

საქართველოს განათლებისა და მეცნიერების სამინისტრო
აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი

ბიზნესის, სამართლის და სოციალურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი

დიანა უგლავა

*საპენსიო დაზღვევისა და უზრუნველყოფის სისტემის რეფორმირების
როლი ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებაში*

ბიზნესის ადმინისტრირების დოქტორის აკადემიური ხარისხის
მოსაპოვებლად წარდგენილი

დ ი ს ე რ ტ ა ც ი ა

სპეციალობა: ფინანსები 0204

სამეცნიერო ხელმძღვანელი:
პროფესორი გიორგი ლავთაძე

ქუთაისი

2018

შინაარსი:

შესავალი	3
თავი 1. საპენსიო დაზღვევის სისტემის თეორიული საფუძვლები	14
1.1. საპენსიო დაზღვევის სისტემის, როგორც სოციალურ-ეკონომიკური კატეგორიის თანამედროვე არსი	14
1.2. საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემების კლასიფიკაცია და ტიპოლოგია	32
1.3. გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნების სოციალური უზრუნველყოფისა და საპენსიო სისტემების რეფორმის მიზანშეწონილობა და ძირითადი გამოწვევები	47
თავი 2. საპენსიო სისტემების ეკონომიკური მექანიზმის ჩამოყალიბება და განვითარება მსოფლიოში	67
2.1. საპენსიო სისტემების განვითარების მსოფლიო გამოცდილება	67
2.2. საქართველოს სახელმწიფო საპენსიო სისტემის ფორმირება და ეტაპობრივი განვითარება	78
2.3. საპენსიო ფონდები, როგორც ბიზნეს-ორგანიზაციები და საპენსიო სისტემის რეალიზაციის ინსტრუმენტი	100
თავი 3. საპენსიო სისტემების რეფორმირება თანამედროვე მსოფლიოში: ძირითადი ტენდენციები და პერსპექტივები	111
3.1. საპენსიო სისტემების ფუნქციონირებისა და რეფორმირების გამოცდილება	111
3.2. კერძო საპენსიო ფონდების ფორმირებისა და განვითარების პრობლემები და პერსპექტივები საქართველოში	123
3.3. საპენსიო სისტემის რეფორმირება საქართველოში	133
დასკვნა და რეკომენდაციები	158
გამოყენებული ლიტერატურა	167

შესავალი

თემის აქტუალობა. სახელმწიფოს სოციალურ-ეკონომიკური პოლიტიკის ერთ-ერთ მთავარ ასპექტს საპენსიო უზრუნველყოფის საკითხი წარმოადგენს. თავისი სოციალურ-ეკონომიკური არსით საპენსიო უზრუნველყოფა გამოხატავს საზოგადოების შრომითი შესაძლებლობების არმქონე ნაწილის ინტერესთა შეთანხმებას იმ დანარჩენ ნაწილთან, რომელიც ქმნის მატერიალურ კეთილდღეობას.

მიუხედავად იმისა, რომ პირველად საპენსიო სისტემები წარმოიშვა 100 წელზე მეტი ხნის წინ და განვლო რეფორმირების არაერთი ეტაპი, დღესდღეობით, საპენსიო უზრუნველყოფის პრობლემები განვითარებულ ქვეყნებშიც კი ისევ აქტუალურია. ამავე პრობლემების წინაშე დგას საქართველოც და მისი სახელმწიფო საპენსიო სისტემა. ეს, პირველ რიგში, დაკავშირებულია დემოგრაფიულ ფაქტორებთან, რომლებიც თითქმის არასდროს არ იყო სრულფასოვნად გათვალისწინებული რეფორმების გატარების დროს. დემოგრაფიული მდგომარეობა საქართველოში, ისევე როგორც განვითარებული ქვეყნების უმრავლესობაში (აშშ, ევროპა, ავსტრალია), თანამედროვე ეტაპზე ხასიათდება იმ თავისებურებით, რომ შრომისუნარიანი მოსახლეობის რაოდენობის ზრდა შენელებულია, ან ხდება მისი შემცირება. ამასთან ერთად, არსებობს 60 წელზე მეტი ასაკის მოსახლეობის სწრაფი ზრდის ტენდენცია, 80 წელზე მეტისაც კი, რასაც გარდაუვლად მივყავართ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ადამიანთა რიცხოვნობის პოტენციური ზრდისკენ. ანუ, იზრდება პენსიონერთა რიცხვი.

ეკონომიკის განვითარებამ და მოსახლეობის ცხოვრების დონის ამაღლებამ როგორც განვითარებული, ისე განვითარებადი ქვეყნების უმრავლესობაში არამარტო გაამძაფრა დემოგრაფიული ფაქტორები, არამედ წარმოშვა საპენსიო სისტემის მდგომარეობაზე მოქმედი ახალი ფაქტორები. მათ შორის სიცოცხლის ხანგრძლივობის ზრდა შობადობის შემცირების პირობებში, რაც იწვევს დისბალანსს შენატანებსა და განაცემებს შორის; ადრეული გასვლა პენსიაზე, რაც ნიშნავს შრომის პერიოდის და შენატანების ხანგრძლივობის შემცირებას; შრომისუნარიან მოსახლეობაზე დამოკიდებულების კოეფიციენტისა და შესაბამისი ტვირთის ზრდას.

საქართველო, ისევე როგორც სხვა „დაბერებული“ სახელმწიფოები, დღევანდელი გადასახედიდან, შეიძლება აღმოჩნდეს ისეთ მდგომარეობაში, რომ ვერ შეძლოს თავისი საპენსიო ასაკის მოსახლეობის უზრუნველყოფა პენსიით და სამედიცინო, თუ სოციალური დახმარებით. ამრიგად, შესაძლოა მომავალი პენსიონერები არ იყვნენ უზრუნველყოფილი ღირსეული სიბერით. ყველაზე პესიმისტური სცენარით - პენსიონერთა უზრუნველყოფის სირთულეებმა, შეიძლება, 2050 წლისათვის, გლობალური ფინანსური კრიზისიც კი გამოიწვიოს.¹ ზემოთქმულიდან გამომდინარე, საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემების საკითხის შესწავლა ერთ-ერთი აქტუალური პრობლემაა არამარტო ჩვენთვის, არამედ მთელს მსოფლიოში. ამასთან, პრობლემის გადაჭრის გზების ძიების დროს, სასურველია დავეყრდნოთ ამ მხრივ არსებულ საუკეთესო უცხოურ გამოცდილებას და შევაჯეროთ ის ჩვენს რეალობასთან. საჭიროა არ დავივიწყოთ, რომ სახელმწიფოს გარდა, ვითარების გაუმჯობესების მხრივ, საკმაოდ დიდი როლი ენიჭება ბიზნეს-სექტორის შესაბამის ინსტიტუციებსაც, რაც აისახა კიდევ წარმოდენილ სადისერტაციო ნაშრომში.

მიმდინარე ეტაპზე, საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტის ხარჯებში აღინიშნება საპენსიო დატვირთვების წილის ზრდის ტენდენცია, რაც ჩვენის აზრით გახდა საფუძველი იმისა შემუშავებულიყო რეფორმა გადანაწილებითი საპენსიო სისტემის მასშტაბების შემცირების აუცილებლობასა და დაგროვებითი სისტემის განვითარებასთან დაკავშირებით. რისთვისაც პირველ რიგში, აუცილებელია შეიქმნას ხელსაყრელი გარემო, რომლის ფორმირება მოხდება საკანონმდებლო-ნორმატიული, სოციალურ-პოლიტიკური და სხვა ფაქტორების ზემოქმედებით. თუმცა, როგორც სხვადასხვა ქვეყნების გამოცდილება გვიჩვენებს, საპენსიო სისტემების რეფორმირებას ხშირად მივყავართ სოციალურ უკმაყოფილებამდე, რამდენადაც ეს დაკავშირებულია ან საპენსიო ასაკის ზრდასთან, ან პრეფერენციულ პენსიებზე უარის თქმასთან, ან საპენსიო ფონდებში შენატანების ზრდასთან. ამიტომ, სახელმწიფოს ხელში არსებული მექანიზმების მიზანმიმართულ გამოყენებასთან ერთად, აუცილებელია მიკრო დონის

¹ საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია, საქართველო 2020
<https://napr.gov.ge/source/%E1%83%A1%E1%83%A2%E1%83%A0%E1%83%90%E1%83%A2%E1%83%94%E1%83%92%E1%83%98%E1%83%90/ViewFile.pdf>

გააქტიურების ხელშეწყობა, რაც უფრო დაბალანსებულ ვითარებას შექმნის და ალტერნატივათა მრავალფეროვნებას დაეყრდობა.

საქართველოში ახლა იწყება სახელმწიფო განაწილებითი სისტემიდან სავალდებულო დაგროვებით სისტემაზე გადასვლა. მიმდინარე რეფორმა ხასიათდება მწვავე პრობლემებით, რომლებიც არ არის საკმარისად დამუშავებული მეცნიერული შესწავლისა და კვლევის თვალსაზრისით. სწორედ ამიტომ ავირჩიეთ ეს საკითხი მოცემულ დისერტაციაში საკვლევ ობიექტად, რაც განაპირობებს კიდევ მის აქტუალობას.

დისერტაციაში, ძირითადად, აქცენტი გადატანილ იქნა უცხოური წყაროებიდან მიღებული ინფორმაციისა და განვითარებული თუ განვითარებადი ქვეყნების გამოცდილების შესწავლაზე და მათი გათვალისწინების შესაძლებლობებზე საქართველოს საპენსიო სისტემის განვითარებისა და რეფორმირების პროცესში რაც პირდაპირ ახდენს გავლენას კერძო საპენსიო ფონდების ფუნქციონირებასა და ბიზნეს-სექტორის განვითარებაზე .

აღსანიშნავია, რომ ბოლო წლებში, უცხოურ და ადგილობრივ პრაქტიკაში, სულ უფრო თვალნათელი ხდება აუცილებლობა სინთეზური ანალიზისა და კომპლექსური მიდგომის გამოყენებისა აღნიშნული პრობლემების შესწავლისადმი. კრიზისული მდგომარეობის გამოვლენის ფორმები მსოფლიოს უმრავლეს საპენსიო სისტემებში და მათი მართვის ინსტრუმენტების შერჩევა მნიშვნელოვანი ფაქტორების უფრო ეფექტურად გამოვლენისათვის, წინდახედულობა ქმედებებში და დანაკარგების დონის შემცირება არასასურველი დემოგრაფიული ტენდენციის და ეკონომიკის პირობებში, ასევე ობიექტია თანამედროვე კვლევებისათვის. სწორედ ასეთმა ვითარებამ განსაზღვრა მოცემული სადისერტაციო ნაშრომის ძირითადი მიზნის ფორმულირება.

პრობლემის შესწავლის მდგომარეობა. ნებისმიერი თანამედროვე ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური პოლიტიკის ერთ-ერთ უმთავრეს საკითხს წარმოადგენს მოსახლეობის დაბერების, პენსიონერთა მზარდი წილისა და ამ კატეგორიის მოქალაქეთა სოციალური დაცულობის პრობლემა.

მოსახლეობის ასაკის მატება, როგორც ასეთი, გარდაუვალი და პროგნოზირებადი მოვლენაა. გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნების მოსახლეობის უმეტეს ნაწილს კი არ

აქვს იმის შესაძლებლობა, რომ გააკეთოს გარკვეული რაოდენობის დანაზოგი და სიბერეს ღირსეულად შეხვდეს. ამიტომ სახელმწიფო მზად უნდა იყოს უზრუნველყოს საპენსიო ასაკის ადამიანებისათვის ცხოვრების ყველანაირი აუცილებელი პირობა.

განვითარებად ქვეყნებში საერთო მდგომარეობის გაუმჯობესებასთან ერთად გაიზარდა სიცოცხლის ხანგრძლივობაც. 2050 წლისთვის 65 წლის და მეტი ასაკის მოსახლეობის ოდენობის მომატებას 10 და 20%-მდე ვარაუდობენ. ამასთან, ხანშიშესულ ადამიანთა 80% იცხოვრებს მცირე შემოსავლის მქონე ქვეყნებში.

არიან კი ეს ქვეყნები მზად მოსახლეობის ამ ნაწილზე ზრუნვისათვის და მათთვის ღირსეული საცხოვრებელი გარემოს შექმნისათვის? გააჩნია კი ქვეყანას საკმარისი რესურსი უზრუნველყოს სამართლიანობა თაობებს შორის?

თანამედროვე საპენსიო სისტემები ვერ ახერხებენ დაფარონ საზოგადოების საჭიროებები:

- ქვეყნები გახდნენ მეტად ურბანიზებული და ოჯახებს ნაკლები შვილები ყავთ, რაც იწვევს მოხუცებზე ზრუნვის მრავალწლიანი ტრადიციების ჩამოშლას ალტერნატიული მექანიზმების არსებობის გარეშე.
- თანამედროვე ინდივიდუალური საპენსიო სისტემები არ მოიცავს არაფორმალურად მომუშავე მოსახლეობას განვითარებადი ეკონომიკის პირობებში. ზოგიერთ რეგიონში ეს სექტორი შეადგენს დასაქმებულთა რიცხვის 2/3 ნაწილს, ან უფრო მეტს. მსოფლიო ბანკის საპენსიო მონაცემთა ბაზის მიხედვით ფორმალურ სექტორშიც კი საპენსიო უზრუნველყოფა ფუნქციონირებს დასაქმებულთა იმ ნაწილისათვის, ვინც მოღვაწეობს 1990 წლიდან, რაც დიდ გავლენას ახდენს საპენსიო შემოსავლის ოდენობაზე.

ბოლო ათწლეულის განმავლობაში მნიშვნელოვანი ცვლილებები მოხდა საპენსიო სისტემებში, მათ შორის ათობით რეფორმა არამდგრადი pay-as-you-go² სქემებისა მთელს ევროპაში და სხვა რეგიონებში. აგრეთვე აღსანიშნავია გლობალური ექსპანსიის „სოციალური პენსიის“ რეფორმა, რომელიც წარმოადგენს ფულად გადარიცხვებს ახალგაზრდობიდან სიბერეში.

² უწოდებენ სახელმწიფო გადანაწილებითი ტიპის საპენსიო სისტემას

ჩვენ ვიცით რომ არ არებობს საპენსიო პოლიტიკის უნივერსალური გადაწყვეტა, რომელიც ყველა ქვეყანაში ერთნაირი წარმეტებით იმუშავებს. სამაგიეროდ, ჩვენ უნდა გამოვიჩინოთ მოხერხებულობა და დავაკავშიროთ განვითარებადი ფინანსური ტექნოლოგიები ქვეყნის ეკონომიკასთან, რათა გამოირკვეს, თუ როგორ უნდა გაგრძელდეს უფროსი თაობის მოქალაქეების მზარდი რაოდენობის საპენსიო უზრუნველყოფა და დავიცვათ ისინი სიღარიბისგან. საერთაშორისო გამოცდილება გვიჩვენებს, რომ ეს შესაძლებელია:

- გამოვიყენოთ თანამედროვე ტექნოლოგიები, როგორცაა ავტო-ჩარიცხვა საპენსიო ფონდებში, რაც საპენსიო დანაზოგს გაზრდის. რამოდენიმე ქვეყანა უკვე იყენებს ამ მეთოდს. მაგალითად, ახალ ზელანდიაში და დიდ ბრიტანეთში 6 მილიონზე მეტი ადამიანი პირველად შეუერთდა პროფესიულ საპენსიო სქემას ბოლო 4 წლის განმავლობაში. თურქეთი არის ბოლო ქვეყანა, რომელმაც მიიღო ეს მოდელი.
- მიმაგრებული ფინანსური ჩართულობით მივიღებთ საპენსიო დანაზოგების ზრდას. მას შემდეგ, რაც თანხის გადარიცხვა საშუალებას მისცემს ხალხს დააგროვოს ფული, მათთვის ასევე ხელმისაწვდომი იქნება ისეთი ფინანსური პროდუქტი, როგორცაა საპენსიო დანაზოგი.
- ინოვაციური ფინანსურ-ტექნიკური მექანიზმების გამოყენებით შესაძლებელია მოკლე და გრძელვადიანი დანაზოგების გაკეთება, რაც საშუალებას აძლევს ადამიანს გარკვეული რაოდენობის თანხა გადადოს პენსიისთვის. მაგალითად, ინდოეთმა, კენიამ და მექსიკამ შეიმუშავეს მექანიზმი, რომელიც ეყრდნობა ადგილობრივ თემურ დაჯგუფებებს, რათა მოხდეს საპენსიო შენატანების გაკეთება არაფორმალურად მომუშავე სექტორისგან. მობილური ტელეფონის გამოყენებით ქმნიან საპენსიო უზრუნველყოფის ანგარიშებს და მასზე თანხის ჩარიცხვა ბანკომატებით და სხვა საშუალებებით შეუძლიათ.

საპენსიო უზრუნველყოფის რეფორმირების პრობლემის და თანამედროვე საზოგადოებაში მისი ადაპტაციის კვლევას საქართველოში დიდი ხნის ისტორია არა აქვს. გასული საუკუნის 90-იანი წლების დაწყებამდე არ აღინიშნებოდა სოციალური

უზრუნველყოფის სისტემის სერიოზული გადახედვის აუცილებლობა, არ არსებობდა საჭიროება ეკონომიკური მეცნიერების მიღწევების გამოყენებისა და ამ მხრივ არსებული პრაქტიკული გამოცდილება უცხოური ქვეყნებისა საკმაოდ მწირი იყო. საპენსიო უზრუნველყოფის უუნარობამ დამოუკიდებლად, ჩარევისა და ხელშეწყობის გარეშე შეესრულებინა თავისი ძირითადი ფუნქციები, მიგვიყვანა სერიოზულ სირთულეებამდე და გასული საუკუნის 90-იანი წლების ბოლოს ქვეყანა აღმოჩნდა კრიზისულ მდგომარეობაში.

მსგავსი პრობლემების გადაწყვეტის ზოგიერთი ვარიანტი მოცემულია ცალკეულ სამეცნიერო კვლევებში, რომლებიც ეძღვნება სხვადასხვა ქვეყნებში საპენსიო რეფორმების ანალიზს, არასახელმწიფო საპენსიო ფონდების საქმიანობას და სხვა საინტერესო ასპექტებს. ამჟამად, პერიოდულ და სამეცნიერო ლიტერატურაში დიდი ყურადღება ექცევა საპენსიო სისტემის რეფორმირებასა და განვითარებას. ასევე, განიხილება საპენსიო ასაკის ცვლილება, არაშრომისუნარიანი მოსახლეობის უზრუნველყოფის ეკონომიკური პრობლემები და სხვა. ქვეყანაში განხორციელებული საპენსიო რეფორმების სხვადასხვაგვარი შედეგები იწვევს დიდი რაოდენობით დისკუსიებს, როგორც ქვეყნის შიგნით, ისე მის ფარგლებს გარეთ, რაც, კიდევ ერთხელ, გვაფიქრებინებს საკითხის შესწავლისადმი უფრო დეტალური და სისტემური, კომპლექსური მიდგომების გამოყენების აუცილებლობას.

მიუხედავად იმისა, რომ საქართველოში სოციალური პოლიტიკის სფერო მრავალი მეცნიერის კვლევის ობიექტი გამხდარა წლების განმავლობაში, ფუნდამენტური გამოკვლევები, განსაკუთრებით კი საპენსიო სისტემების რეფორმირების გამოცდილების გათვალისწინებით, ფაქტობრივად არ შექმნილა. სამეცნიერო პუბლიკაციებში არაერთხელ იყო განხილული სოციალური სფეროს ესა თუ ის საკითხი, მაგრამ მათ მიერ შემოთავაზებული რეკომენდაციები ხშირად არასისტემატიზებულ ხასიათს ატარებდა, რაც ქმნიდა უკმარისობის განცდის საფუძველს. აღნიშნულ პრობლემატიკას მრავალი ქართველი (თ. ბერუჩაშვილი, რ. გველესიანი, თ. ვერულავა, ი. მესხია, გ. ნიკოლეიშვილი, გ. უფლისაშვილი, ნ. ჭითანავა, ნ. ხადური, გ. ღავთაძე, ნ. შონია, თ. გუგეშაშვილი და სხვ.) და უცხოელი (ა. ანტონოვი, ო. ბერებინა, ე. ჟუკოვი, ა. დილნოტი, რ. დისნეი, კ. მაიერი, პ. ჯონსონი და სხვ.) მეცნიერ-ეკონომისტების და

პრაქტიკოსი მკვლევარები სწავლობდა. თუმცა, ნაშრომთა უმეტესობაში საპენსიო უზრუნველყოფის რეფორმირებისა და სათანადო ფინანსური ინსტიტუტების განვითარების შესაძლებლობის საკითხები კვლევის შედეგებით ვიწრო სპექტრით და მხოლოდ რომელიმე კონკრეტული მიმართულებით ყურადღების გამახვილებით ხასიათდებოდა.

ზემოთქმულიდან გამომდინარე, ჩვენი ნაშრომის ძირითადი წვლილი მდგომარეობს საპენსიო სისტემის რეფორმირების პრობლემათა იმ კუთხით განხილვაში, რომელზეც ნაკლებად იყო გამახვილებული ყურადღება სხვადასხვა სამეცნიერო კვლევებში. ამასთან, წარმოდგენილ დისერტაციაში, უცხოური გამოცდილების შესწავლის საფუძველზე, საკითხები უფრო კომპლექსურად არის განხილული და შესაბამისი ანალიზის საფუძველზე შემუშავებულია საპენსიო სისტემათა რეფორმირების სათანადო რეკომენდაციები, რომლებიც ეხება როგორც მაკრო, ისე მიკრო დონეებს.

აღნიშნული, კიდევ ერთხელ, ადასტურებს საკვლევი პრობლემის აქტუალობას, მოცემული ნაშრომის ღირებულებასა და მნიშვნელოვნებას.

ნაშრომის მიზანი და ამოცანები. სადისერტაციო ნაშრომის ძირითად მიზანს წარმოადგენს, ერთი მხრივ, საქართველოს საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემების ფუნქციონირებისა და რეფორმირების ეტაპების შესწავლა, მათი გამოცდილების გამოყენება მიკროდონეზე მოქმედი ბიზნეს-სუბიექტების განვითარებისათვის და მეორე მხრივ, საქართველოში მიმდინარე საპენსიო რეფორმის გავლენა კერძო საპენსიო ფონდებზე. საპენსიო სისტემების ეკონომიკური საფუძვლის შესწავლისა და დემოგრაფიული მდგომარეობის ცვლილების პირობებში განვითარებულ და განვითარებად ქვეყნებში ჩატარებული რეფორმების ძირითადი ტენდენციების გამოვლენის საფუძველზე, საქართველოს წინაშე მდგომი პრობლემების გაანალიზებით, საპენსიო რეფორმის მიმდინარეობაში შესაბამისი ფინანსური ინსტიტუტების როლის განსაზღვრისა და მათი პოტენციალის მაქსიმალურად გამოყენებისათვის საფუძვლების შექმნის წინადადებების შემუშავება.

დასახული მიზნების მისაღწევად, დისერტაციის ფარგლებში გადაჭრილია შემდეგი კონკრეტული ამოცანები:

- საპენსიო სისტემების ძირითადი სახეების შესწავლა და ანალიზი;
- საპენსიო სისტემის ტიპის განმსაზღვრელი ფაქტორების გამოვლენა და მოქმედ საპენსიო სისტემაზე მათი გავლენის ჩვენება;
- საპენსიო ფონდების საქმიანობისა და საპენსიო უზრუნველყოფაზე მათი ზეგავლენის შესწავლა;
- განვითარებულ და განვითარებად ქვეყნებში საპენსიო რეფორმების განხილვა და გაანალიზება;
- საზღვარგარეთის გამოცდილების საქართველოს საპენსიო სისტემის რეფორმირებაში გამოყენების შესაძლებლობების გამოვლენა და აუცილებლობის დასაბუთება;
- საქართველოს საპენსიო სისტემის რეფორმის მთავარი მიმართულების ჩვენება და განვითარების კონკრეტული წინადადებების შემუშავება, შესაბამისი ინსტიტუციების როლისა და მნიშვნელობის გამოკვეთის საფუძველზე;
- საქართველოში მიმდინარე საპენსიო რეფორმის შესაძლო ეფექტი ქვეყანაში მოქმედ არასახელმწიფო (კერძო) სადაზღვევო კომპანიებზე.

ნაშრომის მეცნიერული სიახლე. ნაშრომის მთავარ მეცნიერულ სიახლეს წარმოადგენს:

- საპენსიო დაზღვევისა და უზრუნველყოფის პრობლემებზე ჩატარებული სამეცნიერო გამოკვლევათა შესწავლის ანალიზის, შეფასებისა და განზოგადების საფუძველზე, გამოვლენილია საქართველოში საპენსიო რეფორმის ძირითადი მიზეზები და მასზე მოქმედი ფაქტორები;
- სოციალური პოლიტიკის, როგორც მოსახლეობის ცხოვრების დონის განმსაზღვრელი უმნიშვნელოვანესი ინსტრუმენტის, არსის, დანიშნულებისა და მიზნის დღემდე არსებული არაერთი თეორიული და მეთოდოლოგიური მიდგომის კომპლექსური ანალიზის საფუძველზე, ჩამოყალიბებულია საქართველოში ერთიანი სოციალური პოლიტიკისა და სოციალური დაცვის სრულყოფილი სისტემის განვითარების ახალი კონცეფცია;

- გაანალიზებულია ევროპული მოდელების ძირითადი ინსტრუმენტები, პრინციპები და საქართველოს სოციალური სისტემის სამომავლო განვითარებისა და მოსახლეობის კეთილდღეობის დონის ამაღლებისათვის, დადასტურებულია მათი დანერგვის აუცილებლობა.

კვლევის ობიექტი და საგანი. კვლევის ობიექტს წარმოადგენს საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემები და მათი რეფორმირების გზები განვითარებულ და გარდამავალი ეკონომიკის მქონე ქვეყნებში.

კვლევის საგანს წარმოადგენენ ფაქტორები, რომლებიც განსაზღვრავენ საპენსიო სისტემების ტიპებს და ძირითად თავისებურებებს, რომლებიც გვხვდებიან სხვადასხვა ქვეყნებში განსხვავებული ეკონომიკური განვითარების პირობებში.

ნაშრომის თეორიული და პრაქტიკული მნიშვნელობა. ნაშრომს აქვს, როგორც თეორიული, ისე პრაქტიკული მნიშვნელობა. სადისერტაციო ნაშრომში კვლევა ჩატარებულია საქართველოს საპენსიო სისტემის რეფორმირების ოპტიმალური მიმართულებების შესარჩევად. ამიტომ ნაშრომში წარმოდგენილმა წინადადებებმა და დასკვნებმა შესაძლოა, პრაქტიკული გამოყენება ჰპოვოს როგორც შესაბამისი სახელმწიფო პოლიტიკის ფორმირებისა და განხორციელების, ისე სისტემაში შემავალი ცალკეული ინსტიტუციის განვითარების მონახაზის ფორმირების პროცესში.

კვლევის მეთოდოლოგია და ავტორის წვლილი. წარმოდგენილ სადისერტაციო ნაშრომში დასმული პრობლემების, განხილული საკითხების შესწავლისა და კვლევის თეორიულ და მეთოდოლოგიურ საფუძველს წარმოადგენს კლასიკური და თანამედროვე ეკონომიკური თეორიები, საპენსიო დაზღვევის სისტემებთან დაკავშირებული ქართველ და უცხოელ მეცნიერ-ეკონომისტთა გამოკვლევები, საერთაშორისო ორგანიზაციათა ანგარიშები, ანკეტური გამოკითხვების სტატისტიკური მასალები, ოფიციალური სტატისტიკური ინფორმაცია, საკანონმდებლო და ნორმატიული დოკუმენტები, სხვა საჯარო ინფორმაცია და ა.შ.

საქართველოში მიმდინარე საპენსიო რეფორმის შესახებ მოსახლეობის ინფორმირებულობის გამოსავლენად ჩატარდა ონლაინ გამოკითხვა აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მასშტაბით.

სადისერტაციო ნაშრომით განსაზღვრული მიზნების მიღწევისა და ამოცანების რეალიზების დროს, ცალკეული საკითხის დამუშავების პროცესში, კვლევის ზოგად-მეცნიერულ მეთოდებთან ერთად გამოყენებულია სინთეზის, ანალიზის, შედარებითი, ისტორიული, რაოდენობრივი, გრაფიკული, სტატისტიკური და სხვა მეთოდები.

საპენსიო დაზღვევისა და უზრუნველყოფის სისტემებში არსებულ თანამედროვე პრობლემებზე და მათი დაძლევის გზებზე არსებულ კვლევებში ავტორის წვლილი წარმოჩენილია შემდეგ მეცნიერულ შრომებში:

1. უგლავა დ., საპენსიო სისტემების რეფორმა განვითარებულ ქვეყნებში, აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, მეორე საერთაშორისო კონფერენცია: თანამედროვე განვითარების ეკონომიკური, სამართლებრივი და სოციალური პრობლემები, 29-30 სექტემბერი, 2017, ქუთაისი, გვ. 103-104;
2. უგლავა დ., საქართველოში მიმდინარე საპენსიო რეფორმა, ჟურნალი ეკონომიკა, #3-4, თბ., 2017, გვ. 6-17;
3. უგლავა დ., სოციალური დაცვის სისტემა და მისი განვითარების ტენდენციები საქართველოში, ჟურნალი ეკონომიკა #1, თბ., 2017, გვ. 32-55;
უგლავა დ., სახელმწიფო და კერძო საპენსიო სისტემები, მათი განვითარების პერსპექტივები საქართველოში, აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მოამბე, 2016 N1(7), ქუთაისი, გვ. 55-65; Review on the Article "State and Private Pension Systems, Prospects of Their Development in Georgia" by Doctoral student Diana Uglava; Prof. Viktor Chuzhykov, vice-rector of KNEU, Kyiv, Ukraine; Centre of International Academic Mobility, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman.
4. უგლავა დ., საპენსიო სისტემის რეფორმირების საკითხები საქართველოში, საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი, აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, მეოთხე საერთაშორისო ეკონომიკური კონფერენცია IEC-2016, ეროვნული ეკონომიკის განვითარების მოდელები: გუმინ, დღეს, ხვალ, ჟ. ბიზნეს ინჟინერინგი, #3, 2016, თბ., გვ. 143-146.

5. Uglava D. „Global pension crisis and reform challenge in Georgia”; 12th International Academic Conference “ Social Sciences for Regional Development 2017”. 20.10.-21.10.2017. Daugavpils University. Daugavpils, Latvia

დისერტაციის მოცულობა და სტრუქტურა. დისერტაცია მოიცავს კომპიუტერზე ნაბეჭდ 166 გვერდს. იგი შედგება შესავლის, სამი თავის, 9 პარაგრაფის, დასკვნების და გამოყენებული ლიტერატურის სიისაგან.

თავი 1. საპენსიო დაზღვევის სისტემის თეორიული საფუძვლები

1.1 საპენსიო დაზღვევის სისტემის, როგორც სოციალურ-ეკონომიკური კატეგორიის თანამედროვე არსი

უძველესი დროიდან დღემდე კაცობრიობა არ არის დაზღვეული ბუნებრივი და სოციალური რისკებისგან, რომელიც საფრთხეს უქმნის სიცოცხლეს, ჯანმრთელობას, შრომისუნარიანობას, ქონებას და სხვა ინტერესებს. ადამიანები ყოველთვის დგანან საფრთხისაგან დაცვის აუცილებლობის წინაშე. ამ მუდმივმა აუცილებლობამ მიიყვანა ხალხი სადაზღვევო უზრუნველყოფის შექმნამდე.

სადაზღვევო უზრუნველყოფა ეკონომიკური შინაარსით მოიაზრებს ადამიანთა რეაქციას მოულოდნელი, განუსაზღველი და დიდი ხარჯების გამომწვევ ბუნებრივ და სოციალურ მოვლენებზე. ადამიანებს შორის ეკონომიკური ურთიერთობების კონკრეტული მიზანია გამანადგურებელი ეფექტის მქონე ბუნებრივი კატასტროფების თავიდან აცილება, გადალახვა და შეზღუდვა, რათა უზრუნველყოს უწყვეტი და შეუფერხებელი წარმოების პროცესი, არსებული ცხოვრების დონისა სტაბილურობისა და მდგრადობისათვის. ეს წარმოადგენს სადაზღვევო უზრუნველყოფის ეკონომიკურ კატეგორიას.[3]

ამ ეკონომიკური კატეგორიის სპეციფიკას განსაზღვრავენ შემდეგი ნიშნები:

- სტიქიური უბედურების დადგომის შემთხვევითი ხასიათი ან ბუნების დესტრუქციული ძალების სხვა გამოვლინება;
- ზარალის გამოსახვა ნატურალურ ან ფულად ფორმაში;
- ზარალის ანაზღაურების ობიექტური აუცილებლობა;
- კონკრეტული მოვლენის შესახებ გაფრთხილების და შედეგების გადალახვის ღონისძიებების გატარება.

სადაზღვევო უზრუნველყოფის, როგორც ეკონომიკური კატეგორიის არსს წარმოადგენს სადაზღვევო რისკი და ეკონომიკური სუბიექტების სადაზღვევო რისკისა და ინტერესების დაცვა.

დაზღვევის ეკონომიკური არსი გენეტიკურად მჭიდრო კავშირშია სადაზღვევო უზრუნველყოფის ცნებასთან. დაზღვევას და სადაზღვევო უზრუნველყოფას საერთო და განსხვავებული მახასიათებლები გააჩნია. საერთო მდგომარეობს იმაში, რომ სადაზღვევო უზრუნველყოფა და დაზღვევა - ეს ეკონომიკური ურთიერთობები დაკავშირებულია სპეციალური სადაზღვევო რეზერვების და ფონდების შექმნასა და გამოყენებასთან. განსხვავება გამოიხატება იმაში, რომ სადაზღვევო უზრუნველყოფა მოიცავს მისი განხორციელების ორ მეთოდს: თვითდაზღვევას და პირდაპირ დაზღვევას. აქედან გამომდინარე, ლოგიკურად და ფაქტიურად დაზღვევა უფრო ვიწრო მცნებაა ვიდრე სადაზღვევო უზრუნველყოფა; ისტორიულად დაზღვევა წარმოიშვა უფრო გვიან, ვიდრე სადაზღვევო უზრუნველყოფა.[4]

როგორც ეკონომიკური კატეგორია დაზღვევა წარმოადგენს ეკონომიკური ურთიერთობების სისტემას, რომელიც მოიცავს მიზნობრივ ფულად საშუალებათა ფონდების ფორმირების მეთოდებისა და ფორმების ერთობლიობას და მათ გამოყენებას ზარალის ანაზღაურების მიზნით სხვადასხვა გაუთვალისწინებელი მოვლენებისას, ასევე მოქალაქეთა დახმარებას მათ ცხოვრებაში სხვადასხვა რისკების დადგომისას.

სოციალური დაზღვევა არის ნებისმიერი სახელმწიფოს მიერ დაფინანსებული პროგრამა შემდეგი ოთხი მახასიათებლით: სარგებლით; შემოსავლებისა და ხარჯების მოცულობით; დაფინანსების წყაროებით; და მასში მონაწილე მოსახლეობის მიმართ აუცილებელი მოთხოვნებით.

განვითარებული ქვეყნების გამოცდილება და პრაქტიკა გვიჩვენებს, რომ საბაზრო ურთიერთობები თავისი განვითარების ფარგლებში წარმოქმნის თავის საპირისპირო - გარანტირებულ სოციალურ დაცვას შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე მოსახლეობისთვის. საბაზრო ურთიერთობების შედეგებია: არასტაბილურობა იწვევს მოთხოვნას სტაბილურობაზე; შემოსავლების დიფერენციაცია იწვევს მოთხოვნას უფრო სამართლიან შემოსავლების გადანაწილებაზე; ინფლაცია - ფასების დარეგულირებას; უმუშევრობა - სოციალურ გარანტიებს და ა. შ. ამიტომ აუცილებელ მექანიზმს საბაზრო ურთიერთობებში საპენსიო სისტემა წარმოადგენს, ქმნის რა გარანტირებულს მუდმივ სოციალურ ბალანსს საზოგადოებაში, ხელს უწყობს სტაბილურ ეკონომიკურ განვითარებას ქვეყანაში. სამეცნიერო ლიტერატურაში არ ეთმობა საკმარისი ყურადღება

ისეთ ცნებებს როგორცაა „პენსია“, „საპენსიო უზრუნველყოფა“, „საპენსიო სისტემა“. უმეტეს შემთხვევაში ისინი მოიცავენ იდენტურ შინაარსს. მაგალითად, საპენსიო უზრუნველყოფა - ეს, როგორც წესი არის მატერიალური უზრუნველყოფის ფულადი ფორმა ხალხისთვის, რომელთაც გარკვეული მიზეზების გამო არ შეუძლიათ მუშაობა. პენსია კი არის ფულადი თანხის ოდენობა, რომელსაც იღებენ ინდივიდები შრომითი საქმიანობის შეწყვეტის შემდეგ. საპენსიო სისტემა წარმოადგენს მექანიზმს, რომელიც უზრუნველყოფს თანხის შეგროვებას და ბენეფიციარებზე გაცემას. [87]

მსოფლიო პრაქტიკა იცნობს საპენსიო უზრუნველყოფის ორ ძირითად ფორმას, დაფუძნებულს სოლიდარობის, გადანაწილების ან დაგროვებით პრინციპებზე. ბოლო ათწლეულებში აღინიშნება ამ ორი სისტემის ერთგვარი დიფუზია, ისევე როგორც სულ უფრო ფართო ხასიათს იღებს საპენსიო დაზღვევის კერძო და კომბინირებული (სახელმწიფო-კერძო) სისტემების პრაქტიკა. მსოფლიო პრაქტიკა ადასტურებს იმას, რომ საპენსიო სისტემა სულ უფრო მეტად მოდის წინააღმდეგობაში თანამედროვე, დემოგრაფიული დაბერების პროცესთან დაკავშირებულ სოციალურ-ეკონომიკურ პრობლემებთან. შრომისუნარიანი მოსახლეობის თანაფარდობა საპენსიო ასაკის მოსახლეობასთან სისტემატურად კლებულობს, სიცოცხლის საშუალო ასაკი კი - მატულობს, პენსიით მოსახლეობის უზრუნველყოფა მოითხოვს ქვეყნის მთლიანი შიდა პროდუქტის სულ უფრო მზარდ ნაწილს, რის გამოც სოციალური დაცვის სისტემები სულ უფრო მეტი ფინანსური რესურსების მობილიზების აუცილებლობის წინაშე დგებიან, რაც საფრთხეს უქმნის სახელმწიფოების ფინანსურ მდგრადობას და განვითარების პერსპექტივებს.

მატერიალური დახმარება ფულადი ფორმით შეიძლება აღმოჩენილ იქნას ნებისმიერი პირისათვის, ვისაც ასაკის მატების ან სხვა მიზეზთა გამო შეეზღუდა შრომისუნარიანობა, ან ნებისმიერი სხვა პირისთვის. საპენსიო უზრუნველყოფა - ეს პირდაპირ არის დაკავშირებული ინდივიდის შრომით საქმიანობასთან. მატერიალური დახმარების პროცესი, ზომა, ვადები და პირობები გამომდინარეობს გამომუშავებული ხელფასის ოდენობიდან, სამუშაო პირობებიდან, მუშაობის გამოცდილებიდან და სხვა. მეტიც, საპენსიო უზრუნველყოფის ბაზას ეკონომიკურ ინტერესებზე დაყრდნობით წარმოადგენს განსხვავებული თაობის განსხვავებული შემოსავლის და ეკონომიკური

განვითარების დიფერენცირებული დონე. ტერმინი „პენსია“ შეიძლება განვმარტოთ, როგორც ფულადი უზრუნველყოფა, მიღებული მოქალაქის მიერ საპენსიო ან სხვა სახის ფონდებიდან შრომითი საქმიანობის დასრულების შემდეგ, საპენსიო ასაკის მიღწევას, ან სხვა კანონით გათვალისწინებულ შემთხვევაში.³

საქართველოს კანონი სახელმწიფო პენსიის შესახებ არეგულირებს პენსიაზე უფლების წარმოშობის საფუძველს, განსაზღვრავს პენსიის ადმინისტრირების ორგანოს, ადგენს პენსიის დანიშვნის, გაცემის, შეჩერების, განახლების, შეწყვეტის და პენსიის მიღების ზოგად პრინციპებს. ეს კანონი ვრცელდება: ა) საქართველოს მოქალაქეებზე; ბ) საქართველოში სტატუსის მქონე მოქალაქეობის არმქონე პირებზე; გ) პენსიის დანიშვნის თაობაზე განცხადების შეტანის მომენტისათვის ბოლო 10 წლის განმავლობაში საქართველოს ტერიტორიაზე კანონიერ საფუძველზე მუდმივად მცხოვრებ უცხო ქვეყნის მოქალაქეებზე. ამ კანონის ძირითადი პრინციპებია: ა) ადამიანის უფლებების დაცვა; ბ) კანონის წინაშე თანასწორობა; გ) საყოველთაოობა; დ) მუდმივობა; ე) თაობათა შორის სოლიდარობა; ვ) პენსიის მიღების სახელმწიფო გარანტია.

საქართველოს კანონმდებლობით პენსიაზე უფლების წარმოშობის საფუძველია საპენსიო ასაკის – 65 წლის მიღწევა. ამასთანავე, პენსიაზე უფლება ქალებს წარმოემობათ 60 წლიდან. პენსიის ოდენობა განისაზღვრება შესაბამისი წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ საქართველოს კანონით და მისი დაფინანსების წყაროა საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტი. პენსიონერს უფლება აქვს მიიღოს პენსია საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით და დამატებით მიიღოს სოციალური დახმარებები საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად.

აუცილებელია განვსაზღვროთ თვით „საპენსიო სისტემის“ და „საპენსიო უზრუნველყოფის“ არსი, რომლებსაც იდენტური მნიშვნელობა არ გააჩნია. ფაქტიურად, როდესაც საქმე ეხება საპენსიო სისტემას, იგულისხმება სისტემა, რომელიც ფუნქციონირებს ამა თუ იმ სახელმწიფოში. ამიტომ „საპენსიო სისტემის“

³ საქართველოს კანონი სახელმწიფო პენსიის შესახებ
<https://matsne.gov.ge/ka/document/download/27946/22/ge/pdf>

განსაზღვისათვის აუცილებელია დავამატოთ სიტყვა „სახელმწიფო“, სადაც ფუნქციონირებს აღნიშნული სისტემა.[68]

საბაზრო ეკონომიკის განვითარებას თან ახლავს სახელმწიფოს სოციალურ სფეროში პრობლემების წარმოქმნა, რაც დაკავშირებულია მოსახლეობის განსხვავებულ შემოსავლებთან ეკონომიკის სხვადასხვა სექტორში. სახელმწიფო, თავის მხრივ ცდილობს მინიმუმამდე დაიყვანოს საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლის უარყოფითი შედეგები და ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვან მიმართულებას აქ წარმოადგენს სხვადასხვა სოციალური ჯგუფების სოციალური დაცვა. პრაქტიკაში გამოიყენება მოქალაქეთა სოციალური დაცვის შემდეგი ფორმები: კომპანიის თანამშრომელთა კერძო თანადაფინანსება, ქველმოქმედება, სოციალური დახმარება, სოციალური დაზღვევა, სოციალური უზრუნველყოფა და სხვა. დაცვის ყველა ეს სახეობა ერთიანდება ერთ მთლიან დასახელებაში მოსახლეობის „სოციალური დაცვა“, რომელიც წარმოადგენს საზოგადოების სოციალურ-ეკონომიკური ურთიერთობების განუყოფელ ნაწილს.

სოციალური დაცვის სისტემა დაფუძნებულია შემოსავლების ფორმირებაზე მათგან, ვინც არ დგას სოციალური რისკის ქვეშ, მათთვის, ვისთვისაც ეს რისკი უკვე დადგა. გარდა ამისა სოციალური დაცვის სისტემა მოიცავს ღონისძიებებს რომლებიც საშუალებას იძლევა მიღწეულ იქნას სოციალური თანასწორობა, რისთვისაც იყენებს შიდა ეროვნული პროდუქტის განაწილებისა და გადანაწილების მექანიზმს და ქმნის სადაზღვევო ფონდებს. სადაზღვევო ფონდების ერთ-ერთი ძირითადი ფუნქციაა სამუშაო ძალის კვლავწარმოება, რომელიც დგას სოციალური რისკების დადგომის ქვეშ. სოციალური დაცვის ეფექტური ფუნქციონირების მექანიზმების ფორმირებისთვის აუცილებელია გამოირკვეს რისკების სახეები და იმ კომპენსაციის დონე, რომელიც ამ რისკების დასაფარად იქნება საჭირო.

სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის სტრუქტურა შედგება შემდეგი კომპონენტებისაგან:

- სოციალური დაცვის სუბიექტები: დასაქმებული, დამსაქმებელი, სახელმწიფო, სადაზღვევო ორგანიზაციები, საზოგადოებრივი ორგანიზაციები, არასაბიუჯეტო ორგანიზაციები, საქველმოქმედო ფონდები და ინდივიდუალური მეცენატები;

- სოციალური დაცვის ობიექტები: მოსახლეობა (დაქირავებული მუშახელი, პენსიონერები, შშმ პირები, სიღარიბის ზღვარს ქვემოთ მყოფი ოჯახები, უმუშევრები და ა.შ.)

- სოციალური დაცვის დონეები: ინდივიდუალური (დასაქმებული-დამსაქმებელი, სახელმწიფო-მოქალაქე) და ჯგუფური (დასაქმებულთა პროფკავშირები, დამსაქმებელთა გაერთიანებები და სხვა);

- სოციალური დაცვის საგანი და სტრუქტურა: პერსონალის მიღებისა და განთავისუფლების საკითხი, შრომის ორგანიზაცია და ნორმები, შრომისუნარიანობის დანაკარგის კომპენსაციის მექანიზმი, სამედიცინო და სოციალურ-ყოფითი მომსახურების ორგანიზაცია, უმუშევართა ხელშეწყობის ორგანიზაცია;

- სოციალური დაცვის პრინციპები და ტიპები, რომელიც ახასიათებს სოციალური სამართლიანობის და ურთიერთმხარდაჭერის დონეს.

მსოფლიო პრაქტიკაში სოციალური დაცვის სისტემის ჩამოყალიბება რამდენიმე ტიპს მოიცავს:

1. მოსახლეობისგან გამოიყოფა სოციალური დახმარების საჭიროების მქონე ჯგუფები, ამ პროცესში გამოყენებული იქნება ოჯახებს შემოსავლების განსაზღვრის კრიტერიუმები და კონტროლის მექანიზმები;

2. შეირჩევა მიზანმიმართული სოციალური დახმარების უზრუნველყოფის მეთოდები;

3. შეფასდება ცხოვრების დონე, რაც სოციალური დახმარების მოსურნე მიზნობრივი ჯგუფების სწორად შერჩევისათვის აუცილებელ კრიტერიუმს წარმოადგენს. სოციალური ჯგუფების შერჩევის შემდეგ, კრიტერიუმი, რომელმაც უნდა განსაზღვრის სოციალური დახმარების მოცულობა არის საარსებო მინიმუმი.

საქართველოში საბაზრო ურთიერთობებზე გადასვლის პერიოდში მოსახლეობის სოციალური დაცვის არსებული სისტემა არ აღმოჩნდა საკმარისად გამართული და მას ჰქონდა შეზღუდული შესაძლებლობა იმისა, რათა მომხდარიყო რესურსების გადანაწილება იმათ სასარგებლოდ, ვისაც ყველაზე მეტად უჭირდა, ეფუძნებოდა რა საყოველთაო სოციალური ტრანსფერების სისტემას, სუბსიდიებს საქონელსა და მომსახურებაზე.[66]

სოციალური დაცვის ზოგიერთი მიმართულების ეფექტურობამ, როგორცაა ბავშვებისათვის დახმარების გაწევა და დასაქმების პროგრამების დაფინანსება, კრიტიკულ ზღვარს მიაღწია. ისინი უკვე ვეღარ ახდენდნენ მნიშვნელოვან გავლენას მოსახლეობის ყველაზე დაუცველ ფენაზე. სისტემა უძლური აღმოჩნდა მასზე დაკისრებული უმეტესი ფუნქციების შესასრულებლად და დაგროვილი სოციალური პრობლემების გადასაჭრელად. ამის მიზეზად შეიძლება ჩავთვალოთ ის, რომ ეკონომიკური და სოციალური პრობლემების პარალელურ რეჟიმში გადაწყვეტა ძალზე რთული საკითხია.

