი შემოსავლის 19.5%-ს, რომელიც თანაბრად ნაწილდება დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის. დასაქმებულის მიერ გადახდილი 9.75%-დან 2.3% ირიცხება (შემცირდა 7.3%-დან) მის პირად დაგროვებით ანგარიშზე, დანარჩენი კი მიემართება სახელმწიფო პენსიის უზრუნველყოფისათვის განკუთვნილ სოლიდარულ ფონდში. თუკი სისტემაში მოხვედრილი პენსიონერის პენსია საშუალოზე მცირეა, სახელმწიფო მას უზრუნველყოფს მინიმალური პენსიით, რომელიც ფინანსდება სოლიდარული (სახელმწიფო) ფონდიდან. პოლონეთში 90-იან წლებში შრომის ბაზრის ჩავარდნის გამო სახელმწიფო საპენსიო სისტემა განიცდიდა უკვე გარკვეულ დეფიციტს, ეს დეფიციტი უფრო გააღრმავა გადაწყვეტილებამ სოციალური შენატანიდან შესაბამისი პროპორციებით პირველი და მეორე სვეტში კონტრიბუციის განხორციელების შესახებ, რადგან ხელფასიდან 20%-ზე მეტი სოციალური შენატანის განხორციელება ინდივიდუალურ

ანგარიშზე სავალდებულოდ რთული იქნებოდა. შესაბამისად წარმოიშვა ფისკალური რისკი და გაიზარდა დეფიციტი. სახელმწიფოს კუთვნილი სოციალური დაზღვევის ინსტიტუტმა აიღო ხაზინიდან სესხები რომ მოეხდინა პენსიების და გაცემა. ხაზინამ დაბალი საბიუჯეტო შემოსავლებიდან გამომდინარე გამოუშვა სახელმწიფო ბონდები და უზრუნველყო დეფიციტის დაფარვა, მაგრამ ვალმა მიაღწია კრიტიკულ ზღვარს. სახელმწიფომ მიიღო გადაწყვეტილება, რომ მეორე სვეტის დანაზოგები მიემართა სახელმწიფო პენსიის დასაფინანსებლად და შეემცირებინა ბიუჯეტის დეფიციტი. უნგრეთშიც მოქმედებს სამ სვეტიანი სისტემა. პირველის სვეტი წარმოადგენს სავალდებულო სახელმწიფო პენსიას , რაც არის სოციალური სისტემის ნაწილი და რომელსაც ინაწილებს დამსაქმებელი და დასაქმებული. მეორე სვეტი შედგება კერძო დაგროვებითი ფონდებისგან, რომელიც 2010 წლამდე იყო სავალდებულო. პირველ სვეტში კონტრიბუცია შეადგენს 33%-ს, საიდანაც დამსაქმებელი იხდის 24% - ს, ხოლო დასაქმებული 9%-ს. მეორე სვეტში დასაქმებულის კონტრიბუცია შეადგენს 6%-ს. უნგრეთმა პოლონეთის მსგავსად მოახდინა მეორე სვეტიდან დანაზოგების გადატანა პირველი სვეტში. მოსახლეობას წაუყენა ულტიმატუმი გადაეტანათ თავიანთი საპენსიო დანაზოგები კერძო საპენსიო ფონდიდან სახელმწიფო საპენსიო ფონდში და შესაბამისად მოახდინა საპენსიო ფონდების ნაციონალიზაცია რათა დაეფინანსებინა სახელმწიფო პენსია და ბიუჯეტის დეფიციტი. უნგრეთის მოსახლეობას ქონდა არჩევანი რომ დაბრუნებოდა პირველ სვეტს და მიეღო შედარებით მაღალი განაკვეთი ვიდრე მიიღებდა მეორე სვეტში დარჩენის შემთხვევაში. პოლონეთში საპენსიო აქტივები არის დაცული კანონის დონეზე. ის წარმოადგენს მონაწილის საკუთრებას და ჩვეულებრივ ვრცელდება საკუთრების უფლება. უნგრეთის გამოცდილება მიანიშნებს რეფორმის სუსტი დაგეგმვის პროცესზე საწყის ეტაპზე, სადაც მეორე სვეტი არასდროს ყოფილა დამოუკიდებელი პირველი სვეტისგან.

1.2. ესტონეთის საპენსიო სისტემის დანერგვის და განვითარების ისტორია

დაგროვებითი საპენსიო სისტემის წარმატებული დანერგვის თვალსაზრისით საინტერესოა ესტონეთის საპენსიო სისტემა.

ესტონეთი საქართველოსთან საერთო წარსულის (საბჭოთა გამოცდილება და საბჭოთა სისტემიდან საბაზრო ეკონომიკაზე გარდამავალი პერიოდის სირთულეები) მქონე ქვეყანაა. ესტონეთი მოსახლეობის რაოდენობით, ქვეყნის სიდიდით, ასევე დემოგრაფიული ვითარებით საქართველოს მსგავსია. ესტონეთი წარმოადგენს ეკონომიკურად ყველაზე განვითარებული პოსტსაბჭოთა ქვეყანას. საბჭოთა სისტემიდან საბაზრო ეკონომიკაზე გარდამავალი ეტაპი საკმაოდ მძიმე გამოდგა ესტონეთისთვის, როგორც ეკონომიკური, ასევე დემოგრაფიული მიმართულებით.

1947-1991 წლებში ესტონეთის მოსახლეობა განუხრელად მატულობდა. მოსახლეობის დადებითი ბუნებრივი მატების (ცოცხლად დაბადებულთა რაოდენობა სჭარბობს გარდაცვლილთა რაოდენობას) გამო. ამ მაჩვენებელმა მაქსიმუმს მიაღწია 1987-1988 წლებში და შეადგინა 2,26 მილიონი კაცი. თუმცა, დღეისათვის ესტონეთში მიმდინარეობს მოსახლეობის დაბერების პროცესი: 2004 წლიდან მოყოლებული ხანდაზმულთა რაოდენობამ გადააჭარბა 0-14 წლამდე ასაკის ბავშვთა რაოდენობას და სხვაობა მათ შორის თანდათან მატულობს; გაეროს პროგნოზით, სიცოცხლის ხანგრძლივობა 2060 წლისთვის მიაღწევს 83 წელს, ხოლო მოსახლეობის საშუალო ასაკი გაიზრდება 46,6-მდე;

ესტონეთის საპენსიო სისტემის გამოყოფა საბჭოთა კავშირის საპენსიო სისტემისგან ფინანსური კუთხით მოხდა ქვეყნის მიერ დამოუკიდებლობის მოპოვებამდე, 1990 წელს სოციალური ფონდის შექმნით. ფონდის შემოსავლები და საპენსიო დანახარჯები განცალკევდა სახელმწიფო ბიუჯეტისგან. იმავე წელს მიღებულ იქნა სოციალური გადასახადის შესახებ კანონი, რომლის მიხედვით, შემოღებულ იქნა სოციალური გადასახადი 20%-ის ოდენობით, რომელიც დამსაქმებელს უნდა გადაეხადა. 1991 წელს ესტონეთში იყო მცდელობა პენსიის ხელფასთან თანაფარდობის გაზრდისა. 1991 წლის აპრილში მიღებულ იქნა ახალი კანონი რომლის მიხედვითაც სახელმწიფო პენსია ორი ნაწილისგან შედგებოდა:

ა) თანაბარი პენსია ყველა პენსიონერისთვის, რომელიც მინიმალური ხელფასის 60% უნდა ყოფილიყო;

ბ) ადამიანის პენსიაზე გასვლამდე, მისი საშუალო შემოსავლის 40%. მინიმალური პენსია შეადგენდა მინიმალური ხელფასის 85%-ს.

თუმცა ქვეყანაში არსებული მძიმე ეკონომიკური მდგომარეობის გამო კანონმა სულ რამდენიმე თვე იმოქმედა. აღნიშნული კანონი გაუქმდა 1992 წლის თებერვალში და პენსია გახდა თანაბარი ყველა პენსიონერისთვის. ეს იყო დროებითი ზომა მძიმე ეკონომიკური კრიზისის პირობებში. საზოგადოების უკმაყოფილება თანაბარი ოდენობის პენსიებით თანდათანობით იზრდებოდა, რის გამოც 1993 წელს მიღებულ იქნა ახალი კანონი, რომლის თანახმად, პენსია დამოკიდებული ხდებოდა სამუშაო სტაჟზე. პენსია ორი ნაწილისგან შედგებოდა: ყველასათვის თანაბარი საბაზო პენსია და სტაჟზე დამოკიდებული პენსია. კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ცვლილება იყო ის, რომ ხელისუფლებამ გაიაზრა რისკები, რაც თან ახლავს მოსახლეობის დაბერებას და გადაწყვიტა გაეზარდა საპენსიო ასაკი ყოველწლიურად 6-6 თვით, რის შედეგადაც 2003 წლისთვის საპენსიო ასაკი უნდა გაზრდილიყო ხუთი წლით, როგორც ქალისთვის, ასევე კაცისთვის. ახალი კანონით, შემცირდა პენსიაზე უფლების მისაღებად საჭირო სამუშაო სტაჟი, რომელიც საბჭოთა კავშირის დროიდან მოყოლებული იყო 25 წელი კაცისთვის და 20 წელი ქალისთვის, განხორციელებული ცვლილებებით კი ნამსახურობის წელთა რაოდენობა შემცირდა 15 წლამდე,

ახალი რეგულაციებით შემოღებული სახელმწიფო საპენსიო სისტემა მაკრო დონეზე ეფუძნებოდა განსაზღვრული შენატანების სქემის პრინციპს. პენსიის ოდენობა დამოკიდებული იყო დამსაქმებელთა მიერ გადარიცხული შენატანების საერთო მოცულობაზე ხოლო მიკრო (ინდივიდუალურ) დონეზე განსაზღვრული პენსიის სქემის პრინციპს, რადგან პენსიების ოდენობა დამოკიდებული იყო სამუშაო სტაჟზე. საპენსიო თანხის ზრდა დამოკიდებული იყო ხელისუფლების ნებაზე.

საპენსიო რეფორმა, რომელმაც გამოიწვია სავალდებულო კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა, დაიწყო 1997 წლის აპრილიდან, როდესაც ესტონეთის მთავრობამ შექმნა სოციალური უსაფრთხოების რეფორმის კომისია, რომელიც შედგებოდა ფინანსთა და სოციალურ საკითხთა სამინისტროების წარმომადგენლებისგან და დარგის სხვა ექსპერტებისგან. კომისიას უნდა შეემუშავებინა საპენსიო რეფორმის კონცეფცია. იმავე წლის ივნისში ესტონეთის მთავრობამ დაამტკიცა კონცეფცია, რომელიც იქცა ქვეყნის დღევანდელი სამ სვეტიანი საპენსიო სისტემის საფუძვლად:

I – სახელმწიფო პენსია;

II - სავალდებულო კერძო დაგროვებითი პენსია;

III - ნებაყოფლობითი კერძო დაგროვებითი პენსია;

კონცეფციის მიხედვით, ახალ საპენსიო სისტემას უნდა უზრუნველეყო მოსახლეობის სოციალური უსაფრთხოება და ქვეყნის საპენსიო სისტემის და სახელმწიფოს ფინანსური მდგომარეობის მდგრადობა, ამ მიზნების მიღწევა მხოლოდ სამ სვეტიანი საპენსიო სისტემით იყო შესაძლებელი. მეორე სვეტის შემოღების ძირითადი მიზანი იყო ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის გაზრდა და პენსიონერის შემოსავლის წყაროს დივერსიფიკაცია, რათა მხოლოდ სახელმწიფო პენსიაზე არ ყოფილიყო დამოკიდებული ადამიანი. ადამიანების ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის გაზრდა და საპენსიო შენატანების გადახდის გზით სიბერის საკუთარი სახსრებით უზრუნველყოფა შეამცირებდა მათ მოლოდინებს სახელმწიფო პენსიის მიმართ, რითაც სახელმწიფოს შეუმსუბუქდებოდა ფინანსური ტვირთი. კომისიის აზრით, მეორე სვეტის შემოღების გარეშე, მხოლოდ პირველი სვეტი ვერ უზრუნველყოფდა მოსახლეობის სოციალურ დაცვას გრძელვადიან პერსპექტივაში. კონცეფცის საფუძველზე, 1998 წელს მიღებულ იქნა ,,სახელმწიფო საპენსიო დაზღვევის აქტი“, რომლითაც საპენსიო სისტემა სამსვეტიანი გახდა : **I. სვეტი** - სახელმწიფო პენსია, იგი უზრუნველყოფს პენსიონერს არსებობისთვის აუცილებელი მინიმალური შემოსავლით და ეფუძნება შემოსავლების გადანაწილების პრინციპს, რომელსაც აგრეთვე "თაობათა სოლიდაროობა" ეწოდება, რაც გულისხმობს იმას, რომ დღევანდელი მომუშავეები იხდიან გადასახადებს დღევანდელი პენსიონერების სოციალური უზრუნველყოფისთვის. სახელმწიფო პენსია გაიცემა სოციალური გადასახადებიდან. დამსაქმებელი იხდის დასაქმებულის ხელფასის 33%-ს სოციალური გადასახადის სახით, აქედან 13% ჯანმრთელობის დაზღვევას ხმარდება, ხოლო 20% კი დღევანდელი პენსიონერების პენსიებს.

ესტონეთში არსებობს ორი სახის სახელმწიფო პენსია:

პირველი - ასაკის გამო პენსია, გამოითვლება სტაჟისა და მუშაობის მანძილზე გადახდილი სოციალური გადასახადის მიხედვით და შედგება სამი კომპონენტისგან:

1. საბაზო კომპონენტი: თანხა რომელიც შეადგენს 153,3 ევროს

2. სამუშაო სტაჟის კომპონენტი: გაცემული პენსიის რაოდენობა დამოკიდებულია სამუშაო სტაჟზე. თითოეული ნამსახურები წლის ღირებულებაა 5,5 ევრო.

3. სადაზღვევო კომპონენტი: დარიცხული თანხა დამოკიდებულია იმაზე, თუ რა რაოდენობის სოციალური გადასახადი იქნა გადახდილი პენსიონერის ხელფასიდან მისი მუშაობის მანძილზე.

ზემოთხსენებულ სისტემაში მონაწილეობის უფლება აქვს პირს, რომელსაც ესტონეთში მუშაობის სულ ცოტა 15 წლიანი სტაჟი აქვს.

მეორე სახის სახელმწიფო პენსიას წარმოადგენს ეროვნული პენსია, რომელიც გაიცემა იმათზე, ვისაც არა აქვს უფლება მონაწილეობა მიიღოს პირველი სახის საპენსიო სქემაში და ვინც სულ ცოტა 5 წელი ცხოვრობდა ესტონეთში პენსიაზე გასვლამდე. ეროვნული პენსია შეადგენს 167,4 ევროს.

1998 წელს მიღებული ,,სახელმწიფო საპენსიო დაზღვევის აქტით", სახელმწიფო საპენსიო სისტემაში განხორციელდა ორი ძირითადი ცვლილება:

ა) განისაზღვრა კაცისა და ქალის საპენსიო ასაკის თანდათანობით გათანაბრება. შედეგად, 2016 წელს საპენსიო ასაკი გათანაბრდა და გახდა 63 წელი;

ბ) პენსიის ოდენობა გახდა პენსიაზე გასვლამდე მიღებულ შემოსავალზე დამოკიდებული .

II სვეტს წარმოადგენს სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სქემა. იგი შეიქმნა დაგროვებითი პენსიების აქტით˜, რომელიც მიღებულ იქნა 2001 წლის 12 სექტემბერს. სისტემა ამოქმედდა 2002 წლის 1 ივლისიდან და პენსიონერისთვის წარმოადგენს დამატებითი შემოსავლის მთავარ წყაროს. აღნიშნული სქემა ფინანსდება დასაქმებულის ხელფასიდან, რომელიც იხდის ხელფასის 2%-ს კერძო აქტივების მმართველი კომპანიების მიერ შექმნილ საპენსიო ფონდებში. ამ თანხას სახელმწიფო კიდევ უმატებს 4%-ს დამსაქმებლის მიერ გადახდილი სოციალური გადასახადიდან, თავის მხრივ, სახელმწიფო კიდევ იტოვებს 29%-ს (13% ჯანდაცვის დაზღვევაზე და 16% დღევანდელი პენსიონერების სახელმწიფო უზრუნველყოფაზე). ამრიგად, ფონდში გადაირიცხება დასაქმებულის ხელფასის 6%-ის მოცულობის თანხა. დასაქმებული აგროვებს თანხებს საკუთარი სიბერის უზრუნველსაყოფად.

II სვეტის ფარგლებში პენსიის მოცულობა დამოკიდებულია სამუშაო კარიერის მანძილზე ფონდში გახსნილ კერძო საპენსიო ანგარიშზე დაგროვებული თანხების რაოდენობასა და ფონდების საინვესტიციო მოგებაზე. აღნიშნული თანხების გაცემა მოხდება ყოველთვიურად, საპენსიო ასაკის მიღწევის შემდეგ.

სავალდებულო დაგროვებით საპენსიო სქემაში მონაწილეობის ვალდებულება აქვთ მხოლოდ იმ პირებს, რომლებსაც საკმარისი დრო ექნებათ ღირსეული არსებობისათვის აუცილებელი თანხების დასაგროვებლად საკუთარ საპენსიო ანგარიშებზე (დაბადებულები 1983 წელს და მერე) და ნებაყოფლობითია 1942-1982 წლებში დაბადებულთათვის, ანუ 2002 წლისთვის 19-დან 60 წლამდე ასაკის პირებისთვის. 60 წელს გადაცილებულ პირებს არ მიეცათ სქემაში მონაწილეობის უფლება, რადგან მათ არ ექნებოდათ საკმარისი დრო, დაეგროვებინათ ღირსეული სიბერისთვის აუცილებელი თანხები პენსიაზე გასვლის მომენტისთვის. სქემიდან საპენსიო ასაკის მიღწევამდე გამოსვლა აკრძალულია. საპენსიო ფონდები იმართება აქტივების მმართველი კომპანიების მიერ.

დღეისთვის როგორც სავალდებულო, ასევე ნებაყოფლობით საპენსიო სქემებში ფუნქციონირებს 5 კომპანია. ბაზარზე ყველაზე დიდი წილი ეკუთვნის შვედურ ბანკს- Swedbank, შესაბამისად აქტივების 41% და 57% .

დასაქმებულის შენატანი (ხელფასის 2%) გადაირიცხება ესტონეთის საგადასახადო სამსახურში, რომელიც ამატებს სოციალური გადასახადის დადგენილ ნაწილს - 4%-ს და რიცხავს თანხას ესტონეთის ცენტრალურ დეპოზიტართან. ცენტრალური დეპოზიტარი რიცხავს თანხას მონაწილის მიერ შერჩეული აქტივების მმართველი კომპანიის მიერ გახსნილ საბანკო ანგარიშზე. ამის შემდეგ, აქტივების მმართველი კომპანია ახდენს თანხების ინვესტირებას. ცენტრალური დეპოზიტარი აწარმოებს სქემის მონაწილეთა შესახებ ყველა საჭირო ინფორმაციის აღრიცხვას: არჩეული ფონდის, საპენსიო დანაგროვის, გაცემული პენსიების შესახებ და სხვა. იმ შემთხვევაში თუ მონაწილემ ვერ აირჩია კონკრეტული ფონდი, მაშინ ცენტრალური დეპოზიტარი ახდენს მის შემთხვევით განაწილებას ყველაზე კონსერვატიული სახის ერთ-ერთ ფონდში. ამრიგად, საპენსიო ანგარიშების ადმინისტრირების/აღრიცხვისა და ინვესტირების ფუნქციები ერთმანეთისგან გამიჯნულია.

აქტივების მმართველ კომპანიას აქვს უფლება შექმნას რამდენიმე სახის საპენსიო ფონდი, რომლებიც ერთმანეთისგან განსხვავდება საინვესტიციო სტრატეგიის მიხედვით:

ა) კონსერვატიული – ინვესტირება შესაძლებელია მხოლოდ ფიქსირებული შემოსავლის მქონე ინსტრუმენტებში, როგორებიცაა სახელმწიფო ფასიანი ქაღალდები, საბანკო დეპოზიტები;

ბ) დაბალანსებული – აქტივების მაქსიმუმ 25%-ის ინვესტირება შეიძლება აქციებში;

გ)დინამიური - აქტივების მაქსიმუმ 75%-ის ინვესტირება შეიძლება აქციებში. კონსერვატიული ფონდი ყველაზე ნაკლებად სარისკოა მაგრამ გრძელვადიან პერსპექტივაში დიდია ალბათობა, რომ შედარებით დაბალი საინვესტიციო მოგება განაპირობოს. დინამიური ფონდი ყველაზე სარისკოა და ხასიათდება მაღალი ამპლიტუდის რყევებით, მაგრამ თუ კაპიტალის ბაზარზე ხელსაყრელი პირობები იქნება, საინვესტიციო მოგება გაცილებით მაღალი იქნება კონსერვატიულ ფონდთან შედარებით.

ქვეყნის კაპიტალის ბაზრის მცირე მოცულობის გამო, საპენსიო ფონდების აქტივების მხოლოდ 21%-ზე ოდნავ მეტი არის ინვესტირებული ესტონეთში. შეზღუდვა არ არსებობს იმაზე თუ აქტივების რა ნაწილის განთავსება უნდა მოხდეს უცხოეთში. აქტივების თითქმის ორი მესამედი აქციებშია ინვესტირებული.

2011 წელს, ,,დაგროვებითი პენსიების აქტში" განხორციელდა ცვლილება, რომლის თანახმადაც , ერთი ფონდიდან მეორე ფონდში გადასვლა შესაძლებელია წელიწადში სამჯერ, რაც წარმოადგენს ამ რეგულაციის მნიშვნელოვან ლიბერალიზაციას, რადგან მანამდე ფონდების შეცვლა მხოლოდ წელიწადში ერთხელ იყო შესაძლებელი.

კერძო დაგროვებით საპენსიო სისტემაში მონაწილეთა დანაგროვის დანაკარგისგან დაცვის რამდენიმე მექანიზმი არსებობს:

ა) საგარანტიო ფონდი – განკუთვნილია იმ შემთხვევებისთვის, როდესაც აქტივების მმართველის მიერ კანონმდებლობის დარღვევის და გადახდისუუნარობის შედეგად სქემის მონაწილეებს მიადგებათ ზიანი. კომპანიები იხდიან მათ განკარგულებაში მყოფი საპენსიო ფონდების აქტივების 0.01%-ს საგარანტიო ფონდში. საგარანტიო ფონდის საქმიანობა რეგულირდება `საგარანტიო ფონდის აქტით~, რომელიც მიღებულ იქნა 2002 წელს.

ბ) აქტივების მმართველის სავალდებულო მონაწილეობა მის მიერ შექმნილ სავალდებულო დაგროვებით საპენსიო ფონდში (საკითხი რეგულირდება საინვესტიციო ფონდების აქტით, რომელიც მიღებულ იქნა 2004 წელს) – აქტივების მმართველის სახსრების ინვესტირება მოხდება სქემის მონაწილეთა სახსრებთან ერთად, რაც გაზრდის კომპანიის პასუხისმგებლობის ხარისხს, რადგან ფონდის მომგებიანობა კომპანიის შემოსავლებზეც აისახება. აქტივების მმართველი თავდაპირველად, უნდა ფლობდეს ფონდის წილის მინიმუმ 1%-ს, ხოლო ფონდის შექმნიდან 3 წლის თავზე, მინიმუმ – 2%-ს.

გ) კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ფუნქციონირებას ზედამხედველობას უწევს და საპენსიო ფონდების ლიცენზირებას ახორციელებს ფინანსური ზედამხედველობის სააგენტო, რომელიც დამოუკიდებელი საჯარო დაწესებულება. სააგენტო ასევე ახორციელებს ბანკების, სადაზღვევო და საინვესტიციო კომპანიების საქმიანობის ზედამხედველობას. ,,დაგროვებითი პენსიების აქტის" მიხედვით, საპენსიო ასაკის მიღწევისას, ხორციელდება პენსიის გაცემა პერიოდულად. იმ შემთხვევაში, თუ მონაწილემ ვერ შეძლო კანონმდებლობით დადგენილ ოდენობაზე მეტი თანხის დაგროვება, მას აქვს უფლება ერთიანად გამოიტანოს მთელი თანხა. კანონმდებლობით ასევე დაწესებულია დანაგროვის ზედა ზღვარი, რომლის გადაცილებისას, პირს ასევე ეძლევა აღნიშნული უფლება, იმ ოდენობის თანხაზე, რამდენითაც გადააცილა ამზღვარს.

III სვეტს წარმოადგენს ნებაყოფლობითი დამატებითი დაგროვებითი სქემა. იგი ეფუძნება ცალკეული პირების ნებაყოფლობით საპენსიო შენატანებს და მიზნად ისახავს პირის პენსიაზე გასვლამდე არსებული ცხოვრების სტანდარტის შენარჩუნებას. ნებაყოფლობითი დაგროვების წახალისების მიზნით, მესამე სვეტიდან გაცემულ პენსიებზე მოქმედებს საგადასახადო შეღავათი: ერთჯერადად გატანილი პენსიები იბეგრება 10%-ით, ხოლო საგადასახადო შეღავათი მოქმედებს საპენსიო შენატანებზე.

ესტონეთის ხელისუფლებას გააზრებული აქვს მოსახლეობის ფინანსური განათლების ხარისხის გაზრდის საჭიროება. 2002 წლიდან სკოლებში ისწავლება ეკონომიკა, მათ შორის ფინანსური საკითხები. შესაბამის საჯარო დაწესებულებებს საკუთარ ვებ-გვერდებზე განთავსებული აქვთ მარტივად გასაგები ინფორმაცია საპენსიო სისტემის შესახებ. კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შესახებ დეტალური ინფორმაცია ხელმისაწვდომია ესტონეთის ცენტრალური დეპოზიტარის მიერ შექმნილ ვებსაიტზე, სადაც მოცემულია

ინფორმაცია აქტივების მმართველი კომპანიების, საპენსიო ფონდების სახეობების, ფონდების პორტფოლიოების, ადმინისტრაციული მოსაკრებლების, ასევე ფუნქციონირების მანძილზე ფონდების მომგებიანობის შესახებ, რაც საშუალებას იძლევა მოხდეს სხვადასხვა ფონდის საქმიანობის ხარისხის შედარება. ვებ-საიტი ასევე უზრუნველყოფს საკუთარ საპენსიო ანგარიშზე მყისიერ ხელმისაწვდომობას, რითაც მონაწილეს აქვს შესაძლებლობა ნახოს, თუ რა ოდენობის თანხაა დაგროვებული მის ანგარიშზე .

