

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

ეკონომიკისა და ბიზნესის ფაკულტეტი



სოფიო მუსელიანი

ახალი საპენსიო სისტემის გავლენა კომპანიების მართვის
პოლიტიკაზე (საქართველოს მაგალითზე)

ბიზნესის ადმინისტრირების სამაგისტრო პროგრამა

ნაშრომი შესრულებულია ბიზნესის ადმინისტრირების მაგისტრის ხარისხის
მოსაპოვებლად

ხელმძღვანელი: პროფ. დავით ნარმანია

თბილისი 2019

ანოტაცია

ახალი საპენსიო სისტემის გავლენა კომპანიების მართვის პოლიტიკაზე (საქართველოს მაგალითზე)

ავტორი: სოფიო მუსელიანი

სამაგისტრო ნაშრომი ეძღვნება საქართველოში განხორციელებულ ახალ საპენსიო რეფორმას და მის გავლენას კომპანიების მართვის პოლიტიკაზე. ნაშრომი მოიცავს: სატიტულო გვერდს, შინაარსს, ანოტაციას, შესავალ ნაწილს, ძირითად ნაწილს და დასკვნებს.

არსებული ნაშრომის მიზანია, ნათლად წარმოაჩინოს ახალი საპენსიო სისტემის დადებითი და უარყოფითი ასპექტები. ნაშრომში სრულად ახსნილია აღნიშნული რეფორმების არსი, შემდგომ კი მათი გავლენა კომპანიების მართვის პოლიტიკაზე, ასევე შეფასებულია საზოგადოების განწყობის ანალიზი. ვინაიდან რეფორმას აქვს უდიდესი გავლენა, როგორც კომპანიების მართვის პოლიტიკაზე, ასევე თითოეულ მოქალაქესა და საბოლოოდ ქვეყნის ეკონომიკაზე, მნიშვნელოვნად მივიჩნევ ჩამეტარებინა შემდეგი კვლევები. ჩავატარე ორი კვლევა: „ახალი საპენსიო სისტემის გავლენა კომპანიების მართვის პოლიტიკაზე“ და „საზოგადოების განწყობა ახალ საპენსიო სისტემასთან დაკავშირებით“. კვლევის ფარგლებში გამოვკითხე საქართველოში მოღვაწე კომპანიები და სხვადასხვა ასაკის დასაქმებულები.

კვლევა ჩატარებულია ელექტრონული ფორმით და ასევე პირადი გასაუბრებით. კვლევის შედეგად გამოიკითხა 70მდე ადამიანი და 20 კომპანია. კვლევის მიზანი იყო რესპოდენტების დამოკიდებულების მკაფიოდ დაფიქსირება. ნაშრომის ბოლოს მოცემულია დასკვნები, რომლებიც გაკეთებულია კვლევის საფუძველზე, სადაც გაანალიზებულია როგორც თეორიული, ასევე პრაქტიკული ნაწილი და მოცემულია რეკომენდაციები.

Annotation

The impact of the new pension system on the management policies of companies (Georgian example)

Author: Sophio Museliani

This Master's Thesis is on the new pension reform implemented in Georgia and its influence on managing the companies. The paper includes: title page, contents, annotation, introduction, body and conclusion.

The paper intends to show positive and negative aspects of the new pension system clearly. It also shows the content of reforms and their influence on company management policy. The analysis of society's attitude towards the reform is also evaluated. As the above-mentioned reform impacts significantly on company management policy, as well as on each citizen and on the country economics as a result, I found it very important to do the following researches: "The influence of the new pension reform on company management policy" and "Attitude of society towards the new pension system". I questioned companies in Georgia and also employees of different age.

The research was made by carrying out poll, both electronically and personally. Up to 70 people and 20 companies were questioned during the research which aimed to clearly show the attitude of respondents. At the end of the paper there are conclusions that are made on the basis of the research. Both the theoretical and practical items are analysed and recommendations are also given.

სარჩევი

ანოტაცია.....	2
შინაარსი	5
თავი 1. საპენსიო სისტემის რეფორმის არსი და მნიშვნელობა	8
1.1. საპენსიო სისტემის რეფორმის არსი	8
1.2. საპენსიო სისტემის მნიშვნელობა საზოგადოებისათვის	14
1.3. მოსახლეობის დამოკიდებულება საპენსიო პოლიტიკის მიმართ	22
თავი 2. საპენსიო სისტემის უცხოური გამოცდილება	30
2.1. საპენსიო სისტემის მოდელის ტიპები	30
2.2. საპენსიო უზრუნველყოფის ნაციონალური მოდელები	35
2.3. საპენსიო მოდელები განვითარებულ ქვეყნებში	40
თავი 3. საპენსიო სისტემის რეფორმის მოსალოდნელი შედეგები საქართველოსთვის	43
3.1. საქართველოს მიერ არჩეული მოდელის დამახასიათებელი თვისებები, სისტემის სრული აღწერა	44
3.2. ახალი საპენსიო სისტემის გავლენა კომპანიებზე	56
3.3. საპენსიო სისტემის რეფორმის მოსალოდნელი შედეგები	64
დასკვნა და წინადადებები.....	71
გამოყენებული ლიტერატურა და წყაროები	73
დანართები	75

შინაარსი

ნებისმიერ ქვეყანაში სამთავრობო პოლიტიკის სოციალურ-ეკონომიკურ პროგრამებს ყოველთვის დიდი ყურადღება ეთმობა საზოგადოების მხრიდან. განსაკუთრებით ისეთი ეკონომიკური განვითარების მქონე ქვეყნებში, როგორც საქართველოა, სადაც ქვეყნის მოსახლეობის 19%-ზე მეტი¹ საპენსიო პაკეტის მიმღებთა რიცხვშია. მოსახლეობის მაღალი დაინტერესება, პირველ რიგში, განპირობებულია იმით, რომ იგი თითოეულ მოქალაქეს პირადად ეხება. საქართველოში საპენსიო სისტემის რეფორმამ იდეის გაუღერებისთანავე მიიპყრო ფართო მასების ყურადღება, როგორც პოლიტიკურ სპექტრში, ასევე არასამთავრობო ორგანიზაციებისა და მთლიანად საზოგადოების მხრიდან.

ყველა თანხმდება იმაზე, რომ აბსოლუტურად ყველა ქვეყანაში, მიუხედავად მისი ეკონომიკური განვითარებისა, საპენსიო სისტემის ნებისმიერი სახით რეფორმა საკმაოდ დელიკატური საკითხია და ყოველი პოლიტიკოსი განსაკუთრებული სიფრთხილით ეკიდება მსგავს კანონპროექტზე მუშაობას. ქვეყნის ბიუჯეტიდან უდიდესი წილი მოდის სწორედ სოციალურ-პოლიტიკური მიმართულების პროექტებზე და, როგორც წესი, იგი გათვლილია ათწლეულებზე, რაც ნათლად აფიქსირებს ამ პროექტების უდიდეს მნიშვნელობას. არსებული საპენსიო სისტემის რეფორმა შინაარსობრივად გულისხმობს, საზოგადოების მხრიდან იმ პასუხისმგებლობის თავის თავზე აღებას, რომლიც მანამდე სახელმწიფოს ებარა. უფრო სწორად, რეფორმა ეფუძნება პასუხისმგებლობათა გადანაწილებას.

საქართველოში საპენსიო სისტემის რეფორმაზე საუბარი ჯერ კიდევ 2003-2004 წლებში დაიწყო. თუმცა იმდროინდელი საზოგადოების, ქვეყნისა და პოლიტიკური გუნდის მზაობა არ აღმოჩნდა საკმარისი პროექტის ამოქმედებისთვის. ბევრის აზრით ეს სასიკეთოც კი იყო

¹ 732,100 მოქალაქე. საქსტატის 2017 წლის მონაცემი <http://www.geostat.ge>

ქვეყნისათვის. რადგან მაშინდელი სოციალური ფონი და ქვეყნის ეკონომიკური მდგრადობის მაჩვენებლები არ იყო სათანადო მდგომარეობაში, იმისათვის რომ ქვეყანა საპენსიო სისტემის მართვის ახალ მოდელზე გადასულიყო. იმ დროისათვის სისტემის ამოქმედების შემთხვევაში შესაძლოა დაშვებულიყო მრავალი ტექნიკური შეცდომა, რაც საბოლოოდ ძვირად დაუჯდებოდა, როგორც სახელმწიფოს, ისე თითოეულ მოქალაქეს. თუმცა აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ მრავალ ფაქტორთა შორის არსებობს ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი, რომელიც საზოგადოების მენტალურ და ფსიქოლოგიურ მზადყოფნას გულისხმობს. ხალხს, რომელიც არჩევს დღეს მიიღოს ყველანაირი სარგებელი, ხალხს, რომელიც არ არის მიდრეკილი დაგროვებისაკენ წარსულის მწარე გამოცდილებების გამო, სხვა სიტყვებით რომ ვთვათ, დღევანდელი კვერცხი ურჩევნია ხვალინდელ ქათამს, რთულია მოუნდო მოიწონოს და განაწყო დადებითად გრძელვადიანი პროგრამის მიმართ, რომელიც სარგებელს წლების შემდეგ ჰპირდება.

ბევრისთვის ახალი საპენსიო სისტემა დამატებით გადასახადს გულისხმობს, რაც თავის თავში მოიაზრებს კომპანიების მმართველობით აპარატებში პოლიტიკური იდეოლოგიების ცვლილებებს. ეს სამაგისტრო ნაშრომი სწორედ ახალი საპენსიო სისტემის კომპანიების მართვის პოლიტიკაზე გავლენას ეხება. ამ საკითხზე ჩატარებულმა კვლევამ, რომელიც მოიცავდა როგორც ელექტრონულად ინფორმაციების მოძიებას, კომპანიების მართვის გუნდთან უშუალო კონტაქტს, ოფისში სტუმრობასა და გამოკითხვების ჩატარებას სხვადასხვა ასაკის დასაქმებულებში, საკმაოდ მნიშვნელოვანი ინფორმაცია მოგვცა. მასზე დაყრდნობით შესაძლებელია მთელი რიგი დასკვნების გაკეთება, რომელთაც თემის შემდგომ ნაწილში განვიხილავ.

საქართველოში ახლა არსებულ საპენსიო სისტემას ბევრი საერთაშორისო ექსპერტი საბაზისო დონედ მიიჩნევს, რომელიც აუცილებელია ახლით ჩანაცვლდეს. არსებული საპენსიო მოდელის ახლით ჩანაცვლებისა და რეფორმის აუცილებლობაზე საუბრები, ბოლო წლების განმავლობაში სულ უფრო აქტუალური ხდებოდა, 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, რომელიც ასახულია საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგიაში – „საქართველო 2020“²³.

ახალი საპენსიო სისტემის ამოქმედების თარიღი რამდენჯერმე შეიცვალა. ხშირად დაანონსებული თარიღი ბევრჯერ გადაიდო. რეალურად სისტემის ამოქმედება კი 2019 წლის იანვრიდან დაიწყო, თუმცა იგი ჯერ კიდევ თორმირების პროცესშია და პერიოდულად განიცდის ცვლილებებს. საპენსიო სააგენტო ცდილობს ყოველი მოქალაქისთვის გაადვილოს ახალ საპენსიო სისტემასთან დაკავშირებულ ინფორმაციასთან წვდომა და ყველას თვალში სისტემა გადახოს მეტად გამჭვირვალე.

² დ. დევდარიანი „საპენსიო რეფორმა საქართველოში“. ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი (IDFI). 13 ოქტომბერი 2015 <https://idfi.ge>

³ „საქართველო 2020“- საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგიული დოკუმენტი. მიღებულია 2013 წლის ნოემბერში.

თავი 1. საპენსიო სისტემის რეფორმის არსი და მნიშვნელობა

საპენსიო სისტემა ქვეყნის სოციალური პოლიტიკის განუყოფელი ნაწილია. ყველა ქვეყანაში მას სათანადო ყურადღება ექცევა. თითოეულ სახელმწიფოში სისტემისადმი მიდგომა კი განსხვავებულია ბევრი ფაქტორის გავლენით. ამ თავში სიღრმისეულადაა ახსნილი საპენსიო სისტემის არსი და მნიშვნელობა, როგორც საზოგადოების, ასევე ქვეყნის მთელი ეკონომიკისათვის. აქვე განხილულია რეფორმის საჭიროება და რეფორმისადმი საზოგადოების დამოკიდებულება, რომელიც კვლევის შედეგად გამოიკვეთა.

1.1. საპენსიო სისტემის რეფორმის არსი

საპენსიო სისტემის რეფორმა წარმოადგენს ქვეყნის სოციალური პოლიტიკის უმნიშვნელოვანეს ასპექტს. პირველად საპენსიო მოდელის პრობლემურობაზე საუბარი 90-იან წლებში დაიწყო. ამ მხრივ პირველი სიღრმისეული ანალიზი 1994 წელს წარმოადგინა მსოფლიო ბანკმა პუბლიკაციაში *Averting The Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth*. ამავე ნაშრომში დაისვა საკითხი არსებული სისტემის რეფორმირების აუცილებლობასთან დაკავშირებით. მას შემდეგ არაერთმა ქვეყანამ განახორციელა საპენსიო რეფორმა. შესაბამისი ცვლილებები საქართველოშიც სწორედ მსოფლიო ბანკის რეკომენდაციის საფუძველზე და მისი მხარდაჭერით იგეგმება.⁴

არსებული საპენსიო სისტემის რეფორმის აუცილებლობა განაპირობა მრავალმა ფაქტორმა. მათგან მეტად აღსანიშნავია ქვეყანაში დემოგრაფიული მდგომარეობის გაუარესება, ეროვნული ვალუტის არასტაბილური მდგომარეობა, ეკონომიკური კრიზისები. ის პასუხისმგებლობა, რომელიც სახელმწიფოს აქვს აღებული მოსახლეობის წინაშე, საჭიროებს ცვლილებას, ნაწილობრივ ან სრულად ჩანაცვლებას, რადგან იკვეთება ნიშნები იმისა, რომ სახელმწიფო უახლოეს მომავალში ვეღარ შეძლებს სრულად პენსიონერთა

⁴ ა. სუბელიანი „დაგროვებითი პენსია საქართველოში. ახალი შესაძლებლობა, ახალი გამოწვევები“. „Forbes Georgia“ 16 აპრილი, 2015

დაკმაყოფილებას და, შეიძლება ითქვას, რომ დღეისათვისაც არსებული ვალდებულებების შესრულება კითხვის ნიშნის ქვეშ დგას, ან უბრალოდ მოიცავს დიდი რაოდენობით პროგრესულ ხარჯს, რომელიც ტვირთად აწვება შრომისუნარიან მოსახლეობას. ასევე ყოველთვის აქტუალურია დავა იმასთან დაკავშირებით, რომ საპენსიო განაკვეთი არ შეესაბამება იმ სტანდარტებსა და მოთხოვნებს, რამაც ხანდაზმული ადამიანის ღირსეული სიბერე უნდა უზრუნველყოს.

დასაწყისისათვის განმარტოთ რას ნიშნავს პენია, როგორ და როდის შეიძლება მისი მიღება, რა გამონაკლისები არსებობს საპენსიო სისტემაში და არიან თუ არა პრივილეგირებული პენსიონერები სისტემაში.

პენსია არის ფულადი დახმარება, რომელსაც რეგულარულად იღებენ მოქალაქეები კანონით დადგენილ შემთხვევაში (მოხუცებულობის, ინვალიდობის და მისთ. გამო).⁵ პენსიის კომპონენტის აუცილებლობა ყველა ქვეყნის პოლიტიკის უმნიშვნელოვანესი ნაწილია. პენსია არის ის სიკეთე რასაც ხელისუფლება გამოყოფს ხანდაზმულ მოქალაქეთათვის, რომელთაც მუშაობა და თავის რჩენა თავად აღარ შეუძლიათ. პენსია არის პასუხი სახელმწიფოს მხრიდან მისი მოქალაქეების მრავალწლიანი სამსახურისა. ამ გზით სახელმწიფო ცდილობს მისი მოქალაქეების სიბერე გახადოს შედარებით უკეთესი. თუმცა იმის გამო, რომ მსოფლიოს ერების უმრავლესობა დაბერებისკენაა მიდრეკილი, ბევრ სახელმწიფოს მისი პენსიონერების შენახვა საკმაოდ ძვირი უჯდება. ყველასათვის ნათელია, რომ ეს ხარჯი წლიდან წლამდე მზარდია, ასევე იზრდება პენსიონერთა მოთხოვნილებებიც. ფულის დოითი ღირებულების გამო შეუძლებელია ამ წლის პენსიას გამოსახულ ფულად ერთეულებში იგივე მსყიდველობითი უნარი ჰქონდეს რაც ამავე ოდენობას თუნდაც გასულ წელს ჰქონდა. რეალურად საბაზისო საპენსიო სისტემის არსებობისას პენსიონერთა შენახვა საზოგადოების მომუშავე ნაწილს უწევს. პენსიონერთა

⁵ უცხო სიტყვათა ლექსიკონი, გამომცემლობა ნაკადული. გვერდი 293. სულ გვერდები 434. თბილისი, 1964

და საზოგადოების მომუშავე ნაწილის ოდენობას შორის სხვაობა კი მეტად ამძიმებს მომუშავეთა ამ ტვირთს.

საქართველოს კანონდებლობის, მიხედვით საქართველოში პენსია ენიშნება საქართველოს მოქალაქე მამაკაცს - 65 წლის და ქალბატონს - 60 წლის შესრულების შემდეგ. ასაკის საფუძვლით სახელმწიფო პენსიის დასანიშნად პირს შეუძლია მიმართოს სოციალური მომსახურების სააგენტოს ნებისმიერ ტერიტორიულ ორგანოს, მიუხედავად რეგისტრაციის ადგილისა.

სახელმწიფო პენსია შეიძლება დაენიშნოს:

- 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).

ყოველ მათგანს პენსიის მიღება შეუძლია სპეციალური დოკუმენტაციის წარდგენის შემდგომ. ასაკით პენსიონერისათვის სახელმწიფო პენსიის ფულადი ოდენობა განისაზღვრება 200 ლარით.⁶

თუკი მამაკაცი 65 წელს ზემოთ და ქალბატონი 60 წელს ზემოთ ახორციელებს საჯარო საქმიანობას, მას არ ენიშნება ასაკობრივი პენსია. პენსიის მიღებას იგი შეიძლება, მხოლოდ საჯარო საქმიანობის შეწყვეტის შემდგომ.

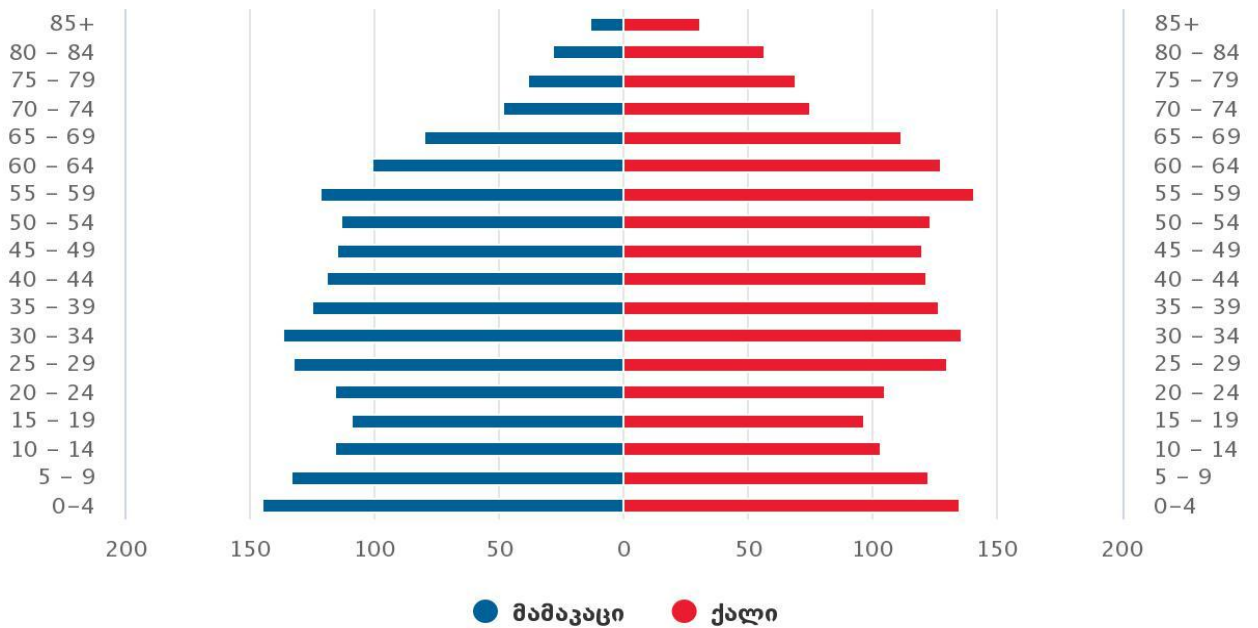
⁶ სოციალური მომსახურების სააგენტოს ვებ გვერდი. „სახელმწიფო პენსია“. 1 იანვარი 2019 <http://ssa.gov.ge>

საქართველოში სდქესობრივ-ასაკობრივი პირამიდა 2019 წლის 1 იანვლის მონაცემებით შემდეგნაირად გამოიყურება (იხ. დიაგრამა 1.1.)

ხოლო 65 წლისა და უფროსი ასაკის მოსახლეობის წილი მთელ მოსახლეობაში პროცენტულად დიაგრამა 1.2.-შია მოცემული

დიაგრამა 1.1.⁷

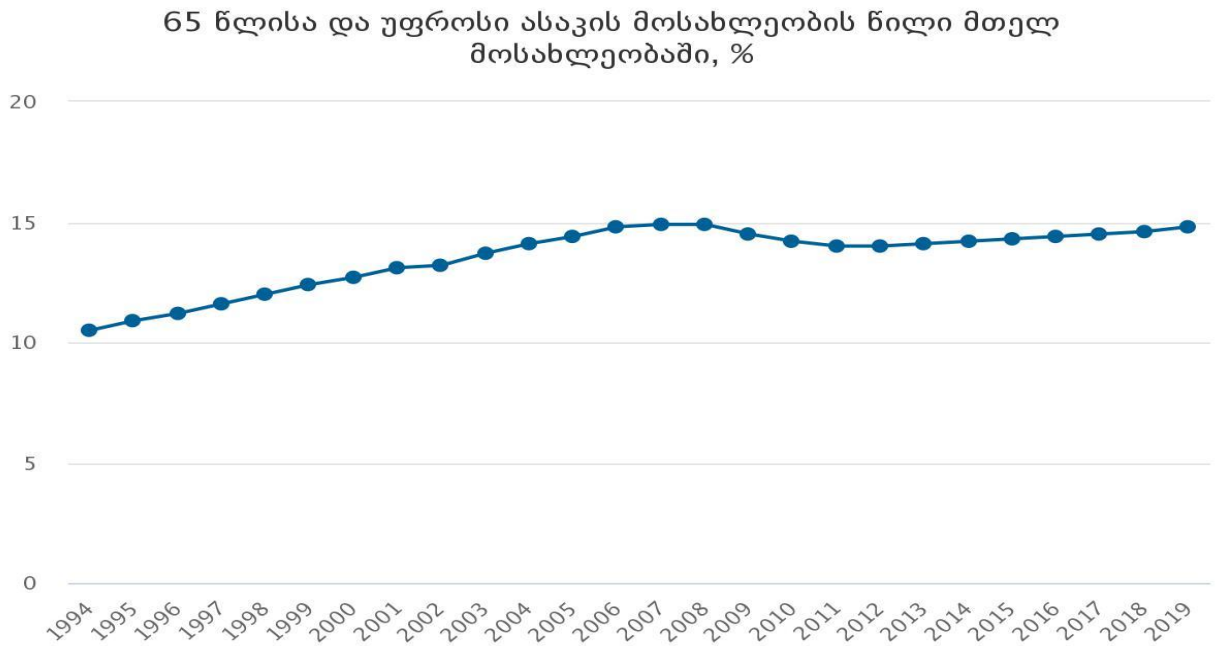
სქესობრივ-ასაკობრივი პირამიდა 2019 წლის 1 იანვრის მდგომარეობით, ათასი კაცი



Highcharts.com

⁷ www.geostat.ge

დიაგრამა 1.2.⁸



საქართველოში აქამდე მოქმედი საბაზისო საპენსიო სისტემა გულისხმობდა სისტემაში მხოლოდ ორი მოთამაშის არსებობას (სახელმწიფო და პენსიონერი). სადაც საკმაოდ ნათლად არის განვლილი თითოეულის როლი. ყოველთვიურად გაიცემა წინასწარ განსაზღვრული ოდენობის (ფიქსირებული) თანხა. პენსია აქ გვევლინება, როგორც საშუალება, ხერხი, იმისა, რომ მოსახლეობა არ ჩავარდეს სიღარიბეში. ვინაიდან მისი ფულადი ოდენობა საკმაოდ მცირეა და სრულად ვერ უზრუნველყოფს პირის საჭიროებებს თვის განმავლობაში. იგი გაიცემოდა ყოველგვარი კატეგორიზაციის გარეშე. პენსია არ იყო დიფერენცირებული შესაძლებლობებისა და პროფესიული კარიერის მიხედვით. რაც შესაძლოა საზოგადოების თავლში უსამართლობის განცდას აჩენდა.