სოციალური დაცვის სისტემაში დიდი წილი კომერციულ- სოციალურ დაზღვევას უნდა დაეთმოს. ამ მიზნის რეალიზებას კი პირველ რიგში ეკონომიკის ზრდა, უშუალოდ წარმოების ზრდის უზრუნველყოფა სჭირდება, რათა შესაძლებელი გახდეს, რომ სახელმწიფომ, მეწარმემ და კონკრეტულმა ადამიანმა სოლიდარობის პრინციპის რეალიზაციით მონაწილეობა მიიღონ იმ ადამიანთა სოციალური პრობლემების მოსაგვარებლად, რომლებიც ამა თუ იმ სოციალური რისკების მსხვერპლნი აღმოჩნდნენ დროებით ან მუდმივად.

ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის ფარგლებში, ევროკავშირი საქართველოს სხვა სფეროებთან ერთად სთავაზობს ინტენსიურ თანამშრომლობას სოციალური უზრუნველყოფის სფეროში რამდენიმე მიმართულებით. კერძოდ, სოციალურ სექტორში განსახორციელებელი ამოცანები ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის ევროპა-საქართველოს ხუთწლიანი სამოქმედო გეგმის მე-3 პრიორიტეტული სფეროს ქვეშ ექცევა – „სიღარიბის შემცირებისა და სოციალური თანასწორობის უზრუნველყოფაზე მიმართული ძალისხმევის განმტკიცება.“[5] აღნიშნული პრიორიტეტი მოიცავს კონკრეტული ღონისძიებების განხორციელებას, რაც გულისხმობს სოციალური დახმარებისა და ჯანდაცვის სექტორის სფეროების რეფორმის განმტკიცებას, ეფექტიანი იურიდიული ბაზისა და მართვის სისტემების შექმნის ჩათვლით. მათთან დაკავშირებული ქმედებები, ევროპის სამეზობლო პოლიტიკის სამოქმედო გეგმაში, მოიცავს სიღარიბის აღმოფხვრის ღონისძიებათა ფარგლებში სოციალური და ჯანდაცვის სექტორების რეფორმას.[68]

2008 წლის იანვარში საქართველოს მთავრობამ შეიმუშავა პროგრამა „ერთიანი საქართველო სიღარიბის გარეშე“, რამაც პრიორიტეტული გახადა სოციალური სექტორის გაუმჯობესება. პროგრამამ ხაზგასმით აღნიშნა უმუშევრობის მაღალი მაჩვენებლის კლება, რომელიც იმ დროისთვის 14%-ს შეადგენდა. დასაქმების ხელშეწყობისა და სიღარიბის დაძლევის ძირითად ელემენტებად მიჩნეულია ინფრასტრუქტურაში მთავრობის ინვესტირება, ასევე დონორთა პროექტების გათვალისწინებით და უფრო დაბალი გადასახადების მეშვეობით კერძო სექტორის სტიმულირება. [5]

დღეისათვის საქართველოში სოციალური დახმარების პოლიტიკა მიმართულია მხოლოდ უკიდურესი სიღარიბისაგან მოსახლეობის დაცვაზე. მიუხედავად იმისა, რომ მიზნობრივმა და საჭიროებაზე დაფუძნებულმა სოციალური დახმარების სისტემამ არსებული სახით საბჭოური მიდგომები რადიკალურად შეცვალა, მოქმედი სქემა მაინც არ გამოირჩევა ეფექტიანობით, რადგან ის ზუსტად მაინც ვერ ასახავს მოსახლეობაში არსებულ უღარიბეს ფენას. [68]

თუმცა, საგულისხმოა ის ფაქტიც, რომ მიუხედავად დახმარებისა, ბენეფიციართა უმეტესობას, მაინც უჭირს უკიდურესი სიღარიბიდან გამოსვლა, ფიქსირდება ასევე ფაქტებიც, როდესაც ბევრი ოჯახი დარჩა დახმარების გარეშე, ეს და კიდევ სხვა მრავალი ფაქტები მიუთითებს იმ გარემოების აუცილებლობაზე, რომ უმწეოთა გამოვლენის მეთოდოლოგია დასახვეწია და ასევე გადასახედია ბენეფიტების მოცულობაც, რომელიც საარსებო მინიმუმის ნიშნულისგან საკმაოდ დაშორებულია.

ევროპის ქვეყნებს სოციალური სფეროს განვითარების მდიდარი და მრავალფეროვანი გამოცდილება გააჩნიათ, მათი სოციალური სისტემები დროსა და სივრცეში განსაკუთრებული დინამიურობითა და ცვლილებებთან ადაპტირების უნარით გამოირჩევიან, რის გამოც საქართველოს მსგავს მდგომარეობაში მყოფ ქვეყნებს არ უწევთ რაიმე ძირეული სიახლეების გამოგონება აღნიშნულ სფეროში, მხოლოდ მათი გამოცდილების გაზიარებაც საკმარისია საკუთარი მოდელის შემუშავებისა და პრაქტიკაში წარმატებით დანერგვისათვის.

სულ უფრო და უფრო აქტუალური ხდება სოციალურ სფეროში რეფორმების განხორციელებისა და დაწყებული რეფორმების წარმატებით გაგრძელების აუცილებლობის საკითხი. ამგვარი აუცილებლობა, ცხადია, მხოლოდ იმით არ აიხსნება,

რომ საქართველოში ტრანსფორმაციის პროცესი გაჭიანურდა და სოციალური სისტემა, სხვა სისტემების კვალდაკვალ, ჯერ კიდევ ჩამოყალიბების პროცესშია. როგორც ევროკავშირის მაღალგანვითარებული ქვეყნების გამოცდილებამ გვიჩვენა, სოციალური სფერო მუდმივ განახლებასა და რეფორმირებას საჭიროებს, განსაკუთრებით თანამედროვე პირობებში, როდესაც სოციალურ-ეკონომიკურ ასპარეზზე ცვლილებები უსწრაფესი ტემპებით ხდება. [58]

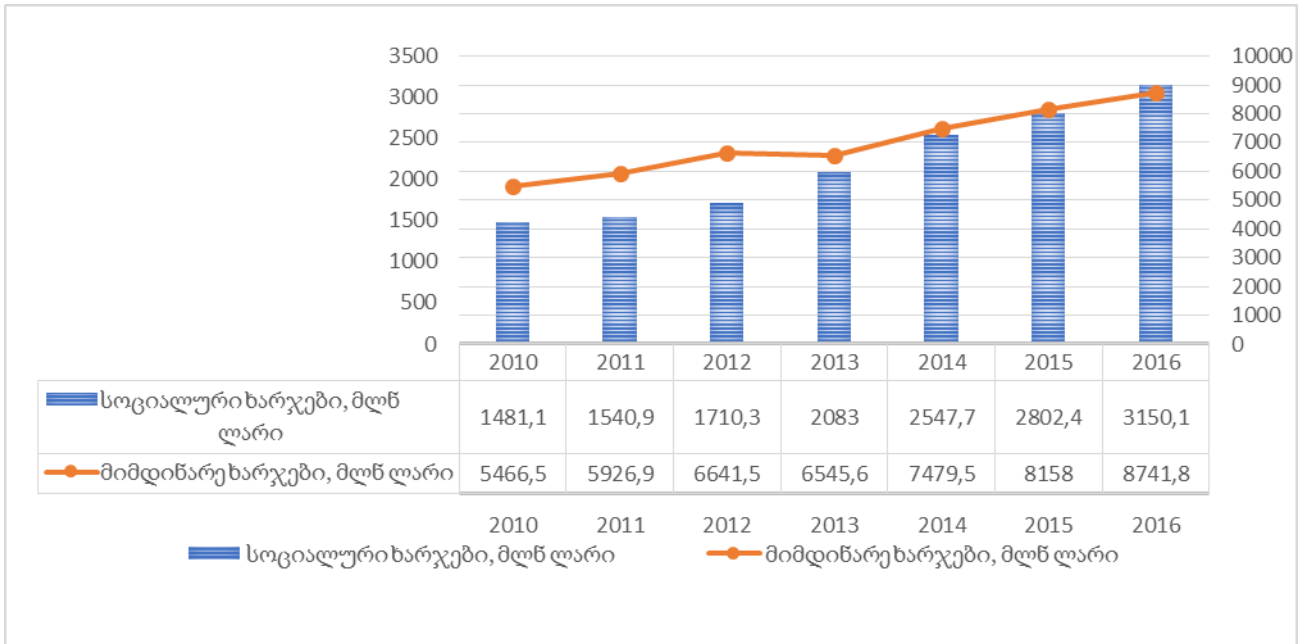
მაღალგანვითარებულ და განვითარებად ქვეყნებს შორის განსხვავება მხოლოდ იმაში მდგომარეობს, რომ ამ უკანასკნელთ ჯერ კიდევ არ გააჩნიათ სრულყოფილი სისტემები, რომლებიც მიმდინარე ცვლილებებთან ადაპტირებას სერიოზული შეცდომების დაშვებისა და მოსახლეობის გარკვეული ფენების დაზარალების გარეშე შეძლებენ; იმ ქვეყნებს კი, რომელთაც უკვე საკმარისი გამოცდილება დაუგროვდათ ინტენსიურად წარმოქმნილ გლობალურ პრობლემებთან გასამკლავებლად, სოციალური სფეროს მხოლოდ ზოგიერთი ასპექტისადმი უწევთ ყურადღების გამახვილება და ძირეული რეფორმები არ ესაჭიროებათ.

ამიტომ, მათი გამოცდილება ტრანსფორმირებადი ქვეყნებისათვის განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია. მიუხედავად ამისა, რეფორმირების თვალსაზრისით, საქართველოსათვის, ალბათ, უფრო უპრიანი იქნება ევროკავშირის ახალი წევრი ქვეყნებისა და მსოფლიოს სხვა, ამ სფეროში წარმატებული სახელმწიფოების, გამოცდილების გაზიარება, და არა იმ საერთაშორისო გამოწვევების მიღება სოციალურ სფეროში, რომელთა წინაშეც სადღეისოდ ევროკავშირის ძველი წევრი ქვეყნები დგანან.

შეიძლება ითქვას, რომ საქართველოს ბიუჯეტი ნამდვილად სოციალურად ორიენტირებულია (იხ. დიაგრამა 1.1).

დიაგრამა 1.1

სოციალური ხარჯების წილი ბიუჯეტის მიმდინარე ხარჯებში



წყარო: საქართველოს ფინანსთა სამინისტრო http://mof.ge/saxelmwifo_biujeti

საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს მონაცემებით, სოციალური უზრუნველყოფის დაფინანსება (2010-2016 წლებში), ყოველწლიურად, ზრდის ტენდენციით ხასიათდებოდა. შესაბამისი წლების სტატისტიკური მონაცემების თანახმად, მიმდინარე ხარჯებში სოციალური შინაარსის ხარჯების წილი საკმაოდ მაღალია. თუმცა, ეს მაჩვენებელი განსაკუთრებით მაღალია ბოლო 2015-2016 წლებში. დიაგრამიდან ჩანს რომ სოციალურ ხარჯებზე მთლიანი საბიუჯეტო ხარჯების წილი შემდეგნაირად ნაწილდება: 2010 წელს იგი შეადგენს 27%, 2011 წელს - 26 %, 2012 წელს - 25%, 2013 წელს - 32%, 2014 წელს - 34%, 2015 წელს - 34%, 2016 წელს კი 36%.[101] რაც იმაზე მეტყველებს რომ მსგავსი ტიპის ხარჯები მზარდია და სახელმწიფო ბიუჯეტის ხარჯების მნიშვნელოვან ნაწილს შეადგენს. თუმცა, ცალკე განხილვის თემაა, თუ რამდენად მისაღებია მსგავსი სოციალურად ორიენტირებული ბიუჯეტი ისეთი განვითარებადი ქვეყნისთვის, როგორც საქართველოა. დაბალი ეკონომიკური ზრდის ტემპის ფონზე სოციალური ხარჯების ზრდა მაღალ საბიუჯეტო დეფიციტსა და გაზრდილ სახელმწიფო ვალში აისახა. თუ ქვეყანა სოციალურ ვალდებულებას იღებს,

რთულია მისი უკან გამოხმობა და იძულებულია აღებული ვალდებულება შეასრულოს. სოციალურ სფეროზე ორიენტირებული ქვეყნები ძირითადად სოციალური ხარჯების ხაფანგში ხვდებიან და ამ დროს ეკონომიკური კრიზისი გარდაუვალია. ამის მაგალითები ევროკავშირის ქვეყნებშიც კი გვხვდება. ეს განსაკუთრებით უკანასკნელ წლებში საბერძნეთში განვითარებულმა მოვლენებმა დაადასტურა.

ადამიანური რესურსების კონკურენტუნარიანობის ზრდისთვის მნიშვნელოვანია საზოგადოების მოწყვლადი ჯგუფებისთვის სოციალური დაცვის სისტემის შემდგომი დახვეწა. სოციალური დაცვის სისტემა მოიცავს ორ ძირითად კომპონენტს – მიზნობრივ სოციალურ დახმარებას სიღარიბის ზღვარს მიღმა მყოფი ოჯახებისთვის და საპენსიო სისტემას. საქართველოში სოციალური უზრუნველყოფის ქსელი შეიქმნა 2004 წელს, ხოლო 2006 წლიდან დაინერგა მიზნობრივი სოციალური დახმარების პროგრამა, რომელიც ორიენტირებულია სიღარიბის ზღვარს მიღმა მოსახლეობის და მოწყვლადი ოჯახების ფინანსურ დახმარებაზე. მიუხედავად განხორციელებული ღონისძიებებისა, მიზნობრივი სოციალური დახმარების ეფექტიანობის ზრდისთვის, საჭიროა ოჯახების სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის შეფასების მეთოდოლოგიის დახვეწა.

იმის გათვალისწინებით, რომ პენსიონერთა რაოდენობა მზარდია და გაეროს პროგნოზის მიხედვით ასაკით პენსიონერები 2050 წლისათვის სავარაუდოდ შეადგენენ საქართველოს მოსახლეობის 25%-ს,^[53] ადგილი ექნება სოციალური დანახარჯების მუდმივ ზრდას. გამომდინარე აქედან, აუცილებელია ეტაპობრივად დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე გადასვლა, რაც, თავის მხრივ, ხელს შეუწყობს საბაზისო პენსიის არამდგრადი ზრდისგან გამოწვეული წნეხის შემსუბუქებას. ასევე მნიშვნელოვანია საბაზისო პენსიის ინფლაციასთან მიზნის პრინციპის შემოღება და პენსიის ზრდის ყველაზე ღარიბ პენსიონერებზე ორიენტირება, რაც დაიცავს საპენსიო სარგებლის მსყიდველობითუნარიანობას და მოლოდინებს მისაღებ დონეზე შეინარჩუნებს.

2017 წლის ნოემბრისთვის მდგომარეობით საქართველოში საარსებო შემწეობის მიმღები ოჯახების რაოდენობა 131 371 შეადგენს, რაც მთელი მოსახლეობის 12,2%-ია,⁴ მიუთითებს გამართული და მდგრადი სოციალური დაცვის სისტემის შექმნის დაუყოვნებლივ საჭიროებაზე. ამასთან, საქართველოს ინტეგრაცია ევროკავშირში

⁴ სოციალური მომსახურების სააგენტო http://ssa.gov.ge/index.php?lang_id=GEO&sec_id=1243

პირდაპირ მოითხოვს თანამედროვე მსოფლიო სტანდარტებზე დაფუძნებული სოციალური პოლიტიკისა და მისი უზრუნველსაყოფი რეფორმების გატარებას, რომელიც გაწერილია სამეზობლო პოლიტიკის სამოქმედო გეგმით. ეს უკანასკნელი ევროკომისიამ სწორედ გაფართოებულ ევროკავშირსა და მის მეზობლებს შორის კეთილდღეობის, სტაბილურობის და უსაფრთხოების უზრუნველყოფის მიზნით შეიმუშავა, რითაც კიდევ ერთხელ დაადასტურა საქართველოში მიმდინარე ეკონომიკური, სოციალური და პოლიტიკური რეფორმების მხარდაჭერა.

სახელმწიფო საპენსიო სისტემა ასევე შესაძლებელია განვიხილოთ, როგორც დაზღვევის ეკონომიკური მექანიზმი გარანტირებული და სტაბილური ცხოვრების დონის შესაქმნელად მოსახლეობის ხანდაზმული ფენისათვის და პირებისათვის, რომლებიც არ არიან შრომისუნარიანნი. ძირითადი მიზნები ამ სისტემის ფუნქციონირებისათვის ხორციელდება სახელმწიფოს მარეგულირებელი მექანიზმებით. „საპენსიო უზრუნველყოფისა“ და „საპენსიო სისტემის“ ცნებები განსხვავდება ერთმანეთისგან. საპენსიო უზრუნველყოფა ეს არის სახელმწიფო სისტემა სამართლებრივი, ეკონომიკური, ორგანიზაციული და ადმინისტრაციული ზომებისა ისეთი მოქალაქეების მატერიალური უზრუნველყოფისათვის, რომლებსაც დაუდგათ საპენსიო ასაკი, აქვთ შეზღუდული შესაძლებლობების შემთხვევაში ან არიან მარჩენალდაკარგულნი. ამ სახელმწიფო სისტემის სახსრებით ხორციელდება პენსიების გაცემა, მათი გაანგარიშების პირობები მუშაობის პერიოდში სავალდებულო დაქვითვების მოცულობის მიხედვით ან ნებაყოფლობითი საპენსიო შენატანებით განისაზღვრება. ხოლო დაგროვებით საპენსიო სისტემებში შეიძლება გამოყენებული იქნეს დამატებითი პირობა დაზღვევის ხანგრძლივობასთან დაკავშირებით, თუ რა დროის განმავლობაში მოხდება დანაზოგების გაკეთება, რაც მნიშვნელოვნად მოქმედებს პენსიის ოდენობაზე.

სახელმწიფო საპენსიო უზრუნველყოფის რესურსი განსხვავებით სხვა სახელმწიფო ხარჯებისა უზრუნველყოფილია სპეციალური არასაბიუჯეტო ფონდებიდან, რომლებიც ახორციელებენ პენსიების შეგროვებისა და გაცემის ორგანიზებას. თუ საპენსიო ფონდები საკუთარი ფინანსური შესაძლებლობებით უზრუნველყოფენ პენსიების გაცემის სტაბილურ დაფინანსებას, მაშინ შეიძლება

ვისაუბროთ საპენსიო ფონდის შიდა ფინანსურ უზრუნველყოფაზე. თუკი პენსიების დასაფარად მოზიდულია დამატებითი წყაროები სახელმწიფო ბიუჯეტის სახით, საქმე გვაქვს შიდა, ან როგორც ხშირად მოიხსენიებენ, პენსიების „შერეულ“ დაფინანსებასთან.[39]

კონკრეტული სახელმწიფოს საპენსიო სისტემის შეფასებისას დიდი მნიშვნელობა ენიჭება მასში მონაწილე პირთა ანალიზს. პენსიის მიმღებთა ოდენობაზე ახალგაზრდა გადამხდელების სიჭარბის შემთხვევაში საპენსიო სისტემას „ახალგაზრდა სისტემას“ უწოდებენ. პროპორციების ეტაპობრივად ცვლილებისას პენსიის მიმღებთა სასარგებლოდ უწოდებენ „მოწიფულ სისტემას“. ხარისხობრივი მაჩვენებელი, რომელიც განსაზღვრავს საპენსიო სისტემის მომწიფების ხარისხსა და დონეს, არის დამოკიდებულების კოეფიციენტი (K3), რომელიც ასახავს პენსიონერთა რაოდენობას რომელიც მოდის პროცენტულად ერთ გადამხდელზე.

ეკონომიკურ ლიტერატურაში საპენსიო უზრუნველყოფის ფუნქციები პრაქტიკულად არ განიხილება, თუმცა მიგვაჩნია რომ თეორიული ანალიზის მნიშვნელოვანი ელემენტია მოცემულ კატეგორიაში ადამიანთა ურთიერთობები. ეკონომიკურ მეცნიერებაში ფუნქციის ქვეშ იგულისხმება მოცემული კატეგორიის დანიშნულება და როლი ეკონომიკური ურთიერთობების სისტემაში. საერთო ჯამში ყველა წყარო საპენსიო უზრუნველყოფის ორ მთავარ ფუნქციას გამოყოფს: განაწილება და რეპროდუქცია. ეს ორი ფუნქცია ახასიათებს საპენსიო უზრუნველყოფის საერთო სურათს. თუმცა საპენსიო სისტემას გააჩნია საკუთარი შიდა, დაფარული ფუნქციები, რომლებიც ყოველთვის ერთნაირად არ მუდავნდება და ფასდება სპეციალისტების მიერ. მაგალითად, სამუშაო სტაჟის გახანგრძლივების აღრიცხვის ფუნქცია, რომელიც მჭიდროდაა დაკავშირებული შრომის კანონმდებლობასთან, დაგროვებითი საპენსიო შენატანების აღრიცხვასა და განაწილებასთან, პენსიის რეგისტრაციისა და გაცემის წესთან, ფულადი საშუალებების მიწოდებისა და შენახვის პირობებთან, და ა. შ. საპენსიო უზრუნველყოფის ყველა ეს ფუნქცია ატარებს სპეციფიკურ ხასიათს და კავშირშია მხოლოდ საპენსიო უზრუნველყოფასთან. თუმცა არსებობს საპენსიო უზრუნველყოფის მთავარი ფუნქცია, რომელიც ჯერ კიდევ არ არის სრულად ასახული ეკონომიკურ ლიტერატურაში.[25]

საპენსიო უზრუნველყოფის ბუნება, როგორც ეკონომიკური კატეგორია, შეიძლება კვალიფიცირებულ იქნას როგორც ეროვნული შემოსავლების ცალკე ნაწილი, რომელსაც გააჩნია თავისი სპეციფიკა სხვა ნაწილებისგან განსხვავებით, კერძოდ - ის მიმართულია შექმნას ნორმალური საცხოვრებელი პირობები საზოგადოების შრომისუნარო ნაწილისათვის. ამ ურთიერთობების სუბიექტებად გვევლინებიან : - სახელმწიფო, - პენსიონერები; - საზოგადოების შრომისუნარიანი წევრები; - საპენსიო შენატანების მარეგულირებელი ორგანოები. ხოლო მათ შორის ურთიერთობის ობიექტია შექმნილი პროდუქტის ნაწილი, რომელიც გამოიყოფა ეროვნული შემოსავლის საერთო სტრუქტურიდან და მიემართება არაშრომისუნარიანი ადამიანების საჭიროებების დასაფარად.

ეროვნული შემოსავლის ამ ნაწილზე, რომელიც მოიხსენიება როგორც საპენსიო ფონდის ფინანსური აქტივები, მოთხოვნას აყენებენ შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა სხვადასხვა კატეგორიები, რომლებიც თავიანთი შრომითი წვლილით შეიძლება დაიყოს სამ ტიპად: - პირები, რომლებმაც ნაყოფიერად გამოიმუშავეს საჭირო სამუშაო სტაჟი და კეთილსინდისიერად მიაღწიეს საპენსიო ასაკს; - პირები, რომლებმაც დაკარგეს შრომისუნარიანობა შრომითი საქმიანობის პროცესში; - პირები, რომლებიც არ მუშაობენ სხვადასხვა მიზეზების და გამო (არიან შშმ პირები ბავშვობიდან, ბავშვები და მარჩენალდაკარგულები). საერთო მათ შორის არის ის, რომ ისინი საჭიროებენ საპენსიო უზრუნველყოფას როგორც სუბიექტები. განსხვავება მათ შორის მდგომარეობს შემდეგში: თითოეული ჯგუფის წარმომადგენელს აქვს თავისი განსხვავებული წილი საპენსიო უზრუნველყოფის მთლიან მოცულობაში, რომელიც განისაზღვრება მისი მონაწილეობით ერთიანი ეროვნული პროდუქტის შექმნაში. ამ წინააღმდეგობას სხვადასხვა სუბიექტთა ჯგუფებს შორის პენსიის გაცემის დიფერენციაციის გზით აწესრიგებს საპენსიო უზრუნველყოფა. ჩვენი ქვეყნის საპენსიო სისტემაში კი დიფერენციაციის მექანიზმი თითქმის არ მოქმედებს. [52]

საპენსიო სისტემის თითოეულმა სუბიექტთა ჯგუფმა უნდა მიიღოს საზოგადოებისაგან ის, რაც წინასწარ განსაზღვრულია, კერძოდ- პირველმა ჯგუფმა ესენი კი არიან მომუშავეები, რომლებმაც ნაყოფიერად იშრომეს და მიაღწიეს საპენსიო ასაკს. მატერიალური და სულიერი თვალსაზრისით აღნიშნული პირები ინარჩუნებენ

პრაქტიკულად სრულფასოვანი ცხოვრების ყველა შესაძლებლობას აუცილებელი მოთხოვნების დაკმაყოფილებით. უფრო მეტიც, სუბიექტთა ამ ჯგუფს შეუძლია გააგრძელოს მუშაობა იმავე სპეციალობით და თან მიიღოს პენსიის ნაწილი. მეორე ჯგუფი, საპენსიო უზრუნველყოფის სუბიექტთა ამ ჯგუფის წარმომადგენლებს, ისე როგორც პირველი ჯგუფის სუბიექტებს, ესაჭიროება სასიცოცხლოდ აუცილებელი მოთხოვნების დაკმაყოფილება თავიანთი შრომითი მოღვაწეობის წილის შესაბამისად. მაგრამ, ამ ჯგუფს აქვს სპეციფიკური მხარე, ვის გამოც ისინი გახდნენ შრომისუნარონი. ამ ჯგუფის წარმომადგენლები ასრულებდნენ ისეთი ტიპის სამუშაოს, რომელმაც გამოიწვია მათი შრომისუნარიანობის დაკარგვა. მათზე პასუხიმგებელნი არიან ის კომპანიები და ორგანიზაციები, რომლებშიც ისინი მოღვაწეობდნენ. ხოლო ეს სუბიექტები საზოგადოების სახელით ვალდებულნი არიან აუნაზღაურონ პენსიის განსაზღვრული ნაწილი, რომ შრომის ინვალიდებმა შეძლონ სათანადო მკურნალობის, მედიკამენტების და სხვა სახის მომსახურების მიღება. მესამე ჯგუფი, ეს არის საკამათო პირთა ჯგუფი - შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ბავშვები. ამ ჯგუფის სუბიექტებს საპენსიო უზრუნველყოფასთან არანაირი კავშირი არააქვთ, რადგან არ არიან ჩართული შრომით საქმიანობაში. მათ პენსიის ოდენობა განსაზღვრული აქვთ მინიმალური სარგებლის დონეზე, რომელიც პერიოდულად იცვლება ხელფასებისა და პენსიების შესაბამისად. ეს ჯგუფი უნდა იყოს ფინანსურად უზრუნველყოფილი არა საპენსიო სისტემიდან, რომელიც ფორმირდება მომუშავეთა საპენსიო შენატანებიდან, არამედ სოციალური უზრუნველყოფის სისტემიდან, რომლის დაფინანსების წყაროს წარმოადგენს სახელმწიფო ბიუჯეტი. მხოლოდ ამ შემთხვევაში იქნება სწორად გადაჭრილი უთანხმოება იმ სუბიექტების მოთხოვნებს შორის, რომლებსაც არააქვთ კავშირი შრომით საქმიანობასთან და იღებენ პენსიას საპენსიო წყაროებიდან და მომუშავეთა შორის, რომლებიც ახდენენ საპენსიო ფონდების ფორმირებას. [63]

მოსახლეობის სხვადასხვა კატეგორიებს შორის ფულადი სახსრების განაწილებისა და გადანაწილების ინსტრუმენტს წარმოადგენს სხვადასხვა ფონდები, რომლებიც შექმნილია ამ მიზნებისათვის. ფონდი იქმნება ეროვნული შემოსავლის გადანაწილების პროცესში როგორც დამოუკიდებელი ფინანსური ან საზოგადოებრივი სტრუქტურა.

განვითარებულ ქვეყნებში თანხების გადანაწილების ეს ფორმა მოქმედებს „სოციალური პროგრამების“ სახელით და ისინი ნათლად მიეკუთვნებიან ეკონომიკურ კატეგორიას. ბუნებრივია, რომ ფულადი სახსრების გადანაწილება ამ მიზნობრივი ფონდებიდან ხდება მიზანმიმართულად, ეკონომიურად და ორგანიზებულად. იმის გამო, რომ იმავე თანხების ცენტრალური, სახელმწიფო გადანაწილების შემთხვევაში იქნება ზედმეტი ხარჯები და ზოგჯერ კორუფცია, ბოროტად გამოყენების შემთხვევებიც კი.

საპენსიო უზრუნველყოფის სხვა ეკონომიკური თავისებურება მდგომარეობს იმაში რომ მას მნიშვნელოვანი გავლენა აქვს სამუშაო ძალის აქ ჩვენ შეგვიძლია განვიხილოთ ის როგორც ეკონომიკური კატეგორია, რომელიც სამუშაო ძალისა და საზოგადოებრივი კულტურის კვლავწარმოებაზე ახდენს გავლენას. სრულიად ბუნებრივი პროცესია როდესაც თანამდებობიდან მიდიან დამსახურებულ პენსიაზე და სამუშაოდ მოდის ახალი თაობა, სიახლეებითა და სპეციალისტის პროფესიონალური თვისებებით. თუ საპენსიო სისტემა მიმზიდველია, ის დიდ როლს ასრულებს თაობათა ცვლის სტიმულირებაში. იმ შემთხვევაში თუ საპენსიო სისტემა არ არის მიმზიდველი, თაობათა ცვლის პროცესი მიმდინარეობს ნელა და მტკივნეულად. ეფექტური და თანამედროვე საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემა პირდაპირ აჩვენებს რამდენად პირდაპირია კავშირი მომუშავეთა შემოსავალსა და მომავალი პენსიის ოდენობას შორის. ამიტომ გაფართოებული კვლავწარმოების პროცესში საპენსიო უზრუნველყოფა მოქმედებს როგორც რეალური საზოგადოებრივი საჭიროება. მისი მატერიალური და ეკონომიკური ბაზა მუდმივად განახლებადია საზოგადოების შრომითი პოტენციალის ზრდის ხარჯზე, რაც თავის მხრივ ზრდის საზოგადოების შესაძლებლობას არაშრომიუნარიანი პირების მატერიალური უზრუნველყოფისთვის.[70]

სოციალური უზრუნველყოფის თეორიული ასპექტების განხილვისას მნიშვნელოვანი ადგილი უკავია საპენსიო განაწილებას. აქ დომინირებს ორი მიმართულება. პირველი - ეს როდესაც საპენსიო უზრუნველყოფა ნაწილდება შრომით საფუძველზე, პენსიის ოდენობა და პირობები მთლიანად ეფუძნება მომავალი პენსიონერის სახელფასო გამომუშაებას. მეორე მიმართულება - როდესაც პენსია გამომდინარეობს შრომისუუნარო პირების საჭიროებებიდან. ამაში გამოიხატება საპენსიო უზრუნველყოფის ორმაგი ხასიათი, რომელიც მდგომარეობს იმაში, რომ

პროდუქტის რიგ თვისებებთან ერთად, შეესაბამოს წარსული საქმიანობის ხარისხსა და ოდენობას, ასევე შეესაბამებოდეს ბენეფიციართა მოთხოვნილებებს. ამიტომ საპენსიო უზრუნველყოფა შრომის კანონზე არის დაფუძნებული და ატარებს წარსულში გაწეული შრომითი დანახარჯების ხასიათს. რაც შეეხება შშმ პირების პენსიას, ის უფრო მეტად ატარებს შესაძლო დანაკარგების ბუნებას და უნდა გამომდინარეობდეს იქედან, თუ რამდენს გამოიმუშავებდა იგი რომ არ დაეკარგა შრომის უნარი. პენსია ისეთი პირებისათვის, რომელთაც მუშაობის გამოცდილება არ გააჩნიათ, წარმოადგენს საზოგადოებრივი პროდუქტის იმ ნაწილს, რომელსაც მინიმალური საჭიროებების ხასიათი აქვს და უნდა გაიზარდოს სახელმწიფოს ეკონომიკური შესაძლებლობების შესაბამისად.

საპენსიო უზრუნველყოფის ორმაგი ბუნებიდან გამომდინარე შეიძლება გაკეთდეს დასკვნა, რომ არის განსხვავება პენსიასა და სხვა სოციალური ხასიათის დახმარებას შორის. პირველ რიგში, პენსია არის გათვალისწინებული მხოლოდ არაშრომისუნარიანი პირებისათვის და ინიშნება მკაცრად იმ პირობების დადგომისას, რომელიც იძლევა პენსიის მიღების უფლებას. მეორეც, პენსია ეფუძნება მომავალი პენსიონერის შრომით დანაზოგს და მკაცრად რეგულირდება ამ დანაზოგის ოდენობისა და ხარისხის მიხედვით. მესამე, პენსია ინიშნება მხოლოდ ფულადი ფორმით, რაც მოწმობს იმას რომ პენსია არის გადადებული ხელფასის ნაწილი. მეოთხე, პენსიას უხდებიან კონკრეტულ პენსიონერს იდნივიდუალური მიზნებისათვის. მეხუთე, პენსიას აქვს მუდმივი სახე და იძლევა მთელი ცხოვრების მანძილზე. ის შეიძლება გადაიხედოს მხოლოდ იმ შემთხვევებში, როდესაც არსებობს საფუძველი ან დამატებითი დეტალები პენსიონერის შრომითი საქმიანობის არსებობის ან არარსებობის შესახებ.

კვლევის ამ ეტაპზე შეიძლება გაკეთდეს დასკვნა, რომ საპენსიო უზრუნველყოფა როგორც ეკონომიკური კატეგორია, ეს არის ფულადი სახსრების წარმოქმნისა და გადანაწილების ეკონომიკური ურთიერთობების კომპლექტი, აუცილებელი საზოგადოების შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე ნაწილისათვის.

სოციალური უზრუნველყოფის სისტემების წარმოშობა სხვადასხვა ქვეყანაში როგორც წესი ორიენტირებული იყო კონკრეტული მიზნების მიღწევაზე. უნივერსალური ხასიათის სისტემები უმეტეს შემთხვევაში მიმართული იყო

გარანტირებული მინიმუმის უზრუნველსაყოფად, ხოლო სოციალური დაზღვევის სისტემები, განსაკუთრებით ისინი რომლებიც მოიცავდა ცალკეულ პროფესიულ ჯგუფებს, - დაკარგული შემოსავლის კომპენსაციაზე, და ხშირად სიღარიბესთან ბრძოლის ფუნქციას სხვა ინსტიტუტებს მიაკუთვნებდა, მაგალითად ისეთს როგორცაა სოციალური დახმარება.[61] საპენსიო უზრუნველყოფის განვითარების პროცესში მოხდა ორი ძირითადი მიზნის შერწყმა : უნივერსალური სისტემები შეივსო სადაზღვევოთი, და სადაზღვევო სისტემებმა შეითვისა მინიმალური გარატნიების უზრუნველყოფის ფუნქცია. ამასთან, უნდა იქნას გათვალისწინებული, რომ სახელმწიფო საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემები ყველა ქვეყანაში ძირითადად ორიენტირებულია საშუალო და დაბალშემოსავლიანი მოსახლეობის საპენსიო შემოსავლებით უზრუნველყოფაზე.

ძირითადი მიზნები, რომელთა მიღწევაზეც მიმართულია საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემები, იყო გამყარებული შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ძირითადი კონვენციებითა და რეკომენდაციებით. ხარისხობრივი პარამეტრები და მიმართულებები, რომლითაც უნდა ეხელმძღვანელა საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემას იყო განსაზღვრული და განვითარებული ევროპის სოციალური ქარტიის მიერ.

1.2 საპენსიო სისტემების კლასიფიკაცია და ტიპოლოგია

მე-20 საუკუნის მეორე ნახევრიდან მსოფლიოში საპენსიო უზრუნველყოფის სხვადასხვა მოდელები მოქმედებს. მიუხედავად მათ შორის არსებული სხვაობებისა, ყველა ეს მოდელი სამ მსხვილ ჯგუფად შეიძლება დავყოთ:

1. საპენსიო უზრუნველყოფის სოლიდარულ პრინციპზე დამყარებული მოდელი.
2. საპენსიო უზრუნველყოფის დაგროვებით პრინციპზე დამყარებული მოდელი.
3. საპენსიო უზრუნველყოფის შერეულ პრინციპზე დამყარებული მოდელი.

1. ამ 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. 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. [71]

თუმცა, ამ მოდელს მნიშვნელოვანი რისკები ახლავს თან. უპირველესად ის, რომ მოსახლეობის დაბერების კვალობაზე მნიშვნელოვნად იცვლება შრომისუნარიანებისა და პენსიონერების თანაფარდობა. 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 ცხადყო, არანაკლები რისკია ნაციონალური მთავრობების ან მთავრობაში მოსვლის მოსურნე პოლიტიკური დაჯგუფებების პოლიტიკური პოპულიზმი, რომელიც საპენსიო პრობლემატიკას ხშირად იყენებს პოლიტიკური მხარდაჭერის მოსაპოვებლად. შედეგად, ხშირად მთავრობები ნიშნავენ ან ზრდიან პენსიებს მისი გრძელვადიანი დაფინანსების წყაროს განსაზღვრის გარეშე და გრძელვადიანი რისკების გაუთვლელად.

2. საპენსიო უზრუნველყოფის დაგროვებით პრინციპზე დამყარებული მოდელი.

ეს მოდელი გულისხმობს პენსიის დაგროვების ინდივიდუალურ ხასიათს, პენსიის სიდიდე კი დამოკიდებულია საპენსიო შენატანის ოდენობაზე, საპენსიო ფონდების მიერ განხორციელებული საინვესტიციო სტრატეგიის წარმატებასა და ფინანსურ მაჩვენებლებზე. დაგროვებით მოდელს ეკონომიკის ზრდის ციკლისა და განვითარებული ფინანსური ბაზრის პირობებში ახასიათებს მდგრადი ზრდა, როცა დაბანდებებიდან მიღებული სარგებელი აღემატება ინფლაციის და ხელფასების ზრდას. ამავდროულად, „დაგროვებების“ წილის ზრდა მშპ-ში ქმნის მყარ სტიმულებს ეკონომიკის ზრდისთვის. თუმცა, თვალსაჩინოა დაგროვებით პრინციპზე დამყარებული საპენსიო მოდელისთვის დამახასიათებელი რისკებიც. [86]

უპირველესად ის გარემოება, რომ ეკონომიკის ციკლური ბუნებიდან გამომდინარე, ზრდა არ არის ყოველთვის შეუქცევადი. ეკონომიკის ვარდნის და უკანასკნელ პერიოდში მომრავლებული ფინანსური კრიზისების პირობებში დაგროვილი რესურსი შეიძლება გაუფასურდეს კაპიტალის ბაზრის ინსტრუმენტების ფასის კლების გამო. ამავდროულად, დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მონაწილეები არიან უფრო მაღალი ხარისხით დაუცველნი საბაზრო რისკების და ინფლაციის მიმართ.

3. საპენსიო უზრუნველყოფის შერეულ პრინციპზე დამყარებული მოდელი.

ეს მოდელი გულისხმობს გარკვეული ელემენტების შეჯერებას როგორც სოლიდარული, ასევე დაგროვებითი საპენსიო სქემებიდან. ამგვარი მიდგომა ნაწილობრივ ამცირებს რისკებს და ზრდის მოქნილობას საპენსიო უზრუნველყოფაში სახელმწიფო და კერძო სექტორების მონაწილეობის მოცულობის განსაზღვრისას. შერეული მოდელის არსებობა კრიზისის დროს 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. ამავე დროს, სახელმწიფო და კერძო სექტორების ინტერესების კონფლიქტის შემთხვევაში, შერეული მოდელი ამცირებს სისტემის მოქნილობას და საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემის ეფექტიანობას. ამ სამ მოდელთაგან ერთ-ერთზე დაფუძნებით მსოფლიოს ბევრ ქვეყანაში სხვა და სხვა ტიპის საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემები ფუნქციონირებს. ამჯერად ყურადღებას გავამახვილებთ იმ სისტემათა იმ სახეებზე, რომლებსაც მეტ-ნაკლები ვარიაციებით იყენებენ სხვადასხვა სახელმწიფოები პირად პრაქტიკაში.[96]

კლასიფიკაციის სხვადასხვა ნიშნების მიხედვით გამოყოფენ შემდეგი სახის საპენსიო სისტემებს:

- ფორმის მიხედვით: დაგროვებითი; გადანაწილებითი; შერეული.
- დაზღვევის ხელმისაწვდომობის მიხედვით: სადაზღვევო; არასადაზღვევო.
- მიზნობრიობის მიხედვით: სიღარიბესთან ბრძოლის; ღირსეული ცხოვრების დონის უზრუნველსაყოფი.

საპენსიო სისტემებს შორის პრინციპული განსხვავება მდგომარეობს მათი დაფინანსების მეთოდებში.

საპენსიო სისტემის გადანაწილებითი (არაფონდისმიერი) ფინანსირების ფორმა დაფუძნებულია თაობათა სოლიდარობის პრინციპზე, როდესაც საპენსიო ხარჯების დასაფარად მიიღება მიმდინარე შემოსავალი, ძირითადად მიღებული დამსაქმებელთა და დასაქმებულთაგან. მოცემულმა მეთოდმა მიიღო სახელწოდება PAYG (*pay-as-you-go* – «გადაიხადე, სანამ დადიხარ»).[73]

PAYG საპენსიო სისტემის ბალანსის შენარჩუნება ხორციელდება იმ ღირებულებების დაცვით, რომელიც დაფუძნებულია მის ძირითად პარამეტრებზე: საპენსიო ასაკი, პენსიის ოდენობა, სადაზღვევო შენატანები, რაც გამოიხატება შემდეგ ფორმულაში (იხ.ფორმულა 1.2.1):

$$\text{დსრ} * \text{სა} * \text{სშო} = \text{პსო} * \text{სპ}$$

ფორმულა 1.2.1

სადაც, დსრ - არის დასაქმებულთა საერთო რაოდენობა (საპენსიო შენატანების წყარო); სა - საშუალო ნომინალური დარიცხული შრომის ანაზღაურება; სშო - საპენსიო შენატანების ოდენობა; პსო - პენსიონერთა საერთო რაოდენობა; სპ - საშუალო პენსია.

საპენსიო სისტემის დაგროვებითი ფინანსირების მეთოდის დროს საპენსიო შენატანების ხარჯზე იქმნება სპეციალური დაგროვებითი ფონდები, რომლებიც უზრუნველყოფს საპენსიო ხარჯებს როგორც თანამედროვე ეტაპზე, ისე მომავალში.

საპენსიო სისტემის შერეული დაფინანსების დროს არსებობს რაღაც განსაკუთრებული მინიმუმი სახელმწიფოს მხრიდან და ნაწილი პენსიისა, რომელსაც მომავალი პენსიონერი თვითონ უზრუნველყოფს თავისი შრომითი საქმიანობის განმავლობაში.

განვითარებული ქვეყნების უმრავლესობაში საპენსიო უზრუნველყოფა დაფუძნებულია განაწილებით საპენსიო სისტემაზე. 58 სახელმწიფო საპენსიო სისტემიდან, გამოკვლეული შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ⁵, 44 მიეკუთვნება გადანაწილებითს, ამასთან ნახევარ მათგანში დაფინანსების წყაროს წარმოადგენს მხოლოდ დამსაქმებელთა მიერ გადახდილი საპენსიო შენატანები, ხოლო

⁵ <http://www.ilo.org/global/publications/lang--en/index.htm>

დანარჩენში - თავად დასაქმებულთა. ასეთ ქვეყნებში სახელმწიფო საპენსიო ფონდი ან სხვა მოქმედი ორგანიზაცია აკეთებს ფულადი სახსრების აკუმულაციას და იყენებს მას მხოლოდ მიმდინარე საპენსიო განაცემების დასაფინანსებლად. შემოსავლიან წლებში შესაძლებელია გარკვეული რეზერვის შექმნა, რომელიც იქნება მიმართული არაშემოსავლიან წლებში დეფიციტის შესავსებად.

განვითარებული ქვეყნების უმრავლესობაში საპენსიო სისტემები არის სამდონიანი:

პირველი დონე - სიღარიბისგან დაცვა, ანუ განსაზღვრული საარსებო მინიმუმის გარანტიით უზრუნველყოფა. ამ ფუნქციის რეალიზებას უზრუნველყოფს სახელმწიფო გადანაწილებითი საპენსიო სისტემა, რომელიც მოიცავს ყველა მოქალაქეს ან ეკონომიურად უფრო აქტიურ მოსახლეობას, რომელთაც შეუჩერდათ შემოსავლის მიღება შრომითი საქმიანობის შეწყვეტით. განსხვავება პენსიის ამ დონეზე (სამუშაო სტაჟის, შრომის წვლილის, ხელფასის ოდენობის მიხედვით) არ არსებობს ან მინიმალურია.

მეორე დონე - ღირსეული სიბერის უზრუნველყოფა. ეს დონე გათვლილია აქტიურ მუშაკებზე, მოახდინოს მათი სტიმულირება ან დავალდებულება მიიღონ მონაწილეობა დამატებითი პენსიის ფორმირებაში. ამ ფუნქციას რეალიზებას უწევს სავალდებულო საპენსიო სისტემა, შექმნილი და კონტროლირებადი სახელმწიფოს მიერ. აქ შესაძლებელია როგორც განაწილებითი ისე დაგროვებითი ფინანსირების პრინციპების გამოყენება, ანუ პროფესიული და სხვა არასახელმწიფო სისტემები, რომლების შეავსებს სახელმწიფო სისტემებს და განკუთვნილი იქნება დამატებითი შემოსავლის უზრუნველსაყოფად სამუშაო საქმიანობის შეწყვეტის შემთხვევაში (სახელმწიფო პენსიასთან ერთად) სხვადასხვა პროფესიული ჯგუფებისათვის.

მესამე დონე - ინდივიდუალური დამატებითი ნებაყოფლობითი საპენსიო უზრუნველყოფა. ეს დონე ფუნქციონირებს სადაზღვევო კომპანიების, ბანკების, კერძო საპენსიო და სხვა ფონდების დახმარებით. სახელმწიფო ამ დონეზე ჩვეულებრივ მონაწილეობას არ იღებს, ანუ საპენსიო უზრუნველყოფა მოცემულ შემთხვევაში არის „თავისუფალი“ სივრცე, სადაც ადამიანი თვითონ იღებს თავის თავზე ვალდებულებას

შეიქმნას დამატებითი შემოსავალი სამუშაო საქმიანობის ბოლოს ინდივიდუალური დაგროვების გზით და კერძო დაზღვევის გამოყენებით.

ძირითადი სახელმწიფო საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემები სხვადასხვა ქვეყნების მაგალითზე შეიძლება დაიყოს სამ კატეგორიად თავიანთი სავარაუდო მიზნების მიხედვით:

1. სისტემა, რომელიც უზრუნველყოფს მაღალი ხარისხის შემოსავლის კომპენსაციას;
2. სისტემა, რომელიც უზრუნველყოფს საშუალო დონის შემოსავლის კომპენსაციას;
3. სისტემა, რომელიც უზრუნველყოფს დაბალი დონის შემოსავლის კომპენსაციას.