OECD (ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაცია)--ის პროგნოზით, ესტონეთში ივარაუდება სახელმწიფო პენსიაზე გაწეული ხარჯების შემცირება მშპ-ის 6,7%-დან 4,2%-მდე 2050 წლისთვის, სავალდებულო კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვის გამო. ხოლო მთლიანი საპენსიო დანახარჯის (სახელმწიფო და კერძო) მცირედით შემცირდება: 6,7%-დან 6,6%-მდე 2050 წლისთვის.

თავი II

საქართველოს საპენსიო სისტემა

2.1. საქართველოს საპენსიო სისტემის ჩამოყალიბება და განვითარება

დამოუკიდებელ საქართველოს მემკვიდრეობით ხვდა წილად საბჭოთა საპენსიო სისტემა, რომელიც მიზნად ისახავდა პენსიაზე გასვლამდე არსებული ცხოვრების დონის შენარჩუნებას. პენსია შეადგენდა მუშაობის ბოლო წლის, ან ბოლო 5 წლის ხელფასის 55%-ს. პენსიებისა და სხვა სოციალური გასაცემლების ადმინისტრირება ხდებოდა ერთიანი საპენსიო და სამედიცინო დაზღვევის ფონდის მიერ. ფონდი ფინანსდებოდა სოციალური შესატანებიდან, რომელსაც იხდიდა როგორც დამსაქმებელი (სახელმწიფო და კერძო საკუთრებაში მყოფი საწარმოები - სახელფასო ფონდის 37%-ის ოდენობით, საბიუჯეტო დაწესებულებები - სახელფასო ფონდის 26%-ის ოდენობით), ისე დასაქმებული (ხელფასის 1%).

ბოლო ორი ათწლეულის განმავლობაში საქართველოს საპენსიო სისტემამ რეფორმირების რამდენიმე ეტაპი გაიარა, რომელთაგან ყველაზე მნიშვნელოვანი იყო 1995 წელს სოციალური საპენსიო სისტემის შემოღება. დასაწყისში პენსიის რაოდენობა განისაზღვრებოდა მოცემული წლისათვის სახელმწიფო საპენსიო ფონდის შემოსავლების

მოცულობით, რომელიც იყოფოდა პენსიონერთა რაოდენობაზე. იმ პერიოდში იგეგმებოდა საპენსიო სისტემის მოდიფიკაცია, თუმცა 1990-იანი წლების ბოლოს არსებულმა ეკონომიკურმა კრიზისმა და არასტაბილურმა ფისკალურმა გარემომ ხელი შეუშალა რეფორმების დამტკიცებას და განხორციელებას.

2004 წელს საპენსიო სისტემის რეფორმირების მომდევნო ტალღა დაიწყო. ყველაზე მნიშვნელოვანი ცვლილებები განხორციელდა სახელმწიფო სოციალური პროგრამების დაფინანსების კუთხით, რომელიც პენსიებსაც მოიცავდა. 2004 წლამდე სახელმწიფო პენსია ფინანსდებოდა სოციალური უზრუნველყოფის ერთიანი სახელმწიფო ფონდის მიერ, რომლის საშემოსავლო რესურსი ემყარებოდა დამქირავებლისა და დაქირავებულის საგადახადო შენატანებს. 2004 წლიდან მოყოლებული სოციალური პროგრამები ფინანსდება საერთო საბიუჯეტო შემოსავლიდან. მას შემდეგ, რაც სოციალური უზრუნველყოფის ერთიანმა სახელმწიფო ფონდმა დაკარგა თავისი ძირითადი ფუნქცია, ინდივიდუალური სოციალური გადასახადის შეგროვება და ადმინისტრირება, განხორციელდა მისი რეორგანიზაცია და ჩამოყალიბდა ორი ახალი სტრუქტურა:

1. დასაქმებისა და სოციალური უზრუნველყოფის სახელმწიფო სააგენტო;

2. ჯანდაცვისა და სოციალური პროგრამების სააგენტო.

2010 წლის ბოლოსთვის ეს ორივე სააგენტო გაერთიანდა და ჩამოყალიბდა სოციალური მომსახურების სააგენტო. დღეს სახელმწიფო პენსიის გამოყოფის პასუხისმგებლობა სწორედ ამ სააგენტოს აკისრია და იგი შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს ერთეულია.

2007 წლიდან 2012 წლის აგვისტომდე, პენსიის ოდენობა მოიცავდა სტანდარტულ პენსიას და დანამატს სამუშაო სტაჟის მიხედვით. აღნიშნული დანამატი განისაზღვრებოდა სამუშაო სტაჟის მიხედვით, რომელიც პროპორციულად ემატებოდა პენსიას. იმ ადამიანებისათვის, რომელთაც ნამუშევარი ჰქონდათ 25 წელი ან მეტი, დანამატი შეადგენდა თვეში 10 ლარს და ის იყო მაქსიმალური დანამატი. (5 წლამდე დანამატი შეადგენდა 2 ლარს; 5-15 წლამდე - 4 ლარს და 15-25 წლამდე - 7ლარს).

2008 წელს ხელფასიდან დაქვითული სოციალური გადასახადი გაერთიანდა საშემოსავლო გადასახადის სტრუქტურაში. ყოვლისმომცველი საგადასახადო რეფორმის შედეგად, საშემოსავლო გადასახადი გახდა სახელმწიფო ბიუჯეტის ნაწილი, ხოლო საპენსიო ვალდებულებების დაფარვა დაეკისრა ერთიან სახელმწიფო ბიუჯეტს.

2012 წლის აგვისტოს ბოლოს განხორციელდა კიდევ ერთი ცვლილება, რომელიც პენსიის ოდენობას უკავშირდება. ცვლილება ყველა ასაკის პენსიონერს შეეხო. პენსიონერებს შეუწყდათ ნამსახურები წლების მიხედვით დანამატის მიღებ. ნაცვლად ამისა გაიზარდა და ფიქსირებული გახდა პენსია, რაც მოიცავდა 67 წელს გადაცილებული მოსახლეობის ყოველთვიური პენსიის 125 ლარამდე ზრდას, ხოლო დანარჩენი ასაკისათვის - 110 ლარამდე.

2013 წლის აპრილში რაციონალიზაციის შედეგად თითოეული პენსიონერისათვის ძირითადი პენსია 125 ლარი გახდა. 2013 წლის სექტემბრიდან სოციალური პენსიის ოდენობა ყველა ბენეფიციარისათვის თვეში 150 ლარამდე გაიზარდა. შემდგომში პენსია კვლავ გაიზარდა და 2015 წლის სექტემბერში 160 ლარს მიაღწია.

2016 წლის 1 ივლისიდან ასაკით პენსიონერისთვის სახელმწიფო პენსია 180 ლარი გახდა. მაღალმთიან დასახლებაში მუდმივად მცხოვრები პირები დანამატის სახით, სახელმწიფო პენსიის 20%–ს იღებედნენ. შესაბამისად, მათი პენსია ყოველთვიურად 216 ლარი იყო.

2019 წლის 1 იანვრიდან კი პენსია კვლავ გაიზარდა 20 ლარით და დღეის მდგომარეობით 200 ლარით განისაზღვრება.

ზოგადად, საპენსიო ხარჯები შედგება ოთხი ძირითადი კატეგორიისგან. სოციალური ხარჯების მიხედვით, ყველაზე დიდი კატეგორიაა ასაკით პენსიონერები, 2017 წლის დეკემბრის მდგომარეობით, სოციალური მომსახურების სააგენტოს მონაცემებით, საქართველოში ასაკით პენსიონერთა რაოდენობა 732,067 კაცი იყო, 2018 წელს ასაკით პენსიონერთა რაოდენობამ 745,001 კაცი შეადგინა, გადარიცხულმა თანხამ კი - 135 077 105 ლარი. (იხ. დანართი N1) შემდეგ მოდის შშმ პირთა სოციალური დახმარება, სახელმწიფო კომპენსაციის მიმღებთა კატეგორია და მარჩენალ დაკარგული ოჯახის წევრების დახმარება. არსებობს მეხუთე კატეგორია: სხვადასხვა - რომელშიც აერთიანებს სამხედრო

ოპერაციების დროს დაღუპულთა ოჯახის წევრებს, პოლიტიკური რეპრესიების მსხვერპლნი და ა.შ.

ამჟამად საქართველოს ყველა მოქალაქეს საპენსიო ასაკის მიღწევისთანავე ასაკობრივი პენსია ენიშნება, რომელსაც სოციალური დახმარების სახე აქვს. მისი ოდენობა დამოკიდებული არ არის ხელფასიდან სახელმწიფო ბიუჯეტში ან საპენსიო ფონდში წლების განმავლობაში შეტანილი თანხის რაოდენობასა და ადამიანის შრომით სტაჟზე. 2019 წლის 1 იანვრიდან, პენსიონერი პენსიის სახით ყოველთვიურად 200 ლარს იღებს. როგორც წესი, საქართველოში პენსიის ზრდის მთავარი მიზანი მისი საარსებო მინიმუმთან მიახლოებაა. პენსიის მიღებისთვის საჭიროა ერთადერთ პირობაა - საპენსიო ასაკის მიღწევა. მოქალაქეებს უფლება აქვთ, საპენსიო ასაკში კერძო სექტორში გააგრძელონ მუშაობა და იმავე დროს სოციალური პენსიაც მიიღონ, საჯარო სამსახურში დასაქმებულ მოქალაქეებს კი ხელფასთან ერთად პენსიის მიღების უფლება არ აქვთ.

საქართველოს მოქალაქე მამაკაცმა - 65 წლის და ქალბატონმა - 60 წლის შესრულების შემდეგ, ასაკის საფუძვლით სახელმწიფო პენსიის დასანიშნად უნდა მიმართოს სოციალური მომსახურების სააგენტოს ნებისმიერ ტერიტორიულ ორგანოს, მიუხედავად რეგისტრაციის ადგილისა.

სახელმწიფო პენსიის დანიშვნა შეუძლიათ: საქართველოს მოქალაქეებს; საქართველოში სტატუსის მქონე მოქალაქეობის არმქონე პირებს; პენსიის დანიშვნის თაობაზე განცხადების შეტანის მომენტისათვის ბოლო 10 წლის განმავლობაში საქართველოს ტერიტორიაზე კანონიერ საფუძველზე მუდმივად მცხოვრებ უცხო ქვეყნის მოქალაქეებს, უცხო ქვეყნის მოქალაქეებს, რომელთაც მინიჭებული აქვთ საქართველოს მოქალაქეობა (ორმაგი მოქალაქეობის მქონე პირები).

არსებობს გარკვეული შეზღუდვები პენსიის მიღებაზე. თუ პირს ერთდროულად წარმოეშვა უფლება „სახელმწიფო პენსიის შესახებ" კანონით, „სახელმწიფო კომპენსაციისა და სახელმწიფო აკადემიური სტიპენდიის შესახებ" საქართველოს კანონითა და „სოციალური პაკეტის განსაზღვრის შესახებ" მთავრობის დადგენილებით გათვალისწინებულ სარგებლებზე, მას აქვს მხოლოდ ერთი კანონით მინიჭებული სარგებლის მოთხოვნის უფლება, მისივე არჩევით.

გამონაკლის წარმოადგენს „საქართველოს შეიარაღებული ძალების სამშვიდობო ოპერაციებში მონაწილეობის შესახებ" საქართველოს კანონით განსაზღვრული საერთაშორისო ოპერაციების ან სხვა სახის სამშვიდობო საქმიანობის განხორციელებისას გარდაცვლილ ან ამ მისიებში მიღებული ჯანმრთელობის დაზიანების გამო გარდაცვლილ საქართველოს თავდაცვის სამინისტროს მოსამსახურეთა ოჯახის წევრები და საქართველოს ტერიტორიული მთლიანობისათვის, თავისუფლებისა და დამოუკიდებლობისათვის, აგრეთვე 1998 წლის მაისისა და 2004 წლის აგვისტოს მოვლენების დროს დაღუპულთა ან მიღებული ჭრილობების შედეგად გარდაცვლილთა ოჯახის წევრები, რომლებიც იღებენ სახელმწიფო კომპენსაციას. ამ მოქალაქეებს აქვთ უფლება სახელმწიფო კომპენსაციასთან ერთად მიიღონ სახელმწიფო პენსია შესაბამისი ასაკის მიღწევის შემდგომ.

საქართველოს სახელმწიფოებრივი დამოუკიდებლობის აღდგენის აქტის მიღების დღის (1991 წლის 9 აპრილი) შემდეგ, ,,პოლიციის შესახებ" საქართველოს კანონის 50-ე მუხლის 1.1. პუნქტით და ,,საქართველოს სახელმწიფო უსაფრთხოების სამსახურის შესახებ" საქართველოს კანონის 41-ე მუხლის მე-10 პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევებში სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას დაღუპულ ან მიღებული ჭრილობების შედეგად გარდაცვლილ საქართველოს შინაგან საქმეთა სამინისტროს და საქართველოს სახელმწიფო უსაფრთხოების სამსახურის მოსამსახურეთა ოჯახის წევრებს, გარდა ამ პუნქტის ,,ნ" ქვეპუნქტით გათვალისწინებული შემთხვევებისა.

,,სამოქალაქო უსაფრთხოების შესახებ" საქართველოს კანონის 66-ე მუხლის პირველი პუნქტით გათვალისწინებულ შემთხვევებში საქართველოს პრემიერ-მინისტრის უშუალო დაქვემდებარებაში არსებული სპეციალური დანიშნულების სახელმწიფო დაწესებულების - საგანგებო სიტუაციების მართვის სამსახურის სამსახურებრივი მოვალეობის შესრულებისას დაღუპული ან მიღებული დაზიანების შედეგად გარდაცვლილი მეხანძრე-მაშველის ოჯახის წევრებს.

პენსია შესაძლებელია შეჩერდეს ქვემოთ ჩამოთვლილთაგან ერთ-ერთი საფუძვლის წარმოშობის მომდევნო თვის პირველი რიცხვიდან:

პენსიონერის მიერ პენსიის ზედიზედ 6 თვის განმავლობაში მიუღებლობისას, ანუ როდესაც არ ხდება მისი კუთვნილი საბანკო ანგარიშიდან თანხის გატანა ზედიზედ 6 თვის განმავლობაში,

როდესაც საბანკო ანგარიშებიდან თანხები გაიცემა მინდობილობით და მინდობილობის გაცემიდან 1 წლის გასვლის შემდეგ არ მომხდარა მინდობილობის განახლება,

როდესაც პირი ახორციელებს პენსიის დეპოზიტზე გადატანას და 1 წლის გასვლის შემდეგ პირადად, არ მიუმართავს პენსიის გამცემი საბანკო დაწესებულებისათვის შესაბამისი განცხადებით,

პირის წინასწარ პატიმრობაში ყოფნისას.

პენსია განახლდება განახლების თაობაზე განცხადების წარდგენის თვის მომდევნო თვის პირველი რიცხვიდან და ანაზღაურდება მაქსიმუმ გასული 12 თვის მიუღებელი თანხა. გამონაკლისს წარმოადგენს შემთხვევა, როდესაც პირი წინასწარ პატიმრობაში იმყოფებოდა. ასეთ დროს, პირისათვის გამამართლებელი განაჩენის გამოტანისას, შეჩერებული პენსია განახლდება და ანაზღაურდება ყველა გასული თვის მიუღებელი თანხა.

პენსია შეწყდება ქვემოთ ჩამოთვლილთაგან ერთ-ერთი საფუძვლის წარმოშობის მომდევნო თვის პირველი რიცხვიდან:

პირადი განცხადებით,

პენსიონერის გარდაცვალებისას,

საჯარო საქმიანობის განხორციელების პერიოდში. საჯარო სამსახურში ან საჯარო სამართლის იურიდიულ პირში (გარდა პოლიტიკური და რელიგიური ორგანიზაციებისა, ზოგადსაგანმანათლებლო, პროფესიული და უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულებებისა, სამეცნიერო-კვლევითი დაწესებულებებისა, საქართველოს მეცნიერებათა ეროვნული აკადემიისა, საქართველოს სოფლის მეურნეობის მეცნიერებათა აკადემიისა, მუზეუმებისა, ბიბლიოთეკებისა, სკოლა-პანსიონებისა, სკოლამდელი

აღზრდის, სკოლისგარეშე და სააღმზრდელო საქმიანობის განმახორციელებელი დაწესებულებებისა) განხორციელებული შრომითი ანაზღაურებადი საქმიანობა.

სასამართლოს გამამტყუნებელი განაჩენის კანონიერ ძალაში შესვლისას, რომლითაც პირს შეეფარდა თავისუფლების აღკვეთის აღსრულება, - პენსიის შეჩერების დღიდან,

უცხო ქვეყნის მოქალაქისა და საქართველოში სტატუსის მქონე მოქალაქეობის არმქონე პირის საქართველოდან გაძევებისას,

პირის საქართველოს მოქალაქეობიდან გასვლისას ან საქართველოს მოქალაქეობის დაკარგვისას,

შშმ პირების დახმარება: შეზღუდული შესაძლებლობის გამო პენსია ენიშნებათ:

ა) მკვეთრად გამოხატული შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის მქონე პირებს;

ბ) მნიშვნელოვნად გამოხატული შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის მქონე პირებს;

გ) შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის მქონე ბავშვებს;

2016 წლის 1 ივლისიდან მკვეთრად გამოხატული შშმ პირების (ძველი კლასიფიკაციით I ჯგუფი), ასევე შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვების (18 წლამდე ასაკის) პენსია 180 ლარს შეადგენს.

მნიშვნელოვნად გამოხატული შშმ პირების (ძველი კლასიფიკაციით II ჯგუფი) პენსია 100 ლარს შეადგენს. აღნიშნულ კატეგორიას პენსია 30 ლარით (70 ლარიდან 100 ლარამდე) 2013 წლის 1 სექტემბერს გაეზარდა. მას შემდეგ, მნიშვნელოვნად გამოხატული შშმ პირების პენსია არ გაზრდილა.

სოციალური მომსახურების სააგენტოს მონაცემებით, საქართველოში 10 116 შშმ ბავშვი, 26 728 მკვეთრად გამოხატული შშმ პირი და 75 380 მნიშვნელოვნად გამოხატული შშმ პირია.

სახელმწიფო კომპენსაცია: საჯარო სექტორის თანამშრომლების სპეციალურ კატეგორიას ეძლევა სახელმწიფო კომპენსაცია. სპეციალური კატეგორიის პენსია უფრო მაღალია, ვიდრე სოციალური პენსია და მისი ოდენობის დაანგარიშება თითოეული ბენეფიციარისათვის ინდივიდუალურად ხდება. ასეთი კატეგორიის ბენეფიციარებს

არჩევანის უფლება აქვთ და სპეც. პენსიის ნაცვლად შეუძლიათ მიიღონ სოციალური პენსია. ორივე სახის პენსიის მიღება ნებადართული არაა. თუმცა, არსებობს გამონაკლისი შემთხვევები, მაგალითად: მარჩენალდაკარგულები რომელთაც აღნიშნული შეზღუდვა არ ეხებათ. სახელმწიფო კომპენსაციის მაქსიმალური ზღვარი განისაზღვრება 560 ლარით.

სახელმწიფო კომპენსაციის დაწესება ხდება სხვადასხვა გარემოებების მიხედვით. ასეთი გარემოებებია:

ა. კანონით დადგენილი ნამსახურობის ვადის ამოწურვა;

ბ. 65 წლის ასაკის მიღწევა;

გ. შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის დადგენა;

დ. მარჩენალის გარდაცვალება;

ე. ოჯახის წევრის გარდაცვალება.

ზოგადად, სახელმწიფო კომპენსაციის ბენეფიციარების უმრავლესობას წარმოადგენენ შინაგან საქმეთა სამინისტროს, თავდაცვის სამინისტროსა და უშიშროების სამსახურის თანამშრომლები. მთლიანობაში, არსებობს სპეციალური პენსიონერების 13 ქვე-კატეგორია. (მათ შორის: პარლამენტის წევრები; ძალოვანი უწყებები; სამხედრო მოსამსახურეები; მოსამართლეები; უშიშროების სამსახურის წარმომადგენლები; სამოქალაქო ავიაცია და სხვა).

მარჩენალ დაკარგულთა დახმარება: მარჩენალდაკარგულთა დახმარება (2012 წლამდე ეწოდებოდა მარჩენალის პენსია) გაიცემა ოჯახის მარჩენალის გარდაცვალების საფუძველზე, რომლის მოთხოვნის უფლება აქვს 18 წლამდე, საქართველოს ნებისმიერ მოქალაქეს.

მარჩენალდაკარგული პირი არის ერთ-ერთი ან ორივე გარდაცვლილი მშობლის შვილი (შვილები) 18 წლის ასაკის მიღწევამდე, რომელსაც ენიშნება სოციალური პაკეტი მარჩენალის გარდაცვალების გამო.

მარჩენალის დაკარგვის გამო სოციალური პაკეტი განისაზღვრება შემდეგი მოცულობით:

გარდაცვლილი მშობლის შვილს (შვილებს) 18 წლის ასაკის მიღწევამდე, თითოეულს -100 ლარის ოდენობით;

პოლიტიკური რეპრესიების მსხვერპლად აღიარებული პირის გარდაცვალების შემთხვევაში გარდაცვლილი პირის შვილს 18 წლის ასაკამდე - 107 ლარის ოდენობით;

სხვა სახელმწიფოთა ტერიტორიაზე საბრძოლო მოქმედებების დროს ან შემდგომ პერიოდში გარდაცვლილი, აგრეთვე ტერიტორიული მთლიანობისათვის, თავისუფლებისა და დამოუკიდებლობისათვის საბრძოლო მოქმედების შემდგომ პერიოდში გარდაცვლილი მეომრის შვილს 18 წლის ასაკამდე - 122 ლარის ოდენობით;

საქართველოს ტერიტორიული მთლიანობისა და დამოუკიდებლობისათვის საბრძოლო მოქმედებებში გარდაცვლილის შვილს 18 წლის ასაკამდე - 144 ლარის ოდენობით.

2.2. საქართველოში არსებული საპენსიო სისტემის ნაკლოვანებები

საქართველოში მოქმედ საპენსიო სისტემას გააჩნია მნიშვნელოვანი ნაკლოვანებები სამართლიანობის, ეფექტიანობის და ფისკალური მდგრადობის თვალსაზრისით.

არსებული საპენსიო სისტემა არის უსამართლო რიგი ფაქტორებიდან გამომდინარე:

I - არსებული საპენსიო სისტემა საპენსიო ასაკში ვერ უზრუნველყოფს სათანადო სიდიდის პენსიის გაცემას პენსიონერებისათვის. ქვეყანაში არსებული ჩანაცვლების კოეფიციენტი შეადგენს 18%, რაც მნიშვნელოვნად ჩამოუვარდება სხვა ქვეყნებში არსებულ აღნიშნულ მაჩვენებელს. ჩანაცვლების კოეფიციენტის 18%ოდენობა ნიშნავს, რომ საქართველოს საშუალო შემოსავლის მქონე მოქალაქისათვის პენსიაზე გასვლის შემდეგ შემოსავლები მცირდება დაახლოებით 5-ჯერ, რაც შეუძლებელია უმტკივნეულოდ იქნას მიღებული. შესაბამისად, ჩანაცვლების დაბალი კოეფიციენტი წარმოადგენს მნიშვნელოვან საზოგადოებრივი უსამართლობის წყაროს.

II - დღეისათვის არსებული პირველი სვეტის პენსიას მნიშვნელოვანი გამოთანაბრებითი ეფექტი აქვს. მართალია, ამგვარი პენსია მნიშვნელოვანია, რათა ყველა პიროვნება იყოს უზრუნველყოფილი საბაზისო შემოსავლის წყაროთი და შემცირდეს სიღარიბე. თუმცა, თუ გავითვალისწინებთ, რომ აღნიშნული სისტემა არის მხოლოდ ერთადერთი ალტერნატივა,

იგი უსამართლოა იმ პიროვნებების მიმართ, ვინც შედარებით მაღალი წვლილი შეიტანა საერთო კეთილდღეობის ზრდაში. რადგან მოსახლეობის ის ნაწილი, რომელიც აგენერირებს საშემოსავლო გადასახადის უდიდეს ნაწილს, ანუ მნიშვნელოვან საგადასახადო შენატანებს აკეთებს საზოგადოების სასარგებლოდ, იღებს იმავე ოდენობის პენსიას რასაც სხვა ნაკლები წვლილის მქონე ადამიანი.

არსებული საპენსიო სისტემა, ასევე მნიშვნელოვანი არაეფექტიანობით ხასიათდება, მისი მხოლოდ ერთ სვეტზე დამოკიდებულების გამო, კერძოდ:

I - საქართველოს ეკონომიკური განვითარების დონისა და მოსახლეობის ერთ სულზე შემოსავლების გათვალისწინებით, მხოლოდ პირველ სვეტზე დამოკიდებულებით ჩანაცვლების მაღალი კოეფიციენტის მიღწევა შეუძლებელია. ამ ფაქტს ადასტურებს პენსიის ზრდის დინამიკაც. მიუხედავად იმისა, რომ ყოველთვიური პენსია ბოლო 11 წლის განმავლობაში რამოდენიმეჯერ გაიზარდა, პენსია კვლავ დაბალია და მხოლოდ 2016 წელს გადასცდა საარსებო მინიმუმს. გასულ წლებში პენსია საარსებო მინიმუმს მნიშვნელოვნად ჩამორჩებოდა, რაც ქვეყანაში კიდევ უფრო მძიმე სოციალურ ფონს ქმნიდა.