საქართველოში დაგეგმილმა და განხორციელებულმა რეფორმამ რეფორმატორების აზრით მოქალაქეთა ღირსეული სიბერე უნდა უზრუნველყოს. რეფორმირებულ სისტემაში სამი მონაწილეა, ესენია: დასაქმებული, დამსაქმებელი და სახელმწიფო. თითოეული

⁸ www.geostat.ge

მათგანი ყოველთვიურად მოქალაქის დაუბეგრავი შემოსავლის 2%-ს საპენსიო ფონდში რიცხავს (სულ 6%). ამას დაემატება ის სარგებელი, რომელსაც საპენსიო სააგენტო თანხის ფასიან ქალაქებში დაბანდებით მიიღებს. სისტემა არ ავალდებულებს თვითდასაქმებულებს მასში ჩართვას, თუმცა სურვილის შემთხვევაში მათ 4%-ის, ხოლო სახელმწიფოს 2%-ის გადახდა მოუწევთ. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ პროგრამაში ჩართვის ვალდებულება მოხსნილია 40 წელზე ზემოთ მოქალაქეთათვის, თუმცა თუკი ასეთ სურვილს გამოთქვამს დასაქმებული, დამსაქმებელი ვალდებულია შეასრულოს კანონით დადგენილი ვალდებულებები. წლების განმავლობაში დაგროვებული თანხა კი საპენსიო ასაკის დადგომისას, არსებულ სახელმწიფო პენსიასთან ერთად გაიცემა. პენსიაზე გასვლისას პროგრამის მონაწილეს უფლება აქვს დაგროვილი თანხა მთლიანად გამოიტანოს ან გადაანაწილოს წლებზე. პროგრამა ასევე ითვალისწინებს დაგროვილი თანხის დროზე ადრე გამოტანას. ეს იმ შემთხვევაშია შესაძლებელი, თუკი პიროვნება უარს იტყვის საქართველოს მოქალაქეობაზე ან იგი შრომისუუნარო გახდება. გარდაცვალების შემთხვევაში კი თანხა მემკვიდრეობით გადაიცემა.

როგორც მოსალოდნელი იყო, რეფორმას დასაწყის ეტაპზევე გამოჩნდნენ მხარდამჭერებიც და მოწინააღმდეგეებიც, რაც სისტემის ჯერ კიდევ არასრულმა სახემ გამოიწვია. თავიდანვე ნათელი იყო ის ნაკლოვანებები და უპირატესობები რაც სისტემას თან ერთვოდა. თუმცა ის, რომ ძველი სისტემა ველარ უმკლავდებოდა მასზე დაკისრებულ მოვალეობებს და მოითხოვდა განახლებას, ყველა მხარისათვის ამოსავალი წერტილია. აზრთა სხვადასხვაობა ახალ სისტემასთან დაკავშირებით ეხება რეფორმის ტექნიკურ დეტალებს, რომლებსაც დაწვრილებით ქვემოთ განვიხილავ.

1.2. საპენსიო სისტემის მნიშვნელობა საზოგადოებისათვის

„სიბერე ჩვენი ცხოვრების საფეხურია, რომელსაც, ისევე როგორც მის სხვა ეტაპებს, აქვს საკუთარი სახე, საკუთარი ატმოსფერო და ტემპერატურა, საკუთარი სიხარული და დარდი. ჩვენ, ჭალარა მოხუცებს, ისევე როგორც ჩვენს უმცროს თანამოძმეებს, გვაქვს ამოცანა, რომელიც აზრს აძლევს ჩვენს არსებობას, ისევე როგორც სასიკვდილოდ განწირულ ავადმყოფს, მომაკვდავსაც – რომლის სარეცლამდეც საეჭვოა, მიაღწიოს ხმამ ამქვეყნიური სამყაროდან – აქვს თავისი ამოცანა, მანაც უნდა შეასრულოს მნიშვნელოვანი და საჭირო საქმე.“ – [ჰერმან ჰესე].

სოციალური პენსიის როლი საპენსიო ასაკში მყოფი მოსახლეობის სიღარიბესთან ბრძოლის კუთხით მნიშვნელოვანია. მრავალი კვლევა ცხადყოფს იმას თუ რამხელა გავლე აქვს სოციალურ პენსიას ქვეყანაში სიღარიბის დონესთან. რომ არა სოციალური საპენსიო სისტემა ქვეყანაში არსებული სიღარიბის მაჩვენებელი მეტად დრამატულ სახეს მიიღებდა. ასევე ნათელია ისიც რომ სოციალური პენსიის გავლენა სიღარიბეზე სოფლად უფრო თვალსაჩინოა ვიდრე ქალაქებში. პენსიის პერიოდული ზრდა კი დადებითან აისახება ქვეყნის სიღარიბის დონეზე თუმცა იმავეს ვერ ვიტყვით ქვეყნის ეკონომიკაზე.

სოციალური პენსია ასევე მჭირდო კავშირში უნდა განვიხილოთ საარსებო მინიმუმთან. დღეისათვის ის 180 ლარს შეადგენს, ხოლო სოციალური პენსია არ უნდა ჩამოვარდებოდეს საარსებო მინიმუმს.

მსოფლიო ბანკის შეფასებით, 20 ლარიანმა პენსიის ზრდამ (80-დან 100 ლარამდე 2016 წელს) სიღარიბის დონე ქვეყნის მასშტაბით 2.8%-ით შეამცირა. (იხ. ცხრილი 1.1.)

ცხრილი 1.1. საქართველოში სოციალური პენსიის ეფექტი სიღარიბესთან ბრძოლის კუთხით (პროცენტული მაჩვენებელი, ქვეყნის მთლიან მოსახლეობასთან შეფარდებით)⁹

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

წყარო: მსოფლიო ბანკის შეფასება

ცხრილი 1.2.¹⁰

სიღარიბის აბსოლუტურ ზღვარს ქვევით

მყოფი მოსახლეობის წილი (%)

	2018
ქალაქი	18.0
სოფელი	23.1
საქართველო	20.1

რა თქმა უნდა, წელს შედარებით უკეთესი მაჩვენებელი გვაქვს, და ზოგადად ქვეყნის განვითარების მაჩვენებლები ყოველწლიურად უმჯობესდება, თუმცა ამან არ უნდა მოგვცეს კმაყოფილებისა და გაჩერების საფუძველი. (იხ. ცხრილი 1.2.)

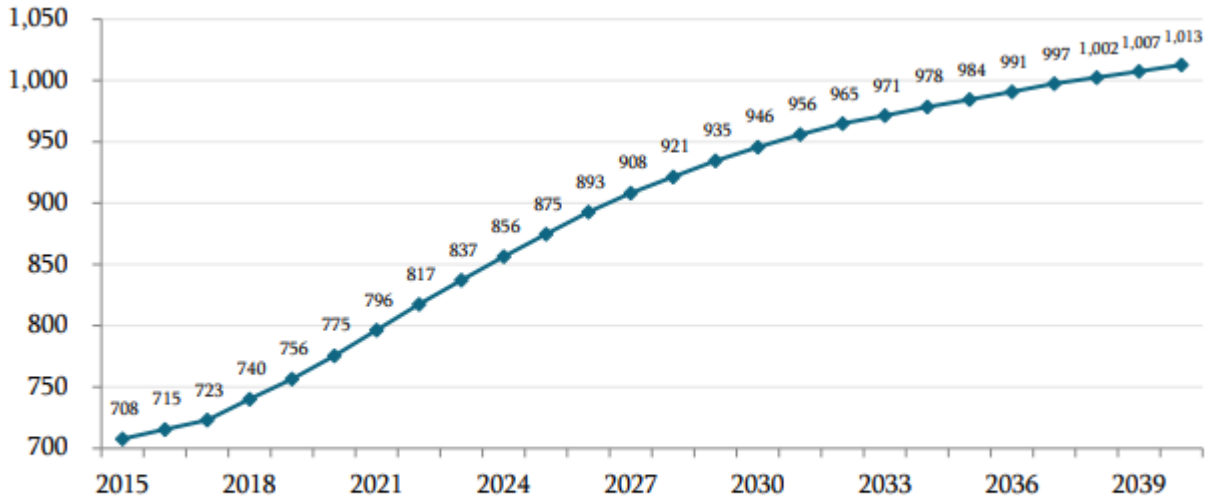
ასევე მნიშვნელოვანია მთლიანობაში პენსიის ასაკში მყოფი მოსახლეობის ოდენობა, მათი ზრდა ან კლება და ზოგადი დინამიკა. ამ მონაცემის ანალიზი კიდევ უფრო ნათლად წარმოგვიჩინებს ქვეყანაში საპენსიო სისტემის რეფორმის აუცილებლობას. (იხ. დიაგრამა 1.3.)

⁹ საქართველოს საპენსიო რეფორმა- არსებული სოციალური საპენსიო სისტემის მოდიფიკაცია და კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. კაპიტალის ბაზრის განვითარების და საპენსიო რეფორმის დეპარტამენტი. 2016 წლის ანგარიში.

გვ. 11.

¹⁰ www.geostat.ge

დიაგრამა 1.3. სოციალური პენსიის მიმღებთა რაოდენობრივი ზრდის დინამიკა (2015-2060) (ერთეული - ათასი ადამიანი).¹¹

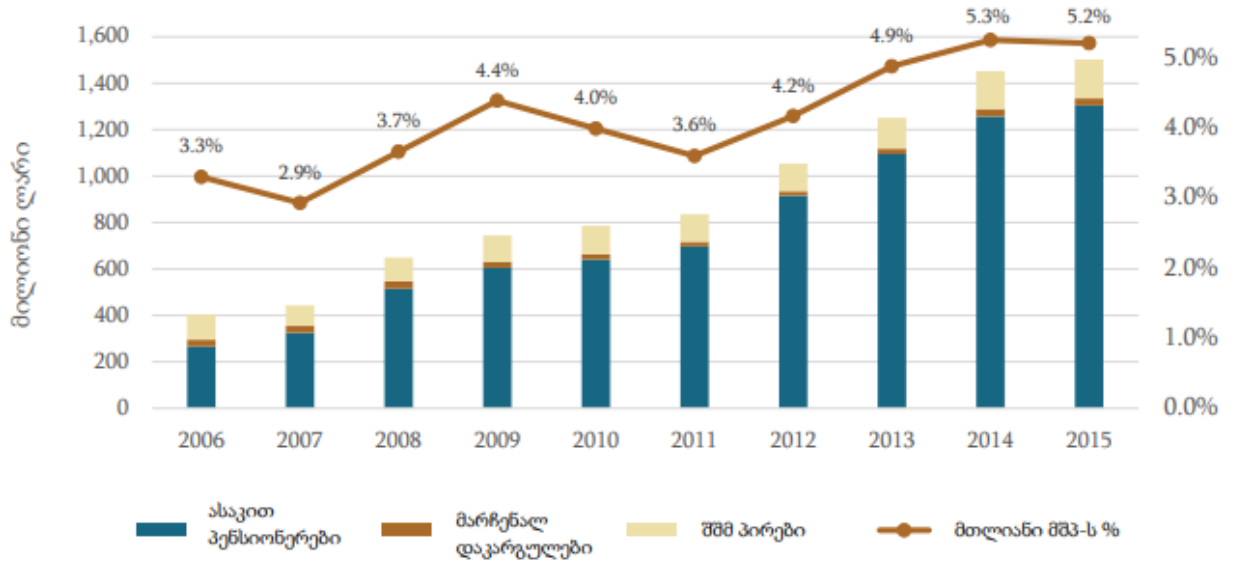


წყარო: საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო; საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო

თუმცა ეს ყოველივე პროგნოზია და მის დასამტკიცებლად დროა საჭირო. მაგალითისათვის საპენსიო ასაკში მყოფი მოსახლეობის ოდენობა ბოლო მონაცემებით 700 ათასს ჩამოცდა, რაც პროგნოზებს უკვე ვერ ამართლებს. ეს ბევრი ფაქტორითაა განპირობებული. მოკვდაობის მაღალი მაჩვენებელი, შობადობის შემცირება, კეთილდღეობის დაბალი დონე და ა.შ. მიუხედავად ამისა ყოველწლიურად იზრდება სახელმწიფოს ხარჯი საპენსიო და სოციალურ პროგრამებთან დაკავშირებით. მონაცემები ხარჯების შესახებ შევიძლიათ იხილოთ დიაგრამა 1.4.-ში.

¹¹ საქართველოს საპენსიო რეფორმა- არსებული სოციალური საპენსიო სისტემის მოდიფიკაცია და კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. კაპიტალის ბაზრის განვითარების და საპენსიო რეფორმის დეპარტამენტი. 2016 წლის ანგარიში. გვ. 15.

დიაგრამა 1.4. სოციალური ხარჯები პენსიის ყველა კატეგორიისათვის მშპ-სთან მიმართებით (2006-2014)¹²



წყარო: საქართველოს სოციალური მომსახურების სააგენტო; საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი სამინისტრო

ყველა ზემოთ მოცემული ცხრილი და დიაგრამა ნათელყოფს პენსიის არსებობის საჭიროებასა და საზოგადოებისათვის მის უდიდეს მნიშვნელობას. ნებისმიერი სახელმწიფოს განვითარება სწორედ სწორად დაგეგმილ და განხორციელებულ სოციალური პროექტებზე დგას. ყოველი პროექტი მორგებული უნდა იყოს ადამიანთა საჭიროებებზე, რათა მათ ყველა ასაკში თავი სრულფასოვან მოქალაქედ იგრძნონ.

სიბერე ადამიანთა ცხოვრების ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ეტაპია. იგი სულაც არ გულისხმობს უმოქმედობას, უძრაობას. ახალი ტენდენციები ცხადყოფს, რომ ასაკიან მოსახლეობათა პროდუქტიულობა დღითიდღე იზრდება. ამას ხელს უწყობს მეცნიერულ-სამედიცინო განათლების, ტექნოლოგიური და ზოგადად ცხოვრების დონის წინსვლა. ხანში

¹² საქართველოს საპენსიო რეფორმა- არსებული სოციალური საპენსიო სისტემის მოდიფიკაცია და კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. კაპიტალის ბაზრის განვითარების და საპენსიო რეფორმის დეპარტამენტი. 2016 წლის ანგარიში. გვ. 20.

შესულ ადამიანთა უმრავლესობა დღეს სულაც არ თვლის, რომ მათი ცხოვრების აქტიური ფაზა ამოიწურა. მეტიც, ისინი კვლავ განაგრძობენ საქმიანობებს, კარიერაში აღწევენ წარმატებებს, ცდილობენ შეისწავლონ და გამოიკვლიონ ახალი სფეროები, მეტი შეიტყონ სამყაროს შესახებ. დღევანდელი მოსახლეობის აქტიურ ცხოვრების სტილს ხანდაზმულ ასაკში ხშირად სწორედ მათ მიერ განვლილი ცხოვრება განაპირობებს, რასაც ჰარმონიულად თან ერთვის სახელმწიფოს მხრიდან სოციალური პოლიტიკის სწორი დაგეგმვა და ეფექტიანი რეალიზაცია.

თუკი შევადარებთ განვითარებული და განვითარებადი ქვეყნების პენსიონერთა ცხოვრების სტილს, დავინახავთ საკმაოდ აშკარა განსხვავებებს, რისი გამომწვევიც სწორედ ქვეყანაში სოციალური ტიპის პროგრამების განხორციელების დონეა. განვითარებული ქვეყნების საპენსიო პროგრამაში ჩართული ადამიანები მომართული არიან იმისაკენ, რომ მოახდინონ საკუთარი თავის მაქსიმალურად რეალიზება თავიანთ სფეროში. შედეგად მიიღონ შესაბამისი და ადეკვატური ანაზღაურება, რისი გარკვეული წილის დაგროვების შედეგად ისინი უზრუნველყოფენ საკუთარ მომავალს. იწყობენ ცხოვრებას ისე, რომ ხანდაზმულ ასაკში ნაკლებად იყვნენ დამოკიდებული სახელმწიფოსა თუ სხვათა შემწეობაზე.

მსგავსი ცხოვრების კულტურა იმდენად გამჭდარია მათში, რომ იგი სრულიად ბუნებრივ და ორგანულ ცხოვრების სტილს წარმოადგენს. შესაბამისად მომავალი თაობებიც ამ იდეოლოგიით იზრდებიან. ყოველ მათგანს აქვს ჩამოყალიბებული აზრი იმის შესახებ, რომ თავისი ნაშრომი და ნამოღვაწარი თავადვე დაუფასდება სიბერეში და ამის გამო არავის წუნაშე არ იქნება ვალდებული საკუთარი თავის გარდა. ასეთი ადამიანები სრულად კონცენტრირებული არიან სამუშაოზე, კარიერულ წინსვლაზე და სჯერათ, რომ საპენსიო ასაკის დადგომისას ისინი უზრუნველყოფილნი იქნებიან თავიანთივე შრომით მიღწეული შედეგით. ისინი აფასებენ და ენდობიან არსებულ სისტემას. გამომდინარე იქიდან, რომ ნდობა აქვთ სახელმწიფოს მიმართ, რომელიც თავის მხრივ გამოირჩევა სტაბილურობით.

განვითარებად ქვეყნებში საპენსიო პროგრამები კი, ხშირ შემთხვევაში, სიღარიბეში ჩავარდნისგან თავის დაღწევის მექანიზმად გვევლინება. აქ მოსახლეობა ნაკლებად ფირობს საკუთარი თავის განვითარებაზე პენსიის ასაკში ყოფნისას. ასევე საპენსიო ასაკამდე ასრულებს სამუშაოს მექანიკურად და სამომავლო გეგმებს ნაკლებად ალაგებს. პენსია და სხვა სოციალური დახმარებები მიმართულია მხოლოდ პირველადი საჭიროების სურვილებისა და მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებისაკენ. ისინი არ არიან მიდრეკილი დაგროვებისაკენ. მათ სულაც არ აქვთ განცდა იმისა, რომ დღევანდელი მუშაობით და შომით ისინი სამომავლო ინვესტიციას დებენ საკუთარ კაპიტალში. ისწრაფვიან იმისთვის, რომ რაც შეიძლება მოკლე ვადაში მიიღონ გასამრჯელო, არ ფიქრობენ შენახვაზე, დაგროვებაზე და მომავალ თაობებსაც ამავე იდეოლოგიით ზრდიან. განსხვავებულ აზრს სკეპტიკურად უყურებენ, არ სწამთ სამომავლო პროექტებისა და დაპირებების.

შედეგად, სახეზე გვაქვს სიტუაცია რა დროსაც, საკმაოდ ასაკიანი პირები ვერ და არ თმობენ თავიანთ სამუშაო ადგილებს და ცდილობენ გაიხანგრძლივონ შრომისუნარიანობის პერიოდი, რადგან მათი ხელფასი და სხვა შემოსავლები ბევრად აღემატება სახელმწიფო საპენსიო პროგრამის მიერ გაცემულ თანხებს. ყოველივე ეს კი უარყოფითად მოქმედებს ზოგადად ქვეყანაში შამუშაო მუშახელზე, არ ხდება კადრების დროული გადახალისება და ჩანაცვლება, რაც თავის მხრივ ხელს უშლის ახალი პროფესიონალების განვრთნასა და ჩამოყალიბებას. საბოლოო ჯამში კი ყველაფერი ერთად ქვეყნის განვითარებას აფერხებს. ამას თან ერთვის ისიც, რომ მომავალი თაობები იზრდებიან იმავე იდეოლოგიით. ისინიც იქცევიან ანალოგიურად. აქვთ ნაკლები ნდობა სახელმწიფოს მიმართ, სკეპტიკურად უყურებენ სახელმწიფოს მხრიდან გატარებულ ნებისმიერ სოციალურ-პოლიტიკური ხასიათის პროექტებს და მათგან გაცემულ გარანტიებს. ეს ყოველივე ხელს უშლის ჯანსაღი, დამოუკიდებელი აზრის მქონე თაობის აღზრდას. საბოლოოდ ყალიბდება სტერეოტიპები სახელმწიფოს უუნარობის და

არასანდოობის შესახებ, რის ჩამორეცხვასაც ვერც ხელისუფლებაში მოსული შემდგომი ძალები ახერხებენ.

როდესაც ქვეყნების შედარებას ვახდენთ, იმისათვის რომ მივიღოთ ადეკვატური და სარგებლიანი ინფორმაცია, აუცილებელია, ერთმანეთს შეუდარდეს ქვეყნები, რომელთაც, გარკვეულწილად, აქვთ ერთნაირი ცხოვრების დონე, ეკონომიკური, სამართლებრივი, კულტურული, დემოგრაფიულ-გეოგრაფიული ასპექტებით თანხვედრა და, რაც ყველაზე მნიშვნელოვანია, აქვთ მსგავსი (ერთნაირი) ისტორიული წარსული. თუკი ჩვენ ვიმედოვნებთ საქართველოში განხორციელებულმა იმავე რეფორმამ, რომელმაც გერმანიაში არნახული შედეგები მოიტანა, ასეთივე შედეგი გვაჩვენოს, ჩვენ დავრჩებით იმედგაცრუებულები. თუმცა, რაც არ უნდა დაუჭერებლად უღერდეს, საზოგადოების არაინფორმირებულობისა და განათლების დაბალი დონის გამო, საზოგადოებაში სწორედ მსგავსი მოლოდინებია. ისინი ელიან ისეთივე შედეგების მიღებას რასაც განვითარებული ქვეყნები აღწევენ. ამას ერთვის ისიც, ეს „კარგი“ შედეგი მათ საკმაოდ მცირე დროში სურთ რომ მიიღონ.

შეგნებული საზოგადოება ამას არ მოელოს სახელმწიფოსაგან, ისინი არ ფიქრობენ, რომ მოკლე ვადაში მსგავსი დონის საკითხები შეიძლება სასიკეთოდ გადაიჭრას. შეუძლებელია დაპირებების გაცემა იმაზე თუ რა იქნება 5-10 წლის შემდეგ. რთულია რისკების განსაზღვრა დღევანდელ ცვალებად გარემოში, ან მკაცრად იმის დასაბუთება, რომ რეფორმული სისტემა მომავალში ისევ არ განიცდის სახესხვაობას და, შედეგად, არ მოხდება საპენსიო ფონდების ანგარიშებში უკვე აკუმულირებული თანხების „დაკარგვა“. ასევე რთულია იმის მტკიცება, რომ შემდგომი ხელისუფლება განაგრძობს უკვე არჩეულ კურსს და, შედეგად, სახელმწიფოს მიერ საკუთარი თავის გარანტად წარმოჩენა საზოგადოებისათვის ბევრის მოქმელი აღარაა. ეს და სხვა მრავალი ფაქტორი ახალ საპენსიო სიტემას არამიმზიდველს ხდის საზოგადოებისათვის.

ამასთანავე გასათვალისწინებელია ისიც, რომ სოციალური პოლიტიკის კონკრეტული კომპონენტი, საპენსიო სისტემა, არის უწყვეტი დროში განხორციელების კუთხით. შეუძლებელია მისი შეჩერება, ახლით შემდგომ ჩანაცვლება, სიტუაციაზე დაკვირვება, კორექტივების შეტანა და ა.შ. ყოველივე ეს საზოგადოებაში დიდ უარყოფით ტალღას წარმოშობს. ამიტომაც შეუძლებელია რეფორმის განხორციელება გაყენებულად. იგი უშუალო შეხებაშია არსებულ რეალობასთან, ამიტომაც ნათლად უნდა იყოს გამოხატული რეფორმაში თუ როგორ მოხდება უკვე არსებული პენსიონერების, პენსიონერობის ასაკს მიახლოებული პირების და მომავალი პენსიონერების იმგვარად დაკმაყოფილება, რომ ყოველი მათგანი იყოს კმაყოფილი ახალი სისტემით და სისტემამ უზრუნველყოს მათი ღირსეული სიბერე ადეკვატური ანაზღაურებით.