1. სახელმწიფო სისტემები, რომლებიც უზრუნველყოფს მაღალი ხარისხის შემოსავლის კომპენსაციას. პენსიაზე გასულ პირებს, რომელთაც გააჩნიათ დაზღვევის სრული პერიოდი და ქვეყანაში ბინადრობა (35-45 წელი), გააჩნიათ უფლება პენსიაზე რომელიც მნიშვნელოვნად უნდა აღემატებოდეს მათი გამომუშავებული თანხის 50%-ს ქვეყანაში არსებული კანონების შესაბამისად. შემოსავლის ზედა ზღვარის გამოყენებამ სადაზღვევო პრემიის გადასახდელად შეიძლება გამოიწვიოს მაღალი შემოსავლის მქონე დაზღვეული პირების პენსიის ოდენობის შემცირება. ამ კატეგორიას შეიძლება მივაკუთნოთ შემდეგი ქვეყნების სახელმწიფო საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემები: ავსტრია, ბელგია, ესპანეთი, იტალია, გერმანია, ფინეთი, საფრანგეთი, შვეიცარია, შვედეთი. აზრი წყდება და არარის სრულყოფილად ფორმირებული

მაგალითის სახით შეიძლება ავლნიშნოთ, რომ გერმანიაში პენსიის რაოდენობა წარმოადგენს იმ პირთა ხელფასის 60%, რომლებიც იხდიდნენ სადაზღვევო შენატანს 40 წლის მანძილზე. ავსტრიაში ხელფასის 79.5 % 45 წლის შენატანის შემთხვევაში, იტალიაში კი 80% - 40 წლის მანძილზე გაკეთებული შენატანების შემთხვევაში და ესპანეთში ხელფასის 100% - 35 წლის მანძილზე გაკეთებული შენატანების შემთხვევაში.

[96]

2. სახელმწიფო სისტემები, რომლებიც უზრუნველყოფს საშუალო ხარისხის შემოსავლის კომპენსაციას. პენსიაზე გასულ პირებს, რომელთაც გააჩნიათ დაზღვევის სრული პერიოდი და ქვეყანაში ბინადრობა (35-45 წელი), გააჩნიათ უფლება პენსიაზე რომელიც იქნება მათი გამომუშავებული თანხის დაახლოებით 50% ქვეყანაში არსებული კანონების შესაბამისად. როგორც მაღალი ხარისხის შემოსავლის

ჩანაცვლების სისტემებში, აქაც ხელფასის ზედა ზღვარის სადაზღვევო განაცემის განსაზღვრისთვის გამოყენებამ შეიძლება გამოიწვიოს დაზღვეული პირების საპენსიო განაცემის ოდენობის მნიშვნელოვანი შემცირება. ამ კატეგორიას შეიძლება მივაკუთნოთ შემდეგი ქვეყნების სახელმწიფო საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემები: ჰოლანდია, ახალი ზელანდია, აშშ, დიდი ბრიტანეთი, დანია, ნორვეგია, იაპონია.

ჰოლანდიაში პენსია სახელმწიფო სისტემით გაიცემა ფიქსირებული ოდენობით რომელიც არის მინიმალური შრომის ანაზღაურების ტოლი. ნორვეგიაში იწყება ძირითადი ფიქსირებული ოდენობის პენსიით, რომლის ოდენობა იცვლება გამომუშავებული თანხის ოდენობის შესაბამისად: მინიმუმ ხელფასის 50% და მეტი მისი ოდენობის შესაბამისად, და მნიშვნელოვნად მაღალია ვიდრე სხვა დანარჩენ შემთხვევაში.

3. სახელმწიფო სისტემები, რომლებიც უზრუნველყოფენ დაბალი დონის შემოსავლის კომპენსაციას. კომპენსაციას. პენსიაზე გასულ პირებს, რომელთაც გააჩნიათ დაზღვევის სრული პერიოდი და ქვეყანაში ბინადრობა (35-45 წელი), გააჩნიათ უფლება პენსიაზე რომელიც იქნება მათი გამომუშავებული თანხის 50%-ზე ნაკლები ქვეყანაში არსებული კანონების შესაბამისად. ამ კატეგორიას შეიძლება მივაკუთნოთ შემდეგი ქვეყნების სახელმწიფო საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემები: ავსტრალია, ირლანდია, კანადა.

ავსტრალიისა და ირლანდიის სახელმწიფო საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემები გულისხმობს ფიქსირებული ოდენობის საპენსიო განაცემებს. ამასთან, ავსტრალიაში პენსიის დანიშვნა დამოკიდებულია გარკვეული სახის შემოწმებების შედეგებზე. [96]

განვითარებულ ქვეყნებში მოქმედებს ფაქტორები, რომლებიც აახლოებს სახელმწიფო და კერძო სისტემებს, ქმნის რა უფრო მკაფიო სამართლებრივ ჩარჩოებს კერძო სისტემებისთვის. მიუხედავად ამისა, რამდენადაც ვითარდება კერძო სისტემები ისინი მთელი რიგ ურთიერთობებში უფრო მეტად მოიცავენ ძირითადი სისტემებისთვის. ეს გამოვლინება აღინიშნება ბევრ ქვეყანაში, განსაკუთრებით კი საფრანგეთში.

სახელმწიფო და კერძო სექტორებს შორის არსებული კავშირის სხვა გამოვლინებას წარმოადგენს ის ფაქტი, რომ საპენსიო უზრუნველყოფის სფეროში ნაციონალურ

პოლიტიკაში უფრო მეტად მიიღება ყურადღების ქვეშ საპენსიო უფლებები, შეძენილი ყველა წყაროდან. ზოგიერთმა ქვეყანამ ამ გზით მიიღო სასურველი საერთო საპენსიო მიზნები, რომლებიც მიიღწევა სახელმწიფო და კერძო სტრუქტურების ერთობლივი ძალებით. მაგალითად, ჰოლანდიაში 1969 წელს შექმნილი საპენსიო კომიტეტის რეკომენდაციით სახელმწიფო და კერძო პენსიის ერთიანი ოდენობა გამომუშავებული ხელფასის ოდენობის 70% შეადგენს. შვეიცარიაში კანონით სავალდებულო პროფესიული დაზღვევის შესახებ განიხილება სახელმწიფო და კერძო პენსიის კავშირი იმ სახით, რომ ორივე სისტემიდან მიღებული შემოსავალი შეადგენდეს ხელფასის 60%.⁶

უფრო მეტ მნიშვნელობას იძენს თანამშრომლობა სახელმწიფოსა და ცალკე მოქალაქეებს შორის, რამდენადაც არ არსებობს ეჭვი იმის შესახებ, რომ სწორედ ასეთი თანამშრომლობა წარმოადგენს დიდ პერსპექტივას მომავალში. მოსახლეობის ძირითადი მასა დაბალი და საშუალო შემოსავლით ექვემდებარება ნაციონალურ სოლიდარობას სიბერეში, იმ დროს როცა მეტად უზრუნველყოფილ პირებს აქვთ საშუალება თავიანთ ეკონომიურად აქტიურ ცხოვრებაში გააკეთონ მნიშვნელოვანი გადარიცხვები თავიანთი სიბერის უზრუნველსაყოფად.

საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემების შექმნის მსოფლიო გამოცდილების ანალიზი აჩვენებს, რომ უფრო აქტიურად მიმდინარეობს სახელმწიფო და კერძო საპენსიო სისტემების პოზიციების დაახლოება. განვითარებული ქვეყნების მთავრობები დაინტერესებულნი არიან შექმნან ძლიერი კერძო ინსტიტუტი დამატებითი საპენსიო უზრუნველყოფის შესაქმნელად, რათა შეძლონ სახელმწიფოსთვის სოციალური დატვირთვის შემსუბუქება. ნებისმიერი სახელმწიფო პოლიტიკის ძირითად მიზანს ხომ მოსახლეობის კეთილდღეობის შენარჩუნება და გაუმჯობესება წარმოადგენს. ამ მიზნით იქმნება თანამშრომლობა კერძო და სახელმწიფო ინსტიტუტებს შორის სოციალურ სექტორში. ამასთან. მთავრობა ქმნის ხელსაყრელ პირობებს კერძო სექტორის განვითარებისთვის ამ სფეროში, მაგრამ ამავე დროს მკაცრად არეგულირებს მთელ სისტემას. ყველას აკმაყოფილებს ასეთი სისტემა: სახელმწიფოს, კერძო საპენსიო უზრუნველყოფის კომპანიებსა და მოქალაქეებს.

⁶ https://issuu.com/georgianpolitics3/docs/singapore_estonia_switzerland-rol

1990-იანი წლების დასაწყისში, მსოფლიო ბანკის ეგიდით, განხორციელდა მოსახლეობის დაბერებისა და საპენსიო უზრუნველყოფის პრობლემის პირველი გლობალური ყოვლისმომცველი შესწავლა. დასკვნითი ანგარიში „მოსახლეობის ხანდაზმულობის კრიზისის პრევენცია: ხანდაზმულთა დაცვისა და ეკონომიკური ზრდის ხელშეწყობის პოლიტიკა (1994)”, [88] შეიცავს მსოფლიო მასშტაბის საპენსიო სქემების შეფასებას და მათი განვითარების პერსპექტივებს გარკვეული კრიტერიუმების თვალსაზრისით.

დღეისათვის არსებობს საპენსიო უზრუნველყოფის სამი ძირითადი ინსტიტუტი, რომელთა შეთავსება საშუალებას იძლევა მივიღოთ საპენსიო სისტემების მოდელების სხვადასხვა კომბინაციები:

1. სოციალური დახმარება. განვითარებულ ქვეყნებში ის სიღარიბესთან ბრძოლის მექანიზმის როლს ასრულებს.

2. სავალდებულო საპენსიო დაზღვევა ყველა დაქირავებით მომუშავეთა და თვითდასაქმებულთა უმრავლესობისათვის. მიზანი - სასიცოცხლო დონის რისკების დაზღვევა კოლექტიური (მასობრივი) დაზღვევის ფორმით, რომლებიც მიღებულ იქნა შრომითი საქმიანობის განხორციელების პერიოდში.

3. პირადი ნებაყოფლობითი საპენსიო დაზღვევა, სიცოცხლის ხანგრძლივობისათვის საკმარისი ფინანსური საშუალებების დაგროვების გზით. ზოგიერთ ქვეყანაში იგი ასრულებს დაზღვევის ძირითადი მექანიზმის როლს, მუშაკებისა და მცირე მეწარმეებისათვის მუშაობის შეწყვეტის შემდეგ.

მოცემული ინსტიტუტების გაერთიანება საშუალებას იძლევა გამოვეყოთ სახელმწიფო საპენსიო სისტემის ორი ძირითადი ფუნქცია: შემოსავლების გადანაწილება და საპენსიო ხარჯებისთვის სახსრების დაზოგვა.

პირველი კომპონენტია სახელმწიფოს მიერ გარანტირებული პროგრამა, რომელიც უზრუნველყოფს ყველა პენსიონერისათვის საბაზისო პენსიას მიუხედავად მათ მიერ განხორციელებული წვლილისა სისტემაში, როგორც ჩვენს ქვეყანაში, წარმოადგენს ამ სისტემის პირველ დაბრკოლებას. ეს არის სახელმწიფო გადანაწილებითი მოდელი, რომლის მიზანია სიღარიბის დონის შემცირება ხანდაზმულ მოსახლეობაში. ამ

სისტემის დაფინანსების წყაროს წარმოადგენს გადასახადები, რომელთა სახეები დამოკიდებულია ყოველი კონკრეტული ქვეყნის კანონმდებლობაზე.

მეორე შემადგენელი კომპონენტია თანხების აკუმულირება პენსიების გასაცემად. სავალდებულო დაზღვევა ავალდებულებს სადაზღვევო შენატანების გაკეთებას მოსახლეობის ეკონომიკურად აქტიურ ნაწილს. სადაზღვევო პრემიების გაანგარიშება, ჩვეულებრივ ხდება თანამშრომლისთვის დარიცხული ნებისმიერი სახის განაცემიდან. მომუშავე იღებს შესაძლებლობას და საჭიროებს გააკეთოს დანაზოგი რათა საპენსიო ასაკის მიღწევასას ქონდეს გარკვეული თანხა. ეს იძულებითი დანაზოგი ხშირად ახსნილია იმით, რომ ბევრი მომუშავე ვერ ახერხებს საკმარისი თანხის გადადებას თავისი საპენსიო უზრუნველყოფისთვის. ეს შენატანები მიმართულია მხოლოდ პენსიების ფორმირებასა და გაცემაზე. [87]

სახელმწიფო, რამდენადაც ავალდებულებს ამ დანაზოგების გაკეთებას, ახორციელებს გარკვეულ მარეგულირებელ ზედამხედველობას და ზოგიერთ შემთხვევაში გარანტიებს იძლევა, მაგრამ თვითონ ფულადი საშუალებები ხვდება სისტემაში, რომლის მართვაც კერძო სუბიექტთა განკარგულებაშია.

მესამე კომპონენტი არის მეორეს გაფართოება ან, ზოგიერთ შემთხვევაში ჩანაცვლება, რადგან ის მოუწოდებს დასაქმებულებს ნებაყოფლობითი დანაზოგის გაკეთებისკენ, რათა გადაინახოთ სახსრები საპენსიო ასაკისთვის. მიუხედავად იმისა, რომ ეს დანაზოგი არ არის სავალდებულო, სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს შესაბამისი წახალისება მის შესაქმნელად. გადასარიცხი თანხის მოცულობა გაცილებით უფრო მცირეა და სახელმწიფოსგან რაიმე გარანტია არ არის საჭირო.

ექსპერტების აზრით, ერთ საპენსიო სისტემაში სამივე კომპონენტის გამოყენება საშუალებას იძლევა უფრო საიმედო დაზღვევაზე სხვადასხვა რისკებისგან, მათ შორის, სამთავრობო თუ საბაზრო კრიზისისგან. ამდენად, საპენსიო სისტემის კრიზისის გაღრმავების თავიდან აცილებისა და ეკონომიკური ზრდის წინაპირობების შექმნის ერთ-ერთი გზა არის შერეულ საპენსიო სისტემაზე ეტაპობრივი გადასვლა.[86]

საპენსიო სისტემა წარმოადგენს საკანონმდებლო, ფინანსურ-ეკონომიკურ და ორგანიზაციულ ინსტიტუტებს და ნორმებს, რომლებიც მიზნად ისახავს მოქალაქეთა

მატერიალურ უზრუნველყოფას პენსიის სახით; ან ეს არის ღონისძიებათა ერთობლიობა რომელიც უზრუნველყოფს მოქალაქეებისათვის შრომის ანაზღაურების კომპენსაციას.

საპენსიო სისტემა არის სოციალური უზრუნველყოფის განუყოფელი ნაწილი, დამცავი მექანიზმის ბმული, რომელიც უზრუნველყოფს საზოგადოების სოციალური სფეროს ერთ-ერთი სექტორის ეფექტურ ფუნქციონირებას. საპენსიო სისტემის აღწერისას, ზოგიერთი ეკონომისტი ახასიათებს მას როგორც მექანიზმს, რომელიც უზრუნველყოფს სახსრების აკუმულირებას და პენსიების გადახდას ბენეფიციართათვის.

ძირითადად ყველაზე გავრცელებული ფორმებია გადანაწილებითი და დაგროვებითი საპენსიო სისტემები. მეცნიერთა მიერ შემუშავებულია საპენსიო სისტემის ტიპების დეტალური კლასიფიკაცია. (იხ. ცხრილი 1.2.1).

ცხრილი - საპენსიო სისტემების კლასიფიკაცია

ცხრილი 1.2.1

კლასიფიკაციის ნიშანი	საპენსიო სისტემის სახეები
საპენსიო უზრუნველყოფის სუბიექტი	სახელმწიფო კორპორატიული ინდივიდუალური
ფორმა	დაგროვებითი გადანაწილებითი შერეული
დაზღვევის არსებობა	სადაზღვევო არასადაზღვევო
დაფარვის არეალი	უნივერსალური შეზღუდული
დაფინანსების მეთოდი	არაფონდისმიერი ფონდისმიერი შერეული
დაფინანსების წყარო	სახელმწიფო პროფესიული

	პირადი
მიზანი	სიღარიბის დაძლევა ადეკვატური არსებობის უზრუნველყოფა
სოციალური დაცვის ინსტიტუტი	ბევერიჯის მოდელი კერძო კორპორატიული მოდელი ბისმარკის მოდელი

წყარო: ვოლოშინა ა.უ., მსოფლიო გამოცდილება საპენსიო სისტემების განვითარებაში: გლობალური ტენდენციები და ქვეყნათაშორისი განსხვავებები /www.econ.msu.ru

რუსეთის ფედერაციის „სბერბანკის მაკროეკონომიკური კვლევის ცენტრის“ მიმოხილვის მიხედვით,[73] საპენსიო სისტემები კლასიფიცირდება სამი გზით:

1. შენატანისა და სარგებლის გაანგარიშების მიხედვით.
2. საპენსიო ფონდის ფუნქციონირების ტიპის მიხედვით.
3. "დონეების" მიხედვით (მსოფლიო ბანკის მიერ შემოთავაზებული საერთო კლასიფიკაცია).

1. შენატანისა და სარგებლის გაანგარიშების მიხედვით:

1.1. ფიქსირებული სარგებელი (defined benefits) - სარგებელი გამოითვლება ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში მიღებულ ხელფასებზე დამოკიდებული ინდექსირებით. შენატანი ირიცხება როგორც პროცენტი ხელფასიდან, სახელმწიფოს მიერ დადგენილი განაკვეთის შესაბამისად.

1.2. ფიქსირებული შენატანი (defined contributions) - შენატანის ოდენობა განისაზღვრება ხელშეკრულებით და ირიცხება მომუშავის პირად ანგარიშზე. სარგებელი გამოითვლება გაკეთებული ინვესტიციის მიხედვით.

2. საპენსიო ფონდის ფუნქციონირების ტიპის მიხედვით:

2.1 გადანაწილებითი სისტემა (pay-as-you-go) - სისტემა, რომელშიც მონაწილეების მიერ გაკეთებული გადარიცხვები გადანაწილება პენსიონერებისთვის. ეს სისტემა ყოველთვის მოქმედებს ფიქსირებული გადახდების პრინციპზე.

2.2 აკუმულაციური სისტემა (დაფინანსებულია) - სამუშაო ასაკში, დასაქმებულს შეაქვს ხელფასის გარკვეული ნაწილი მის ანგარიშზე, რომლის პატრონაჟს

ახორციელებს საპენსიო ფონდი. სქემის მონაწილე თავის დაგროვილ კაპიტალს იღებს პენსიის სახით საპენსიო ასაკის დადგომისას.

თავდაპირველად, ასეთი სისტემები ფიქსირებული გადასახადების სისტემებს წარმოადგენდა, მაგრამ ბოლო წლების განმავლობაში, ფიქსირებული სარგებლის სქემებია პოპულარული. იგი ეფუძნება შემდეგ არგუმენტებს:

1) ზრდის საერთო ეროვნულ დანაზოგებს, ინვესტიციებს და შესაბამისად ვითარდება ეკონომიკა;

2) კერძო მენეჯმენტის პირობებში, საპენსიო სისტემა, კონკურენციისა და პოლიტიკური ჩარევისგან დამოუკიდებლობის გზით, უფრო ეფექტური ხდება, ვიდრე სახელმწიფო მმართველობისას;

3) არ არის დამოკიდებული დემოგრაფიულ პრობლემებზე, რომლებიც საფრთხეს უქმნის საპენსიო სქემების ფუნქციონირებას მთელ მსოფლიოში;

4) იძლევა არჩევანის თავისუფლებას და უზრუნველყოფს პენსიების მოცულობის დიფერენცირებას, რაც დამოკიდებულია მოგებაზე და დანაზოგების გამოყენების ეფექტურობაზე.

3. "დონეების" მიხედვით (მსოფლიო ბანკის მიერ შემოთავაზებული საერთო კლასიფიკაცია).

0 დონე - მოსახლეობის ღარიბი და ყველაზე დაუცველი სეგმენტების უზრუნველსაყოფად საჭირო სოციალური პენსიები. კონტრიბუცია არ არის გათვალისწინებული და გადასახდელი თანხის ოდენობა განისაზღვრება სახელმწიფოს მიერ (მაგალითად, საარსებო მინიმუმი პენსიონერისთვის).

1 დონე - გადანაწილებითი სისტემა. დასაქმებული მუშაობის პერიოდში იხდის გადასახადებს და სარგებელს იღებს საპენსიო ასაკის მიღწევისას. გადანაწილებითი სისტემა, როგორც წესი, იმართება სახელმწიფოს მიერ.

2 დონე - ეს არის დაგროვებითი სისტემა, რომელიც შეიძლება იყოს ფიქსირებული სარგებლით ან ფიქსირებული შენატანებით, როგორც კერძო, ისე სახელმწიფო. მასში მონაწილეობის მიღება სავალდებულოა.

3 დონე - ნებაყოფლობითი დაგროვებითი სისტემა. (იხ. ცხრილი 1.2.2).

ცხრილი - დონეების მიხედვით საპენსიო სისტემების სახეები ცხრილი 1.2.2.

შენატანისა და სარგებლის გაანგარიშება		სად და როგორ მოქმედებს
0 დონე - სოციალური პენსია	ფინანსდება გადასახადებიდან და სარგებელი დგინდება სახელმწიფოს მიერ	ფუნქციონირებს 80 ქვეყანაში
1 დონე - გადანაწილებითი სისტემა	ფიქსირებული სარგებელი	სავალდებულო სახელმწიფო უზრუნველყოფის სისტემა. მოქმედებს ბევრ ქვეყანაში და ყველა მათგანში არეგულირებს სახელმწიფო.
2 და 3 დონე - დაგროვებითი სისტემა	ფიქსირებული სარგებელი	3 დონე უმეტეს შემთხვევაში ნებაყოფლობითია, სავალდებულოა 2 დონე. მაგ. ავსტრალიაში, ჰოლანდიაში, ჩილესა და აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებში. როგორც წესი არის კერძო და არა სახელმწიფო.
	ფიქსირებული შენატანი	3 დონე, ჩვეულებრივ არის ნებაყოფლობითი და კერძო.

წყარო: საპენსიო სისტემები კრიზისის შემდეგ // მაკროეკონომიკური კვლევის ცენტრის მიმოხილვა. Sberbank 2011 წლის მაისი.

ბევრ ქვეყანაში მოქმედებს მრავალდონიანი საპენსიო სისტემები. ამასთან, მე-2 და მე-3 დონის სისტემები შეიძლება იყოს როგორც სახელმწიფო, ისე კერძო. საბოლოო ჯამში ქვეყნის საპენსიო სისტემა განისაზღვრება არსებული დონეებისა და მათი რეგულირების თავისებურებების მიხედვით.

სხვადასხვა ქვეყანა სხვადასხვანაირ ექსპერიმენტს მიმართავს, რომელიც შეესაბამება მის დემოგრაფიულ თუ სოციალურ გარემოებას და განვითარების მიზნებს. თუმცა საერთო თემა არის ის, რომ შეიქმნას რაც შეიძლება მარტივი და მცირე ღირებულების საპენსიო დაროვებითი სისტემა.

საქართველოში მიმდინარე საპენსიო რეფორმის შედეგად, ჩვენს შედარებით ახალგაზრდა მოქალაქეებს გაუჩნდებათ შესაძლებლობა, რომ საპენსიო ასაკში არ იყვნენ დამოკიდებულნი მხოლოდ სახელმწიფოს სოციალურ თანადგომაზე და თავიანთი შრომისა და სურვილის მიხედვით დააგროვონ კაპიტალი, რითიც უზრუნველყოფენ საპენსიო ასაკში საკუთარ მატერიალურ კეთილდღეობას.

სახელმწიფო მნიშვნელოვნად წახალისებს საპენსიო შენატანების განხორციელებას, რაც იმას ნიშნავს, დასაქმებულის პერსონალურ საპენსიო ანგარიშზე ყოველთვიურად დაგროვდება გარკვეული თანხა, რომელიც ინვესტირდება ეკონომიკაში.

დაგროვებითი სისტემის მეშვეობით ადგილობრივ ბაზარზე შეიქმნება ლარის გრძელვადიანი რესურსი, რომელიც ხელს შეუწყობს ეკონომიკის დედოლარიზაციას და ქვეყანაში კაპიტალის ბაზრის განვითარებას. ამ და სხვა მიზეზთა გამო საპენსიო რეფორმა ძალიან მნიშვნელოვანია ჩვენი ქვეყნის ეკონომიკისთვის.

1.3 გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნების სოციალური უზრუნველყოფისა და საპენსიო სისტემების რეფორმის მიზანშეწონილობა და ძირითადი გამოწვევები

სახელმწიფო საქმიანობის სოციალური მიმართულება, როგორც სოციალურად ორიენტირებული სახელმწიფოს არსებითი მახასიათებელი, თავის პრაქტიკულ გამოვლენას ჰპოვებს მის მიერ გატარებულ სოციალურ პოლიტიკაში. სოციალური სახელმწიფოს პოლიტიკა ქვეყნის ეკონომიკური პოლიტიკის წარმომქმნელი კომპონენტია, რომელიც მისი ყველა სხვა ელემენტების ფუნქციონირებას წარმართავს სოციალური სამართლიანობის, სოციალური დაცვის და ცხოვრების მაღალი დონის რეალიზაციის მიმართულებით.

საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლისას სოციალურ პოლიტიკაში პრიორიტეტული ხდება სოციალური დაცვისა და შემოსავლების გადანაწილების ფუნქცია, რომლებიც თანდათან ცვლის რეფორმამდელი სოციალური პოლიტიკის ეკონომიკურ და იდეოლოგიურ მიმართულებას, რაც გარდამავალი პერიოდის სოციალური პოლიტიკის ერთ-ერთი ძირითადი თავისებურებაა, რომელიც შემდეგი გარემოებებით აიხსნება: თუ სოციალისტურ ეკონომიკაში სახელმწიფოს ჰქონდა შესაძლებლობა ეკონომიკური პოლიტიკის შემადგენელი სოციალური კომპონენტი ეკონომიკური ამოცანების გადაწყვეტისადმი ცენტრალიზებული წესით დაექვემდებარებინა და ამით მიეღწია სახელმწიფოში ეკონომიკური და სოციალური ეფექტიანობის ბალანსისათვის, გარდამავალ ეკონომიკაში ეს ბალანსი განისაზღვრება ბაზრის მიერ, სახელმწიფოს მხრიდან გადანაწილებით პროცესებში მინიმალური ჩარევის შედეგად. ამიტომ, ახალ სისტემაზე გადასვლისას განსაზღვრული ეკონომიკური ამოცანების გადასაწყვეტად სოციალური პოლიტიკის გამოყენება არ არის აუცილებელი.[7]

სახელმწიფო საქმიანობაში სოციალური მიზნების აღიარება ძირითად პრიორიტეტებად ჯერ კიდევ არ ნიშნავს, რომ გარდამავალ ეკონომიკაში უკვე შექმნილია და მოქმედებს ისეთი გადანაწილებითი სისტემა, რომელიც შეესაბამება სოციალური სახელმწიფოს პრინციპებს. რამდენადაც ნებისმიერ ეკონომიკურ სისტემაში სოციალური პოლიტიკის არსი მის ფუნქციებში (ეკონომიკური, განმანაწილებლობითი, დაცვის, იდეოლოგიური და სხვა) ვლინდება იმისათვის, რომ განვსაზღვროთ თუ რამდენად მიახლოებული ან დაშორებული არიან გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნები დასახულ მიზნებს.[11]

საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლისას შეიცვალა რეფორმამდელი სოციალური პოლიტიკის მიზნობრივი ფუნქცია - ეკონომიკური ზრდის მაღალი ტემპების უზრუნველსაყოფად ხელსაყრელი სოციალური პირობების შექმნა. ამ მიზანს ექვემდებარებოდა სოციალური პოლიტიკის არა მარტო განმანაწილებლობითი ფუნქცია, რომელიც მიმართული იყო შემოსავლების შეზღუდვისა და მათი გამოთანაბრებისაკენ მკაცრი დარგობრივი სატარიფო ქსელისა და შრომის ნორმირების მეშვეობით, არამედ სოციალური დაცვის ფუნქციაც, რომელიც მოწოდებული იყო პირველადი მოხმარების საქონელსა და მომსახურებაზე მნიშვნელოვანი დოტაციების მეშვეობით მოეხდინა

შრომის დაბალი ანაზღაურების კომპენსაცია მოსახლეობის ცხოვრების დონის სამუშაო ძალის კვლავწარმოების დონესთან მიახლოებით (გათანაბრებით), რაც არ ქმნის წინააღმდეგობას ეკონომიკური ზრდისათვის.

სოციალური პოლიტიკის იდეოლოგიური ფუნქცია, რომელიც სოციალური გარანტიების სახით შრომაზე, უფასო საცხოვრებელ ბინაზე, განათლებაზე, ჯანმრთელობის დაცვაზე, კულტურაზე სოციალისტური სისტემის უპირატესობათა დემონსტრირებას ახდენდა ხსნიდა პოტენციურად მაღალ სოციალურ დამაბულობას, რომელიც შექმნილი იყო გათანაბრებითი განაწილებისა და შრომის დაბალი ანაზღაურების შედეგად და თავიდან იცილებდა პოლიტიკურ წინააღმდეგობას ეკონომიკური ზრდის გზაზე.

საბაზრო რეფორმების გატარებისას როგორც წესი, გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნებში არ გაითვალისწინებოდა ეკონომიკურ გარდაქმნათა სოციალური დანახარჯები და არ იყო მიღებული შესაბამისი ზომები მათი შემცირებისათვის; არ მოქმედებდა სოციალური სფეროს გარდაქმნის პროგრამები; რეფორმირების პირველ ეტაპზე არ იყო შემუშავებული სოციალური განვითარების კონცეფცია (გამონაკლისია ყოფილი ჩეხოსლოვაკია, რომელმაც რეფორმირების საწყის ეტაპზევე შეიმუშავა ეკონომიკური და სოციალური განვითარების ორი პროგრამა; უფრო გვიან ჩეხეთსა და სლოვაკეს შეუერთდნენ პოლონეთი და უნგრეთი, რომლებმაც 90-იანი წლებისათვის შეიმუშავეს სოციალური რეფორმების კონცეფცია). რეფორმის მეორე ეტაპზეც ეკონომიკური ზრდის დაწყების პირობებშიც (ცენტრალური და აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებში ეკონომიკური ზრდა განახლდა 1993-1994 წლებში).⁷

გარდამავალ პერიოდში სოციალური პოლიტიკის განსაკუთრებულობა ისაა, რომ იგი მნიშვნელოვნადაა დამოკიდებული სუბიექტურ ფაქტორებზე: პოლიტიკურ არჩევანსა და იდეოლოგიურ უპირატესობაზე. ეს დამოკიდებულება უფრო ნათლად წარმოჩნდება არამდგრად, ავტომატური რეგულირებისათვის მოუხერხებელ გარდამავალ ეკონომიკაში, ვიდრე სტაბილურ, ობიექტურ კანონზომიერებას დაქვემდებარებულ განვითარებულ საბაზრო სისტემაში.

⁷ <https://issuu.com/georgianpolitics3/docs/>

სოციალურად მდგრადი საზოგადოების ფორმირების პრობლემის გადაწყვეტის ეროვნული თავისებურება ჯერ ერთი, ვლინდება რაოდენობრივ პარამეტრებში. კერძოდ, სახელმწიფო ხარჯები სოციალური სფეროს დაფინანსებაზე შვეციაში მშპ-ის 39,9%-ს, გფრ-ში 27,5%-ს, ხოლო იაპონიაში 16%-ს შეადგენს.[14] მეორეს მხრივ კი, განისაზღვრება ისეთი – თვისებრივი მაჩვენებლებით, რომლებიც ასახავენ ეროვნული მოდელის სპეციფიკას. იგი მოიცავს ეროვნული ეკონომიკის თეორიულ საფუძველს, ინსტრუმენტების ნაკრებს და მაკროსისტემის ელემენტების ურთიერთქმედების ხასიათს. ფულადი შემოსავლების გადანაწილების შვედური მოდელი ხორციელდება სახელმწიფოს მარეგულირებელი როლის მეშვეობით. სოციალური განვითარების გერმანული მოდელი ეყრდნობა ყველა ეკონომიკური სუბიექტის ვიწრო სოლიდარული პასუხისმგებლობის პრინციპს შრომის ეფექტიანობაზე პირადი პასუხისმგებლობის პირობებში. იაპონური მოდელის სპეციფიკა ვლინდება მუშაკების სოციალურ უზრუნველყოფაში უმსხვილესი კორპორაციების განსაკუთრებული როლით. სოციალურად ორიენტირებული მდგრადი მაკროსისტემების განვითარების აუცილებელ ელემენტს წარმოადგენს საკუთრებით ურთიერთობათა იმგვარი ტრანსფორმაცია, რომელიც საშუალებას იძლევა შესუსტდეს სოციალური დაძაბულობა და კომერციული დატვირთვა სოციალურ სფეროზე, რაც ყველა ქვეყანაში ხორციელდება სტრუქტურულ და ინსტიტუციურ გარდაქმნათა ჩარჩოებში.

გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნებში სანამ არ შეიქმნება მოსახლეობის თვითუზრუნველყოფის მყარი ბაზა, მიზანშეწონილია მინიმალური სახელმწიფო გარანტიების შენარჩუნება უფასო სოციალური მომსახურების გაწევისათვის თუნდაც მინიმალური სტანდარტების დონეზე, რომელიც გათვალისწინებულია ამ ქვეყნების კონსტიტუციითა და სახელმწიფოებრივი კანონმდებლობით (უფასო საშუალო სკოლა, პროფესიული განათლება, საბაზო მედიცინა, საცხოვრებლის სოციალური ნორმა).[12]

სოციალური დახმარება, რომელიც გაიცემა სადაზღვევო შენატანების მონაცემების შემოწმების გარეშე პირადი შემოსავლების შეფასების საფუძველზე, საშუალებას იძლევა გაფართოვდეს იმ პირთა წრე, რომლებიც სახელმწიფო დაცვის ქვეშ იმყოფებიან და ამით ხელს უწყობენ განაწილებაში ჰორიზონტალური სამართლიანობის მიღწევას, რომელიც გულისხმობს სამართლიან დამოკიდებულებას ერთნაირ პირობებში მყოფი

ინდივიდების მიმართ. ამისათვის აუცილებელია, რომ სოციალური დახმარება მიიღოს ყველამ, ვისაც ეს სჭირდება.

საბიუჯეტო კრიზისის პირობებში და სამოქმედოდ აღიარებული ლიბერალური კონცეფციის განსახორციელებლად საწარმოთა სოციალური სფეროს გადაცემა ხორციელდება ხელისუფლების მუნიციპალური ორგანოების საკუთრებაში, რომლებიც ასევე განიცდიან ფინანსური რესურსების დეფიციტს, საწარმოთა საკუთრებაში დარჩენილი სოციალური დანიშნულების ობიექტები კი ექვემდებარებიან კომერციალიზაციას. მაგრამ საწარმოს სოციალური და ეკონომიკური შემადგენლები მჭიდროდაა დაკავშირებული ერთმანეთთან: რაც უფრო განვითარებულია პირველი, მით უფრო ეფექტიანად ვითარდება მეორე. ეკონომიკური ზრდის პირობებში სახელმწიფო ითვალისწინებს რა ზემოაღნიშნულ ურთიერთკავშირს, საწარმოს უქმნის პირობებს საწარმოში საპენსიო, სოციალური და სამედიცინო დაზღვევის არასახელმწიფო ინფრასტრუქტურის განვითარებისთვის - აძლევს რა მათ შეღავათებს დაბეგვრაში, ამით წახალისებს პროგრამების რეალიზაციას. ამისათვის სახელმწიფომ ყოველმხრივ მხარი უნდა დაუჭიროს კორპორაციული დაზღვევის განვითარებას დაქირავებული მუშაკების, თვითდასაქმებულების, კერძო მეწარმეების მოზიდვით, რაც საშუალებას მისცემს, ხარჯების შემცირების პირობებშიც კი უზრუნველყოს მაღალანაზღაურებადი და დაბალანაზღაურებადი დაზღვეული პირების უსაფრთხოება და მხარდაჭერა სახელმწიფოს მიერ სოციალური მიზნებისათვის.

პროფესიული სქემების ცნობილ ინსტიტუტებს წარმოადგენენ არაკომერციული ორგანიზაციები: პროფესიული კავშირები და გაერთიანებები, საზოგადოებრივი და რელიგიური ორგანიზაციები, ფონდები, სამომხმარებლო კოოპერატივები, მომხმარებელთა უფლებების დაცვის საზოგადოებები, სადაზღვევო კომპანიები, საქველმოქმედო საზოგადოებები და სხვ.[27] გარდამავალ ეკონომიკაში სახელმწიფომ „მესამე სექტორის“ მიმართ დამოკიდებულება იმგვარად უნდა განსაზღვროს, რომ მისი საქმიანობა მიმართული იყოს არა მცირერიცხოვანი ალიანსებისა და დაჯგუფებების მოკლევადიანი სპეციალური ინტერესების დასაკმაყოფილებელ (როგორც ამას ადგილი აქვს ხშირად რეფორმების პირველ ეტაპზე, როცა სახელმწიფო ცალკეულ საზოგადოებრივ ორგანიზაციებს შერჩევით აძლევს მნიშვნელოვან საგადასახადო და

საბაჟო შეღავათებს), არამედ საზოგადოებისათვის მნიშვნელოვანი კორპორაციული ინტერესების დაცვის ამოცანების გადასაწყვეტად.

როგორც განვითარებული ქვეყნების გამოცდილება ცხადყოფს, კორპორაციულ დაცვაში დიდ როლს ასრულებს საწარმოს სოციალური სფერო, რაც გამომდინარეობს პრაქტიკაში რეალიზებადი მეწარმეობის სოციალური პასუხისმგებლობის კონცეფციიდან. გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნების უმეტესობაში ეკონომიკური რეფორმების ლიბერალური კონცეფციის გაბატონების მიუხედავად თანამედროვე მეწარმეობისათვის ერთდროულად წარმოებისა და სოციალური ინფრასტრუქტურის განვითარება არ არის დამახასიათებელი, რადგანაც ამ შემთხვევაში ისინი მოგების მნიშვნელოვან ნაწილს ვერ მიმართავენ (მიაქცევენ) საწარმოო დაფინანსებისა და ინვესტიციებისაკენ, ამიტომ სტრუქტურული გარდაქმნების განსახორციელებლად აუცილებელია საწარმოთა გათავისუფლება სოციალური სფეროსაგან.

გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნებში რეფორმის დასაწყისიდან დღემდე მოსახლეობის სოციალური უზრუნველყოფის სისტემამ მნიშვნელოვანი ცვლილებები განიცადა: ამოქმედდა ახალი დახმარებები და შეღავათები, მაგრამ ფუძემდებლური პრინციპები მემკვიდრეობით გადმოვიდა საბჭოთა მოდელიდან. შენარჩუნებულია შეღავათების ფართო სისტემა, მაგრამ იგი უკიდურესად არაეფექტურია იმ ამოცანის გადასაწყვეტად, რომ გამოიყოს საზოგადოების ღირსეული და დამსახურებული წევრები და მით უფრო არაეფექტურია სიღარიბის წინააღმდეგ ბრძოლისათვის.[34]

საბაზრო ეკონომიკის პირობებში სოციალური გადასახდელებისა და შეღავათების მოქმედი სისტემა მძიმე ტვირთად აწვება ერთი მხრივ, ყველა დონის ბიუჯეტს და მეორე მხრივ, ეკონომიკურ სუბიექტებს და მოსახლეობას. ამრიგად, სოციალური შეღავათებისა და გადახდების დამკვიდრებულ სისტემას არ შეიძლება ეწოდოს გამართული, თუნდაც იმ მიზეზით, რომ სახელმწიფოს ვალდებულებები 5-10-ჯერ აჭარბებენ ფინანსურ შესაძლებლობებს. ეს ნიშნავს, რომ შეღავათების მიმღებთა მნიშვნელოვანი ნაწილის უფლება არ არის რეალიზებული. შესაბამისად, ამჟამად არსებული სისტემის ერთ-ერთი მთავარი ნაკლი სოციალურად ორიენტირებული სახელმწიფოს ვალდებულებათა შეუსაბამობა მის რეალურ შესაძლებლობებთან.

გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნები ცდილობენ დააჩქარონ თავიანთი ეკონომიკური განვითარება თანამედროვე ეპოქის ტექნიკის, ტექნოლოგიების, წარმოების მართვის ორგანიზაციის, მატერიალურ და კულტურულ ფასეულობათა სისტემების მიზამდით. ამ ქვეყნებში ეკონომიკური რეფორმების გატარების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან მიზეზად იქცა არაეფექტიანი ეკონომიკის არსებობა, უხარისხო პროდუქციის წარმოება და დაბალი შრომისნაყოფიერება.[67]

ჩვეულებრივ, ნებისმიერი ეკონომიკური რეფორმის მიზანია აამაღლოს ეკონომიკის მწარმოებლურობა და ეფექტიანობა. კერძოდ კი,

- სტიმული მისცეს ეკონომიკის უფრო სწრაფ ზრდასა და განვითარებას;
- აამაღლოს შრომის მწარმოებლურობა;
- გააუმჯობესოს რესურსების გამოყენების ეფექტიანობა;
- აწარმოოს პროდუქციის საკმარისი ოდენობა;
- შეამციროს იმ საქონლის მარაგები, რომელზედაც არ არის მოთხოვნა;
- გააუმჯობესოს პროდუქციის ხარისხი.

ეკონომიკური რეფორმა მოიცავს შემდეგ ძირითად ელემენტებს:

მაკროეკონომიკური სტაბილიზაცია და კონტროლი. მაკროეკონომიკური სტაბილიზაცია ითვალისწინებს ეკონომიკური სისტემის ეფექტიან ფუნქციონირებას ინფლაციის უმნიშვნელო დონითა და არსებული რესურსების გამოყენების მაღალი ხარისხით. გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნებში მაკროეკონომიკური სტაბილიზაციის მიღწევა გულისხმობს:

- ისეთი გადაუდებელი და მიმდინარე პრობლემების შეფასებასა და გადაწყვეტას, როგორცაა სახელმწიფო ბიუჯეტის დიდი დეფიციტი, ჭარბი ფულადი მასა (ჭარბი ლიკვიდობა) და ინფლაცია, საგარეო ვაჭრობის დეფიციტი, საგარეო ვალი და უცხოური ვალუტის შეზღუდული რეზერვები;
- სოციალური დაცვის სისტემის შექმნას და სოციალური დაცვის უფლების უზრუნველყოფას;
- გრძელვადიან პერიოდში ქმედითი ფულად-საკრედიტო და ფისკალური პოლიტიკის ფორმირებას, რომელიც საშუალებას იძლევა განხორციელდეს მიმდინარე არაპირდაპირი მაკროეკონომიკური კონტროლი. ამისათვის

საჭირო სპეციალური ინსტიტუტებისა და ინსტრუმენტების შექმნა, აგრეთვე ეკონომიკაში მკაცრი ფინანსური რეჟიმის შემოღება.

იმის მიხედვით, თუ როგორ შედის მოქმედებაში სტაბილიზაციური პოლიტიკა აუცილებელია სწრაფად შეიქმნას სოციალური დაცვის სისტემა საზოგადოების იმ ნაწილის ცხოვრების დონის მხარდასაჭერად, ვინც დაზარალდა რეფორმისგან. ამ სისტემამ უნდა დაიცვას დაბალი შემოსავლის მქონე მოსახლეობის ფენები ფასების ზრდის ზემოქმედებისაგან. ისინი, ვინც კარგავენ სამუშაოს უზრუნველყოფილ უნდა იყვნენ დაზღვევით უმუშევრობისათვის, გაჭირვებულებს უნდა მიეცეთ სოციალური დახმარება. მნიშვნელოვანია, რომ დახმარება მიუახლოვდეს მინიმალურ ხელფასს. სხვანაირად სტიმული არ შეიქმნება სამუშაოზე დაბრუნებისათვის, როცა შეიქმნება ახალი შესაძლებლობები ეკონომიკურ ზრდასთან დაკავშირებით.[67]

პოლონეთში შემოღებული იქნა უმუშევრობაზე ხანმოკლე დახმარებების სისტემა, მნიშვნელოვანი სოციალური დახმარებები სიღარიბის ზღვარზე მყოფთათვის, რომლის მიღება შეიძლებოდა ხანგრძლივი პერიოდის განმავლობაში. ეს სისტემა ეფექტიანად მოქმედებდა და არ ქმნიდა უარყოფით სტიმულებს სამუშაოს საპოვნელად. სოციალური დაცვის სისტემა უნდა მოიცავდეს, ასევე პენსიებს მოსახლეობის ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით, დაზღვევას ავადმყოფობისა და ინვალიდობისათვის, სტრუქტურულ უმუშევართა შემადგენლობაში მოხვედრილთა გადამზადების სამსახურის შექმნას. მთავრობამ თავისი საქმიანობა უნდა წარმართოს სოციალური დაცვის სტაბილური სისტემის შესაქმნელად. გარდაქმნის საწყის ეტაპზე გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნების მთავრობებმა მთავარი ყურადღება უნდა დაუთმონ სამუშაო ძალის ბაზარის ფორმირებას. ამასთან გაითვალისწინონ, რომ ყოფილ სოციალისტურ ქვეყნებში უმუშევართა გადამზადებისა და კვალიფიკაციის ამაღლების, სამუშაო ადგილების მოძიების სისტემა არ იყო განვითარებული.

პოლონეთში თავდაპირველად სოციალური დაცვის სისტემა იყო ძალიან უხვი. კერძოდ, ვინც კარგავდა სამუშაოს, მაშინვე ღებულობდა ხელფასის 70%-ს, და ექვსი თვის მანძილზე ხელფასის 50%-ს, ექვსი თვის დამთავრების შემდეგ კი 40%-ს. მათ, ვისაც არასდროს უმუშავიათ ღებულობდნენ მინიმალურ ხელფასს. სკოლადამთავრებული უმუშევრები კი ღებულობდნენ ორმაგ მინიმალურ ხელფასს.

აღმოჩნდა, რომ 1,2 მლნ ადამიანიდან, რომლებიც ლეზულობდნენ დახმარებას უმუშევრობისათვის მხოლოდ 14%-მა დაკარგა სამუშაო საწარმოთა დახურვის გამო, მათგან 40%-ზე მეტი იყვნენ ყოფილი სტუდენტები და სკოლის მოსწავლეები, რომელთა უმეტესობა არაოფიციალურად მუშაობდა არაფორმალურ სექტორში, ძირითადად კერძო მაღაზიებსა და ჯიხურებში. ასევე უხვი იყო სოციალური პროგრამები უნგრეთში და ჩეხოსლოვაკიაში, სადაც უმუშევრობისათვის დახმარება უფრო მაღალი იყო ვიდრე მინიმალური ხელფასი. სამუშაოს ძიებისთვის სტიმულების უქონლობისას მეტად მნელია დაარწმუნო ადამიანები დაუბრუნდნენ სამსახურს.

რამდენადაც ხანდაზმული ადამიანების ხვედრითი წილი გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნებში საკმაოდ მაღალია (რიგ ქვეყნებში პენსიონერები შეადგენენ მომუშავეთა თითქმის 50%-ს),⁸ ხარჯები ხანგრძლივი საპენსიო უზრუნველყოფისათვის შეიძლება იქცეს ძირითად ტვირთად საზოგადოებისათვის და ეს უნდა იქნეს გათვალისწინებული საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემის შემუშავებისას. საპენსიო რეფორმა შეიძლება მოიცავდეს პენსიის მიღების უფლებაზე მოთხოვნის გამკაცრებას.

რეფორმის დასაწყისში სიღარიბის მაღალი რისკის ერთ-ერთ ჯგუფს შეადგენდნენ პენსიონერი ქალები, მაგრამ შემდგომ წლებში მათ შეძლეს გამოსვლა ამ ჯგუფიდან. ამასთან მაღალი რისკის ზონა გადაადგილდა წინასაპენსიო ასაკის ქალების ჯგუფში. ასეთი ძვრები ძირითადად განპირობებულია შრომის ბაზარზე და საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემაში მიმდინარე ცვლილებებით.