II - არსებული საპენსიო სისტემის არაეფექტურობა კიდევ იმაში მდგომარეობს, რომ სისტემა არაეფექტიანია მაკროეკონომიკური თვალსაზრისითაც. როგორც ცნობილი, პირველი სვეტის პენსია უზრუნველყოფს პენსიონერს არსებობისთვის აუცილებელი მინიმალური შემოსავლით. შესაბამისად, ამ ტიპის პენსიისათვის გადახდილი თანხა (რომელსაც იხდიან გადასახადის გადამხდელები საკუთარი შემოსავლიდან) აფინანსებს მხოლოდ მოხმარებას, ხოლო მეორე და მესამე სვეტის პენსიის არსებობისას, მობილიზებული თანხა მიემართება დანაზოგებსა და ინვესტიციებში, რასაც, მნიშვნელოვანი დადებითი ეფექტის მოხდენა შეუძლია ეკონომიკის ზრდაზე.

არსებული საპენსიო სისტემა მნიშვნელოვან გამოწვევას წარმოადგენს ფისკალური თვალსაზრისითაც. ბოლო 10 წელიწადში მოხერხდა ჩანაცვლების კოეფიციენტის 4,2 პროცენტული პუნქტით ზრდა (14,9%-დან 19,1%-მდე). მიუხედავად იმისა, რომ საბაზისო პენსიაც და მთლიანი საპენსიო ხარჯებიც წლიდან წლამდე მკვეთრად იზრდება და ბოლო წლებში მნიშვნელოვანი პროგრესი განიცადა, მისი მნიშვნელოვანი ზრდა დიდ ფისკალურ სირთულეებთან არის დაკავშირებული. ამასთანავე, თუ მხედველობაში მივიღებთ

მოსახლეობის რაოდენობას ასაკობრივ ჭრილში, არსებულ საპენსიო სისტემაში ჩანაცვლების კოეფიციენტის მნიშვნელოვანი ზრდა საკმაოდ პრობლემატური საკითხია. (იხ. დანართი N2)

გაეროს მოსახლეობის ფონდის (UNFPA)[3] პროგნოზით, 2030 წლამდე სამუშაო ასაკის მოსახლეობა მცირდება 77 ათასი ადამიანით, ხოლო პენსიონერთა რაოდენობა 212 ათასით იზრდება, რაც გულისხმობს, რომ სამუშაო ასაკის ერთ ადამიანზე პენსიონერთა რიცხვის ზრდა მომავალშიც გაგრძელდება და გადასახადის გადამხდელებს გაცილებით მეტად დააწვებათ გადასახდელი პენსიების ტვირთი.

შესაბამისად, აღნიშნული ტენდენციების შენარჩუნების შემთხვევაში (კერძოდ, პენსიონერთა რიცხვის და საპენსიო ასაკის ხანგრძლივობის ზრდა, ხოლო სამუშაო ძალის და შობადობის შემცირება), არსებობს რეალური საფრთხე, რომ ქვეყანა მნიშვნელოვანი სოციალური გამოწვევების წინაშე აღმოჩნდება.

თავი III.

საპენსიო სისტემის რეფორმის საჭიროება

3.1. პენსიის როლი სიღარიბესთან ბრძოლის კუთხით

ამჟამად, საქართველოში მოქმედებს გადანაწილებითი საპენსიო სისტემა, რომლის მიხედვით, დღევანდელი დასაქმებული იხდის გადასახადებს დღევანდელი პენსიონერის სოციალური უზრუნველყოფისთვის.

მოსახლეობის საპენსიო უზრუნველყოფა ხორციელდება მხოლოდ სახელმწიფო ბიუჯეტიდან. ბიუჯეტის მნიშვნელოვან ნაწილს წარმოადგენს დასაქმებული მოქალაქეების მიერ ყოველთვიურად გადახდილი საშემოსავლო გადასახადი, რომლის მნიშვნელოვანი ნაწილი იხარჯება ასაკით პენსიებზე.

[3] UNFPA – გაეროს მოსახლეობის ფონდი არის განვითარების საერთაშორისო სააგენტო, რომელიც ხელს უწყობს, ქალთა, მამაკაცთა და ბავშვთა უფლებების განმტკიცებას ჯანმრთელი ცხოვრებისა და თანაბარი შესაძლებლობებისათვის, ეხმარება ქვეყნებს გამოიყენონ მონაცემები მოსახლეობის შესახებ ისეთი პოლიტიკისა და პროგრამების შესამუშავებლად, რაც ხელს შეუწყობს სიღარიბის დაძლევას და უზრუნველყოფს, რათა ყოველი ორსულობა იყოს სასურველი, ყოველი მშობიაროზა იყოს უსაფრთხო, ყველა ახალგაზრდა იყოს დაცული აივ/შიდსისგან და ყოველ გოგონას და ქალს ეპყტობოდნენ ღირსებითა და პატივისცემით.

საქართველოს დემოგრაფიული მდგომარეობის ტიპის ქვეყნებისთვის, რომელსაც ახასიათებს ერის დაბერების მკვეთრად გამოხატული ტენდენცია, ამასთნავე სუსტი ეკონომიკისა და სოციალური სიდუხჭირის ფონზე საპენსიო სისტემის გამართული ფუნქციონირება წარმოადგენს ქვეყნის განვითარების ერთ-ერთ უმთავრეს წინაპირობას.

მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ საქართველოს მსგავსი სოციალური ტიპის საპენსიო სისტემა ბევრ ქვეყანაში ფუნქციონირებს. აღნიშნული სისტემა არის ინკლუზიური[4], რომელიც ყველა მოქალაქეს უზრუნველყოფს გარკვეული დონის საპენსიო შემოსავალით, რაც წარმოადგენს ძლიერ მექანიზმს სიღარიბესთან ბრძოლის კუთხით.

სოციალური პენსიის როლი საპენსიო ასაკში მყოფი მოსახლეობის სიღარიბესთან ბრძოლის კუთხით მნიშვნელოვანია. 2010 წელს მსოფლიო ბანკის მიერ ჩატარებული სტატისტიკური ანალიზი გვიჩვენებს, თუ რა გავლენა აქვს პენსიას სიღარიბის დონეზე. კვლევის თანახმად, 100 ლარიანმა პენსიამ ქვეყნის მასშტაბით გამოიწვია სიღარიბის დონის დაახლოებით 15%-ით შემცირება. (იხ. დანართი N3)

სოციალურ პენსიას გაცილებით დიდი ეფექტი აქვს უფროსი თაობის პენსიონერების სიღარიბის დონეზე. ამიტომაც, სოციალური პენსია ყოველთვის იქნება სიღარიბის წინააღმდეგ ბრძოლის მნიშვნელოვანი მექანიზმი.

საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტში ყველაზე დიდ ხარჯვით ნაწილს ასაკით პენსიები წარმოადგენს. პენსიონერთა რაოდენობა განუხრელად იზრდება და 2018 წლის მონაცემებით 745 ათასი კაცი შეადგინა. (იხ. დანართი N4) ამასთანავე, მათი ხარჯები სოციალური დაცვის ხარჯების ნახევარზე მეტია. გაეროს მოსახლეობის ფონდის (UNFPA) პროგნოზის მიხედვით, 2030 წლისათვის ასაკით პენსიონერები, შშმ პირები, მარჩენალდაკარგულები და სპეციალური კატეგორიის პენსიონერების რაოდენობა მნიშვნელოვნად გაიზრდება და 1.1 მილიონს მიაღწევს. იმის ფონზე, რომ თანდათანობით მცირდება სამუშაო ასაკში მყოფი მოსახლეობის რაოდენობა და ამავდროულად, იზრდება ხსენებული კატეგორიების რიცხოვნობა, ჩნდება ეჭვი იმისა, რომ სახელმწიფოს სულ უფრო გაუძნელდება სოციალური ვალდებულებების დაფინანსება.

[4] ინკლუზიური საპენსიო სისტემა - გულისხმობს თანასწორუფლებიან სისტემას, რომელშიც ჩართულია საზოგადოების ყველა ფენა და რომელიც, ყველა მოქალაქეს უზრუნველყოფს გარკვეული დონის საპენსიო შემოსავლით.

იმ შემთხვევაში, თუ სოციალური პენსიის ოდენობა საშუალო ხელფასის პროპორციულად გაიზრდება (ინდექსირდება), დემოგრაფიული სტრუქტურის მოსალოდნელი ცვლილების გათვალისწინებით ასაკით პენსიონერთა ხარჯები მნიშვნელოვნად გაიზრდება და 2060 წლისათვის მთლიანი საბიუჯეტო ხარჯის 33% ტოლფასი იქნება. მსგავსი სცენარის შემთხვევაში, აუცილებელი გახდება საგადასახო შემოსავლების მნიშვნელოვანი ზრდა, ასაკით პენსიონერთა უზრუნველყოფის დასაფინანსებლად. ფისკალური წნეხის გაზრდა კი თავის მხრივ ნეგატიურად აისახება სხვა სახელმწიფო პროექტებსა და ვალდებულებებზე.

ეფექტიანი საპენსიო პოლიტიკის შემუშავება და საპენსიო სისტემის რეფორმირება მსოფლიოს ბევრ ქვეყანაში მიმდინარე დებატების ფუნდამენტურ კომპონენტს წარმოადგენს. არაერთი განვითარებული თუ განვითარებადი ქვეყანა ჯერ კიდევ საპენსიო სისტემების მოდიფიცირების პროცესშია, რომლის მიზანია ადეკვატური საპენსიო შემოსავლის უზრუნველყოფა, საპენსიო ხარჯების ფისკალური მდგრადობა და მოსახლეობის დემოგრაფიული ცვლილებების მიმართ უფრო ეფექტიანი რეაგირება.

რეფორმის ძირითადი ამოცანებია სოციალური პენსიის მსყიდველუნარიანობის შენარჩუნება და გაუმჯობესება; საპენსიო შემოსავლის თანაფარდობის ზრდა ხელფასთან მიმართებაში; და სოციალური საპენსიო მოდელის ფინანსური მდგრადობის უზრუნველყოფა.

აღნიშნული ამოცანების მისაღწევად, სხვადასხვა ქვეყნებში საპენსიო რეფორმები ორი ძირითადი მიმართულებით მიმდინარეობს.

I. იზრდება პენსიაზე გასვლის ასაკი. ზოგიერთმა ქვეყანამ საპენსიო ასაკის ინდექსაცია მოახდინა სიცოცხლის ხანგრძლივობასთან. მაგ: 2050 წლისათვის ევროპის ეკონომიკისა და თანამშრომლობის ორგანიზაციის (OECD) ქვეყნების უმეტესობაში საპენსიო ასაკი სულ მცირე 67 წელი გახდება.

II. ქვეყნები ცდილობენ უფრო მეტად საინტერესო გახადონ კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემები და ამავდროულად, ხელი შეუწყონ ახალგაზრდა თაობის სტიმულირებას, შეიმუშაონ ახალი მიდგომები მეტი დაზოგვის კუთხით.

საპენსიო სისტემის ეფექტიანობის შეფასების ერთ-ერთი ინდიკატორი ჩანაცვლების კოეფიციენტია. არსებული ჩანაცვლების საშუალო კოეფიციენტი საქართველოში არის 18%, რაც ნიშნავს, რომ პენსიონერების პენსია ხელფასის დაახლოებით ერთ მეხუთედს შეადგენს. აღსანიშნავია, რომ სხვა ქვეყნებთან შედარებით საქართველოში ჩანაცვლების კოეფიციენტი საკმაოდ დაბალია .

აღნიშნული გარემოებების გათვალისწინებით, დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა წარმოადგენს ყველაზე ოპტიმალურ რეფორმის ვარიანტს, რომელიც გრძელვადიანად უზრუნველყოფს საპენსიო შემოსავლის გაუმჯობესებას. კერძო საპენსიო სისტემა შესაძლებლობას მისცემს მოქალაქეს შექმნას დანაზოგი, რომელიც პირდაპირპროპორციული იქნება წლების განმავლობაში დასაქმებულის მიერ გამომუშავებული ხელფასის და საშულებას მისცემს მიიღოს უფრო მაღალი ჩანაცვლების კოეფიციენტი. ფისკალური სტაბილურობის გათვალისწინებით, კერძო დაგროვებითი პენსია ყველაზე ოპტიმალურ მოდელს წარმოადგენს.

3.2. დემოგრაფიული გამოწვევები და ფისკალური ხარჯი

საქართველოში საპენსიო რეფორმის საჭიროება გამომდინარეობს შემდგომი გარემოებებიდან:

ბოლო ორი ათწლეულის განმავლობაში საქართველოს დემოგრაფიული შემადგენლობა მნიშვნელოვნად შეიცვალა. ასაკოვანი მოსახლეობის რაოდენობის ზრდა და შობადობის დონის შემცირება თვალსაჩინო ტენდენციაა, რამაც, თავის მხრივ, შრომისუნარიანი მოსახლეობის რაოდენობის შემცირება გამოიწვია. (იხ. დანართი N5)

ასევე, მნიშვნელოვანი გავლენა სამუშაო ძალის შემცირებაზე იქონია მზარდმა მიგრაციამ და სამუშაო ადგილების შემცირებამ. (იხ. დანართი N6) შედეგად, შემცირებული რაოდენობის სამუშაო ძალის მოსახლეობას უწევს მზარდ საპენსიო ასაკში მყოფი მოსახლეობის არაპირდაპირი ფორმით დაფინანსება. ამავდროულად, მთავრობის საბიუჯეტო ვალდებულებები, სოციალური პენსიის კუთხით, ყოველწლიურად იზრდება, რაც კლებადი სამუშაო ძალის და მზარდი პენსიონერთა რაოდენობის ფონზე სირთულეს წარმოადგენს. არსებული ვითარებიდან გამომდინარე, გრძელვადიან პერსპექტივაში

არსებული ჩანაცვლების კოეფიციენტის შენარჩუნება გართულდება, რომ აღარაფერი ვთქვათ, ჩანაცვლების კოეფიციენტის გაზრდაზე.

პენსიონერთა რაოდენობა მნიშვნელოვნად გაიზარდა ბოლო ორი ათწლეულის განმავლობაში. ზრდის ტენდენცია მაღალი ალბათობით შენარჩუნდება. დემოგრაფიულ ანალიზზე დაყრდნობით ნავარაუდებია, რომ მომავალში პენსიონერთა რაოდენობა 30%-ით გაიზრდება და 2030 წლისათვის 950 ათასს მიაღწევს, რაც ნიშნავს, რომ ასაკოვანი მოსახლეობის რაოდენობა მთლიანი მოსახლეობის დაახლოებით ერთი მეოთხედი იქნება. აღნიშნული მატება, დროის მცირე მონაკვეთში, მნიშვნელოვან დემოგრაფიულ ცვლილებას წარმოადგენს.

საქართველოში, სხვა ფაქტორებთან ერთად, მნიშვნელოვან გარემოებას წარმოადგენს შობადობის დონის შემცირებისა და მიგრაციის უარყოფითი ბალანსი. 2014 წლის ბოლოს ჩატარებულმა მოსახლეობის საყოველთაო აღწერამ გამოავლინა, რომ საქართველოს მოსახლეობის მთლიანი რაოდენობა შეადგენს 3,730,000, რაც განსხვავდება მანამდე არსებულ 4.4 მილიონიანი მაჩვენებლისგან. აღნიშნული დემოგრაფიული ცვლილების დიდი წილი სამუშაო ასაკის მქონე მოსახლეობაზე მოდის.

დემოგრაფიული ცვლილებების გასაანალიზებლად, ასევე მნიშვნელოვანი ინდიკატორია პენსიონერთა რაოდენობის და სამუშაო ძალის თანაფარდობის კოეფიციენტი, ე.წ. ასაკოვანი მოსახლეობის დამოკიდებულების კოეფიციენტი; დღეისათვის ასაკით პენსიონერთა შეფარდება სამუშაო ძალასთან 30%-ია. 2060 წელს ეს რიცხვი 50%-ს მიაღწევს, რაც ასაკოვანი მოსახლეობის დამოკიდებულების კოეფიციენტის ძალიან მკვეთრი ზრდაა და იმას ნიშნავს, რომ მომავალი 30-40 წლის მანძილზე თითოეული სამუშაო ძალის მქონე ადამიანზე ორჯერ უფრო მეტი პენსიონერი განაწილდება პროპორციულად. უფრო კონკრეტულად, თუ დღეისათვის ოთხ სამუშაო ძალის მქონე მოქალაქეზე ერთი პენსიონერი მოდის, 2060 წლისათვის თანაფარდობა გაორმაგდება, ანუ ოთხ სამუშაო ძალის მქონე მოქალაქეზე განაწილდება ორი პენსიონერი პროპორციულად. ამ ფაქტმა შესაძლოა, ფისკალურ ხარჯებზე საკმაოდ ნეგატიურად იმოქმედოს.

ამასთანავე, მსოფლიო ბანკის საპენსიო ექსპერტთა ანალიზის თანახმად, 2060 წლისათვის პენსიონერების სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობა საპენსიო ასაკის მიღწევისთანავე

გაიზრდება 19 წლიდან 26 წლამდე ქალებისათვის და 13-დან 19 წლამდე მამაკაცებისათვის. ეს ფაქტები კი კიდევ ერთხელ ადასტურებს, რომ სახელმწიფოს ფისკალური წნეხი მომავალში გაიზრდება და ხაზს უსვამს სამუშაო ასაკში მყოფი მოსახლეობის შემცირების სოციალურ-ეკონომიკურ მნიშვნელობას.

აღსაიშნავია, რომ სამუშაო ძალის სტრუქტურაში თვითდასაქმებულთა რაოდენობას ყველაზე დიდი ადგილი უჭირავს. უმეტეს შემთხვევაში, თვითდასაქმებულები არაფორმალურ სექტორს წარმოადგენენ (მშენებლობაზე მომუშავე მუშახელი, ძიძები, ტაქსის მძღოლები, სოფლად დასაქმებული მოქალაქეები და სხვა), რომლებიც არ ახორციელებენ კონტრიბუციას საშემოსავლო გადასახადის მეშვეობით. მაშინ, როდესაც სოციალური პენსიის, შშმ პირების, მარჩენალ დაკარგულთა და განსაკუთრებული კატეგორიის პენსიის მიმღებთა რაოდენობა 878 ათასს აღემატება. აღნიშნული მონაცემები ნათლად წარმოაჩენს არსებულ დისბალანსს საშემოსავლო გადასახადის გადამხდელთა და აღნიშნული დახმარების მიმღებთა შორის. საქართველოს მოსახლეობის დემოგრაფიული სტრუქტურის ცვლილება კითხვის ნიშნის ქვეშ აყენებს სოციალური საპენსიო სისტემის მდგრადობას.

იმისათვის, რომ სამომავლო საპენსიო უზრუნველყოფის ადეკვატურობა კითხვის ნიშნის ქვეშ არ დადგეს, საჭიროა დაგროვებითი სისტემის დანერგვა. სხვა შემთხვევაში, სულ უფრო და უფრო მეტი საგადასახადო შემოსავლები იქნება საჭირო საპენსიო ვალდებულების დასაფინანსებლად, რაც შეამცირებს სახელმწიფოსათვის სხვა მნიშვნელოვანი საჭიროებების დაფინანსების შესაძლებლობებს.

3.3. სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის გაუმჯობესების მიზნით საქართველოს მთავრობის პოლიტიკა

სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის გაუმჯობესების მიზნით განსახორციელებელი პოლიტიკის მიმართულებები ნათლად არის განსაღვრული საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია ,,საქართველო 2020“ - ში. „საქართველო 2020“ ზოგადი ხასიათის პოლიტიკური დოკუმენტია, რომელშიც სახელმწიფო დონეზეა გაცხადებული იმის შესახებ, თუ როგორ ხედავს ქვეყნის მთავრობა

საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების პერსპექტივას მომდევნო წლების განმავლობაში.

როგორც სტრატეგიიდან ირკვევა, სოციალური უზრუნველყოფის სფეროში საქართველოს მთავრობის პოლიტიკაა სოციალური დაცვის სისტემის შექმნით უზრუნველყოს ადამიანთა ღირსეული ცხოვრებისა და შრომის პირობები, შეამციროს მოსახლეობის სიღარიბითა და ხანდაზმულობით გამოწვეული სოციალური რისკები და ხელი შეუწყოს შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირებს და სხვა მოწყვლად ჯგუფებს, მონაწილეობა მიიღონ ქვეყნის სოციალურ და ეკონომიკურ ცხოვრებაში.

სოციალური დაცვის სისტემა მოიცავს ორ ძირითად კომპონენტს - მიზნობრივ სოციალურ დახმარებას (TSA) სიღარიბის ზღვარს მიღმა მყოფი ოჯახებისთვის და საპენსიო სისტემას.

სოციალური დახმარების პროგრამის მიზნობრიობის გაუმჯობესების მიზნით, საქართველოს მთავრობის პოლიტიკით გათვალისწინებულია, ოჯახების სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის შეფასების მეთოდოლოგიის დახვეწა; გაუმჯობესდება პროგრამების ადმინისტრირება და გაძლიერდება სოციალური ინფორმაციის მენეჯმენტის სისტემა. აღნიშნული ღონისძიებები ასევე ხელს შეუწყობს სოციალური დახმარებების ეფექტიანობის ზრდას.

საპენსიო დახმარებების მომავალი ზრდა: სტრატეგია ,,საქართველო 2020„-დან ირკვევა, რომ საპენსიო სისტემის ეფექტიანობის გაზრდის მიზნით, განხორციელდება საპენსიო სისტემის რეფორმა, რომელიც ითვალისწინებს სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ჩამოყალიბებას. აღნიშნული რეფორმა სოციალური უსაფრთხოების უზრუნველყოფის პარალელურად შექმნის დამატებით წყაროს ინვესტირებისათვის და ხელს შეუწყობს ქვეყანაში დანაზოგების მოცულობის ზრდას. ამასთან, ეკონომიკური ზრდა საბაზისო პენსიების თანდათანობითი ზრდის წინაპირობაა გახდება, რაც პენსიონერების სოციალური პირობების გაუმჯობესებას უზრუნველყოფს.

სტრატეგია ,,საქართველო 2020 „-ით განსაზღვრული მიზნების მისაღწევად საჭიროა, რომ ეკონომიკის რეალური ზრდის ტემპი წლიურად საშუალოდ 7%-ს შეადგენდეს. აღნიშნული მაჩვენებლის უზრუნველსაყოფად, მწარმოებლურობის ზრდასთან ერთად, ეკონომიკაში ინვესტიციების მოცულობა ყოველწლიურად 10 ან მეტი პროცენტით უნდა

გაიზარდოს. ფინანსებზე ხელმისაწვდომობა მნიშვნელოვანია ბიზნესის განვითარების, მწარმოებლურობის ზრდის, ექსპორტის არეალის გაფართოების და შესაბამისად, ეკონომიკაში ინვესტიციების ზრდის საჭირო ტემპის მისაღწევად. თუმცა, ამ მიმართულებით დღეისათვის ორი ძირითადი შემაფერხებელი ფაქტორი არსებობს:

1) ეროვნული დანაზოგების დონე დაბალია და ვერ უზრუნველყოფს სათანადო შიდა რესურსს ინვესტიციებისთვის;

2) ფინანსური შუამავლობა არაეფექტიანია და მიუხედავად ქვეყანაში ხშირ შემთხვევაში არსებული ჭარბი ლიკვიდურობისა, ვერ უზრუნველყოფს ეკონომიკის სტიმულირებისთვის საჭირო რესურსებს. შესაბამისად, ფინანსურ ინსტიტუტებსა და ბაზრებს სჭირდებათ განვითარება, სამართლებრივი, მარეგულირებელი და ინსტიტუციური ასპექტების გათვალისწინებით. სწრაფი და მდგრადი ეკონომიკური ზრდის ტემპების მისაღწევად, ყოველწლიურად ეკონომიკაში განხორციელებული ინვესტიციების მოცულობა უნდა შეადგენდეს მშპ-ს, მინიმუმ, 30%-ს. ამ მიზნის მიღწევა შესაძლებელია მხოლოდ შიდა დანაზოგების მობილიზაციით, უცხოური ინვესტიციების მოზიდვით და შიდა ფინანსური ბაზრების განვითარებით. საქართველოს მთლიანი ეროვნული დანაზოგების კომპონენტში 98-ე ადგილი უკავია, ხოლო ადგილობრივი კაპიტალის ბაზრებზე ფინანსების ხელმისაწვდომობის კომპონენტში - 126-ე ადგილი. ამასთან, პრობლემას წარმოადგენს არა მარტო შიდა დანაზოგების სიმცირე საინვესტიციო რესურსების უზრუნველსაყოფად, არამედ ადგილობრივ ვალუტაში რესურსების ნაკლები ხელმისაწვდომობა და გრძელვადიანი სასესხო რესურსების ნაკლებობა.

ქვეყნის განვითარების სტრატეგია უნდა გულისხმობდეს შესაბამისი ფინანსური ბაზრების და ინსტრუმენტების განვითარებას კანონმდებლობის, რეგულაციებისა და ინსტიტუციების გაძლიერებით. ამავე დროს, სახელმწიფოს დაეკისრება ბაზრის განვითარების ხელშეწყობის, ინვესტორებისა და დეპოზიტარებისთვის საჭირო წახალისებისა და მათი დაცვის მექანიზმების უზრუნველყოფა, ფისკალური ხარჯების შემცირება და კერძო კაპიტალის გამოდევნის თავიდან აცილება.

საინვესტიციო რესურსების მობილიზების მიზნით განსახორციელებელი პოლიტიკის მიმართულებები: ინვესტიციებსა და დანაზოგებს შორის სხვაობის დასაფინანსებლად

აუცილებელია, სახელმწიფომ განახორციელოს ღონისძიებები როგორც დანაზოგების ზრდის ხელშეწყობის, ისე უცხოური კაპიტალის შემოდინების წახალისების მიზნით. ამასთან, დანაზოგების ზრდისთვის მნიშვნელოვანი წინაპირობებია ერთი მხრივ, მაკროეკონომიკური სტაბილურობა, მათ შორის, დანაზოგების მსყიდველობითი უნარის სტაბილურობის უზრუნველყოფა და, მეორე მხრივ, გამჭვირვალე და ეფექტიანი მექანიზმები ინვესტიციებისა და დანაზოგების დასაცავად. ქვეყნის მდგრადი განვითარების უზრუნველსაყოფად, განსაკუთრებული ყურადღება დაეთმობა შიდა დანაზოგების წახალისებას. დანაზოგები შედგება ორი ძირითადი ელემენტისგან - სახელმწიფო და კერძო დანაზოგებისგან. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია როგორც სახელმწიფო დანაზოგების ზრდა, ასევე, კერძო დანაზოგების ზრდის ხელშეწყობა.