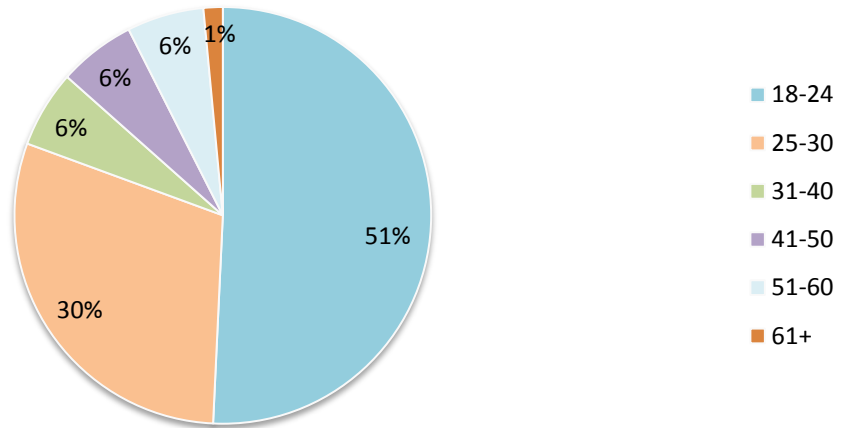
ამასთანავე ყველა ვთანხმდებით იმაზე, რომ საპენსიო სისტემა თითოეულ მოქალაქეს ეხება. ყველას მოუწევს საპენსიო ასაკის დადგომისას მისით სარგებლობა. ამიტომაცაა, რომ ახალგაზრდებიც გამოთქვამენ თავიანთ შეხედულებებს არსებული სისტემისა და მოსალოდნელი ცვლილებების შესახებ, რადგან მათაც ამ სისტემის გავლენით მოუწევთ ცხოვრება შესაბამის ასაკში. სანამ იმის უნარი აქვთ, სისტემა შეცვალონ უკეთესობისკენ, გამოააშკარაონ ხარვეზები და იზრუნონ მათ აღმოფხვრაზე, ისინი ამისთვის იბრძვიან. სიბერეში კი მიიღებენ მეტად დახვეწილ სისტემას, უკეთესს ვიდრე აქამდე იყო, არამარტო ისინი, არამედ სხვა მოქალაქეებიც. სწორედ ამიტომ, თითოეულმა მოქალაქემ საკუთარი, პირადი მიზნები დროებით გვერდით უნდა გადადოს, იფიქროს საზოგადოებრივად, იფიქროს ქვეყნის საჭიროებებზე, მომავალზე როგორც საზოგადოების, ასევე ქვეყნის და მისი ეკონომიკის, მხოლოდ ამის შემდეგ შეძლებს ქვეყანა გამართულად ფეხზე დგომას და პროგრესული და განვითარებაზე ორიენტირებული თაობების აღზრდას.

1.3. მოსახლეობის დამოკიდებულება საპენსიო პოლიტიკის მიმართ

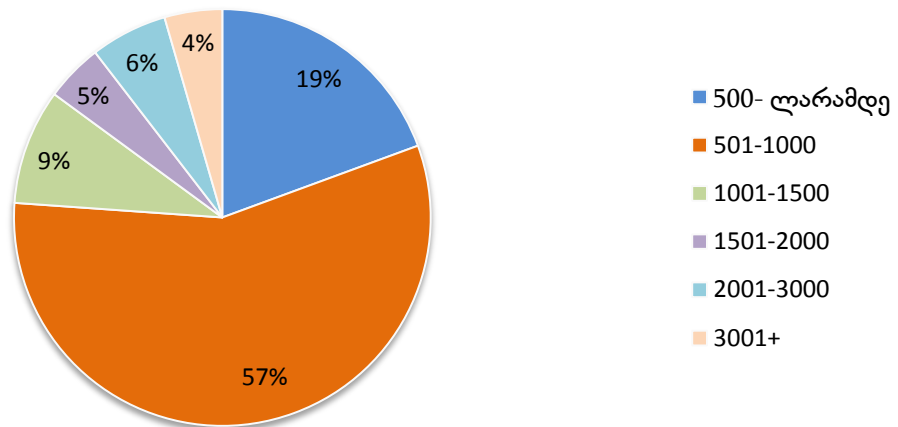
როგორც წესი, საზოგადოების ცნობიერება სიახლეების მიმართ დედაქალაქში უფრო მაღალია. დედაქალაქის მოსახლეობა შედარებით უფრო ადრე იგებს ინფორმაციას და პირველ რეაქციებს სწორედ ის გამოთქვამს. შესაბამისად ისინი უფრო ღრმად არიან ჩახედული პრობლემის საჭიროებებსა და მნიშვნელობაში, ასევე ინფორმირებულობის დონე უფრო მაღალია. ხშირად, სწორედ მათი რეაქციები აღმოჩნდება ხოლმე მამოტივირებელი დანარჩენი საზოგადოებისათვის.

სწორედ საზოგადოების განწყობის დასადგენად და მათი ცოდნის გასაგებად ჩავატარე დასაქმებულთა კვლევა, რომელთა პასუხები საკმაოდ მნიშვნელოვანია ახალ საპენსიო სისტემის შესახებ. გამოკითხვა მოიცავდა 20-მდე კითხვას, რომლებიც მეტად რელევანტურია თემისადმი. გამოკითხულთა ასაკი განსხვავებულია იმისათვის, რომ მეტად დამენახა კვლევის შემდეგ სხვადასხვა ფენების განწყობა. მათი ვინც 40 წელს ქვემოთ და მათი ვინც 40 ზემოთაა. ასევე უკვე პენსიის ასაკს მიღწეული მოსახლეობა. გამოკითხა 70-მდე დასაქმებული, მათგან 64,2% მამაკაცი და 35,8% ქალბატონი. გამოკითხულთა ასაკობრივი განაწილება დიაგრამა 1.5.-შია მოცემული. ასევე განსხვავებულია მათი შემოსავლის ოდენობები და სისტემის გავლენა მათ შემოსავალზე (იხ. დიაგრამა 1.6.).

დიაგრამა 1.5. გამოკითხულთა ასაკობრივი განაწილება



დიაგრამა 1.6. გამოკითხულთა ყოველთვიური შემოსავალი



კვლევა მოიცავდა კითხვებს საზოგადოების ინფორმირებულობაზე, რესპოდენტთა შეფასებებს სისტემის სამართლიანობასა და გამართულობაზე, პერსონალურ კითხვებს, ასევე რესპოდენტების რეკომენდაციებს და წინადადებებს ახალ საპენსიო სისტემასთან დაკავშირებით. ქვეყნის მაცხოვრებელთა კვლევის შედეგად, სახელმწიფოს არსებულ

საპენსიო სისტემის, დაგეგმილი რეფორმების, მისი კერძო საპენსიო სისტემასთან შედარებით ირკვევა, რომ საზოგადოებაში საკმაოდ დაბალია ინფორმაციის გავრცელების დონე. სწორედ ეს აჩენს უდიდეს ბარიერებს ნებისმიერი სისტემის რეფორმის საწყის ეტაპზე სახელმწიფოსა და საზოგადოებას შორის. იმის გამო, რომ საზოგადოება არ ფლობს საჭირო და საკმარის ინფორმაციას, იგი სათანადოდ ვერ აანალიზებს არსებულ რეალობას, შესაძლებლობების პერსპექტივას, სარგებლიანობას და იმას, თუ რა შეიძლება შეცვალოს ახალმა სისტემამ უკეთესობისკენ. ამიტომაც უფრო ხალხი იმას, რაზეც დადასტურებული ცოდნა და გამოცდილება არ აქვს, გაურბის ცვლილებებს და ეჭვის თვალთ უყურებს მას.

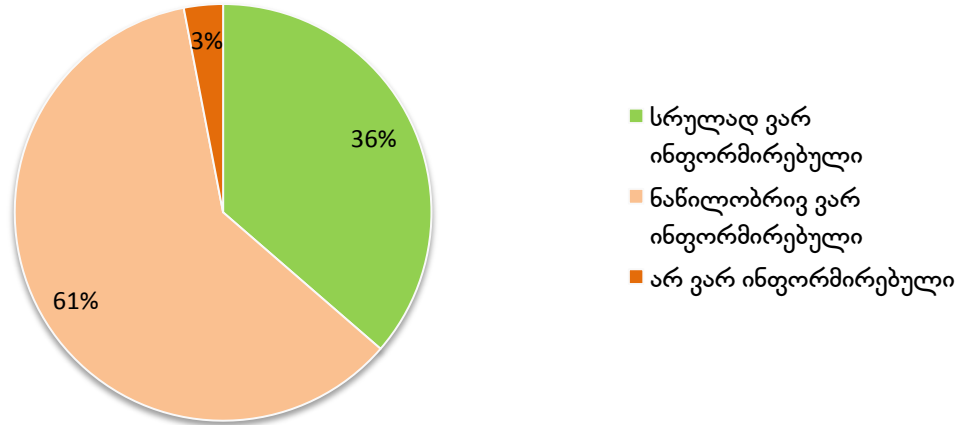
არაინფორმირებული საზოგადოება შესაძლოა ადვილად შეიყვანოს შეცდომაში გარკვეულმა პოლიტიკურმა თუ სხვა სახის ჯგუფებმა, რომელთა ინტერესია არეულობის გამოწვევა ან განზრახ უარყოფითი რეაქციის ჩამოყალიბება კონკრეტული სიახლის მიმართ. ამ ჯგუფების მიზანია საზოგადოება განაწყონ ნეგატიურად პროექტის მიმართ და საბოლოოდ ხელი შეუშალონ სისტემის ჯანსაღ ფუნქციონირებას. მსგავსი საექციელი, ცალსახად, ქვეყნისთვის დამაზიანებელია როგორც ახლო ისე შორეულ პერსპექტივაში და მის ეკონომიკურ-პოლირიკურ ასპარეზზე განვითარებას პირდაპირ უშლის ხელს.

არაინფორმირებულობა რამდენიმე სახის შეიძლება იყოს:

1. როდესაც საზოგადოების ნაწილს საერთოდ არ აქვს ცნობა რაიმე სისტემის არსებობის შესახებ;
2. როდესაც საზოგადოების გარკვეული ნაწილი არ ფლობს სრულად ან ფლობს დამახინჯებული სახის ინფორმაციას განსახორციელებელი პროექტის შესახებ.

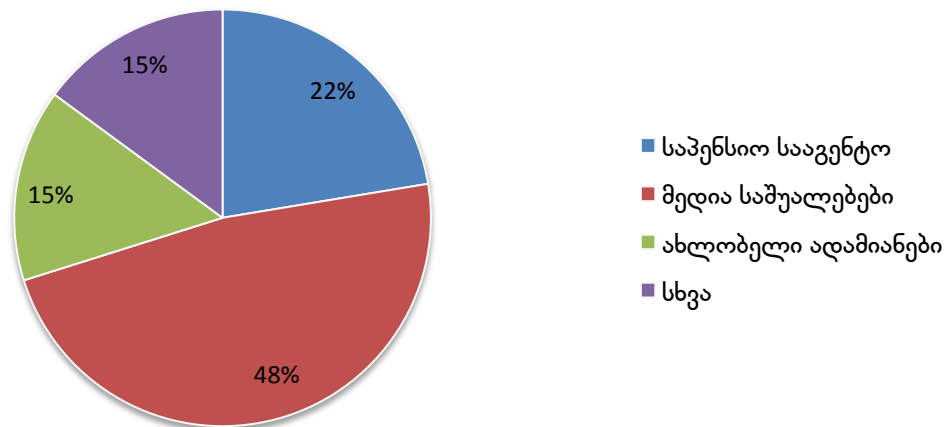
გამოკითხვამ აჩვენა, რომ ახალი საპენსიო სისტემის შესახებ სრულად ინფორმირებულობის დონე საკმაოდ დაბალია (იხ. დიაგრამა 1.7.). ასევე კითხვას „მარტივად იღებთ თუ არა საჭირო ინფორმაციას ახალი საპენსიო სისტემის შესახებ?“, გამოკითხულთა მხოლოდ 41.8% დაეთანხმა.

დიაგრამა 1.7. რამდენად ხართ ინფორმირებული ახალი საპენსიო სისტემის შესახებ?



მნიშვნელოვანია ის ფაქტორიც, თუ რა გზით ხდება საზოგადოებაში ინფორმაციის გავრცელება (იხ. დიაგრამა 1.8.). ახერხებს თუ არა ხელისუფლება სწორი საშუალებებით საზოგადოებამდე საჭირო ინფორმაციის მიტანას.

დიაგრამა 1.8. ძირითადად საიდან იღებთ ინფორმაციას ახალი საპენსიო სისტემის შესახებ?



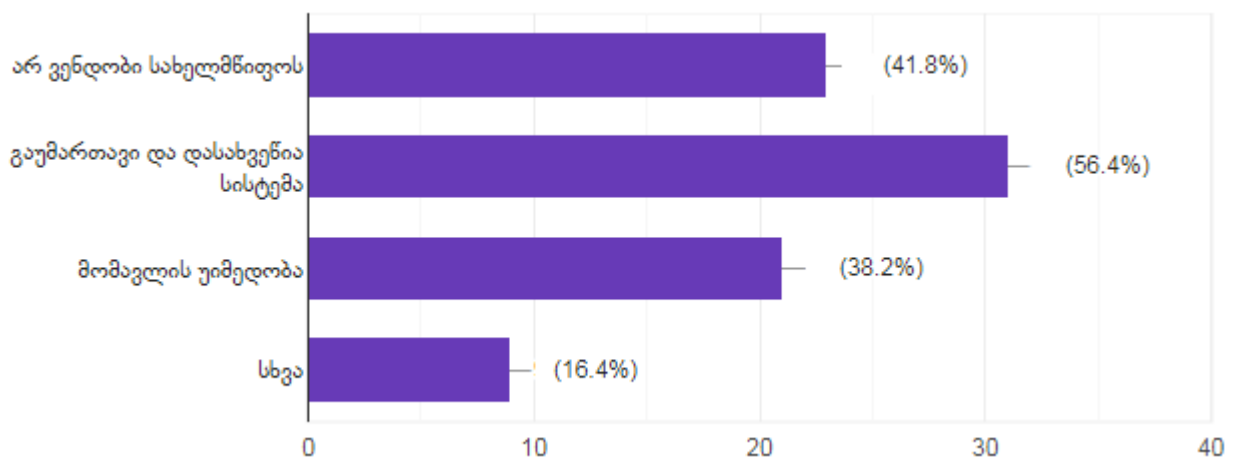
ასევე აღსანიშნავია ისიც, რომ საკმაოდ მცირე რაოდენობა მოსახლეობის გამოთქვამს დადასტურებულ მზაობას ახალი საპენსიო სისტემაში მონაწილეობის შესახებ. ეს

ძირითადად ახალგაზრდა შრომისუნარიანი ნაწილია, რომელთაც მოცემული პროექტის პროდუქტიულად და ეფექტიანად გამოსაყენებლად საკამოდ დიდი დრო აქვთ წინ. ასევე მათი რწმენა მომავლისადმი მეტად მაღალია. ასევე, დიდია წილი იმ მოსახლეობისა, რომელთაც ჯერ არ აქვთ გადანყვეტილი ჩაერთვებიან თუ არა ახალ საპენსიო სისტემაში. მიზეზები კი ძირითადად ერთი სახისაა.

გამოკითხულთა აბსოლუტური უმრავლესობა (91%) თანხმდება იმაზე, რომ ახალ საპენსიო სისტემაში ჩართვა უნდა იყოს ნებაყოფლობით, თუმცა აქვე უნდა აღვნიშნოთ იცის, რომ ეს საზოგადოებაში გავრცელებული ზოგადი აზრია, რომელიც ძირითადად უნდობლობითა და საქმისადმი ნაკლები კომპეტენციით აიხსნება. მათ არ შეუძლიათ პროექტის სამომავლო მოლოდინების ექსპერტული შეფასება და ამიტომ გასაგებია მათი ამგვარი პასუხი. ამას ისიც ადასტურებს, რომ გამოკითხულთა უმრავლესობას უჭირს სისტემის გავლენის შეფასება ქვეყნის ეკონომიკაზე გრძელვადიან პერიოდში.

გამოკითხულთა 61,2%-სათვის სისტემა სამართლიანია, თუმცა 58,2% ადასტურებს, რომ საზოგადოება არ არის მზად ამ სისტემისათვის.

დიაგრამა 1.9.



რაც შეეხება ნდობის ფაქტორს საზოგადოების მხრიდან, ეს საკმაოდ პრობლემატური საკითხია. რადგან საკმაოდ მაღალია მსგავსი პროექტების მიმართ მოსახლეობის უნდობლობის ხარისხი.¹³

რესპოდენტთა რეკომენდაციები ძირითადად სისტემის გამჭვირვალობას და გაცნობითი ხასიათის შეხვედრებს ეხება. ასევე ხაზს უსვამენ ნებაყოფლობითობის კონცეფციასა და ინდივიდუალურ მიდგომას დასაქმებულზე, ანუ დიფერენცირებას შემოსავლის მიხედვით. დანვრილებით დასაქმებულთა რეკომენდაციები შეგიძლიათ იხილოთ დანართ 1-ში.

ამრიგად, საქართველოში აქამდე არსებული საპენსიო სისტემის მიმართ საზოგადოების უდიდესი ნაწილის მკვეთრად გამოხატული ნეგატიური დამოკიდებულება და თანამედროვე დასავლურ სამყაროსთან ინტეგრაციის მოთხოვნები ერთმნიშვნელოვნად მიუთითებს რეფორმის აუცილებლობაზე. თუმცა, ეს ფაქტი დაგროვებითი საპენსიო სისტემის რომელიმე მოდელის წარმატებით დანერგვის გარანტიად არ შეიძლება ჩაითვალოს, რადგან, ფინანსური (განსაკუთრებით, კერძო) ინსტიტუტების მიმართ არსებული უნდობლობა, პოსტსაბჭოური პერიოდის პოლიტიკური და ეკონომიკური არასტაბილურობის ნეგატიური გამოცდილება, არაინფორმირებულობა და სიბერის უზრუნველყოფასთან დაკავშირებით არაფორმალურ მექანიზმებზე (საკუთარი დანაზოგი, ოჯახი) მკვეთრად გამოხატული ორიენტაცია, სავარაუდოდ, გაართულებს საზოგადოების მხრიდან მოდელის ადეკვატურად შეფასებისა და მისი დანერგვის პროცესს.¹⁴

ქართველი ეკონომისტების აზრით, ეკონომიკურ ფაქტორთან ერთად, აუცილებელია, საზოგადოების მენტალური ფაქტორის გაანალიზება, მათი მზაობის შეფასება დღეს. ანალიზი იმისა, თუ რამდენად არის მზად დღევანდელი მოსახლეობა იყოს საკუთარ თავზე

¹³ ჯ. უროტაძე „საპენსიო სისტემები: განვითარების ტენდენციები და მოლოდინები“. ახალგაზრდა მკვლევართა ჟურნალი. №3, ივლისი, 2016

¹⁴ ჯ. უროტაძე „საპენსიო სისტემები: განვითარების ტენდენციები და მოლოდინები“. ახალგაზრდა მკვლევართა ჟურნალი. №3, ივლისი, 2016

დამოკიდებული, იზრუნოს საკუთარი შემოსავლებისა და ხარჯების ტრაექტორიაზე დღეს, იმისათვის რომ მიიღოს დაგროვებული სარგებელი მომავალში, რაც მისი უზრუნველი და ღირსეული სიბერის გარანტია იქნება. საპენსიო სისტემის რეფორმირებულ პროექტში უნდა იყოს გათვალისწინებული და საზოგადოებაც შესაბამისად ინფორმირებული ინფლაციის არსებული და მოსალოდნელი დონეები, ასევე ფულის დროითი ღირებულების ასპექტები. რამდენად მოხერხდება ეს, ამას დრო გვიჩვენებს. დღევანდელი მოსახლეობის დიდ ნაწილს არ გააჩნია დაზოგვის კულტურა. სახელმწიფოს ერთ-ერთი ამოცანა არის არა მხოლოდ დაიცვას მოსახლეობა, არამედ მასში შეიტანოს ეკონომიკური განათლების კულტურაც. მას ევალება სწორედ ინფორმირებულობის დონის ამაღლება საზოგადოებაში.

ექსპერტები ასევე მიუთითებენ და ეჭვობენ, რომ დღეს საპენსიო რეფორმისთვის მზად არ ვართ და ეს გადანყვეტილებები ნაადრევად შეიძლება ჩაითვალოს. ამ განცხადებებში ისინი ხაზს უსვამენ ქვეყანაში არსებულ უმუშევრობის დონეს, ასევე მომუშავეთა საშუალო ხელფასის, მინიმალური და მაქსიმალური ხელფასის მაჩვენებლებს შორის სხვაობის არასახარბიელო მდგომარეობაზე. ახალი რეფორმა კი მათი აზრით მოსახლეობას ახალ „გადასახადს“ დააკისრებს, რაც მძიმედ დააწვება საზოგადოების გარკვეულ ფენებს. ასევე აღსანიშნავია ისიც, რომ საპენსიო ფონდებში აკუმულირებული თანხები საპენსიო ფონდმა უნდა მართოს. მათი პროფესიონალიზმი და ის, თუ როგორ მოახერხებენ ისინი თანხების მომგებიანად დაბანდებასა და მართვას სადაო საკითხია. ვინაიდან არ გვაქვს მსგავსი სამუშაო გამოცდილება, უფრო მეტიც, ქვეყანაში არ არსებობს ფასიანი ქაღალდების სრულყოფილი ბაზარი და შესაბამისი საკმარისი გამოცდილება.

შედეგად შეგვიძლია ვთქვათ, რომ საზოგადოების ინფორმირებულობა უმნიშვნელოვანესი ფაქტორია ნებისმიერი სახის პოლიტიკის გატარებისას. განსაკუთრებით, მაშინ, როცა საქმე საზოგადოების კუთვნილი სახსრების განკარგვის პოლიტიკას ეხება. ასეთ დროს აუცილებელია თითოეული საკითხის ყურადღებით

განალიზება და ხალხის ყურამდე იმ ფორმით მიტანა, რომ იგი გასაგები იყოს თითოეული მოქალაქისათვის.

ყველა შემთხვევაში საზოგადოება მოელის რეფორმის შედეგად მდგომარეობის უკეთესობისკენ შეცვლას. ხელისუფლების მიზანია ეს ოპტიმიზმი შეუნარჩუნოს მათ და გაამართლოს იმედები. ამის მიღწევა კი მხოლოდ საზოგადოების აქტიური თანამონაწილეობით არის შესაძლებელი.

თავი 2. საპენსიო სისტემის უცხოური გამოცდილება

მსოფლიოს ყოველ ქვეყანას მასზე მორგებული საპენსიო სისტემა აქვს. თითქმის არსად არ გვხვდება წმინდად ერთი ტიპის სისტემის ფორმა, რადგან ტიპების შეჯერებით, ხშირად, უკეთესი და კონკრეტულ ქვეყანაზე ზუსტად მორგებული ვარიანტის შექმნა შესაძლებელია.

მაშინ, როდესაც ძველი სისტემის რეფორმაზე მიდგა საქმე, აუცილებელი იყო უცხოური გამოცდილების შესწავლა, უცხოელი ექსპერტების რეკომენდაციების მიღება და მათით ხელმძღვანელობა. გარეშე თვალთ შესაძლებელი ხდება ისეთი ნიუანსების დაფიქსირება, რაც სხვაგვარად რთული გამოსავლენი იქნებოდა. და, რა თქმა უნდა, გამოცდილ მაგალითებზე დაკვირვება ყოველთვის ხელსაყრელ მდგომარეობაში აყენებს ახალბედა რეფორმატორებს.

ამ თავში განხილულია მსოფლიოში არსებული საპენსიო მოდელის ტიპები, მათი უპირატესობები და ნაკლოვანებები და ასევე წარმატებულად განხორციელებული პროგრამები განვითარებული ქვეყნების მაგალითზე.