მას შემდეგ, რაც გარდამავალი ეკონომიკის რიგ ქვეყნებში საპენსიო კანონმდებლობამ ნება დართო მომუშავე პენსიონერებს ერთდროულად მიიღონ პენსიაც და ხელფასიც, მომუშავე პენსიონერები გამოვიდნენ ღარიბი მოსახლეობის რიცხვიდან და სწორედ ამიტომ საპენსიო ასაკობრივი ჯგუფები არ გამოირჩევა ღარიბების რიცხვში მოხვედრის მაღალი რისკით. წინასაპენსიო ასაკის ქალები აღმოჩნდნენ შრომის ბაზრის გარეთ, ამიტომ ან დასაქმებულნი არიან დაბალანაზღაურებად სამუშაოზე ან საერთოდ არ მუშაობენ, ამის გამო ისინი უფრო ფართოდ არიან წარმოდგენილი ღარიბებს შორის.

გარდა ამისა, ოფიციალური სტატისტიკით მომუშავე და არამომუშავე პენსიონერების ერთ ჯგუფში გაერთიანება მაღავს უფრო ხანდაზმული პენსიონერების

⁸ <https://issuu.com/georgianpolitics3/docs/>

სიღარიბის ფაქტს, რომლებსაც ჯანმრთელობის მდგომარეობის გამო არ შეუძლიათ მუშაობა. მაგრამ გამოკვლევის შედეგები, რომლებიც საშუალებას გვაძლევენ გამოვყოთ მოსახლეობის მოცემული ჯგუფი, აფიქსირებენ უფროსი ასაკის (65 წელი და ზევით) პენსიონერების სიღარიბის მაღალ რისკს, რომლებიც ცალკე ცხოვრობენ და მთლიანად თვითუზრუნველყოფაზე იმყოფებიან იმათთან შედარებით, ვინც ცხოვრობს მომუშავე ნათესავების ოჯახში.

საპენსიო სისტემა მსოფლიოს ყველა განვითარებულ და განვითარებად ქვეყანათა უმრავლესობაში არსებობს, თუმცა განსხვავებულია მისი ტიპები და ძირითადი პარამეტრები. საერთაშორისო ექსპერტები ამტკიცებენ, რომ მიუხედავად მოქმედი საპენსიო სისტემების დიდი რაოდენობისა, შეუძლებელია ორი სრულიად მსგავსი სისტემის პოვნა. მსოფლიოს მასშტაბით, საპენსიო სისტემების შესახებ ჩატარებულ კვლევათა საფუძველზე, ექსპერტებმა ისინი ორ მთავარ ჯგუფად დაჰყვეს: ფიქსირებული გადახდების იგივე დადგენილ გადასახდელიანი მოდელი (DB) და ფიქსირებული შენატანების ანუ დადგენილ შენატანიანი მოდელი (DC). [88]

ფიქსირებული გადახდების მოდელში ძირითადი ალტერნატივაა „შემოსავლებიდან გადახდის“ საპენსიო სქემა, რომელიც ფართოდ გამოიყენება ყოფილი საბჭოთა რესპუბლიკების სახელმწიფო საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემებში. ამ მოდელის მთავარი პრინციპია ის, რომ სოციალური უსაფრთხოების შენატანები (საპენსიო შენატანები), ჩვეულებრივ, არ პერსონიფიცირდება. ისინი გროვდება სახელმწიფო ბიუჯეტში. ფიქსირებული პენსიების ბენეფიციარები არიან ადამიანები, რომლებიც საპენსიო შენატანებს გარკვეული პერიოდულობით კი არ აკეთებენ, არამედ ისინი, ვისაც კანონით ეკუთვნის პენსია. სომეხი ექსპერტები „შემოსავლებიდან გადახდის სისტემას“ უწოდებენ „სოლიდარობის საპენსიო სისტემას“, რომელიც ამჟამად ერთადერთი მოქმედი საპენსიო სისტემაა სომხეთში.

ფიქსირებული გადახდების მოდელი, რომელსაც ასევე „დაფინანსებულ მოდელს“ უწოდებენ, შედარებით ახალი ინიციატივაა საპენსიო სისტემების სფეროში. იგი განსაკუთრებით გავრცელებულია ლათინური ამერიკის, აღმოსავლეთ ევროპისა და ბალტიის ქვეყნებში. ბოლო ორი ათეული წლის განმავლობაში ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) თითქმის ნახევარზე მეტმა

წევრმა სახელმწიფომ საპენსიო სისტემები „ფიქსირებული გადახდების“ მოდელის საფუძველზე ააგო. ამ მოდელის ძირითადი პრინციპია საპენსიო შენატანების დაგროვება ინდივიდუალურ ანგარიშებზე, რომლებიც სპეციალურად ამ დანიშნულებით არის გახსნილი და მიზნულია საპენსიო ფონდებსა და საინვესტიციო პორტფელებთან. დაგროვილი თანხები წლების განმავლობაში იზრდება და როცა მოქალაქე საპენსიო ასაკს მიაღწევს, ერიცხება ანგარიშზე. ეს მოდელი მკვეთრად პერსონიფიცირებულია, რადგანაც პენსიონერი საკუთარ პენსიას თავად „აფინანსებს“. პენსიის რაოდენობა განისაზღვრება რეალურად დაგროვილი თანხების, მათი ინვესტირებისა და დივიდენდების შედეგად მიღებული სარგებლის საფუძველზე.[88]

ბოლო ათწლეულის განმავლობაში, საპენსიო პოლიტიკის კუთხით, საერთაშორისო გამოცდილება ადასტურებს, რომ სერიოზული პრობლემები არსებობს სახელმწიფო საპენსიო სისტემების ფინანსური სტაბილურობისა და ადეკვატური პენსიებით უზრუნველყოფის სფეროში, რაც ხანდაზმული ასაკის მოსახლეობის სწრაფმა ტემპსაც უკავშირდება. საქმე იმაშია, რომ ქვეყნის მოსახლეობაში განუხრელად იზრდება საპენსიო ასაკს მიღწეულ მოქალაქეთა წილი, ხოლო საპენსიო სისტემაში საპენსიო გადასახადის შემტან პირთა რაოდენობა კლებულობს, რის შედეგადაც, შეუძლებელია პენსიის ადეკვატური ოდენობით გაცემა. აღნიშნული პრობლემების გამო, სახელმწიფოებს უწევთ საპენსიო სისტემების რესტრუქტურისა და რეფორმირება, რათა აღმოფხვრან სისტემის „ფინანსურ მდგრადობასა“ და „პენსიის ადეკვატური ოდენობით“ გაცემას შორის არსებული შეუსაბამობა. ამ სფეროში სხვადასხვა სახელმწიფოს სხვადასხვაგვარი გამოცდილება აქვს, რაც დამოკიდებულია მათთვის ხელმისაწვდომ ტაქტიკურ მექანიზმებზე. თუმცა სტრატეგიული მიმართულება ყველასთვის ერთი და იგივეა: აუცილებელია სახელმწიფოს ფინანსური რისკების დივერსიფიკაცია და მოქალაქეებისთვის სულ უფრო მეტი შესაძლებლობის უზრუნველყოფა, რათა მათ, სახელმწიფო პენსიების გარდა, დამატებითი თანხებიც მიიღონ.

საპენსიო რეფორმების განხორციელების გამოცდილება გვიჩვენებს, რომ ყველაზე ეფექტური და ფინანსურად სტაბილური გზა პენსიების სტაბილურობისა და ადეკვატურობის უზრუნველსაყოფად არის მრავალმოდულიანი სისტემის შემოღება.

1990-2009 წლებში, გარდამავალი ეკონომიკის მქონე ათობით ქვეყანამ სწორედ ეს მიმართულება აირჩია. მათ შორის არიან სომხეთი და პოლონეთი.

პოლონეთში მოსახლეობის ხანდაზმულობის ზრდისა და ცენტრალიზებული ეკონომიკის დაშლის კვალდაკვა საპენსიო სისტემის რეფორმირების აუცილებლობა დადგა. აქედან გამომდინარე პოლონეთის საპენსიო სისტემის არსებითი რეფორმა მოხდა 1999 წელს, როდესაც სახელმწიფო გადანაწილებითი სისტემა შეიცვალა სამდონიანი საპენსიო სისტემით, რომელიც მოიცავს სავალდებულო გადამაწილებით მოდელს, სავალდებულო დაგროვებით მოდელს და ნებაყოფლობით დაფინანსებულ მოდელს. ამავდროულად პოლონეთის სახელმწიფო ბიუჯეტის დეფიციტის გამო მთავრობამ მნიშვნელოვანი ცვლილებები შეიტანა საპენსიო სახსრების სავალდებულო გადანაწილებით და დაგროვებით მოდელს შორის განაწილებაში.

პოლონეთის მთავრობამ გაზარდა საპენსიო ასაკი 60 წლიდან ქალებისათვის და 65 წლიდან მამაკაცებისათვის, 67 წლამდე ორივე სქესის წარმომადგენელთათვის. ხოლო სავალდებულო დაგროვებითი მოდელი 2013 წელს გახდა ნებაყოფლობითი.

პოლონეთის მთავრობის პროგნოზებით კერძო საპენსიო ფონდებში უნდა დარეგისტრირებულიყო სამუშაო ძალის 50%, მაგრამ სინამდვილეში ამ ფონდებში გაწევრიანებულთა საერთო რაოდენობამ 2002 წლისათვის უკვე 9,7 მლნ შეადგინა, ანუ დასაქმებულთა 60%-ს გადააჭარბა. საპენსიო ფონდებში დაგროვილი კაპიტალის მოცულობა ყოველწლიურად იზრდებოდა და რეფორმის დაწყებიდან 4-5 წლის განმავლობაში პოლონეთის მშპ-ს მიმართ 6,6%-ს მიაღწია.

2003 წლის 31 დეკემბრისათვის პოლონეთში უკვე არსებობდა 16 საპენსიო ფონდი, რომელიც განკარგავდა დაახლოებით 45,44 მლრდ. ზლოტის ღირებულების კაპიტალს. ამ სახსრების დიდი ნაწილის (61,6%) დაბანდება სახელმწიფო ობლიგაციებში განხორციელდა. თუმცა საინვესტიციო პორტფელებში განთავსებული აქციების წილიც საკმაოდ დიდი იყო და შეადგენდა საინვესტიციო აქტივების 32,4%-ზე მეტს. ეს ნიშნავს, რომ საპენსიო ფონდებში პოლონეთის კაპიტალის ბაზარზე მნიშვნელოვან მოთამაშეებად იქცნენ. ასვე აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ მათი მნიშვნელობა თანდათან უფრო გაიზრდება მათ განკარგულებაში მყოფი აქტივების ზრდის პროპორციულად.

ახალი საპენსიო სისტემის დანერგვა ეტაპობრივად ხდებოდა. ყველა დასაქმებული, დაბადებული 1970 წლიდან, ვალდებული იყო, აერჩია საპენსიო ფონდი 1999 წლის სექტემბრამდე. 1949 და 1969 წლებს შორის დაბადებულ ადამიანებს მიეცათ არჩევანის გაკეთების უფლება: დარჩენილიყვნენ ძველ სისტემაში, ან მიერთებოდნენ ახალს. საბოლოო გადაწყვეტილების მისაღებად მათ ვადა მისცეს 1999 წლის ბოლომდე. 1949 წლამდე დაბადებული ადამიანები კი დარჩნენ ძველ სისტემაში.⁹

საპენსიო ფონდები იმყოფებიან საპენსიო საზოგადოების ზედამხედველობის ქვეშ, რომლებიც მიღებულ თანხებს, არსებული კანონის თანახმად განათავსებენ საფონდო ბაზრებზე. დასაქმებულებს შეუძლიათ თავისუფლად აირჩიონ ნებისმიერი ერთი ფონდი იმ ნუსხიდან, რომელთაც რეგისტრაცია გაიარეს. თუმცა ერთხელ არჩეული ფონდის შეცვლაც შესაძლებელია. საპენსიო შენატანების მომგებიანობას უზრუნველყოფს სპეციალურად შექმნილი საპენსიო ფონდების კონტროლის სახელმწიფო სამსახური.

სომხეთმა მრავალმოდელიანი საპენსიო სისტემის საკუთარი მოდელი დაამკვიდრა, თუმცა მუდმივმა ფინანსურმა კრიზისმა და საბიუჯეტო შეზღუდვებმა შესაძლებელია გარკვეული სირთულეები შექმნას ქვეყანაში საპენსიო რეფორმის განხორციელების სფეროში.

დღესდღეობით, სომხეთში მოქმედებს გადანაწილებითი (სოლიდარული, შემოსავლებიდან გადახდა) საპენსიო სისტემა, რომელიც ფინანსდება დამსაქმებლებისა და დასაქმებული პირების მიერ ბიუჯეტში შეტანილი სოციალური უზრუნველყოფის გადახდილი თანხებიდან. სავალდებულო სოციალური უზრუნველყოფის საბიუჯეტო შენატანები აკუმულირდება სახელმწიფო ბიუჯეტში და მთლიანად გამოიყოფა პენსიების გასაცემად. რეალურად, გამოიყენება ე.წ. „თაობებს შორის სოლიდარობის“ პრინციპი, რომელიც ნიშნავს, რომ დასაქმებულები უხდიან პენსიებს პენსიონერებს. თუმცა, მომავალი წლების პროგნოზები ადასტურებს, რომ გადანაწილებით სისტემაში მრავალი პრობლემა არსებობს, რაც აუცილებლად გადაიზრდება თაობებს შორის სოლიდარობის პრინციპის დარღვევაში.

⁹

https://www.researchgate.net/publication/312192290_Pension_System_in_Poland_Performance_of_Pension_Funds

ამგვარად, მრავალმოდელიანი საპენსიო სისტემის (როგორც გადანაწილებითი, ისე დაგროვებითი) სომხური მოდელი შედგება შემდეგი მოდელებისაგან:

მოდელი “0“, ანუ სოციალური პენსია - ეს მოდელი შემუშავებულია ადამიანებისთვის, ვისაც არასოდეს უმუშავია, 10 წელზე ნაკლები სამუშაო სტაჟი აქვს, ან საქმიანობდა არაფორმალურ სექტორში. სოციალური პენსია იქნება მინიმალური სამომხმარებლო კალათის ექვივალენტური. თავისთავად, პენსია გაიზრდება მინიმალური სამომხმარებლო კალათის ზრდის შესაბამისად. პენსია დაფინანსდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან და უზრუნველყოფს ხანდაზმულ პირთა სოციალურ დაცვას სომხეთის რესპუბლიკის კონსტიტუციის შესაბამისად.

მოდელი „1“, ანუ შრომითი პენსიები. ეს მოდელი შექმნილია იმ ადამიანების პენსიებით უზრუნველყოფისთვის, ვინც პენსიაში გასვლის პერიოდისთვის 40 წელს იყო გადაცილებული. შრომითი პენსიების გადახდა ორ ნაწილად მოხდება: ძირითადი ნაწილი და სამუშაო სტაჟის მიხედვით. ძირითადი პენსიის ზომა იქნება სოციალური პენსიის ოდენობის ექვივალენტური. საშუალოდ, 25-წლიანი სამუშაო სტაჟის მქონე პირთა შრომითი პენსია ორჯერ უფრო მეტი იქნება, ვიდრე საშუალო სამომხმარებლო კალათა, ხოლო 35-45 წლის სამუშაო სტაჟის მქონე ადამიანების შრომითი პენსია მინიმალურ სამომხმარებლო კალათას 2,5-3,5-ჯერ აღემატება. შრომითი პენსიების დაფინანსება მოხდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, გაერთიანებული საშემოსავლო გადასახადისაგან შემოსული თანხებიდან. საშემოსავლო გადასახადი გააერთიანებს სოციალურ შენატანებსა და შრომითი შემოსავლებიდან მიღებულ საშემოსავლო გადასახადს. პენსიის ეს ფორმა შემუშავებულია სომხეთის მოქალაქეებისათვის, რომელთაც აქვთ 10 წლის და მეტი სამუშაო სტაჟი, ანუ ისინი 10 წელზე მეტი დროის განმავლობაში იხდიდნენ საშემოსავლო გადასახადს.

მოდელი „2“, ანუ სავალდებულო დაგროვებითი პენსიები. ეს მოდელი შექმნილია 40 წლამდე ასაკის ახალგაზრდებისთვის, რომელთაც მიაღწიეს საპენსიო ასაკს. დაგროვებითი პენსიების გადახდა ხდება პირის მიერ მისი კარიერის დროს გაკეთებული შენატანების (დაზოგილი თანხების) ხარჯზე. რეალურად, ამ პენსიის დაფინანსების წყარო არის ინდივიდუალური შემოსავალი (ან ხელფასი), რომლის 5% გადაირიცხება პირად საპენსიო (დაფინანსებულ) ანგარიშზე. შუალედურ პერიოდში,

სახელმწიფო ამ თანხას გააორმაგებს (დაამატებს კიდევ ხუთ პროცენტს) სახელმწიფო ბიუჯეტიდან შესაბამისი თანხების გადარიცხვით. რეალურად, წევრის შემოსავალი ყოველთვიურად აკუმულირდება მის პირად საპენსიო ანგარიშზე. დაგროვილი თანხები, ინვესტიციის სახით, იდება მომგებიან აქტივებში, რათა უზრუნველყოფილ იქნას დამატებითი შემოსავალი. აღნიშნული აქტივების გამოყენება შეუძლებელია სხვა ადამიანების პენსიის დასაფარად, თუმცა, შესაძლებელია ამ თანხების საპენსიო ანგარიშის მფლობელი პირის ოჯახის წევრებზე მემკვიდრეობით გადაცემა.

გარდა ამისა, მეორე მოდელის პენსიის წევრი პირები იღებენ ძირითადი პენსიების მიღების უფლებას იმ საშემოსავლო გადასახადებისათვის, რასაც ისინი წლების განმავლობაში იხდიდნენ. ეს ერთგვარი კომპენსაციაც არის იმ წლებში მუშაობისათვის, ვიდრე დაგროვებით პენსიებზე გადავიდოდნენ. ძირითადი პენსია და ახალ სისტემაზე გადასვლამდე დაგროვილი სამუშაო სტაჟის პერიოდის ღირებულება დაფინანსდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან.[30] 40 წელს გადაცილებულ პირებს აქვთ უფლება, მიიღონ სავალდებულო დაგროვებითი პენსიები, თუ მათ მონაწილეობა აქვთ მიღებული (ნებაყოფლობითი პრინციპით) ხსენებულ სქემაში და თუ გაკეთებული აქვთ 5 პროცენტისა და მეტი შენატანები. თუმცა, მათთვის ხელმისაწვდომი არ არის სახელმწიფო თანადაფინანსება, რადგან ეს ასაკობრივი ჯგუფი სახელმწიფო ბიუჯეტიდან მიიღებს ორივე, ძირითად და შრომით პენსიებს.

მოდელი „3“, ანუ ნებაყოფლობითი დაგროვებითი პენსიები. ეს მოდელი შექმნილია მათთვის, ვისაც სურს მიიღოს დამატებითი პენსიები და ამისთვის, მონაწილეობს სხვადასხვა საპენსიო სქემაში, რომლებიც მოქმედებენ კერძო ფინანსური ინსტიტუტების (სადაზღვევო კომპანიების, საპენსიო ფონდების და ა.შ.) დაქვემდებარებაში. ყველა მოქალაქეს აქვს უფლება მონაწილეობა მიიღოს მესამე მოდელის სისტემაში, მიუხედავად მისი ასაკისა. ამ შემთხვევაში, საპენსიო შენატანების ტარიფები და საპენსიო გადახდების პირობები განისაზღვრება ხელშეკრულებით.[59]

საპენსიო რეფორმის სომხური მოდელის მიზანია დაგროვებითი კერძო პენსიების ახალი სისტემის დანერგვა სავალდებულო ან ნებაყოფლობით საფუძველზე. დაგროვებითი პენსიების საერთაშორისო გამოცდილების თანახმად, ამ სისტემას რამდენიმე უპირატესობა გააჩნია, კერძოდ:

1. კავშირი შემდეგ ფაქტორებს შორის: „ხელფასები/შემოსავლები - საპენსიო შენატანები - პენსია“ არის პირდაპირპროპორციული, რეალური და პრაქტიკული (რაც არის „უნივერსალურად პროპორციული“, ანუ, ხელფასზე დაბალი და სოციალური უზრუნველყოფის შენატანის ღირებულებაზე მაღალი). უფრო მეტიც, პენსიის ოდენობას არანაირი კავშირი არ აქვს ადამიანის მიერ გაკეთებული შენატანების საერთო მოცულობასთან (ხელფასთან). დაფინანსებული ანგარიშების სისტემის შემოღების შემდეგ, თითოეულ დასაქმებულ პირს ექნება პირადი საპენსიო ანგარიში, სადაც მოხდება მის მიერ გაკეთებული პირადი შენატანების აკუმულირება. შენატანების ოდენობა პირდაპირ არის დამოკიდებული ამ პირის ხელფასის ოდენობაზე. უფრო მეტიც, ინდივიდუალურ ანგარიშებზე აკუმულირებული თანხები ანგარიშის მფლობელისთვის გარკვეული შემოსავლის (დივიდენდების) მომტანიც გახდება.

2. საპენსიო დაგროვილი თანხები თითოეული დასაქმებული პირის პირადი საკუთრებაა და შესაძლებელია მათი გადარიცხვა ამ პირის ოჯახის წევრებზე/ნათესავებზე, მემკვიდრეობითი უფლების შესაბამისად; ხოლო, გადანაწილებით სისტემაში საპენსიო შენატანები, საზოგადოებრივი საკუთრებაა. ისინი სახელმწიფო ბიუჯეტში გროვდება და შემდგომში ნაწილდება არსებულ პენსიონერთათვის პენსიების გასაცემად. რეალურად, პენსიების ოდენობა დამოკიდებულია არა პენსიონერის მიერ წარსულში გაკეთებულ შენატანებზე, არამედ იმაზე, თუ ვინ (ხელფასის მქონე ადამიანთა კატეგორიები) რამდენს და რა რეგულარულობით იხდის საპენსიო შენატანებს დღეს. ეს არის მიზეზი, რის გამოც ადამიანები, რომელთაც ადრე მაღალი ხელფასი ჰქონდათ, 1990-იან წლებში ძალზედ დაბალ პენსიებს იღებდნენ, რადგან ამ პერიოდისათვის დასაქმებულ ადამიანთა ხელფასები და შესაბამისად, ამ ხელფასებიდან დაქვითული სოციალური უზრუნველყოფის შენატანები ძალზედ დაბალი იყო.[28] დაგროვებითი პენსიების სისტემა თითოეულ დასაქმებულ პირს შესაძლებლობას მისცემს თავად აკონტროლოს საკუთარი პენსიის ოდენობა. უფრო მეტიც, გამომდინარე იქიდან, რომ დაგროვილი თანხები დასაქმებული პირის პირად ქონებად ითვლება, შესაძლებელია მათი მემკვიდრეობით გადაცემა. პირადი ქონების სხვა ტიპებისაგან განსხვავებით, პენსიის ანგარიშები კონფისკაციას არ ექვემდებარება.

3. საპენსიო თანხები აკუმულირდება პირად ანგარიშებზე, რომელიც ექვემდებარება ანგარიშის მფლობელის მხრიდან კონტროლსა და მართვას. რაც შეეხება დისტრიბუციულ საპენსიო სისტემას, მისი ერთადერთი მმართველი მთავრობაა, რომელიც კანონმდებლობის შესაბამისად, კრებს და ანაწილებს საპენსიო შენატანებიდან აკუმულირებულ თანხებს. თითოეული პენსიის „ბედი“ დამოკიდებულია პოლიტიკურ გადაწყვეტილებებზე; ყოველ წელს, გადაწყვეტილების მიმღებნი განსაზღვრავენ ძირითადი პენსიის ღირებულებას და ერთ სამუშაო წელზე გადასახდელ ოდენობას. გამომდინარე იქიდან, რომ სოციალური შენატანების ძირითადი ტვირთი დამსაქმებლებზე მოდის, ისინი ცდილობენ საპენსიო შენატანებისთვის დანახარჯების შემცირებას, დასაქმებულ პირთა რეალური რაოდენობისა და რეალური ხელფასების დამალვითა და სხვა ხერხებით. [32]

დაგროვებითი ანგარიშების სისტემაში გათვალისწინებული იქნება როგორც შემტანი, ისე მიმღები პირის ინტერესები. გარდა ამისა, ეს ინტერესები ეკონომიკურად ქვეყანას კონკურენტუნარიანი გარემოსაკენ წაიყვანს. პირი, რომელიც შენატანებს აკეთებს, თავად იღებს გადაწყვეტილებებს პირადი ანგარიშების მართვის შესახებ; ირჩევს მისი აქტივების მენეჯერს/მენეჯერებს; წყვეტს, სად და რომელ რისკებში დააბანდოს დაგროვილი თანხები; უკმაყოფილების შემთხვევაში, მას უფლება აქვს გამოცვალოს აქტივების მენეჯერი. გარდა ამისა, პირს შეუძლია საკუთარი ანგარიშის ყოველთვიური შემოწმება, რათა მუდმივად აკონტროლოს მის მიერ დაგროვილი თანხების ფინანსური მდგომარეობა, შეადაროს მისი დივიდენდები ბაზარზე არსებულ დივიდენდებს და მიიღოს გადაწყვეტილება საკუთარი საპენსიო დანაზოგების სამომავლო „ბედის“ შესახებ.

საპენსიო რეფორმები გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნებში, რეფორმათა მეორე თაობას განეკუთვნება. თუ პირველი თაობის რეფორმებში ყველაზე მნიშვნელოვანი სოციალისტური ეკონომიკის პრივატიზაცია და ინსტიტუციური მშენებლობა იყო, რათა დაწყებულიყო საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლა, მეორე თაობის რეფორმები მოითხოვდა საბაზრო ურთიერთობათა განვითარებას და გლობალურ ეკონომიკაში მისი ინტეგრაციის უზრუნველყოფას. [60] ამ თვალსაზრისით, შემოთავაზებული საპენსიო რეფორმები, თავისი მასშტაბებითა და მიზნებით, მეორე თაობის ერთ-ერთი ყველაზე

სრულყოფილი რეფორმებია. აღნიშნულს ის ფაქტიც ადასტურებს, რომ საპენსიო რეფორმების გავლენა ეკონომიკის განვითარებასა და ინტეგრაციაზე საკმაოდ დიდი და მრავალფეროვანია.

ფორმალურად საქართველო გახდა ღია ქვეყანა, რომელსაც ეკონომიკური კავშირები აქვს მთელს მსოფლიოსთან. მაგრამ ჩვენი ქვეყნის მცდელობამ, იპოვოს განვითარების თავისი, სრულიად ინდივიდუალური გზა, მოწოდებებმა თვითიზოლაციისაკენ შეიძლება მიგვიყვანოს იქამდე, რომ საქართველო ვერ დაიკავებს ღირსეულ ადგილს მსოფლიო ეკონომიკურ სისტემაში. ეს არ ნიშნავს, რომ ქვეყნის მთელი ეკონომიკა იჯარით მივცეთ უცხოურ კაპიტალს. მაგრამ წარმატებული განვითარებისათვის საჭირო საქმიანი კონტაქტების მხარდაჭერა, უცხოური კაპიტალის მოზიდვა წარმოების პერსპექტიულ დარგებში - აუცილებელია.

ეკონომიკის დაჩქარებულ განვითარებას ხელს უშლის, ქვეყანაში შექმნილი არამყარი მაკროეკონომიკური სიტუაცია, ეკონომიკის არაეფექტიანი სტრუქტურა, ზარალიანი საწარმოების მნიშვნელოვანი რაოდენობა და დანარჩენების დაბალი შემოსავლიანობა. ეს ზღუდავს წარმოებაში ინვესტირების შესაძლებლობას: საწარმოებს ამისათვის საკმარისი სახსრები არ გააჩნიათ, ხოლო მოსახლეობა დაბალი საპროცენტო განაკვეთის დაწესების პირობებში ანაბრებზე საბანკო სისტემის დანაზოგებს თვითონ ინახავს, რითაც იზღუდება საკრედიტო რესურსების მატების შესაძლებლობა.¹⁰

დასახლებული ნაკლოვანებების თანდათანობით აღმოფხვრა საშუალებას მისცემს განმტკიცდეს პოზიტიური ცვლილებები, უზრუნველყოფილ იქნეს საქართველოს ეკონომიკური ზრდის სტაბილური ტემპების მიღწევა და ქვეყანაში კეთილდღეობის დონის ამაღლება.

აუცილებელია გარდამავალ პერიოდში სახელმწიფოს ხელისუფლებამ შეიმუშაოს ქვეყნის განვითარების გრძელვადიანი პროგრამა, რომლის მიზანი იქნება მიაღწიოს ყოველწლიურად ეკონომიკური ზრდის ისეთ ტემპს, რომლის საფუძველზე შეძლებს მოსახლეობის ცხოვრების დონის ამაღლებას საშუალოდ განვითარებული ქვეყნების დონემდე, შეამციროს ქონებრივი დიფერენციაცია, გაზარდოს საშუალო ფენა და გადააქციოს იგი საზოგადოებაში უმეტეს ნაწილად, ჩამოაყალიბოს სამართლებრივი

¹⁰ <https://issuu.com/georgianpolitics3/docs/>

სახელმწიფო, რომელიც იქნება ადამიანის ძირითადი უფლებების დაცვისა და თავისუფლების გარანტი.

თანამედროვე ეტაპზე - ქვეყნის განვითარების ძირითადი ამოცანებია - მთავრობისადმი უნდობლობის კრიზისის გადალახვა და ინვესტიციური კლიმატის გაუმჯობესება. მეკ-ის მატების ტემპის დაჩქარებასთან ერთად შესაძლებელია უმუშევრობის ზრდაც, რაც დაკავშირებულია მკაცრ საბიუჯეტო პოლიტიკასთან, კონკურენციის პირობების გამოთანაბრების ღონისძიებებთან, ზარალიანი საწარმოების ლიკვიდაციასთან. ამ პერიოდში უნდა მოხდეს, აგრეთვე საბანკო სისტემის კიდევ მეტად გაჯანსაღება და ფინანსური ბაზრის ამოქმედება.

და ბოლოს, უნდა განხორციელდეს მნიშვნელოვანი ცვლილებები საზოგადოების სოციალურ ცხოვრებაში. თუ კი მოსახლეობის რეალური შემოსავლები წელიწადში 2-3%-ით გაიზრდება და ინფლაცია იქნება არაუმეტეს 5%-სა, ნომინალური ფულადი შემოსავლები დაფარავენ მოსახლეობის მზარდ ხარჯებს. ამავე პერიოდში უნდა დასრულდეს რეფორმების გატარება საპენსიო, განათლების, ჯანდაცვის, საბინაო-კომუნალური მეურნეობის სფეროებში.

ამრიგად, გარდამავალი ეკონომიკის ცალკეული მხარის თავისებურებების განხილვა არ იძლევა იმის საშუალებას პირდაპირ ვუპასუხოთ კითხვას: როდის დასრულდება გარდამავალი ხანა, როდის გამოვა ეკონომიკა კრიზისული მდგომარეობიდან და უზრუნველყოფს მოსახლეობის ცხოვრების არსებით გაუმჯობესებას. ამ კითხვაზე პასუხი შეიძლება მოგვცეს მხოლოდ ეკონომიკური განვითარების მდგომარეობისა და ტენდენციების კომპლექსურმა ანალიზმა.

თავი 2. საპენსიო სისტემების ეკონომიკური მექანიზმის ჩამოყალიბება და განვითარება მსოფლიოში

2.1 საპენსიო სისტემების განვითარების მსოფლიო გამოცდილება

ქვეყანა, სადაც საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემა დაინერგა, იყო გერმანია. 1889 წელს, კანცლერ ოტო ფონ ბისმარკის ინიციატივით, გერმანიაში მიიღეს სიბერისა და შრომისუუნარობის დაზღვევის კანონი და შეიქმნა სოციალური დაზღვევის სისტემა ყველა დასაქმებულისათვის. სადაზღვევო სისტემა ფინანსდებოდა როგორც დასაქმებულთა, ისე დამსაქმებელთა შენატანებით. საპენსიო ასაკად განისაზღვრა 70 წელი. პენსიის ოდენობა დამოკიდებული იყო მუშაობის განმავლობაში განხორციელებული შენატანების ოდენობაზე. [59]

სისტემის მიზანს წარმოადგენდა პენსიაზე გასვლის შემდეგ ცხოვრების იმ დონის შენარჩუნება, რაც ადამიანს მუშაობის პერიოდში ჰქონდა¹¹. 1891 წელს დანიაში, 1898 წელს ახალ ზელანდიაში, ხოლო 1908 წელს დიდ ბრიტანეთში დაინერგა გერმანული მოდელისგან განსხვავებული საპენსიო სისტემა. მისი მიზანი იყო არა პენსიონერის ცხოვრების დონის შენარჩუნება, არამედ სიღარიბის შემცირება. ბისმარკის მოდელისგან განსხვავებით, ამ სისტემაში პენსიები საერთო გადასახადებიდან ფინანსდებოდა და მხოლოდ ღარიბ ხანდაზმულთათვის იყო განკუთვნილი.¹²

მეოცე საუკუნეში მოხდა განვითარებული ქვეყნების საპენსიო სისტემების თანდათანობით დაახლოება. იქ, სადაც პენსიები განისაზღვრებოდა სადაზღვევო შენატანებით (გერმანია), შემოღებულ იქნა გარანტირებული მინიმალური პენსია, რომელიც არ იყო დამოკიდებული შენატანების ოდენობაზე. ქვეყნებში, სადაც თანაბარი ოდენობის პენსიები იყო და დაფინანსების წყაროს საერთო გადასახადები (სახელმწიფო ბიუჯეტი) წარმოადგენდა, გაუქმდა სიღარიბეზე კონტროლი, პიროვნების მატერიალური მდგომარეობა აღარ განიხილებოდა, როგორც მისი საპენსიო უზრუნველყოფის წინაპირობა. დიდ ბრიტანეთში 1946 წელს მიღებული ეროვნული

¹¹ Maydell, 2006

¹² Boersch-Supan & Wilke, 2004

დაზღვევის აქტით, თანაბარი ოდენობის მინიმალურ პენსიას დაემატა სავალდებულო სოციალური დაზღვევა.

1981 წელს ჩილემ პირველმა შემოიღო სავალდებულო კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა, სადაც მოსახლეობის საპენსიო შენატანები იმართება კერძო საპენსიო ფონდების მიერ, ხოლო სახელმწიფო უზრუნველყოფს მხოლოდ დარიბი მოსახლეობის სოციალურ დაცვას. აღნიშნულმა საპენსიო სისტემამ ჩაანაცვლა მანამდე არსებული სახელმწიფო გადანაწილებითი საპენსიო სისტემა, იგივე “Pay as you Go” და მისი არსი, ის რომ დღევანდელი დასაქმებულის გადასახადით ფინანსდება დღევანდელი ხანდაზმული პენსიონერი. ჩანაცვლების მიზეზი იყო სახელმწიფო საპენსიო ფონდების არაეფექტიანი მენეჯმენტი, სოციალურ-ეკონომიკურ სფეროში სახელმწიფოს როლის შემცირების სურვილი და აგრეთვე, ქვეყნის დემოგრაფიული მდგომარეობა, რაც გამოიხატება მოსახლეობაში ხანდაზმულთა ხვედრითი წილის ზრდაში.

მოგვიანებით, ლათინური ამერიკის ბევრმა სხვა ქვეყანამაც შემოიღო „ჩილეს მოდელი“. ესენია: კოლუმბია (1993), პერუ (1993), არგენტინა (1994), კოსტა რიკა (1995), ურუგვაი (1996), ბოლივია (1997), მექსიკა (1997), სალვადორი (1998), დომინიკის რესპუბლიკა (2003), პანამა (2008).

1990-იანი წლებიდან აღმოსავლეთ ევროპის ცამეტმა სახელმწიფომ (პოლონეთი, უნგრეთი, ბულგარეთი, რუმინეთი, ხორვატია, მაკედონია, კოსოვო, ჩეხეთი, სლოვაკეთი, ლიტვა, ლატვია, ესტონეთი, რუსეთი) შემოიღო კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა (უმეტეს შემთხვევაში სავალდებულო) როგორც სახელმწიფო ბიუჯეტზე სოციალური წნეხის შემსუბუქების საშუალება, ერის დაბერებისა და ხანდაზმულთა წილის განუხრელი ზრდის ფონზე.

ლათინური ამერიკის მრავალ ქვეყანაში, როგორც აღვნიშნეთ, იგივე მიზეზით, კერძო დაგროვებითმა საპენსიო სისტემამ ჩაანაცვლა სახელმწიფო გადანაწილებითი პენსია. 2008 წლის მსოფლიო ეკონომიკური კრიზისის შემდეგ აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნების უმეტესობამ შეზღუდა შენატანების გადარიცხვა კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემაში და დაგროვებული თანხები გადაიტანა მიმდინარე საპენსიო ვალდებულებების დასაფინანსებლად სახელმწიფო გადანაწილებით საპენსიო სისტემაში. შედეგად, მოკლევადიან პერსპექტივაში მათ შედარებით გაუადვილდებათ

სოციალური ვალდებულებების შესრულება, მაგრამ ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) ექსპერტის, ედვარდ ვაითჰაუზის¹³ აზრით, გრძელვადიან პერსპექტივაში მათ მნიშვნელოვნად დაუმძიმდებათ ფისკალური ტვირთი მოსახლეობის დაბერების გამო. OECD-ის მიერ 2011 წელს გამოცემულ დოკუმენტში/ანგარიშში „პენსიები ერთი შეხედვით“ (Pensions at a Glance 2011) აღნიშნულია: „...დასანანი იქნება იმ საპენსიო რეფორმებიდან გადახვევა, რომლის მიზანი იყო მეტი კერძო დანაზოგის დაგროვება სიბერისთვის. გრძელვადიან პერსპექტივაში... გადანაწილებითი და დაგროვებითი საპენსიო მოდელების კომბინაცია წარმოადგენს არა მხოლოდ ყველაზე რეალისტურ პერსპექტივას, არამედ საუკეთესო პოლიტიკას“¹⁴. მსოფლიო ბანკის ექსპერტთა აზრით, იმ სახელმწიფოებს, სადაც ყველაზე ინტენსიურად მიმდინარეობს მოსახლეობის დაბერება, მომავალში გაუჭირდებათ ჩანაცვლების კოეფიციენტის (პენსიის ოდენობის შედარება ხელფასთან, რომელიც პირს ჰქონდა პენსიაზე გასვლემდე) იმავე დონეზე შენარჩუნება და იმისათვის, რომ მკვეთრად არ შემცირდეს ადამიანის ცხოვრების დონე პენსიაზე გასვლის შემდეგ, საჭიროა კერძო საპენსიო დანაზოგების განხორციელების წახალისება.[97]

დასავლეთ ევროპული ქვეყნების საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემა, ძირითადად, ეყრდნობა ე.წ. სვეტებიან სისტემას (Pillar System), რომელშიც საპენსიო სქემები ერთმანეთისგან განსხვავდება სისტემაში მონაწილე პირთა ოდენობით, დაფინანსების პრინციპითა და დაცულობის დონით. [87]

პირველი სვეტი აერთიანებს სოლიდარულ პრინციპზე დაფუძნებულ საპენსიო მოდელს, რომლითაც ხდება მოსახლეობის გარკვეული სოციალური ჯგუფის უზრუნველყოფა, როგორცაა: ფერმერები, საჯარო მოხელეები, ექიმები და ა.შ. როგორც წესი, ეს არის საბაზისო, ანუ მინიმალური საპენსიო გარანტია.

მეორე სვეტში ერთიანდება საპენსიო კონტრიბუციები, რომლეთა ფორმირება ხდება ვალდებულებებზე დამატებით, დამსაქმებლის სურვილით. ეს სვეტი, როგორც წესი, წარმოადგენს სავალდებულო ან ნებაყოფლობით კორპორაციულ საპენსიო სქემებს.

¹³ Whitehouse, 2012

¹⁴ Pensions at a Glance (Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), 2011)

მესამე სვეტი ნებაყოფლობითი ნიშნით ხასიათდება და მოიცავს ინდივიდუალურ შენატანებს, აგრეთვე, კერძო ინვესტიციებს საფინანსო ინსტიტუტებში.

თანამედროვე მსოფლიოს განვითარებულმა სახელმწიფოებმა დიდი ხანია სიღრმისეულად გააცნობიერეს საპენსიო სისტემის რეფორმირების აუცილებლობა, რომელიც ადეკვატური იქნება ცივილიზებული სამყაროს წინაშე არსებული ფინანსური, დემოგრაფიული და ეკონომიკური გამოწვევებისა. მოსახლეობის მატებისა და დაბერების, სიცოცხლის ხანგრძლივობის ზრდის, გახშირებული ფინანსური კრიზისებისა და შრომითი ძალის შემცირების ფონზე, გასული საუკუნის 90-იანი წლების შუა ხანებიდან დღის წესრიგში დგება საპენსიო სისტემების გადაუდებელი რეფორმირების საკითხი. სწორედ აღნიშნულს ეხმიანება 1994 წელს, მსოფლიო ბანკის ეგიდით გამოქვეყნებული პირველი პუბლიკაცია – „ასაკობრივი კრიზისის აცილება: ასაკოვანთა დაცვა და ხელშეწყობის ზრდა“ (Averting The Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth).[88] აღნიშნული დოკუმენტით, მსოფლიო ბანკმა დაადასტურა, რომ პრობლემა რთულად სამართავია, საპენსიო უზრუნველყოფასთან დაკავშირებული რისკ-ფაქტორები კომპლექსური, ხოლო არსებული სისტემის ახლით ჩანაცვლება გადაუდებლად აუცილებელი.

1990 წლის მეორე ნახევრიდან გახშირებულმა, სხვადასხვა მასშტაბისა და სიღრმის ეკონომიკურმა და ფინანსურმა კრიზისებმა ბევრ ქვეყანაში მნიშვნელოვანი პრობლემები შეუქმნა როგორც საჯარო ფინანსებს, ასევე კერძო საპენსიო ფონდებს. აღნიშნულს დაემთხვა მსოფლიო საპენსიო სისტემაში პენსიონერების ახალი და მოცულობითი ტალღის შესვლა, რომელთა უზრუნველყოფაც მნიშვნელოვან ფინანსურ რესურსებს მოითხოვს. მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ 1945-1961 წლებში შობადობა პიკზე იყო. აშშ-ში ამ პერიოდში 65 მილიონზე მეტი ბავშვი დაიბადა. აქედან გამომდინარე, პენსიონერების ეს ტალღა (ე.წ. Baby Boomers) ისტორიაში ყველაზე მასობრივი იქნება, ვინაიდან დღეისათვის მათი უფროსი წარმომადგენლები 60 წელზე მეტის არიან. ექსპერტები ვარაუდობენ რომ 2030 წლისთვის ამერიკის ყოველი მეხუთე მოქალაქე 65 წელზე მეტის იქნება რაც დიდ გავლენას მოახდენს სოციალური უზრუნველყოფის სისტემებზე.¹⁵

¹⁵ <http://www.history.com/topics/baby-boomers>

საპენსიო სისტემების წინაშე მდგომი გამოწვევები საერთოა ევროპის ყველაზე განვითარებული სახელმწიფოებისთვისაც კი. ბოლო წლების განმავლობაში დიდმა ბრიტანეთმა, შვედეთმა, გერმანიამ და იტალიამ მოახდინეს საკუთარი საპენსიო სისტემების სანახევრო პრივატიზება, ხოლო საფრანგეთმა რიგი ცვლილებები განახორციელა სოლიდარული (სახელმწიფო) პენსიის სექტორში. მიუხედავად ფართომასშტაბიანი შიდა წინააღმდეგობისა საბერძნეთმა, ევროკავშირის დაჟინებული მოთხოვნის საფუძველზე, მნიშვნელოვანწილად შეამცირა სახელმწიფო ვალის აღების პრაქტიკა საპენსიო უზრუნველყოფისათვის. შერეული სისტემა იქნა დანერგილი უნგრეთისა და პოლონეთის მიერ, რომელიც ითვალისწინებს ტრადიციული საპენსიო სქემის ეტაპობრივ გაუქმებასა და მის ჩანაცვლებას სავალდებულო, დაგროვებითი შენატანებით.

არსებული საჭიროებების გათვალისწინებით, უცხოელი ინვესტორების მოზიდვისა და შენარჩუნებისათვის, აგრეთვე, იმის დასამტკიცებლად, რომ მთავრობები ითვალისწინებენ საერთაშორისო სავალუტო ფონდისა და მსოფლიო ბანკის მოთხოვნებს, განვითარებადი ქვეყნები იძულებულნი არიან მკვეთრად შეამცირონ საკუთარი საპენსიო და სოციალური დაცვის სისტემათა ხარჯები. ბოლო ათწლეულის მანძილზე, სწორედ მსოფლიო ბანკის ზეწოლის შედეგად, ისეთმა განვითარებადმა ქვეყნებმა, როგორებიცაა არგენტინა, კოლუმბია, ურუგვაი, ელ-სალვადორი და ხორვატია განახორციელეს საპენსიო სისტემათა მნიშვნელოვანი ცვლილებები.

ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) მიერ შემუშავებულ იქნა საპენსიო სისტემებში არსებული პრობლემების გადაჭრის სამი ძირითადი გზა:

1. სამუშაო პერიოდის გახანგრძლივება. OECD ქვეყნების უმეტესობამ გაზარდა კანონით დადგენილი საპენსიო ასაკი ან აპირებს ამის გაკეთებას უახლოეს პერიოდში. საპენსიო ასაკი დღესდღეობით მამაკაცებისთვის საშუალოდ 62, ხოლო ქალებისთვის 62 წელია. გეგმის მიხედვით 2050 წლამდე იგი ორივე სქესის წარმომადგენელთათვის 65 წელს მიაღწევს.

საპენსიო ასაკის მატების ალტერნატივის სახით ზოგიერთმა ქვეყანამ აჩვენა ავტომატური კავშირი პენსიის დონესა და სიცოცხლის ხანგრძლივობას შორის, ანუ რაც

უფრო მეტხანს იცხოვრებენ ადამიანები, მით უფრო მეტად შემცირდება პენსიის ოდენობა.

ქვეყნების მიერ გადახდილი იქნა ასევე ნაადრევად პენსიაზე გასვლის დადებითი მხარეები, რადგან აღიარებენ რომ ასაკოვან მუშაკებს ხვდებათ უამრავი ბარიერი სამუშაო ადგილის პოვნისას და შენარჩუნებისას.

2. ძალების კონცენტრაცია სახელმწიფო პენსიის მიმღები მოსახლეობის ყველაზე მეტად დაუცველი ნაწილისკენ ანუ სახელმწიფო საპენსიო შემოსავლების შიდა გადანაწილების სქემის შეცვლა საპენსიო შენატანებსა და განაცემებს შორის კავშირის შესუსტებით. კონკრეტული პრაქტიკული მაგალითები ამ მხრივ განსხვავებულია. მაგალითად, ფინეთი, საფრანგეთი და შვედეთი იცავს მცირეშემოსავლიან ნაწილს დახმარების შემცირებისგან. ავსტრია და დიდი ბრიტანეთი იყენებს რესურსების ნაწილს, რომელიც შექმნილია საპენსიო ასაკის ზრდის შედეგად, მცირეშემოსავლიანი მოსახლეობის ნაწილის დასახმარებლად. ამავე დროს გერმანიამ და იაპონიამ შეკვეცა ყველა დახმარება, მათ შორის მცირეშემოსავლიანი ფენისთვისაც; იტალიამ, პოლონეთმა და სლოვაკეთმა გააძლიერა კავშირი საპენსიო შენატანებსა და განაცემებს შორის, გადანაწილების მთლიანად ან ნაწილობრივ აღმოფხვრით.

3. საზოგადოების წახალისება საკუთარი სიბერისთვის დანაზოგების გასაკეთებლად. ევროკავშირის ქვეყნებში სახელმწიფო პენსია რჩება როგორც ძირითადი შემოსავალი საპენსიო ასაკის მოსახლეობისთვის, შეადგენს რა მათი შემოსავლის საშუალოდ 60%-ს. დანარჩენი 40% ზუსტად იყოფა კერძო პენსიებზე, სხვა სახის დანაზოგებსა და საპენსიო ასაკში განხორციელებული საქმიანობის ანაზღაურებაზე.