თავი IV.

საპენსიო სისტემის რეფორმის მიმოხილვა, შეფასება

4.1. დაგროვებითი საპენსიო სისტემა

არსებული საპენსიო მოდელის ახლით ჩანაცვლებისა და რეფორმის აუცილებლობაზე საუბრები, საქართველოში ბოლო წლების განმავლობაში სულ უფრო აქტუალური ხდებოდა, ამის დასტურია ასევე,საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია ,,საქართველო 2020“. რაც საბოლოოდ, 2014 წელს, ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროში საპენსიო რეფორმის სამსახურის შექმნით დასრულდა. სწორედ აღნიშნული სამსახურია პასუხისმგებელი დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შექმნასა და მასთან დაკავშირებული რეფორმების გატარებაზე. საპენსიო რეფორმის სამსახურმა, შეიმუშავა საპენსიო რეფორმის სტრატეგია რაც ითვალისწინებს სოციალური პენსიის ზრდის მექანიზმის შემუშავებას (ინდექსაციას) და დამატებითი საპენსიო სისტემის კომპონენტის - კერძო დაგროვებითი საპენსიო მოდელის დანერგვას.

რეფორმის ძირითადი ამოცანებია სოციალური პენსიის მსყიდველუნარიანობის შენარჩუნება და გაუმჯობესება; საპენსიო შემოსავლის თანაფარდობის ზრდა ხელფასთან მიმართებაში; და სოციალური საპენსიო მოდელის ფინანსური მდგრადობის უზრუნველყოფა.

საქართველოს მთავრობის 2014 წლის დადგენილებით დამტკიცებული საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგიის „საქართველო 2020“ - ის მიხედვით, ირკვევა, რომ საბაზო დახმარების ფისკალური ტვირთის შესამსუბუქებლად, მთავრობას გადაწყვეტილი ჰქონდა დაგროვებითი (ნებაყოფლობით ან სავალდებულოდ) საპენსიო სისტემის დანერგვა საქართველოში, რომელიც როგორც ცნობილი იყო ეტაპობრივად, 2017 წლიდან უნდა განხორციელებულიყო.

რეფორმის საწყის ეტაპზე, დაგროვებით საპენსიო სისტემაში უნდა ჩართულიყო ყველა დასაქმებული პირი, გამოირიცხება თვითდასაქმებული პირები, რომელთა ხვედრითი წილი მთლიან სამუშაო ძალაში საკმაოდ მაღალია, რომელთაც ექნებოდათ 6 თვიანი პერიოდი იმისათვის, რათა უარი ეთქვათ დაგროვებით საპენსიო სისტემაში მონაწილეობაზე. სხვა სიტყვებით, 6 თვიანი ვადა იქნება ის პერიოდი, რა დროშიც მონაწილეს ექნება სისტემიდან გამოსვლის შესაძლებლობა. აღნიშნულიდან ირკვევა, რომ რეფორმა გულისხმობდა ნახევრად სავალდებულო ტიპის საპენსიო სისტემის შემოღებას დასაქმებულთათვის, თუმცა იგი სრულად სავალდებულოა დამსაქმებლისათვის.

რეფორმის მიხედვით, ახალი მოდელი გულისხმობდა სისტემაში ჩართული დასაქმებული პირის მხრიდან სახელმწიფო ბიუჯეტში 22% -ის გადახდას, საიდანაც სახელმწიფოს თავის თავზე იღებდა ვალდებულებას, 2% მიემართა პირის დაგროვებითი საპენსიო ანგარიშისკენ. აღნიშნულის პარალელურად, დასაქმებულს დამატებით 2% უნდა გადაერიცხა საპენსიო ფონდში, ხოლო დამსაქმებელს თავის მხრივ, დამატებითი 2%. აღნიშნულის თანახმად, სახეზეა მოდელი, სადაც ხელფასის 6% დასაქმებულის, დამსაქმებლისა და სახელმწიფოს მხრიდან ირიცხება დასაქმებულის დაგროვებით ანგარიშზე, რომელსაც კერძო საფინანსო კომპანიები მართავენ. აღნიშნულის გარდა, ასევე ძალაში რჩებოდა სახელმწიფო (სოციალური) პენსიაც, რომელიც პირდაპირ საბიუჯეტო სახსრებით უნდა დაფარულიყო,იგი დაეფუძნებოდა საარსებო მინიმუმს და უზრუნველყოფდა მხოლოდ მინიმალური საჭიროებების დაკმაყოფილებას.

უცვლელი რჩებოდა სახელმწიფო პენსია. ყველა მოქალაქე, განურჩევლად შემოსავლისა, სამუშაო სტაჟისა და ა.შ. სოლიდარულად მიიღებდა პენსიის უცვლელ ოდენობას.

ამ ფონზე, 2019 წლის პირველი იანვრიდან ქვეყანაში ნაწილობრივ სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო რეფორმა ამოქმედდა. დაგროვებითი პენსიის კანონი პარლამენტმა 21 ივლისს მესამე მოსმენით მიიღო .მანამდე კი, 12 მარტს პარლამენტის დარგობრივი ეკონომიკის კომიტეტმა ახალ საპენსიო რეფორმასთან დაკავშირებით მთავრობის მიერ წარდგენილ პროექტს მხარი არ დაუჭირა. კანონთა პაკეტი საპენსიო რეფორმის შემადგენელი ნაწილია. კანონი პრეზიდენტის ხელმოწერის შემდეგ ამოქმედდა. სისტემის ამოქმედების შემდეგ, მოქალაქეების მიერ დაზოგილ თანხას სპეციალური საპენსიო ფონდი განკარგავს, აღნიშნულ ფულს გარკვეულ საპროცენტო განაკვეთს დაარიცხავს და მოქალაქეებს ამ თანხას პენსიაზე გასვლის შემდეგ დაუბრუნებს. რეფორმა მოსახლეობის საპენსიო უზრუნველყოფის ტვირთის ბიუჯეტიდან მოქალაქეებზე გატანას ისახავს მიზნად და ის საკმაოდ გრძელვადიან პერიოდს (40 წელი და მეტი) ეხება.

უპირველეს ყოვლისა აუცილებელია განვსაზღვროთ იმ ძირითადი ტერნიმების მნიშვნელობა, რომელიც დაკავშირებულია საპენსიო სქემაში მონაწილეობასა და ვალდებულებებთან, რათა სრულად გავაანალიზოთ რას გულისხმობს შემოთავაზებული საპენსიო მოდელი.

დაგროვებითი საპენსიო სქემა - არის განსაზღვრული შენატანის საპენსიო სქემა.

პენსია – დაგროვებით საპენსიო სქემაში მონაწილეობის შედეგად მიღებული ფულადი სარგებელი, რომელიც ასახულია მონაწილის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე და რომლის მონაწილისათვის გადახდა ხდება ამ კანონით განსაზღვრული ოდენობითა და წესით;

ინდივიდუალური საპენსიო ანგარიში – საპენსიო სააგენტოს მიერ მონაწილისთვის შექმნილი აღრიცხვის ფორმა, რომელიც ასახავს მონაწილის სასარგებლოდ განხორციელებულ შენატანებს, საპენსიო აქტივების მართვის შედეგებს, ამ კანონის შესაბამისად გატანილ თანხებს და მათთან დაკავშირებულ ყველა ხარჯს.

საპენსიო შენატანი – მონაწილის სასარგებლოდ, მის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე ასახვის მიზნით, ამ კანონით განსაზღვრული ოდენობითა და წესით გადახდილი თანხა. ამ თანხას იხდიან დამსაქმებელი, დასაქმებული და სახელმწიფო, თუ მონაწილე

დასაქმებულია, ან/და თვითდასაქმებული და სახელმწიფო, თუ მონაწილე თვითდასაქმებულია;

საპენსიო აქტივები – ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე აღრიცხული ყველა აქტივის ერთობლიობა. საპენსიო აქტივებზე არ ვრცელდება საქართველოს საბიუჯეტო კოდექსი

ერთიანი გადახდა – ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე აღრიცხული საპენსიო აქტივების შესაბამისი სრული ღირებულების გადახდა;

პროგრამული გატანა – ამ კანონის შესაბამისად ინდივიდუალური საპენსიო ანგარიშიდან პენსიის პერიოდული გატანა;

დამსაქმებელი – პირი, რომელიც ანაზღაურებს დასაქმებულის მიერ შესრულებულ სამუშაოს;

რეფორმის განხორციელების მიზნებისთვის ასევე უნდა განვსაზღვროთ ორი კატეგორია, რაც კანონში საკმაოდ ნათლად არის წარმოდგენილი. ორ კატეგორიაში მოიაზრება დასაქმებულები და თვითდასაქმებულები.

დასაქმებულების კატეგორია - ეს არის სახელშეკრულებო ურთიერთობითი ნებისმიერი ე. წ. სერვის კონტრაქტი, ანუ ხელშეკრულება მომსახურეობის გაწევაზე, ან შრომითი კანონმდებლობით დარეგულირებული ურთიერთობა და შესაბამისად, ხელფასში მოიაზრება საქართველოს საგადასახადო კოდექსით განსაზღვრული ხელფასი.

დასაქმებულად ითვლება ფიზიკური პირი, რომელიც ასრულებს გარკვეულ სამუშაოს იმ ურთიერთობის ფარგლებში, რომელიც რეგულირდება საქართველოს ან/და უცხო ქვეყნის შრომის კანონმდებლობით, ასრულებს საქართველოს შეიარაღებულ ძალებში, სამართალდამცავ ორგანოებსა და მათთან გათანაბრებულ ორგანოებში ამ პირის სამსახურთან დაკავშირებულ ვალდებულებებს;

დასაქმებული არის საწარმოს ან ორგანიზაციის ხელმძღვანელი (დირექტორი) ან ხელმძღვანელის (დირექტორის)მოვალეობის შემსრულებელი; ან დასაქმებულია საჯარო დაწესებულებაში „საჯარო სამსახურის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად;

რაც შეეხება თვითდასაქმებულებს, **თვითდასაქმებულად** ითვლება - ინდივიდუალური მეწარმე, ფიზიკური პირი, რომელიც ახორციელებს „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებულ საქმიანობას, საქმიანობის იმ ნაწილში,რომელიც არ ექვემდებარება გადასახადის წყაროსთან დაკავებას;

თვითდასაქმებულის შემოსავალი:

- ინდივიდუალური მეწარმის შემთხვევაში – საქართველოს საგადასახადო კოდექსით გათვალისწინებული სამეწარმეო საქმიანობიდან მიღებული, საშემოსავლო გადასახადით დასაბეგრი შემოსავალი;

- „მეწარმეთა შესახებ“ საქართველოს კანონის პირველი მუხლის მე-3 პუნქტით გათვალისწინებული პირების შემთხვევაში – საშემოსავლო გადასახადით დასაბეგრი შემოსავალი;

,,დაგროვებითი პენსიის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად:

საპენსიო სქემა ნაწილობრივ სავალდებულო პრინციპით მოქმედებს.

დაგროვებით საპენსიო სქემაში გაწევრება სავალდებულოა ყველა დასაქმებულისთვის, ხელფასის სახით მიღებული შემოსავლის ნაწილში, გარდა იმ დასაქმებულისა, რომელსაც კანონის ამოქმედებამდე შეუსრულდა 60 წელი (ქალის შემთხვევაში – 55 წელი).

თუ დასაქმებულს, რომელსაც ამ კანონის ამოქმედებამდე შეუსრულდა 40 წელი, (ქალის შემთხვევაში 40 წლიდან -55 წლამდე და მამაკაცის შემთხვევაში 40 წლიდან - 60 წლამდე) და არ სურს იყოს მონაწილე, იგი უფლებამოსილია საპენსიო სააგენტოს მიერ განსაზღვრული წესის შესაბამისად, წერილობით მიმართოს საპენსიო სააგენტოს და გავიდეს დაგროვებითი საპენსიო სქემიდან ამ სქემაში სავალდებულო წესით, ავტომატურად გაწევრებიდან 5 (ხარვეზი) თვის ვადაში, მაგრამ არაუადრეს გაწევრებიდან 3 თვისა. წინააღმდეგ შემთხვევაში დასაქმებული რჩება მონაწილედ.

2019 წლის 1 იანვრიდან შენატანის გაკეთება ევალება ყველა დასაქმებულს, რომელთაც კანონის მიღების მომენტში (2018 წლის 6 აგვისტოსათვის) 40 წელი ჯერ არ ჰქონდათ შესრულებული.

საპენსიო სქემაში ჩართვა კი ნებაყოფლობითია:

დასაქმებული ქალებისთვის, რომლებიც 2018 წლის 6 აგვისტოს მდგომარეობით ან მანამდე გახდნენ 55 წლის;

დასაქმებული მამაკაცებისთვის, რომლებიც 2018 წლის 6 აგვისტოს მდგომარეობით ან მანამდე გახდნენ 60 წლის;

ის, ვინც 2018 წლის 6 აგვისტოს მდგომარეობით ან მანამდე გახდა 40 წლის, (ქალის შემთხვევაში 40 წლიდან - 55 წლამდე და მამაკაცის შემთხვევაში 40 წლიდან - 60 წლამდე). ავტომატურად ერთვება 3 თვით, პირველი საპენსიო შენატანის განხორციელებიდან.

სქემიდან გამოსვლა შეუძლიათ განცხადების საფუძველზე მომდევნო 2 თვის განმავლობაში დაკავებული თანხის უკან დაბრუნებით.

თვითდასაქმებულებისთვის, მიუხედავად ასაკისა სქემაში მონაწილეობა ნებაყოფლობითია.

საპენსიო სქემა ეხება დასაქმებულს, დამსაქმებელსა და სახელმწიფოს.

მათი თანამონაწილეობა გამოისახება შემდეგი ფორმულით:

დასაქმებული ფონდში რიცხავს ყოველთვიური ხელფასის 2%-ს.

დამსაქმებელი ფონდში რიცხავს დასაქმებულის ხელფასის 2%-ს.

სახელმწიფო დასაქმებულის საშემოსავლო გადასახადიდან იღებს 2%-ს და მას საპენსიო ფონდში რიცხავს.

უფრო კონკრეტულად, სახელმწიფო შენატანებს ახორციელებს შემდეგი პრინციპით:

დასაქმებულის დასაბეგრი ხელფასის 2%-ს 24 ათას ლარამდე წლიური შემოსავლის შემთხვევაში;

დასაქმებულის დასაბეგრი ხელფასის 1%-ს 24 ათასი ლარიდან 60 ათას ლარამდე წლიური შემოსავლის შემთხვევაში;

დასაქმებულის დასაბეგრი ხელფასის 0%-ს 60 ათასი ლარზე მეტი წლიური შემოსავლის შემთხვევაში .

ზოგადად, მივიღეთ ფორმულა 2%+2%+2%, რაც იმას ნიშნავს, რომ ყოველთვიურად დასაქმებულის მთლიანი (და არა ის, რასაც ხელზე იღებს) ხელფასის 6% დაიზოგება.

რეფორმის მოდელი თვითდასაქმებულების სისტემაში ჩართვის შესაძლებლობასაც უშვებს. თუმცა კანონის მიხედვით, თვითდასაქმებულთათვის სისტემაში ჩართვა სრულად ნებაყოფლობითია. ჩართვის შემთხვევაში მათ ფონდში არა 2%-ის, არამედ 4%-ის გადახდის ვალდებულება უჩნდებათ.

საპენსიო სააგენტო მონაწილეს დაგროვებით საპენსიო სქემაში გაწევრებისთანავე უქმნის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშს და უზრუნველყოფს მისთვის ამ ინდივიდუალური საპენსიო ანგარიშის შესახებ ინფორმაციის ხელმისაწვდომობას დისტანციური ელექტრონული წვდომით. საპენსიო შენატანები აისახება მონაწილის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშებზე. საპენსიო აქტივები, რომლებიც აისახება მონაწილის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე, მონაწილის საკუთრებაა. აღნიშნული საკუთრების განკარგვის უფლება წარმოიშობა მხოლოდ საპენსიო ასაკის მიღწევისას ან კანონით გათვალისწინებულ სხვა შემთხვევებში. არ შეიძლება მონაწილის საპენსიო აქტივებზე მისი ქონებრივი უფლებები დაგირავდეს, უფლებრივად დაიტვირთოს, მათზე საკუთრების უფლება მესამე პირს გადაეცეს ან ისინი სხვაგვარად გასხვისდეს მონაწილის მიმართ არსებული რაიმე მოთხოვნის დასაკმაყოფილებლად ან უზრუნველსაყოფად. მონაწილის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე რიცხული საპენსიო აქტივები არ ექვემდებარება აღსრულებას, ვერ იქნება შეტანილი მონაწილის ან საპენსიო სააგენტოს გაკოტრების მასაში და მათზე არ იმოქმედებს რაიმე სახის ანგარიშსწორების პროცედურა.

დაგროვებით საპენსიო სქემაში მონაწილეობის განგრძობადობა:

1. მონაწილე დასაქმებული, რომელსაც დროებით შეუჩერდება ხელფასის სახით თანხის მიღება, დროებით შეაჩერებს დაგროვებით საპენსიო სქემაში საპენსიო შენატანების განხორციელებას. მონაწილე საპენსიო შენატანების განხორციელებას განაახლებს ხელფასის სახით თანხის მიღების აღდგენისთანავე. თუ მონაწილე შეწყვეტს საპენსიო შენატანების განხორციელებას შრომითი ურთიერთობის შეწყვეტის, ორსულობის, მშობიარობისა და ბავშვის მოვლის გამო და ახალშობილის შვილად აყვანის გამო შვებულების ან დროებითი ან ხანგრძლივი შრომისუუნარობის გამო, საპენსიო აქტივები

რჩება მის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე ამ კანონის შესაბამისად. 2. თვითდასაქმებულ მონაწილეს, რომელიც შეაჩერებს საპენსიო შენატანების განხორციელებას, შეუძლია ნებისმიერ დროს განაახლოს საპენსიო შენატანების განხორციელება.

რეფორმასთან დაკავშირებით ხაზგასასმელია ერთი გარემოება: რა არის დამსაქმებლის 2% და აძვირებს თუ არა რეფორმა ქვეყანაში სამუშაო ძალას? საპენსიო რეფორმა ვალდებულებებს დამსაქმებლებსაც აკისრებს, მათ ფონდში დასაქმებულის ხელფასის 2%-ის მოცულობის შენატანები უნდა განახორციელონ, რაც კომპანიებისთვის დამატებით ხარჯს წარმოადგენს და ბიზნესისთვის ახალი გადასახადის დაწესების სახეს ატარებს. დასაქმებულისგან განსხვავებით დამსაქმებლებს არჩევანი არ აქვთ, თუ დასაქმებული ფონდში მონაწილეობას დათანხმდა, მის დამსაქმებელს სხვა გზა არ რჩება, ისიც ავტომატურად ერთვება სქემაში და სავალდებულო პრინციპით განახორციელებს კონტრიბუციას, ეს კი მათთვის ახალი გადასახადის დაწესებასთან საკმაოდ ახლოსაა. საპენსიო სქემაში ჩართვის შემდეგ დამსაქმებლებს ორი არჩევანი აქვთ:

1. დასაქმებულის სასარგებლოდ საპენსიო ფონდში ჩარიცხონ დასაქმებულის ხელფასის 2% ისე, რომ დასაქმებულის ხელფასის მოცულობა არ შემცირდეს. ამ შემთხვევაში, დამსაქმებლის ხარჯები იზრდება.
2. დამსაქმებლებს შეუძლიათ, საპენსიო ფონდში ჩასარიცხი 2% მოაკლონ დასაქმებულის ხელფასს და ისე მიმართონ საპენსიო ფონდში. ამ შემთხვევაში დამსაქმებლის ხარჯები უცვლელია, მაგრამ დასაქმებულის ხელფასი 2%-ით მცირდება.

ფაქტია, რომ ნებისმიერი სახის თანაფარდობა ხელფასის 2%-ით შემცირებას ან დამსაქმებლისათვის დასაქმებულის ,,შენახვის“ ხარჯების 2%-ით ზრდას იწვევს.

რეფორმასთან დაკავშირებით ჩნდება კიდევ ერთი კითხვა - **სად წავა ფული?**

,,დაგროვებითი პენსიის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიხედვით, (მუხლი 38, პუნქტი 9) კანონის ამოქმედებიდან პირველი ხუთი წლის განმავლობაში ***"საპენსიო აქტივების ინვესტირება განხორციელდება მხოლოდ ნაკლებადრისკიან საინვესტიციო***

პორტფელში" **კეთილსაიმედო ინვესტირების პრინციპების დაცვით.** ეს კი ნიშნავს, რომ მოსახლეობის ფულის უდიდესი ნაწილი განთავსდება მთავრობის მიერ გამოშვებულ ფასიან ქაღალდებში. ანუ მთავრობის **შიდა ვალში. მეტიც, ხუთწლიანი პერიოდის გასვლის შემდეგაც, დაზოგილი თანხის ნახევრის სამთავრობო შიდა ვალში ჩადება იქნება შესაძლებელი. ფონდის დანარჩენი აქტივები კი, კერძო რესურსებში უნდა ჩაიდოს.**

შიდა ვალი არის ის თანხა, რასაც მთავრობა სახაზინო ობლიგაციებისა და სახაზინო ვალდებულებების გამოშვებით საქართველოს ეკონომიკიდან სესხულობს. მთავრობა ამ ვალს 1, 2, 5 და 10-წლიანი ფასიანი ქაღალდების გამოშვებით იღებს. დღეისთვის აღნიშნულ ფასიან ქაღალდებს ძირითადად კომერციული ბანკები ყიდულობენ.

რეფორმის მიხედვით კი, მთავრობას სახაზინო ობლიგაციებისა და სახაზინო ვალდებულებების გამოშვების გაზრდა შეეძლება, რადგანაც ამ ობლიგაციებს საპენსიო ფონდის სახით სტაბილური მყიდველი ეყოლება. ეს კი გვაძლევს საშუალებას ვივარაუდოთ, **რომ საპენსიო რეფორმა შესაძლოა, ბიუჯეტის დეფიციტის დაფინანსების მნიშვნელოვანი წყარო გახდეს.**

როგორც უკვე ავღნიშნეთ საპენსიო აქტივების ინვესტირება უნდა განხორციელდეს კეთილსაიმედო ინვესტირების პრინციპების დაცვით.

კეთილსაიმედო ინვესტირების პრინციპებია:

ა) საპენსიო აქტივების ინვესტირების შედეგად გრძელვადიან პერიოდში მათი რეალური ამონაგების (ინფლაციის გათვალისწინებით) მაქსიმალურად გაზრდა;

ბ) ინვესტიციების დივერსიფიკაცია;

გ) გრძელვადიანი ინვესტირების პირობებში საპენსიო აქტივების უსაფრთხოება;

დ) ადეკვატური ლიკვიდურობის შენარჩუნება.

საპენსიო აქტივების ინვესტირება ხორციელდება სამ განსხვავებული რისკიანობისა და მოსალოდნელი შემოსავლიანობის მქონე საინვესტიციო პორტფელში. მონაწილეს უფლება აქვს, თავად გადაწყვიტოს, რომელი საინვესტიციო პორტფელი ან საინვესტიციო პორტფელის კომბინაცია შეეფერება ყველაზე მეტად მის რისკის მიმართ

ტოლერანტულობას. მონაწილე დაგროვებით საპენსიო სქემაში გაწევრებიდან 1 თვის ვადაში, დისტანციური ელექტრონული წვდომის საშუალებით ან/და განცხადებით აფიქსირებს გადაწყვეტილებას იმის შესახებ, თუ რომელი საინვესტიციო პორტფელი[5] ან საინვესტიციო პორტფელის კომბინაცია შეეფერება მას. სანამ მონაწილე არ გამოიყენებს მინიჭებულ არჩევანის უფლებას, საპენსიო აქტივების ინვესტირება განხორციელდება შემდეგი პრინციპის დაცვით:

ა) გაწევრების მომენტისთვის 40 წლამდე მონაწილის საპენსიო აქტივები – მაღალრისკიანი საინვესტიციო პორტფელი;

ბ) გაწევრების მომენტისთვის 40 წლიდან 50 წლამდე მონაწილის საპენსიო აქტივები – საშუალორისკიანი საინვესტიციო პორტფელი;

გ) გაწევრების მომენტისთვის 50 ან 50-ზე მეტი წლის მონაწილის საპენსიო აქტივები – ნაკლებად რისკიანი საინვესტიციო პორტფელი.

მონაწილეს შეუძლია სრულად ან ნაწილობრივ შეცვალოს მის მიერ არჩეული საინვესტიციო პორტფელი ან/და აქტივების მმართველი კომპანია[6] ამ კანონის შესაბამისად და სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ საინვესტიციო საბჭოსთან შეთანხმებით განსაზღვრული პერიოდულობით. ეს პერიოდი არ უნდა იყოს 12 თვეზე ნაკლები. ცვლილება შეიძლება შეეხოს ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე რიცხულ თანხებს ან/და მომავალ საპენსიო შენატანებს. საპენსიო აქტივების ინვესტირებას ახორციელებს საინვესტიციო საბჭო. საინვესტიციო საბჭო შეიმუშავებს საინვესტიციო პოლიტიკის დოკუმენტს, რომლის მიხედვითაც განხორციელდება საპენსიო აქტივების ინვესტირება. საინვესტიციო პოლიტიკის დოკუმენტი საპენსიო აქტივების ინვესტირების მიზნებისთვის, თითოეული

[5] საინვესტიციო პორტფელი - საინვესტიციო ინსტრუმენტების ერთობლიობაა, რომელშიც ინსტრუმენტების კომპოზიცია დამოკიდებულია საინვესტიციო პერიოდზე, ინვესტორის საინვესტიციო მიზნებსა და რისკის მიმართ ტოლერანტობაზე.