2.1. საპენსიო სისტემის მოდელის ტიპები

საპენსიო სისტემის ბევრი აპრობირებული მოდელი არსებობს. თითოეულს ქვეყანას უნდა გააჩნდეს მასზე მორგებული ტიპი, რომელიც განსაკუთრებით პროდუქტიულად და ეფექტიანად იმოქმედებს მისთვის. ამასთანავე, არცერთი ტიპის პირდაპირ, უცვლელად გადმოტანა და საკუთარ ქვეყანაში დანერგვა არ არის მართებული საქციელი. საჭიროა მისი მორგება არსებული რეალობისა და ქვეყნის საჭიროებებისათვის. ამიტომაც ის, რომ რომელიმე სისტემამ განვითარებულ ქვეყანაში გაამართლა და სასურველი შედეგები

მოიტანა, არ ნიშნავს იმას, რომ საქართველოშიც იგივე შედეგებს მოიტანს. ამის ილუზია უნდა მოიშოროს საზოგადოებამაც და, პირველ რიგში, ხელისუფლებამ.

არსებობს საპენსიო მოდელების ზოგადი დაყოფა, რომლის შედეგადაც გამოიყოფა საპენსიო სისტემის სამი მსხვილი ჯგუფი. თითოეული ქვეყნის სისტემა დაფუძნებულია ამ სამიდან ერთ-ერთზე.

1. საპენსიო უზრუნველყოფის სოლიდარულ პრინციპზე დამყარებული მოდელი

სოლიდარული მოდელის მოქმედების პირობებში საპენსიო გასაცემლები ფინანსდება შრომისუნარიანი მოსახლეობიდან მობილიზებული გადასახდელების (გადასახადები, სადაზღვევო შენატანები) მეშვეობით ამ მოდელის ნაირსახეობად შეგვიძლია ჩავთვალოთ, როდესაც სახელმწიფო პირდაპირ აფინანსებს საპენსიო გასაცემლებს ბიუჯეტის სახსრებიდან. ეგრეთწოდებული საპენსიო სისტემის პირველი სვეტი. სწორედ ეს ფორმა ფუნქციონირებდა 2019 წლის 1 იანვრამდე საქართველოში.

მოცემულ მოდელზე დიდ გავლენას ახდენს ინფლაციის დონე, ეკონომიკური ზრდის მაჩვენებლები და სხვა ეკონომიკური და ფინანსური ხასიათის მოვლენები.

ინფლაციის და ეკონომიკური ზრდის პირობებში, როგორც წესი, იზრდება შრომის ანაზღაურების და, შესაბამისად, საპენსიო ანარიცხების ოდენობაც. პენსიების ინდექსაცია კი ტრადიციულად შრომისუნარიანი მოსახლეობის ჯამურად გადახდილი თანხის ზრდის ხარჯზე ხდება.

თუმცა, ამ მოდელს მნიშვნელოვანი რისკები ახლავს თან. როგორც ყველას, მასაც აქვს მისთვის დამახასიათებელი დადებითი და უარყოფითი ასპექტები. უმნიშვნელოვანეს რისკს წარმოადგენს შრომისუნარიან მოსახლეობასა და პენსიონერთა რიცხოვნობას შორის თანაფარდობა. როდესაც ერთი მიდრეკილია დაბერებისკენ, იზრდება პენსიონერთა

რაოდენობა, იმის ფონზე რომ უმნიშვნელოდ იმატებს შრომისუნარიანი მოსახლეობის ოდენობა. გაზრდილი ოდენობის პენსიონერთა შენახვა კი შრომისუნარიან მოსახლეობას უფრო მეტი უჯდება, ვიდრე მანამდე. შედეგად, ჯამური ანარიცხების ოდენობა პენსიების დონის შესანარჩუნებლად არასაკმარისი ხდება, ინდექსაცია ვეღარ ხორცილდება და პენსიის ოდენობა შრომის ანაზღაურებასთან მიმართებით მცირდება, რაც პენსიების კლების წინაპირობაა.

ამავე დროს, როგორც ბევრი ქვეყნის გამოცდილებამ ცხადჰყო, არანაკლები რისკია ნაციონალური მთავრობების ან მთავრობაში მოსვლის მოსურნე პოლიტიკური დაჯგუფებების პოლიტიკური პოპულიზმი. საპენსიო პრობლემატიკას ხშირად იყენებს პოლიტიკური მხარდაჭრის მოსაპოვებლად. შედეგად, ხშირად მთავრობები ნიშნავენ ან ზრდიან პენსიებს მისი გრძელვადიანი დაფინანსების წყაროს განსაზღვრის გარეშე და გრძელვადიანი რისკების გაუთვლელად.¹⁵ მხოლოდ მოკლევადიან სარგებელზე დაფუძნებული სამოქმედო გეგმა კი წამგებიანია ქვეყნის ეკონომიკური განვითარებისათვის გრძელვადიან პერიოდში. გამომდინარე აქედან, ქვეყანა შედის კიდევ უფრო ღრმა კრიზისში.

მიუხედავად რისკებისა და სისტემის ნაკლოვანებებისა, ეს მოდელი მიიჩნევა საბაზისო მოდელად და ბევრი ექსპერტის მტკიცებით, აუცილებელია მისი თანაარსებობა სხვა მოდელებთან ერთად, რა დროსაც იქმნება მეტი სარგებელი, ვიდრე მხოლოდ ერთი მოდელის ფუნქციონირებისას.

¹⁵ “საჭიროა თუ არა საპენსიო რეფორმა?” 2013 ეკონომიკური პოლიტიკის ეროვნული ცენტრი EPRC. <http://eprc.ge/>

2. საპენსიო უზრუნველყოფის დაგროვებით პრინციპზე დამყარებული მოდელი

ეს მოდელი გულისხმობს პენსიის დაგროვების ინდივიდუალურ ხასიათს, პენსიის სიდიდე კი დამოკიდებულია საპენსიო შენატანის სიდიდესა და საპენსიო ფონდების მიერ განხორციელებული საინვესტიციო სტრატეგიის წარმატებასა და ფინანსურ მაჩვენებლებზე. ამ სისტემას უწოდებენ „Pay as you go“-ს მისი შინაარსიდან გამომდინარე. ასევე მოიხსენიებენ, როგორც საპენსიო სისტემის მეორე სვეტს. ეს სვეტი, როგორც წესი, წარმოადგენს სავალდებულო ან ნებაყოფლობით კორპორაციულ საპენსიო სისტემებს. დაგროვებითი მოდელი საკმაოდ მგრძობიარედ რეაგირებს ეკონომიკის ზრდის ციკლისა და განვითარებული ფინანსური ბაზრის მაჩვენებლებზე.

ამავდროულად, „დაგროვების“ წილის ზრდა მშპ-ში ქმნის მყარ სტიმულს ეკონომიკის ზრდისთვის.

თუმცა, თვალსაჩინოა დაგროვებით პრინციპზე დამყარებული საპენსიო მოდელისთვის დამახასიათებელი რისკებიც.

უპირველესად ის გარემოება, რომ ეკონომიკის ციკლური ბუნებიდან გამომდინარე, ზრდა არ არის ყოველთვის შეუქცევადი. იგი გამომდინარეობს ბევრი გარე ფაქტორიდან. საფონდო ბირჟების ეკონომიკური კრიზისი პირდაპირ გავლენას ახდენს საპენსიო ფონდებზე. ამ მოდელის უარყოფითი მხარე სწორედ ის არის, რომ საფონდო კრიზისმა შესაძლოა დააკარგვინოს ფონდს დიდი ოდენობით სახსრები.

სამწუხაროდ ამ საპენსიო სისტემას ახსოვს მსგავსი შემთხვევები. შესაბამისად, დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მონაწილეები არიან უფრო მაღალი ხარისხით დაუცველნი საბაზრო რისკების და ინფლაციის მიმართ.¹⁶ ეკონომიკის ვარდნის და

¹⁶ „საჭიროა თუ არა საპენსიო რეფორმა?“ 2013 ეკონომიკური პოლიტიკის ეროვნული ცენტრი EPRC <http://eprc.ge/>

უკანასკნელ პერიოდში მომრავლებული კრიზისების პირობებში დაგროვილი რესურსი შეიძლება გაუფასურდეს კაპიტალის ბაზრის ინსტრუმენტების ფასის კლების გამო.

ბევრი სკეპტიკურადაა განწყობილი ამ პროექტის მიმართ, რადგან იგი არ გულისხმობს არანაირი სახით საზოგადოების სოლიდარობას და სოლიდარულ მოქმედებას. ანალიტიკოსების აზრით, ეს სისტემა იგივეა, რაც კომერციულ ბანკში ანაბრის გახსნა დამოუკიდებლად. მხოლოდ საკუთარი თავისათვის, სადაც ყოველთვის შეგაქვს გარკვეული ოდენობის თანხა, შემდგომში მხოლოდ საკუთარი მოხმარებისათვის. სისტემის ნაკლოვანებად ჩაითვლება ისიც, რომ სისტემაში არ გროვდება თანხა მაშინ, როდესაც თქვენ არ მუშაობთ დროებით, სხვადასხვა მიზეზის გამო.

თუმცა უნდა აღვნიშნოთ დადებითი ფაქტორიც. რაც უფრო მეტად იზრდება თქვენი შემოსავალი, მით მეტად იზრდება თქვენ მიერ დაგროვებული თანხის ოდენობა საპენსიო ფონდის ანგარიშზე. თუკი ამას თან ერთვის საფინანსო ბაზრების დაბალი რისკები და შესაბამისი პერიოდის ინფლაციის სასურველი დონე, თქვენი საპენსიო ფონდი წლების შემდეგ დიდ სახსრებს დაიტევს და მეტად უზრუნველი სიბერე გელოდებათ წინ.

3. საპენსიო უზრუნველყოფის შერეულ პრინციპზე დამყარებული მოდელი

ეს მოდელი გულისხმობს გარკვეული ელემენტების შეჯერებას როგორც სოლიდარული, ასევე დაგროვებითი საპენსიო სქემების მოდელეებიდან. ამგვარი მიდგომა ნაწილობრივ ამცირებს რისკებს და ზრდის მოქნილობას საპენსიო უზრუნველყოფაში სახელმწიფო და კერძო სექტორების მონაწილეობის მოცულობის განსაზღვრისას.

შერეული მოდელის არსებობა კრიზისის დროს უფრო უკეთ ახერხებს სისტემის ეფექტურად ფუნქციონირებას. ასევე შესაძლებელს ხდის რისკის გადანაწილებას საპენსიო სქემებს შორის.

თუმცა, ამ მოდელსაც ახლავს არსებითი რისკები. კერძოდ, პრობლემას წარმოადგენს საპენსიო უზრუნველყოფის სქემაში მონაწილეთა აქტივობის და პასუხისმგებლობის პროპორციის და, შესაბამისად, სახელმწიფო ხარჯების და კერძო სექტორის კონტრიბუციის ეფექტიანად განსაზღვრა. რადგანაც სისტემა ხასიათდება ნებაყოფლობითი ნიშნით და მოიცავს ინდივიდუალურ შენატანებს, აგრეთვე კერძო ინვესტიციებს საფინანსო ინსტიტუტებში.

ამავე დროს, სახელმწიფო და კერძო სექტორების ინტერესების კონფლიქტის შემთხვევაში, შერეული მოდელი ამცირებს სისტემის მოქნილობას და საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემის ეფექტიანობას.¹⁷

2.2. საპენსიო უზრუნველყოფის ნაციონალური მოდელები

ასევე მნიშვნელოვანია საპენსიო სისტემების კონკრეტული ნაციონალური მოდელის განხილვა. მაგალითისათვის ავიღოთ შემდეგი მოდელები:

ამერიკული მოდელი

ეს მოდელი ეფუძნება პირად საპენსიო დაზღვევას და მის ფარგლებში ერთდროულად მოქმედებს სახელმწიფო და კერძო საპენსიო სქემები.

აქედან განაწილებითი სისტემა სტანდარტულ ფორმულას ეფუძნება. პენსიონერები იღებენ პრომისუნარიანი მოსახლეობის მიერ შესაბამის ფონდებში გადახდილ ფულს.

¹⁷ “საჭიროა თუ არა საპენსიო რეფორმა?” 2013 ეკონომიკური პოლიტიკის ეროვნული ცენტრი EPRC <http://eprc.ge/>

უკანასკნელი გათვლებით, საპენსიო გადასახადის განაკვეთი შეადგენს, საშუალოდ, 10,7%-ს და წესისამებრ თანაბრად იხდება კომპანიის და დაქირავებული თანამშრომლის მიერ.

დაგროვებითი სისტემა კი საინვესტიციო მექანიზმებს ეფუძნება. საპენსიო რეგერვები ინვესტირდება ფასიან ქალაქებში და საკრედიტო ინსტრუმენტებში. დაგროვებით სისტემაშიც შედიან როგორც კერძო, ასევე სახელმწიფო საპენსიო პროგრამები.

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

არასაჯარო მოხელეები იგროვებენ დამატებით პენსიას არასახელმწიფო ფონდებში, რომლებიც ყველაზე ხშირად იქმნება სამუშაო ადგილის მიხედვით. გარდა ამისა, ნებისმიერ ამერიკელს აქვს საშუალება, გახსნას საკუთარი საპენსიო ანგარიში ნებისმიერ საპენსიო ფონდში და შეიქმნას დამატებითი შემოსავლის წყარო სიბერის უზრუნველსაყოფად.

ამდენად, ამერიკელები უზრუნველყოფენ სამი ტიპის პენსიას: სახელმწიფოს, შრომითი ურთიერთობიდან გამომდინარე (კორპორაციულს) და ინდივიდუალურს.

საგულისხმოა, რომ მსგავსი მოდელი მოქმედებს ასევე ლათინური ამერიკის ზოგიერთ ქვეყანაში და ევროპაშიც (მაგალითად, პორტუგალიაში).¹⁸

სახელმწიფო საპენსიო სისტემა აშშ-ში საერთო ფედერალური პროგრამაა, რომელიც უზრუნველყოფს მინიმალურ პენსიას. საშუალო სახელმწიფო პენსია აშშ-ში დაახლოებით 1100- 1200 აშშ დოლარია.

ევროპული (კონტინენტური) მოდელი

¹⁸ “საჭიროა თუ არა საპენსიო რეფორმა?” 2013 ეკონომიკური პოლიტიკის ეროვნული ცენტრი EPRC <http://eprc.ge/>

ეს სისტემა უპირატესად ეფუძნება სამდონიან გერმანულ მოდელს, აერთიანებს რამდენიმე განსხვავებულ სისტემას და დონეების მიხედვით განსხვავდება დაზღვეულთა ოდენობით, დაფინანსების პრინციპებით და დაცულობის ხარისხით.

პირველი დონე აერთიანებს პენსიებს, რომლებიც აუცილებელია მოსახლეობის გარკვეული ჯგუფებისთვის (მოსამსახურეები, სახელმწიფო მოხელეები, ფერმერები, ექიმები, ადვოკატები, ნოტარიუსები და ა.შ.) (პირველი დონე გულისხმობს როგორც წესი სოლიდარულ პრინციპებზე დამყარებულ სახელმწიფო საპენსიო სისტემას და ეს არის ან საბაზისო ან მინამალური პენსიის გარანტირება) მეორე დონეს უზრუნველყოფს საპენსიო გადასახდელები, რომლებიც ფორმირდება ვალდებულებებს „ზემოთ“, დამქირავებლის ინიციატივით. მეორე დონე როგორც წესი წარმოადგენს სავალდებულო ან ნებაყოფლობით კორპორაციულ საპენსიო სქემებს (სადაც დამსაქმებლის ვალდებულებებია განსაზღვრული) - ეს არის დამატებითი პენსია, რომელიც თაქტიურად სავალდებულოა და საკუთარ ან დასაქმებულის სასარგებლოდ განხორციელებულ შენატანებზე დამოკიდებული

მესამე დონეს წარმოადგენს ნებაყოფლობითი ინდივიდუალური დაგროვებები და ინვესტიციები საფინანსო ინსტიტუტებში.

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

პენსიის ოდენობა ინდივიდუალურია ყველა დაზღვეულისთვის და დამოკიდებულია ხელფასის ოდენობასა და სისტემაში დაზღვეულად ყოფნის ხანგრძლივობაზე. ამავე დროს, დაგროვებული რესურსი ექვემდებარება პერმანენტულ ინდექსირებას.

ევროპის საპენსიო სისტემები ხშირად იღებენ დამატებით სახელმწიფო დაფინანსებას (დაახლოებით, მთელი საპენსიო შენატანების 20%-ს). საგულისხმოა, რომ არ ინექციების

მოცულობა განსაკუთრებით გაიზარდა კონტინენტზე გამწვავებული ფინანსურ-ეკონომიკური კრიზისის პერიოდში.¹⁹

ჩილეს მოდელი

ეს მოდელი მთლიანად ეფუძნება გარანტირებული სახელმწიფო გადასახდელის და შრომისუნარიანი მოსახლეობის სავალდებულო დაგროვებითი დაზღვევის პრინციპებს.

კანონმდებლობით განსაზღვრული წესით, დაქირავებული თანამშრომლები ექვემდებარებიან სავალდებულო საპენსიო დაზღვევას და ვალდებულნი არიან საპენსიო ფონდში ხელფასის 10% შეიტანონ.

ამ მოდელის საგულისხმო დეტალია ის გარემოება, რომ შენატანებს საპენსიო ფონდში აკეთებს არა დამქირავებელი, არამედ დაქირავებული. შემდეგ ფონდები ახდენენ მობილიზებული რესურსების ინვესტირებას, მაგრამ თუ მათი საინვესტიციო პოლიტიკა აღმოჩნდება წარუმატებელი, პენსიას გაცემის ვალდებულებას კისრულობს სახელმწიფო.

საბოლოოდ, პენსიაზე გასვლისას პენსიონერს აქვს არჩევანი:

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

¹⁹ “საჭიროა თუ არა საპენსიო რეფორმა?” 2013 ეკონომიკური პოლიტიკის ეროვნული ცენტრი EPRC <http://eprc.ge/>

იაპონური მოდელი

იაპონური სისტემა ორდონიანია და ეფუძნება სახელმწიფო სოციალურ უზრუნველყოფას. სხვა ინსტიტუტები წარმოადგენენ მხოლოდ სახელმწიფო სისტემის დამატებას.

პირველი დონეს განეკუთვნება საბაზო პენსიები, რომელთა სიდიდეც განისაზღვრება ყოველწლიურად სამომხმარებლო ფასების დონის ცვლილების შესაბამისად.

საბაზო პენსიები ფინანსდება დაზღვეულთა შენატანებით, დამქირავებელთა გადასახადებით და სახელმწიფო დოტაციებით. სტატისტიკურად, საბაზო პენსიების მოთხოვნათა დაახლოებით მესამედს ფარავს სახელმწიფო.

მეორე დონე ფორმირდება სახელმწიფო და პროფესიული პენსიებისგან. ყველა დაქირავებული დაზღვეულია სავალდებულო წესით, რაც მას აძლევს უფლებას დამატებით სახელმწიფო პენსიაზე.

თუმცა, შენატანების სიდიდე ინდივიდუალურია და მიბმულია ხელფასის ოდენობაზე. შენატანს ერთობლივად იხდიან დამქირავებელი და დაქირავებული.

საქართველოში საპენსიო რეფორმის დამოუკიდებელი ექსპერტი ბელგიიდან მარტინ ჰუთსებაუთი განმარტავს: „ბევრი მხოლოდ ფინანსური ასპექტიდან უყურებს საპენსიო სისტემას. პენსიები კი მხოლოდ ფინანსები არ არის. პენსია არის ხელისუფლების პასუხი საზოგადოების საჭიროებებზე. თუ ჩვენ იმგვარ საზოგადოებრივ მოდელს ვიღებთ საორიენტაციოდ, რომელიც მხოლოდ ფინანსებზეა ორიენტირებული, მაპატიეთ, მაგრამ ეს ნამდვილი საზოგადოება არ არის. პენსიები პირველ რიგში სოციალური საკითხია. ევროპის უმრავლეს ქვეყნებში სოციალურ დაცვას ცალკე სამინისტრო ჰყავს და ის არ ექვემდებარება ეკონომიკის ან ფინანსთა სამინისტროს. ხოლო, როგორც წესი, წამყვანი არის სოციალურ საკითხთა სამინისტრო ან პენსიათა სამინისტრო.“

ბევრი ექსპერტის რეკომენდაციით, საპენსიო სისტემის მოდელის არჩევასას გასათვალისწინებელია ბევრი ფაქტორი. მათ შორის, ქვეყნის ისტორიული წარსული, მიმდინარე მდგომარეობა, მის მსგავს სიტუაციაში მყოფი ქვეყნების გამოცდილება.

2.3. საპენსიო მოდელეები განვითარებულ ქვეყნებში

განვიხილოთ რამდენიმე წარმატებული სისტემა განვითარებული ქვეყნების მაგალითზე.

ნიდერლანდებში სამდონიანი საპენსიო სისტემა მოქმედებს. პირველი დონე ბაზისურია და სახელმწიფო, გამანაწილებელ საპენსიო სისტემას გულისხმობს, ანუ პენსიები უზრუნველყოფილია მუშაკთა შენატანით.

სახელმწიფო პენსია ერიცხება ნიდერლანდების ყველა მოქალაქეს, რომელმაც 65 წლის ასაკს მიაღწია და იგი 1 000 ევროს აღემატება. ამასთანავე, პენსიონერისთვის გათვალისწინებულია 700 ევროს ოდენობის თანხა შვებულებისთვის.

პენსიის მეორე დონე წარმოადგენს საპენსიო შენატანს, რომელსაც მუშაკი და დამსაქმებელი იხდიან შრომითი საქმიანობის განმავლობაში, გარდა ამისა, არსებობს საპენსიო დანაზოგის სისტემა, რომელსაც მოქალაქე შრომითი საქმიანობის პერიოდში აგროვებს, ხოლო პენსიაზე გასვლის დროს ერთიან თანხად იღებს.

საპენსიო სისტემის კუთხით მოწინავე პოზიციებს სკანდინავიის ქვეყნები იკავებენ.

შვედეთში პენსია სამი კომპონენტისგან შედგება. ესენია პირობით-დაგროვებითი, დაგროვებითი და გარანტირებული (სავალდებულო მინიმუმი). პირობით-დაგროვებითი ყალიბდება მუშაკთა შენატანით, რაც ხელფასის 16%-ია. ეს თანხა ანგარიშზე ირიცხება

სახელმწიფო ვალდებულებების სახით, რომელიც იცვლება ქვეყანაში არსებული დემოგრაფიული და ეკონომიკური სიტუაციის გათვალისწინებით. დაგროვებითი ნაწილი ასევე დამოკიდებულია მუშაკის ხელფასზე, მაგრამ ეს უკვე მის ანგარიშზე განთავსებული თანხაა. შვედეთში საშუალო პენსია 830 აშშ დოლარია.

ფინეთში პენსიების გამანაწილებელი სისტემა მოქმედებს, რომლის ბაზისური ნაწილი უზრუნველყოფს სახელმწიფო პენსიის მინიმალურ ოდენობას, სადაზღვევო ნაწილი კი ყალიბდება შენატანებით სადაზღვევო კომპანიაში ან საპენსიო ფონდში. ფინეთში მინიმალური პენსია 600 ევროს შეადგენს, საშუალო კი 1 200 ევროს. საპენსიო ასაკი ფინეთში 63 წელია როგორც მამაკაცებისთვის, ისე ქალებისთვის.

ნორვეგიაში კი პენსია შედგება მინიმუმისგან, რომელსაც სახელმწიფო ყველა პენსიონერს ფიქსირებულად უხდის და დანამატისგან, რომელიც დამოკიდებულია შრომით სტაჟსა და ხელფასზე. ნორვეგიაში საშუალო პენსია 1 500 აშშ დოლარია.

დიდი ბრიტანეთის საპენსიო სისტემა მსოფლიოში ერთ-ერთი უძველესი და რთულია. ბრიტანელი პენსიონერები იღებენ როგორც ბაზისურ პენსიას სახელმწიფოსგან, ისე შრომით პენსიას ეროვნული სადაზღვევო სისტემიდან, რომელიც ხელფასსა და სტაჟზეა დამოკიდებული.