დემოგრაფიის შეფასებით დღევანდელი დასავლეთევროპელების 70% იცოცხლებს 65 წელზე მეტს, ხოლო 30-40% - 80 წელზე მეტხანს. მათი პროგნოზები მეტყველებს იმაზე, რომ უახლოესი 50 წლის მანძილზე ევროპის ქვეყნების მოსახლეობის ასაკობრივი სტრუქტურა სრულად შეიცვლება საშუალო და უფროსი ასაკის წარმომადგენელთა სასარგებლოდ. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის ექსპერტების გათვლებით (პენსიის არსებული ოდენობის შესანარჩუნების პირობებში) უახლოეს 10-15 წელში საპენსიო ხარჯები გაიზრდება 1,5-

1,8-ით და 2020 წლისათვის შეადგენს: გერმანიაში - მშპ-ის 21.6 %; საფრანგეთში - მშპ-ის 21.6 %; ავსტრიაში - მშპ-ის 23.7 %; იტალიაში - მშპ-ის 25.6 %.[54]

განვითარებულ ქვეყნებში საპენსიო უზრუნველყოფის რეფორმირების თავისებურება განვითარებად ქვეყნებთან შედარებით მდგომარეობს იმაში, რომ ღონისძიებების უმეტესობა არ არის სრული სიახლე, არამედ ატარებს მაკორექტირებელ ხასიათს. ბოლოდროინდელი საპენსიო რეფორმები გახდა მცდელობები ახლებურად გადანაწილდეს ვალდებულებები საპენსიო დაზღვევის სახელმწიფო და კერძო სექტორებს შორის. ამასთან, განვითარებადი ქვეყნებისგან განსხვავებით, სადაც ძირითადად მოქმედებს მხოლოდ სახელმწიფო პენსია, უმეტეს განვითარებულ ქვეყნებში პენსიონერთა შემოსავლები უკვე დიდი ხანია შედგება როგორც კერძო, ისე სახელმწიფო პენსიისაგან.

თუმცა განვითარებული ქვეყნებიც შეიძლება გავყოთ ორ ჯგუფად: ქვეყნები, სადაც ძირითადად როლი კერძო საპენსიო სისტემას აკისრია (ავსტრალია, დანია, ფინეთი) და ქვეყნები, სადაც უპირატესი სახელმწიფო საპენსიო უზრუნველყოფაა (ბელგია, გერმანია, იტალია და აშშ). ქვეყნების პირველ ჯგუფში კერძო პენსია ძირითადად არის სავალდებულო საკანონმდებლო კოდექსით ან სატარიფო შეთანხმებით ინტეგრირებული საერთო საპენსიო სისტემაში. მეორე ჯგუფში კი კერძო საპენსიო სქემები ნებაყოფლობითია, რის გამოც მხოლოდ მომუშავეთა ნაწილი იღებს მასში მონაწილეობას.

ამ ეტაპზე მსოფლიოში ჩამოყალიბდა სახელმწიფო საპენსიო სისტემების რეფორმირების სამი ძირითადი მიმართულება:

1. კლასიკური გადანაწილებითი სისტემის კურსის შენარჩუნება სხვადასხვა სისტემის პარამეტრის კორექტირების ღონისძიებებით: საპენსიო ხარჯების შემცირება მინიმალური საპენსიო ასაკის გაზრდის შედეგად და საპენსიო პრივილეგიების გაუქმებით; შემოსავლების გაზრდა საპენსიო შენატანების გაზრდის ხარჯზე და შენატანთა ბაზის გაფართოება; შემოსავლებისა და ხარჯების ოპტიმიზაცია საანგარიშო ფორმულის შეცვლით ან კორექტირებით; საპენსიო შენატანების მოკრების დონის გაუმჯობესება.

2. გადანაწილებითი სისტემის არსის შენარჩუნება და დაგროვებითი სქემის ელემენტების შეტანა მასში.

3. სრულად გადასვლა დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე საპენსიო რესურსების განკარგვის უფლების გადაცემით კერძო საპენსიო ფონდებზე.

ისეთ ქვეყნებში, როგორცაა აშშ, გერმანია, საფრანგეთი, ბელგია, იტალია, ესპანეთი, პორტუგალია, შვეიცარია, ავსტრია, ნორვეგია, იაპონია, სადაც სოციალური სტაბილურობის შემანარჩუნებელ ფაქტორად ითვლება ერთ-ერთი პრიორიტეტული პოლიტიკური გადაწყვეტილება, „პარამეტრული“ რეფორმის გზის არჩევა. მაგალითად, გაზრდილ საპენსიო ასაკზე გადასვლა იგეგმება ეტაპობრივად ხანგრძლივი პერიოდის მანძილზე (იაპონიაში 2030 წლამდე, აშშ-ში 2027 წლამდე). ბელგია, იტალია, პორტუგალიასა და შვეიცარიაში გაუქმდა დაწესებული „უმაღლესი პენსიის ზღვარი“, რომლის მიხედვითაც ირიცხებოდა საპენსიო შენატანები სისტემაში.

რეფორმის მეორე მიმართულებას (დაგროვებითი ელემენტების შეტანა) ადგილი აქვს ისეთ განვითარებულ ქვეყნებში, როგორცაა შვედეთი, დიდი ბრიტანეთი, ფინეთი, აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნების უმეტესობა და პოლონეთი, უნგრეთი, ბულგარეთი, ლიტვა, ესტონეთი, ასევე ლათინური ამერიკის ქვეყნების ნაწილი - არგენტინა, კოლუმბია, პერუ, ურუგვაი. ყველა ჩამოთვლილ ქვეყანაში ძირითადი საპენსიო სისტემის სახით რჩება გადანაწილებითი მოდელი და დაგროვებითი ნაწილი ასრულებს დამხმარე მეორეხარისხოვან როლს. შვედეთში დაგროვებით სისტემაზე ეტაპობრივი გადასვლა მოხდა ჩანაცვლების კოეფიციენტის რეალური შემცირებით, რადგან მისი მაღალი დონე იწვევდა ეკონომიკური აქტიურობის დესტიმულიზაციას. ასეთივე მოდელი, მცირე მოდიფიცირებით, იქნა მიღებული პოლონეთში. ხოლო რაც შეეხება ლათინური ამერიკის ქვეყნებს, მათ მიერ შუალედური მოდელის არჩევა, იყო პასუხი ჩილეს სადავო გამოცდილებაზე, რომელიც სრულად გადავიდა დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე.

საპენსიო სისტემის რეფორმირების მესამე გზით წასვლის სარისკო არჩევანი გააკეთა მხოლოდ ოთხმა ქვეყანამ - ჩილე, ბოლივია, მექსიკა, სალვადორი და ყოფილი სსრკ-ს ერთადერთი ქვეყანა - ყაზახეთი.

უნდა აღინიშნოს, რომ დღესდღეობით განვითარებული ქვეყნების ძირითად საპენსიო სისტემას წარმოადგენს სახელმწიფო გადანაწილებითი (სოლიდარული) სისტემა. ტიპური გადანაწილებითი (სოლიდარული) საპენსიო სისტემა დამყარებულია სადაზღვევო შენატანებზე, დარიცხული მომუშავეთა ანაზღაურების მიხედვით. პენსიის ოდენობა დამოკიდებულია გამომუშავეებულ შრომის ანაზღაურებასა და შრომითი საქმიანობის ხანგრძლივობაზე. სპეციალისტები აღნიშნავენ, რომ ამ სისტემას გააჩნია როგორც სუსტი, ისე ძლიერი მხარეები. ძლიერი მხარეებია - საიმედოობა და ხელმისაწვდომობა ფართო ფენის მომუშავეთათვის მიიღონ განსაზღვრული დონის პენსია. სუსტი მხარეა გათანაბრების ელემენტების არსებობა, რასაც მივყავართ დაგროვებითი ფაქტორის მიმართ სუსტ სოციალურ დამოკიდებულებამდე.[57]

ამ და სხვა მიზეზთა გამო გადანაწილებით (სოლიდარულ) საპენსიო სისტემებს, როგორც წესი ემატება საპენსიო სქემები. ამ სქემების მიხედვით დამსაქმებლები დამოუკიდებლად განაგებენ მათ მიერ შექმნილ საპენსიო ფონდებს, რათა მიიზიდონ და შეინარჩუნონ კვალიფიციური კადრები. ხშირად ასეთი სქემებისთვის განსაზღვრულია საგადასახადო შეღავათები და მათი საქმიანობა რეგულირდება მთავრობის მიერ. ეს უკვე თავისი შინაარსით დაგროვებით სისტემას წარმოადგენს, რადგან შენატანები ექვემდებარება კაპიტალიზაციას, ხოლო პენსიის ოდენობა დამოკიდებულია განხორციელებულ შენატანებზე და ფონდის მიერ განხორციელებული ინვესტიციებით მიღებულ შემოსავლებზე. გერმანია, იაპონია, ჰოლანდია, დიდი ბრიტანეთი და აშშ-ში 40%-ზე მეტი მომუშავე სარგებლობს დამსაქმებლის მიერ შეთავაზებული საპენსიო დაზღვევით.

განვითარებული ქვეყნების საპენსიო სისტემათა მესამე ელემენტს წარმოადგენს კერძო ნებაყოფლობითი საპენსიო სქემები. ისინი ფუნქციონირებენ სრული დაფინანსებისა და მკაფიოდ განსაზღვრული შენატანების საფუძველზე; მუშა ხელი და პენსიონერები თავიანთ თავზე იღებენ პირადი დანაზოგით გაკეთებული ინვესტირების რისკებს. სამსაფეხურიანი სისტემის არსებობა არ ნიშნავს იმას, რომ მუშათა კლასი პენსიას იღებს ყოველი საფეხურიდან. ევროპის უმეტეს ქვეყნებში პენსიონერები, რომლებიც მიეკუთვნებიან შემოსავლების განაწილების ქვედა 40%-ს, იმყოფებიან

საპენსიო სისტემის ერთ დონეზე. ისინი იღებენ უმნიშვნელო ოდენობის პროფესიულ პენსიას ან ცხოვრობენ პირადი დანაზოგების ხარჯზე. [54]

ამრიგად, განვითარებული ქვეყნების ცხოვრების დონის საერთო დახასიათებით ჩანს, რომ არსებობს სავალდებულო და ნებაყოფლობითი საპენსიო სისტემების, ასევე სხვა სახის სოციალური დაზღვევის განვითარება. ასევე სახელმწიფო მხარდაჭერა მოხუცებული ფენის მიმართ სახელმწიფო სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის ფორმით. საპენსიო დაზღვევაზე, სოციალურ უზრუნველყოფასა და სამედიცინო დახმარებაზე საერთო ჯამში ეკონომიკურად განვითარებულ ქვეყნებში გასავლების წილი შეადგენს მშპ-ს დაახლოებით 15-20%.

ზემოთ განხილული მაგალითების საფუძველზე შესაძლებელია გამოვყოთ რამდენიმე კანონზომიერება, რომელიც საერთო იქნება ყველა საპენსიო სისტემის რეფორმირებისთვის:

- პრაქტიკულად ყველა რეფორმა დაკავშირებულია არსებული სახელმწიფო გადანაწილებით სისტემის არსებობასთან ერთად ნებაყოფლობითი დაგროვებითი სისტემის შექმნასთან. ამ შემთხვევაში მიღებულ იქნა სტრატეგია «PAYG» (pay-as-you-go) სისტემის შევსება ფინანსირების ელემენტებით საბაზრო მექანიზმების ხარჯზე, რაც გამოყენებულ იქნა ისეთ ევროპულ ქვეყნებში, როგორცაა შვედეთი, იტალია, უნგრეთი, პოლონეთი და ასევე ლათინური ამერიკის ქვეყნები.

ამავდროულად ძალზე მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს მომუშავეთა ფსიქოლოგიური ცვლილება, რომელმაც აუცილებლად უნდა გაიაზროს რომ სამუშაო საქმიანობის დაწყებისთანავე განახორციელოს შენატანები საპენსიო უზრუნველყოფის დაგროვებით სისტემაში. ეს გამოიწვევს სიტუაციის შეცვლას. საპენსიო სისტემა, რომელიც ტვირთად აწევს სახელმწიფო ეკონომიკას, განვითარდება და შეიქმნება საპენსიო თანხების გრძელვადიანი რეზერვი, რომლის ინვესტირებაც მოხდება ეკონომიკაში.

- მიმდინარეობს საპენსიო უზრუნველყოფის ძირითადი პარამეტრების გადახედვა - საპენსიო ასაკი, სადაზღვევო შენატანების ოდენობა, პენსიის ინდექსაციის პროცედურა. ეს მოხდა გერმანიასა და შვედეთში, სადაც საპენსიო ასაკი გაიზარდა 65 წლამდე. პოლონეთში საპენსიო ასაკი მამაკაცებისთვის გახდა 65 წელი, ხოლო

ქალებისთვის 60 წელი. უნგრეთში კი ერთიან საპენსიო ასაკად დააწესეს 62 წელი ყველა პენსიონრისათვის. ეს ტენდენცია აღინიშნება სხვა ქვეყნებშიც და იცვლება ასევე პენსიის ინდექსაციის მექანიზმი და პრინციპები ინფლაციასთან დამოკიდებულების მიხედვით.

- ცალკეულ ქვეყნებში ხდება სახელმწიფო საპენსიო სისტემის სრული ჩანაცვლება არასახელმწიფო დაზღვევით. ამასთან, სახელმწიფო საპენსიო სისტემის ფარგლებში განიხილება გადასვლა გადანაწილებითი საპენსიო მოდელიდან დაგროვებით სისტემაზე. ასეთი რეფორმის მაგალითია ჩილე. 1981 წელს ჩილემ პირველმა შემოიღო სავალდებულო კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა, სადაც მოსახლეობის საპენსიო შენატანები იმართება კერძო საპენსიო ფონდების მიერ, ხოლო სახელმწიფო უზრუნველყოფს მხოლოდ ღარიბი მოსახლეობის სოციალურ დაცვას.

ამრიგად, ყველა რეფორმის საერთო მიმართულებაა თანმიმდევრული და ეტაპობრივი გადასვლა სახელმწიფო გადანაწილებითი სისტემიდან ინდივიდუალურ-დაგროვებით სისტემაზე, რომელიც დაფუძნებულია მატერიალური უზრუნველყოფის პირადი ფინანსური პასუხისმგებლობის პრინციპზე და ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშებზე განხორციელებული შენატანების კაპიტალიზაციაზე. ამასთან, სახელმწიფო გადანაწილებითი სქემები აგრძელებს არსებობას, თუმცა საკმაოდ შეკვეცილი სახით.

გატარებული რეფორმების მთავარ შედეგად შეიძლება ჩაითვალოს შრომის ანაზღაურების პენსიით ჩანაცვლების კოეფიციენტის სიდიდე. აშშ-ში და ევროპის სხვა განვითარებულ ქვეყნებში რომლებმაც შეინარჩუნეს სახელმწიფო გადანაწილებითი სისტემა, რომელიც მოიცავს დასაქმებულთა 90%-ზე მეტს, ჩანაცვლების კოეფიციენტი თითქმის უცვლელ დონეზე რჩება და აღწევს საშუალო ხელფასის ოდენობის 80%. ეს მაჩვენებელი მოქმედებს ავსტრია, იტალიასა და პორტუგალიაში. გერმანიასა და საფრანგეთში ჩანაცვლების კოეფიციენტი 50-60% აღწევს, აშშ-ში 40-50%, იაპონიაში კი 30%-ზე მეტია. [54]

2.2 საქართველოს სახელმწიფო საპენსიო სისტემის ფორმირება და ეტაპობრივი განვითარება

საქართველოში პენსიების შემოღება, მისი რუსეთის იმპერიის შემადგენლობაში ყოფნის პერიოდს უკავშირდება. რუსეთში იმპერიაში პენსია შემოიღო პეტრე I-მა სამხედრო ოფიცრებისთვის, რომლებიც პენსიის მიღების უფლებას მოიპოვებდნენ დადგენილი სამსახურის სტაჟის დაგროვების შემდეგ. პენსიის დანიშვნამ და გაცემამ მწყობრი სისტემის სახე 1827 წელს მიიღო, ნიკოლოზ I-ს დროს. პენსიას იღებდნენ საკლასო ჩინის მფლობელი სახელმწიფო მოსამსახურეები, როგორც სამხედრო, ისე სამოქალაქო პირები. მაქსიმალური ოდენობის პენსიის მისაღებად საჭირო იყო 35 წლიანი სამსახურის სტაჟი. ამის შემდგომ პენსიის მიღების უფლების მქონე პირთა წრე თანდათანობით ფართოვდებოდა და მოგვიანებით მოიცვა დაბალი რანგის სახელმწიფო მოსამსახურეები, რომლებსაც არ ჰქონდათ ჩინი - სახელმწიფო დაწესებულებებში მომუშავე ექიმები, მასწავლებლები, მუშები და სხვა.[30]

ბოლშევიკებმა ხელისუფლებაში მოსვლისთანავე გააუქმეს მეფის რუსეთის დროინდელი პენსიები. 1918 წლიდან მათ შემოიღეს პენსიები წითელი არმიის ინვალიდებისათვის, მოგვიანებით კი დააწესეს ასაკთან დაკავშირებული პენსიები: 1923 წლიდან - პარტიული აქტივისტებისთვის (ხანდაზმული ბოლშევიკებისთვის), 1924 წლიდან - უმაღლესი საგანმანათლებლო დაწესებულების მასწავლებლებისათვის, 1928 წლიდან - სამთო-მოპოვებითი და საფეიქრო მრეწველობის მუშებისათვის. 1937 წლისთვის ასაკით პენსიის მიღების უფლება მოიპოვა ყველა ქალაქის მუშამ და სახელმწიფო მოსამსახურემ. 1964 წელს ასაკით პენსიის მიღების უფლება გახდა საყოველთაო, მას შემდეგ, რაც კოლმეურნეობებში დასაქმებულებმაც მოიპოვეს მისი მიღების უფლება. პენსიები ფინანსდებოდა საწარმოების/ორგანიზაციების მიერ გადახდილი სოციალური შენატანების მეშვეობით. საპენსიო ასაკი კაცისთვის იყო 60, ქალისთვის - 55 წელი. პენსიის ოდენობა დამოკიდებული იყო შრომით სტაჟსა და ხელფასზე.

დამოუკიდებელ საქართველოს მემკვიდრეობით ხვდა წილად საბჭოთა საპენსიო სისტემა, რომელიც მიზნად ისახავდა პენსიაზე გასვლამდე არსებული ცხოვრების

დონის შენარჩუნებას. პენსია შეადგენდა მუშაობის ბოლო ან ბოლო 5 წლის (რომელიც უფრო ხელსაყრელი იქნებოდა პენსიონერისთვის) ხელფასის 55%-ს.¹⁶ პენსიებისა და სხვა სოციალური გასაცემლების ადმინისტრირება ხდებოდა ერთიანი საპენსიო და სამედიცინო დაზღვევის ფონდის მიერ. ფონდი ფინანსდებოდა სოციალური შესატანებიდან, რომელსაც იხდიდა როგორც დამსაქმებელი (სახელმწიფო და კერძო საკუთრებაში მყოფი საწარმოები - სახელფასო ფონდის 37%-ის ოდენობით, საბიუჯეტო დაწესებულებები - სახელფასო ფონდის 26%-ის ოდენობით), ისე დასაქმებული (ხელფასის 1%). დამოუკიდებლობის მოპოვების პირველ წლებში საქართველოში საპენსიო ვალდებულებები საკმაოდ დიდი იყო - 1991 წლის მონაცემებით საპენსიო დანახარჯები შეადგენდა მთლიანი შიდა პროდუქტის 10%, რაც უახლოვდება განვითარებული ქვეყნების დანახარჯებს ამ სფეროში. შედარებისთვის - 2015 წელს საქართველოში ეს რიცხვი დაახლოებით 4,4% შეადგენდა. მსოფლიო ბანკის 1993 წელს გამოქვეყნებული ანგარიშის მიხედვით, შემოსავლები, რომლითაც უნდა დაფინანსებულიყო პენსიები, სწრაფად იკლებდა ეკონომიკური პრობლემების გამო. იმავე ანგარიშის მიხედვით, 1992 წელს ფონდის შემოსავლებმა დაგეგმილის 50-60% შეადგინა, რის გამოც, პენსიების გაცემა არარეგულარულად ხდებოდა.

დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდეგ, ეკონომიკური კოლაფსის პირობებში, აღნიშნულ პრინციპზე დაფუძნებული საპენსიო სისტემის შენარჩუნება შეუძლებელი გახდა. სოციალური შესატანების/გადასახადის (1997 წელს ტერმინი „სოციალური შესატანი“ შეიცვალა „სოციალური გადასახადით“) განაკვეთები დროთა განმავლობაში იცვლებოდა (2004 წელს ახალი ხელისუფლების მიერ დეკლარირებული ლიბერალური ეკონომიკური პოლიტიკის ფარგლებში, ეკონომიკური აქტივობის წახალისების მიზნით, მისი განაკვეთი შემცირდა 20%-მდე).[31] სოციალურმა შესატანმა/გადასახადმა ქვეყნის დამოუკიდებლობის მოპოვებიდან მალევე დაკარგა ის ფუნქცია, რაც მას აქვს განვითარებულ ქვეყნებში, სადაც პენსიის ოდენობა დამოკიდებულია მუშაობის მანძილზე გადახდილი სოციალური შენატანის ოდენობაზე. 2008 წელს სოციალური გადასახადი საერთოდ გაუქმდა. პენსიის ოდენობა აღარ ეფუძნებოდა პენსიაზე

¹⁶ World Bank, 1993

გასვლამდე არსებულ ხელფასს და მხოლოდ სახელმწიფოს გადაწყვეტილებაზე იყო დამოკიდებული.

დამოუკიდებლობის პირველივე წლებიდან (1993 წ), პენსიის ოდენობა გათანაბრდა ყველა ასაკით პენსიონერისათვის და შეადგინა 50 აშშ ცენტის ეკვივალენტი კუპონებში. 1996 წელს პენსია გახდა 14 ლარი - ეს ოდენობა უცვლელი დარჩა 2004 წლამდე და ინფლაციის გამო მისი მსყიდველუნარიანობა მნიშვნელოვნად შემცირდა (თუ აშშ დოლარებში ვიანგარიშებთ 1996 წელს პენსია იყო 11 დოლარი, 2003 წელს - 6,54 დოლარი). 2003 წელს პენსია იმ დროისთვის არსებული საშუალო ხელფასის 11,1% შეადგენდა (2014 წელს ეს მაჩვენებელი 18,3%-იყო) და მნიშვნელოვნად ჩამოუვარდებოდა საარსებო მინიმუმს, შეადგენდა რა მის დაახლოებით 17%-ს. 2016 წლის 1 ივლისიდან მისი ოდენობა 180 ლარი გახდა - რაც მცირედით აღემატებოდა საარსებო მინიმუმს (163,2 ლარი 2016 წლის თებერვლის მონაცემებით).[13]

ბიუჯეტზე წნეხის შემცირების მიზნით, 1996 წელს, საპენსიო ასაკი 5 წლით გაიზარდა და შრომითი პენსიისთვის 65 (მამაკაცი) და 60 (ქალი) წელი შეადგინა, ხოლო სოციალური პენსიისთვის (მათთვის, ვინც ვერ დააგროვა დადგენილი სტაჟი - 25 წელი კაცისთვის, 20 წელი ქალისთვის) ეს მაჩვენებლები იყო შესაბამისად 70 და 65 წელი.

საქართველოში იყო საპენსიო სისტემის სავალდებულო სადაზღვევო პრინციპზე გადასვლის მცდელობა და 2003 წლის ივნისში საქართველოს პარლამენტმა მიიღო კანონები „სავალდებულო სოციალური დაზღვევის შესახებ“, „სავალდებულო სადაზღვევო პენსიების შესახებ“ და „სავალდებულო სოციალური დაზღვევის სფეროში ინდივიდუალური (პერსონიფიცირებული) აღრიცხვისა და ინდივიდუალური ანგარიშების შემოღების შესახებ“, რომელთა მიხედვით, ასაკით სავალდებულო სადაზღვევო პენსია უნდა განსაზღვრულიყო ორი - საბაზისო და სადაზღვევო ნაწილით. საბაზისო ნაწილი დამოკიდებული უნდა ყოფილიყო პენსიის დანიშვნის წინა წელს ქვეყანაში არსებული საშუალო თვიური ხელფასის ოდენობაზე (საბაზისო ნაწილი = $0.13 \times$ საშუალო ხელფასი), ხოლო სადაზღვევო ნაწილის ოდენობა დამოკიდებული იქნებოდა დაზღვეულის შრომითი საქმიანობის განმავლობაში გადახდილი სოციალური შენატანის ოდენობასა და შრომით სტაჟზე.

თუმცა, 2003 წლის ნოემბერში, ხელისუფლების ცვლილების შემდეგ, კანონების ამოქმედება გადაიდო, ხოლო 2005 წელს მიღებული კანონით „სახელმწიფო პენსიის შესახებ“, ზემოაღნიშნული კანონები გაუქმდა. შედეგად, შენარჩუნდა საპენსიო უზრუნველყოფის 1990-იან წლებში ჩამოყალიბებული სისტემა, რომლის მიხედვით, სახელმწიფო თავად ახორციელებს სახელმწიფო ბიუჯეტიდან მოსახლეობის საპენსიო უზრუნველყოფას. პენსიის ოდენობა არ არის დამოკიდებული შრომითი საქმიანობის განმავლობაში გადახდილი გადასახადის ოდენობასა და შრომით სტაჟზე. საქართველოს დღევანდელი საპენსიო სისტემის მიზანია ხანდაზმულებში სიღარიბის დონის შემცირება, რასაც საარსებო მინიმუმთან მისი თანაფარდობაც ადასტურებს.

ბოლო ორი ათწლეულის განმავლობაში საქართველოს საპენსიო სისტემამ რეფორმირების რამდენიმე ეტაპი გაიარა, რომელთაგან ყველაზე მნიშვნელოვანი იყო 1995 წელს სოციალური საპენსიო სისტემის შემოღება. დასაწყისში პენსიის რაოდენობა განისაზღვრებოდა მოცემული წლისათვის სახელმწიფო საპენსიო ფონდის შემოსავლების მოცულობით, რომელიც იყოფოდა პენსიონერთა რაოდენობაზე. იმ პერიოდში იგეგმებოდა საპენსიო სისტემის მოდიფიკაცია, თუმცა 1990-იანი წლების ბოლოს არსებულმა ეკონომიკურმა კრიზისმა და არასტაბილურმა ფისკალურმა გარემომ ხელი შეუშალა რეფორმების დამტკიცებას და განხორციელებას. საპენსიო სისტემის რეფორმირების მომდევნო ტალღა დაიწყო 2004 წელს.

ყველაზე მნიშვნელოვანი ცვლილებები განხორციელდა სახელმწიფო სოციალური პროგრამების დაფინანსების კუთხით, რომელიც პენსიებსაც მოიცავდა. 2004 წლამდე სახელმწიფო პენსია ფინანსდებოდა სოციალური უზრუნველყოფის ერთიანი სახელმწიფო ფონდის მიერ, რომლის საშემოსავლო რესურსი ემყარებოდა დამქირავებლისა და დაქირავებულის საგადახადო შენატანებს. 2004 წლიდან მოყოლებული სოციალური პროგრამები ფინანსდება საერთო საბიუჯეტო შემოსავლიდან. მას შემდეგ, რაც სოციალური უზრუნველყოფის ერთიანმა სახელმწიფო ფონდმა დაკარგა თავისი ძირითადი ფუნქცია - ინდივიდუალური სოციალური გადასახადის შეგროვება და ადმინისტრირება - განხორციელდა მისი რეორგანიზაცია და ჩამოყალიბდა ორი ახალი სტრუქტურა: 1. დასაქმებისა და სოციალური

უზრუნველყოფის სახელმწიფო სააგენტო და 2. ჯანდაცვისა და სოციალური პროგრამების სააგენტო. [9]

2010 წლის ბოლოსთვის ეს ორივე სააგენტო გაერთიანდა და ჩამოყალიბდა სოციალური მომსახურების სააგენტო. დღეს სახელმწიფო პენსიის გამოყოფის პასუხისმგებლობა სწორედ ამ სააგენტოს აკისრია და იგი შრომის, ჯანდაცვისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ერთეულია. 2007 წლიდან 2012 წლის აგვისტომდე, პენსიის ოდენობა მოიცავდა სტანდარტულ პენსიას და დანამატს სამუშაო სტაჟის მიხედვით. აღნიშნული დანამატი განისაზღვრებოდა სამუშაო სტაჟის მიხედვით, რომელიც პროპორციულად ემატებოდა პენსიას. იმ ადამიანებისათვის, რომელთაც ნამუშევარი ჰქონდათ 25 ან მეტი წელი, დანამატი შეადგენდა თვეში 10 ლარს და ის იყო მაქსიმალური დანამატი. (5 წლამდე დანამატი შეადგენდა 2 ლარს; 5-15 წლამდე - 4 ლარს და 15-25 წლამდე - 7ლარს). 2012 წლის აგვისტოსთვის, როდესაც დანამატი გაერთიანდა ძირითად საპენსიო თანხაში, პენსიის მიმღებთა 87% ასევე იღებდა დანამატს ნამსახურები წლების მიხედვით. ამ რაოდენობის ნახევარზე მეტი კი იღებდა მაქსიმალურ ოდენობას. ცხრილი 2.2.1-ში წარმოდგენილია პენსიებთან დაკავშირებული ძირითადი ინდიკატორები (კოეფიციენტები).

ასაკით პენსია და ჩანაცვლების კოეფიციენტები

ცხრილი 2.2.1

ასაკით პენსია და ჩანაცვლების კოეფიციენტები	2012	2013	2014
საშუალო ხელფასი (ლარში)	713	773	818
მომხმარებლის საშუალო საარსებო მინიმუმი (ლარში)	132	137	141
სოციალური პენსია - „ასაკით პენსია“ (ლარში)	110	150	150
სოციალური პენსია ნამუშევარი წლების დანამატის ჩათვლით (ლარში)	120,9	-	-
ჩანაცვლების კოეფიციენტი სოციალურ პენსიასთან მიმართებაში (%)	15,4	19,4	18,3
ჩანაცვლების კოეფიციენტი სოციალური პენსიასთან მიმართებაში, რომელიც მოიცავს დანამატს ნამსახურები წლების მიხედვით (%)	17,0	-	-

წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური; საქართველოს სოციალური მომსახურების

სააგენტო, www.ssa.gov.ge

2008 წელს ხელფასიდან დაქვითული სოციალური გადასახადი გაერთიანდა საშემოსავლო გადასახადის სტრუქტურაში. ყოვლისმომცველი საგადასახადო რეფორმის შედეგად, საშემოსავლო გადასახადი გახდა სახელმწიფო ბიუჯეტის ნაწილი, ხოლო საპენსიო ვალდებულებების დაფარვა დაეკისრა ერთიან სახელმწიფო ბიუჯეტს. კიდევ ერთი ცვლილება, რომელიც 2012 წლის აგვისტოს ბოლოს განხორციელდა პენსიის ოდენობას უკავშირდება. ცვლილება ყველა ასაკის პენსიონერს შეეხო.

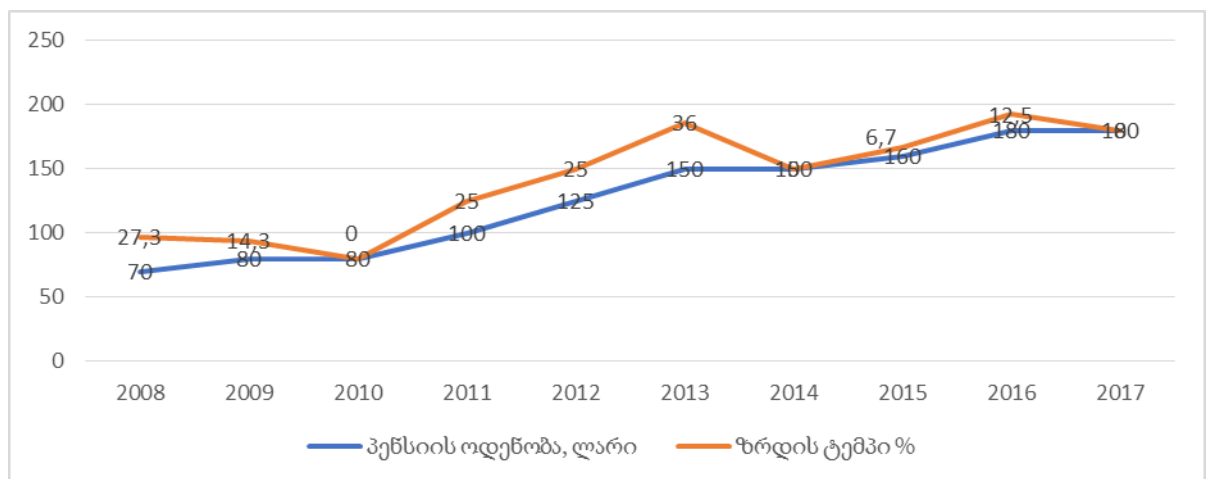
პენსიონერებს შეუწყდათ ნამსახურები წლების მიხედვით დანამატის მიღება და ნაცვლად ამისა გაიზარდა და ფიქსირებული გახდა პენსია, რაც მოიცავდა 67 წელს გადაცილებული მოსახლეობის ყოველთვიური პენსიის 125 ლარამდე ზრდას, ხოლო დანარჩენი ასაკისათვის - 110 ლარამდე. 2013 წლის აპრილში რაციონალიზაციის შედეგად თითოეული პენსიონერისათვის ძირითადი პენსია 125 ლარი გახდა. 2013 წლის სექტემბრიდან სოციალური პენსიის ოდენობა ყველა ბენეფიციარისათვის თვეში 150 ლარამდე გაიზარდა. შემდგომში პენსია კვლავ გაიზარდა და 2015 წლის სექტემბერში 160 ლარს მიაღწია. 2012 წელს რეკლასიფიკაციის შედეგად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე (შშმ) პირთა და მარჩენალდაკარგულთა პენსიას ეწოდა სოციალური დახმარება.

საპენსიო ხარჯები შედგება ოთხი ძირითადი კატეგორიისგან. 2016 წლის სოციალური ხარჯების მიხედვით, ყველაზე დიდი კატეგორიაა ასაკით პენსიონერები (1,303 მილიონი ლარი), შემდეგ მოდის შშმ პირთა სოციალური დახმარება (167 მილიონი ლარი), სახელმწიფო კომპენსაციის მიმღებთა კატეგორია (95 მილიონი ლარი) და მარჩენალ დაკარგული ოჯახის წევრების დახმარება (31 მილიონი ლარი). არსებობს მეხუთე კატეგორია: სხვადასხვა - რომელშიც აერთიანებს სამხედრო ოპერაციების დროს დაღუპულთა ოჯახის წევრებს, პოლიტიკური რეპრესიების მსხვერპლნი და ა.შ.

მსოფლიო ბანკის დასკვნის მიხედვით, საქართველოს დემოგრაფიული ტენდენციების გათვალისწინებით, რამდენიმე წელიწადში გაუჭირდება არსებული საპენსიო ვალდებულებების დაფარვა. მთელს მსოფლიოში, მათ შორის საქართველოშიც საშუალო სიცოცხლის ხანგრძლივობა იზრდება და შესაბამისად, საპენსიო ასაკის მოქალაქეთა რაოდენობაც იზრდება, რაც გულისხმობს სახელმწიფო ვალდებულებების ზრდას ამ მიმართულებით.

საქართველოში სახელმწიფო პენსიის ზრდის ტემპი იყო შემდეგი: 2004 წელს 4 ლარი, 2005 წელს 10 ლარი, 2006 წელს 10 ლარი, 2009 წელს გაიზარდა ასევე 10 ლარით, 2010 წელს პენსია არ გაზრდილა, 2011 წელს გაიზარდა 20 ლარით, 2012 წელს გაიზარდა 10 ლარით, ზოგიერთი პენსიონერისთვის კი 25 ლარით.

პენსიის ოდენობა და პროცენტული ზრდის ტემპი (2004-2015 წწ.) გრაფიკი 2.2.1



წყარო: <http://factcheck.ge/article/dimitri-khundadzis-thqmith-pensiebis-zrdis-tempi-minimum-am-kuthkhith-tsina-khelisuphlebis-dros-arsebul-tempi-utoldeba/>

2005 წლიდან 2015 წლის ჩათვლით პენსიების ზრდა მხოლოდ 2010 და 2014 წლებში არ დაფიქსირებულა. 2004 წელს პენსიის ოდენობა 14 ლარი იყო, 2012 წელს ზოგიერთი პენსიონერისთვის – 110, ზოგიერთისთვის კი პენსია 125 ლარს შეადგენდა. 2013 წლის აპრილში პენსია ყველა კატეგორიის პენსიონერისთვის 125 ლარი, 2013 წლის სექტემბრიდან კი 150 ლარი გახდა. 2014 წელს პენსია არ გაზრდილა, 2015 წლის სექტემბრიდან ის 10 ლარით გაიზარდა, ხოლო 2016 წლის 1 ივლისიდან მისმა ოდენობამ 180 ლარს მიაღწია. ასევე პენსია არ გაზრდილა 2017 წელს, ხოლო 2018 წელს გაიზრდება თუარა, ამ საკითხთან დაკავშირებით მთავრობაში დისკუსიები მიმდინარეობს.¹⁷

კოალიცია „ქართულმა ოცნებამ“ საპენსიო სისტემის რეფორმის საჭიროება ჯერ კიდევ ხელისუფლებაში მოსვლამდე - 2012 წლის საპარლამენტო არჩევნებისთვის

¹⁷ www.ssa.gov.ge

მომზადებულ საარჩევნო პროგრამაში აღნიშნა: „საჭიროა, ჩამოყალიბდეს დაგროვებითი საპენსიო სისტემა, რომლითაც მოქალაქის მიერ პენსიის მიღების საფუძველი იქნება მისი საპენსიო შენატანებით დაგროვებული სახსრები“.¹⁸

საქართველოში ამოქმედდება ევროკავშირის ქვეყნებში მოქმედი სახელმწიფო და არასახელმწიფო საპენსიო დაზღვევის უნიფიცირებულ კანონმდებლობაზე დაფუძნებული ახალი სისტემა, რომლის მეშვეობითაც თანდათანობით გავხდებით ევროპის სოციალური სივრცის ორგანული შემადგენელი ნაწილი. ახალი სისტემის საფუძველი მსოფლიოში აღიარებული ისეთი პრინციპებია, როგორცაა სამართლიანობა, სოლიდარობა და გარანტირებულობა.¹⁹ კოალიციის ხელისუფლებაში მოსვლიდან მალევე, 2012 წლის ბოლოდან, დაიწყო მუშაობა საპენსიო რეფორმის საკითხებზე, რომელიც დაგროვებითი საპენსიო სისტემის განვითარებას გულისხმობს. საქართველოს მთავრობის 2014 წლის 17 ივნისის № 400 დადგენილებით დამტკიცდა საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია „საქართველო 2020“, რომლის მიხედვით მთავრობამ აიღო დაგროვებით საპენსიო სისტემის განვითარების ვალდებულება: „პენსიონერთა რაოდენობა მზარდია და გაეროს მონაცემებით პენსიონერების რაოდენობა 2050 წლისათვის საქართველოს მოსახლეობის 25%-ს მიაღწევს, რაც სოციალური დანახარჯების მუდმივ ზრდას გამოიწვევს.“²⁰ აქედან გამომდინარე, აუცილებელია ეტაპობრივად დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე გადასვლა, რაც, თავის მხრივ, ხელს შეუწყობს საბაზისო პენსიის არამდგრადი ზრდისგან გამოწვეული წნეხის შემსუბუქებას.

2014 წლის მოსახლეობის საყოველთაო აღწერის მონაცემებით საქართველოს მოსახლეობის საშუალო ასაკი 38,1 წელია.²¹ გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის 2015 წელს შედგენილი „მსოფლიო მოსახლეობის პროგნოზის“ მიხედვით, 2045 წლისთვის ეს მაჩვენებელი 46,1 წლამდე გაიზრდება, 2060 წლისთვის კი 53-მდე.

აქედან გამომდინარე, საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტისთვის მომავალში მნიშვნელოვნად გართულდება ხანდაზმულთა უზრუნველყოფა ღირსეული ცხოვრებისთვის საჭირო პენსიებით. დაგროვებითი პენსიის დანერგვა კი, სავარაუდოდ,

¹⁸ https://issuu.com/georgianpolitics3/docs/43533_43533_890438

¹⁹ პოლიტიკური კოალიცია „ქართული ოცნება“, 2012

²⁰ https://issuu.com/georgianpolitics3/docs/43533_43533_890438

²¹ საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2016

ჩვენი ქვეყნისათვის მომგებიანი იქნება, ვინაიდან ის ხელს შეუწყობს სახელმწიფო ბიუჯეტის განთავისუფლებას მზარდი წნეხისგან.

საქართველოს ყველა მოქალაქეს საპენსიო ასაკის მიღწევისთანავე ენიშნება ასაკობრივი პენსია (სოციალური პენსია), რომელსაც სოციალური დახმარების სახე აქვს. სოციალური პენსია დამოკიდებული არ არის ხელფასიდან სახელმწიფო ბიუჯეტში ან საპენსიო ფონდში წლების განმავლობაში განხორციელებულ ნომინალურ შენატანებზე და არც ნამსახურებ წლებზე. 2015 წლის ბოლოს საქართველოში რეგისტრირებული იყო 707, 7 ათასი ასაკით პენსიონერი, ხოლო 2016 წლის მონაცემებით მათი რაოდენობა 720,2 ათასამდე გაიზარდა (იხ. ცხრილი 2.2.2). ეს ქვეყანაში ყველაზე დიდი სოციალური დაცვის პროგრამაა. 2015 წლის 1 სექტემბრიდან, ყოველთვიური პენსიის ოდენობა შეადგენდა 160 ლარს, 2016 წლიდან კი გაზრდილია 180 ლარამდე. პენსიის ზრდის ძირითადი მიზანი იყო საარსებო მინიმუმთან მიახლოება.

საპენსიო და სოციალური პაკეტი

ცხრილი 2.2.2

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
საპენსიო და სოც. პაკეტი (ათასი კაცი)	838,5	835,9	826,8	857,0	857,0	866,2	874,9	887,3
ასაკით პენსიონერი (ათასი კაცი)	660,0	662,3	666,4	682,9	686,7	697,2	707,7	720,2

წყარო: საქსტატი http://geostat.ge/?action=page&p_id=199&lang=geo

სოციალური პენსიის მიმღებთა კრიტერიუმები საკმაოდ ლიბერალურია. ერთადერთი წინაპირობაა საპენსიო ასაკის მიღწევა. მოქმედებს გარკვეული გამონაკლისები, როგორცაა - ორმაგი მოქალაქეობა და საჯარო სამსახურში დასაქმება. საპენსიო ასაკამდე პენსიაში გასვლის უფლება ნებადართული არ არის. მოქალაქეებს უფლება აქვთ, საპენსიო ასაკში ფორმალურ სექტორში გააგრძელონ მუშაობა და იმავდროულად მიიღონ სოციალური პენსია. მხოლოდ საჯარო სამსახურში

დასაქმებულ მოქალაქეებს, საჯარო მოხელეებს, შეზღუდვებით პენსიის მიღების უფლება.

შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირი არის ადამიანი, რომელსაც დაავადების, ტრამვის, გონებრივი თუ ფიზიკური დეფექტის შედეგად დარღვეული აქვს ორგანიზმის სასიცოცხლო ფუნქციები ჯანმრთელობის მეტ-ნაკლებად მოშლის გამო, რაც განაპირობებს პროფესიული შრომის უნარის სრულ ან ნაწილობრივ დაკარგვას ანდა ყოფა-ცხოვრების არსებით გამძნელებას.²²

ყველა შშმ პირი იღებს სოციალურ დახმარებას (2012 წლამდე აღნიშნულ დახმარებას უწოდებდნენ ინვალიდობის პენსიას) არსებობს შშმ პირების ორი კატეგორია: I კატეგორია და II კატეგორია. დახმარების მოცულობა დამოკიდებულია პიროვნებისათვის მინიჭებულ შშმ სტატუსზე. მეორე კატეგორიის შშმ პირები იღებენ თვეში 100 ლარს, ხოლო პირველი კატეგორიის შშმ პირები - 160 ლარს. დახმარების მიმღებ შშმ პირთა 90%-ზე მეტს სწორედ II კატეგორია აქვს მინიჭებული. I კატეგორიას მიეკუთვნებიან მოქალაქეები, რომლებსაც ბევრად სერიოზული ჯანმრთელობის პრობლემები აქვთ; როგორცაა მაგალითად ომში ან სამხედრო სამსახურში ყოფნის დროს მიღებული დაზიანებები, მოვალეობის შესრულების დროს დაინვალიდებული პირები, მძიმე დაავადების მქონე მოქალაქეები და სხვა.

საჯარო სექტორის თანამშრომლების სპეციალურ კატეგორიას ეძლევა სახელმწიფო კომპენსაცია. სპეციალური კატეგორიის პენსია უფრო მაღალია, ვიდრე სოციალური პენსია და მისი ოდენობის დაანგარიშება თითოეული ბენეფიციარისათვის ინდივიდუალურად ხდება. ასეთი კატეგორიის ბენეფიციარებს არჩევანის უფლება აქვთ და სპეციალური პენსიის ნაცვლად შეუძლიათ მიიღონ სოციალური პენსია. ორივე სახის პენსიის მიღება ნებადართული არაა. სახელმწიფო კომპენსაციის მაქსიმალური ზღვარი განისაზღვრება 560 ლარით. სახელმწიფო კომპენსაციის დაწესება ხდება სხვადასხვა გარემოებების მიხედვით. ასეთი გარემოებებია: ა. კანონით დადგენილი ნამსახურობის ვადის ამოწურვა; ბ. 65 წლის ასაკის მიღწევა; გ. შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის დადგენა; დ. მარჩენალის გარდაცვალება; ე. ოჯახის წევრის გარდაცვალება. 2017 წელს 20,792 ბენეფიციარზე გაიცა პენსია. ბენეფიციარების უმრავლესობა

²² საქართველოს კანონი სახელმწიფო პენსიის შესახებ, 23.12.2005.

წარმოადგენს შინაგან საქმეთა სამინისტროს, თავდაცვის სამინისტროსა და უშიშროების სამსახურის თანამშრომლებს. მთლიანობაში, არსებობს სპეციალური პენსიონერების 13 ქვე-კატეგორია. (იხ. ცხრილი 2.2.3)

კატეგორიის ტიპები და პენსიონერების რაოდენობა 2015 წელს ცხრილი 2.2.3

სპეციალური კატეგორია	რაოდენობა 2015 წელს
პარლამენტის წევრები	665
ძალოვანი უწყებები	11,919
სამხედრო მოსამსახურეები	3,401
მოსამართლეები	88
უშიშროების სამსახურის წარმომადგენლები	930
პროკურორები	213
სამოქალაქო ავიაცია	585
სხვა	2,991

წყარო: საქართველოს სოციალური მომსახურების სააგენტო

http://ssa.gov.ge/index.php?lang_id=GEO&sec_id=1193

მარჩენალდაკარგულთა დახმარება (2012 წლამდე ეწოდებოდა მარჩენალის პენსია) გაიცემა ოჯახის მარჩენალის გარდაცვალების საფუძველზე, რომლის მოთხოვნის უფლება აქვს 18 წლამდე, საქართველოს ნებისმიერ მოქალაქეს. 2015 წელს მარჩენალდაკარგულთა დახმარების მიმღებთა რაოდენობა შეადგენდა 24,832. დახმარების ყოველთვიური ოდენობა განსაზღვრულია 100 ლარით.²³

საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროში შემუშავდა საპენსიო რეფორმის მოდელი მსოფლიო ბანკის აქტიური მონაწილეობით. საპენსიო რეფორმის მოდელს ამ ეტაპზე შემდეგი სახე აქვს: მოქალაქე თავად ირჩევს ჩაერთოს თუ არა კერძო ნებაყოფლობით დაგროვებით საპენსიო სისტემაში. აღნიშნულ სისტემაში ჩართვის შემთხვევაში, დასაქმებული გადარიცხავს ხელფასის კანონმდებლობით დადგენილ ნაწილს სახელმწიფოს მიერ დაარსებულ არაკომერციულ საპენსიო ფონდში. აგრეთვე დამსაქმებელი და სახელმწიფოც ვალდებული იქნებიან გადარიცხონ

²³ www.ssa.gov.ge

დადგენილი თანხები საპენსიო ფონდში დასაქმებულის სახელზე. დაგროვებული თანხების მართვას (ინვესტირებას) კერძო კომპანია განახორციელებს.²⁴

საზოგადოებაში დღეისათვის დაგროვებითი საპენსიო სისტემის კონკრეტული მოდელების ირგვლივ აზრთა სხვადასხვაობაა. ექსპერტები ძირითადად დაგროვებითი სისტემის ორ ალტერნატივას განიხილავენ: სახელმწიფო დაგროვებითსა და კერძო დაგროვებითს. სახელმწიფო დაგროვებითი საპენსიო მოდელი გულისხმობს სახელმწიფო საპენსიო ფონდის შექმნას. აღნიშნულ ფონდში დასაქმებულის საპენსიო ანგარიშის შევსების წყარო შეიძლება იყოს: 1. დამსაქმებელი, რომელიც საკუთარი სახსრებით უზრუნველყოფს დაქირავებულის საპენსიო დაზღვევას; 2. დასაქმებული, რომელიც საკუთარი ხელფასის გარკვეულ, კანონით დადგენილ ნაწილს რიცხავს ფონდში, რომლის მართვას სახელმწიფო ახორციელებს.