[6] აქტივების მმართველი კომპანია – აქტივების მართვის მიზნით ეროვნული ბანკის ან სხვა სახელმწიფოს შესაბამისი მარეგულირებლის მიერ ლიცენზირებული და ეროვნული ბანკის მიერ აღიარებული ნდობითი ვალდებულების მქონე იურიდიული პირი, რომელიც ახორციელებს საპენსიო აქტივების მართვას აქტივების მართვის ხელშეკრულების საფუძველზე, ან იმ საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ აქტივების მართვის მიზნით ან/და საინვესტიციო რჩევების გაცემის მიზნით შექმნილი ან დაფუძნებული პირი, რომლის წევრი სახელმწიფო არის საქართველო და რომელიც ცალკეული ქვეყნების შესაბამისი მარეგულირებლის მიერ ლიცენზირებას არ ექვემდებარება;

ტიპის საინვესტიციო პორტფელის ჭრილში ცხადად უნდა განსაზღვრავდეს სულ მცირე შემდეგ საკითხებს:

ა) საინვესტიციო მიზნებს;

ბ) აქტივების განთავსების სტრატეგიას და აქტივების განთავსების სტრატეგიიდან გადახრის მაქსიმალურ დაშვებულ ნორმებს თითოეული კლასის აქტივებისთვის და მიზნობრივი საინვესტიციო მაჩვენებლებისთვის;

გ) მთლიანი რისკების პროფილს და ცალკეული რისკების მიმართ ტოლერანტულობის მატრიცას, მისი მოქმედების საინვესტიციო ჰორიზონტის[7] მითითებით;

დ) პროცედურას, რომლის შესაბამისადაც ხდება საინვესტიციო გადაწყვეტილებების მიღება, მათ შორის, აქტივების მმართველი კომპანიის, სპეციალიზებული დეპოზიტარის[8], საინვესტიციო საქმიანობასთან დაკავშირებული სხვა მომსახურების გამწევი პირის შერჩევა, მონიტორინგი, შეფასება და მასთან ხელშეკრულების შეწყვეტა ,,დაგროვებითი პენსიის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად. თითოეულ საინვესტიციო პორტფელში ინვესტიციები უნდა დაიგეგმოს იმ გათვლით, რომ საინვესტიციო ჰორიზონტის ბოლოსთვის, მაღალი სანდოობით (95 ან 95-ზე მეტი პროცენტის ალბათობით), მოსალოდნელი იყოს ინვესტირებიდან დადებითი რეალური ამონაგები (ინფლაციის გათვალისწინებით).

თითოეული საინვესტიციო პორტფელი უნდა ითვალისწინებდეს განსხვავებულ საინვესტიციო ჰორიზონტს, რომელსაც განსაზღვრავს საინვესტიციო საბჭო:

ა) ნაკლებად რისკიანი საინვესტიციო პორტფელის საინვესტიციო ჰორიზონტი არ უნდა იყოს 5 წელზე ნაკლები;

---

[7] საინვესტიციო ჰორიზონტი – დროის მონაკვეთი, რომლის განმავლობაშიც აქტივების განთავსების სტრატეგიის შესაბამისად განსაზღვრული რისკის მიმართ ტოლერანტობისა და სასურველი საინვესტიციო შემოსავლის გათვალისწინებით საპენსიო სააგენტო ან/და აქტივების მმართველი კომპანია (კომპანიები) ინვესტიციის კონკრეტული კლასის აქტივებში ან საინვესტიციო პორტფელში განთავსებას გეგმავს.

[8] სპეციალიზებული დეპოზიტარი – ეროვნული ბანკის ან სხვა სახელმწიფოს შესაბამისი მარეგულირებლის მიერ ლიცენზირებული და ეროვნული ბანკის მიერ აღიარებული ნდობითი ვალდებულების მქონე იურიდიული პირი ან ამ პირის ფილიალი, რომელიც საპენსიო სააგენტოს უზრუნველყოფს სპეციალიზებული დეპოზიტარის მომსახურებით შესაბამისი ხელშეკრულების საფუძველზე;

ბ) საშუალორისკიანი საინვესტიციო პორტფელის საინვესტიციო ჰორიზონტი უნდა აღემატებოდეს ნაკლებად რისკიანი საინვესტიციო პორტფელის საინვესტიციო ჰორიზონტს;

გ) მაღალრისკიანი საინვესტიციო პორტფელის საინვესტიციო ჰორიზონტი უნდა აღემატებოდეს საშუალორისკიანი საინვესტიციო პორტფელის საინვესტიციო ჰორიზონტს.

საინვესტიციო პორტფელების ტიპები და დასაშვები საინვესტიციო ლიმიტები აქტივების ფართო კლასების ჭრილში განისაზღვრება შემდეგნაირად:

ა) ნაკლებად რისკიანი საინვესტიციო პორტფელი:

ა.ა) ფულადი სახსრები და დეპოზიტები – 75 პროცენტამდე;

ა.ბ) სასესხო ფასიანი ქაღალდები – 100 პროცენტამდე;

ა.გ) წილობრივი ფასიანი ქაღალდები – 20 პროცენტამდე;

ბ) საშუალორისკიანი საინვესტიციო პორტფელი:

ბ.ა) ფულადი სახსრები და დეპოზიტები – 50 პროცენტამდე;

ბ.ბ) სასესხო ფასიანი ქაღალდები – 75 პროცენტამდე;

ბ.გ) წილობრივი ფასიანი ქაღალდები – 20 პროცენტიდან 40 პროცენტამდე;

ბ.დ) სხვა ტიპის აქტივები – 10 პროცენტამდე;

გ) მაღალრისკიანი საინვესტიციო პორტფელი:

გ.ა) ფულადი სახსრები და დეპოზიტები – 25 პროცენტამდე;

გ.ბ) სასესხო ფასიანი ქაღალდები – 50 პროცენტამდე;

გ.გ) წილობრივი ფასიანი ქაღალდები – 40 პროცენტიდან 60 პროცენტამდე;

გ.დ) სხვა ტიპის აქტივები – 10 პროცენტამდე.

,,დაგროვებითი პენსიის შესახებ“ საქართველოს კანონით, განსაზღვრულია ის ფინანსური ინსტრუმენტები, რომელშიც უნდა მოხდეს საპენსიო აქტივების ინვესტირება, ასევე

განსაზღვრულია აქტივების ჩამონათვალი, რაშიც დაუშვებელია ინვესტირების განხორციელება.

საპენსიო აქტივების ინვესტირება შეიძლება განხორციელდეს მხოლოდ შემდეგ საინვესტიციო ფინანსურ ინსტრუმენტებში:

ა) ფულადი სახსრები, მათ შორის, ეროვნული ბანკის მიერ ლიცენზირებულ იმ კომერციულ ბანკებში არსებული საბანკო ანგარიშები, რომელთა წინააღმდეგ არ მიმდინარეობს გადახდისუუნარობის საქმის წარმოება და რომელთა ლიცენზიაც არ არის გაუქმებული;

ბ) სახელმწიფო ფასიანი ქაღალდი, თვითმმართველი ერთეულის მიერ გამოშვებული ფასიანი ქაღალდი;

გ) საერთაშორისო საფინანსო ინსტიტუტების მიერ გამოშვებული სასესხო ფასიანი ქაღალდები;

დ) კორპორაციული სასესხო ფასიანი ქაღალდები, რომლებიც რეგისტრირებულია შესაბამისი მარეგულირებლის მიერ საქართველოში და განთავსებულია საჯარო ან კერძო შეთავაზების გზით;

ე) საწარმოთა აქციები, რომლებიც განთავსებულია საჯარო შეთავაზების გზით,საქართველოში ან სხვა სახელმწიფოში ლიცენზირებული საფონდო ბირჟის სიაში და რომლებზედაც ხორციელდება შესაბამისი მარეგულირებლის განგრძობადი ზედამხედველობა;

ვ) საქართველოში რეგისტრირებული და რეგულირებული ღია საფონდო ინსტრუმენტები[9];

[9] ღია საფონდო ინსტრუმენტი – ინვესტიცია ისეთი პირის ან ინსტრუმენტის მეშვეობით, რომელიც ორგანიზებულია და მოქმედებს, როგორც საინვესტიციო კომპანია, სხვა სახელმწიფოს კანონმდებლობის შესაბამისად, ან როგორც საინვესტიციო ფონდი, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, და უფლებამოსილია გამოუშვას საკუთარი წილობრივი მონაწილეობის (დანაწევრებული ან მთლიანი) შეუზღუდავი რაოდენობის ერთეული (პაი) ან წილობრივი ფასიანი ქაღალდი, რომელიც არის წილობრივი მონაწილეობის პროპორციული საკუთრება ასეთ კომპანიაში ან ფონდში. ღია საფონდო ინსტრუმენტი მოიცავს აგრეთვე ღია საპაიო ფონდს, საინვესტიციო ფონდს, სხვა სახელმწიფოს კანონმდებლობით განსაზღვრულ სხვა საინვესტიციო ინსტრუმენტებს, რომლებიც აგრეგირების საფუძველზე ოპერირებენ;

ზ) სხვა ფინანსური ინსტრუმენტები ან/და არაფინანსური ინსტრუმენტები, რომლებიც შეიძლება ინვესტირებისთვის დაუშვას ეროვნულმა ბანკმა.

აკრძალულია საპენსიო აქტივების ინვესტირება:

ა) აქტივებში, რომელთა გასხვისებაც დაუშვებელია კანონით;

ბ) ოფციონებში[10], ფიუჩერსულ[11] და ფორვარდულ გარიგებებთან[12] და ფასიან ქაღალდებთან დაკავშირებულ სხვა ხელშეკრულებებში და ფინანსურ აქტივებში;

გ) უძრავ ქონებაში ან ფიზიკურ აქტივებში;

დ) აქტივების მმართველი კომპანიის, სპეციალიზებული დეპოზიტარის, სამეთვალყურეო საბჭოს წევრის, საინვესტიციო საბჭოს წევრის ან მასთან აფილირებული[13] პირის ნებისმიერ ქონებაში;

ე) ფასიან ქაღალდებში, რომლებიც გამოუშვა:

ე.ა) აქტივების მმართველმა კომპანიამ ან მასთან აფილირებულმა პირმა;

ე.ბ) საპენსიო სააგენტოს ან/და აქტივების მმართველი კომპანიისთვის მომსახურების გამწევმა სპეციალიზებულმა დეპოზიტარმა ან მასთან აფილირებულმა პირმა;

ვ) ეროვნული ბანკის მიერ განსაზღვრულ სხვა ფინანსურ ინსტრუმენტებში ან/და არაფინანსურ ინსტრუმენტებში.

დაუშვებელია საპენსიო აქტივების 5 პროცენტზე მეტის ინვესტირება ერთი ემიტენტის მიერ გამოშვებულ ფასიან ქაღალდებში (გარდა ფულადი სახსრებისა და საბანკო დეპოზიტებისა). ასევე, დაუშვებელია ერთი ემიტენტის მიმოქცევაში არსებული ფასიანი ქაღალდების 10% მეტის ფლობა.

---

[10] ოფციონები - ის ფასიანი ქაღალდებია, რომლებიც ინვესტორს აძლევს სხვა ფასიანი ქაღალდების ან სხვა აქტივების შეღავათიანი ფასით შეძენის შესაძლებლობას წინასწარ დათქმულ დროს.

[11] ფიუჩერსები - ის კონტრაქტებია, რომლებშიც მოცემული კონტრაქტის გამყიდველი კისრულობს განსაზღვრული აქტივების მიწოდების ვალდებულებას ფიქსირებული ფასით და დადგენილ ვადაში, ხოლო კონტრაქტის მყიდველი -ამ აქტივების შეძენის ვალდებულებას მოცემული პირობებით.

[12] ფორვარდული გარიგება - საბირჟო გარიგებაა, რომელიც იდება როგორც რეალურ საქონელზე, ისე განსაზღვრულ ვადაში (მომავალში) დასამზადებელ საქონელზე ხელშეკრულების დადებისას შეთანხმებული და ხელშეკრულებაში მითითებული ფასის მიხედვით.

[13] აფილირებული პირი - ნებისმიერი პირი.

კანონში ასევე ნათლადაა განსაზღვრული, რომ საპენსიო აქტივები არ შეიძლება გასხვისდეს სამეთვალყურეო საბჭოს წევრზე ან საინვესტიციო საბჭოს წევრზე;

რა შემთხვევაში და რა პრინციპით მიიღებენ მოქალაქეები დაზოგილ თანხებს:

საპენსიო ასაკის მიღწევის შემდეგ მონაწილე უფლებამოსილია მიიღოს მის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე აღრიცხული მთლიანი საპენსიო აქტივების შესაბამისი ღირებულება ერთიანი გადახდით ან პროგრამული გატანით. (მუხლი 32.) მონაწილე უფლებამოსილია მიიღოს საპენსიო აქტივების ღირებულების სრული მოცულობა მისი ინდივიდუალური საპენსიო ანგარიშიდან, თუ მან საპენსიო ასაკს მიაღწია საპენსიო შენატანების განხორციელების დაწყების თარიღიდან არაუგვიანეს 5 წლისა. საპენსიო ასაკის მიღწევის შემდეგ მონაწილე ასევე უფლებამოსილია მიმართოს საპენსიო სააგენტოს და მოსთხოვოს მის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე აღრიცხული საპენსიო აქტივებით სადაზღვევო ანუიტეტური[14] პროდუქტის შეძენა პენსიის მიღების მიზნით.

ერთიანი გადახდით გატანის შემთხვევაში, საპენსიო სააგენტო ადგენს მთლიანი საპენსიო აქტივების ღირებულების მინიმალურ ზღვარს, რომლის ფარგლებშიც მონაწილე უფლებამოსილია მიიღოს პენსია ერთიანი გადახდით.

პროგრამული გატანით გასაცემი თანხის ოდენობის გამოსათვლელად კი მონაწილის პენსიაზე გასვლის თარიღისთვის მის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე აღრიცხული მთლიანი საპენსიო აქტივების ღირებულება იყოფა მონაწილის სიცოცხლის მოსალოდნელ დარჩენილ ხანგრძლივობაზე, რომელიც ეფუძნება საჯარო სამართლის იურიდიული პირის –საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებს მოსახლეობის ასაკობრივი განაწილების და სიცოცხლის მოსალოდნელი ხანგრძლივობის შესახებ. პროგრამული გატანით გასაცემი თანხის ოდენობა გადაანგარიშდება ყოველწლიურად, მონაწილის ასაკის შეცვლის თვეში. დაუშვებელია გადახდების პროგრამა განსხვავებული იყოს მონაწილის ჯანმრთელობის მდგომარეობის, რასის, რელიგიური მრწამსის, სქესის, ეროვნების ან ნებისმიერი დისკრიმინაციული ნიშნის საფუძველზე.

[14] ანუიტეტი - ყოველწლიური გადასახადი, შეთანხმებით, ანდერძით ან სხვა აქტით დადგენილი სარჩელი ანუიტეტის მოთხოვნის შესახებ.

ის, თუ რა რაოდენობის პენსიებს აიღებენ მოქალაქეები მომავალში, არაერთ ფაქტორზეა დამოკიდებული, რომელთა წინასწარ ზუსტი პროგნოზირება ძალიან რთულია. ეს ფაქტორებია: ხელფასების ზრდის საშუალო ტემპი; ეკონომიკური ზრდის ტემპი; ფონდის მიერ დარიცხული საპროცენტო განაკვეთი; ინფლაციის მაჩვენებელი; საფინანსო სექტორის სიჯანსაღე; მოსახლეობის სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობა და ა.შ.

თუმცა, ის ფაქტი ნამდვილად განსაზღვრულია, რომ მოქალაქეები თანხებს საპენსიო ასაკის მიღევის შემდეგ, საბაზისო პენსიასთან ერთად მიიღებენ. თანხა მათ ერთიანად არ გადაეცემათ, ფონდი მოქალაქის საპენსიო ასაკის მიღწევისას შეადგენს სპეციალურ კალენდარს, რომლითაც პენსიას გასცემს. დაზოგილი თანხა გაიყოფა საპენსიო ასაკში ყოფნის საშუალო მოსალოდნელ წლებზე.

- ✓ არსებული მომენტისთვის გამოითვლება, თუ რა არის სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობა;
- ✓ ყოველწლიურად დასაბრუნებელი თანხის გამოსათვლელად, სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობას გამოაკლდება დანაზოგის მქონე პირის ასაკი და მიღებულ რიცხვზე გაიყოფა დაგროვილი თანხის ოდენობა.
- ✓ თანხას მოქალაქეები მიიღებენ ყოველთვიურად. ამისთვის წლიურად დასაბრუნებელი თანხა გაიყოფა 12-ზე;

მაგალითად: საქსტატის მონაცემებით, 2018 წლის მდგომარეობით, საქართველოში მამაკაცის სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობა 69 წელია, ქალისთვის კი 78 წელი. (იხ. დანართი N7) ეს კი ნიშნავს, რომ მამაკაცის საპენსიო ანგარიშზე დაგროვილი თანხა გაიყოფა 4 წელზე, ქალის კი, 18 წელზე. იმის გამო, რომ ქალები უფრო ადრე გადიან პენსიაზე და საშუალოდ, უფრო მეტ ხანს არიან პენსიონერები, ვიდრე მამაკაცები, მათ მიერ ყოველთვიურად მიღებული პენსიები საშუალოდ უფრო მცირე იქნება, ვიდრე მამაკაცების. იმის გამო, რომ დაზოგილი თანხა მოქალაქეებს საპენსიო ასაკის მიღწევისთანავე ერთიანად არ გადაეცემათ, ფონდი თანხის იმ ნაწილზე, რომელიც პენსიონერისთვის ჯერ არ გადაცემულა, საპროცენტო სარგებლის დარიცხვას აგრძელებს.

საპენსიო სააგენტო მონაწილეს მისი საპენსიო ასაკის მოახლოების შესახებ წერილობით ატყობინებს ამ ასაკის დადგომამდე 6 თვით ადრე და უზრუნველყოფს მისთვის

სტანდარტული განაცხადის ფორმის ხელმისაწვდომობას. მონაწილე, რომელიც გადაწყვეტს, პენსიაზე გავიდეს საპენსიო ასაკის მიღწევისას, ვალდებულია წერილობით შეატყობინოს საპენსიო სააგენტოს საპენსიო ასაკის მიღწევისას პენსიაზე გასვლის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების თაობაზე და საპენსიო ასაკის მიღწევამდე არანაკლებ 30 კალენდარული დღით ადრე მოითხოვოს საპენსიო ასაკიდან პენსიის გადახდის დაწყება. თუმცა, საპენსიო სქემის მონაწილე უფლებამოსილია გადაავადოს პენსიაზე გასვლის თარიღი და მოითხოვოს პენსიის მიღება საპენსიო ასაკის მიღწევის შემდეგ ნებისმიერ დროს. ამ შემთხვევაში მონაწილემ წერილობით უნდა შეატყობინოს საპენსიო სააგენტოს პენსიაზე გასვლის თარიღი ასეთი თარიღის დადგომამდე არანაკლებ 30 დღით ადრე. შესაბამისად, საპენსიო სააგენტო მონაწილის ინდივიდუალური საპენსიო ანგარიშიდან პენსიის გადახდას დაიწყებს მისი პენსიაზე გასვლის თარიღის შესახებ შეტყობინების მიღებიდან არაუგვიანეს 30 კალენდარული დღისა.

,,დაგროვებითი პენსიის შესახებ“ საქართველოს კანონი განსაზღვრავს, გამონაკლის შემთხვევებს, რა დროსაც მონაწილე აქვს შესაძლებლობა მიიღოს დაგროვილი თანხა ნაადრევად:

- პირის გარდაცვალების შემთხვევაში, მის მიერ დაზოგილი თანხა მის მემკვიდრეს (მემკვიდრეებს) გადაეცემა;
- მოქალაქეს დაზოგილი თანხის ნაადრევად მოთხოვნის უფლება ექნება თუ მას მიენიჭება შშმ პირის სტატუსი, საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად;
- პირს დაზოგილი თანხის ნაადრევად გამოტანის უფლება მიეცემა, თუ ის საქართველოს მოქალაქეობაზე უარს იტყვის, თუმცა, ამ შემთხვევაში თანხას ⅓ აკლდება (ანუ სახელწმიფოს კონტრიბუციის 2 %). ეს მოთხოვნა დაკმაყოფილდება იმ პირობით, რომ მონაწილე წარმოადგენს სხვა სახელმწიფოში კანონიერი, მუდმივი ცხოვრების უფლების დამადასტურებელ სათანადოდ დამოწმებულ დოკუმენტს.

როგორც ზემოთ ავღნიშნეთ, ,,დაგროვებითი პენსიის შესახებ“ საქართველოს კანონის თანახმად, ის პირები რომლებსაც 2018 წლის 6 აგვისტოს მდგომარეობით იყვნენ 40 წლიდან - 55 წლამდე (ქალის შემთხვევაში) და 40 წლიდან - 60 წლამდე (მამაკაცის შემთხვევაში) ვალდებულნი იყვნენ ჩართულიყვნენ სქემაში პირველი ხელფასის მიღების მომენტიდან 3 თვის განმავლობაში. თუმცა აღნიშნული პერიოდის გასვლის შემდეგ მათ აქვთ უფლება

ნებაყოფლობით დატოვონ სქემა არაუგვიანეს 2 თვის ვადაში და დაიბრუნონ უკან ის გადახდილი თანხა რაც მათ ამ თვეების განმავლობაში დაუკავდათ სახელფასო ანაზღაურებიდან. ეს პროცედურები განხორციელდება შემდეგი სახით: დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სახელით, დასაქმებულის სასარგებლოდ მის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე განხორციელებული შენატანები და ამ შენატანებთან დაკავშირებული საინვესტიციო შემოსავალი შესაბამისი ხარჯების გამოკლებით დაიბეგრება საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად და დაუბრუნდება დასაქმებულს;

თავის მხრივ, დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის სასარგებლოდ ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე განხორციელებული შენატანები და ამ შენატანებთან დაკავშირებული საინვესტიციო შემოსავალი შესაბამისი ხარჯების გამოკლებით დაუბრუნდება დამსაქმებელს.

ასევე, სახელმწიფოს მიერ დასაქმებულის სასარგებლოდ ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე განხორციელებული შენატანები და ამ შენატანებთან დაკავშირებული საინვესტიციო შემოსავალი შესაბამისი ხარჯების გამოკლებით გადაირიცხება სახელმწიფო ხაზინის ერთიან ანგარიშზე;

გამომდინარე იქიდან, რომ რეფორმა რამოდენიმე თვეა რაც მოქმედებს რთულია დანამდვილებით შევაფასოთ მისი სარგებლიანობა თუ რისკიანობა, თუმცა რეფორმის ამოქმედების საწყის ეტაპზევე გაჩნდა სადავო საკითხი რომელიც აზრთა სხვადასხვაობას იწვევს.

მოქალაქეების ნაწილმა დაგროვებითი საპენსიო სისტემის გაუქმება პეტიციით მოითხოვა. manifest.ge-ზე გამოქვეყნებულ პეტიციაში აღნიშნულია, რომ კანონი ნაჩქარევადაა შექმნილი და საზოგადოება განხილვაში ჩართული არ ყოფილა.

"არ არის დადგენილი რეფორმის სარგებლიანობა საქართველოს მოქალაქეებისთვის. კანონი ავალდებულებს მოქალაქეებსა და ბიზნესს გადაიხადონ დამატებითი გადასახადები, რაც ფაქტობრივად ახალი გადასახადის შემოღებაა", - ნათქვამია პეტიციის ტექსტში.

მოქმედი კონსტიტუციის მიხედვით, ქვეყანაში ახალი საერთო-სახელმწიფოებრივი გადასახადის დაწესება, ან უკვე არსებული გადასახადების დონის ზრდას რეფერენდუმი ესაჭიროება. ეს კონსტიტუციითა და ეკონომიკური თავისუფლების შესახებ ორგანული კანონით არის განსაზღვრული.

საქართველოს საგადასახადო კოდექსის მეექვსე მუხლის თანახმად: *"გადასახადი არის სავალდებულო, უპირობო ფულადი შენატანი ბიუჯეტში, რომელსაც იხდის გადასახადის გადამხდელი, გადახდის აუცილებელი, არაეკვივალენტური და უსასყიდლო ხასიათიდან გამომდინარე."*

საპენსიო შენატანი კი, იმის გამო, რომ ქვეყნის ბიუჯეტში არ ხვდებდა და ის მოქალაქეებს საპენსიო ასაკის მიღწევის შემდეგ უკან უბრუნდებათ, გადასახადის კლასიკურ კრიტერიუმს არ აკმაყოფილებს, თუმცა მას სავალდებულოობიდან გამომდინარე გადასახადისთვის დამახასიათებელი სახე აქვს, თუმცა სამართლებრივად ამის დამტკიცება რთულია.

მოსარჩელეთა შეფასებით, სისტემაში იძულებითი ჩართვის პრინციპი არღვევს როგორც დამსაქმებლის, ასევე დასაქმებულის კონსტიტუციურ უფლებებს, ტვირთად აწვება მათ და საბოლოოდ, საპენსიო თანხების უსამართლო გადანაწილებას იწვევს. აღსანიშნაია, რომ საპენსიო შენატანის ვალდებულება არღვევს **საქართველოს კონსტიტუციის** მე-19-ე მუხლს („საკუთრების უფლება“).

„სახელმწიფო ჩვენს მაგივრად არ უნდა წყვეტდეს, როგორ უფრო უკეთესი იქნება ჩვენი ქონების განკარგვა“;

„მოქალაქის სამომავლო კეთილდღეობის გამო მისი საკუთრების უფლების შეზღუდვა შეუსაბამოა კონსტიტუციასთან“.

მოსარჩელეთა განმარტებით, სახელმწიფო სავალდებულო საპენსიო შენატანის დაწესებით ხელყოფს დამსაქმებლის საკუთრების უფლებასაც. საპენსიო რეფორმა შეუსაბამოა საქართველოს კონსტიტუციის მე-11 მუხლთანაც („თანასწორობის უფლება“), რადგან „საპენსიო მოდელი არ ითვალისწინებს ადამიანების ქონებრივ მდგომარეობას პენსიაზე გასვლის ეტაპისთვის“. სახელმწიფო საპენსიო სისტემაში მონაწილე სხვადასხვა

ქონებრივი მდგომარეობის მქონე პირთა მიმართ საბიუჯეტო სახსრებს ანაწილებს დისკრიმინაციულად. პენსიაზე გასვლის მომენტისთვის ნაკლები ქონებრივი მდგომარეობის მქონე პირის მიმართ ახორციელებს ნაკლებ კონტრიბუციას,ხოლო შედარებით მაღალი ქონებრივი მდგომარეობის მქონე პირებს უხდის უფრო მეტს, ან იგივეობრივი რაოდენობის თანხას“;

მიუხედავად გარკვეული აზრთა სხვადასხვაობისა, აღნიშნულ პეტიციას ხელი მოაწერა მხოლოდ 15 000მდე მოქალაქემ. საიდანაც შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ საზოგადოების დიდი ნაწილი არც ისე სკეპტიკურადაა განწყობილი ახალი საპენსიო მოდელის მიმართ.