საბაზისო სახელმწიფო პენსიას იღებენ 65 წელს მიღწეული მამაკაცები და 60 წელს მიღწეული ქალები. პენსიის დონე და რაოდენობა განისაზღვრება სახელმწიფოს მიერ ინფლაციის დონის გათვალისწინებით. არსებობს კერძო პენსიების დაგროვების სხვადასხვა სისტემაც, მათ შორის საწარმოებზე არსებული კორპორატიული პროგრამები და ნებაყოფილობითი საპენსიო დაგროვების განვითარებული სისტემა. დიდ ბრიტანეთში საშუალო სახელმწიფო პენსია 600 ევროს შეადგენს.

გერმანიაში საპენსიო სისტემა "თაობათა სოლიდარობის" პრინციპს ეფუძნება. დასაქმებული მოქალაქეები პენსიონერებისთვის განკუთვნილ თანხას სახელმწიფო

ფონდში რიცხავენ, ხოლო საპენსიო ასაკის მიღწევისას, მათთვის პენსიას უკვე ახალი თაობა უზრუნველყოფს. საინტერესოა, რომ რაც უფრო დიდია მათი ფულადი შენატანი საპენსიო ასაკის მიღწევამდე, მით უფრო მეტ საპენსიო უფლება ენიჭებათ ასაკში.

საშუალო შენატანი საპენსიო ფონდში ყოველთვიური ხელფასის დაახლოებით 20%-ს შეადგენს, აქედან ნახევარს იხდის დამსაქმებელი. მოქალაქის არმიაში განწვევის ან დეკრეტში გასვლის შემთხვევაში, აღნიშნული შენატანი შეაქვს სახელმწიფოს.

სახელმწიფო პენსიის გარდა, გერმანიაში პენსიებს კომპანიებიც იხდიან, ბევრი დამსაქმებელი კერძო საპენსიო ფონდშია განწვრიანებული, ასევე აქვს პირადი საპენსიო გეგმაც. გერმანიაში საშუალო პენსია 1 200 აშშ დოლარს შეადგენს.²⁰

²⁰ „ქვეყნები საუკეთესო საპენსიო სისტემით“ 8 აპრილი 2016. <http://allnews.ge>

თავი 3. საპენსიო სისტემის რეფორმის მოსალოდნელი

შედეგები საქართველოსთვის

2019 წლის 1 იანვრამდე არსებული საპენსიო სისტემის წნეხი სრულად საქართველოს ბიუჯეტს აწვევდა. სტატისტიკურ მონაცემებზე დაყრდნობით კი შეგვიძლია დასაბუთებულად ვთქვათ, რომ გრძელვადიან პერსპექტივაში შეუძლებელი გახდება პენსიის მხოლოდ სახელმწიფო ბიუჯეტიდან დაფინანსება. მითუმეტეს, იმ ფონზე, როდესაც პენსიონერები და საზოგადოების სხვა ნაწილი გამუდმებით ითხოვდნენ საპენსიო განაკვეთისა და საპენსიო ფონდის დაფინანსების ზრდას, პენსიონერთა პირობების გაუმჯობესებას, შეღავათების გაზრდას.

ახალი საპენსიო სისტემა მეტნაკლებად შეასუსტებს მთლიან ზენოლას ბიუჯეტზე, თუმცა ეს დასაქმებულთა ხარჯზე მოხდება. ეკონომიკურად აქტიურ მოსახლეობას, შეიძლება ითქვას, უფრო მეტი სადარდებელი გაუჩნდება ვიდრე აქამდე ჰქონდა. მაგრამ ყველა თანხმდება იმაზე, რომ სამომავლო გათვლები და გრძელვადიან პერსპექტივაში კეთილდღეობის მაჩვენებლის ზრდა მეტად მნიშვნელოვანია, ვიდრე მოკლევადიან პერიოდში სარგებლის მიღება.

სახელმწიფო პოლიტიკა იგეგმება არა 2-3 წელზე გათვლებით, არამედ იმაზე ფიქრით და ზრუნვით, თუ რა იქნება სასურველი და უკეთესი შედეგის მომტანი ქვეყნისთვის 10,15,20 წლის შემდეგ.

ამ თავში დეტალურადაა აღწერილი ახალი საპენსიო სისტემის არსი, მნიშვნელობა და მასთან დაკავშირებული ყველა მნიშვნელოვანი დეტალი. სისტემის დამახასიათებელი თავისებურებები, დადებითი და უარყოფითი მხარეები, სამომავლო პერსპექტივები, მოლოდინები და პროგნოზები, კომპანიების მიერ მართვის პოლიტიკაში განხორციელებული ცვლილებები ახალი საპენსიო სისტემის გავლენით, კომპანიათა მენეჯერების, ასევე თანამშრომელთა განწყობა და დამოკიდებულება სისტემის მიმართ. აგრეთვე მოცემულია ამ თემასთან დაკავშირებით ჩატარებული კვლევის შედეგები და შედეგების ანალიზი. კვლევის შედეგად გამოიკითხა 20 კომპანია, რომლებიც განსხვავებული ეკონომიკური სფეროს წარმომადგენლები არიან. განსხვავდება მათი წლიური ბრუნვაც.

დანართ 5.-ში მოცემულია კომპანიების მიერ გამოთქმული რეკომენდაციები და წინადადებები ახალ საპენსიო სისტემასთან დაკავშირებით.

3.1. საქართველოს მიერ არჩეული მოდელის დამახასიათებელი თვისებები, სისტემის სრული აღწერა

ბევრჯერ გადადებული თარიღის შემდეგ, საბოლოოდ ახალი საპენსიო სისტემა საქართველოში 2019 წლის 1 იანვრიდან ამოქმედდა.

ახალ საპენსიო დაგროვებით სისტემაში მონაწილეობა შეუძლია საქართველოს ყველა დასაქმებულს ან თვითდასაქმებული მოქალაქეს და საქართველოში მუდმივად მცხოვრებ უცხო ქვეყნის მოქალაქეს. სისტემა ატარებს ნახევრად ნებაყოფლობით ხასიათს. საპენსიო სქემაში მონაწილეობა სავალდებულოა საქართველოს ყველა დასაქმებული მოქალაქისთვის და საქართველოში მუდმივად მცხოვრები უცხო ქვეყნის მოქალაქისთვის, რომელსაც 2018 წლის 6 აგვისტოსათვის ჯერ არ ჰქონდა შესრულებული 40 წელი.

საპენსიო სქემაში მონაწილეობა ნებაყოფლობითია:

- ყველა თვითდასაქმებულისთვის, მიუხედავად მისი ასაკისა;
- ყველა დასაქმებულისთვის, რომელიც 2018 წლის 6 აგვისტოს იყო 40 ან მეტი წლის.

2019 წლის 1 იანვრიდან საპენსიო სქემაში ავტომატურად განწვრიანდა ყველა საქართველოში დასაქმებული საქართველოს მოქალაქე და საქართველოში მუდმივად მცხოვრები უცხო ქვეყნის მოქალაქე, რომელსაც 2018 წლის 6 აგვისტოსთვის ქალბატონების შემთხვევაში ჯერ არ ქონდა შესრულებული 55 წელი, ხოლო მამაკაცების შემთხვევაში ჯერ არ ქონდა შესრულებული 60 წელი.²¹ მათ, ვისაც არ აქვთ ვალდებულება

²¹ საპენსიო სააგენტო- საპენსიო სქემის შესახებ. <https://pensions.ge/about/pensionschema>

სისტემაში განწევრიანებისა, აქვთ უფლება ნებაყოფლობით ჩაერთონ მასში. ხოლო მათ, ვინც 2018 წლის 6 აგვისტოს უკვე იყო 40 წლის ან მეტის და სურვილი აქვთ სისტემის დატოვებისა, განცხადებით უნდა მიმართონ საპენსიო სააგენტოს 2019 წლის 1 აპრილიდან და უკვე გადარიცხული საპენსიო შენატანები მათ უკან დაუბრუნდებათ.

საპენსიო ასაკის მიღწევიდან ნებისმიერ დროს, მონაწილის განცხადების საფუძველზე, მონაწილე დაინწყებს დაგროვილი საპენსიო თანხის ყოველთვიურ გატანას. ყოველთვიური გასატანი თანხა განისაზღვრება საპენსიო ანგარიშზე არსებული თანხის გაყოფით იმ წლების რაოდენობაზე, რომელიც ტოლია იმ დროისთვის სიცოცხლის საშუალო სტატისტიკურ მაჩვენებელს გამოკლებული მონაწილის მიმდინარე ასაკი და გაყოფილი 12-ზე.²²

პენსიაზე გასვლისას პროგრამის მონაწილეს უფლება აქვს დაგროვილი თანხა მთლიანად გამოიტანოს ან გადაანაწილოს წლებზე. პროგრამა ასევე ითვალისწინებს დაგროვილი თანხის დროზე ადრე გამოტანას. ეს იმ შემთხვევაშია შესაძლებელი, თუკი პიროვნება უარს იტყვის საქართველოს მოქალაქეობაზე ან იგი შრომისუუნარო გახდება. გარდაცვალების შემთხვევაში კი თანხა მემკვიდრეობით გადაიცემა.

საპენსიო სააგენტოში თითოეული დასაქმებულისათვის გახსნილია ინდივიდუალური ანგარიში და მის მიერ დაგროვილი პენსია სწორედ მისსავე ანგარიშზე ირიცხება. კანონმდებლობით გათვალისწინებულია შემდეგი მარტივი სქემა:

- სისტემის მონაწილე დასაქმებულის სასარგებლოდ საპენსიო სააგენტოში მონაწილის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე გადაირიცხება დარიცხული, დაუბეგრავი ხელფასის 2%. დამატებით, მონაწილის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე დამსაქმებელს და სახელმწიფო ხაზინას შეაქვთ დარიცხული ხელფასის 2% თითოეულს, სულ 6%.

²² საპენსიო სააგენტო- საპენსიო სქემის შესახებ. <https://pensions.ge/about/pensionschema>

პირველი 2%-ის გამოკლების შემდგომ დარჩენილი ხელფასიდან დაკავდება საშემოსავლო გადასახადი 20%. რეალურად დასაქმებული ადრინდელ ხელფასთან შედარებით 1,6%-ით ნაკლებს იღებს ხელზე, ეს თანხა კი მას პირად საპენსიო ანგარიშზე უგროვდება.

სისტემის მონაწილის პირად ანგარიშზე დაგროვებული თანხა წარმოადგენს მის უპირობო და ხელშეუხებელ საკუთრებას, რომელიც დაცულია კანონით და არ ექვემდებარება ყადაღას, დავალიანებაში გაქვითვას, ინკასოს ან აღსრულების რომელიმე სხვა საშუალებას.

აქვე აღსანიშნავია ისიც, რომ სახელმწიფო ხაზინა საპენსიო სქემის მონაწილე დასაქმებულს ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე ურიცხავს დარიცხული ხელფასის 2%-ს მანამ, სანამ დასაქმებულის დარიცხული ხელფასის ჯამური ოდენობა არ მიაღწევს 24,000 ლარს წლიურად (თვეში საშუალოდ 2000ლარი). ამის შემდეგ, სახელმწიფო ხაზინა დასაქმებულს ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე ურიცხავს დარიცხული შემოსავლის 1%-ს მანამ, სანამ დარიცხული ხელფასის ჯამური ოდენობა გადააჭარბებს 60,000 ლარს წლიურად (5000 ლარი საშუალოდ თვეში), რის შემდეგაც სახელმწიფო ხაზინა დასაქმებულის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე შენატანებს აღარ განახორციელებს.²³

თვითდასაქმებულის შემთხვევაში, სისტემის მონაწილე საკუთარ ანგარიშზე რიცხავს დაუბეგრავი შემოსავლის $2\%+2\%=4\%$ -ს, ხოლო სახელმწიფო ხაზინა ისევე, როგორც წინა შემთხვევაში დაუბეგრავი შემოსავლის 2%-ს.

როგორც საპენსიო სააგენტო/ხელისუფლება გვპირდება სქემის შედეგად საპენსიო სააგენტოს ანგარიშზე აკუმულირებული თანხებიდან დამატებითი ამონაგების მიღების მიზნით მოხდება ამ თანხების კეთილსაიმედო ფინანსურ ინსტრუმენტებში ინვესტირება.

²³ საპენსიო სააგენტო- საპენსიო სქემის შესახებ. <https://pensions.ge/about/pensionschema>

თავდაპირველად, დაგროვებითი საპენსიო სქემის ამოქმედებიდან პირველი 5 წლის განმავლობაში, მონაწილეთა თანხები განთავსდება მხოლოდ დაბალრისკიან საინვესტიციო პორტფელში, ხოლო 5 წლის შემდეგ, მონაწილეებს მიეცემათ საშუალება აირჩიონ დაბალრისკიანი, საშუალორისკიანი ან მაღალრისკიანი საინვესტიციო პორტფელი.²⁴

საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - საპენსიო სააგენტო

საჯარო სამართლის იურიდიული პირი - საპენსიო სააგენტო 2018 წელს დაფუძნდა და მისი დებულება იმავე წლის 15 აგვისტოს დამტკიცდა.

საჯარო სამართლის იურიდიული პირი – საპენსიო სააგენტო არის საქართველოს კანონის „დაგროვებითი პენსიის შესახებ“ საფუძველზე შექმნილი დამოუკიდებელი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი. სააგენტო პასუხისმგებელია საქართველოს კანონით „დაგროვებითი პენსიის შესახებ“ განსაზღვრული დაგროვებითი საპენსიო სქემის განხორციელებაზე, მართვასა და ადმინისტრირებაზე. მასზე დაკისრებული უფლებებისა და მოვალეობის შესრულებაზე. აქვე მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ სააგენტოს სამეთვალყურეო საბჭო ახორციელებს საპენსიო სააგენტოს საქმიანობის ზედამხედველობას, გარდა საინვესტიციო საქმიანობისა. საინვესტიციო საქმიანობის განხორციელება საქართველოს ეროვნული ბანკის კომპეტენციაა.

კალენდარული წლის დასრულების შემდეგ, არაუგვიანეს 5 თვისა, საპენსიო სააგენტოს ევალება სააგენტოს მიერ განხორციელებული საქმიანობის წლიური ანგარიშის ელექტრონულად ატვირთვა. სააგენტო ძირითადად სახელმწიფო ბიუჯეტიდან ფინანსდება, ასევე მის შემოსავლებს წარმოადგენს გრანტები, შემოწირულობები და საქართველოს კანონმდებლობით ნებადართული სხვა შემოსავლები

²⁴ საპენსიო სააგენტო- საპენსიო სქემის შესახებ. <https://pensions.ge/about/pensionschema>

სსიპ საპენსიო სააგენტოს მიზნებია:

- დაგროვებითი საპენსიო სქემის გამართული ფუნქციონირების უზრუნველყოფა;
- საპენსიო აქტივების განკარგვა, კეთილსაიმედო ინვესტირების პრინციპების დაცვით, როგორც ნდობითი ვალდებულების მქონე პირი, დაგროვებითი საპენსიო სქემის მონაწილეებისა და მათი მემკვიდრეების ინტერესების შესაბამისად;
- დაგროვებითი საპენსიო სქემის ანალიზი, რისკების შეფასება, დაგროვებითი საპენსიო სქემის განვითარებასა და გაუმჯობესებასთან დაკავშირებული ხედვის ჩამოყალიბება და რეკომენდაციების მომზადება და სამეთვალყურეო საბჭოსთვის წარდგენა;
- „დაგროვებითი პენსიის შესახებ“ საქართველოს კანონითა და საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებული სხვა შესაბამისი საქმიანობის განხორციელება.

სსიპ საპენსიო სააგენტოს ამოცანებია:

- აღრიცხოს დაგროვებით საპენსიო სქემაში განეწვებული დასაქმებულები და თვითდასაქმებულები და თითოეული მონაწილისთვის ინდივიდუალური საპენსიო ანგარიში შექმნას;
- გახსნას ანგარიში ეროვნულ ბანკში ან/და კომერციულ ბანკებში;
- განახორციელოს საპენსიო შენატანების ადმინისტრირების ელექტრონული სისტემის მართვა და ადმინისტრირება, მათ შორის, მესამე პირების მეშვეობით;
- დადოს ხელშეკრულებები:
 - აქტივების მმართველ კომპანიასთან (კომპანიებთან), სპეციალიზებულ დეპოზიტარსა და საინვესტიციო საქმიანობის ან ადმინისტრაციული საქმიანობის განხორციელებისათვის საჭირო ნებისმიერი მომსახურების ან/და საქონლის მიმწოდებელ პირ(ებ)თან;

- ბუღალტრული, აუდიტორული, იურიდიული, აქტუარული მომსახურებებისა და საპენსიო სააგენტოსთვის საჭირო სხვა მომსახურების გამწვევ პირ(ებ)თან;
 - აქტივების მმართველი კომპანიისგან (კომპანიებისგან), სპეციალიზებული დეპოზიტარისგან, ღია საფონდო ინსტრუმენტისგან და სხვა მომსახურების გამწვევ პირებისგან მოითხოვოს და მიიღოს ინფორმაცია საპენსიო სააგენტოს სახელით განხორციელებული ნებისმიერი გარიგების შესახებ;
 - განახორციელოს პენსიების გაცემის პროცესის ადმინისტრირება;
 - დადოს ხელშეკრულებები საპენსიო სააგენტოს საქმიანობისთვის აუცილებელი უძრავი ქონების ან მოძრავი ქონების (მათ შორის, აღჭურვილობის ან პროგრამული უზრუნველყოფის) განკარგვის თაობაზე;
 - დააკომპლექტოს საპენსიო სააგენტოსთვის თანამშრომლები და უზრუნველყოს კონკურენტუნარიანი ანაზღაურების პირობების შექმნა;
 - მოამზადოს საპენსიო სააგენტოს წლიური ბიუჯეტი და წარუდგინოს სამეთვალყურეო საბჭოს;
 - განიხილოს და გაატაროს შესაბამისი ღონისძიებები საპენსიო შენატანთან დაკავშირებულ საკითხებზე;
 - შეიმუშაოს და მიიღოს სამართლებრივი აქტები საპენსიო შენატანების გადახდის წესების, ინფორმაციის წარდგენის ფორმებისა და ზედმეტად გადახდილი თანხების ადმინისტრირების შესახებ;
 - უზრუნველყოს უფროსი საინვესტიციო ოფიცრისა და საინვესტიციო სამსახურის „დაგროვებითი პენსიის შესახებ“ საქართველოს კანონითა და ამ დებულებით განსაზღვრული უფლებების განხორციელებისა და მოვალეობების შესრულებისათვის საჭირო ყველა რესურსით, მათ შორის, ადამიანური და მატერიალურ-ტექნიკური რესურსებით, რაც გათვალისწინებული იქნება საპენსიო სააგენტოს ბიუჯეტში.²⁵

²⁵ საქართველოს მთავრობის დადგენილება №421 2018 წლის 15 აგვისტო. ქ. თბილისი. მუხლი 3.

საპენსიო სააგენტოს მართვის ორგანიზაციული სტრუქტურა შედგება შემდეგი ძირითადი ქვედანაყოფებისგან:

- დირექტორის აპარატი;
- საინვესტიციო სამსახური;
- შიდა აუდიტის სამსახური;
- ადმინისტრაციული დეპარტამენტი;
- საოპერაციო დეპარტამენტი;
- იურიდიული დეპარტამენტი;
- საზოგადოებასთან ურთიერთობის დეპარტამენტი;
- სამეთვალყურეო საბჭოს სამართლებრივი აქტით განსაზღვრული სხვა სტრუქტურული ქვედანაყოფ(ებ)ი.

ორგანიზაციული სტრუქტურის, საშტატო განრიგისა და ბიუჯეტის შესახებ დადგენილება სამეთვალყურეო საბჭოს 2018 წლის 4 ოქტომბრის, რიგით მეორე სხდომაზე მიიღეს.

დანვრილებით საპენსიო სააგენტოს ორგანიზაციული სტრუქტურის, საშტატო განრიგისა და ბიუჯეტის შესახებ უფრო ვრცლად შეგიძლიათ იხილოთ დანართ 2, 3 და 4-ში.

საპენსიო სააგენტოში მნიშვნელოვან გადაწყვეტილებებს იღებს სამეთვალყურეო საბჭო, რომლსაც ხმის უფლების გარეშე ესწრება საპენსიო სააგენტოს დირექტორიც. საპენსიო სააგენტოს სამეთვალყურეო საბჭოს მიღებული გადაწყვეტილებები ელექტრონულად ქვეყნდება სააგენტოს ვებ გვერდზე.

სამეთვალყურეო საბჭოს წევრები არიან:

- საქართველოს ფინანსთა მინისტრი;
- საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების მინისტრი;

- საქართველოს ოკუპირებული ტერიტორიებიდან დევნილთა, შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრი;
- საინვესტიციო საბჭოს თავმჯდომარე.

როგორც ხედავთ, სამეთვალყურეო საბჭო საკმაოდ მაღალი რანგის ხელისუფლების წარმომადგენლებითაა დაკომპლექტებული. პირველ რიგში, ეს საზოგადოების თვალში საპენსიო სააგენტოსა და მის მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების მიმართ ნდობის ხარისხის ამაღლებას ემსახურება. ამასთანავე, ნათელს ხდის მიღებული გადაწყვეტილებების პროფესიონალურობას, ვინაიდან მის მიღებაში მონაწილეობენ ქვეყნის წამყვანი ეკონომისტები.

საპენსიო სააგენტოში აკუმულირებული აქტივების საინვესტიციო პოლიტიკის შემუშავებისთვის შექმნილია საინვესტიციო საბჭო, რომელიც შედგება ხუთი წევრისაგან. თითოეულ წევრს საქართველოს პარლამენტი ირჩევს 5 წლის ვადით.

საპენსიო სააგენტოს საინვესტიციო საბჭოს ფუნქცი:

- „დაგროვებითი პენსიის შესახებ“ საქართველოს კანონის შესაბამისად შეიმუშავებს საინვესტიციო პოლიტიკის დოკუმენტს და ცვლილებების უფლების გარეშე დასამტკიცებლად წარუდგენს საპენსიო სააგენტოს დირექტორს;

- საჭიროებისამებრ პერიოდულად გადახედავს და შესაბამისად განაახლებს საინვესტიციო პოლიტიკის დოკუმენტს, მათ შორის, აქტივების განთავსების სტრატეგიას;

- ახორციელებს საპენსიო აქტივების ინვესტირებასთან დაკავშირებული ყველა საქმიანობის მონიტორინგსა და შეფასებას არანაკლებ კვარტალში ერთხელ;

- ახდენს საინვესტიციო საქმიანობის საინვესტიციო პოლიტიკის დოკუმენტთან შესაბამისობის შეფასებას და შეუსაბამობის აღმოჩენის შემთხვევაში, მოითხოვს უფროსი საინვესტიციო ოფიცრისგან, გონივრულ ვადაში დასამტკიცებლად წარმოადგინოს

პორტფელის შესაბამისობაში მოსაყვანად განსახორციელებელი ღონისძიებების შესასრულებელი გეგმა;

➤ საპენსიო სააგენტოს წლიური ბიუჯეტის პროექტის მომზადების მიზნით ამზადებს წინადადებებს საინვესტიციო საქმიანობასთან დაკავშირებულ წლიურ ხარჯებთან, მათ შორის, საინვესტიციო სამსახურის თანამშრომლების რიცხოვნობასა და სახელფასო ხარჯებთან და ასევე მომსახურების გამწევ პირებთან, სახელშეკრულებო ურთიერთობით გათვალისწინებულ სხვა გადასახდელებთან დაკავშირებით, და წარუდგენს საპენსიო სააგენტოს დირექტორს;

➤ ახორციელებს სპეციალიზებული დეპოზიტარ(ებ)ისა და აქტივების მმართველი კომპანი(ებ)ის შერჩევას;

➤ განსაზღვრავს და სააგენტოს წლიური ბიუჯეტის პროექტის მომზადების მიზნით საპენსიო სააგენტოს დირექტორს წარუდგენს წინადადებებს უფროსი საინვესტიციო ოფიცრის ანაზღაურების ოდენობის შესახებ.²⁶

ჩამოთვლილ დეპარტამენტებს შორის ყველაზე მნიშვნელოვნად სწორედ საინვესტიციო სამსახური მიიჩნევა. საზოგადოების მასების მთელი ყურადღება სწორედ მათ მიერ გადადგმული ნაბიჯებისკენაა მიმართული. შესაბამისად პასუხისმგებლობაც დიდია. ასევე დიდი როლი აკისრიათ საზოგადოებასთან ურთიერთობის დეპარტამენტს, მათი ვალია დროულად საზოგადოებისათვის მნიშვნელოვანი ინფორმაციის მიზნობრივი აუდიტორიისათვის სათანადო ფორმით, სწორი არხებითა და ინტენსივობით მიწოდება, ასევე დაინტერესებულ პირებთან ურთიერთობების წარმართვა.