კერძო დაგროვებითი საპენსიო მოდელის მიხედვით, როგორც დამქირავებელი, ისე დაქირავებული, ახდენენ დადგენილი თანხების გადარიცხვას დაქირავებულის სახელზე გახსნილ საპენსიო ანგარიშზე, რომლის მართვას კერძო კომპანია ახორციელებს. სახელმწიფო კი მარეგულირებელ ფუნქციას ასრულებს.

ორივე შემთხვევაში, პენსიის ოდენობა დამოკიდებულია ადამიანის მიერ მუშაობის მთელი პერიოდის განმავლობაში საპენსიო ფონდში შეტანილი თანხების ოდენობაზე და ამ თანხების ინვესტირების შედეგად მიღებულ მოგებაზე. თითოეული ეს მოდელი შეიძლება იყოს სავალდებულო, ან ნებაყოფლობითი. ასევე, შეიძლება სახელმწიფომაც გადარიცხოს თანხები სახელმწიფო ბიუჯეტიდან პირის საპენსიო ანგარიშზე, სიბერისთვის თანხის დაგროვების წახალისების მიზნით. მსგავსი ფართომასშტაბიანი სოციალურ-ეკონომიკური ხასიათის რეფორმის მომზადება და განხორციელება საჭიროებს ალტერნატივათა დეტალურად განხილვასა და საკითხის მეცნიერულ შესწავლას, რომლის აუცილებელი კომპონენტია საზოგადოებრივი აზრის კვლევა, რადგან მოსახლეობის პოზიციას შეუძლია დიდი გავლენა მოახდინოს როგორც პოლიტიკურ ნებაზე, ისე – რეფორმის წარმატებით განხორციელებაზე.

საქართველოს მთავრობის მიერ გაცხადებული ეკონომიკური პოლიტიკის მიზანია ერთის მხრივ, იმგვარი ეკონომიკური რეფორმების გატარება, რომელიც შექმნის

²⁴ საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2016

თანამედროვე, ინკლუზიურ და ლიბერალურ ეკონომიკურ გარემოს ქვეყანაში და მეორეს მხრივ, იქნება ადექვატური საერთაშორისო დონეზე არსებული ეკონომიკური ძვრებისა და გახშირებული ფინანსური კრიზისების მიმართ. დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა, რომელიც მნიშვნელოვან როლს ასრულებს ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკურ პოლიტიკაში, სწორედ ზემოაღნიშნულ მიზნებს ემსახურება.

ქვეყნის მაკროეკონომიკური მაჩვენებლები და საბიუჯეტო პოლიტიკის პრიორიტეტები, აგრეთვე, დემოგრაფიული სურათის დინამიკა მიუთითებს, რომ სოციალური ვალდებულებები საქართველოს ეკონომიკისა და საბიუჯეტო სახსრებისათვის მძიმე ტვირთია. 2008-2016 წლების სტატისტიკური მონაცემების მიხედვით, ბიუჯეტის მიმდინარე სოციალური ხარჯების წილი საკმაოდ მაღალია, თუმცა ეს მაჩვენებელი განსაკუთრებით გაიზარდა უკანასკნელი 3 წლის განმავლობაში. 2014-2016 წლებში სოციალური ხარჯები მთლიანი ხარჯების თითქმის მესამედს უტოლდება. ამასთან, 2016 წლის ბიუჯეტის სოციალური ხარჯები 2 425 429 ლარიდან ყველაზე დიდი ნაწილი, 1 570 261 ლარი, საპენსიო უზრუნველყოფაზე მოდის. (იხ. ცხრილი 2.2.4)

საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტის 2016 წლის სოციალური ხარჯები, ათასი ლარი

ცხრილი 2.2.4

დასახელება	2014 წელი	2015 წელი	2016 წელი
სოციალური დაცვა	2,157,009	2,207,670.7	2,425,429.0
ავადმყოფთა და შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა სოციალური დაცვა	5,339.2	4,174.2	4,094.0
ავადმყოფთა სოციალური დაცვა	0.0	12.2	144.0
შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა სოციალური დაცვა	5,339.2	4,162.1	3,950.0
ხანდაზმულთა სოციალური დაცვა	1,335,086.2	1,399,245.3	1,570,261.0
ოჯახებისა და ბავშვების	621,590.8	620,187.9	687,070.0

სოციალური დაცვა			
საცხოვრებლით უზრუნველყოფა	10,023.0	10,923.0	12,146.0
სოციალური გაუცხოების საკითხები, რომლებიც არ ექვემდებარება კლასიფიკაციას	146,579.5	126,750.9	84,661.0
სხვა არაკლასიფიცირებული საქმიანობა სოციალური დაცვის სფეროში	38,390.6	46,389.3	44,997.0

წყარო: http://mof.ge/images/File/biujetis_cvlileba/december-2016/TAVI_III.pdf

როგორც ცხრილიდან ჩანს 2016 წელს სოციალური ხარჯები წინა წელთან შედარებით 217 758.3 ლარით არის გაზრდილი და ადასტურებს მუდმივი ზრდის ტენდენციას, რაც გამოწვეულია სოციალური დაცვის ქვეშ მყოფთა საერთო რაოდენობის ზრდით მის თითქმის ყველა კატეგორიაში. რაც შეეხება ასაკით პენსიონერთა რიცხოვნობას შეგვიძლია ვიხილოთ სტატისტიკის ეროვნული სააგენტოს მიერ წარმოდგენილ შემდეგ ცხრილში. (იხ. ცხრილი 2.2.5)

საპენსიო და სოციალური პაკეტის მიმღებთა რაოდენობა სქესის მიხედვით, ათასი კაცი

ცხრილი 2.2.5

სქესი/წელი	2013	2014	2015	2016
ქალი	548,9	556,3	563,6	573,6
კაცი	308,1	309,8	311,3	313,7

წყარო: http://geostat.ge/?action=page&p_id=199&lang=geo

აღსანიშნავია რომ საპენსიო და სოციალური პაკეტის მიმღებთა როგორც ქალის, ისე კაცის რიცხოვნობა ჩვენს ქვეყანაში ყოველწლიურად იზრდება. საქართველოს მოსახლეობის საერთო რაოდენობა 2016 წლის სტატისტიკური მონაცემებით 3 720,4 ათას კაცს შეადგენდა, მათგან საპენსიო და სოციალური პაკეტის მიმღები არის 887,3

ათასი პირი, რაც მთელი მოსახლეობის თითქმის 24 %-ს შეადგენს. სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მიერ გამოქვეყნებულია მონაცემები, სადაც ნათლადაა წარმოდგენილი საქართველოს მოსახლეობის რაოდენობა ასაკობრივი ჯგუფებისა და სქესის მიხედვით. (იხ. ცხრილი 2.2.6).

საქართველოს მოსახლეობის რიცხოვნობა ასაკისა და სქესის მიხედვით, ათასი კაცი
ცხრილი 2.2.6

ასაკი	2015			2016			2017		
	ორივე სქესი	მამაკაცი	ქალი	ორივე სქესი	მამაკაცი	ქალი	ორივე სქესი	მამაკაცი	ქალი
სულ მოსახლეობა	3 713,7	1 773,0	1 940,7	3 720,4	1 779,5	1 940,9	3 718,2	1 781,5	1 936,7
55-59	246,4	112,1	134,3	253,6	115,9	137,7	258,0	118,3	139,7
60-64	211,7	92,5	119,2	215,0	94,1	120,9	220,2	96,7	123,5
65-69	156,9	65,4	91,5	172,7	71,8	100,9	180,8	75,3	105,5
70-74	121,5	47,7	73,8	104,0	40,8	63,2	99,7	38,9	60,8
75-79	136,3	49,9	86,4	141,2	51,3	89,9	137,5	49,6	87,9
80-84	71,0	24,8	46,2	71,1	25,0	46,1	74,5	25,9	48,6
85+	42,9	11,7	31,2	45,5	12,8	32,7	44,9	12,7	32,2

წყარო: http://geostat.ge/?action=page&p_id=472&lang=geo

ცხრილი 2.2.6-ში წარმოდგენილი მონაცემების ანალიზით შეგვიძლია დავასკვნათ, რომ საქართველოში, ისევე როგორც მთელს მსოფლიოში, მოსახლეობის დაბერება აქტუალური პრობლემაა, რომელიც დროთა განმავლობაში სულ უფრო მეტ ტვირთად დააწვება ქვეყნის ბიუჯეტს. განსაკუთრებით აღსაღნიშნია 55-59 ასაკობრივი ჯგუფის წარმომადგენელთა რაოდენობა, რომლებიც სულ მალე პენსიონერთა კატეგორიაში გადავლენ და სახელმწიფოს მოუწევს იკისროს მათი საპენსიო უზრუნველყოფა.

აქედან გამომდინარე, ქვეყნისთვის კრიტიკულად მნიშვნელოვანია კერძო სექტორთან თანამშრომლობა და რისკების დივერსიფიკაცია ყველა იმ მიმართულებით, სადაც ამის რეალური შესაძლებლობა არსებობს. ამდენად, საპენსიო რეფორმის განხორციელება არა მხოლოდ პოლიტიკური ან ეკონომიკური მიზანშეწონილობით ნაკარნახევი, არამედ გამოუვალი მდგომარეობით დამდგარი აუცილებლობაა.

მთავრობის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია „საქართველო 2020“-ის ერთ-ერთი მთავარი მიზანია ფინანსებზე ხელმისაწვდომობის გაუმჯობესება, მათ შორის დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ჩამოყალიბება და ფინანსური შუამავლობის განვითარების ხელშეწყობა. საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური რეალობიდან გამომდინარე აღნიშნული მოდელი ამ ეტაპისათვის ყველაზე ეფექტური და შეჯერებული კონცეფციაა. მნიშვნელოვანია ის ფაქტი, რომ კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შემოღების პარალელურად შენარჩუნებული იქნება არსებული სახელმწიფო სოციალური პენსიაც.[53]

ცხოვრების მაღალი ხარისხი ინდივიდუალური ზრუნვის საგანია, რომლის პირობებსაც სახელმწიფო ქმნის. ზოგადად, სოციალური დაცვის სისტემები მიმართულია სიცოცხლისთვის გარანტირებული მინიმუმის შესაქმნელად. სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის დანიშნულება კი ისაა, რომ შექმნას სოციალური რისკების მართვის მექანიზმები და დაიცვას მოსახლეობა სიღარიბისაგან.[57]

ინდივიდუალური იგივე დაგროვებითი პენსიის არსი შემდეგში მდგომარეობს : დასაქმებული ადამიანი საკუთარი ანაზღაურებიდან გარკვეულ თანხას იხდის კერძო ან სახელმწიფო საპენსიო ფონდში, საპენსიო ასაკის მიღწევის შემდეგ კი ის ამ დაგროვილი თანხის შესაბამის პენსიას იღებს.

საქართველოში დაგროვებით პენსიაზე გადასვლა 2018 წლის მესამე კვარტლიდან არის გაწერილი. დღესდღეობით კი ჩვენს ქვეყანაში საპენსიო სისტემა შეიძლება გავყოთ ორ, არათანაზომიერ ნაწილად:

- სახელმწიფო საპენსიო სისტემა, რომელიც ძირითადი და წამყვანია, დამყარებულია გადანაწილებით პრინციპზე და ფიქსირებული პენსიების გაცემას სახელმწიფო ბიუჯეტიდან ახდენს;

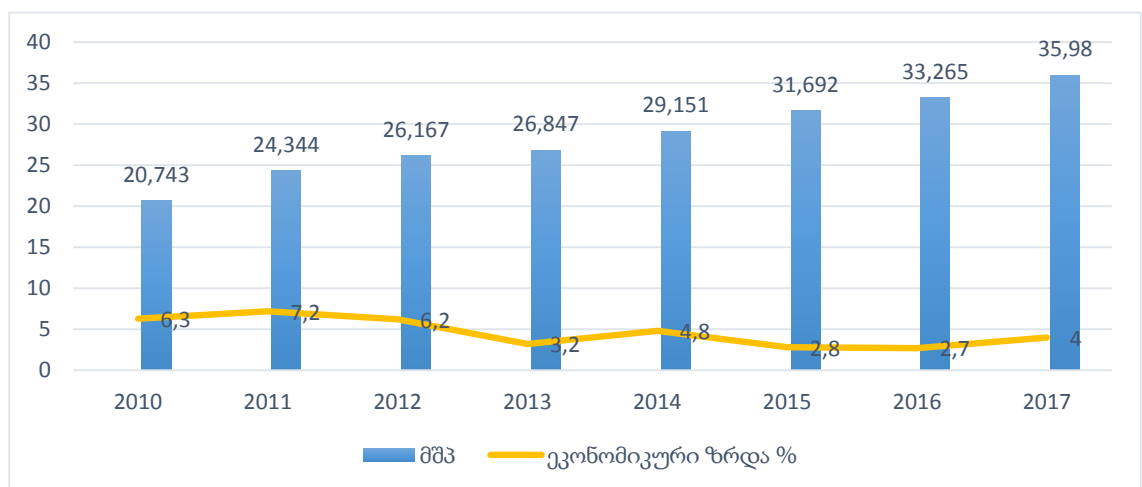
- არასახელმწიფო (კერძო) საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემა, რომელსაც ფრიად მოკრძალებული ადგილი უკავია და განვითარების საწყის ეტაპზე იმყოფება.

საპენსიო სისტემის ეფექტიანობის გაზრდის მიზნით, ხორციელდება საპენსიო სისტემის ძირეული რეფორმა. დაგეგმილია დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე ეტაპობრივი გადასვლა. ამასთან, ეკონომიკური ზრდა საბაზისო პენსიების თანდათანობითი ზრდის წინაპირობაა, რაც პენსიონერების სოციალური პირობების გაუმჯობესებას უზრუნველყოფს.

არსებობს ორი მთავარი ფაქტორი, რომელიც საქართველოში რეფორმის აუცილებლობას განაპირობებს:

- ა) საქართველოს ეკონომიკა უაღრესად სუსტია იმისათვის, რომ ასეთი ტიპის საპენსიო სისტემის შენახვა შეძლოს; (იხ. გრაფიკი 2.2.2)

მშპ და ეკონომიკური ზრდა (%-ლად, მშპ-თან, მლნ ლარი) გრაფიკი 2.2.2



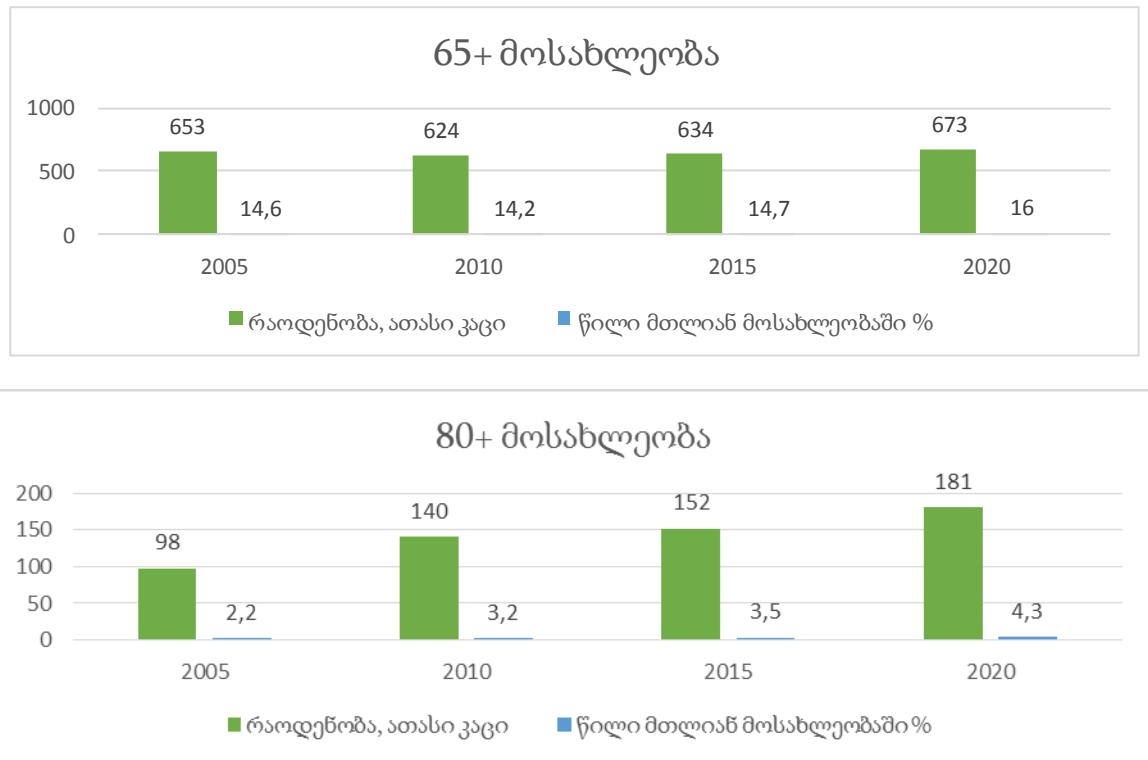
წყარო: http://mof.ge/mshp_ekonomikuri_zrda

საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს მონაცემებით 2016 წლის ეკონომიკურმა ზრდამ წინა წელთან შედარებით 0,1%-ით იკლო და 2.7% შეადგინა. 2017 წლის მონაცემების მიმდინარე ანალიზით კი საქართველოს ეკონომიკის ზრდა 4% იყო. თუმცა ჩვენი აზრით მოცემული ზრდის ტემპი არ იქნება საკმარისი ასევე მზარდ სახელმწიფო ხარჯებთან გასამკლავებლად.

ბ) ისევე როგორც ევროპის ქვეყნებში, საქართველოშიც აქტუალურია პენსიონერთა ხვედრითი წილის ზრდის პრობლემა მოსახლეობაში. (იხ. გრაფიკი 2.2.3)

საქართველოს მოსახლეობის პროგნოზი

გრაფიკი 2.2.3



წყარო: გაერო, მოსახლეობის საპროგნოზო მაჩვენებლები

<https://napr.gov.ge/source/%E1%83%A1%E1%83%A2%E1%83%A0%E1%83%90%E1%83%A2%E1%83%94%E1%83%92%E1%83%98%E1%83%90/ViewFile.pdf>

როგორც გრაფიკი 2.2.3-დან ჩანს გაეროს პროგნოზით საქართველოში 2020 წლისთვის 65 წელს გადაცილებულ პირთა რაოდენობა 673 000 კაცს მიაღწევს და შეადგენს მთლიანი მოსახლეობის 16%-ს. ხოლო 80 წელს გადაცილებულ პირთა რაოდენობა 2020 წლისთვის 2015 წლის მონაცემთან შედარებით დაახლოებით 8%-ით გაიზრდება და შეადგენს 181 000 კაცს.

ასევე გასათვალისწინებელია საქართველოდან ემიგრაციაში წასული მოქალაქეების რაოდენობა, რომელიც ყოველ წელს თვალსაჩინოდ მატულობს. მოსახლეობის რიცხოვნობის შემცირების ტენდენცია ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი

გამოწვევაა, რადგან ფაქტია რომ ქვეყანას ძირითადად შრომისუნარიანი ადამიანები ტოვებენ.

საპენსიო სქემა საუკუნეების მანძილზე არსებობდა და ისტორიულად იგი მოსახლეობის საშუალო ფენისათვის, განსაკუთრებით პროფესიული ფენებისათვის განკუთვნილ პროდუქტს წარმოადგენდა. მაღალ კლასს, რომელიც ფლობდა მიწებს გააჩნდა თავისი საარსებო საშუალება და არ მოითხოვდა რაიმე დამატებით შემოსავალს, პენსიის სახით. მთავარი პრინციპი მარტივია, სადაზღვევო პოლისის მესაკუთრე გარკვეულ ფულად თანხას რეგულარულად იხდის საპენსიო ასაკის დადგომამდე. შენატანები წარმოადგენს ინვესტიციას, რომლის მეშვეობითაც იქმნება ფონდი. ეს ფონდი შემდგომ გამოიყენება ანუიტეტის შესაძენად, ანუ დათქმული წლების განმავლობაში ან მთელი სიცოცხლის მანძილზე სისტემატური შემოსავლის, მაგალითად, პენსიის მისაღებად. ცხადია, რაც უფრო მეტია შენატანები და რაც უფრო ხანგრძლივია პერიოდი, მით უფრო მეტია ანუიტეტის სასურველი შედეგი.

არასახელმწიფო (კერძო) საპენსიო დაზღვევის სისტემა საქართველოში დაბალი ზრდის ტემპით ხასიათდება. დღევანდელ სადაზღვევო ბაზარზე მოქმედი 16 სადაზღვევო კომპანიიდან მხოლოდ ორ კომპანიას „ჯი პი აი ჰოლდინგს“ და „სადაზღვევო კომპანია ალდაგს“ გააჩნია კერძო საპენსიო დაზღვევის პროდუქტი, რაც მიგვანიშნებს, რომ ეს ბიზნესი ჯერ კიდევ ჩამოყალიბების პროცესშია და სადაზღვეო კულტურაც ახლა ყალიბდება.

კერძო საპენსიო სისტემაში მოქმედებს დაგროვების პრინციპი. ღირსეული სიბერის უზრუნველსაყოფად, რაც გულისხმობს საპენსიო ასაკის მიღწევის შემდეგ, სტაბილური შემოსავლის არსებობას.

საქართველოს კანონი არასახელმწიფო საპენსიო დაზღვევისა და უზრუნველყოფის შესახებ ადგენს არასახელმწიფო საპენსიო დაზღვევისა და უზრუნველყოფის განხორციელების წესსა და მისი სახელმწიფო რეგულირების სისტემის საფუძვლებს, აგრეთვე აწესრიგებს ურთიერთობებს ამ სფეროში. ფიზიკურ პირთა არასახელმწიფო საპენსიო დაზღვევა და უზრუნველყოფა ხორციელდება სახელმწიფო საპენსიო

უზრუნველყოფისაგან დამოუკიდებლად. ფიზიკურ პირებს უფლება აქვთ უზრუნველყოფილ იქნენ არასახელმწიფო პენსიებით.²⁵

არასახელმწიფო საპენსიო სისტემის მდგომარეობის და მის წინაშე მდგარი პრობლემების შესწავლა საშუალებას მოგვცემს, უკეთ გავანალიზოთ არსებული პრობლემები და დავსახოთ მათი გადაჭრის გზები, რაც გაზრდის არასახელმწიფო საპენსიო სქემების როლს.

საქართველოში არასახელმწიფო საპენსიო დაზღვევის პროდუქტს მოსახლეობას, როგორც ზემოთ უკვე ავლნიშნეთ, დღესდღეობით საქართველოში მოქმედი სადაზღვევო კომპანიიდან მხოლოდ ორი, სს „სადაზღვევო კომპანია ჯი პი აი ჰოლდინგი“ და სს „სადაზღვევო კომპანია ალდაგი“ სთავაზობს. შესაბამისად, საპენსიო დაზღვევის შესახებ მდგომარეობას განვიხილავთ აღნიშნული კომპანიების მონაცემებით.

2017 წლის მესამე კვარტლის მდგომარეობით საქართველოში კერძო საპენსიო დაზღვევის სისტემით დაზღვეულთა რაოდენობა შეადგენს 22 415 პირს. სს „სადაზღვევო კომპანია ჯი პი აი ჰოლდინგის“ საპენსიო სქემაში გაწევრიანებულია 12 329 ადამიანი. სს „სადაზღვევო კომპანია ალდაგის“ საპენსიო სქემაში დაზღვეულია 10 086 პირი. სქემის მონაწილეები არიან როგორც კერძო პირები, ასევე ორგანიზაციის თანამშრომლები. 2017 წლის 9 თვის განმავლობაში საპენსიო სქემაში განხორციელებული საპენსიო შენატანები შეადგენს : სს „სადაზღვევო კომპანია ალდაგი“ - 2 461 041 ლარი; სს "სადაზღვევო კომპანია ჯი პი აი ჰოლდინგი" - 445 295 ლარი. ხოლო საპენსიო სქემიდან 2017 წლის მესამე კვარტლის მდგომარეობით გატანილი სახსრებია : სს „სადაზღვევო კომპანია ალდაგი“ – 1 897 726 ლარი; სს "სადაზღვევო კომპანია ჯი პი აი ჰოლდინგი" – 669 662 ლარი.²⁶

მომხმარებლის მიერ განხორციელებული შენატანები განთავსდება საინვესტიციო პორტფელში, რომლის ამონაგები წინასწარ არ არის ცნობილი და რომელიც შეიძლება იყოს საბანკო საპროცენტო განაკვეთზე მაღალი. მომხმარებლის მიერ განხორციელებული საპენსიო შენატანები და მასზე დარიცხული საინვესტიციო მოგება მთლიანად აკუმულირდება მის პირად საპენსიო ანგარიშზე. საქართველოში

²⁵ http://www.nbg.gov.ge/uploads/legalacts/nbglow/dazgvevis_kanoni_22_04_13.pdf

²⁶ <http://insurance.gov.ge/Statistics.aspx>

სადაზღვევო კომპანიები ინვესტირებას ანხორციელებენ უძრავ ქონებაში, შვილობილ ან მოკავშირე საფინანსო კომპანიებში.

2.3 საპენსიო ფონდები, როგორც ბიზნეს-ორგანიზაციები და საპენსიო სისტემის რეალიზაციის ინსტრუმენტი

საპენსიო დაზღვევის ისტორია 100 წელზე მეტს ითვლის. ამ პერიოდის განმავლობაში, როგორც ზემოთ ავლნიშნეთ, შეიქმნა რამდენიმე ტიპის საპენსიო სისტემა. ერთ-ერთი მათგანი ითვალისწინებს ხანდაზმულთა მინიმალურ დაცვას, მათი მინიმალური თანხებით უზრუნველყოფას, შრომის წილის მიუხედავად (მომსახურების ხანგრძლივობა, გადახდის დონე, სადაზღვევო პრემიის ოდენობა და ა.შ.). პენსიები ასეთი სისტემისთვის შეიძლება განიხილებოდეს როგორც სოციალური. საპენსიო სისტემების კიდევ ორი მოდელი უზრუნველყოფს შრომით პენსიებს. ერთ-ერთი მათგანით პენსიის ოდენობას განსაზღვრავს მუშაობის ხანგრძლივობა, შრომის ანაზღაურების ოდენობა, სადაზღვევო სისტემა, მაგრამ პენსია იქმნება სოლიდარობის (გადანაწილების) პრინციპით: მომდევნო თაობა ფინანსდება წინა თაობის მიერ. კიდევ ერთი მოდელი კი მუშაობს დაგროვებით პრინციპზე: სადაზღვევო პრემიები განთავსდება საპენსიო ანგარიშზე ლიცენზირებულ ფინანსურ კომპანიაში, რომელიც ამ ფინანსებს განათავსებს ფინანსურ ბაზარზე მათი ზრდისა და სარგებლის მიღების მიზნით.

ფონდი იქმნება ეროვნული შემოსავლის გადანაწილების პროცესში, როგორც დამოუკიდებელი ფინანსური ან საზოგადოებრივი სტრუქტურა. იგი მოსახლეობის სხვადასხვა კატეგორიებს შორის ფულადი სახსრების განაწილებისა და გადანაწილების ინსტრუმენტს წარმოადგენს. განვითარებულ ქვეყნებში თანხების გადანაწილების ეს ფორმა მოქმედებს „სოციალური პროგრამების“ სახელით და ისინი ნათლად მიეკუთვნებიან ეკონომიკურ კატეგორიას. ბუნებრივია, რომ ფულადი სახსრების

გადანაწილება ამ მიზნობრივი ფონდებიდან ხდება მიზანმიმართულად, ეკონომიურად და ორგანიზებულად.

საპენსიო ფონდი, როგორც ბიზნეს ორგანიზაცია დიდ გავლენას ახდენს ქვეყნის ეკონომიკაზე, რადგან მისი მთავარი მიზანია განახორციელოს წარმატებული კაპიტალდაბანდება, რათა უზრუნველყოს მასში მონაწილე პირების ღირსეული ცხოვრების დონე სხვადასხვა დროსა და სივრცეში თანხების გადანაწილების გზით. სადაც ადამიანი ცხოვრობს, თავისი საქმიანობიდან წარსულში შექმნილი დანაზოგით, მომავალში ეძლევა ცხოვრების გარკვეული დონის შენარჩუნების გარანტია.

ზოგიერთი საპენსიო ფონდი საკუთარი საშუალებით უზრუნველყოფს ყოველთვიური სარგებლის გადახდას, პენსიებს იმ პირთათვის, რომლებსაც გარკვეული პირობების გამო არ გააჩნიათ უფლება სახელმწიფო პენსიაზე.

ამდენად, თანხები იხარჯება სახელმწიფო პენსიების, შეზღუდული შესაძლებლობების მქონე პირთა პენსიების, სამხედრო და სხვა პენსიონერების კომპენსაციის, და მრავალი სხვა სოციალური მიზნებისთვის. აქედან გამომდინარე განისაზღვრება მისი მნიშვნელოვანი სოციალური როლი.

საპენსიო ფონდები მობილიზებული საბიუჯეტო რესურსების ყველაზე დიდი წყაროა. სოციალური მიზნებისთვის გამოყოფილი თანხების ოდენობის მიხედვით, საპენსიო ფონდები უმსხვილესია; იგი განვითარებულ ქვეყნებში, სოციალური მიზნებისთვის გამოყოფილი მთლიანი თანხის მოცულობის 50-60% -ს აღწევს.

საპენსიო ფონდების ფინანსების მართვა მოიცავს:

- სადაზღვევო პრემიების მიზნობრივი შეგროვება და დაგროვება;
- პენსიების დაფინანსების უზრუნველყოფა;
- შრომისუნარიანობის დაკარგვის, პროფესიული დაავადების შემქნის, დაქირავებით გამოწვეული სახელმწიფო ინვალიდობის შემთხვევებში რეაბილიტაციის პროცესების ორგანიზება;
- საპენსიო ფონდის დაფინანსების კაპიტალიზაცია, აგრეთვე მისთვის ნებაყოფლობითი შენატანების მოზიდვა;
- საგადასახადო ორგანოების მონაწილეობით სადაზღვევო პრემიის დროული და სრული მიღების კონტროლი;

- სახელმწიფო მონაცემთა ბაზის ორგანიზაცია საპენსიო ფონდის ყველა კატეგორიის გადამხდელისთვის;
- მოსახლეობის და იურიდიული პირების ინფორმაციით უზრუნველყოფა საპენსიო ფონდის საქმიანობის შესახებ.

საპენსიო ფონდს აქვს შემოსავლების ბაზა და ხარჯების განსაზღვრული მიმართულებები, ბიუჯეტი. საპენსიო ფონდის შემოსავალი ჩამოყალიბებულია შემდეგი წყაროებიდან:

- დამქირავებლის სადაზღვევო შენატანები;
- თვითდასაქმებულ მოქალაქეთა დაზღვევის პრემიები;
- სხვა მოქალაქეების სადაზღვევო პრემიები;
- სახელმწიფო ბიუჯეტიდან ასიგნებები;
- ნებაყოფლობითი შენატანები.

საპენსიო ფონდის ხარჯები მიმართულია შემდეგ მიზნებზე:

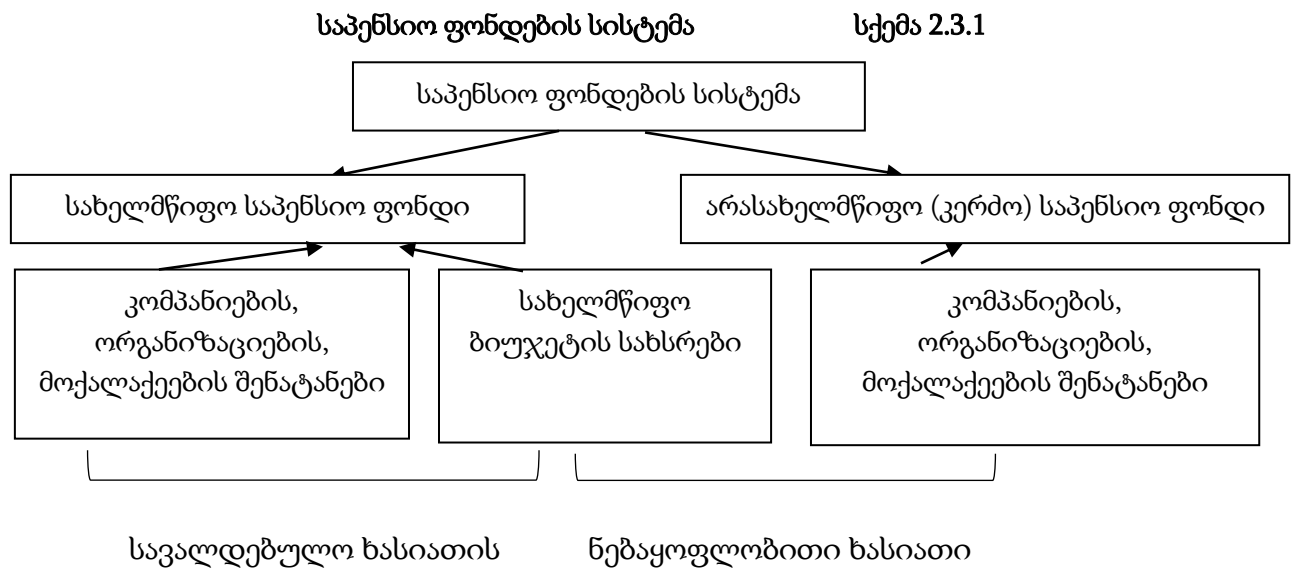
- პენსიების გადახდა;
- ავადმყოფობის პატრონაჟი;
- ხანდაზმულთა და შშპ პირთათვის მატერიალური დახმარების უზრუნველყოფა;
- ფონდის საქმიანობის ფინანსური და ლოჯისტიკური მხარდაჭერა.

საპენსიო ფონდის შემოსავლების ძირითადი წყარო კი სადაზღვევო შენატანებია. სადაზღვევო გადასახადის განაკვეთი დგინდება ქვეყნის კანონმდებლობის მიერ და ძირითადად მერყეობს 10-დან 30%-მდე. საპენსიო ფონდში შენატანის გაანგარიშებისას გაითვალისწინება მისი მონაწილის შემოსავლების ოდენობა და გამოირიცხება გადასახადები. მაგალითად, როგორცაა:

- შრომის ხელშეკრულების შეწყვეტისას თანხის გადახდა;
- არაანაზღაურებადი შვებულების მონეტარული კომპენსაცია;
- დასაქმების პერიოდში გადახდილი საშუალო შემოსავალი დროებით უმუშევარი მოქალაქეებისათვის;
- სარგებელი, კომპენსაცია, მატერიალური დახმარება.

სახელმწიფო საპენსიო ფონდების გარდა, განვითარებული საბაზრო ეკონომიკის მქონე ქვეყნებში, არსებობს არასახელმწიფო საპენსიო ფონდები, რომლებიც იქმნებიან ნებაყოფლობით კომერციულ საფუძველზე. მათ მიერ გაცემა დამატებითი პენსიები, რომელთა ოდენობაც შეიძლება იყოს საკმაოდ სოლიდური.

სახელმწიფო საპენსიო ფონდების ორგანიზების ძირითადი პრინციპი არის თაობების სოლიდარობა. არასახელმწიფო (კერძო) საპენსიო სისტემასა და სახელმწიფო საპენსიო სისტემებს შორის ძირითადი ფუნდამენტური განსხვავება არის ის, რომ თაობების სოლიდარობის პრინციპი კერძო საპენსიო ფონდებში არ არის გამოყენებული, აქ ხდება საპენსიო სახსრების ინდივიდუალური და გრძელვადიანი დაგროვება.



შემოსავლების სოლიდარობის პრინციპი გულისხმობს პენსიების გადახდის გადანაწილებით სქემას. დაგროვებითი პრინციპი კი ნიშნავს იმას, რომ ადამიანი, რომელიც იღებს პენსიას, თავად აგროვებს მას. საპენსიო ასაკის მიახლოებისას, კერძო საპენსიო ფონდის მონაწილე თავად წყვეტს მიიღოს საპენსიო სარგებელი სრულად თუ ნაწილ-ნაწილ. ფიქსირებული სარგებლის მქონე საპენსიო ფონდებში ხელშეკრულების გაფორმების დროს განისაზღვრება მომავალი საპენსიო თანხის ოდენობა.

ძირითადი ცვლადები, რომლებიც გაითვალისწინება მომავალი პენსიების გაანგარიშებაში არის:

- საპენსიო შენატანების ხანგრძლივობა;

- საპენსიო ფონდების აქტივების ინვესტიციის პერსპექტივა;
- ეკონომიკური პოლიტიკა და საინვესტიციო გარემო.

არასახელმწიფო საპენსიო ფონდების ორგანიზებისას მოქმედებს მომავალი პენსიის გრძელვადიანი ინდივიდუალური დაგროვების პრინციპი. ისინი ახდენენ მთელი თავისი მოგების ინვესტირებას საპენსიო განაცემების გაზრდის მიზნით.

საქართველოს კანონმდებლობით ხელშეკრულება არასახელმწიფო საპენსიო დაზღვევისა და უზრუნველყოფის შესახებ იდება დამფუძნებელსა და მენაბრეს შორის. ხელშეკრულების თანახმად დამფუძნებელი, საპენსიო სქემით დადგენილი წესის შესაბამისად, იღებს მონაწილის არასახელმწიფო საპენსიო უზრუნველყოფის ვალდებულებას, ხოლო მენაბრე - საპენსიო შენატანების გადახდის ვალდებულებას.

არასახელმწიფო პენსიის სახეებია: ა) მუდმივი პენსია, რომელიც ეძლევა ფიზიკურ პირს პენსიის გაცემის დაწყებიდან გარდაცვალებამდე. იგი არის ინდივიდუალური ან ერთობლივი. ინდივიდუალური პენსია მონაწილეს ერიცხება და ეძლევა გარდაცვალებამდე. პენსიის დარიცხვა და გაცემა წყდება მონაწილის გარდაცვალებისთანავე. ერთობლივი პენსია მიეცემა საპენსიო სქემის წევრ მეუღლეებს პენსიის გაცემის დაწყებიდან გარდაცვალებამდე. ერთ-ერთი მეუღლის გარდაცვალების შემთხვევაში ამ პენსიის ნახევარი მიეცემა მეორე მეუღლეს. განქორწინების შემთხვევაში თითოეულ ყოფილ მეუღლეს უფლება აქვს მიიღოს ერთობლივი პენსიის ნახევარი.

ბ) განსაზღვრული ვადით გასაცემი პენსია, რომელიც ეძლევა ფიზიკურ პირს არანაკლებ ხუთი წლის განმავლობაში.

კერძო საპენსიო დანაგროვის ფონდი არის დამფუძნებლის მიერ თავისი მონაწილის სასარგებლოდ ფორმირებული სახსრები, რომლებიც იქმნება მენაბრეთა საპენსიო შენატანებისა და საპენსიო დანაგროვის შესაბამისი აქტივების მართვის (საინვესტიციო საქმიანობის) შედეგად მიღებული მოგების ან ზარალის გათვალისწინებით. მუდმივი

პენსიების გაცემის მიზნით დამფუძნებელი აქტუარული გაანგარიშების საფუძველზე ქმნის მუდმივი პენსიების გასაცემ ფონდს, რომელშიც ჩაირიცხება მონაწილის საპენსიო დანაგროვის ფონდის გაანგარიშებული ოდენობის თანხები პენსიის გაცემის დაწყების წინ, უკანასკნელი კვარტალის მონაცემების მიხედვით.

საპენსიო შენატანებს იხდიან ფულადი სახით, ნაღდი ან უნაღდო ანგარიშსწორების ფორმით: ა) მეანაბრე ფიზიკური პირები; ბ) მეანაბრე იურიდიული პირები, თუ მათ არა აქვთ ცენტრალური და ადგილობრივი ბიუჯეტების ან სახელმწიფო არასაბიუჯეტო ფონდების დავალიანება.

საპენსიო შენატანების გადახდა ცენტრალური და ადგილობრივი ბიუჯეტების სახსრების ხარჯზე არ დაიშვება. მეანაბრე, თუ იგი არ არის საპენსიო სქემის მონაწილე თავის სასარგებლოდ, საპენსიო შენატანების გადახდის წესის დარღვევის შემთხვევაში ვალდებულია აანაზღაუროს მატერიალური ზიანი გადაუხდელობის პერიოდში შენატანებისა და შესაძლო საინვესტიციო მოგების მიუღებელი თანხების ოდენობით. მეანაბრის მიერ ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების დარღვევა არ შეიძლება გამოყენებულ იქნეს საპენსიო დანაგროვზე მონაწილის უფლებების შეზღუდვის მიზეზად.

საპენსიო დანაგროვის შესაბამის აქტივებს ადგენს საქართველოს ეროვნული ბანკი. ამ აქტივების ინვესტირება ხორციელდება საპენსიო სქემის მონაწილესთან დადებული ხელშეკრულების შესაბამისად. ინვესტირებას ახორციელებენ მხოლოდ აქტივების მმართველი კომპანიები საპენსიო დანაგროვთა შესაბამისი აქტივების მართვის შესახებ შეთანხმების საფუძველზე.

საპენსიო სქემები შენატანებისა და გასაცემი თანხების ოდენობის მიხედვით იყოფა შემდეგ სახეებად: ა) სქემები, სადაც განსაზღვრულია შენატანების ოდენობა და დამფუძნებლის ვალდებულება შექმნას მონაწილეთა სახელობითი საპენსიო დანაგროვი და მის ხარჯზე რეგულარულად გასცეს პენსიები ამ კანონით გათვალისწინებული ხელშეკრულების შესაბამისად; ბ) სქემები, სადაც განსაზღვრულია გასაცემი პენსიის ოდენობა და დამფუძნებლის მიერ გათვალისწინებულია პენსიების გადახდა, რომელთა ოდენობა დამოკიდებული არ არის სახელობითი საპენსიო დანაგროვის ოდენობაზე.

საქართველოში პენსიონერები ძირითადად დამოკიდებულნი არიან მხოლოდ სახელმწიფო პენსიაზე, რომელიც ვერ ახდენს მათ უზრუნველყოფას. განვითარებულ ქვეყნებში აქტუალურია კერძო საპენსიო ფონდების სისტემა. მსოფლიოს მასშტაბით, თითქმის ექვს ტრილიონ აქტივს განაგებს სამასამდე უდიდესი საპენსიო ფონდი (სადაზღვევო კომპანიები, სავალუტო რეზერვები და ა.შ.).[86] ფიზიკური პირი აკეთებს

ფულად შენეტანებს ანგარიშზე, რომელსაც კომპანია დებს ინვესტიციების სახით და მიღებული მოგებით შენატანი იზრდება პირდაპირპროპორციულად. წლების განმავლობაში მოგება გროვდება და საბოლოო ჯამში იღებ დამატებით შემოსავალს პენსიის სახით. ეს სისტემა ჰგავს გრძელვადიან ანაბარს და აქვს თავისი უპირატესობები. შეტანილი თანხების დაკარგვის რისკი კი მინიმალურია.

საქართველოში 2001 წელს სს „სადაზღვევო კომპანია ჯი პი აი ჰოლდინგმა“ შექმნა საპენსიო დაზღვევის პროდუქტი. მის მიერ შემოთავაზებული საპენსიო სქემა მეტწილად კორპორაციულ საპენსიო ფონდს ემყარება. მომხმარებლების დიდი უმრავლესობა სხვადასხვა მიმართულების, სიდიდისა და პროფილის 300-ზე მეტი კომპანიის თანამშრომლები არიან. სს „სადაზღვევო კომპანია ალდაგმა“ კი უფრო ადრე შექმნა საპენსიო დაზღვევის ფონდი, რომელიც ორიენტირებულია როგორც ინდივიდუალურ ასევე კორპორაციულ სეგმენტზე. ამ სისტემის უპირატესობებია ის რომ, კერძო პენსიის მიღების შემთხვევაში არ იზღუდება სახელმწიფო პენსიის მიღების უფლება, საპენსიო შენატანის ოდენობა არ არის ფიქსირებული, მომხმარებელს შეუძლია განსაზღვროს საპენსიო შენატანების ოდენობა, გადახდის პერიოდულობა და ფორმები, შესაძლებელია პენსიის მემკვიდრეობით გადაცემა, საშუალებას იძლევა მუდმივად ადევნო თვალყური საპენსიო დანაგროვის ფორმირების პროცესს, შესაძლებელია ნებისმიერ დროს მთლიანად ან ნაწილობრივ გაიტანო საპენსიო დანაგროვი, ჯარიმების გადახდის გარეშე. ფონდის წევრის საპენსიო ასაკამდე გარდაცვალების შემთხვევაში, მისი საპენსიო დანაგროვი მთლიანად გადაეცემა მის მემკვიდრეს.

სს „სადაზღვევო კომპანია ალდაგი“ მომხმარებელს სთავაზობს სამი სახის პენსიას:

- **მუდმივი პენსია** - როცა საპენსიო ფონდის მონაწილე პენსიას მიიღებს პენსიის გაცემის დაწყებიდან სიცოცხლის ბოლომდე;
- **ვადიანი პენსია** - როცა საპენსიო ფონდის მონაწილე პენსიას მიიღებს პენსიის გაცემის დაწყებიდან მისთვის სასურველი პერიოდის განმავლობაში;
- **ერთჯერადი პენსია** - როცა საპენსიო ფონდის მონაწილე, პენსიაზე გასვლისას, ერთჯერადად მიიღებს საპენსიო დანაგროვის ნაწილს, ხოლო დარჩენილ თანხას წევრი მიიღებს მუდმივი ან ვადიანი პენსიის სახით.