რაც შეეხება სავალდებულოობის პრინციპს, შეგვიძლია ვთქვათ, რომ ძირითადი არგუმენტი, თუ რატომ უნდა იყოს დაზოგვა გარკვეულ ასაკამდე სავალდებულო, არის ის, რომ ეს რეფორმა მიმართულია იქითკენ, რომ ახალი სამუშაო თაობა მომავალში რაც შეიძლება ნაკლებად იყოს დამოკიდებული სოლიდარულ საპენსიო სისტემაზე და მათ საკუთარი პენსიის უზრუნველყოფა თავად შეძლონ. გარდა ამისა, თუ გავითვალისწინებთ, იმ გარემოებას რომ საქართველოში დანაზოგის დაგროვების კულტურა საკმაოდ დაბალია და არის რეალური საფრთხე, იმისა რომ მოსახლეობა არ გამოთქვამს სურვილს განახორციელოს სქემაში კონტრიბუცია, სავალდებულოობის კომპონენტის არსებობა აუცილებელია, იმისათვის, რომ საპენსიო აქტივებით შექმნილი ფონდის ადმინისტრირება ეფექტიანი იყოს და საკმარისი მოცულობის თანხები დაგროვდეს.

18-დან 40 წლამდე ასაკობრივი ჯგუფების წარმომადგენლები შეიძლება განვიხილოთ არა მხოლოდ როგორც რეფორმის საწყისი ეტაპის მაქსიმალურად ეფექტური მიზნობრივი სეგმენტი არამედ, როგორც რეფორმის “სოციალური აგენტებიც”, რომელთა ჩართვაც შესაძლებელია საზოგადოების ინფორმირებულობისა და რეფორმით დაინტერესების მექანიზმებშიც. ინფორმაციის გასავრცელებლად დიდი მნიშვნელობა აქვს მათ ნაცნობმეგობრებს, ავტორიტეტის მქონე იმ ადამიანებთან პირად კომუნიკაციებს, რომლებმაც უკვე აითვისეს სიახლე და პირადი კონტაქტის საფუძველზე შეუძლიათ გაუზიარონ გამოცდილება და წააქეზონ “უმრავლესობა”, რომ მათაც მიიღონ სიახლე.

სავალდებულოობის კომპონენტი არსებობს ფაქტობრივად ყველა იმ ქვეყანაში, სადაც დაგროვებითი საპენსიო სისტემაა.

ევროპის ზოგიერთ ქვეყანაში მოქმედი საპენსიო მოდელები ასე გამოიყურება:

ბულგარეთი - სავალდებულოა 42 წლამდე მოქალაქეთათვის, დასაქმებულები ფონდში საკუთარი ხელფასის 5%-ს რიცხავენ.

ხორვატია - სავალდებულოა 40 წლამდე მოქალაქეთათვის, დასაქმებულები ფონდში ხელფასის 5%-ს რიცხავენ.

ესტონეთი - სავალდებულოა ახალი თაობის სამუშაო ძალისთვის, დასაქმებულები ფონდში ხელფასის 6%-ს რიცხავენ.

უნგრეთი - სავალდებულოა ყველასთვის, დასაქმებულები ფონდში ხელფასის 6%-ს რიცხავენ.

ლატვია - სავალდებულოა 30 წლამდე, დასაქმებულები ფონდში ხელფასის 8%-ს რიცხავენ.

ლიტვა -სრულად ნებაყოფლობითია, დასაქმებულები ფონდში ხელფასის 6%-ს რიცხავენ.

პოლონეთი - სავალდებულოა 30 წლამდე , დასაქმებულები ფონდში ხელფასის 7.3%-ს რიცხავენ.

რუმინეთი - სავალდებულოა 35 წლამდე, დასაქმებულები ფონდში ხელფასის 3%-ს რიცხავენ.

საქართველოს საპენსიო რეფორმა წარმოადგენს მთავრობის გეგმას საპენსიო უზრუნველყოფის გაუმჯობესებასთან დაკავშირებით, რომელიც ასახავს გრძელვადიან რისკებს და ითვალისწინებს ქვეყანაში არსებულ სოციალურ-ეკონომიკურ რეალობას. შემოთავაზებული სქემის მიზანია, საპენსიო ასაკში მყოფი მოქალაქეებისათვის სამართლიანობის და ეფექტიანობის მაქსიმალური უზრუნველყოფა, ასევე დანაზოგებისა და ეკონომიკისთვის მყარი სტიმულების შექმნის ხელშეწყობა. დაგროვებითი მოდელის მიხედვით, პენსია დამოკიდებულია საპენსიო შენატანის სიდიდესა და საპენსიო ფონდის მიერ განხორციელებულ საინვესტიციო პოლიტიკაზე.

მიუხედავად ამისა, დაგროვებით პრინციპზე დამყარებულ საპენსიო მოდელს აქვს დამახასიათებელი რისკებიც. რისკებიდან ხაზგასასმელია, სისტემაში ჩართულთა დაბალი მაჩვენებელი. გამომდინარე იქიდან, რომ შემოთავაზებული რეფორმა არ ითვალისწინებს

საქართველოში ყველა ასაკის შრომისუნარიანი მოსახლეობის სავალდებულო დაგროვებით სისტემაში ჩართვის პრინციპს, მოსალოდნელია რეფორმის საწყის ეტაპზე დაბალი ჩართულობის კოეფიციენტის დაფიქსირება. ამასთანავე, თუ გავითვალისწინებთ, იმ ფაქტს,რომ მოსახლეობაში არ არსებობს ნდობა, აგრეთვე, ქართველი მოსახლეობის თვითდისციპლინის დაბალი დონეს, ეს ზრდის იმის ალბათობას, რომ ახალ სისტემაში მოხვედრის მსურველთა რაოდენობა იმაზე ბევრად ნაკლები იქნება, ვიდრე ამას რეფორმის ინიციატორები ვარაუდობენ.

ამასთან, საპენსიო სისტემაში სავალდებულო წესით მხოლოდ 40 წლამდე მოქალაქეების ჩართვის, ხოლო დანარჩენი პირებისათვის ნებაყოფლობითობის გათვალისწინებით, შესაძლოა ჩართულთა არასაკმარისი რაოდენობის გამო, ფონდში აკუმულირებული თანხები არ იყოს დიდი ოდენობის. ჩართულობის დაბალი მაჩვენებელი კი რისკის ქვეშ დააყენებს რეფორმის მთავარი მიზნების, ღირსეული პენსიის და ადეკვატური ჩანაცვლების კოეფიციენტის უზრუნველყოფას. ასევე ჩანაცვლების კოეფიციენტის გამოთანაბრებას. გარდა ამისა, აკუმულირებული თანხების დაბალი დონე ვერ შექმნის შესაბამისი ოდენობის დანაზოგს და ამასთანავე, ეკონომიკის განვითარებისათვის ხელსაყრელ საფუძველს.

გარკვეულ რისკ-ფაქტორს წარმოადგენს მყიფე ეკონომიკური გარემოც. რეფორმის თანახმად, სავალდებულო წესით, დამსაქმებელს ეზრდება ხარჯი დასაქმებულის ხელფასის 2%-ის ოდენობით, რაც ისედაც მძიმე მდგომარეობაში არსებული ეკონომიკისათვის კოლაფსის ტოლფასი შეიძლება აღმოჩნდეს. არის ალბათობა იმისა, რომ დამსაქმებლები შეეცდებიან თავი აარიდონ საპენსიო ფონდში თანხის გადარიცხვას, რაც საბოლოო ჯამში, კვლავ დასაქმებულის ინტერესისა და უფლების შეზღუდვის ხარჯზე შეიძლება მოხდეს.

იმ ქვეყნებში, სადაც ეკონომიკა მზარდია და ფინანსური ბაზრები განვითარებული, კერძო დაგროვებითი საპენსიო მოდელი ამართლებს, რადგან დაბანდებული პენსია მაღალ სარგებელს იძლევა. თუმცა, საქართველოს ეკონომიკისთვის, სადაც ინფლაცია და რისკები დიდია, დაგროვილი რესურსი შეიძლება გაუფასურდეს კიდეც.

ინფლაციასთან ერთად მნიშვნელოვან პრობლემას ვალუტის გაუფასურებაც წარმოადგენს. საქართველო არსებული არასტაბილური ვითარების გამო, მოსახლეობის ნდობა ლარის მიმართ დაბალია. ამას ეკონომიკური მიზეზიც აქვს, რადგანაც ბოლო 20 წლის მანძილზე ქვეყანაში ორი სავალუტო კრიზისი მოხდა, ბოლო 25 წლის მანძილზე კი, საქართველოში ჰიპერინფლაცია მოხდა.

რისკებიდან ასევე, ხაზგასასმელია საქართველოს ფასიანი ქაღალდების ბაზრის განუვითარებლობა. საპენსიო ფონდები, როგორც წესი, ახორციელებენ პორტფელურ ინვესტიციებს და ფაქტობრივად, არ ახორციელებენ პირდაპირ ინვესტიციებს. საპენსიო სისტემის რეფორმის პირველივე ხანში დაგროვებით საპენსიო ანგარიშებზე აკუმულირებული თანხების განთავსება საქართველოს ფასიანი ქაღალდების ბაზარზე ქმნის სერიოზულ პრობლემას ინვესტირების მიმართულებით.

პოლიტიკურ რისკს წარმოადგენს საპენსიო ფონდების მიერ აკუმულირებული თანხების მიმართვა ეროვნულ თუ საერთაშორისო დონეზე არსებული კრედიტორების წინაშე აღებული ვალდებულებების დასაკმაყოფილებლად. სწორედ ამიტომ, შემოთავაზებული რეფორმა მაქსიმალურად ითვალისწინებს საპენსიო აქტივების დაცულობას საკანონმდებლო დონეზე. საინვესტიციო საქმიანობა სრულად არის განცალკევებული და დამოუკიდებელი. შენატანები, რომლებიც გროვდება საპენსიო სქემის მონაწილის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე განისაზღვრება როგორც საპენსიო აქტივი და წარმოადგენს მონაწილის ხელშეუხებელ საკუთრებას.

4.2. საქართველოს საპენსიო სისტემის შესახებ მოსახლეობის დამოკიდებულებისა და მოლოდინების კვლევა

საქართველოში საპენსიო ასაკის მოსახლეობა მძიმე სოციალურ-ეკონომიკურ მდგომარეობაში იმყოფება. პენსიების ოდენობა მნიშვნელოვნად ჩამორჩება საშუალო ხელფასს, რაც ისედაც მძიმე მდგომარეობაში მყოფი მოსახლეობის მდგომარეობას კიდევ უფრო ართულებს. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ინფორმაციით, 2019 წლის მაისის მდგომარეობით, საშუალოდ სამსულიანი ოჯახის საარსებო მინიმუმი

განისაზღვრა 303,1 ლარით, ეს იმ ფონზე, როდესაც დასაქმება და უმუშევრობა ქვეყნის ერთ-ერთ მთავარ გამოწვევად რჩება, არსებული პენსიის ოდენობა ვერ უზრუნველყოფს მოსახლების მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებას. არსებული მდგომარეობიდან გამომდინარე, სულ უფრო მეტად აქტუალური ხდება საპენსიო სისტემის რეფორმირების საკითხი, რომლის განხორციელებაც დაიწყო 2019 წლის 1 იანვრიდან. საზოგადოებაში დღეისათვის დაგროვებითი საპენსიო სისტემის კონკრეტული მოდელის ირგვლივ აზრთა სხვადასხვაობაა. იმისათვის, რომ გაგვერკვია მოსახლეობის დამოკიდებულება სახელმწიფო გადანაწილებითი საპენსიო სისტემის მიმართ, ასევე დაგვედგინა მათი შეფასება და მოლოდინები საპენსიო სისტემის რეფორმის, კერძოდ, დაგროვებითი საპენსიო მოდელის მიმართ, ჩვენს მიერ ჩატარდა ინტერნეტ გამოკითხვა, სადაც მიზნობრივ ჯგუფად შევარჩიეთ 18 წლის და მეტი ასაკის მოსახლეობა.

მოსახლეობის დამოკიდებულებების შესწავლის მიზნით ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა, რომ ასაკობრივი მახასიათებლის მიხედვით გამოკითხულთა 42,4% 18-27 წელი ასაკობრივ ჯგუფის წარმომადგენელია, რესპონდეტთა 29,2% 28-39 წელი, 16% - 40-54 წელი, ხოლო 12,5% არის 55 წლის და მეტის (იხ. დანართი N8). რესპონდენტთა განაწილება სქესის მიხედვით, შემდეგია: გამოკითხული 144 ადამიანიდან 68,1% ქალია, 31,9% კაცი (იხ. დანართი N9). კვლევის სამიზნე ჯგუფიდან 36.8% დასაქმებულია საჯარო სექტორში, 29,2% დასაქმებილია კერძო სექტორში, თვითდასაქმებულია 16,7%, ხოლო 17,4% - უმუშევარი (იხ. დანართი N10). დასაქმებულთა და თვითდასაქმებულთა ხელფასი განისაზღვრა შემდეგნაირად: ყოველთვიური შემოსავალი 100-300 ლარის ოდენობით - 36,8%, 400-600 ლარი - 34,7%, 700-900 ლარი -17,4% და 1000 ლარი და მეტი -11,1% (იხ. დანართი N11).

იმისათვის რომ გაგვერკვია მოსახლეობის დამოკიდებულება სახელმწიფო გადანაწილებითი საპენსიო სისტემის მიმართ მათ დავუსვით შემდეგი კითხვა: **თქვენი აზრით უნდა იყოს თუ არა საბაზო პენსიის თანხის ოდენობა ერთნაირი ყველა მოქალაქისთვის, სტაჟისა თუ ნამსახურები წლების მიუხედავად?** გამოკითხულთა უმრავლესობა 76,4% კითხვაზე უარყოფითად გვპასუხობს, თუმცა მცირე ნაწილი 14,6% ეთანხმება კიდევაც ამ მოსაზრებას, 9% უჭირს კითხვაზე პასუხის გაცემა (იხ. დანართი N12).

დამოკიდებულების გასარკვევად ასევე ვიკითხეთ: **თქვენი აზრით საკმარისია თუ არა დღეს არსებული საბაზო პენსია პენსიონერთა მინიმალური საარსებო მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად?** აღნიშნულ კითხვაზე გამოკითხულთა დიდი უმრავლესობა 85,4% მიუთითებს, რომ საქართველოში დღეს არსებული საბაზო პენსია საერთოდ არ არის საკმარისი მინიმალური საარსებო მოთხოვნილებების დასაკმაყოფილებლად, მცირე ნაწილი 14,6% კი მას ნაწილობრივ საკმარისად მიიჩნევს, აღსანიშნავია, რომ გამოკითხული ადამიანიდან არცერთი არ თვლის, რომ საბაზო პენსია სრულად უზრუნველყოფს მინიმალურ საარსებო მოთხოვნილებებს (იხ. დანართი N13).

თუ ამ ორ კითხვას გავაანალიზებთ, ფაქტია, რომ მოსახლეობა სახელმწიფო გადანაწილებით სისტემას არც თუ ისე ეფექტიანად მიიჩნევს, რაც კიდევ ერთხელ ადასტურებს რეფორმის საჭიროებას. თუმცა, ამის ნათელი მაგალითი, ისევ მოსახლეობის პოზიციაა, რადგან მათმა აბსოლიტურმა უმრავლესობამ 97,9%-მა მიუთითა, რომ სახელმწიფო გადანაწილებითი საპენსიო სისტემა ნამდვილად საჭიროებდა ცვლილებებს, მხოლოდ 2,1% თვლის რომ ცვლილებების საჭიროება არ არსებობდა (იხ. დანართი N14).

შემდეგი კითხვები ეხება დაგროვებით საპენსიო მოდელს.

გამოკითხული მოსახლეობის - 52,8% - თავს ნაწილობრივ ინფორმირებულად თვლის, მათივე პოზიციით სრულად ინფორმირებულია 40,3 %, ხოლო არაინფორმირებულია 6,9%. უნდა აღინიშნოს, რომ სრულად ინფორმირებულთა მაჩვენებელი საკმაოდ პოზიტიურია, თუმცა იმისათვის რომ რეფორმის რეალური მიზანი იქნას მიღწეული აუცილებელია აქტიური სარეკლამო-საინფორმაციო კამპანიის წარმოებით დანარჩენი მოსახლეობის სრულად ინფორმირებაც, რათა უფრო მეტმა ადამიანმა გამოთქვას სქემაში ნებაყოფლობით გაწევრიანების სურვილი (იხ. დანართი N15).

რაც შეეხება, სქემაში ჩართულთა და გამოსულთა სტატისტიკას ჩვენი გამოკითხვის ფარგლებში შემდეგნაირია: (იხ. დანართი N16).

,,ჩართული ვარ და ვაპირებ დარჩენას + ჩართული ვიყავი და დავრჩი სქემაში“ = 31,3% + 13,2%, ჯამურად განისაზღვა 44,5%.

,,ჩართული ვარ და ვაპირებ სქემის დატოვებას + ჩართული ვიყავი და დავტოვე სქემა“ = 18,1% + 13,9% , ჯამურად განისაზღვრა 32%-ით.

რაც შეეხება, სქემის გარეთ დარჩენილი მოსახლეობის ნაწილს, ჩვენი გამოკითხვის ფარგლებში მათი რაოდენობა 23,6%-ია, რაც დაფარვის კუთხით ნეგატიური მაჩვენებელია.

როგორც ვიცით, დაგროვებითი საპენსიო მოდელი სქემაში ნახევრად სავალდებულო ჩართვის კომპონენტს მოიცავს, ამ ფაქტთან მიმართებით მოსახლეობის დამოკიდებულება ასე გამოიყურება: გამოკითხულთა უმრავლესობა 61,8% თვლის რომ სავალდებულოობის კომპონენტი არა არის მისაღები და ისინი ნებაყოფლობითობის მომხრენი არიან, იმ არგუმენტის საფუძველზე რომ ყველა მოქალაქეს უნდა ჰქონდეს თავისუფალი არჩევანის უფლება. თუმცა, გამოკითხულთა გარკვეული ნაწილი, 29,9% არ ეწინააღმდეგება სავალდებულობის კომპონენტს და თვლიან, რომ მისი არსებობა გარკვეული ასაკობრივი ზღვარის გათვალისწინებით დასაშვებია, ჩვენს შემთხვევაში ეს მაჩვენებელი 40 წლამდეა. აღსანიშნავია ის ფაქტიც, რომ ძალიან მცირე ნაწილი 8,3% ყველასთვის სავალდებულოობის კომპონენტს დაეთანხმა კიდეც (იხ. დანართი N17).

ნდობის თვალსაზრისით, გამოვლინდა ზოგადი ნეგატიური დამოკიდებულება დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მიმართ. გამოკითხული მოსახლეობის მხოლოდ - 14,6% ენდობა სქემას, ხოლო დიდი უმრავლესობა უნდობლობის სხვადასხვა მიზეზს ასახელებს: ეკონომიკური არასტაბილურობის მიზეზს ასახელებს - 42,4%, პოლიტიკური არამდგრადობა - 29,9%, ხოლო წარსულის გამოცდილების გამო არ ენდობა - 13,2% (იხ. დანართი N18). საქართველოს უახლესი წარსულიდან გამომდინარე, ასეთი შედეგები საკმაოდ ლოგიკურია. თანამედროვე საქართველოში ჯერ კიდევ ძლიერია ტრადიციული ორიენტაციები; დაბალია ნდობის ხარისხი მთავრობის და პოლიტიკური ინსტიტუტების მიმართ (წარსული გამოცდილებიდან მძაფრად ახსოვთ ე.წ. ანაბრების დაკარგვის, კოოპარტიული ბინათმშენებლობის და ა. შ. საკითხები);

მიუხედავად იმისა, რომ გამოკითხული მოსახლეობის უმრავლესობა უნდობლობას უცხადებს დაგროვებით საპენსიო სქემას, მათი დიდი ნაწილი, კითხვაზე - **რამდენად ეთანხმებით იმ ფაქტს, რომ სახელმწიფო ბიუჯეტიდან დაფინანსებულ საბაზისო პენსიასთან ერთად უნდა არსებობდეს დაგროვებითი საპენსიო ფონდი, რომელიც მოქალაქეებს მისცემს**

შესაძლებლობას დააგროვონ გარკვეული თანხა საკუთარი თავის პენსიით უზრუნველყოფისათვის? რესპოდენტთა 59% მომხრეა დაგროვებითი საპენსიო ფონდის არსებობის, თითქმის თანაბარია იმათი ოდენობა ვინც ფონდის არსებობის მოწინააღმდეგეა - 20,1% და ვისაც უჭირს კითხვაზე პასუხის გაცემა - 20,8% (იხ. დანართი N19).

როგორც კვლევაში ჩანს არსებობს გარკვეული ნეგატიურ დამოკიდებულება დაგროვებითი საპენსიო მოდელის მიმართ, რისი მიზეზიც ძირითადად ნდობის არ არსებობაა, თუმცა გამოკითხულთა უმრავლესობა რეფორმის გრძელვადიან შედეგებს პოზიტიურად აფასებს. 47,9% +27,1% თვლის, რომ რეფორმის შედეგი დადებითი იქნება, კერძოდ, მოხდება სიღარიბის დონის შემცირება, ინვესტიციების ზრდა და ეკონომიკის განვითარება. გამოკითხულთა 25% კი სკეპტიკურადაა განწყობილი რეფორმის მიმართ და თვლის, რომ შედეგად შესაძლებელია მოხდეს გადასახადის განაკვეთების ზრდა და სოციალური მდგომარეობის კიდევ უფრო გაუარესება (იხ. დანართი N20).

გამოკითხული მოსახლეობის ყველაზე დიდი ნაწილი, ღირსეული სიბერის უზრუნველყოფასთან დაკავშირებით ყველაზე უსაფრთხოდ და დაცულად მაინც საკუთარ დანაზოგს (37,5%) ან საკუთარი გრძელვადიანი ინვესტიციების განხორციელებას (26,4%) მიიჩნევს; საპენსიო სისტემაზე ორიენტირებული მოსახლეობის დამოკიდებულება კი თითქმის თანაბრად განაწილდა დაგროვებით საპენსიო მოდელსა (18,8%) და სახელმწიფო გადანაწილებით პენსიას შორის (17,4%). თუმცა, ძალიან მცირე სხვაობით, დაგროვებითი საპენსიო მოდელი ლიდერობს, რაც არც თუ ისე ნეგატიური მაჩვენებელია, თუ გავითვალისწინებთ რეფორმის საწყის სტადიას (იხ. დანართი N21).

დასკვნები და რეკომენდაციები:

დასავლეთის ქვეყნებში, მე-20 საუკუნეში ჩამოყალიბებულმა უნივერსალურმა სახელმწიფო გადანაწილებითმა საპენსიო სისტემებმა მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანეს ხანდაზმულ მოსახლეობაში სიღარიბის შემცირებაში და ცხოვრების იმ დონის შენარჩუნებაში, რაც მათ პენსიაზე გასვლამდე ჰქონდათ. მომავალში, მსოფლიოში მიმდინარე მოსახლეობის დაბერების პროცესის გამო სახელმწიფო გადანაწილებითი საპენსიო სისტემის მდგრადობა მნიშვნელოვანი წნეხის ქვეშ აღმოჩნდება. იგივე პრობლემის წინაშე დადგება საქართველოც. საქართველოს სამომავლო დემოგრაფიული ვითარების გათვალისწინებით რაც გულისხმობს საპენსიო ასაკში მყოფი მოსახლების რაოდენობრივ ზრდას, შობადობის კოეფიციენტის შემცირებას, სამუშაო ასაკში მყოფი მოსახლების კლებას, მიგრაციული პროცესებს და ა.შ., ასევე სოციალურ-ეკონომიკური და ფისკალური ვითარების გამო, არსებული გადანაწილებითი საპენსიო სისტემის შენარჩუნებამ შესაძლებელია შეაფერხოს ქვეყნის ეკონომიკური და სოციალური განვითარების ტემპი. ამიტომ მიზანშეწონილია დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა, რომელიც მომავალში პენსიონერებს უზრუნველყოფს სასურველი ოდენობის პენსიით და თავის მხრივ, ხელს შეუწყობს საბაზისო პენსიის არამდგრადი ზრდისაგან გამოწვეული წნეხის შემსუბუქებას. დაგროვებითი მოდელი საპენსიო სისტემის დამატებითი კომპონენტია, რომელიც ხელს შეუწყობს ჩანაცვლების კოეფიციენტის მნიშვნელოვან ზრდას.

საქათველოში არსებული გადანაწილებითი სისტემისგან განსხვავებით, დაგროვებითი საპენსიო სისტემა, ხასიათდება კომპლექსურობით და მისი ფუნქციონირების სრული შედეგების დანახვა რამდენიმე ათწლეულის შემდეგაა შესაძლებელი, თუმცა პირველი შედეგის დანახვა ადრეულ ეტაპზედაც შეიძლება, როდესაც საპენსიო დანაგროვზე დაიწყება ინვესტიციების შედეგად მიღებული დივიდენდების დარიცხვა და საინვესტიციო მოგების სიდიდის მიხედვით შესაძლებელი გახდება მოსახლეობამ იმსჯელოს სიახლის პირველ შედეგზე.

დაგროვებითი საპენსიო სისტემა უზრუნველყოფს:

1.მომავალი თაობის პენსიონერებს უფრო მაღალი საპენსიო შემოსავლით, რომელიც პირდაპირპროპორციულად დაკავშირებული იქნება დასაქმების პერიოდში მიღებულ

შემოსავალთან და საპენსიო ფონდის მოგებასთან.

2.დაგროვებითი საპენსიო მოდელი ბევრად უფრო სამართლიან მიდგომას სთავაზობს მოქალაქეებს, რადგან სქემა „განსაზღვრული შენატანის“ პრინციპს ეფუძნება. იგი საშუალებას მისცემს დასაქმებულ მოქალაქეებს, თავიანთი სურვილიდან გამომდინარე დაგეგმონ საპენსიო ასაკი, განახორციელონ განსაზღვრული შენატანი და არ იყვნენ დამოკიდებული მხოლოდ სახელმწიფო გადანაწილებით პენსიაზე.