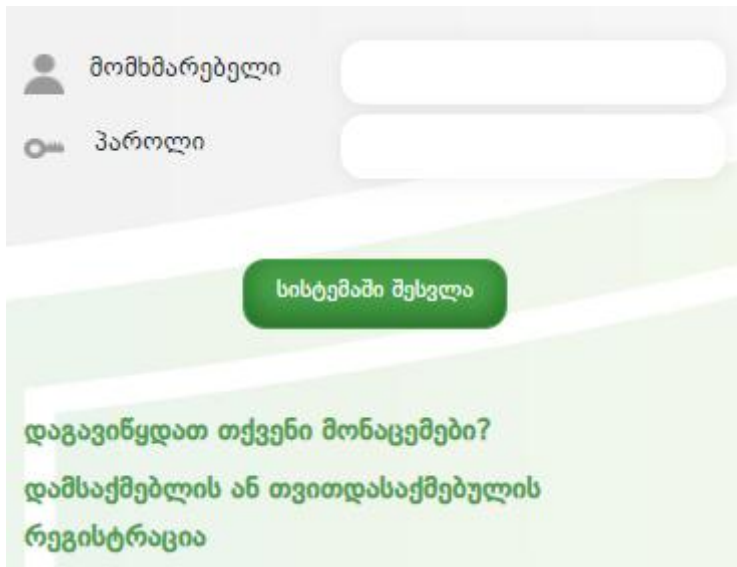
საზოგადოებასთან ურთიერთობის დეპარტამენტის ძირითადი ფუნქციებია:

○ სააგენტოს საზოგადოებასთან ურთიერთობის სტრატეგიის შემუშავება და ეფექტური კომუნიკაციის უზრუნველყოფა;

²⁶ საქართველოს მთავრობის დადგენილება №421 2018 წლის 15 აგვისტო. ქ. თბილისი. მუხლი 12.

- მასობრივი ინფორმაციის საშუალებებთან სააგენტოს ურთიერთობის კოორდინაცია;
- სააგენტოს სარეკლამო და საინფორმაციო კამპანიის წარმოება და, საჭიროებიდან გამომდინარე, ბრიფინგებისა და კონფერენციების ორგანიზება, პრესრელიზებისა და მსგავსი ინფორმაციის მომზადება;
- მომხმარებელზე ორიენტირებული მარკეტინგული სისტემის ფორმირება;
- თემატური ელექტრონული და ბეჭდვითი პუბლიკაციების მომზადება და გავრცელება;
- სააგენტოს საერთაშორისო პროექტების განხორციელების ხელშეწყობა;
- საერთაშორისო ორგანიზაციებსა და დონორ ქვეყნებთან თანამშრომლობა;
- სააგენტოს ინტერესებიდან გამომდინარე, საერთაშორისო კვლევებში მონაწილეობა.

ყოველი კომპანია, რომელსაც ევალება საპენსიო შენატანების განხორციელება, ვალდებულია ონლაინ რეგისტრაცია გაიაროს საპენსიო სააგენტოს ვებ გვერდზე -



pensions.ge. საიტის მოხმარება საკმაოდ ადვილია. ყოველ გვერდზე მითითებულია დახმარების პანელი. ასევე საიტზე ატვირთულია ყველა საჭირო ინფორმაცია, რაც კომპანიას შეიძლება დასჭირდეს დეკლარაციის ატვირთვისა და ინფორმაციის განთავსებასთან დაკავშირებით.

სისტემის მოხმარებას ამარტივებს ისიც, რომ მას პირდაპირი წვდომა აქვს კომპანიის შემოსავლების სამსახურის პირად გვერდთან rs.ge. რეგისტრაციაც სწორედ rs.ge-ზე ავტორიზაციით ხდება. (იხ. დანართი 7.)

დეკლარაცია მანამ არ გადაიგზავნება, სანამ მასში მოცემული ინფორმაცია, სისტემის მონაწილის პირადი ნომერი, სახელი და გვარი საქართველოს მოსახლეობის მონაცემთა ბაზას არ შეუდარდება. ერთი ასოს ან ციფრის შეცდომის შემთხვევაშიც კი სისტემა ითითებს დეკლარაციის გამგზავნს თუ სად არის გაპარული ხარვეზი. საპენსიო სააგენტოს კომპანიის პირადი გვერდის მაგალითი შეგიძლიათ იხილოთ დანართ 6.-ში.

ვებ გვერდზე ასევე მოცემულია სპეციალური კალკულატორი, რომელშიც შესაბამისი მონაცემების მითითების შემდეგ შესაძლებელია თქვენი სამომავლო პენსიის გაანგარიშება.

საპროგნოზო საპენსიო მთვლელები

შემოსავალი თვეში <input style="width: 90%;" type="text"/>	ასაკი პენსიაზე გასვლისას <input style="width: 90%;" type="text"/>
მიმდინარე ასაკი <input style="width: 90%;" type="text"/>	პენსიაზე ყოფნის ხანგრძლივობა <input style="width: 90%; text-align: center; value: 10;" type="text"/>
შემოსავლის საშუალო წლიური ზრდა <input style="width: 90%; text-align: center; value: 4;" type="text"/> %	დაგროვილი თანხა პენსიაზე გასვლისას <input style="width: 90%;" type="text"/>
საშუალო წლიური ამონაკები საპენსიო დანაშოგზე <input style="width: 90%; text-align: center; value: 7;" type="text"/> %	ყოველთვიური პენსია <input style="width: 90%;" type="text"/>
	სულ ასაღები პენსია <input style="width: 90%;" type="text"/>

მაგალითისთვის თუ თქვენ ხართ 18 წლის ქალბატონი, გაქვთ ყოველთვიური 700 ლარის შემოსავალი, პენსიაზე გასვლის თქვენი ასაკია 65 წელი. შესაბამისად საპენსიო ასაკამდე საკმაოდ დრო გაქვთ იმისთვის, რომ თვენი უზრუნველი სიბერე დაგეგმოთ თქვენივე შემოსავლით. აქვე უნდა მიუთითოთ პენსიაზე ყოფნის დრო, დაახლოებით 20 წელი ანუ 85 წლის ასაკამდე. ამ მონაცემებით ეს კალკულატორი შემდეგ შედეგს გვაძლევს.

საპროგნოზო საპენსიო მთვლეელი	
შემოსავალი თვეში 700 ლ	ასაკი პენსიაზე გახვლისას 65 წ.
მიმდინარე ასაკი 18 წ.	პენსიაზე ყოფნის ხანგრძლივობა 20 წ.
შემოსავლის საშუალო წლიური ზრდა 4 %	დაგროვილი თანხა პენსიაზე გახვლისას 322'922.03 ლ
საშუალო წლიური ამონაკები საპენსიო დანაბოგებ 7 %	ყოველთვიური პენსია 2'503.61 ლ
	სულ ასაღები პენსია 600'866.66 ლ

საპენსიო სისტემასთან დაკავშირებული რისკების კონტროლი სრულად საპენსიო სააგენტოს პრეროგატივაა. მათ უნდა შეძლონ, როგორც რეფორმის მომხრე პირების შენარჩუნება და არსებული ნდომის განმტკიცება, ასევე საზოგადოების სხვა ნაწილის თვალში სანდო ნაბიჯების გადადგმა და მათი დადებითი განწყობის მოპოვება. აქვე უნდა აღვნიშნო ისიც, რომ სააგენტოს ვებ გვერდზე რისკების კონტროლის პანელი (პრინციპები და ჩარჩო სტრუქტურა, რისკის კონტროლის პოლიტიკა, რისკის კონტროლის პროცედურები, რისკის კონტროლის მეთოდოლოგიები) ჯერჯერობით ცარიელია და მასზე არანაირი ინფორმაცია არაა განთავსებული, რაც, რა თქმა უნდა, ეჭვებს აჩენს. ასევე ვაკანტურია მთავარი რისკის ოფიცერის თანამდებობაც და, შესაბამისად, არ არის ზუსტად სააგენტოს განსახორციელებელი საინვესტიციო პოლიტიკა განწერილი.

3.2. ახალი საპენსიო სისტემის გავლენა კომპანიებზე

ყოველ კომპანიას, რომელიც ვალდებულია ყოველთვიურად განახორციელოს საპენსიო შენატანები შედარებით გაურთულდა შესასრულებელი სამუშაოები. პირველ რიგში, ეს ხელფასის დაანგარიშების სქემის ცვლილებას შეეხო.

თავდაპირველად ყველაზე მეტი ნეგატივი სწორედ ხელფასის დაანგარიშების ცვლილებამ გამოიწვია. დასაქმებულთათვის იმან, რომ დასაქმებული თუ კი ადრე 1000 ლარიანი დარიცხული ხელფასიდან 20% საშემოსავლოს დაკავების შემდეგ ხელზე 800 ლარს იღებდა, ახალი სისტემით იმავე დარიცხული ხელფასის პირობებში 784 ლარს აიღებს. თუმცა ეს 16 ლარი ($800-784=16$) არ არის დანაკარგი, ეს არის დანაზოგი, რომელსაც დასაქმებული აკეთებს. შესაბამისად იგი ახორციელებს 16 ლარის დაბანდებას, იმის ფონზე, რომ 1,6% უმცირდება ხელზე ასაღები თანხა. თავის მხრივ კომპანია 1000 ლარს ზემოდან ამატებს 2%-ს და, საბოლოოდ, კომპანიის ხარჯი 1016 ლარი ხდება. ეს, რა თქმა უნდა, ნეგატიური დამოკიდებულების ჩამოყალიბების მთავარი ფაქტორია, რომ არაფერი ვთქვათ, სისტემის საიმედოობასა და დაგროვილი თანხის მომავალში გაზრდილი ოდენობით მიღების თაობაზე.

ვინაიდან კომპანიისათვის თითო მუშახელის ხარჯი გაიზრდება, იგი ეცდება აუთსორსინგის განხორციელებას შედარებით ნაკლებად მნიშვნელოვანი მიმართულებებისთვის ან სულაც, თუ ეს შესაძლებელია, ტექნოლოგიის გაუმჯობესებას დასაქმებულთა ჩანაცვლების მიზნით, რაც ასევე გამოიწვევს მომუშავეთა ოდენობის შემცირებასა და უმუშევრობის ზრდას. ეს კი ბოლო წლების ტენდენციას უმუშევრობის შემცირების შესახებ დრამატულად შეცვლის. (იხ. გრაფიკი 3.1.)

გრაფიკი 3.1. უმუშევრობის დონის დინამიკა.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობა (სამუშაო ძალა), ათასი კაცი	2 004.5	1 978.6	1 984.6	2 018.0	1 996.2	1 983.1	1 939.9
დასაქმებული, ათასი კაცი	1 659.4	1 643.4	1 694.4	1 733.8	1 717.3	1 706.6	1 694.2
უმუშევარი, ათასი კაცი	345.1	335.2	290.2	284.2	278.9	276.4	245.7
უმუშევრობის დონე, პროცენტებში	17.2	16.9	14.6	14.1	14.0	13.9	12.7

ბევრმა კომპანიამ გაურკვეველი მოტივებით მათ მიერ გადასახდელი 2%-ის გადახდა დასაქმებულებს გადააკისრა. მსგავსი საქციელი გაუმართლებელი და არაკანონიერია. თუმცა ამის პრეცედენტები არსებობს. იმის გამო, რომ მოსახლეობას სათანადო ცოდნა არ აქვთ თავიანთ უფლებებსა და სისტემის ფუნქციონირებაზე, ისინი მსგავს გაუგებრობებში ეხვევიან. ამისგან განცხვავებით გამოჩნდა რამდენიმე საკმაოდ ცნობილი კომპანია, რომლებიც მომხმარებლის ხარჯსაც, მათ 2%-ს თავის თავზე იღებენ. ეს, პირველ რიგში, უნდა განვიხილოთ, როგორც დადებითი უესტი კომპანიის ხელმძღვანელობის მხრიდან. საზოგადოებრივი პასუხისმგებლობის მაღალი დონე და დასაქმებულთა დადებითი განწყობის მოპოვება იყო სწორედ ამ ნაბიჯის საფუძველი. სავარაუდოდ, მას დროებითი ხასიათი აქვს, რადგან ნებისმიერ კომპანიას ხარჯების მსგავსი მასშტაბებით ზრდა საკმაოდ მძიმე ტვირთად დაანვება.

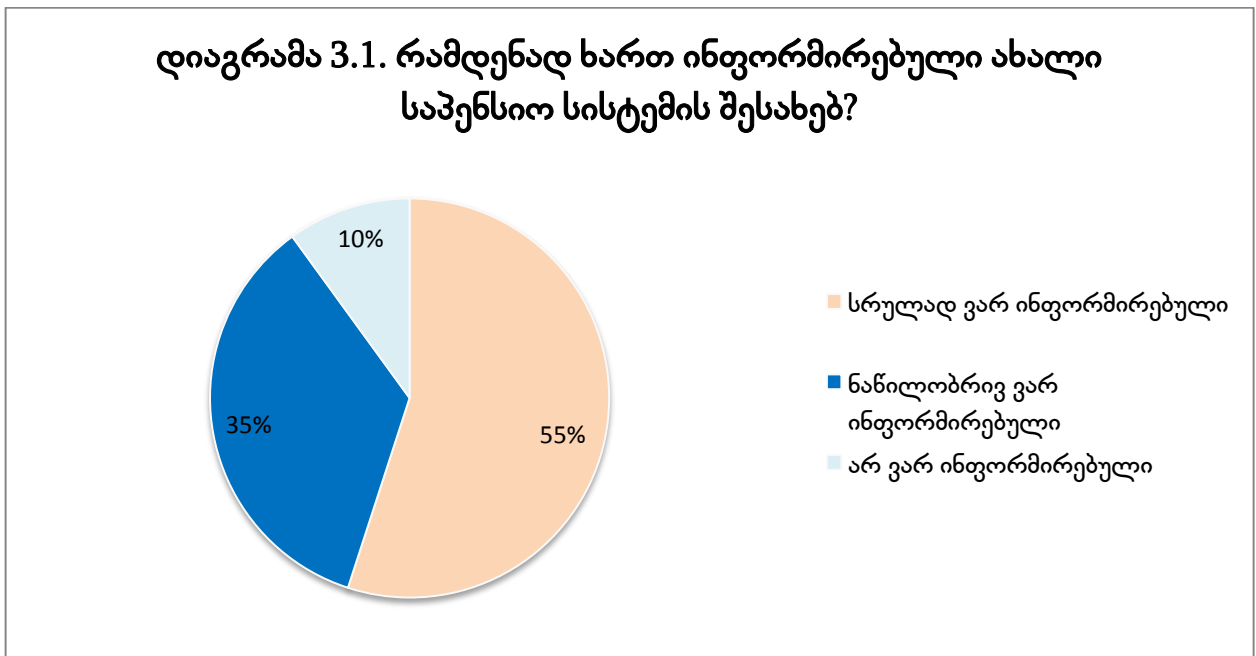
კომპანიის მართვის პოლიტიკაზე ახალი საპენსიო სისტემის გავლენის დასადგენად ჩავატარე კვლევა 20 კომპანიაში. ისინი სრულიად განსხვავდებიან ეთიმანეთისაგან, განსხვავებულია მათი ეკონომიკური საქმიანობის სფერო, რომლებიც მოიცავენ სოფლის მეურნეობას, დამამუშავებელ მრეწველობას, მშენებლობას, საბითუმო და საცალო ვაჭრობას, ტრანსპორტისა და ავტომობილების ინდუსტრიას, კვების სფეროს,

ინფორმაციისა და კომუნიკაციის სფეროს, საფინანსო და სადაზღვევო საქმიანობებს, უძრავ ქონებასთან დაკავშირებულ საქმიანობებს, პროფესიულ, იურიდიულ, სააღრიცხვო სამუშაოებს, განათლებას, ჯანდაცვასა და სოციალური მომსახურების საქმიანობებს, ხელოვნება, გართობასა და დასვენების სფეროს და სხვა სახის მომსახურება. მათი წლიური ბრუნვა 50 000-დან 1 მილიონ ლარამდე და მეტია. გამოკითხულთა შორის იყვნენ შემდეგი კომპანიები:

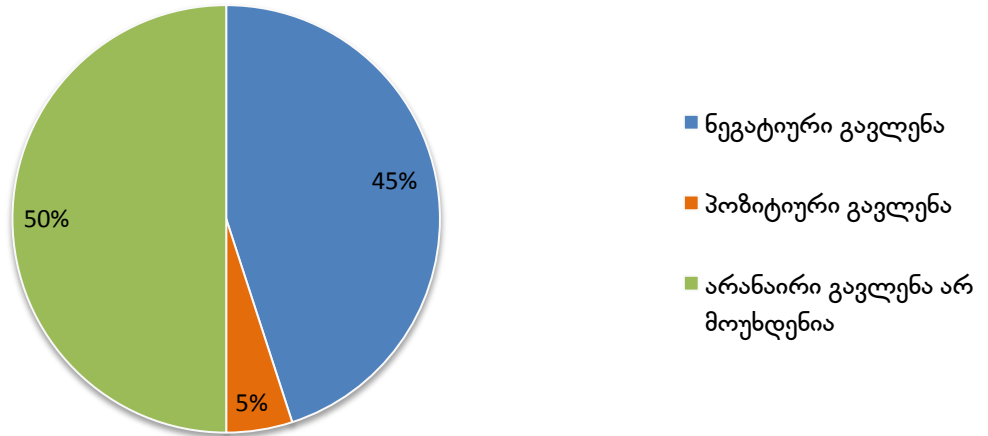
- ✓ შპს ტონა;
- ✓ შპს არტ დეკორი;
- ✓ შპს აგრო;
- ✓ შპს იქსო;
- ✓ შპს ლაით-შპალერი;
- ✓ შპს მამარცო;
- ✓ შპს ვიპაუდიტი;
- ✓ შპს ემ ბი კორპი;
- ✓ შპს აუდიტისა და შეფასების სახლი;
- ✓ შპს პი ემ დენტალი;
- ✓ შპს დენტალ კლინიკ ჯი თი;
- ✓ შპს ენ ჯი ემ ინოვეიშენ დენტალი;
- ✓ შპს კინგსი საქართველო;
- ✓ შპს რასელ რეტფორდი;
- ✓ შპს ტექ ინჟინერინგ გრუფი;
- ✓ შპს პლაზა+;
- ✓ რუსთავის ცენტრალური საავადმყოფო;

გამოკითხულ კომპანიათა მრავალფეროვნება დამეხმარა დამენახა ზოგადი განწყობა კომპანიების მართვის სტრუქტურებს შორის. და ანალიტიკური მიდგომით შემეფასებინა მათ მიერ განცხორციელებული ნაბიჯები.

გამოკითხვის შედეგად ინფორმირებულობის დონე კომპანიებში საკმაოდ მაღალია (იხ. დიაგრამა 3.1). ამ და ბევრ სხვა მნიშვნელოვან საკითხზე ჩატარებულმა კვლევამ აჩვენა რომ კომპანიებიც კი ვერ არიან მყარად მზად იმისთვის, რომ სისტემის გამონვევებს სათანადოდ შეხვდნენ. ისინი ხმამაღლა საუბრობენ კომპანიის თანამშრომლებს შორის ნეგატიური დამოკიდებულების წარმოქმნაზე. (იხ. დიაგრამა 3.2) ასევე კომპანიის მმართველობითი აპარატის წარმომადგენლების აზრით, ამ სისტემას მათი კომპანიისათვის კარგი შედეგის მოტანა არ შეუძლია. გამოკითხულ კომპანიათა სრულ უმრავლესობას გაუჭირდა კითხვაზე „თქვენი აზრით როგორ გავლენას მოახდენს დაგროვებითი პენსიის ამოქმედება თქვენ კომპანიაზე?“ პასუხის გაცემა. თითქმის არცერთს არ გამოუხატავს დადებითი რეაქცია და დადებითი მოლოდინები რეფორმასთან დაკავშირებით.



დიაგრამა 3.2. როგორი გავლენა მოახდინა ახალმა საპენსიო სისტემამ დაქირავებულთა განწყობაზე თქვენს კომპანიაში?

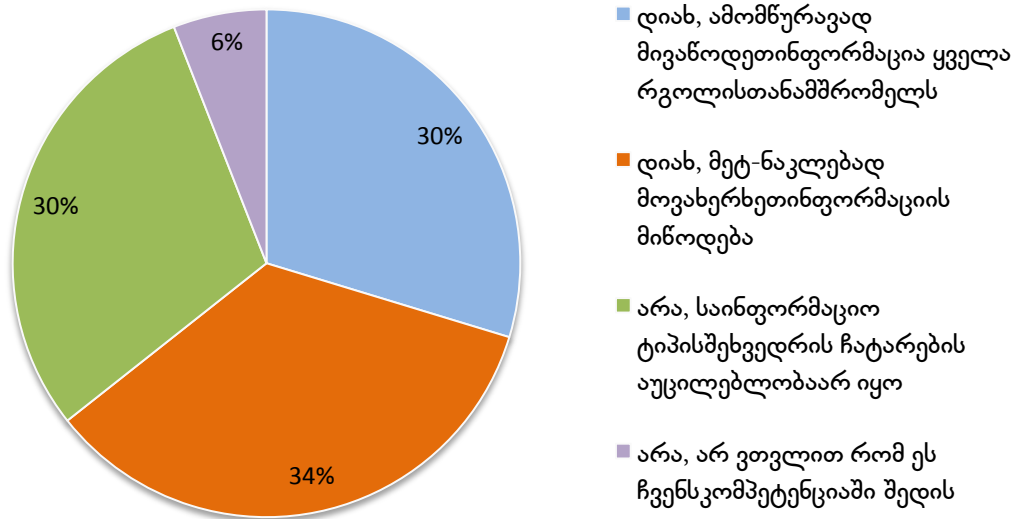


სასურველი იქნებოდა საპენსიო სააგენტოს ან რომელიმე პასუხისმგებელი ორგანოს მიერ ჩატარებულიყო სპეციალური საინფორმაციო სახის შეხვედრები, რომლებიც მოიცავდა ბევრ სხვადასხვა ეკონომიკური სფეროს წარმომადგენელ კომპანას.

საინფორმაციო შეხვედრა გააადვილებთა კომპანიებთან კომუნიკაციას, ასევე გარკვეულ მიმართულებებს მისცემდა მათ, თუ რა სახითა და ფორმით მიეწოდებინათ ინფორმაცია თავიანთი მომუშავეებისათვის.

დიდი წილი საზოგადოებისთვის ინფორმაციის მიწოდებაზე სწორედ კომპანიებს ეკისრებათ, მათ უნდა ჩაატარონ კრებები სადაც დასაქმებულებს დანვრილებით აუხსნიან ახალ დამტკიცებულ სახელფასო და საპენსიო სქემებს. (იხ. დიაგრამა 3.3.).

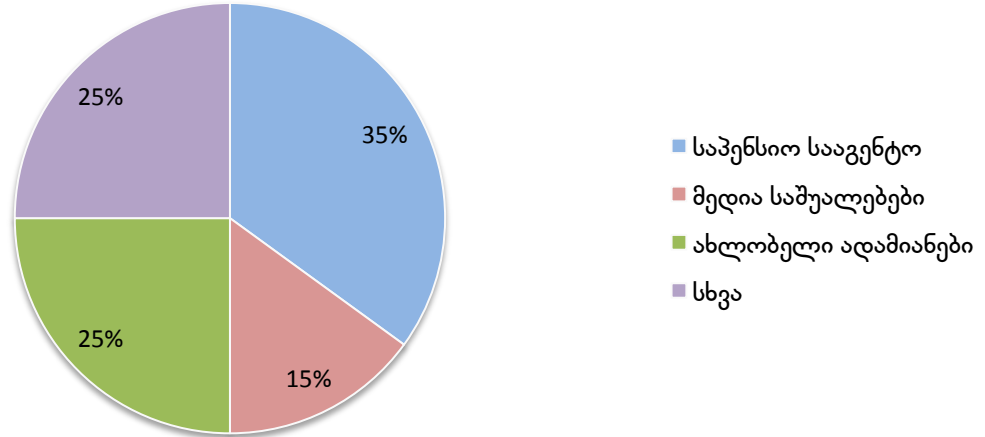
დიაგრამა 3.3. ჩაატარეთ თუ არა საინფორმაციო ტიპის შეხვედრა კომპანიაში თანამშრომელთა ინფორმირების მიზნით ახალ საპენსიო სისტემასთან დაკავშირებით?