მსოფლიოს 10 უმსხვილესი საპენსიო ფონდი

ცხრილი 2.3.1

დასახელება	მდებარეობა	აქტივები	ინვესტირება	გამოშვება
სოციალური დაცვის ნდობის ფონდი (Social Security Trust Fund)	აშშ	2.7 ტრილიონი აშშ დოლარი	აშშ სპეციალური ხაზინა	მიმდინარე ფედერალური ოპერაციების დაფინანსება;
მთავრობის საინვესტიციო საპენსიო ფონდი (Government Investment Pension Fund)	იაპონია	1.26 ტრილიონი აშშ დოლარი	55% იაპონიის ობლიგაციები	დიდი, როგორც მექსიკის მშპ. მხოლოდ წელიწადში 2.8% იკავებს. 200 მილიარდი დოლარის გადანაწილება, რათა მიიღონ უფრო მაღალი შემოსავალი და გაზარდონ იაპონიის საფონდო ფასები.
მთავრობის საპენსიო ფონდი (Government Pension Fund)	ნორვეგია	849 მლრდ აშშ დოლარი	დივერსიფიცირებული	მსოფლიოში ყველაზე დიდი სუვერენული სიმდიდრეა ნავთობის შემოსავლებით. 5.2% დაბრუნება
ეი ბი პი (ABP)	ჰოლანდია	425 მლრდ აშშ დოლარი	დივერსიფიცირებული	2014 წლის პირველი კვარტალში 3.9% -ით დაბრუნდა.
ეროვნული საპენსიო სამსახური (National Pension Service)	სამხრეთ კორეა	406 მლრდ აშშ დოლარი	კორეული აქტივები	აქტივების = 1/3 ქვეყნის მშპ. დივერსიფიკაცია კორეის საზღვრებს გარეთ.
ფედერალური საპენსიო მეურნეობა (Federal Retirement Thrift)	ვაშინგტონი	326 მლრდ აშშ დოლარი		აქვს ვალდებულებების დაფინანსებისათვის აუცილებელი აქტივების 70%. განსაზღვრული შენატანები ფედერალური

				სამსახურის თანამშრომლებისთვის.
კალპერსი (CalPERS)	კალიფორნია	300 მლრდ აშშ დოლარი	50% გლობალური აქციები	მოგება 7.3% ინვესტიციებზე.
ადგილობრივი ხელისუფლების წარმომადგენლები (Local Government Officials)	იაპონია	201 მლრდ აშშ დოლარი		
ცენტრალური პროვიდენტის ფონდი (Central Provident Fund)	სინგაპური	188 მლრდ აშშ დოლარი		
კანადის პენსია (Canada Pension)	კანადა	184 მლრდ აშშ დოლარი		

წყარო: <https://www.thebalance.com/pension-funds-definition-list-and-issues-3305875>

კერძო საპენსიო სქემები ბოლო წლების განმავლობაში მნიშვნელოვნად იზრდებოდა, რადგან საპენსიო რეფორმებმა სახელმწიფო პენსიების ოდენობა შეამცირა. 2013 წლიდან ეკონომიკური განვითარებისა და თანამშრომლობის (OECD) 17 ქვეყანაში კერძო პენსიები გახდა სავალდებულო ან ნაწილობრივ სავალდებულო. OECD- ის რვა ქვეყანაში, ნებაცხოვლობითი კერძო პენსიები (სამსახურეობრივი და პირადი) მოიცავს სამუშაო ასაკის მოსახლეობის 40% -ს.

2013 წელს, OECD- ის 34 ქვეყნიდან 17-მა, რომელსაც გარკვეული ტიპის სავალდებულო ან ნაწილობრივ-სავალდებულო კერძო საპენსიო სისტემა ჰქონდა, უზრუნველყო სამუშაო ასაკის მოსახლეობის დაზღვევის მაღალი დონე. ფინეთში, ისლანდიაში, ნორვეგიასა და შვეიცარიაში, პროფესიული პენსიები სავალდებულოა და მოიცავს სამუშაო ასაკის მოსახლეობის თითქმის 70% -ს: დამსაქმებლებმა უნდა განახორციელონ საპენსიო სქემა და განსაზღვრონ განაკვეთის ოდენობა მთავრობის დადგენილების მიხედვით. ისლანდია ერთ-ერთია OECD ქვეყნების ყველაზე მაღალი

დაფარვის მქონე ქვეყნებში, სადაც კერძო სავალდებულო საპენსიო ფონდები სამუშაო ასაკის მოსახლეობის 87.9% -ს მოიცავს.

ნორვეგიის გლობალური საპენსიო ფონდი, რომელსაც თავად ნორვეგიელები ნავთობის ფონდს უწოდებენ, თანამედროვე ეკონომიკის უნიკალური მოვლენაა. ფონდი დაახლოებით 25 წლის წინ შეიქმნა და მისი მიზანია, ნავთობისა და ბუნებრივი აირის ექსპორტის დამატებითი შემოსავალი არამხოლოდ ქვეყნის ამჟამინდელ მაცხოვრებლებს, არამედ მომავალ თაობებსაც დარჩეს. XXI საუკუნის დასაწყისში მაღალი ფასების გამო ფონდი სწრაფად გაფართოვდა და დღესდღეობით მას მსოფლიოს ფინანსურ ბაზარზე აქციათა 1,3% ეკუთვნის. ამას გარდა, ფონდი აქტიურად იძენს ობლიგაციებსა და უძრავ ქონებას, ახორციელებს ინვესტიციებს კომპანია Apple-სა და მსოფლიოს სხვა მსხვილ კომპანიებში.

ნორვეგიელებს მსოფლიოს უმსხვილესი სტაბილიზაციის ფონდი აქვთ: მისი რესურსი 830 მილიარდ დოლარს აღწევს. მაგალითისთვის, რუსეთის სარეზერვო ფონდის რესურსი, რომელიც ნორვეგიულის ანალოგზე შეიქმნა, 150 მილიარდი დოლარია, როდესაც რუსეთი წელიწადში ნორვეგიაზე 5-ჯერ მეტ ნავთობსა და ბუნებრივ აირს გამოიმუშავებს.

ნორვეგიას ფონდზე მკაცრი კონტროლი და წესები აქვს დადგენილი: აკრძალულია მომავალი თაობისთვის განკუთვნილი ფულის ინვესტიცია კომპანიებში, რომლებიც ბირთვულ იარაღსა და სიგარეტს აწარმოებენ. მაღალჩინოსნებს ეკრძალებათ ჩაერიონ ფონდში ბიუჯეტის დასაფინანსებლად, მათ წელიწადში მხოლოდ 4%-ის გამოყენება შეუძლიათ და ამ უფლებითაც შეზღუდული აქვთ სარგებლობა. საერთო ჯამში კი, მიუხედავად ნავთობზე დაბალი ფასისა, ფონდის რესურსები მუდმივად ივსება.

თავი 3. საპენსიო სისტემების რეფორმირება თანამედროვე მსოფლიოში: ძირითადი ტენდენციები და პერსპექტივები

3.1 საპენსიო სისტემების ფუნქციონირებისა და რეფორმირების გამოცდილება

მოსახლეობის დაბერების კვალობაზე, მსოფლიოს და განსაკუთრებით, ევროპის ქვეყნების საპენსიო სისტემების სტაბილურობა მცირდება. ევროპის შრომისუნარიანი მოსახლეობა სულ უფრო ადრე გადის პენსიაზე. კერძოდ, აღინიშნება ფაქტი, რომ წინასაპენსიო ასაკის (55-64 წლის) ადამიანების 55%-ს სულ უფრო ნაკლები რეალური წვლილი შეაქვს ევროპის ეკონომიკის განვითარებაში.[98] პროგნოზები მიუთითებს, რომ იმ ადამიანთა რიცხვი, ვისი კონტრიბუციაც ეკონომიკის განვითარებაში სულ უფრო ნაკლები იქნება, დროთა განმავლობაში კიდევ უფრო გაიზრდება.

უახლოეს წლებში ეს ვითარება შეიცვლება, ვინაიდან 65 წელს ზემოთ ასაკის მოსახლეობის ოდენობა დაახლოებით 8%-დან 2050 წლისთვის გაორმაგდება და 16%-ს გადააჭარბებს, 5 წლამდე ასაკის ადამიანების რაოდენობა კი პირიქით - დაახლოებით 9%-დან 7%-მდე დაიკლებს. ყველაზე მეტად გაიზრდება მათი რიცხვი, ვისი ასაკიც 80 და მეტ წელს შეადგენს. ეს ტენდენცია მთელ მსოფლიოში იკვეთება, მაგრამ განსაკუთრებულ პრობლემას ის წარმოადგენს დასავლეთ ევროპისთვის, სადაც დღეს 65 წელზე უფროსი ასაკის მოსახლეობა უკვე 17,8%-ს შეადგენს, 85 წელს ზემოთ - 4,9%-ს. 2040 წლისთვის ამ კატეგორიების ხვედრითი წილი, შესაბამისად, 28,1%-მდე და 9,3%-მდე გაიზრდება. შედეგად, გრძელვადიანი პერსპექტივაში მუდმივად მზარდი იქნება რისკები, რომლებიც იკვეთება საპენსიო სისტემების მხრიდან ეკონომიკაზე, დამსაქმებლებსა და მოსახლეობაზე გავრდილი წნეხის პირობებში.[56]

ამდენად, უკვე სავსებით რეალურია საფრთხე, რომ დემოგრაფიული დისბალანსის გაზრდის კვალობაზე (პენსიონერთა რიცხვი შეუქცევადად იზრდება, სამუშაო ძალა კი მას "ვერ ეწევა") სულ უფრო მეტად დადგება კითხვის ნიშნის ქვეშ სახელმწიფო პენსიების ცხოვრების დონესთან შესაბამისობის, ასევე სახელმწიფო საპენსიო სისტემებში საჭირო ოდენობის რესურსების მობილიზების და მათი სტაბილურობის

უზრუნველყოფის პრობლემები.[58] ამავდროულად, სულ უფრო მეტი და გადასაჭრელად რთული გამოწვევების წინაშე დგებიან კორპორატიული საპენსიო სქემებიც, რომელთა მდგრადობაც გახშირებული კრიზისების გამო გაცილებით მყიფეა, ვიდრე წინა ათწლეულებში.

საპენსიო ასაკი და საპენსიო ასაკის პოპულაციის ხვედრითი წილის შეუქცევადი ზრდა მთლიან მოსახლეობაში კვლავაც უპირველეს პრობლემად რჩება საპენსიო სისტემებისთვის. ამ ფაქტორით გამოწვეული წნეხის შერბილებას ევროპის რეგიონში ბევრი ქვეყანა საპენსიო ასაკის გაზრდის გზით ცდილობს. თუ გასაშუალოებულ მონაცემებს ავიღებთ, უკვე თვალსაჩინოა საპენსიო ასაკის გაზრდა, საშუალოდ, 60,5 - დან 61 წლამდე მთელი ევროპის მასშტაბით. ამ ნაბიჯის ეფექტიანობა კონკრეტული მაჩვენებლებით დასტურდება. ქვეყნებს პენსიაზე გასვლის უფრო მაღალი ასაკით აქვთ უკეთესი მაჩვენებლები სახელმწიფო პენსიების ცხოვრების დონესთან შესაბამისობის, სახელმწიფო საპენსიო სისტემების რესურსული უზრუნველყოფის და მათი სტაბილურობის, ასევე კორპორატიული საპენსიო სქემების მდგრადობის თვალსაზრისით და ჩამოთვლილ კატეგორიებში ლიდერობენ ერთიან ევროპულ რეიტინგში.

მეტი თვალსაჩინოებისთვის შეგვიძლია დავასახელოთ დანია (საპენსიო ასაკი - 61 წელი), დიდი ბრიტანეთი (62,6 წელი), შვედეთი (63,7 წელი), ირლანდია (64,1 წელი). ჩამოთვლილი პარამეტრებით (სახელმწიფო პენსიების ცხოვრების დონესთან შესაბამისობა, სახელმწიფო საპენსიო სისტემების რესურსული უზრუნველყოფა და მათი სტაბილურობა, კორპორატიული საპენსიო სქემების მდგრადობა) ევროპული რეიტინგის აუტსაიდერები არიან ქვეყნები პენსიაზე გასვლის უფრო დაბალი ასაკობრივი ზღვარით, მაგალითად, საფრანგეთი და იტალია. ორივეგან საპენსიო ასაკი კანონმდებლობით 60 წლით იყო განსაზღვრული, თუმცა, სხვა და სხვა გამონაკლისების ხარჯზე ეფექტიანი საპენსიო ასაკი, შესაბამისად, 58,8 წელი და 59,8 წელი იყო. შედეგად, იმავე საფრანგეთის საპენსიო სისტემის დეფიციტი უახლოეს 10 წელიწადში 40-50 მილიარდ ევრომდე შეიძლება გაზრდილიყო, რამაც ქვეყანას საპენსიო რეფორმისკენ უბიძგა (2010 წლის ნოემბერში ძალაში შევიდა გადაწყვეტილება საპენსიო ასაკის 62 წლამდე გაზრდის შესახებ). ამავდროულად, დროის განსხვავებულ ინტერვალში

საპენსიო ასაკის ზრდის ან სქესთა შორის გათანაბრების შესახებ გადაწყვეტილება მიღებულია კიდევ არაერთ ქვეყანაში, მაგალითად, დიდ ბრიტანეთში, გერმანიასა და დანიაში (67-დან 68 წლამდე), ჰოლანდიასა და ესპანეთში (65-დან 67 წლამდე), უნგრეთში (62-დან 65 წლამდე), საბერძნეთში (ქალებისთვის 60-დან 65 წლამდე) და ა.შ.

ევროკომისიამ თავის სარეკომენდაციო ე.წ. თეთრ წიგნში (White Paper-An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions) პირდაპირ ურჩია წევრ ქვეყნებს, ავტომატურად გაზარდონ საპენსიო ასაკი ქვეყანაში სიცოცხლის ხანგრძლივობის მატების შესაბამისად. გარდა ამისა, ევროკომისია მოუწოდებს წევრ-სახელმწიფოებს, მკაცრად შეზღუდონ პენსიაზე ვადაზე ადრე გასვლის შესაძლებლობები. თუმცა, მხოლოდ საპენსიო ასაკის გაზრდა ვერ მოხსნის იმ წნეხს, რომელიც საპენსიო სექტორის მხრიდან სახელმწიფო ფინანსებისა და ზოგადად ეკონომიკის განვითარების პერსპექტივებზე პირდაპირ აისახება. საპენსიო ასაკის გადასინჯვა პრობლემის მოგვარების მხოლოდ ერთი ნაწილია. ეს, ცხადია, ნაწილობრივ ამცირებს სახელმწიფო ხარჯების ოდენობას, მაგრამ გაცილებით უფრო რთული პრობლემის პროვოცირება შეიძლება მოახდინოს. მაგალითად, შეამციროს სოციალური მობილობა.

აღნიშნულმა პრობლემამ უკვე იჩინა თავი მსოფლიოს არაერთ ქვეყანაში. საპენსიო ასაკის გაზრდის გამო ასაკოვანი თანამშრომლები უფრო მეტ ხანს რჩებიან სამუშაო ადგილებზე, რითაც აფერხებენ ასაკით ახალგაზრდების შრომით ბაზარზე შესვლას და დამკვიდრებას. ამ პრობლემის ნათელი მაგალითია ევროპის ბევრი ქვეყანა, სადაც ახალგაზრდებს შორის უმუშევრობა ზოგჯერ უფრო მაღალია, ვიდრე ასაკით უფროსებში. ამ ფაქტორს დიდწილად განაპირობებს ის ფაქტი, რომ ახალგაზრდა მუშახელი ვერ შედის შრომის ბაზარზე, რადგან ის გაჯერებულია მაღალი ასაკის დასაქმებულებით (იხ. ცხრილი 3.1.1).

უმუშევრობის დონე

ცხრილი 3.1.1

ქვეყანა	უმუშევრობა -2012 %	15-24 წლამდე ასაკში %
ესპანეთი	25,2	53,2
საფრანგეთი	9,9	23,8
ბელგია	7,6	19,8

ლუქსემბურგი	5,2	18,8
ირლანდია	15,3	33,0
ირალია	10,8	35,3
შვედეთი	8,1	23,7
დიდი ბრიტანეთი	8,1	21,0
თურქეთი	9,4	17,5
აშშ	8,2	16,2

წყარო : OECD www.oecd.org

ასეთ ვითარებაში, არსებული ეკონომიკური კრიზისის და შრომითი რესურსების შემცირების გამო, სახელმწიფო პენსიები სულ უფრო ნაკლებად შეესაბამება ცხოვრების დონეს. ამის შესაბამისად კორპორატიული პენსიების ოდენობა იზრდება, მაგრამ არასაკმარისი ტემპებით. თან, იკლებს მათი შემოსავლიანობის დონე, თუმცა, მიუხედავად ამისა, სწორედ აქ არის ზრდის ყველაზე მაღალი პოტენციალი. როგორც შედეგი, დემოგრაფიული და სახელმწიფო ფინანსების გამწვავებული პრობლემების გამო, საპენსიო რეფორმები კვლავაც პოპულარულია ევროპაში და მათი ძირითადი მახასიათებელია სოლიდარული ნაწილის ხვედრითი წილის შემცირების ტენდენცია. ამავე დროს, უეჭველია ახალი კორპორატიული საპენსიო სქემების გენერირების აუცილებლობაც. განწყობის მცირე, მაგრამ მაინც გამოკვეთილ ცვლილებაზე მიუთითებს, ის გარემოება, რომ ერთი წლის განმავლობაში ევროპის შრომისუნარიანი მოსახლეობის წვლილი საკუთარი პენსიის დაფინანსებაში 40,2%-დან 41,9%-მდე გაიზარდა.

ამავდროულად, ევროპის 10 ქვეყანამ ზრდის მიმართულებით გადასინჯა მოსახლეობის მონაწილეობის პროგნოზი საკუთარი პენსიის ფორმირებაში (გამონაკლისი მხოლოდ კვიპროსი აღმოჩნდა). პროგნოზით, საპენსიო რეფორმების განუხორციელებლობის შემთხვევაში ევროკავშირის ქვეყნების საპენსიო ხარჯები 2040 წლისთვის 11,1%-მდე გაიზრდება. კიდევ ერთი საგულისხმო პროგნოზის მიხედვით, 65 წლის და უფროსი ასაკის მოსახლეობის შეფარდება 15-64 წლამდე ასაკის მოსახლეობასთან ევროკავშირის 27 ქვეყანაში საშუალო 25%-დან 2040 წლისთვის 45%-მდე, 2060 წლისთვის კი 53%-მდე მოიმატებს.[74] შედეგად, უახლოეს ათწლეულებში

ქვეყნების უმეტესობის შიდა ვალები ასტრონომიულად გაიზრდება, თუ არ მიიღებენ გადაუდებელ ზომებს საპენსიო დანახარჯების ოპტიმიზირებისთვის. თუ მთავრობები არ შეცვლიან მიმდინარე საპენსიო და სხვა სოციალურ პროგრამებს, მოსახლეობის დაბერებასთან დაკავშირებული ხარჯები სახელმწიფო ვალებს 2010 წლის მშპ-ს 36,1%-დან 2050 წლისთვის მშპ-ს 300%-მდე გაზრდის.²⁷

განხილული მოსალოდნელი რისკები, ყველაზე მეტად, დააზარალებს განვითარებულ ქვეყნებს და ევროპულ სახელმწიფოებს ფორმირების პროცესში მყოფი ეკონომიკით. ეს ქვეყნები ხასიათდებიან სოციალური უზრუნველყოფის შედარებით მაღალი დონით და დემოგრაფიული მდგომარეობის სწრაფი გაუარესებით. წამყვან ქვეყნებში კი სახელმწიფო ვალის პროგნოზი მშპ-სთან მიმართებაში 2050 წლისთვის ასე გამოიყურება: დიდ ბრიტანეთი - მშპ-ს 430%, გერმანია - 400%, იტალია - 245%, ესპანეთი - 445%, იაპონია - 753% (მაქსიმუმი 49 შესწავლილ ქვეყანაში).[97] ასეთ ფონზე საპენსიო რეფორმების განხორციელება ბევრ სახელმწიფოში გადადებას არ ითმენს. სწორედ ამიტომ ევროპული ქვეყნების უმეტესობა საპენსიო სისტემის ცვლილების ან სულაც ახალი მოდელების შექმნის პროცესში იმყოფება. ქვემოთ მოყვანილი მაგალითები მიუთითებს, რამდენად საერთოა ეს პრობლემატიკა ქვეყნებისთვის განვითარების დონის, ეკონომიკის და მოსახლეობის ზომის თუ სხვა მნიშვნელოვანი გარემოებების მიუხედავად.

საპენსიო რეფორმების განხორციელება ხშირად დაკავშირებულია მტკივნეულ ეკონომიკურ და პოლიტიკურ ცვლილებებთან, თუმცა აღნიშნული რეფორმების გატარება გარდაუვალია როგორც განვითარებადი, ასევე განვითარებული ქვეყნებისათვის, რათა მოხდეს თანამედროვე გამოწვევების ადეკვატური საპენსიო სისტემის დანერგვა, რომელიც წარმატებით შეძლებს ერთის მხრივ, საჯარო ფინანსებზე არსებული წნეხის შემცირებასა და მეორეს მხრივ, უზრუნველყოფს მოსახლეობის ღირსეულ სიბერეს. ეკონომიკურთან ერთად, საპენსიო რეფორმა მაღალი პოლიტიკური მგრძობელობითაც გამოირჩევა, რომელიც ხშირად, პოლიტიკოსთა მიერ, წინასაარჩევნოდ, ამომრჩეველთა მანიპულირების ინსტრუმენტად იქცევა ხოლმე. საპენსიო რეფორმას დიდი მღელვარება მოჰყვა ჩინეთში, როდესაც სახელმწიფოს მიერ

²⁷ https://issuu.com/maka124/docs/33_nomeri

დაფინანსებული ინდუსტრიების კრახის შედეგად ჩინელმა პენსიონერებმა დაკარგეს საკუთარი სარგებელი. 90-იან წლებში, საპენსიო რეფორმებს შეეწირა მთავრობები საფრანგეთსა და იტალიაში. მიუხედავად მრავალი წინააღმდეგობისა, სახელმწიფოები იძულებულნი იქნებიან დაგეგმონ და განახორციელონ ადეკვატური საპენსიო რეფორმები ყველა იმ რისკ-ფაქტორის გათვალისწინებით, რომელიც გამოწვეულია მსოფლიო მოსახლეობის მატებითა და დაბერებით, შრომითი ძალის შემცირებით, პერმანენტული ეკონომიკური კრიზისებისა და საფინანსო-ეკონომიკური ურთიერთობების თვისებრივად ახალი მოდელების დამკვიდრებით.

მიღწეულ იქნა პოლიტიკური კონსენსუსი საერთაშორისო ეკონომიკურ ფაქტორებს შორის წლობით მიმდინარე დავაზე, რომელიც საპენსიო უზრუნველყოფაში დაგროვებითი და გადანაწილებითი ელემენტების თანაფარდობას შეეხებოდა. მიღწეული შეთანხმება ცხადყოფს, რომ ქვეყნები, კონკრეტული საპენსიო უზრუნველყოფის მოდელის შერჩევას, უნდა დაეყრდნონ ეროვნული ეკონომიკური გარემოს სპეციფიკას, გაითვალისწინონ მათ მიერ გატარებული ეკონომიკური პოლიტიკის ეფექტიანობა და ქვეყნის ფინანსური მდგრადობა.

განვიხილოთ სხვადასხვა ქვეყნების მიერ შემუშავებული საპენსიო 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 შრომისუნარიანი მოსახლეობის მიერ შესაბამის ფონდებში გადახდილ ფულს. 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 რეზერვები ინვესტირდება ფასიან ქაღალდებში 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 გამომდინარეს (კორპორაციულს) და ინდივიდუალურს. საგულისხმოა, რომ მსგავსი მოდელი მოქმედებს ასევე ლათინური ამერიკის ზოგიერთ ქვეყანაში და ევროპაშიც (მაგალითად, პორტუგალიაში).

ევროპული მოდელი - 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 მინიმალური 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 დამსაქმებელის ვალდებულებებია განსაზღვრული) - ეს არის დამატებითი პენსია, რომელიც ფაქტიურად სავალდებულოა და საკუთარ ან დასაქმებულის სასარგებლოდ განხორციელებულ შენატანებზეა დამოკიდებული. მესამე დონეს წარმოადგენს ნებაყოფლობითი ინდივიდუალური დაგროვებები და ინვესტიციები საფინანსო ინსტიტუტებში. აღსანიშნავია, რომ ევროპის ქვეყნების საპენსიო სისტემებში საპენსიო დაზღვევის აუცილებლობა განსაზღვრულია კანონით. სტატისტიკურად, 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).

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

იაპონური მოდელი - ეს 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.

საპენსიო სისტემების რეფორმების განხორციელებისას განვითარებულ ქვეყნებში მოძველებული სისტემის ცვალებად სოციალურ და დემოგრაფიულ პირობებთან

ადაპტაციისთვის სხვადასხვა მეთოდებს იყენებენ. ევროკავშირის სტატისტიკური სამსახურის მონაცემებით 2050 წლისთვის შრომისუნარიანი მოსახლეობის რაოდენობა 15-დან 64 წლამდე რეგიონში შემცირდება 52 მილიონით, ან 17 %-ით.[49] ამასთან, 65 წლის და ზემოთ ასაკის მოსახლეობის რაოდენობა გაორმაგდება, რაც შეადგენს ევროკავშირის მთლიანი მოსახლეობის თითქმის მესამედს. მოსახლეობის დაბერების პროცესისა და სიცოცხლის ხანგრძლივობის ზრდასთან დაკავშირებით დასავლეთის უმეტეს ქვეყნებში მთავრობებს უხდებათ საპენსიო ასაკის გაზრდა და პენსიის დონის დაწვევა. ცვლილებები ასევე ეხება კერძო და სახელმწიფო საპენსიო სისტემებს შორის ბალანსს - ხდება არასახელმწიფო დაზღვევის წილის ზრდა მოქმედ სისტემებში.

სამეცნიერო ლიტერატურაში საპენსიო რეფორმების ორ ტიპოლოგიას გამოყოფენ. ერთი მხრივ, ეს არის “ლათინოამერიკული” განვითარების გზა, შთაგონებული 1980-იან წლებში ჩილეში განხორციელებული რადიკალური საპენსიო რეფორმით. ამ ქვეყნის მაგალითს მიბაძეს ლათინური ამერიკის სხვა ქვეყნებმაც, კერძოდ: პერუმ (1993წ.), კოლუმბიამ (1994), არგენტინამ (1994), ურუგვაიმ (1996), ბოლივიამ (1997), მექსიკამ (1997) და სალვადორმა (1998). რეფორმის არსია დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა და მისი მომსახურებისთვის საჭირო კერძო საპენსიო ფონდების ქსელის შექმნა. მეორე მხრივ, არსებობს ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) ქვეყნების გამოცდილება, რომელთაც არსებულ სახელმწიფოებრივ გამანაწილებელ სისტემაზე “დააშენეს” ახალი დაგროვებითი დონეები. აღნიშნულ ორ ტიპოლოგიას მკვლევართა ნაწილი მესამე ტიპსაც უმატებს, ესაა გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნების პრაქტიკა, რომელთაც რეფორმები 1990-იან წლებში დაიწყეს. ის წარმოადგენს “ჰიბრიდული” სისტემის ნიმუშს და განვითარებული ქვეყნების სისტემების მსგავსია.

ჩილეს მოდელი საპენსიო რეფორმის ერთგვარ ეტალონად მიიჩნევა. იგი უკვე 30 წელზე მეტია გამოიყენება, მართალია, ყველა ქვეყანაში გარკვეული მოდიფიკაციებით, მაგრამ – თითქმის ერთნაირი წარმატებით. ჩილეს საპენსიო მოდელის ძირითადი პრინციპია ის, რომ გარკვეული მომენტიდან საერთოდ უქმდება ძველი, სახელმწიფოს მიერ გარანტირებული, გამანაწილებელი სისტემა და მის ადგილს იკავებს რამდენიმე კერძო ფონდის მიერ ორგანიზებული დაგროვებითი სისტემა. თუმცა, მართებულია

დავსვით კითხვა - არის თუ არა ჩილეს საპენსიო რეფორმის გრძელვადიანი ეფექტი ისეთი შთამბეჭდავი, როგორც ამას მკვლევართა ერთი ნაწილი აფასებს. ნებისმიერი თეორიული მოდელის მსგავსად, ჩილეს ახალ საპენსიო მოდელსაც ჰყავდა თავისი მომხრეები და კრიტიკოსები. ამიტომ, საინტერესოა ამ ურთიერთსაწინააღმდეგო მოსაზრებების განხილვა და ჩილეს საპენსიო რეფორმის განხორციელების პროცესისა და შედეგების შეფასება.

აღსანიშნავია, რომ ყოფილი პოსტსაბჭოთა და პოსტსოციალისტური ბანაკის ქვეყნებიდან, ჩილეს მაგალითს გარკვეულწილად მიბაძეს უნგრეთმა, პოლონეთმა და ყაზახეთმა. ლათინოამერიკული მოდელის ერთ-ერთი უმთავრესი დამახასიათებელი ნიშანია დაქირავებული მუშაკის პასუხისმგებლობა მის მიერ საპენსიო ფონდის არჩევის თაობაზე. ჩრდილოვან სექტორთან ბრძოლით დაღლილმა მთავრობამ უბრალოდ გადაწყვიტა, შეექმნა სიტუაცია, როცა მოქალაქეებს მინიმალური საპენსიო გარანტიების შექმნასა და კერძო საპენსიო ფონდებში დაგროვებას შორის არჩევანის საშუალება მიცემოდათ.

რეფორმებმა ლათინურ ამერიკაში ხელი შეუწყო კონსენსუსის ჩამოყალიბებას იმ საკითხში, რომ საპენსიო სისტემა უნდა მოძრაობდეს “პრივატიზების” მიმართულებით და კერძო და სახელმწიფო საპენსიო ფონდების ფაქტობრივ კომბინირებამდე მიდიოდეს. ითვლებოდა, რომ ასეთი კომბინაცია ხელს შეუწყობდა მთელი რიგი პრობლემის გადაწყვეტას არა მარტო საპენსიო, არამედ საინვესტიციო სფეროშიც. გარდა ამისა, მოხდებოდა ეროვნული ბაზრების კაპიტალის განვითარების ხელშეწყობა. ამ თვალსაზრისით, მსოფლიო ბანკის 1994 წლის ანგარიში - “საპენსიო კრიზისის თავიდან აცილება”²⁸ გადაიქცა საეტაპო გამოცემად, სადაც პრაქტიკულად ყველა ქვეყანას მიეცა რეკომენდაცია, შემოედოთ სამსაფეხურიანი სისტემა, რომელშიც იგულისხმება ტრადიციული გამანაწილებელი, სავალდებულო დაგროვებითი და ნებაყოფლობითი დანაზოგების დონეები.

საქართველომ უდავოდ უნდა გაიზიაროს ის გამოცდილება, რომელიც ამ სფეროში სხვადასხვა ქვეყნის პრაქტიკით დაგროვდა. ადამიანებს უნდა მიეცეთ უფლება, თავიანთი საპენსიო დანაზოგები განათავსონ ინდივიდუალურ პირად ანგარიშებზე,

²⁸ World Bank, 1994

რომელთაც განკარგავენ ერთმანეთთან კონკურენციაში მყოფი კერძო ფირმები. ეს ფირმები მოახდენენ საპენსიო დანაზოგების ინვესტირებას საფინანსო ბაზრებზე, თავისი მომხმარებლების მთელი შრომითი საქმიანობის მანძილზე. გარდა ამისა, მოქალაქეებს უნდა მიეცეთ არჩევანის უფლება, რათა მათ, სურვილის შემთხვევაში, შეეძლოთ შენატანების წარმოება როგორც სახელწიფო საპენსიო სისტემაში, ასევე კერძო საპენსიო ფონდებში. იმავდროულად, საპენსიო რეფორმა უნდა მოვარგოთ ქვეყნის სპეციფიკას.

იმისათვის, რომ საპენსიო სისტემის პრივატიზებიდან მაქსიმალური სარგებელი მივიღოთ, ცხადია, აუცილებელია სხვა სოციალური რეფორმების გატარებაც და უმეტეს შემთხვევაში, სრულიად ახალი სისტემების ფორმირებაც კი. საპენსიო რეფორმას, სოციალური სისტემის ჩამოყალიბების თვალსაზრისით, კატალიზატორის როლის შესრულება შეუძლია.

ახალი სისტემის თანახმად, მომავალი პენსიის ოდენობას განსაზღვრავს იმ თანხის რაოდენობა, რომელსაც ადამიანი აგროვებს თავისი შრომითი საქმიანობის მანძილზე. სახელმწიფოს არც დასაქმებულები და არც დამსაქმებლები არ გადაუხდიან გადასახადს, რომელსაც იგი სოციალური უზრუნველყოფისთვის აგროვებს. დასაქმებულს, რა თქმა უნდა, შეუძლია ნებაყოფლობითი შენატანების გაკეთებაც და დამატებით თანხის გადარიცხვა ყოველთვიური ხელფასიდან, რაც ასევე არ დაიბეგრება საშემოსავლო გადასახადით.

ამგვარი დაგროვებითი სისტემა საშუალებას იძლევა, უფრო იოლად გადაიჭრას მშრომელი მოსახლეობის რაოდენობასთან დაკავშირებული გამანაწილებელი სისტემის პრობლემა: მოსახლეობის დაბერებასთან ერთად, მცირდება იმ მომუშავეთა რიცხვი, რომელთაც უწევთ ერთი პენსიონერის უზრუნველყოფა. დაგროვებითი სისტემის პირობებში, დასაქმებულ მოსახლეობას არ უწევს პენსიონერთა შენახვა. პირიქით, გამანაწილებელი სისტემისგან გასხვავებით, ქრება თაობათა შორის კონფლიქტის წარმოქმნის ყოველგვარი საფუძველი, და ასევე - მთელი სისტემის გაკოტრების შესაძლებლობაც.

ახალ სისტემაზე გადასვლის პროცესი მარტივი არ იქნება. გარდამავალ ეტაპზე შეიძლება გამოვიყენოთ სამი წესი:

1. სახელმწიფომ უნდა მისცეს გარანტია მათ, ვინც უკვე იღებს პენსიას, რომ მათ პენსიებს რეფორმა არ შეეხება;
2. ყოველი მომუშავე, რომელმაც უკვე გააკეთა შენატანები ძველ გამანაწილებელ სისტემაში, მიიღებს არჩევანის უფლებას, დარჩეს ამ სისტემაში ან გადავიდეს ახალ დაგროვებით სისტემაზე;
3. ყველა იმ ადამიანისათვის, რომელიც მიმდინარე პერიოდში შეუერთდება დასაქმებულებს, სავალდებულო იქნება ახალ სისტემაში ჩართვა.

საფრანგეთში 2010 წლის ოქრომბერში სენატმა მიიღო გადაწყვეტილება საპენსიო ასაკის 60-დან 62 წლამდე გაზრდის შესახებ, რაც შემდეგნაირად დასაბუთდა: შობადობამ იკლო, სიცოცხლის ხანგრძლივობა გაიზარდა. ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) მონაცემებით, 65 წელს გადაცილებულთა ხვედრითი წილი საფრანგეთის მოსახლეობაში დღევანდელი 25%-დან 2050 წლისთვის 50%-ს მიაღწევს, მათ უზრუნველსაყოფად გასაღები პენსიების ღირებულება კი მშპ-ს 14,2%-მდე გაიზრდება. ეს მოცემულობა უზარმაზარი წნეხის ქვეშ ამყოფებს საპენსიო სისტემას, რომლის ფარგლებშიც დასაქმებულები ვალდებულნი არიან თავიანთი ხელფასიდან გადაუხადონ პენსიონერებს ფული. ეკონომიკურმა კრიზისმა ისედაც რთული ვითარება კიდევ უფრო დაამძიმა, რადგან უმუშევრობამ იმატა და სოციალური გადასახადის ამოღება მკვეთრად შემცირდა. საპენსიო ფონდის დეფიციტმა 2010 წელს 32 მილიარდ ევროს გადააჭარბა. ყველა თანხმდება, რომ საპენსიო სისტემის რეფორმა აუცილებელია, და თუ დღეს არ იქნა შესაბამისი ზომები მიღებული, მომავალი თაობა დაზარალდება. დიდი წინააღმდეგობის მიუხედავად, ახალი კანონი მაინც შევიდა ძალაში მას შემდეგ, რაც მისი კანონიერება საფრანგეთის საკონსტიტუციო საბჭომ დაადასტურა.[98]

2009 წლის დეკემბერში ესტონეთის საპენსიო კანონმდებლობაში შეტანილი ცვლილებების მიხედვით, პენსიაზე გასვლის ასაკი დადგინდა 60,5-63 წელი (60,5 წელი - ქალები, 63 - კაცები). 2016 წლისთვის გათანაბრდა 63 წლამდე, 2026 წლიდან კი 65 წლამდე გაიზრდება. ამ გადაწყვეტილებასაც საფუძვლად სავსებით კონკრეტული გათვლები და პროგნოზები დაედო: 2030 წლისთვის ესტონეთში პენსიონერი-დასაქმებულის შეფარდება ქვეყნის მოსახლეობაში 1:4-დან 1:3-მდე შემცირდება. 50

წელიწადში კი ესტონეთის შრომისუნარიანი მოსახლეობა მესამედზე მეტით - 284 ათასი ადამიანით შემცირდება.

3.2 კერძო საპენსიო ფონდების ფორმირებისა და განვითარების პრობლემები და პერსპექტივები საქართველოში

საქართველოს კანონი არასახელმწიფო საპენსიო დაზღვევისა და უზრუნველყოფის შესახებ ადგენს არასახელმწიფო დაზღვევისა და უზრუნველყოფის განხორციელების წესსა და მისი სახელმწიფო რეგულირების სისტემის საფუძვლებს, აგრეთვე აწესრიგებს ურთიერთობებს ამ სფეროში.

ფიზიკურ პირებს უფლება აქვთ უზრუნველყოფილ იქნენ არასახელმწიფო პენსიებით. ფიზიკურ პირთა არასახელმწიფო საპენსიო უზრუნველყოფა გულისხმობს ფიზიკურ პირებზე ფულადი სახსრების (პენსიების) რეგულარულად გაცემას, ფიზიკურ და იურიდიულ პირთა საპენსიო შენატანებისა და საინვესტიციო მოგების ხარჯზე, სახელმწიფო საპენსიო უზრუნველყოფისაგან დამოუკიდებლად. არასახელმწიფო საპენსიო დაზღვევისა და უზრუნველყოფის მიზნით ხორციელდება შემდეგი სახის საქმიანობა - საპენსიო სქემების დაფუძნება, საპენსიო შენატანების აკუმულირება და აღრიცხვა, საპენსიო დანაგროვთა ფორმირება და ფიზიკურ პირებზე პენსიების რეგულარულად გაცემა.²⁹

ხელშეკრულება არასახელმწიფო საპენსიო დაზღვევისა და უზრუნველყოფის შესახებ იდება დამფუძნებელსა და მენაბრეს შორის საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად. ხელშეკრულების თანახმად დამფუძნებელი, საპენსიო სქემით დადგენილი წესის შესაბამისად, იღებს მონაწილის არასახელმწიფო საპენსიო

²⁹ www.insurance.gov.ge სსიპ საქართველოს დაზღვევის სახელმწიფო ზედამხედველობის სამსახურის ვებგვერდი.

უზრუნველყოფის ვალდებულებას, ხოლო მეანაბრე - საპენსიო შენატანების გადახდის ვალდებულებას.

საპენსიო დანაგროვის ფონდი არის დამფუძნებლის მიერ თავისი მონაწილის სასარგებლოდ ფორმირებული სახსრები, რომლებიც იქმნება მეანაბრეთა საპენსიო შენატანებისა და საპენსიო დანაგროვის შესაბამისი აქტივების მართვის (საინვესტიციო საქმიანობის) შედეგად მიღებული მოგების ან ზარალის გათვალისწინებით.

2009 წლის N1691 დადგენილების მიხედვით იმავე წლის 1 დეკემბრიდან საპენსიო დანაგროვთა ინვესტირებას ახორციელებენ მხოლოდ აქტივების მმართველი კომპანიები, რომლებმაც აღნიშნული საქმიანობის განსახორციელებლად უნდა მიიღოს ლიცენზია კანონმდებლობით დადგენილი წესით.[106]

კანონი განსაზღვრავს, რომ აქტივების მმართველი კომპანია არ შეიძლება იყოს საპენსიო სქემის დამფუძნებლის, მეანაბრისა და სპეციალიზებული დეპოზიტარის აფილირებული პირი ან თვით დამფუძნებელი ან სპეციალიზებული დეპოზიტარი. დამფუძნებელი თვითონ ირჩევს საპენსიო დანაგროვთა შესაბამისი აქტივების მმართველ ერთ ან რამდენიმე კომპანიას. მას უფლება აქვს რამდენიმე კომპანიასთან ერთდროულად დადოს ხელშეკრულება აქტივების მართვის შესახებ. აქტივების მმართველი კომპანია საქმიანობას ახორციელებს საპენსიო დამფუძნებლის სახელით. მასზე დაკისრებული მოვალეობის შეუსრულებლობისათვის პასუხს აგებს დამფუძნებლისა და მონაწილეთა წინაშე საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად, თუმცა პასუხს არ აგებს მონაწილეთა წინაშე დამფუძნებლის ვალდებულებებისათვის, ასევე დამფუძნებლის, მეანაბრეებისა და სპეციალიზებული დეპოზიტარის დავალიანების ან გაკოტრების გამო.

საქართველოში მოქმედი კანონმდებლობის მიხედვით საპენსიო სქემები შენატანებისა და გასაცემი თანხების ოდენობის მიხედვით იყოფა შემდეგ სახეებად: ა) სქემები, სადაც განსაზღვრულია შენატანების ოდენობა და დამფუძნებლის ვალდებულება შექმნას მონაწილეთა სახელობითი საპენსიო დანაგროვი და მის ხარჯზე რეგულარულად გასცეს პენსიები ამ კანონით გათვალისწინებული ხელშეკრულების შესაბამისად; ბ) სქემები, სადაც განსაზღვრულია გასაცემი პენსიის ოდენობა და

დამფუძნებლის მიერ გათვალისწინებულია პენსიების გადახდა, რომელთა ოდენობა დამოკიდებული არ არის სახელობითი საპენსიო დანაგროვის ოდენობაზე.

არასახელმწიფო საპენსიო დაზღვევისა და უზრუნველყოფის სფეროში ურთიერთობებს არეგულირებს საქართველოს ეროვნული ბანკი. იგი ახორციელებს დამფუძნებელთა, როგორც საპენსიო დაზღვევის მონაწილეთა, რეგისტრაციას საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ დადგენილი წესით, ადგენს დამფუძნებლების მიმართ მინიმალური კაპიტალის განსაზღვრის წესს, ახორციელებს ზედამხედველობას დამფუძნებელთა საქმიანობაზე საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი წესით. საქართველოს ეროვნული ბანკი ამტკიცებს ეკონომიკურ ლიმიტებს, ამოწმებს აქტივების მმართველი კომპანიებისა და სპეციალიზებული დეპოზიტარების საქმიანობას, ახორციელებს საპენსიო სქემების ექსპერტიზას, ადგენს საპენსიო სქემების მიმართ მოთხოვნებს და ამ სქემების რეგისტრაციის წესებს. იგი ასევე ახდენს საპენსიო სქემების რეგისტრაციას და რეგისტრაციის გაუქმებას, აწარმოებს ჩანაწერებს საპენსიო სქემებში ცვლილებების შეტანის ან საპენსიო სქემების შეწყვეტის შესახებ, ახორციელებს დამფუძნებლის ფინანსური მდგრალობის შეფასებას, აკონტროლებს დამფუძნებლის მიერ ხელშეკრულებით გათვალისწინებულ მოვალეობათა შესრულებას. ეროვნული ბანკი მიერ ხორციელდება მეთვალყურეობა და კონტროლი დამფუძნებლის ფინანსური მდგომარეობის განმტკიცების მიზნით გატარებული ღონისძიებების შესრულებაზე. იგი მონაწილეთა დავალიანების დაფარვის მიზნით სასამართლოში აღძრავს სარჩელს დამფუძნებლის გაკოტრების შესახებ, ადგენს მოთხოვნებს აქტივების მმართველი კომპანიისა და სპეციალიზებული დეპოზიტარის საქმიანობის მიმართ. მასზე კანონით მინიჭებული უფლებით ეროვნული ბანკი ამტკიცებს საპენსიო დანაგროვთა ინვესტირების და მისი შეზღუდვის წესებს, საინვესტიციო დეკლარაციის მოთხოვნებს, საპენსიო დანაგროვთა შესაბამისი აქტივების სტრუქტურასა და შემადგენლობას; ასევე აკონტროლებს/ამოწმებს დამფუძნებლის, აქტივების მმართველი კომპანიებისა და სპეციალიზებული დეპოზიტარების საქმიანობას და ასრულებს საქართველოს კანონმდებლობით გათვალისწინებულ სხვა ფუნქციებს.

საქართველოს ეროვნული ბანკი უფლებამოსილია აქტივების მმართველ კომპანიებს, სპეციალიზებულ დეპოზიტარებსა და დამფუძნებლებს გაუგზავნოს

შესასრულებლად სავალდებულო ინსტრუქციები; კანონში მითითებული დარღვევებისთვის დაუწესოს სანქციები, მათ შორის, დააკისროს ფულადი ჯარიმა, არასახელმწიფო საპენსიო სქემის დამფუძნებლებს, აქტივების მმართველ კომპანიებსა და სპეციალიზებულ დეპოზიტარებს. უფლება აქვს გაუუქმოს როგორც დამფუძნებლის ისე საპენსიო სქემის რეგისტრაცია. ხოლო სანქციების ოდენობა და დაკისრების წესი განისაზღვრება საქართველოს ეროვნული ბანკის ნორმატიული აქტით.

არასახელმწიფო საპენსიო დაზღვევისა და უზრუნველყოფის სახელმწიფო სტიმულირება ხორციელდება საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად.

საქართველოს მთავრობის 2013 წლის 2 მაისის N102 დადგენილებით შეიქმნა სსიპ-საქართველოს დაზღვევისა და სახელმწიფო ზედამხედველობის სამსახური. ამავე დადგენილებით აღნიშნულ სამსახურს გადაეცა ფუნქციონირებისათვის საჭირო შესაბამისი ქონება და შეიქმნა ზედამხედველობის სამსახურთან არსებული საკონსულტაციო ფუნქციების მქონე სამეთვალყურეო საბჭო.

საქართველოს დაზღვევის სახელმწიფო ზედამხედველობის სამსახური არის „დაზღვევის შესახებ“ საქართველოს კანონის საფუძველზე შექმნილი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, რომელიც წარმოადგენს სახელმწიფოს მიერ განსაზღვრული სფეროს რეგულირების მიზნით შექმნილ, სპეციალური უფლებაუნარიანობის მქონე დამოუკიდებელ ორგანოს. იგი წარმოადგენს საქართველოს ეროვნული ბანკის სამართალმემკვიდრეს დაზღვევის და საპენსიო სქემების ზედამხედველობის საკითხებში, მათ შორის, საერთაშორისო ასოციაციის წევრობასთან დაკავშირებული სტატუსის, უფლებებისა და მოვალეობების ნაწილში.

ზედამხედველობის სამსახური თავის საქმიანობაში დამოუკიდებელია და ანგარიშვალდებულია საქართველოს მთავრობის წინაშე. აღნიშნული სამსახური თავის საქმიანობაში ხელმძღვანელობს საქართველოს კონსტიტუციით, საერთაშორისო ხელშეკრულებებითა და შეთანხმებებით, საქართველოს საკანონმდებლო და სხვა ნორმატიული აქტებით. მას აქვს დამოუკიდებელი ბალანსი, საბანკო ანგარიში (მათ შორის, უცხოურ ვალუტაში), ლოგო, ბეჭდები საქართველოს სახელმწიფო გერბის გამოსახულებით, აგრეთვე იურიდიული პირის სხვა რეკვიზიტები.

საქართველოში არასახელმწიფო (კერძო) საპენსიო ფონდების შესახებ ინფორმაცია მონაცემთა ბაზებში 2007 წლიდან ფიქსირდება. იმ დროისათვის ბაზარზე სულ 4 ორგანიზაცია მოღვაწეობდა და მონაცემები მათ მიერ განხორციელებული საქმიანობის შესახებ შემდეგნაირად გამოიყურება. (იხ. ცხრილი 3.2.1)

საპენსიო სქემების მიერ 2007 წელს განხორციელებული საქმიანობა

ცხრილი 3.2.1

ორგანიზაციის დასახელება	საპენსიო შენატანები	მოქმედი საპენსიო ხელშეკრულებების რაოდენობა	მოქმედი საპენსიო ხელშეკრულებების მიხედვით მონაწილეთა რაოდენობა	მონაწილეთა რაოდენობა	გაცემული პენსიის ოდენობა	ვალდებულებათა აქტუალური შეფასება	საპენსიო რეზერვები	შემოსავალი საპენსიო რეზერვების ინვესტირებიდან
საქართველოს ეროვნული ბანკი	727 614	510	510	55	150 872	4 311 139	0	0
სს საქართველოს სადაზღვევო და საპენსიო ჰოლდინგი	1 360 306	9 815	9 799	0	0	2 081 044	2 081 044	452 795
სს სადაზღვევო კომპანია ალდაგი ბი-სი-აი	851 972	154	3 916	0	0	1 202 089	1 202 089	-12 828
სს საერთაშორისო სადაზღვევო კომპანია იმედი L	46 750	7	38	0	0	148 139	148 139	15 257
სულ	2 986 642	10 486	14 263	55	150 872	7 742 411	3 431 272	455 4

წყარო: www.insurance.gov.ge სსიპ საქართველოს დაზღვევის სახელმწიფო ზედამხედველობის სამსახურის ვებგვერდი.