3.დაგროვებითი სისტემის არსებობა შესაძლებელს გახდის უკეთ განისაზღვროს სოციალური პენსიის ფუნდამენტური პრინციპი, რაც გულისხმობს საპენსიო ასაკში მყოფი მოსახლეობის სიღარიბისგან დაცვას. აღნიშნული მიზნის მისაღწევად მნიშვნელოვანია, პენსია გაიზარდოს მინიმუმ ინფლაციის პარალელურად .

4.დაგროვებითი საპენსიო სისტემა უზრუნველყოფს დანაზოგების ზრდას, რომლის შედეგადაც მოხდება გრძელვადიანი ფინანსური რესურსის მობილიზება, რაც მნიშვნელოვნად ხელს შეუწყობს კაპიტალის ბაზრის განვითარებას.

5.საპენსიო რეფორმის შედეგად, საპენსიო დანაგროვის სახით მოხდება საინვესტიციო რესურსების მნიშვნელოვანი ზრდა, რაც საქართველოში ინვესტიციების ნაკლებობის პირობებში მნიშვნელოვანი ფაქტორი იქნება ქვეყნის ეკონომიკური წინსვლისათვის.

6.საპენსიო ფონდებში აკუმულირებული თანხებით შესაძლებელია მთავრობას გავუწიოთ ფინანსური ,,დახმარება'' რთულ სიტუაციაში, რათა თავიდან იქნეს აცილებული ქვეყანაში მოსალოდნელი ეკონომიკური კრიზისი. თუმცა ამ ფაქტმა უარყოფითად არ უნდა იმოქმედოს მოსახლეობაზე და საფრთხე არ უნდა შეუქმნას დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ძირითად დანიშნულებას.

დაგროვებით საპენსიო სისტემას გააჩნია ასევე რიგი ნაკლოვანებები:

1. დამსაქმებელთა დავალდებულება, სავალდებულო წესით საპენსიო ფონდში მიმართოს 40-წლამდე დასაქმებულების შრომის ანაზღაურების 2%, ფაქტობრივად გადასახადის ხასიათს ატარებს და ეწინააღმდეგება საქართველოს კონსტიტუციას, რომლის მიხედვითაც აქციზის გარდა ნებისმიერი ახალი გადასახადის შემოღება რეფერენდუმის ჩატარებას მოითხოვს.

2. შემოთავაზებული ინიციატივა მოსახლეობის ყველა სეგმენტს ვერ უზრუნველყოფს ე.წ. „ღირსეული პენსიით“, რადგან სქემი გარეთ რჩებიან ის მოქალააქეები, რომელთაც არ აქვთ სქემაში ჩართვის ვალდებულება, (40 წელი და მეტი ასაკის მოსახლეობა) ასევე თვითდასაქმებულთა უმრავლესობა და მოსახლეობის უმუშევარი კატეგორია (12,7%). ამ ფაქტს ადასტურებს, ჩვენს მიერ ჩატარებული კვლევაც, რომლის მიხედვითაც გამოკითხულთა 31% სქემაში ჩართული არ არის. შედეგად, გამოდის, რომ სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა სამუშაო ასაკის მქონე მოსახლეობის მხოლოდ მცირე ნაწილზე გავრცელდება.

3. იზრდება საგადასახადო ტვირთი დამსაქმებელზე, რადგან მათ დასაქმებულისგან განსხვავებით არ აქვთ არჩევანის შესაძლებლობა სქემაში კონტრიბუციის გაკეთებაზე, რამაც შესაძლებელია გააძვიროს სამუშაო ძალა და უარყოფითად იმოქმედოს დასაქმებაზე. შესაბამისად, ამ ნაწილში, შესაძლებელია ბიზნეს გარემოს გაუარესება.

4. შემოთავაზებულმა საპენსიო სისტემამ შეიძლება გამოიწვიოს არაფორმალური შრომითი გარიგებების დადება და ჩრდილოვანი ეკონომიკის წახალისება, რაც შესაძლოა, საბიუჯეტო შემოსავლების შემცირების მიზეზი გახდეს. იქიდან გამომდინარე, რომ საპენსიო შენატანი ამცირებს დასაქმებულის ყოველთვიურ შემოსავალს და დამსაქმებლისთვის, იქიდან გამომდინარე, რომ ეს არის დამატებითი ხარჯი, რაც იწვევს მისი ყოველწლიური წმინდა მოგების შემცირებას, სავარაუდოა, რომ დამსაქმებლები და დასაქმებულები გადახდისგან თავის არიდების მიზნით, არაფორმალური დასაქმების მექანიზმების გამოყენებას შეეცდებიან.

5. საქართველოში ინვესტიციების მაღალ რისკიანობიდან გამომდინარე, საპენსიო ფონდში აკუმულირებული თანხების საქართველოში დაბანდება არ არის მიზანშეწონილი. ცნობილი, რომ საპენსიო ფონდებში აკუმულირებული თანხების ინვესტირება უნდა მოხდეს დაბალ რისკიან პორტფელში. საერთაშორისო საპენსიო ფონდების საინვესტიციო პოლიტიკის სტანდარტების გათვალსიწინებით, საქართველოს მსგავს ქვეყნებში მოქალაქეთა დანაზოგის განთავსება მისი მაღალ რისკიანობიდან გამომდინარე, აკრძალულია. დამატებით საფრთხეს ქმნის, საინვესტიციო საბჭოს ბუნდოვანი საქმიანობა. ასევე, ამ ეტაპზე ბუნდოვანია საინვესტიციო პროექტების ჩამონათვალი. შესაბამისად, საქართველოში დაბანდება უნდა მოხდეს დივერსიფიცირებულ პორტფელში, რათა თავიდან იქნეს აცილებული მოსალოდნელი უარყოფითი შედეგები. ასევე შესაძლებელია

თანხების ინვესტირება გარხორციელდეს უფრო მაღალ საიმედო, საერთაშორისო პროექტებში.

6. პოლიტიკური რისკები. დაგროვებით საპენსიო მოდელს აქვს ასევე გარკვეული პოლიტიკური რისკები. საქართველო არ არის პოლიტიკურად სტაბილური ქვეყანა და უმეტეს შემთხვევაში, რეგიონული ან გლობალური ეკონომიკური ან ფინანსური კრიზისის დროს, პირველ რიგში, დარტყმის ქვეშ ხვდება მსგავსი საპენსიო სქემა და იწვევს პოლიტიკურ მღელვარებას. მათ შორის აღმოსავლეთ ევროპაში გამოიწვია არათუ ეკონომიკური, არამედ პოლიტიკური კრიზისი.

7. გაურკვეველია საპენსიო სისტემის მოქნილობა. არ არის მკაფიოდ გამოხატული აქვს თუ არა სისტემას გაუქმების ან ცვლილების შესაძლებლობა. ან რა შეიძლება მოხდეს სქემის წარუმატებლობის შემთხვევაში.

საპენსიო რეფორმა არის ძალიან მნიშვნელოვანი რეფორმა. იმისათვის, რომ მიღწეული იქნას მისი ძირითადი მიზანი, აუცილებელია შემდეგი ღონისძიებების განხორციელება:

1. **საინფორმაციო -სარეკლამო კამპანიის წარმოება და მოსახლეობის ფინანსური განათლების ამაღლება.** სასურველია, სახელმწიფომ წარმართოს სათანადო საინფორმაციო-სარეკლამო კამპანია და იზრუნოს მოსახლეობის ფინანსური განათლების ამაღლებისთვის, რათა მათ გაუჩნდეთ ნდობა ახალი საპენსიო სისტემის მიმართ. მოსახლეობას უნდა ჰქონდეს შესაბამისი ცოდნა ახალი საპენსიო სისტემის ფუნქციონირების ყველა მნიშვნელოვან ასპექტთან დაკავშირებით, რომ შესაძლებლობა ჰქონდეთ მაქსიმალურად ეფექტიანად განახორციელონ საკუთარი უფლებები და შეასრულონ ვალდებულებები.

მნიშვნელოვანია არასამთავრობო სექტორის ჩართულობის უზრუნველყოფა და საზოგადოების/ბიზნეს სექტორის ინფორმირებულობის დონის ამაღლებაც. ამისათვის, საჭიროა მეტი საჯარო დისკუსია დაინტერესებულ პირებთან, რომ რეფორმას ჰქონდეს ნდობა და იყოს მდგრადი გრძელვადიან პერიოდში.

2. **საგადასახადო შეღავათების დაწესება.** საპენსიო სისტემაში ჩართულ მომუშავეებს ეს ვალდებულება ზედმეტ ტვირთად რომ არ დააწვეს, შესაძლებელია მოხდეს მათთვის საშემოსავლო გადასახადის ამავე ოდენობით შემცირება. ამ შემთხვევაში კონსტიტუციის დარღვევის რისკიც მოიხსნება. აღსანიშნავია, რომ ეს გარემოება გარკვეულწილად

გათვალისწინებულია, რადგან მომუშავეების ანაზღაურების ის ნაწილი, რომელიც მიემერთება მათ ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე არ იბეგრება საშემოსავლო გადასახადით. საგადასახადო შეღავათების დაწესება ასევე შესაძლებელია გამოყენებული იქნას, როგორც წახალისების ინსტრუმენტი დაგროვებით საპენსიო სქემაში მონაწილეობისთვის. კვლევის თანახმად, გამოკითხული მოსახლეობის დაახლოებით 62% ნებაყოფლობითი სქემის მომხრეა და მათთვის საგადასახადო შეღავათების დაწესება იქნება დამატებითი სტიმულის მიმცემი.

3. დასაქმების და შემოსავლების ზრდა. დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ფუნქციონირება მუდმივად იქნება დაკავშირებული დასაქმებისა და შემოსავლების მაჩვენებლებთან, როგორც ფინანსების დაგროვების ძირითად წყაროსთან. ეს ფაქტორები კი განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია რეფორმის საწყისი ეტაპისათვის ვინაიდან, რაც უფრო მეტ ადამიანს მიეცემა დაგროვებით მოდელზე გადასვლის ფინანსური შესაძლებლობა, მით უფრო მაღალი იქნება ახალი მოდელის მიმართ პოზიტიური გამოცდილების ჩამოყალიბების ალბათობა, ეს კი, ხელს შეუწყობს საზოგადოების დაინტერესებას რეფორმის მიმართ და დაგროვებითი სისტემის მასშტაბის გაფართოებას.

4. დამსაქმებლების ინტერესის გაზრდის მიზნით მიზანშეწონილია, მათთვისაც დაწესდეს გარკვეული საგადასახადო შეღავათები. მაგ: საქართველოს საგადასახადო კოდექსის მიხედვით: `ორგანიზაციის მოგების გადასახადით დაბეგვრის ობიექტია - სხვაობა კალენდარული წლის განმავლობაში მიღებულ ერთობლივ შემოსავალსა და ამ კოდექსით გათვალისწინებული გამოქვითვების თანხებს შორის. შესაბამისად, დასაქმებულის სასარგებლოდ გადახდილი საპენსიო შენატანი შეიძლება დაექვემდებაროს გამოქვითვას საქართველოს საგადასახადო კოდექსის შესაბამისად, რითაც დაბეგვრის ობიექტი შემცირდება და ორგანიზაციას ნაკლები მოგების გადასახადის გადახდა მოუწევს.

5. **იმისათვის, რომ პროგრამამ წარმატებით იმუშაოს, საჭიროა სტაბილური ეკონომიკური გარემოს უზრუნველყოფა, ვალუტის მყარი კურსი და მაღალი შემოსავლები.** იქიდან გამომდინარე, რომ საპენსიო რეფორმა განსაკუთრებით გრძელვადიან პერიოდს ეხება, მთავარი მაჩვენებელი, რასაც ინფლაციამ არ უნდა გადააჭარბოს, რათა დაზოგვას აზრი ჰქონდეს, არის ფონდის საპროცენტო სარგებელი, დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მდგრადობისთვის აუცილებელია, რომ საინვესტიციო მოგება იყოს ინფლაციის დონეზე მაღალი, რათა არ მოხდეს დანაგროვის გაუფასურება.

6. გამჭვირვალე პროცესის წარმოება ქვეყანაში საპენსიო ფონდების, აქტივების მმართველი კომპანიების შექმნის, საქმიანობის და მათი მკაცრი ზედამხვედველობისათვის; საპენსიო აქტივების კვალიფიციური მართვა-ინვესტირება. ეფექტური რეგულაციების დანერგვა და საპენსიო აქტივებზე ზედამხედველობა ეროვნული ბანკის მიერ, არის უმნიშვნელოვანესი საკითხი, რომელიც საჭიროებს ფრთხილ მიდგომას, ისეთი საკანონმდებლო ჩარჩოს შექმნას, რომელიც არ შეუქმნის დაბრკოლებებს კერძო-საინვესტიციო კომპანიებს და არ გააუარესებს ბიზნეს გარემოს. მნიშვნელოვანია, რომ მეტი მოგების უზრუნველყოფისათვის, გაიწეროს სექტორებისა და პროექტების ნუსხა, სადაც საპენსიო ფონდებს შეეძლებათ ინვესტირება ქვეყნის ეკონომიკაში.

7. იმისათვის, რომ საპენსიო დანაგროვის საქართველოში ინვესტირების მეტი საშუალება იყოს, მნიშვნელოვანია ქვეყანაში კაპიტალის ბაზრის განვითარების ხელშეწყობა. კაპიტალის ბაზრის განვითარებას დიდი მნიშვნელობა აქვს ადგილობრივი საინვესტიციო ინსტრუმენტების არჩევანის გაფართოებისთვის, რაც მეტ საშუალებას მისცემს საპენსიო ფონდებს განახორციელონ ინვესტიციები საქართველოში არსებული კერძო კომპანიების აქციებსა და ობლიგაციებში, გაამრავალფეროვნონ ინსვესტირების ვარიანტები და გაზარდონ მომგებიანობა. თუმცა, კაპიტალის ბაზრის განუვითარებლობამ არ უნდა შეუშალოს ხელი დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვას. ამ ორი ინსტიტუტის განვითარება შეიძლება პარალელურად მოხდეს, რადგან დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვით გაჩნდება დიდი მოცულობის საინვესტიციო რესურსი, რაც ხელს შეუწყობს საქართველოში კაპიტალის ბაზრის განვითარებას.

საქართველოში დაგროვებითი საპენსიო სისტემა რომ წარმატებული აღმოჩნდეს, ამისთვის ქვეყანას სჭირდება მაღალი ეკონომიკური ზრდა, ასევე, სამუშაო ადგილების რაოდენობის, ხელფასებისა და შემოსავლების მნიშვნელოვნად ზრდა. ყველა შესაძლო დადებითი თუ უარყოფითი ფაქტორების გათვალისწინებით და კვლევის შედეგებზე დაყრდნობით შეგვიძლია ვივარაუდოთ, რომ საქართველოსთვის ოპტიმალური და ეფექტიანი იქნება სამ სვეტიანი საპენსიო სისტემა, სადაც ძირითადი როლი კვლავ უნდა დაეკისროს სახელმწიფო გადანაწილებით საპენსიო სისტემას, თუმცა ჩემი აზრით, საპენსიო სიტემაში აუცილებლად უნდა ჩავრთოთ, როგორც სავალდებულო დაგროვებითი ისე ნებაყოფლობითი დაგროვებითი საპენსიო მოდელი.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. საქართველოს საპენსიო რეფორმა - საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო; ანგარიში 2016 წლის მარტი;
2. საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია -საქართველო 2020;
3. რეგულირების გავლენის შეფასება დაგროვებით საპენსიო რეფორმაზე; საქართველოს მთავრობა , 2018 წელი;
4. საპენსიო შენატანების გადახდის წესების, ინფორმაციის წარდგენის ფორმების და ზედმეტად გადახდილი თანხების ადმინისტრირების შესახებ ინსტრუქცია; 30 ნოემბერი, 2018 წელი; თბილისი.
5. საქართველოს კანონი ,,დაგროვებითი პენსიის შესახებ“; 2018 წელი, 21 ივლისი; ქუთაისი.
6. საჯარო სამართლის იურიდიული პირის – საპენსიო სააგენტოს დებულება; საქართველოს მთავრობის დადგენილება №421; 2018 წელი, 15 აგვისტო; თბილისი.
7. საქართველოს კონსტიტუცია; https://matsne.gov.ge/ka/document/view/30346?publication=35
8. საქართველოს საგადასახადო კოდექსი; https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1043717?publication=149
9. მოსახლეობის დაბერება და ხანდაზმულობა საქართველოში; 2017 წელი; თბილისი; ბ. ბრუნი., მ. ჭითანავა, (მიმოხილვა დაფუძნებულია 2014 წლის მოსახლეობის საყოველთაო აღწერის შედეგებზე)
10. ჯაბა უროტაძე; სადისერტაციო ნაშრომი ,,საქართველოს საპენსიო პოლიტიკა და მსოფლიო გამოცდილება“; 2016წელი; თბილისი.
11. მსოფლიო ბანკის ანგარიში 2014; Annual report 2014; THE WORD BANK;
12. ახალგაზრდა მკვლევართა ჟურნალი №3; 2016 წელი;
13. ჟურნალი ,,Forbes goergia“ ; 2019 წელი, თებერვალი;
14. ჟურნალი ,,აუდიტი, აღრიცხვა, ფინანსები“; №7, 2018 წელი;
15. ჟურნალი ,,აუდიტი, აღრიცხვა, ფინანსები“; №1, 2019 წელი;
16. ჟურნალი ,,აუდიტი, აღრიცხვა, ფინანსები“; №2, 2019 წელი;
17. საკონსულტაციო-ანალიტიკური ჟურნალი ,,გადასახადები და აღრიცხვა“; №2, 2019 წელი;
18. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო; http://www.economy.ge/uploads/files/2017/reformebi/qa_dagrovebiti_sapensio_reforma.pdf
19. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო; რეფორმები; http://www.economy.ge/?page=reforms
20. ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევის ცენტრი; (2013) საჭიროა თუ არა საპენსიო რეფორმა ? https://www.eprc.ge/admin/editor/uploads/files/sapensio%20reporma_WEB_2.pdf
21. საპენსიო სააგენტო; https://www.pensions.ge
22. სოციალური მომსახურების სააგენტო; http://ssa.gov.ge/index.php?lang_id=GEO&sec_id=22
23. IDFI-ინფორმაციის განვითარების თავისუფლების ინსტიტუტი; https://idfi.ge/ge/search?keywords=საპენსიო+რეფორმა&search_area=title_and_content&x=17&y=3
24. საქართველოს დემოკრატიული ინიციატივა; https://gdi.ge/ge/news/10-shenishvna-sapensio-reformaze.page
25. Lauri Leppik, Transformation of the Estonian Pension System: Policy Choices and Policy Outcomes; 2006, January; https://www.researchgate.net/profile/Lauri_Leppik

26. D. Natali ,,Pensions in Europe, European Pensions" ; https://books.google.ge/books?id=vgKsCEFeStUC&pg=PA88&lpg=PA88&dq=Leppik+%26+Mannik,+2002&source=bl&ots=k8eKNpeeRM&sig=ACfU3U3cgzYpcP2yQTpAWP8obG3jtQfsug&hl=en&sa=X&ved=2ahUKEwj1_rXNp7DjAhWRtIsKHSQ9ApAQ6AEwCnoECAgQAQ#v=onepage&q=Leppik%20%26%20Mannik%2C%202002&f=false
27. https://ideas.repec.org/cgi-bin/htsearch?form=extended&wm=wrd&dt=range&ul=&q=pension&cmd=Search%21&wf=4BFF&s=R&db=&de=
28. https://commersant.ge/ge/post/2030-wlistvis-dedamiwaze-mosaxleobis-raodenoba-9-miliards-gadaacharbebs
29. https://georgia.unfpa.org/ka/publications/ანგარიში-მსოფლიო-მოსახლეობის-მდგომარეობის-შესახებ-2019
30. http://www.ge.undp.org/content/georgia/ka/home/about-us/undp-and-the-un.html
31. https://manifest.ge/main/item/2430/
32. https://heconomic.wordpress.com/2018/04/16/pension/
33. http://bfm.ge/საპენსიო-რეფორმა-რატომ/
34. http://bfm.ge/sapensio-kharjebis-zrdis-tendencia-aucileblad-gagrdzeldeba-da-mdzime-tvirtad-daawveba-sakhelmwifo-biujets/
35. http://bfm.ge/ramdenad-mzad-aris-saqartvelo-sapensio-reformistvis/
36. http://bfm.ge/saqartveloshi-sapensio-reformis-teqnikuri-mkhardacheris-proeqti-iwyeba/
37. http://bfm.ge/საპენსიო-რეფორმის-გამოწვ
38. http://bfm.ge/dagrovebiti-sapensio-reforma-aris-erovnuli-mnishvnelobis-am-masshtabis-reforma-arasodes-gankhorcielebula-chvens-qveyanashi/
39. http://bfm.ge/mersi-temboni-sapensio-reforma-qartveli-khalkhistvis-mnishvnelovania-radgan-mosakhleobis-ckhovrebas-aumjobesebs/
40. http://bfm.ge/mtavrobis-mier-shemotavazebuli-sapensio-reforma-guliskhmobs-imas-rom-wavidet-bankshi-da-gavkhsnat-piradi-kerdzo-angarishi/
41. https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/316/mosakhleoba-da-demografia
42. https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/48/tskhovrebis-done-saarsebo-minimumi
43. https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/39/khelfasebi
44. https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/38/dasakmeba-da-umushevroba

დანართი N1

2018წლის მონაცემები

პენსიის მიმღებთა რაოდენობა და მათზე გასაცემი თანხა

რეგიონი/რაიონი	რაოდენობა	საჭირო თანხა	გადარიცხული თანხა
გლდანი-ნაძალადევის რაიონი	58 444	10 519 954	10 600 395
დიდუბე-ჩუღურეთის რაიონი	21 690	3 904 274	3 939 320
ისანი-სამგორის რაიონი	53 366	9 605 969	9 710 012
ვაკე-საბურთალოს რაიონი	52 528	9 455 040	9 538 201
ძველი თბილისის რაიონი	27 569	4 962 420	4 994 001
ქ. თბილისი	**213 597**	**38 447 657**	**38 781 929**
ლანჩხუთის რაიონი	7 155	1 287 900	1 296 787
ოზურგეთი	3 760	676 800	685 620
ოზურგეთის რაიონი	10 883	1 958 940	1 974 644
ჩოხატაურის რაიონი	4 609	829 620	834 264
გურია	**26 407**	**4 753 260**	**4 791 315**
ამბროლაური	523	94 140	94 104
ამბროლაურის რაიონი	3 107	559 260	561 024
ლენტეხის რაიონი	1 409	253 620	254 664
ონის რაიონი	1 980	356 400	357 480
ცაგერის რაიონი	3 096	557 280	560 160
რაჭა-ლეჩხუმი და ქვემო სვანეთი	**10 115**	**1 820 700**	**1 827 432**
ახმეტის რაიონი	6 480	1 166 400	1 177 488
გურჯაანის რაიონი	13 050	2 349 000	2 358 790
დედოფლის წყაროს რაიონი	5 161	928 980	941 684
თელავი	4 382	788 760	791 665
თელავის რაიონი	8 290	1 492 200	1 496 916
ლაგოდეხის რაიონი	7 315	1 316 700	1 330 270
საგარეჯოს რაიონი	8 719	1 569 420	1 578 970
სიღნაღის რაიონი	8 023	1 444 140	1 449 124
ყვარელის რაიონი	6 427	1 156 860	1 166 855
კახეთი	**67 847**	**12 212 460**	**12 291 762**
ბაღდათის რაიონი	5 365	965 700	972 778
ვანის რაიონი	6 445	1 160 100	1 167 948
ზესტაფონის რაიონი	12 850	2 313 000	2 324 484

თერჯოლის რაიონი	7 933	1 427 940	1 434 420
სამტრედიის რაიონი	11 094	1 996 920	2 003 580
საჩხერის რაიონი	8 857	1 594 260	1 602 474
ტყიბულის რაიონი	5 738	1 032 840	1 034 424
ქუთაისი	33 709	6 067 620	6 122 124
წყალტუბოს რაიონი	11 981	2 156 580	2 169 320
ჭიათურის რაიონი	10 431	1 877 580	1 884 960
ხარაგაულის რაიონი	4 810	865 800	869 004
ხონის რაიონი	5 479	986 220	991 800
იმერეთი	**124 692**	**22 444 560**	**22 577 316**
ახალგორის რაიონი	1 647	296 460	307 892
დუშეთის რაიონი	6 016	1 082 880	1 091 700
თიანეთის რაიონი	2 638	474 840	477 720
მცხეთა	1 410	253 800	255 780
მცხეთის რაიონი	6 242	1 123 560	1 132 344
ყაზბეგის რაიონი	968	174 240	174 600
მცხეთა-მთიანეთი	**18 921**	**3 405 780**	**3 440 036**
აბაშის რაიონი	5 243	943 740	946 620
ზუგდიდი	13 519	2 433 420	2 455 294
ზუგდიდის რაიონი	16 004	2 880 720	2 899 108
მარტვილის რაიონი	8 045	1 448 100	1 456 344
მესტიის რაიონი	2 005	360 900	362 160
სენაკის რაიონი	9 641	1 735 380	1 747 770
ფოთი	8 008	1 441 440	1 447 510
ჩხოროწყუს რაიონი	5 251	945 180	946 188
წალენჯიხის რაიონი	6 896	1 241 280	1 248 408
ხობის რაიონი	6 717	1 209 064	1 215 328
სამეგრელო-ზემო სვანეთი	**81 329**	**14 639 224**	**14 724 730**
ადიგენის რაიონი	3 282	590 760	593 307
ასპინძის რაიონი	1 948	350 640	354 564
ახალქალაქის რაიონი	7 381	1 328 580	1 346 580
ახალციხე	2 705	486 900	490 320
ახალციხის რაიონი	4 591	826 380	828 324
ბორჯომის რაიონი	6 049	1 088 820	1 094 652
ნინოწმინდის რაიონი	3 672	660 960	668 420
სამცხე-ჯავახეთი	**29 628**	**5 333 040**	**5 376 167**
ბოლნისის რაიონი	10 037	1 806 694	1 813 216
გარდაბნის რაიონი	12 320	2 217 600	2 236 212
დმანისის რაიონი	4 250	765 000	772 920
თეთრი წყაროს რაიონი	4 390	790 200	796 140
მარნეულის რაიონი	15 213	2 738 340	2 758 862
რუსთავი	20 038	3 606 840	3 635 838
წალკის რაიონი	4 121	741 780	763 164
ქვემო ქართლი	**70 369**	**12 666 454**	**12 776 352**
გორი	8 806	1 585 080	1 598 540
გორის რაიონი	13 497	2 429 460	2 445 332
კასპის რაიონი	8 485	1 527 300	1 532 460
ქარელის რაიონი	7 608	1 369 440	1 374 156
ხაშურის რაიონი	10 387	1 869 660	1 874 630
შიდა ქართლი	**48 783**	**8 780 940**	**8 825 118**