კითხვაზე თუ საიდან იღებენ ძირითად ინფორმაციას ახალ საპენსიო სისტემასთან დაკავშირებით, გამოკითხულ კომპანიათა მხოლოდ 35%-მა მიუთითა პასუხად საპენსიო სააგენტო (იხ. დიაგრამა 3.4.). დანარჩენი პასუხები მედია საშუალებებსა და ახლობელ ადამიანებზე გადანაწილდა. სწორედ იმიტომ, რომ მედიას დიდი როლი აქვს ინფორმაციის გავრცელების კუთხით, მითუმეტეს, ისეთ პოლიტიკურად მოტივირებულ ქვეყანაში, როგორც საქართველოა. კარგი იქნებოდა საპენსიო სააგენტოს მიერ მედია მაუწყებლების საშუალებით სწორად ორგანიზებული და მომზადებული მესიჯის გაგზავნა საზოგადოებისათვის.

ამ მესიჯს უნდა ჰქონდეს მასობრივი და ასევე გამოეორებადი ხასითი. ყოველ ნაბიჯზე უნდა მოხდეს საზოგადოების ინფორმირება, რათა მოულოდნელი ცვლილებების შედეგად არ გამოვიწვიოთ მათი გაღიზიანება ან უარყოფითი დამოკიდებულება. რაც, აშკარაა, რომ მოსახლეობაში მუსირებს.

დიაგრამა 3.4. ძირითადად საიდან იღებთ ინფორმაციას ახალი საპენსიო სისტემის შესახებ?

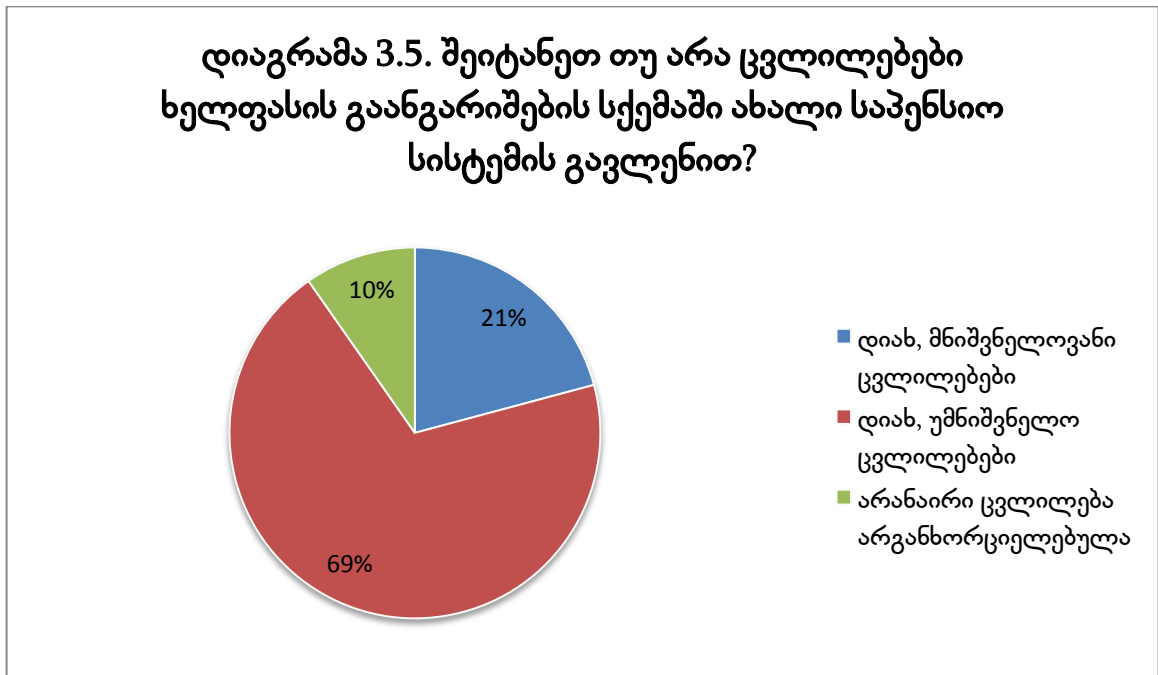


კომპანიებს, რომელთაც აქვთ საპენსიო შენატანების გაკეთების ვალდებულება, შესაბამისი დეკლარაციები უნდა ატვირთონ ელექტრონული ფორმით საპენსიო სააგენტოს ვებ გვერდზე. დეკლარაციის ატვირთვა შესაძლებელია, როგორც ინდივიდუალურად, ერთი პირისათვის, ასევე მთელი ორგანიზაციის თანამშრომლებისა. *(იხ. დანართი 8.)*

ბევრი გამოკითხული კომპანია აღნიშნავს სააგენტოს ვებ გვერდის გაუმართაობის თაობაზე. საიტი გარკვეული ხარვეზებით მუშაობდა, იყო პერიოდი, როცა საიტი სრულად გაითიშა და შეუძლებელი იყო ინფორმაციის ატვირთვა ან პირად გვერდზე შესვლა.

თავდაპირველად, სისტემაში რეგისტრირდებოდა კომპანია სასურველი სახელითა და პაროლით. შემდგომ ბევრ ნაწილს პრობლემა შეექმნა სისტემაში შესვლაზე, რასაც მოჰყვა რეაგირება სააგენტოს საინფორმაციო ჯგუფის მხრიდან და სისტემაში შესასვლელი წინაპირობები შეიცვალა. ახლა საკმარისია მომხმარებლის ველში ლათინური ანბანის პირველი ასოსა და კომპანიის საიდენტიფიკაციო კოდისა და პაროლის შეყვანა.

ყველასათვის მთავარ კითხვაზე „შეიტანეთ თუ არა ცვლილებები ხელფასის გაანგარიშების სქემაში ახალი საპენსიო სისტემის გავლენით?“ პასუხები შემდეგნაირია:



გამოკითხული კომპანიების 85% მიიჩნევს, რომ სისტემა საჭიროებს დახვეწას. ამაზე ბევრი ექსპერტი და პოლიტიკური მოღვაწეც აკეთებს აქცენტს. 30 %-სთვის კი სისტემა სამართლიანი არაა. მათი ოპტიმიზმიც ვერ არის სათანადო სიმალლეზე და ბევრს არ მოელოან. რესპოდენტთა 65% აღნიშნავს, რომ არ აქვს დიდი მოლოდინი სისტემის რეფორმასთან დაკავშირებით.

ყველასათვის ნათელია, რომ რეფორმის განხორციელების პირველი წელი ვერ იქნება სამაგალითო და გამორჩეული. ჯერ, როდესაც მხოლოდ 6 თვეა გასული, რთულია შეფასებების გაკეთება. ეს პერიოდი საპენსიო სააგენტომ უნდა გამოიყენოს ხარვეზების აღმოსაფხვრელად და სისტემის დასახვეწად.

საერთო ჯამში სისტემის საუკეთესო გავლენა კომპანიებზე კორპორატიული მართვის მაღალი სტანდარტების დანერგვა შეიძლება იყოს. ამაზე თავად კომპანიებმა, მათმა მართვის ორგანოებმა უნდა იმუშაონ.

3.3. საპენსიო სისტემის რეფორმის მოსალოდნელი შედეგები

რა თქმა უნდა, ძალიან რთულია სოციალური პროგრამების მოსალოდნელ შედეგებზე საუბარი, მითუმეტეს მაშინ, როდესაც მსგავსი პროგრამის გამოცდილება ქვეყანას არ გააჩნია. შესაბამისად, ნებისმიერი ექსპერტისა თუ პოლიტიკური პირის შეფასება ვარაუდებს ეფუძნება, რომლებიც მაღალი ალბათობით ვერც პროგრამის წარმატებულობაში და ვერც მის წარუმატებლობაში დაგვარწმუნებენ. მსგავსი მოსაზრებების უკეთ გამოხატვისათვის სასარგებლოა სიტუაციურად ახლოს მდგომი ქვეყნების მაგალითების მოყვანა. მათი საწყისი პერიოდის, განხორციელებული რეფორმისა და მიღებული შედეგების ღრმა ანალიზი. შემდგომ კი საკუთარ მაგალითთან შედარება და მომავალი შედეგების პროგნოზირება. საქართველოსთვის უპრიანი იქნება მსგავსი წარსულის მქონე ქვეყნებზე დაკვირვება. მაგალითისთვის, ყოფილ საბჭოთა კავშირში შემავალი იმ ქვეყნების დღევანდელი მდგომარეობა, რომელთაც მნიშვნელოვან შედეგებს მიაღწიეს სოციალურ-ეკონომიკური თვალსაზრისით. ასევე ჩვენი მეზობელი ქვეყნების მდგომარეობის ანალიზი დაგვეხმარება მოსალოდნელი შედეგების შეფასებაში. ვინაიდან მსგავსი გეოპოლიტიკური მდგომარეობა და ისტორიული წარსული საკმაოდ დიდ როლს თამაშობს.

მაგალითისათვის კარგი იქნება სომხეთის გამოცდილების გაზიარება, რომელმაც მნიშვნელოვნად ადრე დაიწყო საზოგადოების ინფორმირება და რომელსაც უკვე მეორე წელია რეალური საპენსიო სისტემა აქვს.

სწორედ საზოგადოების ინფორმირებულობით უნდა დაიწყონ ქვეყნისათვის უმნიშვნელოვანესი რეფორმების გატარება. პირველ ეტაპზე აუცილებელია თემაზე ბევრი საუბარი, დებატები, საჯარო გამოსვლები, საინფორმაციო გადაცემებში მასზე საუბარი და ყველა საშუალების გამოყენება იმისთვის, რომ საზოგადოება ჯერ ახალ თემას შეეგუოს. რადგან საუბარი გვაქვს ისეთ სისტემაზე, რომლის მსგავსი აქამდე არაფერი ჰქონია ქვეყანას. სრულიად გამოუცდელია ამაში. ამას თან ერთვის საზოგადოების ზოგადი ფონი სახელმწიფოს უნდობლობისა და მომავლის უიმედობის შესახებ.

მთავრობა მზად უნდა იყოს იმისთვის, რომ ეს სისტემა, უფრო სწორედ, სისტემისთვის თავის არიდების მცდელობა, შესაძლოა იყოს არალეგალური/არათორმალური საქმიანობების მამოტივირებელი. ვინაიდან ახალი სისტემა არათორმალური ეკონომიკის გაჩენის რისკებს ქმნის.

მთავრობის მაკროეკონომიკური გათვლებით, 10 წელიწადში საშუალო ხელფასი დაახლოებით 90%-ით – 1 717 ათას ლარამდე გაიზრდება. 20 წელიწადში საშუალო ხელფასი დღეს არსებულთან შედარებით – 240%-ით, ხოლო 30 წლის შემდეგ 512%-ით მეტი იქნება.

ხელფასების მსგავსი ტემპებით ზრდის შემთხვევაში, ადამიანს, რომელსაც დღეს აქვს ხელფასი 500 ლარი, ყოველთვიური პენსია 10 წლის დაგროვების შემდეგ – 54 ლარი, 20 წლის დაგროვების შემდეგ – 197 ლარი, 30 წლის დაგროვების შემდეგ კი – 535 ლარი ექნება. ხოლო პირი, რომელსაც დღეს აქვს ხელფასი 1000 ლარი, 10-წლიანი დაგროვების შემდეგ მიიღებს თვეში 109 ლარს, 20-წლიანი დაგროვების შემდეგ – 395 ლარს, ხოლო 30-წლიანი დაგროვების შემდეგ – 1070 ლარს.

გემოაღნიშნული პენსიის ოდენობები მხოლოდ იმ შემთხვევაში იქნება რეალური, თუ მთავრობის მაკროეკონომიკური პროგნოზები, რომელიც საკმაოდ ოპტიმისტურია,

გამართლდება. თუმცა ნებისმიერი სახის გათვლა, თავის თავშივე გულისხმობს ვარაუდს მომავალ შედეგებთან დაკავშირებით და ვერანაირად ვერ ადასტურებს მის უტყუარობას.

ექსპერტები კრიტიკულად აფასებენ იმას, თუ რამდენი ადამიანი ჩაერთვება ახალ საპენსიო სისტემაში. მათი შეფასებით იგი საკმაოდ მცირე იქნება, რასაც ხელს შეუწყობს სისტემის ნებაყოფლობითი ხასიათი და მოსახლეობის უნდობლობის მაღალი ხარისხი.

დაქირავებით დასაქმებულებიდან 251 ათასი ადამიანი 50 წელს ზევითაა, რომელიც პრაქტიკულად ვერ მოახერხებს საპენსიო ასაკამდე საკმარისი აქტივების დაგროვებას. შესაბამისად, რჩება 511 ათასი ადამიანი, რომელიც შესაძლოა, ჩაერთოს დაგროვებით საპენსიო სისტემაში. თუმცა, თუ გავითვალისწინებთ, რომ პროგრამა ნებაყოფლობითია და ქვეყანაში ხელფასები საკმაოდ დაბალია, იმ ადამიანების რიცხვი, ვისაც შეიძლება აღნიშნული პროგრამა შეეხოს, კიდევ უფრო ნაკლები გამოვა. ეს სისტემა კი განწირულია ჩანასახშივე თუკი მასში საკმარისი ოდენობის დასაქმებული არ ჩაერთვება.

ასევე, აღსანიშნავია, რომ ევროპის განვითარებულ ქვეყნებში დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მოდელი წარმატებით ფუნქციონირებს. თუმცა აღმოსავლეთ ევროპის რიგ ქვეყნებში ამან ვერ გაამართლა, რისი მიზეზიც ფინანსური კრიზისი აღმოჩნდა, მოხდა ფონდების კონფისკაცია, შენატანების შემცირება ან შეჩერება. მაგალითისათვის ნორვეგიამ 2008 წლის კრიზისის პერიოდში დაკარგა საპენსიო ფონდებში არსებული თანხის 40%, რაც საკმაოდ მძიმედ დააწვა მოსახლეობას.

რისკებისგან დაზღვეული არც საქართველოა. სისტემაში დაგროვილი აქტივების მართვა საკმაოდ დიდ პროფესიონალიზმს მოითხოვს. რისი გამოცდილებაც არ გაგვაჩნია და ეს სულაც არაა გასაკვირი ქვეყანისთვის, სადაც ფინანსური ინსტიტუტებიდან მხოლოდ საბანკო სექტორი ფუნქციონირებს გამართულად და ერთგვარი მონოპოლიაც კი აქვთ მოპოვებული. თანხების მოძიების კუთხით ალტერნატივა არ არსებობს კომერციული ბანკების გარდა, ვინაიდან ქვეყანაში არ გვაქვს გამართული საბონდო ბირჟა და შესაბამისი

ცოდნა მოქმედებისა. ეს კი გულისხმობს იმას რომ საპენსიო სააგენტოს ანგარიშზე აკუმულირებული თანხის გატანა აუცილებლად საზღვარგარეთულ ბაზრებზე უნდა მოხდეს.

სისტემა შეძლებს კერძო კომერციულ ბანკებზე დამოკიდებულების შესუსტებას, რაც დარწმუნებული ვარ მომავალში დადებითი ეფექტის მომტანი იქნება. ეს ყოველივე გავლენას იქონიებს საპროცენტო განაკვეთზეც. შესაძლებელი იქნება მისი პოზიტიურად ფორმირებაც.

რეფორმიდან შესაძლოა დავინახოთ ერთი დადებითი ეფექტი, რაც შემდეგში გამოიხატება. ასეთი სისტემის ფუნქციონირება გამოიწვევს დეპოზიტების დაგროვებას. ეს შექმნის გარკვეულ რეზერვებს ქვეყნისათვის. მათი სწორი მართვითა და დაბანდებით შესაძლებელი იქნება ამ რეზერვების გაზრდა და გაზრდილი სარგებლის საზოგადოებისათვის დაბრუნება.

მთავრობა მიერ შემოთავაზებული სისტემა დამსაქმებელს ავალდებულებს, გადაიხადოს 2%, რაც აჩენს რისკს, რომ ხარჯების შემცირების მიზნით დამსაქმებელმა შეამციროს ხელფასები ან სამუშაო ადგილების რაოდენობა. ამასთანავე, ამ სისტემით მთავრობას უწევს დამატებით 2%-ის გადახდა, რაც ირიბად ნიშნავს გადასახადების გაზრდას. ახლო პერსპექტივაში ამნ შესაძლოა გამოიწვიოს უმუშევრობის ზრდა, თუმცა შორეულ გეგმებზე გათვლით, მივიჩნევ, რომ ეს ტენდენცია შეიცვლება უკეთესობისკენ. ეს მაშინ მოხდება, როცა ყველა „შეეგუება“ სისტემას და არვისთვის უცხო აღარ იქნება მასთან თანაარსებობა.

სამწუხარო ფაქტია, თუმცა საქართველო არ არის პოლიტიკურად და ეკონომიკურად სტაბილური ქვეყანა, რომ მას მოსახლეობამ საკუთარი ფული 20 ან 30 წლით ანდოს. მეორე საკითხია, რაში გამოიყენებენ ამ ფულს საპენსიო ფონდები, სად დააბანდებენ და რამდენად მომგებიანი იქნება. ეს არ ხდება ვაკუუმში. მასზე არამხოლოდ ქვეყანის ეკონომიკურ-პოლიტიკური ცხოვრების შიდა ფაქტორები, არამედ მსოფლიოში მიმდინარე

ცვლილებები და მნიშვნელოვანი მოვლენები ახდენენ გავლენას. ექსპერტთა შეფასებით, სამუშაო გარემო, ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების დონე ბევრისათვის არ იძლევა დამაიმედებელ პროგნოზებს, იმისას, რომ სისტემა 10-20 წლის შემდეგ გამართულად იმუშავებს.

საქართველოში დაგროვებითი საპენსიო სისტემა რომ წარმატებული აღმოჩნდეს, ამისთვის ქვეყანას სჭირდება მაღალი ეკონომიკური ზრდა, ასევე, სამუშაო ადგილების რაოდენობის, ხელფასებისა და შემოსავლების მნიშვნელოვნად ზრდა. ასევე გასათვალისწინებელია ქვეყანაში თვითდასაქმებულთა მაღალი ოდენობა.²⁷ შემდგომში მათი დამოკიდებულება ახალი საპენსიო სისტემის მიმართ. ვინაიდან თვითდასაქმებულთა ჩართვა სისტემაში ნებაყოფლობითია, რთულია იმის ვარაუდი, რომ ისინი დასაწყის ეტაპზე გამოთქვამენ სისტემაში ჩართვის სურვილს, თან იმ ფონზე, რომ მათი შენატანი პირად ანგარიშზე $2\%+2\%=4\%$ (დასაქმებულისა და დამსაქმებლის პროცენტული წილი ერთად).

ყველა შემთხვევაში სისტემის ნახევრად სავალდებულო ხასიათი მნიშვნელოვანი ფაქტორია მისი ფუნქციონირებისათვის. რომ არა ეს ბერკეტი უამრავი დასაქმებული დაუყოვნებლივ დატოვებდა სისტემას. დღეისათვის სამუშაო ასაკის მქონე მოსახლეობის მხოლოდ 25% არის დაქირავებით დასაქმებული და 34% თვითდასაქმებულია, ხოლო დანარჩენი 41% უმუშევარია ან სამუშაო ძალაში არ შედის. გასათვალისწინებელია სამუშაო ძალაში შემავალი ადამიანების ასაკობრივი განაწილება. დასაქმებულთა 58.4% 40 და მეტი ასაკის ადამიანები არიან, რომლებზეც საპენსიო სქემაში ჩართვის ვალდებულება არ ვრცელდება და დიდი მოლოდინიც არაა იმისა, რომ ისინი სისტემაში ჩართვას მოინდომებენ. მათი უმთავრესი მიზეზი ის იქნება, რომ საპენსიო ასაკამდე სავალდებულოდ მცირე დრო აქვთ დარჩენილი იმისთვის, რომ მართლაც ღირებული თანხის დაგროვება

²⁷ თ. აბსანძე „დაგროვებითი პენსიის დადებითი და უარყოფითი მხარეები“. 10 ნოემბერი 2016
www.FactCheck.ge

მოასწრონ და ამით თავიანთი სიბერე უზრუნველყონ. შედეგად, გამოდის, რომ სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა სამუშაო ასაკის მქონე მოსახლეობის ძალიან მცირე რაოდენობაზე გავრცელდება, რაც მათ ერთგვარად ორმაგ გადასახადს დააკისრებს. მათ უნდა იხადონ დღევანდელი პენსიონერებისათვის და თავიანთი სამომავლო პენსიისათვის ასევე.

იმის გამო, რომ სისტემა საკმაოდ სენსიტიური ხასიათისაა, ადრეულ ეტაპზევე უნდა იქნას გათვალისწინებული სისტემის თანდაყოლილი და გარდაუვალი რისკები. ამას შეგუებული უნდა იყოს მთავრობაც და საზოგადოებაც. და, რაც მთავარია, იმფორმაცია ამაზე დროულად უნდა იყოს მიწოდებული ყველა საჭირო მხარისათვის.

მომდევნო 10-15 წლის განმავლობაში, საპენსიო რეფორმის წარმატებით გატარებისათვის მნიშვნელოვანია, რომ ხელისუფლებამ დროულად მიიღოს შესაბამისი ნორმატიული ბაზა და დაიწყოს კომუნიკაცია საზოგადოებასთან რეფორმის აუცილებლობისა და მისი სიკეთეების თაობაზე. ამის განხორციელება ვერ მოხდება მხოლოდ ერთი ხელისუფლების პირობებში. ეს უნდა იყოს მჭიდროდ გადაჯაჭვული სქემა. მას უნდა გაყვნენ მომავალი მთავრობებიც.

ის ფაქტი, რომ გაიზარდა ხანდაზმულთა ოდენობა, მათ დატინანსებას მეტი სახსრები სჭირდება და ამ ფონზე შობადობა მცირდება, ახალი არაა. აღსანიშნავია, რომ დემოგრაფიული სურათი მსგავსია დანარჩენ მსოფლიოშიც. World Population Aging-ის კვლევის მიხედვით, თუ 2011 წელს 60 წლისა და უფროსი ასაკის ადამიანების რაოდენობა დედამიწის მთლიანი მოსახლეობის 11%-ს უდრიდა, 2050 წლისთვის მისი 22%-მდე ზრდა არის მოსალოდნელი. 2050 წლისთვის 60 წლისა და უფროსი ასაკის ადამიანების რაოდენობა მსოფლიოში 2 მილიარდს გადააჭარბებს. შედეგად, დედამიწის მოსახლეობის დემოგრაფიული პროფილისა და მისი ასაკობრივი ჭრილის მნიშვნელოვანი ცვლილება

და სამუშაო ძალაზე დანაშლის გაძლიერება კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი არგუმენტი საპენსიო რეფორმების დაჩქარების აუცილებლობის დასასაბუთებლად.²⁸

ახალი საპენსიო რეფორმის ამოქმედების შემდგომ შუალედური ანგარიშები მოგვცემს უფრო ნათელ სურათს, იმისა თუ რა მიმართულებით მიდის იგი. ხოლო იმის შეფასება, თუ რამდენად ეფექტიანია ეს სისტემა, შესაძლებელი იქნება ათწლეულების შემდეგ, როდესაც სახეზე გვექნება, რეალურად, პროგრამის მონაწილე პირთა მიღებული სარგებელი.

ამ ეტაპზე რაც შეგვიძლია ისაა, რომ უკეთესის მოლოდინი გვექონდეს. თითოეული მოქალაქე მოტივირებული იყოს იმისთვის, რომ ხელი შეუწყოს პროგრამის განვითარებას. ეს არა მხოლოდ საპენსიო სისტემას ეხება, არამედ ყველა სოციალურ-ეკონომიკურ პროექტს.

²⁸ ი. ასლანიშვილი „საპენსიო სისტემის რეფორმა აუცილებელია“. „Forbes Georgia“ 20 ნოემბერი 2015.

დასკვნა და წინადადებები

საპენსიო სისტემის რეფორმის კონცეფცია წარმოადგენს მთავრობის გეგმას საპენსიო უზრუნველყოფის გაუმჯობესებასთან დაკავშირებით, რომელიც ასახავს გრძელვადიან რისკებს და ითვალისწინებს ქვეყანაში არსებულ სოციალურ-ეკონომიკურ რეალობას.²⁹

ნებისმიერი საპენსიო და სოციალური რეფორმის მიზანი უნდა იყოს პენსიონერებისათვის უკეთესი პირობების შექმნა. მათი დაცვა სიღარიბისგან და ღირსეული სიბერის უზრუნველყოფა. ასევე დამახასიათებელი უნდა იყოს პენსიის ზრდის ტენდენცია და, შესაბამისად, მომავალი თაობის პენსიონერთა უფრო მაღალი შემოსავლით უზრუნველყოფა, რომელიც პირდაპირპროპორციულად დაკავშირებული იქნება დასაქმების პერიოდში მიღებულ შემოსავლებთან და საპენსიო ფონდის საფონდო ბირჟებზე მიღწეულ მოგებასთან. ეს სისტემა თითოეულ მოქალაქეს მოუწოდებს საკუთარ მომავალზე თავად იზრუნოს. რაც მეტ კარიერულ წინსვლას შეძლებს პირი, მით მეტად დაუფასდება ეს მას მომავალში.

ახალი კერძო საპენსიო სისტემა საშუალებას მისცემს დასაქმებულ მოქალაქეებს, უკეთ დაგეგმონ საპენსიო ასაკი და არ იყვნენ დამოკიდებულნი მხოლოდ სახელთფიფო დაფინანსებაზე. ესაა ერთგვარი მოტივაცია პირადი წინსვლისათვის.

რეფორმის საჭიროება ყველასათვის ნათელი იყო. ამას განაპირობებდა ისეთი ნეგატიური ფაქტორები, როგორცაა: საპენსიო ასაკში მყოფი მოსახლეობის რაოდენობრივი ზრდა, შობადობის კოეფიციენტის შემცირება, სამუშაო ასაკში მყოფი მოსახლეობის კლება, მიგრაციული პროცესები, უმუშევრობის დონე, სოციალური ფონი ქვეყანაში და ა.შ.

²⁹ „საქართველოს საპენსიო რეფორმა“ საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო - 2016 წლის მარტის ანგარიში

შეუძლებელია საპენსიო სისტემის ანალიზი მხოლოდ მისი ფინანსური კუთხით. პენსია მხოლოდ ფინანსები არ არის. პენსია არის სახელმწიფოს პასუხი საზოგადოების საჭიროებებზე. სისტემა არ უნდა იყოს ორიენტირებული მხოლოდ ცალკეულ ჯგუფებზე. თუ გვსურს, რომ მან მოგვიტანოს საყოველთაო სარგებელი იგი ნათლად უნდა ასახავდეს არსებულ რეალობას და პასუხობდეს ყველა გამოწვევას. პენსიები პირველ რიგში სოციალური კუთხით უნდა დავინახოთ. გამომდინარე აქედან, მოსახლეობა დიდი ინტერესით ელოდება საპენსიო სისტემის რეფორმის შედეგად მიღებულ სარგებელს. სისტემის ეფექტიანობა პირდაპირ აისახება თითოეულ მოქალაქეზე. თუმცა იმის შეფასებას, თუ რამდენად ეფექტურია არჩეული მოდელი, ჩვენ გრძელვადიან პერიოდში შევძლებთ. მოკლევადიან ანგარიშები კი მოგვცემს მსჯელობის საგანს და მინიშნებებს იმაზე, თუ რა კუთხით უნდა გატარდეს ცვლილებები რათა სისტემა მეტად დაიხვეწოს.

კომპანიები უკვე სახავენ გეგმას, თუ როგორ უნდა მოხდეს ახალი საპენსიო სისტემის გავლენით დაქირავებულებთან ურთიერთობა. როგორ უნდა გამოიყოს მათი მხრიდან ის სახსრები, რომლებიც სახელმწიფომ დაავალა. ასევე სისტემა მნიშვნელოვან გავლენას იქონიებს თვითდასაქმებულებზე. რეფორმატორების აზრით, თვითდასაქმებულთა ის ნაწილი, რომელთაც მაღალი შემოსავალი აქვთ, არჩევს სისტემაში ჩართვას, რათა გრძელვადიან პერსპექტივაში ჰქონდეთ მეტი თანხის მიღების შესაძლებლობა.

დამოუკიდებელი ექსპერტები და გარკვეული პოლიტიკური ძალები აკრიტიკებენ ხელისუფლების მიერ შემოთავაზებული სისტემის ფორმას. მათი თქმით იგი მეტად არასანდოდ გამოიყურება და არ გაამართლებს მრავალი ხელისშემშლელი ფაქტორის გავლენის გამო. რეალურად კი რა შედეგს მოგვიტანს ახალი სისტემა, ამას დრო გვიჩვენებს.

გამოყენებული ლიტერატურა და წყაროები

1. აბსანძე თ. „დაგროვებითი პენსიის დადებითი და უარყოფითი მხარეები“. 10 ნოემბერი 2016 www.FactCheck.ge;
2. ასლანიშვილი ი. „საპენსიო სისტემის რეფორმა აუცილებელია“. „Forbes Georgia“ 20 ნოემბერი 2015.
3. დევდარიანი დ. „საპენსიო რეფორმა საქართველოში“. ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი (IDFI). 13 ოქტომბერი 2015 <https://idfi.ge>;
4. დევდარიანი დ. „საპენსიო სისტემათა მსოფლიო მოდელები საქართველოს კონტექსტში“. ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი (IDFI). 9 დეკემბერი 2015 <https://idfi.ge>;
5. დევდარიანი დ. „საპენსიო სისტემის რეფორმის მიმდინარეობის ანალიზი“. ინფორმაციის თავისუფლების განვითარების ინსტიტუტი (IDFI). 22 იანვარი 2016 <https://idfi.ge>;
6. ევგენიძე ნ. „საპენსიო რეფორმა“. რადიო თავისუფლება. 8 მაისი 2014;
7. ელიზბარაშვილი გ. „საპენსიო რეფორმა“ 10 ივლისი 2017. <http://bpn.ge/> ;
8. იაკობაშვილი ა. „საპენსიო რეფორმის დიზაინი და იდეოლოგია“ 30 იანვარი 2018. Europe For Georgia: <http://eugeorgia.info> ;
9. „საპენსიო რეფორმის განხორციელების მნიშვნელობა საქართველოს სოციალური მდგომარეობის გასაუმჯობესებლად“. აღმოსავლეთ პარტნიორობის სამოქალაქო საზოგადოების ფორუმის საქართველოს ეროვნული პლატფორმა 2016;
10. „საქართველო 2020“- საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგიული დოკუმენტი. მიღებულია 2013 წლის ნოემბერში;
11. საქართველოს მთავრობის დადგენილება №421 2018 წლის 15 აგვისტო. ქ. თბილისი.

12. „საქართველოს საპენსიო რეფორმა“ საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო - 2016 წლის მარტის ანგარიში;
13. საქსტატის 2017 წლის მონაცემი <http://www.geostat.ge> ;
14. “საჭიროა თუ არა საპენსიო რეფორმა?” 2013 ეკონომიკური პოლიტიკის ეროვნული ცენტრი EPRC <http://eprc.ge/>;
15. სოციალური მომსახურების სააგენტოს ვებ გვერდი. „სახელმწიფო პენსია“. 1 იანვარი 2019 <http://ssa.gov.ge>;
16. სუბელიანი ა. „დაგროვებითი პენსია საქართველოში. ახალი შესაძლებლობა, ახალი გამოწვევები“. „Forbes Georgia“ 16 აპრილი, 2015;
17. უცხო სიტყვათა ლექსიკონი, გამომცემლობა ნაკადული. გვერდი 293. სულ გვერდები 434. თბილისი, 1964
18. უროტაძე ჯ. „საპენსიო სისტემები: განვითარების ტენდენციები და მოლოდინები“. ახალგაზრდა მკვლევართა ჟურნალი. №3, ივლისი, 2016;
19. „ქვეყნები საუკეთესო საპენსიო სისტემით“ 8 აპრილი 2016. <http://allnews.ge>;
20. ჭინჭარაძე ბ. „საპენსიო რეფორმის გამოწვევები“. გაზეთი „ბანკები და ფინანსები“. 3 ოქტომბერი 2017. <http://bpn.ge/> ;
21. ხელაია ნ. ინტერვიუ მარტინ ჰუთსებაუთთან. პირველი არხი. 23 მარტი 2018;
22. ჰუთსებაუთი მ. „საპენსიო სისტემის რეფორმა საქართველოში“. ფრიდრიხ ებერტის ფონდი / თბილისის ოფისი. 2017 დეკემბერი.

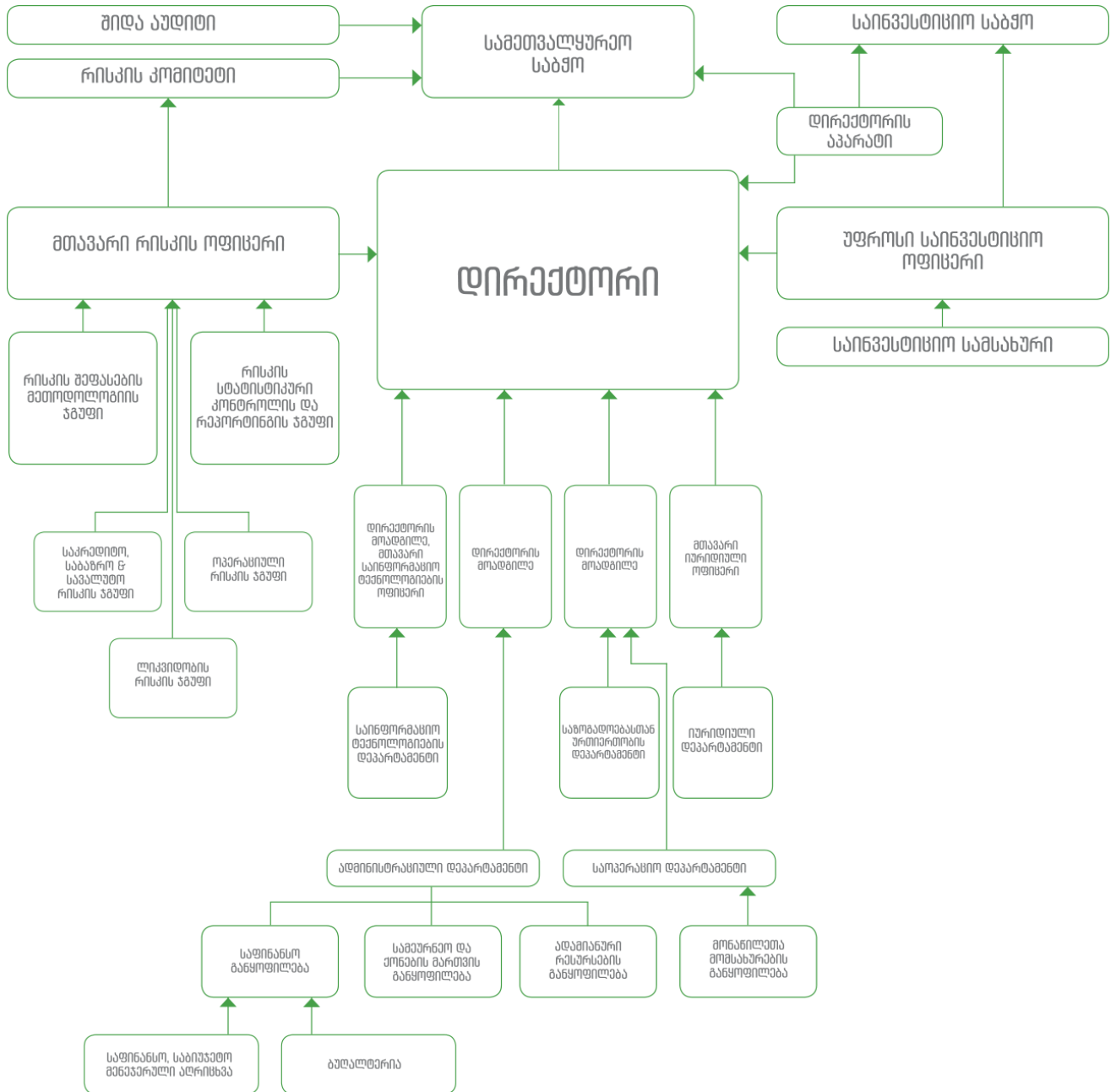
დანართები

დანართი 1. გამოკითხულ დასაქმებულთა რეკომენდაციები და წინადადებები.

გავაუქმებდი
გავხდოდი უფრო გამჭვირვალეს და საიმედოს.
თუნდაც ყველა საჯარო სამსახურებში ჩატარდეს გაცნობითი სემინარი რათა უფრო ზუსტად და კარგად აუხსნან მოცემულ საკითხთან დაკავშირებით
სასურველია იყოს ნებაყოფლობითი
ჯერ ჩამოყალიბდნენ სად უნდა დააბანდონ ფული და მერე ჩამოაჭრან დასაქმებულებს.
გადამხდელთა ნდობის დონის ასამაღლებლად ზუსტ ინფორმაციას მივანვდიდი მათ თუ რაში იხარჯება მათი გადახდილი ფული და როგორ მოახერხებს სახელმწიფო გადამხდელთათვის ვალის დაბრუნებას მათი საპენსიო ასაკის მიღწევის შემდეგ. ასევე, სისტემაში ჩართვას გავხდოდი ნებაყოფლობითს ყველა ასაკის ადამიანისთვის. ხოლო თუ სისტემის ძირითადი სტრუქტურა შეუცვლელია, სახელმწიფოს გადასახადის პროცენტულ წილს გავუთანაბრებდი კომპანიებისა და დასაქმებულების პროცენტულ წილებს.
პროცენტი უნდა გადანაწილდეს ხელფასის მიხედვით, უფრო მაღალ ხელფასზე მაღალი პროცენტი უნდა იყოს, დაბალზე უფრო დაბალი. მაღალ პროცენტს ვინც გადაიხდის მათგან შესული ფული უნდა ნაწილდებიდეს უმუშევრების/ არათორმალურად დასაქმებულების პენსიაზე, რადგან ისინი უფრო იქნებიან პენსიაზე დამოკიდებული მომავალში, ვიდრე ისინი, ვისაც მაღალი ხელფასი ქონდათ და დანაზოგს ისედაც აკეთებდნენ.
დავხვეწავდი ადმინისტრაციულ მხარეს და გავამარტივებდი პროცედურებს ასევე კომუნიკაციის არხებს
ნებაყოფლობითს გავხდოდი თითოეული დასაქმებული პირისთვის
ამ ეტაპზე საქართველოს ბაზრისთვის მიუღებელია მსგავსი (იძულებით) დაგროვებითი საპენსიო სისტემა .

<p>სისტემა საერთოდ გაუმართავია, მხოლოდ საიტი რომ ავილოთ, რამდენიმე დღე ვცდილობთ დეკლარაციის ატვირთვისა და გადაგზავნას. ასევე საპენსიო სააგენტოში აკუმულირებული თანხების მიზნობრივობა არაა განსაზღვრული, რაც არაეფექტიანს ხდის საერთოდ ამ რეფორმის არსს. თანაც, მოსახლეობა არაა მზად ამ რეფორმებისათვის, ცოტა სასაცილოა შრომის ბაზარზე არსებული ხელფასების კვალობაზე ამ რეფორმის გატარება.</p>
<p>გააუქმეთ ეგ უაზრო სისტემა!</p>
<p>საპენსიო ასაკს შევამცირობდი</p>
<p>არ ვარ კომპეტენტური</p>
<p>რეფორმას გადავწვედი 10-15 წლით</p>
<p>საზოგადოებაში ინფორმირებულობის დონეს გავზრდიდი და ვეცდებოდი მეტი კომუნიკაციის წარმოებას</p>
<p>პირველ რიგში გავზრდიდი ინფორმულობის დონეს, 40 წლამდე სასურველია ნებაყოფლობითი იყოს, 40 წლის ზემოთ სავალდებულო.</p>

დანართი 2. საპენსიო სააგენტოს ორგანიზაციის სტრუქტურა.



დანართი 3. საშტატო განრიგის ნუსხა.

თანამშრომლები 2018 წლის 31 დეკემბრის ჩათვლით		სახელფასო ბიუჯეტი					
პოზიციის დასახელება	სამშტატო ერთეული	თვიური თანამდებობრივი სარეზერვისი ("გრისი")	დაწყების თარიღი (სავარაუდო)	საანგარიშო პერიოდის ბოლო	სულ ანაზღაურება საანგარიშო პერიოდში ("გრისი")	შეტიშვნა	
1 დირექტორი	1	15000	14-Sep-18	31-Dec-18	54,000		
2 დირექტორის მოადგილე	1	6500	1-Nov-18	31-Dec-18	13,000		
3 დირექტორის მოადგილე	1	7500	1-Nov-18	31-Dec-18	15,000		
4 დირექტორის მოადგილე	1	7500	1-Nov-18	31-Dec-18	15,000		
5 დირექტორის აპარატის მთავარი სპეციალისტი	1	2500	1-Nov-18	31-Dec-18	5,000		
6 მთავარი ორბილული ოფიცერი	1	5500	15-Oct-18	31-Dec-18	0	დროებით დაფინანსდება დონორების მიერ	
7 სფინანსო განყოფილების უფროსი	1	3750	1-Nov-18	31-Dec-18	7,500		
8 საზოგადოებასთან ურთიერთობის დეპარტამენტის უფროსი	1	4000	1-Nov-18	31-Dec-18	8,000		
9 სისტემური ადმინისტრატორი, საინფორმაციო ტექნოლოგიების დეპარტამენტი	1	2500	1-Nov-18	31-Dec-18	5,000		
10 სამკურნეო და ქიმიკატების მართვის განყოფილების უფროსი	1	2500	1-Nov-18	31-Dec-18	5,000		
11 შიდა აუდიტის უფროსი	1	4500	1-Nov-18	31-Dec-18	9,000		
12 ადამიანური რესურსების განყოფილების უფროსი	1	2000	31-Dec-18	31-Dec-18	0	დროებით დაფინანსდება დონორების მიერ	
13 საოპერაციო დეპარტამენტის მთავარი სპეციალისტი	1	3500	1-Dec-18	31-Dec-18	3,500		
14 საოპერაციო დეპარტამენტის ფინანსური ანალიტიკოსი	5	2000	1-Dec-18	31-Dec-18	10,000		
	სულ	18			150,000		

დანართი 4. ბიუჯეტის შეთანხმება.


საჯარო სამართლის იურიდიული პირი		დანართი N3
საპენსიო სააგენტო		
2018 წლის ბიუჯეტი (ოქტომბერი - დეკემბერი)		
დასახელება	მთლიანი ბიუჯეტი	
ნაშთი პერიოდის დასაწყისისთვის	0	
შემოსულობები	398,331	
შემოსავლები	0	
მ.შ. საბიუჯეტო სახსრები	0	
მ.შ. საკუთარი შემოსავლები	0	
არაფინანსური აქტივების კლება	0	
ფინანსური აქტივების კლება (ნაშთის გამოკლებით)	0	
ვალდებულებების ზრდა		
გადასახდელები	349,331	
ხარჯები	150,000	
შრომის ანაზღაურება ("გროსი")	96,831	
სრულად გარემონტებული საოფისე ფართი (ქირა)	15,000	
საქონელი და მომსახურება (ვებ გვერდი, ლოგო, ბეჭედი, სხვა დიზაინი)	79,500	
საინფორმაციო კამპანია	0	
პროცენტი	0	
სუბსიდიები	0	
გრანტები	0	
სოციალური უზრუნველყოფა	8,000	
სხვა ხარჯები (მათ შორის, რეგიონებში ვიზიტები)	49,000	
არაფინანსური აქტივების ზრდა	12,600	
საოფისე ინვენტარი (18 თანამშრომელზე)	27,000	
კომპიუტერული ტექნიკა, ტელეფონები, პრინტერები	1,400	
საერთო მოხმარების სხვადასხვა ტექნიკა (პრინტერები, სხვ.)	8,000	
სხვა არაფინანსური აქტივები	0	
ფინანსური აქტივების ზრდა (ნაშთის გამოკლებით)	0	
ვალდებულებების კლება	0	
ნაშთის ცვლილება	0	
ნაშთი პერიოდის ბოლოსთვის	0	

დანართი 5. გამოკითხულ კომპანიათა რეკომენდაციები და წინადადებები.

საჭიროა მეტი სანდოობა და გარანტიები. ასევე არჩევანის ქონა
ადმინისტრირებისათვის ელექტრონული სისტემის მეტი მოქნილობა
გავაჩენდი სანდოობის მეტ მექანიზმს და ავამაღლებდი ინფორმირებულობის დონეს, როგორც საზოგადოებაში ისე კომპანიებში
ხელფასის გაანგარიშების კუთხით
თანხის გამოყენება საშემისავლო გადასახადის გადახდის შემდეგ უნდა იყოს შესაძლებელი გარკვეული დროის შემდეგ. მაგალითად 50 წლის მერე
სისტემის უფრო გამართულად მუშაობა
მეტ არჩევანს დაუტოვებდი დასაქმებულებს და ასევე კომპანიებს. მოვახდენდი კომპანიების დიფერენცირებას ეკონომიკური სექტორების მიხედვით ან წლიური ბრუნვის მიხედვით.
რეფორმის ამოქმედებას გადავწევდი რამდენიმე წლით, მანამდე ვიმუშავებდი საზოგადოების სათანადოდ მომზადებისთვის
ნებაყოფლობითს გავხდით ყველასთვის

*შენიშვნა: კომპანიათა კონფიდენციალობა დაცულია.

დანართი 6. კომპანიის პირადი გვერდი საპენსიო სააგენტოს საიტზე.



საპენსიო სააგენტოს ადმინისტრირებას ელემენტარული სისამისა

დახმარება

შეფასება

პრობლემა

დახმარება

დახმარება

დახმარება

დახმარება

საპენსიო სააგენტოს მონაცემები

თემა	დედასტრუქტურის თარიღი	დედასტრუქტურის ნომერი	დედასტრუქტურის სახელი	დედასტრუქტურის თანხა
მაისი	196149	196148	194167	19316
აპრილი				
მარტი				
თებერვალი				
იანვარი				

5 ჩანაწერი

საბალანსო თანხა : 0.00 ლარი

დანართი 7. საპენსიო სააგენტოს სისტემაში რეგისტრაცია.

დამსაქმებლის ან თვითდასაქმებულის პირველადი რეგისტრაცია

ავტორიზაცია

საიდენტიფიკაციო კოდი ? <input type="text"/>	მომხმარებელი ? <input type="text"/>
დამსაქმებელი ? <input type="text"/>	პაროლი ? <input type="text"/>
ორგანიზაციულ-სამართლებრივი ფორმა ? <input type="text"/>	გაიმორჩეთ პაროლი ? <input type="text"/>
	მობილური ტელეფონის ნომერი ? <input type="text"/>
	ელექტრონული ფოსტა ? <input type="text"/>

დანართი 8. ინდივიდუალური დეკლარაცია (მარტივი ფორმის).

დეკლარაციაში დასაშვებულის დამატება / წახვა					
პირადი ნომერი	<input type="text"/>	სახელი	<input type="text"/>	გვარი	<input type="text"/>
დარიცხული ხელფასი ?	0	<input type="text"/>	ნებაყოფლობით ჩართული ?	<input type="checkbox"/>	
შენატანი 2% + 2% ?	0	<input type="text"/>			
				<input type="button" value="გაუქმება"/>	<input type="button" value="შენახვა"/>

ინდივიდუალური დეკლარაცია (რთული ფორმის).

დეკლარაციაში დასაშვებულის დამატება / წახვა					
პირადი ნომერი	<input type="text"/>	სახელი	<input type="text"/>	გვარი	<input type="text"/>
დარიცხული ხელფასი ?	0	<input type="text"/>			
დამატებითი სარგებელი ?	0	<input type="text"/>			
საშემოსავლო გადასახადი ?	0	<input type="text"/>	არაფულადი სარგებელი ?	0	<input type="text"/>
ხელზე ასაღები თანხა ?	0	<input type="text"/>	სხვა დაკავებული ?	0	<input type="text"/>
შენატანი 2% + 2% ?	0	<input type="text"/>	ნებაყოფლობით ჩართული ?	<input type="checkbox"/>	
				<input type="button" value="გაუქმება"/>	<input type="button" value="შენახვა"/>