ბათუმი	21 209	3 817 660	3 850 069
ქედის რაიონი	2 956	532 080	535 140
ქობულეთის რაიონი	12 248	2 204 640	2 218 004
შუახევის რაიონი	2 982	536 760	539 207
ხელვაჩაურის რაიონი	9 338	1 680 840	1 693 872
ხულოს რაიონი	4 580	824 400	828 656
აჭარის ავტონომიური რესპუბლიკა	**53 313**	**9 596 380**	**9 664 948**
ზემო აფხაზეთი	-	-	-
სულ	**745 001**	**134 100 455**	**135 077 105**

წყარო: სოციალური მომსახურების სააგენტო;

დანართი N2

მოსახლეობის რიცხოვნობა 2019 წლის 1 იანვრის მდგომარეობით ასაკის და სქესის მიხედვით, ათასი კაცი

ასაკი	2017			2018			2019		
	ორივე სქესი	მამაკაცი	ქალი	ორივე სქესი	მამაკაცი	ქალი	ორივე სქესი	მამაკაცი	ქალი
სულ	**3 726,4**	**1 785,6**	**1 940,8**	**3 729,6**	**1 791,6**	**1 938,1**	**3 723,5**	**1 790,9**	**1 932,6**
0	56,5	28,8	27,7	53,2	27,6	25,6	51,0	26,5	24,5
1-4	217,9	113,2	104,7	225,0	116,2	108,8	228,6	118,2	110,5
5-9	251,3	131,5	119,8	256,0	133,7	122,3	256,1	133,3	122,8
10-14	207,2	109,8	97,3	210,7	111,6	99,1	218,8	115,7	103,1
15-19	215,7	114,1	101,6	208,6	110,4	98,2	205,8	109,1	96,6
20-24	231,9	120,0	111,9	224,7	117,2	107,4	220,6	115,7	104,9
25-29	276,7	138,8	137,8	273,3	137,7	135,6	262,5	132,7	129,8
30-34	271,3	135,3	136,0	273,1	136,9	136,1	271,9	136,4	135,5
35-39	249,5	123,1	126,4	251,7	124,6	127,1	252,3	125,3	127,1
40-44	242,0	119,0	123,0	242,1	119,7	122,4	241,2	119,5	121,8
45-49	236,4	114,4	122,0	235,5	114,7	120,8	234,4	114,8	119,6
50-54	253,1	119,4	133,6	244,8	116,5	128,2	236,3	113,0	123,2
55-59	257,6	118,3	139,3	261,6	120,5	141,1	262,4	121,4	141,0
60-64	220,0	96,6	123,4	223,2	98,3	124,9	229,0	101,2	127,9
65-69	181,7	75,7	106,0	187,5	78,0	109,4	191,7	79,9	111,8
70-74	101,4	39,7	61,7	108,8	42,6	66,1	123,6	48,3	75,3
75-79	137,0	49,3	87,7	126,1	45,1	81,0	108,2	38,7	69,5
80-84	75,1	26,0	49,1	79,5	27,1	52,4	85,4	28,4	57,0
85+	44,1	12,5	31,5	44,3	12,9	31,4	43,7	13,0	30,8

წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური;

დანართი N3

	100 ლარიანი პენსიით	100 ლარიანი პენსიის გარეშე
მთლიანი სიღარიბის დონე	22.9	38.1
ქალაქი	17.7	29.5
სოფელი	28.2	46.9

დანართი N4

სოციალური უზრუნველყოფა

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

წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური;

დანართი N5

65 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობის წილი (%) მთელ მოსახლეობაში

	ორივე სქესი	მამაკაცი	ქალი
2010	14.2	11.4	16.8
2011	14.0	11.2	16.6
2012	14.0	11.2	16.6
2013	14.1	11.2	16.8
2014	14.2	11.2	16.9
2015	14.3	11.3	17.0
2016	14.4	11.4	17.2
2017	14.5	11.4	17.3
2018	14.6	11.5	17.6
2019	14.8	11.6	17.8

წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური;

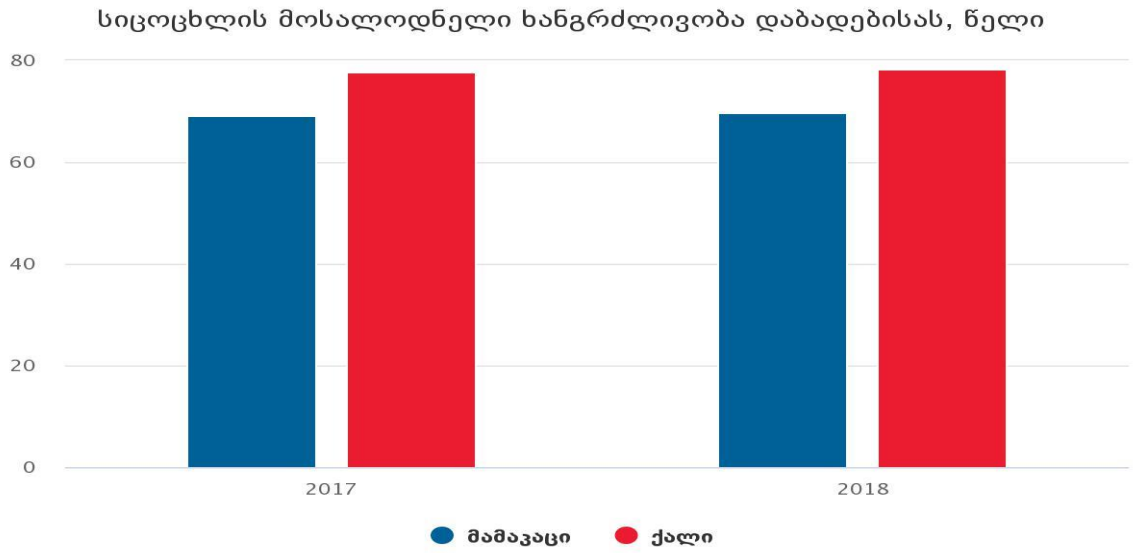
დანართი N6

მოსახლეობა და დემოგრაფია

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
მოსახლეობის რიცხოვნობა 1 იანვრის მდგომარეობით, ათასი კაცი	3 718.4	3 716.9	3 721.9	3 728.6	3 726.4	3 729.6	3 723.5
ცოცხლად დაბადებულთა რიცხოვნობა, კაცი	49 657	60 635	59 249	56 569	53 293	51 138	...
გარდაცვლილთა რიცხოვნობა, კაცი	48 564	49 087	49 121	50 771	47 822	46 524	...
ქორწინებათა რაოდენობა, ერთეული	34 693	31 526	29 157	25 101	23 684	23 202	...
განქორწინებათა რაოდენობა, ერთეული	8 089	9 119	9 112	9 539	10 222	10 288	...
იმიგრანტთა რიცხოვნობა, კაცი	92 458	82 161	92 557	90 228	83 239	88 152	...
ემიგრანტთა რიცხოვნობა, კაცი	95 064	88 704	95 965	98 288	85 451	98 935	...

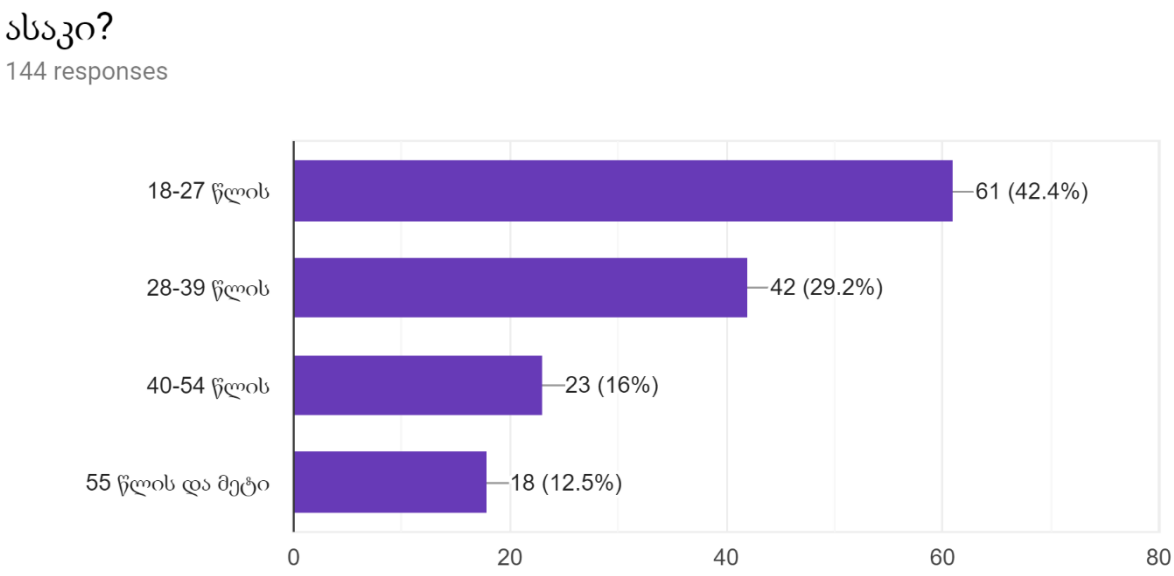
წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური;

დანართი N7

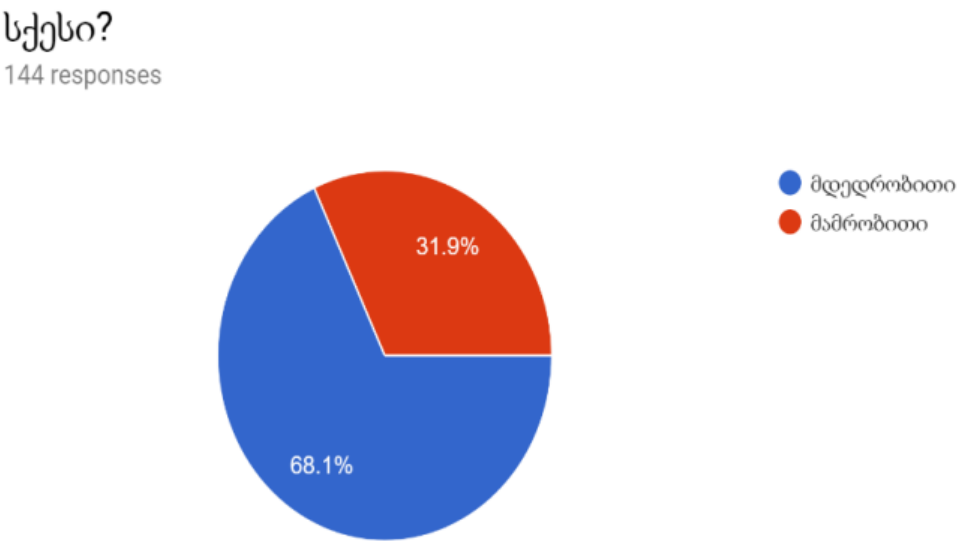


წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური;

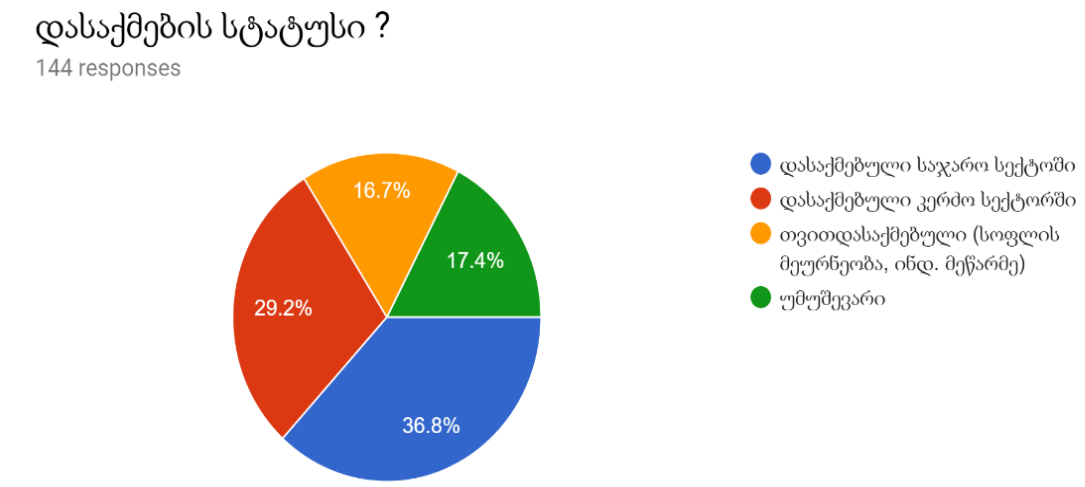
დანართი N8



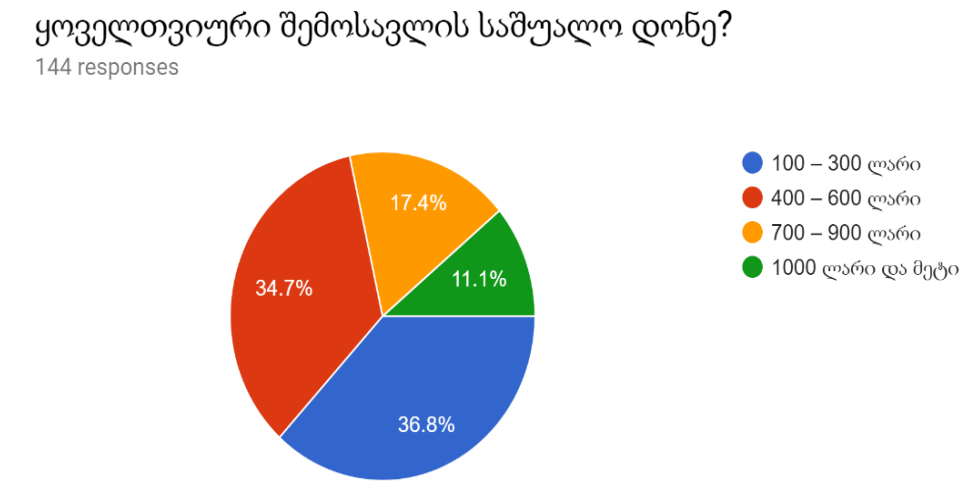
დანართი N9



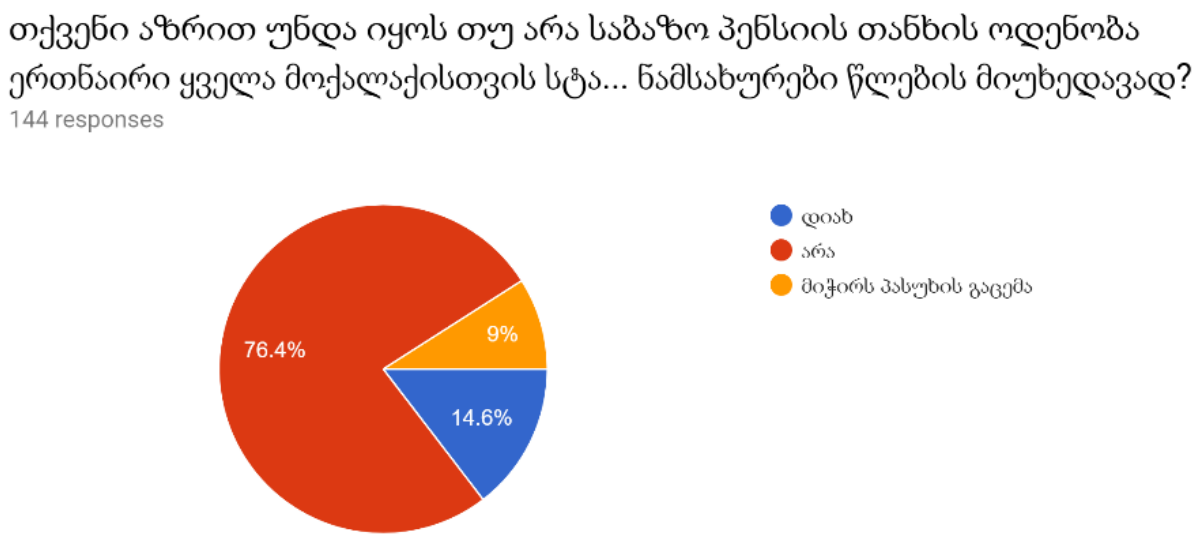
დანართი N10



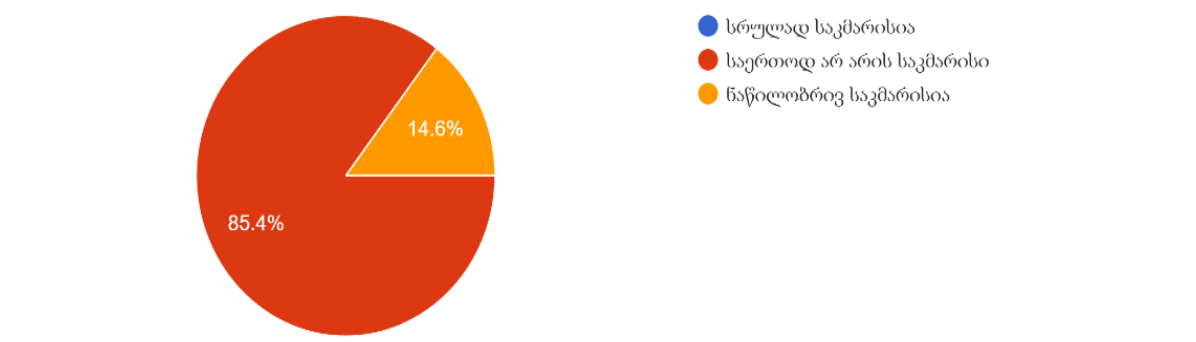
დანართი N11



დანართი N12



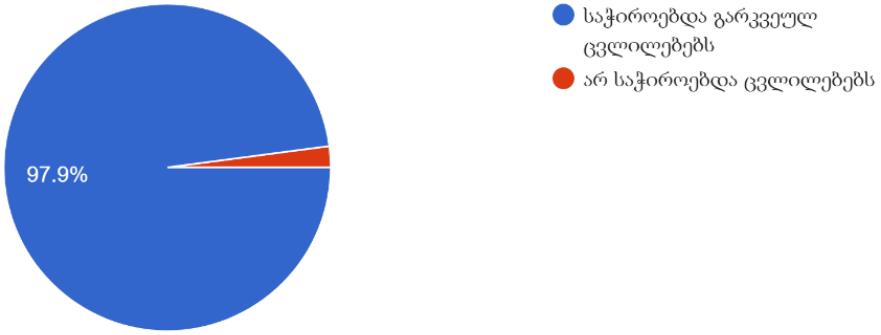
დანართი N13



დანართი N14

თქვენი აზრით არსებული სახელმწიფო გადანაწილებითი საპენსიო სისტემა საჭიროებდა თუ არა ცვლილებებს?

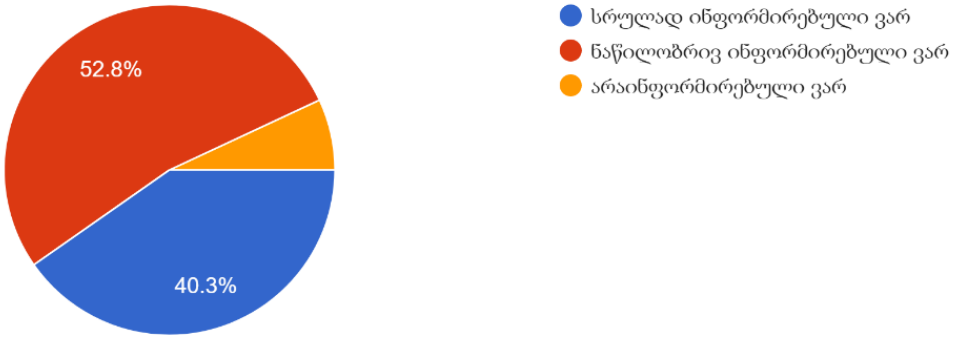
144 responses



დანართი N15

რამდენად ხართ ინფორმირებული დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შესახებ?

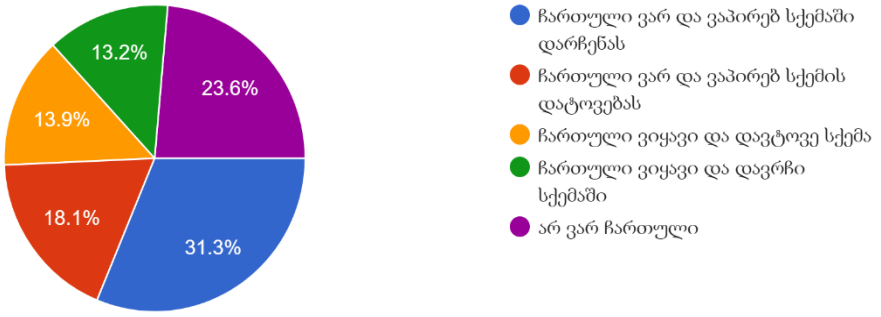
144 responses



დანართი N16

ხართ თუ არა ჩართული დაგროვებით საპენსიო სქემაში? დატოვეთ სქემა თუ აპირებთ დარჩენას?

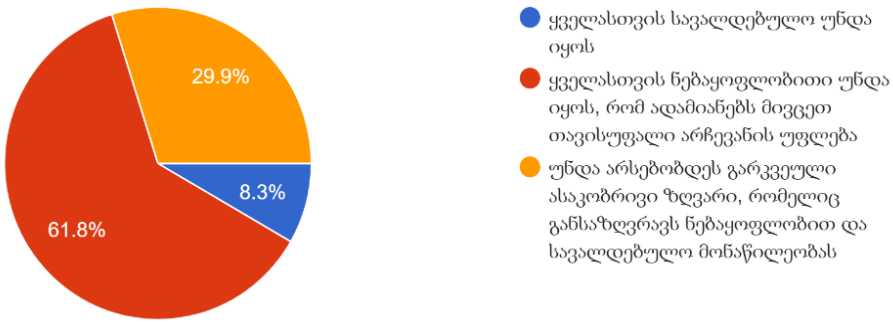
144 responses



დანართი N17

თქვენი აზრით სავალდებულო თუ ნებაყოფლობითი უნდა იყოს მონაწილეობა დაგროვებით საპენსიო სქემაში?

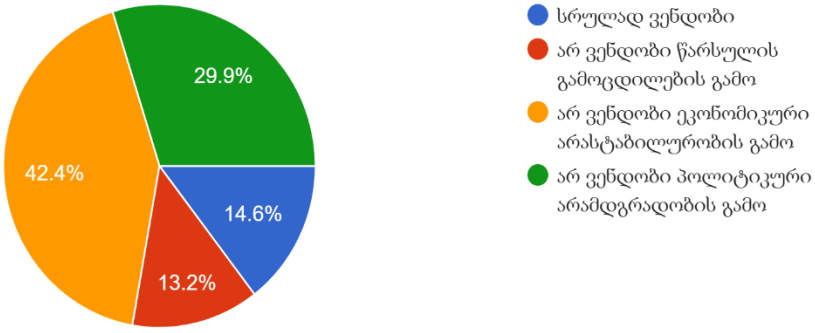
144 responses



დანართი N18

ენდობით თუ არა დაგროვებით საპენსიო სისტემას ?რა განაპირობებს უნდობლობას?

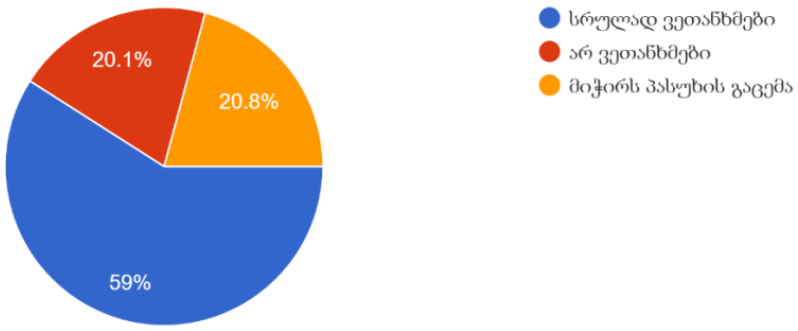
144 responses



დანართი N19

რამდენად ეთანხმებით იმ ფაქტს, რომ სახელმწიფო ბიუჯეტიდან დაფინანსებულ საბაზისო პენსიასთა...ის პენსიით უზრუნველყოფისათვის?

144 responses

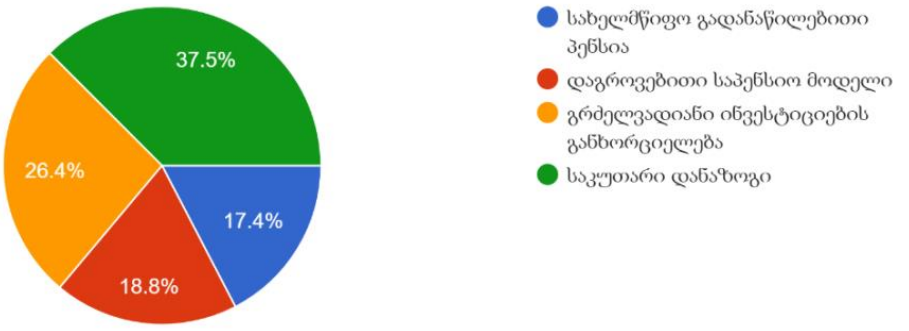


დანართი N20

თქვენი აზრით რა შეიძლება იყოს დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მოსალოდნელი გრძელვადიანი შედეგები?

144 responses

დანართი N21

თქვენ რა მიგაჩნიათ ღირსეული სიბერის უზრუნველყოფის გარანტად?

144 responses