მოცემული ცხრილის ანალიზით ჩანს, რომ საწყისი ეტაპისთვის ფიქსირდება საკმაოდ საპენსიო შენატანების არც თუ ისე მცირე რაოდენობა, ასევე მაღალია ვალდებულებები მონაწილეთა მიმართ. არასახაბიელო მდგომარეობა აღინიშნება ინვესტირების კუთხით, რაც ფონდების განვითარებისთვის ყველაზე ხელისშემშლელ ფაქტორს წარმოადგენს.

2008 წლის მეორე კვარტლიდან ცხრილში აღნიშნულ 4 საპენსიო ფონდს დაემატა შპს „სადაზღვევო კომპანია ტაო“ და შპს „დაზღვევის საერთაშორისო კომპანია ირაო“, თუმცა მათ საპენსიო სქემებში მონაწილეთა გაწევრიანება არ დაფიქსირებულა. ამავე წლის მესამე კვარტლიდან კერძო საპენსიო ბაზარს უერთდება შპს „სადაზღვევო კომპანია პარტნიორი“, თუმცა ბრუნვა მის საპენსიო ანგარიშებზეც არ ფიქსირდება.

2009 წლის პირველ კვარტალში საპენსიო ფონდებს უერთდება სს „სადაზღვევო კომპანია ჯი პი აი ჰოლდინგი“ 147 809 ლარიანი საპენსიო შენატანითა და 9 891 საპენსიო ხელშეკრულებით.

2016 წლის მესამე კვარტალში საქართველოს კერძო საპენსიო ფონდებიდან ბაზარზე მხოლოდ ორი, სს „სადაზღვევო კომპანია ალდაგი“ და სს „სადაზღვევო კომპანია ჯი პი აი ჰოლდინგი“ ფიქსირდება. 2017 წლიდან კი მათ უერთდება შპს „საქაერონავიგაცია“ საკუთარი კორპორაციული საპენსიო სქემით. (იხ. ცხრილი 3.2.2)

2017 წლის 9 თვის განმავლობაში საპენსიო სქემების მიერ განხორციელებული საქმიანობა
ცხრილი 3.2.2

ორგანიზაციის დასახელება	პერიოდი	2017 წლის 30 ოქტომბრისთვის მოქმედი საპენსიო ხელშეკრულებების მიხედვით მონაწილეთა რაოდენობა	მოქმედი საპენსიო ხელშეკრულებების მიხედვით მონაწილეთა რაოდენობა	მონაწილეთა რაოდენობა	გაცემული პენსიის ოდენობა	საპენსიო სქემიდან გატანილი სახსრები	საპენსიო რეზერვები 2017 წლის 30 ოქტომბრის მდგომარეობით	შემოსავალი საპენსიო რეზერვების ინვესტირებიდან
-------------------------	---------	---	--	----------------------	--------------------------	-------------------------------------	--	---

სს „სადაზღვევ ო კომპანია ალდაგი“	2 461 041	570	10 086	-	-	1 897 726	18068 539	1 190 594
სს „სადაზღვევ ო კომპანია ჯი პი აი ჰოლდინგი“	445 295	12 329	12 329	-	-	669 662	5 874 780	192 676
შპს „საქაერონავ იგაცია“	1 342 782	507	507	-	-	-	1 372 986	32 823
სულ	4 249 117	13 406	22 922	-	-	2 567 388	25 316 305	416 092

წყარო: www.insurance.gov.ge სსიპ საქართველოს დაზღვევის სახელმწიფო ზედამხედველობის სამსახურის ვებგვერდი.

როგორც ცხრილიდან ჩანს დღეისათვის საქართველოში არასახელმწიფო (კერძო) დაზღვევის წარმომადგენლებიდან მხოლოდ ორს გააჩნია კერძო საპენსიო დაზღვევის პაკეტი, ხოლო კორპორაციული საპენსიო ფონდი მხოლოდ შპს „საქაერონავიგაცია“ აქვს.

შპს „საქაერონავიგაცია“, როგორც შეზღუდული პასუხიმგებლობის საზოგადოება 1999 წელს დაარსდა. მიღებულმა დამოუკიდებლობამ და თვითდაფინანსების პრინციპზე გადასვლამ კომპანიას სწრაფი განვითარების საშუალება მისცა. კომპანია მუდმივად მიისწრაფის ახალი ტექნოლოგიების დანერგვისა და პროფესიონალიზმის ამაღლებისაკენ. საქაერონავიგაცია თანამშრომლებს საუკეთესო სამუშაო გარემოს სთავაზობს და მუდმივად ახორციელებს სხვადასხვა აქტივობებს მათი მოტივაციისა და შრომითი კმაყოფილების ასამაღლებლად. სწორედ ამ მიზნით მან 2015 წელს დაიწყო საპენსიო სქემის შემუშავება. შპს „საქაერონავიგაციის“ სამუშაო ჯგუფის წარმომადგენლებმა EUROCONTROL-ის³⁰ ექპერტებს გააცნეს ინფორმაცია არასახელმწიფო საპენსიო დაზღვევისა და უზრუნველყოფის სფეროში საქართველოში

³⁰ საჰაერო ნავიგაციის უსაფრთხოების ევროპული ორგანიზაცია

არსებული საკანონმდებლო ბაზისა და ინსტიტუციური ერთეულების შესახებ. ექსპერტებმა ინფორმაცია მიიღეს საქართველოს ეკონომიკისა და მდრადი განვითარების სამინისტროს საპენსიო რეფორმის დეპარტამენტის, ეროვნული ბანკის, ფასიანი ქაღალდების ეროვნული კომისიის, ფინანსური მონიტორინგის სამსახურისა და საქართველოს დაზღვევისა ზედამხედველობის სამსახურის ფუნქციებისა და მათთან სამუშაო ჯგუფის თანამშრომლობის შესახებ.³¹ ყოველივე ამის შემდეგ მოხდა საკუთარი საპენსიო სქემის შემუშავება და თანამშრომელთა ჩართვა მასში, რომელთა რაოდენობა 2017 წლის 30 ოქტომბრისთვის როგორც ცხრილიდან ჩანს 507 ადამიანს აღწევს.

კერძო საპენსიო დაზღვევის განვითარება ძალზე მნიშვნელოვანია ისეთი განვითარებადი ქვეყნისათვის, როგორც საქართველოა. გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ მოსახლეობის მხრიდან კერძო საპენსიო დაზღვევის მცირე სტიმული შეინიშნება, რაც მის არასათანადო პოპულარიზაციაზე მიგვანიშნებს. ასეთი სადაზღვევო პროდუქტებისთვის საუკეთესო გამოსავალია კომპანიის მხრიდან მათში დიდი რაოდენობის ინვესტირება, რაც მოხმარდება ამ პროდუქტის რეკლამირებას, რათა ეს პროდუქტი უფრო მიმზიდველი გახდეს მომხმარებლისთვის რაც თავის მხრივ კერძო საპენსიო დაზღვევის ბაზრის ზრდის ტემპის მატებას შეუწყობს ხელს. მაშინ ეს პროდუქტი მიმზიდველი გახდება სხვა კომპანიებისთვისაც და კონკურენციაც შესაბამისად გაიზრდება.

საქართველოში მიმდინარე საპენსიო რეფორმა დიდ ინტერესსა და მრავალგვარ რეაქციებს იწვევს საზოგადოებაში, რაც გამოწვეულია როგორც წარსული გამოცდილებიდან, ისე განსახორციელებელი რეფორმის მომავალი შედეგების წინასწარი ანალიზებით. ჩვენი აზრით ახალი საპენსიო კანონი გავლენას მოახდენს თითქმის ყველა სფეროზე, მათ შორის ბიზნეს სექტორზეც. როგორც უკვე ავლნიშნეთ ჩვენს ქვეყანაში არასახელმწიფო (კერძო) საპენსიო დაზღვევა ჯერ კიდევ არ არის საკმარისად განვითარებული. სახელმწიფო კანონი კი, რომელიც დასაქმებულსა და

31

<https://airnav.wordpress.com/category/%E1%83%90%E1%83%A0%E1%83%90%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%AE%E1%83%94%E1%83%9A%E1%83%9B%E1%83%AC%E1%83%98%E1%83%A4%E1%83%9D-%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%9E%E1%83%94%E1%83%9C%E1%83%A1%E1%83%98%E1%83%9D-%E1%83%93/>

დამსაქმებელს ავალდებულებს საპენსიო შენატანის სახელმწიფო საპენსიო ფონდში განხორციელებას, კერძო საპენსიო ფონდებს პირდაპირ უჭირს განვითარების ყველანაირ გზას. ქვეყნის როგორც სახელმწიფო ისე კერძო სექტორისთვის ბევრად მომგებიანი და ეფექტური გადაწყვეტილება იქნებოდა დასაქმებულს თავად შეემლოს იმ საპენსიო ფონდის არჩევა, სადაც განათავსებს თავის საპენსიო დანაგროვს, დამსაქმებელი და სახელმწიფოც თავის წვლილს ამავე ანგარიშზე დაურიცხავს. ასეთი გადაწყვეტილებით ერთის მხრივ დასაქმებული ანთავისუფლებს სახელმწიფოს მომავალი პასუხისმგებლობისგან, იღებს რა თავის თავზე რისკების დადგომის ალბათობას. მეორეს მხრივ ასეთი სისტემა ხელს შეუწყობს არასახელმწიფო (კერძო) საპენსიო ფონდების ჩამოყალიბებასა და განვითარებას, რაც გაზრდის მათ შორის კონკურენციის დონეს. კონკურენციის ზრდის შედეგად პირველ რიგში მომხმარებელი იღებს სარგებელს, ვინაიდან თითოეული კომპანია ეცდება სხვაზე უკეთესი პირობები შესთავაზოს დასაქმებულებს რათა ჩართოს საკუთარ საპენსიო პროგრამაში.

დასაქმებულებს უნდა შეემლოთ ერთი საპენსიო ფონდიდან მეორეში საკუთარი ანგარიშების გადატანა. ამის გამო კომპანიები მუდმივად კონკურენციაში იქნებიან, რის გამოც უფრო მეტი შემოსავლის მიღებას შეეცდებიან ინვესტიციებიდან, კლიენტებს კი მომსახურების უფრო მაღალ ხარისხსა და დაბალ საკომისიოს შესთავაზებენ.

საბოლოო ჯამში ჩვენი აზრით აღნიშნული მოდელის პირობებში გვექნება შემდეგი დადებითი შედეგები: ა) სახელმწიფო უზიარებს დასაქმებულს პასუხისმგებლობას, ვინაიდან ეს უკანასკნელი თავად აკეთებს არჩევას, თუ რომელ საპენსიო ფონდში გაწევრიანდეს; ბ) დასაქმებული თავად არჩევს მისთვის უფრო მეტად მისაღებ პირობებსა და კომპანიას, რომელსაც ანდობს თავის დანაზოგს; გ) განვითარდება ბიზნეს სექტორი კერძო საპენსიო დაზღვევის გააქტიურების გზით, რასაც საკვირველია მივყავართ მთლიანად ქვეყნის ეკონომიკის განვითარებისკენ.

3.3. საპენსიო სისტემის რეფორმირება საქართველოში

კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ამოქმედება საქართველოში 2017 წლის 1 ოქტომბრის ნაცვლად, 2018 წლის მესამე კვარტლიდან არის გაცხადებული. საპენსიო რეფორმა შემუშავებულ იქნა საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროში არსებული საპენსიო რეფორმების სამსახურის ექსპერტების, საერთაშორისო ორგანიზაციების - მსოფლიო ბანკისა და აზიის განვითარების ბანკის, სხვადასხვა ქვეყნის გამოცდილებისა და სამთავრობო უწყებების მოსაზრებების გათვალისწინებით.

საერთაშორისო გამოცდილების შესწავლით მოხდა გაცილებით ღრმა ანალიზი ქართული საპენსიო სისტემის წინაშე მდგარი პრობლემებისა. ამ ანალიზის შედეგი უნდა იყოს შემდეგი: საქართველოს საპენსიო სისტემაში უნდა დამკვიდრდეს დაგროვების პრინციპი და გაიზარდოს არასახელმწიფო (კერძო) საპენსიო სისტემის როლი ქვეყანაში.

2017 წლის 31 ოქტომბრით დათარიღდა საქართველოს კანონის პროექტი დაგროვებითი პენსიის შესახებ. ეს კანონი დაარეგულირებს დაგროვებით პენსიასთან დაკავშირებულ ურთიერთობებს. ამ კანონის მიზანია, უზრუნველყოს დაგროვებითი საპენსიო სქემის ფარგლებში საპენსიო აქტივების მონაწილეთა ინტერესების შესაბამისად მართვა. კანონის მოქმედება ვრცელდება: ა) დამსაქმებლებზე; ბ) საქართველოს მოქალაქეებზე, გარდა არარეზიდენტი ფიზიკური პირებისა; გ) საქართველოში მუდმივად მცხოვრებ უცხო ქვეყნის მოქალაქეებზე ან/და მოქალაქეობის არმქონე პირებზე, გარდა არარეზიდენტი ფიზიკური პირებისა; დ) აქტივების მმართველი კომპანიების, სპეციალიზებული დეპოზიტარების, კომერციული ბანკების, სადაზღვევო კომპანიების და სხვა პირების საქმიანობაზე იმ ფარგლებში, რა ფარგლებშიც ასეთი საქმიანობა უკავშირდება დაგროვებით პენსიას.

საქართველოს კანონის პროექტის მიხედვით დაგროვებითი პენსიის შესახებ დაგროვებითი საპენსიო სქემა წარმოადგენს განსაზღვრული შენატანის საპენსიო სქემას, რომელშიც გაწევრიანება სავალდებულოა ყველა დასაქმებულისთვის ხელფასის სახით

მიღებული შემოსავლის ნაწილში, ხოლო ნებაყოფლობითა ყველა თვითდასაქმებულისათვის თვითდასაქმებულის შემოსავლის ნაწილში.

დაგროვებითი საპენსიო სქემის მონაწილე დასაქმებული და თვითდასაქმებული პირებისთვის საპენსიო შენატანების დაფინანსება განხორციელდება დასაქმებულის, დამსაქმებლის და სახელმწიფოს მიერ ამ კანონით განსაზღვრული ოდენობითა და წესით. სქემის მონაწილე დასაქმებულის შენატანების დაფინანსება განხორციელდება შემდეგი სახით: ა) თითოეული დამსაქმებელი ხელფასის გაცემისას დაგროვებითი საპენსიო სქემის მონაწილე თითოეული დასაქმებულის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე რიცხავს მასზე გასაცემი ხელფასის ორ (2) პროცენტს დასაბეგრი ხელფასის იმ მოცულობაზე, რომელიც არ აღემატება ამ დასაქმებულისათვის წლიურად ხელფასის სახით გაცემულ სამოცი ათას (60 000) ლარს. დამსაქმებელი არ განხორციელებს საპენსიო შენატანს დასაქმებულის სასარგებლოდ წლიურად დასაბეგრი ხელფასის სახით გაცემულ იმ მოცულობაზე, რომელიც აღემატება სამოცი ათას (60 000) ლარს;

ბ) დაგროვებითი საპენსიო სქემის მონაწილე თითოეული დასაქმებულის სახელით დამსაქმებელი დასაქმებულის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე რიცხავს დასაქმებულზე გასაცემი ხელფასის ორ (2) პროცენტს დასაბეგრი ხელფასის იმ მოცულობაზე, რომელიც არ აღემატება ამ დასაქმებულისათვის წლიურად ხელფასის სახით გაცემულ სამოცი ათას (60 000) ლარს. დამსაქმებელი დასაქმებულის სახელით არ განხორციელებს საპენსიო შენატანს დასაქმებულის სასარგებლოდ წლიურად დასაბეგრი ხელფასის სახით გაცემულ იმ მოცულობაზე, რომელიც აღემატება სამოცი ათას (60 000) ლარს;

გ) დაგროვებითი საპენსიო სქემის მონაწილე თვითდასაქმებული განხორციელებს შენატანს თავისი შემოსავლის ოთხი პროცენტის (4%) ოდენობით წელიწადში სამოცი ათასი (60 000) ლარის მოცულობის შემოსავალზე. თვითდასაქმებული არ განხორციელებს საპენსიო შენატანს წლიურად მიღებული დასაბეგრი შემოსავლის სახით მიღებულ იმ მოცულობაზე, რომელიც აღემატება სამოცი ათას (60 000) ლარს;

დ) დაგროვებითი საპენსიო სქემის თითოეული მონაწილის სასარგებლოდ სახელმწიფო მონაწილის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე გადარიცხავს ორ (2) პროცენტს ხელფასის ან/და თვითდასაქმებულის შემოსავლის იმ მოცულობაზე,

რომელიც ჯამურად არ აღემატება მონაწილის მიერ წლიური ხელფასის ან/და თვითდასაქმებულის შემოსავლის სახით მიღებულ ოცდაოთხი ათას (24 000) ლარს, ხოლო ერთ (1) პროცენტს მონაწილის მიერ ხელფასის ან/და თვითდასაქმებულის შემოსავლის სახით მიღებულ თანხაზე ოცდაოთხი ათასი (24 000) ლარიდან სამოცი ათას (60 000) ლარამდე. სახელმწიფო განახორციელებს აღნიშნულ შენატანს მას შემდეგ, რაც საპენსიო სააგენტოს შეტყობინებით დადასტურდება, რომ მონაწილის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე აისახა ამ პუნქტის „ა“ და „ბ“ ან/და „გ“ ქვეპუნქტებით გათვალისწინებული შენატანები. სახელმწიფო არ განახორციელებს საპენსიო შენატანს მონაწილის მიერ წლიურად ხელფასის ან/და თვითდასაქმებულის შემოსავლის სახით მიღებულ იმ მოცულობაზე, რომელიც აღემატება სამოცი ათას (60 000) ლარს.

საპენსიო სააგენტო არის ამ კანონის საფუძველზე შექმნილი დამოუკიდებელი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი, რომელიც პასუხისმგებელია დაგროვებითი საპენსიო სქემის განხორციელებაზე, მართვასა და ადმინისტრირებაზე. მისი დებულებით განისაზღვრება საპენსიო სააგენტოს მიზნები, უფლებამოსილებები და ორგანიზაციული სტრუქტურა, რომელსაც შეიმუშავებს და ამტკიცებს საქართველოს მთავრობა.

სამეთვალყურეო საბჭო ახორციელებს საპენსიო სააგენტოს საქმიანობის ზედამხედველობას, გარდა საინვესტიციო საქმიანობისა. საქართველოს ეროვნული ბანკი ახორციელებს საპენსიო სააგენტოს საინვესტიციო საქმიანობის რეგულირებას, რომლის ფარგლებშიც იგი ამოწმებს: საპენსიო სააგენტოს საინვესტიციო პოლიტიკის დოკუმენტის შესაბამისობას კანონით განსაზღვრულ მოთხოვნებთან; ორგანიზაციული სტრუქტურის, აქტივების მართვასთან დაკავშირებული პროცედურების და მატერიალურ-ტექნიკური რესურსების ადეკვატურობას საპენსიო აქტივების საინვესტიციო საქმიანობისათვის აუცილებელ ეროვნული ბანკის მიერ დადგენილ მინიმალურ მოთხოვნებთან; აქტივების განთავსების სტრატეგიის შემუშავების მეთოდოლოგიას, საინვესტიციო გადაწყვეტილებების და აქტივების მმართველების შერჩევის პროცედურის შესაბამისობას ეროვნული ბანკის მიერ დადგენილ მინიმალურ

მოთხოვნებთან, ამასთან, ეროვნული ბანკი არ ახორციელებს საპენსიო სააგენტოს საინვესტიციო გადაწყვეტილებების შეფასებას და სხვა.

ეროვნული ბანკი უფლებამოსილია დაადგინოს დამატებითი მარეგულირებელი წესები სპეციალიზებული დეპოზიტარისთვის, რომელიც ემსახურება საპენსიო სააგენტოს; მოითხოვოს ნებისმიერი საჭირო, მათ შორის კონფიდენციალური ინფორმაცია კანონით განსაზღვრული უფლებამოსილებების შესასრულებლად; დამოითხოვოს საანგარიშგებო დოკუმენტაცია მის მიერ დადგენილი ფორმითა და პერიოდულობით; განახორციელოს საპენსიო სააგენტოს, სპეციალიზებული დეპოზიტარის და აქტივების მმართველი კომპანი(ებ)ის ადგილზე შემოწმება; დაადგინოს დამატებითი პრინციპები და წესები, რომელიც გავრცელდება საპენსიო სააგენტოს მიერ ღია საფონდო ინსტრუმენტების შერჩევის პროცესზე; მნიშვნელოვანი დარღვევების აღმოჩენის შემთხვევაში, მისცეს მითითება საპენსიო სააგენტოს ხარვეზების გამოსწორების მიზნით ან/და მისცეს რეკომენდაცია არსებული ხარვეზების აღმოფხვრის შესახებ.

საპენსიო სააგენტო საპენსიო შენატანების ადმინისტრირების ელექტრონული სისტემის გამოყენებით მოახდებს მონაწილეთა საპენსიო სქემაში გაწევრიანების ტექნიკურ მხარდაჭერას, განახორციელებს საპენსიო შენატანების ადმინისტრირებას და თითოეული მონაწილისთვის შექმნის ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშს.

დაგროვებითი საპენსიო სქემის გამართული ადმინისტრირების მიზნით საპენსიო სააგენტოს გააჩნია შემდეგი უფლებები და მოვალეობები: გახსნას ანგარიშები ეროვნულ ბანკში ან/და კომერციულ ბანკებში; დადოს ხელშეკრულებები აქტივების მმართველ კომპანი(ებ)თან, სპეციალიზებულ დეპოზიტართან და საინვესტიციო თუ ადმინისტრაციული საქმიანობის განხორციელებისათვის საჭირო ნებისმიერი მომსახურების ან/და საქონლის მიმწოდებელ პირებთან; განახორციელოს პენსიების გაცემის პროცესის ადმინისტრირება; მოამზადოს წლიური ბიუჯეტი საპენსიო სააგენტოს სამეთვალყურეო საბჭოსათვის წარსადგენად; განახორციელოს საპენსიო შენატანებთან დაკავშირებული დავების განხილვა და სხვა კანონით გათვალისწინებული ქმედებები.

საპენსიო სააგენტოს საქმიანობა დაფინანსდება დაგროვებითი საპენსიო სქემის მონაწილეთა საპენსიო აქტივებიდან, როგორც საპენსიო აქტივების წლიური მოსაკრებელი, რომელიც გამოიხატება საპენსიო აქტივების პროცენტული მოცულობით. საპენსიო სააგენტოს ბიუჯეტის პროექტი აუცილებელია მკაცრად განცალკევებული ფორმით აღრიცხავდეს: ა) საინვესტიციო საქმიანობის, მათ შორის, საინვესტიციო სამსახურის ბიუჯეტს და საინვესტიციო საბჭოს ხარჯებს; ბ) საპენსიო სააგენტოს მმართველობით და ადმინისტრაციულ ხარჯებს.

თითოეული დასაქმებული ხდება დაგროვებითი საპენსიო სქემის მონაწილე ამ კანონის ამოქმედების შემდეგ პირველი ხელფასის მიღებისთანავე. დასაქმებულს უფლება აქვს, უარი თქვას დაგროვებით საპენსიო სქემაში მონაწილეობაზე ამ კანონის შესაბამისად. თითოეული თვითდასაქმებული ნებაყოფლობით ხდება დაგროვებითი საპენსიო სქემის მონაწილე კანონის ამოქმედებიდან მის მიერ პირველი საპენსიო შენატანის განხორციელებისთანავე.

საპენსიო აქტივების ინვესტირება შეიძლება მხოლოდ ამ კანონის მოთხოვნათა დაცვით და საინვესტიციო ჰორიზონტში მათზე რეალური ამონაგების მაქსიმიზაციის მიზნით მონაწილეების ინტერესების შესაბამისად, კეთილსაიმედო ინვესტირების პრინციპების დაცვით. ამ აქტივების ინვესტირება ხორციელდება სამი განსხვავებული რისკიანობისა და მოსალოდნელი შემოსავლიანობის მქონე საინვესტიციო პორტფელში. თითოეული საპენსიო სქემის მონაწილე გაწევრიანების დროს თავად ირჩევს, თუ რომელი პორტფელი შეეფერება ყველაზე მეტად მის რისკისადმი ტოლერანტულობას.

საპენსიო სქემის მონაწილეს შეუძლია სრულად ან ნაწილობრივ შეცვალოს მის მიერ არჩეული საინვესტიციო პორტფელი სამეთვალყურეო საბჭოს მიერ საინვესტიციო საბჭოსთან შეთანხმებით დადგენილი პერიოდულობით. ეს პერიოდი არ უნდა იყოს თორმეტ (12) თვეზე ნაკლები.

საპენსიო სააგენტოს მიერ საპენსიო აქტივები შეიძლება ინვესტირებულ იქნეს შემდეგი სახის საერთაშორისო ფინანსურ ინსტრუმენტებში:

ა) ფულადი სახსრები, მათ შორის, საბანკო ანგარიშები სახელმწიფოს საბანკო მარეგულირებლის მიერ ლიცენზირებულ კომერციულ ბანკებში, რომელთა წინააღმდეგ

არ მიმდინარეობს გადახდისუუნარობის სააღსრულებო წარმოება და რომელთა ლიცენზიაც არ არის შეჩერებული;

ბ) სახელმწიფო ფასიანი ქაღალდი;

გ) სახელმწიფოს, ადგილობრივი თვითმმართველი ერთეულის ან სახელმწიფო სააგენტოს მიერ გამოშვებული ფასიანი ქაღალდი, თუ ის სათანადოდ არის გარანტირებული შესაბამისი სახელმწიფოს მიერ;

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

ე) საწარმოთა აქციები ან გლობალური დეპოზიტარული ხელწერილები, რომლებიც რეგისტრირებულია სახელმწიფოს კაპიტალის ბაზრის შესაბამისი მარეგულირებლის მიერ და განთავსებულია საჯარო შეთავაზების გზით და ივაჭრება საფონდო ბირჟაზე იმ პირობით, რომ იგი ექვემდებარება შესაბამისი მარეგულირებლის განგრძობად ზედამხედველობას;

ვ) ღია საფონდო ინსტრუმენტები;

ზ) სხვა ფინანსური ან/და არაფინანსური ინსტრუმენტები, რომლებიც შეიძლება ინვეტირებისათვის დაშვებულ იქნეს ეროვნული ბანკის მიერ.

საკენსიო აქტივების ინვესტირება შეიძლება მხოლოდ შემდეგ ადგილობრივ ფინანსურ ინსტრუმენტებში:

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

ბ) საქართველოს სახელმწიფო ფასიანი ქაღალდები;

გ) საწარმოთა სავალო ფასიანი ქაღალდები, რომლებიც რეგისტრირებულია შესაბამისი მარეგულირებლის მიერ საქართველოში და განთავსებულია საჯარო ან კერძო შეთავაზების გზით;

დ) საწარმოთა აქციები, რომელიც განთავსებულია საჯარო შეთავაზების გზით და განთავსებულია საქართველოში ლიცენზირებული საფონდო ბირჟის ან სხვა სახელმწიფოში ლიცენზირებული საფონდო ბირჟის ლისტინგში და მათზე ხორციელდება შესაბამისი მარეგულირებლის განგრძობადი ზედამხედველობა;

ე) ღია საფონდო ინსტრუმენტები რეგისტრირებული და რეგულირებული საქართველოში;

ვ) სხვა ფინანსური ან/და არაფინანსური ინსტრუმენტები, რომლებიც შეიძლება ინვეტირებისათვის დაშვებულ იქნეს ეროვნული ბანკის მიერ.

საქართველოს კანონი დაგროვებითი პენსიის შესახებ გარდა მე-7 და 22-ე მუხლებისა უნდა ძალაშია გამოქვეყნებისთანავე, ხოლო მე-7 და 22-ე უნდა ამოქმედდეს 2018 წლის პირველი სექტემბრიდან.³²

მნიშვნელოვანია, რომ მომავალში პენსიონერი მიიღებს ორი სახის პენსიას: სოციალურ პენსიას დაემატება დაგროვებითი პენსია. სოციალური პენსია დაგროვებით პენსიასთან ერთად, უზრუნველყოფს ბევრად უფრო ადეკვატურ ჩანაცვლების კოეფიციენტს.

საპენსიო სისტემის რეფორმის და არასახელმწიფო საპენსიო სისტემის დანერგვის დროს საქართველოს წინაშე შეიძლება დადგეს შემდეგი სახის ძირითადი პრობლემები:

- რეფორმის ჩატარების ვადები. თუ მოქალაქეების მონაწილეობა არასახელმწიფო საპენსიო სისტემაში აუცილებელი არ იქნება, მაშინ რეფორმის პროცესი შეიძლება გაგრძელდეს განუსაზღვრელი ვადით. მეორეს მხრივ, თუ არასახელმწიფო საპენსიო სისტემა გახდა აუცილებელი, მაშინ შესაძლოა საჭირო გახდეს შესაბამისი გადასახადის შემოღება ან არსებული საშემოსავლო გადასახადის გარკვეული ნაწილის მიკუთვნება დაგროვებით საპენსიო ანგარიშზე.
- ფასიანი ქაღალდების ბაზრის განუვითარებლობა საქართველოში. მოგების მიღების მიზნით საპენსიო სისტემები, როგორც წესი ახორციელებენ საპორტფელო ინვესტიციებს, განათავსებენ რა თავეანთ აქტივებს ფასიან ქაღალდებში და თითქმის არასოდეს ახორციელებენ პირდაპირ ინვესტიციებს. საპენსიო სისტემის რადიკალური რეფორმის პირველივე წლებში დაგროვებით საპენსიო ანგარიშებზე აკუმულირდება ასობით მილიონი ლარი, რომელთა განთავსება საქართველოს ფასიანი ქაღალდების ბაზარზე დღესდღეობით შეუძლებელი იქნება. გამოსავალი შეიძლება იყოს განვითარებული ქვეყნების ფასიანი ქაღალდები.

³² <https://matsne.gov.ge/ka/document/view/3839800>

- საპენსიო აქტივების კვალიფიცირებული მართვა მმართველი კომპანიების მიერ და ეფექტური ზედამხედველობა და რეგულირება საქართველოს ეროვნული ბანკის მხრიდან. უნდა აღინიშნოს, რომ ეროვნული ბანკი ძალიან ეფექტური იყო საბანკო ზედამხედველობის საქმეში და უნდა ვიქონიოთ იმედი რომ ის ასეთივე იქნება, როგორც არასახელმწიფო საპენსიო სისტემის ზედამხედველი.

საპენსიო სისტემის რეფორმის საჭიროება თანამედროვე ეტაპზე საქართველოში გამომდინარეობს შემდგომი გარემოებებიდან:

- ბოლო ორი ათწლეულის განმავლობაში მნიშვნელოვნად შეიცვალა საქართველოს დემოგრაფიული მდგომარეობა;
- არსებული სოციალური საპენსიო სქემა წარმოადგენს სიღარიბესთან ბრძოლის მნიშვნელოვან ინსტრუმენტს, თუმცა ამ მიზნის მისაღწევად გასათვალისწინებელია ქვეყანაში მიმდინარე ინფლაცია.
- ბოლო რამდენიმე წლის განმავლობაში საპენსიო ხარჯები მნიშვნელოვნად გაიზარდა.
- იმისათვის, რომ სამუშაო ასაკში მყოფმა მოსახლეობამ მიიღოს ადეკვატური საპენსიო შემოსავალი, რომელიც პირდაპირპროპორციული იქნება მოქალაქის მიერ გამომუშავებული ხელფასისა, საჭიროა დანაზოგების ფორმირების ხელშეწყობის დამატებითი მექანიზმების შემუშავება.
- გრძელვადიანი საპენსიო დანაზოგების დანერგვა ხელს შეუწყობს ეკონომიკურ ზრდას, კაპიტალის ბაზრის განვითარების მეშვეობით.

მთავრობის მიერ კერძო საპენსიო სისტემის დანერგვა წარმოადგენს ყველაზე ოპტიმალურ გადაწყვეტილებას, გრძელვადიანი საპენსიო უზრუნველყოფის გაუმჯობესების კუთხით. კერძო საპენსიო სისტემის დანერგვა შესაძლებელს გახდის, სოციალური საპენსიო სისტემა ეტაპობრივად იქცეს სიღარიბის დაძლევის ინსტრუმენტად.

საქართველოში ამჟამად არსებული საპენსიო სისტემა ფინანსდება ერთიანი სახელმწიფო ბიუჯეტიდან. ბიუჯეტის მნიშვნელოვან ნაწილს წარმოადგენს დასაქმებული მოქალაქეების მიერ ყოველთვიურად გადახდილი საშემოსავლო გადასახადი. აპრობირებული საერთაშორისო პრაქტიკის თანახმად, დასაქმებული

მოქალაქეები იხდიან კონკრეტულ სოციალურ გადასახადს, რომელიც ირიცხება სახელმწიფო საპენსიო ფონდში და ხმარდება არსებულ საპენსიო ვალდებულებებს. 2008 წლამდე მსგავსი მოდელი არსებობდა საქართველოში, თუმცა სოციალური გადასახადი გაერთიანდა საშემოსავლო გადასახადის სტრუქტურაში. საგადასახადო რეფორმის შედეგად, საპენსიო ფონდის ნაცვლად, საპენსიო ვალდებულებების დაფინანსება დაეკისრა ცენტრალურ ბიუჯეტს.

ასაკობრივი პენსია ატარებს სოციალური დახმარების ხასიათს. მნიშვნელოვანია აღინიშნოს, რომ საქართველოს მსგავსი სოციალური ტიპის საპენსიო სისტემა ბევრ ქვეყანაში ფუნქციონირებს. სოციალური პენსიის როლი საპენსიო ასაკში მყოფი მოსახლეობის სიღარიბესთან ბრძოლის კუთხით ძალიან მნიშვნელოვანია. თუმცა სოციალურ პენსიას არ შეუძლია ჩანაცვლების მაღალი კოეფიციენტის გენერირება. არსებულ საპენსიო სისტემას არ გააჩნია სამართლებრივი და გაწერილი კრიტერიუმები, რომელიც განსაზღვრავს, თუ რა შემთხვევაში და რა ოდენობით გაიზრდება სოციალური პენსია. თუ პენსია არ გაიზრდება რეგულარულად, ცვალებადი გარემო პირობების შესაბამისად, არსებობს პენსიის რეალური ღირებულებისა და მსყიდველუნარიანობის შემცირების საფრთხე, განსაკუთრებით მაღალი ინფლაციის შემთხვევაში.

საჭიროა სოციალური პენსიის ინდექსაცია ინფლაციასთან, რაც სიღარიბესთან ბრძოლის კუთხით გააძლიერებს პენსიის ეფექტურობასა და მნიშვნელობას, და ამავდროულად, გაამყარებს სისტემის ფისკალურ მდგრადობას. არსებული სოციალური პენსიის ფარგლებში არ არსებობს მექანიზმი, რომელიც იცავს პენსიონერს ინფლაციური მოვლენებისგან. მსგავსი მექანიზმის არ არსებობის შემთხვევაში პენსიის მსყიდველუნარიანობა დროთა განმავლობაში დაეცემა, რაც საპენსიო ასაკში მყოფი მოსახლეობის სიღარიბესთან ბრძოლის ამოცანის შესრულებას გაართულებს.

დაგროვებითი საპენსიო სისტემა შესაძლებლობას მისცემს მოქალაქეს შექმნას დანაზოგი, რომელიც პირდაპირპროპორციული იქნება წლების განმავლობაში დასაქმებულის მიერ გამომუშავებული ხელფასის და საშუალებას მისცემს მიიღოს უფრო მაღალი ჩანაცვლების კოეფიციენტი. ფისკალური სტაბილურობის გათვალისწინებით, კერძო დაგროვებითი პენსია ყველაზე ოპტიმალურ მოდელს წარმოადგენს საპენსიო

უზრუნველყოფის ადეკვატურობის გაუმჯობესების კუთხით. წინააღმდეგ შემთხვევაში, მხოლოდ სოციალური პენსიის მეშვეობით ჩანაცვლების კოეფიციენტის ზრდა, ან თუნდაც შენარჩუნება, არარეალისტური იქნება.

არსებული სისტემის ანალიზი ცხადყოფს, რომ ჩანაცვლების კოეფიციენტის ზრდა შეუძლებელია მხოლოდ სახელმწიფო დაფინანსების ხარჯზე. ამიტომ, საჭიროა ფინანსურ წახალისებაზე და მონაწილეთა შენატანებზე დაფუძნებული დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა, რომელიც მომავალი თაობის პენსიონერებისათვის დამატებითი მნიშვნელოვანი შემოსავლის წყარო გახდება. განსაზღვრული შენატანების პრინციპის თანახმად, მოქალაქის მიერ სამომავლოდ მისაღები სარგებელი პირდაპირ დაკავშირებულია პირის მიერ წლების განმავლობაში გამომუშავებულ ხელფასსა და შენატანებზე. ამრიგად, დაგროვებითი საპენსიო სისტემა ბევრად უფრო სამართლიან მიდგომას სთავაზობს მოქალაქეებს რომელიც, ამ მიმართულებით მათი პასუხისმგებლობის ზრდასაც უწყობს ხელს.

დაგროვებითი სისტემის სარგებლის ერთ-ერთი ძირითადი განმსაზღვრელი ფაქტორია ყოველთვიური შენატანების პროცენტული მაჩვენებელი ხელფასთან მიმართებაში. საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური გარემოს გათვალისწინებით, საპენსიო ფონდში ყოველთვიური შენატანების ოდენობა განისაზღვრა 6%-ით. რეკომენდირებულია, რომ შენატანების კოეფიციენტმა საშუალო ვადიანი პერიოდში 8%-ს მიაღწიოს.[95] საერთაშორისო პრაქტიკიდან გამომდინარე, არ არსებობს სტანდარტული ფორმულა საპენსიო სისტემაში შენატანების კოეფიციენტის განსაზღვრასთან დაკავშირებით. მაგალითისთვის, აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებში, სადაც მსგავსი საპენსიო მოდელები დაინერგა შენატანების კოეფიციენტი მერყეობს 3%-იდან 9%-მდე, თუმცა ლათინური ამერიკის ქვეყნებში იგივე კოეფიციენტი 10%-იდან 16%-ის ფარგლებშია.

არასამთავრობო ორგანიზაცია „საზოგადოება და ბანკებმა“, რომლის მიზანია საზოგადოებასა და ბანკებს შორის კომუნიკაციის დამყარება, საპენსიო კალკულატორი შექმნა. www.daitvale.ge არის ვებგვერდი, რომლის საშუალებით მსურველი დაახლოებით წარმოდგენას შეიქმნის თუ რამდენი შეიძლება ჰქონდეს პენსია, დღეს არსებული ხელფასის პირობებში.

პენსიის გამოსათვლელად www.daitvale.ge-ზე უნდა მიეთითოს ხელფასის ოდენობა, დაგროვების და განკარგვის პერიოდები, წლიური პროცენტი და ვნახავთ, სავარაუდოდ რამდენი გვექნება პენსია. კალკულატორი ითვალისწინებს 3%-იან ინფლაციას და წლიური საპროცენტო სარგებლის ყოველთვიურად დარიცხვას. აღნიშნული კალკულატორის მიხედვით თუკი ხელფასი საშემოსავლო გადასახადის დაქვითვის შემდეგ გვაქვს 880 ლარი, დაგროვების დრო 30 წელი, ხოლო პენსიის განკარგვის დრო 20 წელია, საპენსიო დანაგროვი იქნება 54 929 ლარი, ყოველთვიური პენსია კი 363 ლარი (დღევანდელი მსყიდველუნარიანობით 165 ლარი). მომავალში საპენსიო შენატანი შეიცვლება ხელფასის ზრდის/შემცირების შემთხვევაში. საპენსიო კალკულატორი საბოლოო ფორმით შემუშავდება კანონპროექტის დამტკიცების შემდეგ.

გრძელვადიან პერიოდში, დაგროვებითი პენსია სოციალურ პენსიასთან ერთად ორჯერ მეტად გაზრდის პენსიის ჩანაცვლების კოეფიციენტს. საშუალო ზრდის დაშვების პირობებშიც კი სოციალური პენსიის ჩანაცვლების კოეფიციენტი, კერძო დაგროვებითი პენსიის გარეშე, 15%-ზე დაბალი იქნება. თუმცა, თუ მოხდება სოციალური პენსიის კერძო დაგროვებით პენსიასთან კომბინაცია, ჩანაცვლების კოეფიციენტი 30%-ს გადააჭარბებს იმ მოქალაქეებისთვის, რომლებიც 30 წელზე მეტი მონაწილეობენ დაგროვებით საპენსიო სისტემაში.

საპენსიო სისტემაში, როგორც შენატანები, ისე ამონაგები და გასაცემი საპენსიო თანხები, დაბეგრისაგან გათავისუფლებული იქნება. საჯარო სექტორი და სახელწიფო საკუთრებაში მყოფი კომპანიები თანამშრომლებს დააფინანსებენ იგივე წესით, როგორც კერძო სექტორის შემთხვევაში.

სამომავლოდ მისაღები დაგროვებითი პენსიის სარგებელი სენსიტიურია ფონდის მომგებიანობასთან მიმართებაში, განსაკუთრებით, როდესაც ინვესტირება ხორციელდება გრძელვადიანი პერიოდით. სისტემის მიზანია წარმოქმნას ყოველწლიური ამონაგები, რომელიც ინფლაციის დონეზე მაღალი იქნება. რაც უფრო მაღალ რეალურ მოგებას წარმოქმნის სისტემა მით უფრო მაღალი ჩანაცვლების კოეფიციენტი მიიღწევა. მთავრობის მიერ შემუშავებულ საინვესტიციო პარამეტრებს და რეგულაციებს საპენსიო ფონდის მომგებიანობაზე მნიშვნელოვანი გავლენა ექნება. ინვესტირების კონსერვატიული მოთხოვნები და მოკლევადიან ინსტუმენტებში

ინვესტირება საპენსიო ფონდისთვის ნაკლები მოგების მომტანი იქნება. საინვესტიციო პოლიტიკისა და ფონდის გრძელვადიან მომგებიანობას შორის ბალანსის შესანარჩუნებლად, აუცილებელია რისკების მართვის და საინვესტიციო პარამეტრების სწორად შემუშავება.

პენსიაზე გასვლის დროს იარსებებს ორი სახის არჩევანი: ანუიტეტი, რომელიც გულისხმობს ფიქსირებული ოდენობის თანხის შემოსავალს პენსიონერისათვის დარჩენილი ცხოვრების მანძილზე ან დაგროვებული თანხის გადანაწილებას პენსიონერის ცხოვრების ასაკის ხანგრძლივობის მიხედვით. ანუიტეტის პროდუქტების შეთავაზებისათვის მნიშვნელოვანია სადაზღვეო ბაზრის განვითარება. მოქალაქეს ასევე შეეძლება დაგროვილი თანხის გარკვეული პროცენტის ერთჯერადად გამოტანა შესაბამისი პირობების დაკმაყოფილების შემთხვევაში (დანაზოგის რაოდენობიდან გამომდინარე).[51]

მონაწილეებს ნაადრევად პენსიაზე გასვლის შესაძლებლობა ექნებათ, იმ შემთხვევაში თუ დაუგროვდებათ გარკვეული ოდენობის აქტივები. ასევე, შესაძლებელი იქნება პენსიაზე გასვლის რამდენიმე წლით გადადება.

საპენსიო დანაზოგის საპენსიო ასაკის მიღწევამდე გამოტანა გამონაკლისების გარდა აკრძალული იქნება. ასევე, შესაძლებელია მაღალი საჯარიმო სანქციის გადახდის შემთხვევაში ნაადრევად გამოტანა, თუმცა აღნიშნული საკითხი მოითხოვს დამატებით შესწავლას. ცხადია, გარდაცვალების შემთხვევაში დაგროვებული თანხა მემკვიდრეს სრულად გადაეცემა.

აქტივების მართვა ტენდერის საფუძველზე გადაეცემა აქტივების მართველ კომპანიებს. ფონდის ხელმძღვანელობა, რომელიც პასუხისმგებელია მის ფუნქციონირებასა და სტრატეგიის შემუშავებაზე, მონიტორინგს გაუწევს კომპანიის მიერ აქტივების განთავსებას და საინვესტიციო სტრატეგიის განხორციელებას. ფონდის თანხების გადაცემა სამართავად აქტივების მართვის კომპანიისათვის გაზრდის აქტივების მართვის ეფექტიანობას და ამავდროულად შეამცირებს ადმინისტრირების და მენეჯმენტის ხარჯებს. არაკომერციული ფონდი იფუნქციონირებს როგორც პროფესიული ფინანსური ორგანიზაცია და მნიშვნელოვანია მისი დაცვა პოლიტიკური

ზეგავლენისგან. ამავდროულად, ფონდი ანგარიშვალდებული იქნება პარლამენტის წინაშე.³³

დაგროვებითი საპენსიო სისტემაში დროის შედარებით მოკლე პერიოდში დიდი რაოდენობით აქტივები აკუმულირდება. დაგროვებული თანხების ოდენობა დამოკიდებულია შენატანების კოეფიციენტზე, ფონდის მოგებასა და მონაწილეთა რაოდენობაზე. ნავარაუდევია, რომ სისტემის გააქტიურებიდან პირველი წლის თავზე სისტემა მოიზიდავს ფორმალურ სექტორში დასაქმებულთა 45-50%.

ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტის სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტის ელექტრონულ სტუდენტურ სამეცნიერო ჟურნალში „ახალგაზრდა მკვლევართა ჟურნალი“ წარმოდგენილია მიმდინარე საპენსიო პოლიტიკის მიმართ თბილისის მოსახლეობის დამოკიდებულებების შესწავლის მიზნით ჯაბა უროტაძის მიერ ჩატარებული რაოდენობრივი სოციოლოგიური კვლევა, რომელიც გადმოცემულია მის ნაშრომში „საპენსიო სისტემები: განვითარების ტენდენციები და მოლოდინები“³⁴. აღნიშნულ კვლევაში ასახულია რომ თბილისის მოსახლეობის დიდი ნაწილი - 63.8% - ინფორმირებულია საქართველოში ამჟამად მოქმედი საპენსიო პოლიტიკის შესახებ, მაგრამ არაინფორმირებული ნაწილის მოცულობა - 36.2%, საკმაოდ დიდია იმისათვის, რომ რეფორმის დანერგვისა და განვითარების პროცესებზე ნეგატიურად აისახოს.

ის ფაქტი, რომ 36.2% არ ფლობს ინფორმაციას თითოეული მოქალაქისათვის ამ უმნიშვნელოვანეს საკითხზე, შესაძლოა, თავად აღნიშნული ჯგუფის სოციალურ პასიურობაზე მიუთითებდეს. აღსანიშნავია, რომ ინფორმირებულობა საპენსიო სისტემის შესახებ არ არის დამოკიდებული სქესსა და ასაკზე, თუმცა მნიშვნელოვან დეტერმინანტად გვევლინება დასაქმების მაჩვენებელი, რომელიც საპენსიო სისტემის რეფორმის წარმატების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პირობაა, რადგან პენსიის დაგროვების ძირითად საფუძველს სწორედ დასაქმება წარმოადგენს. გამოიკვეთა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი დამოკიდებულება დასაქმების ფაქტორის მიმართ - დასაქმებულთა ინფორმირებულობის მაჩვენებელი უფრო მაღალია, ვიდრე - მათი, ვინც არ არის დასაქმებული. გამოვლინდა ზოგადი ნეგატიური დამოკიდებულება ამჟამად

³³ http://www.economy.ge/uploads/meniu_publicaciebi/ouer/Goverment_Report_on_pensions_Final_GEO.pdf

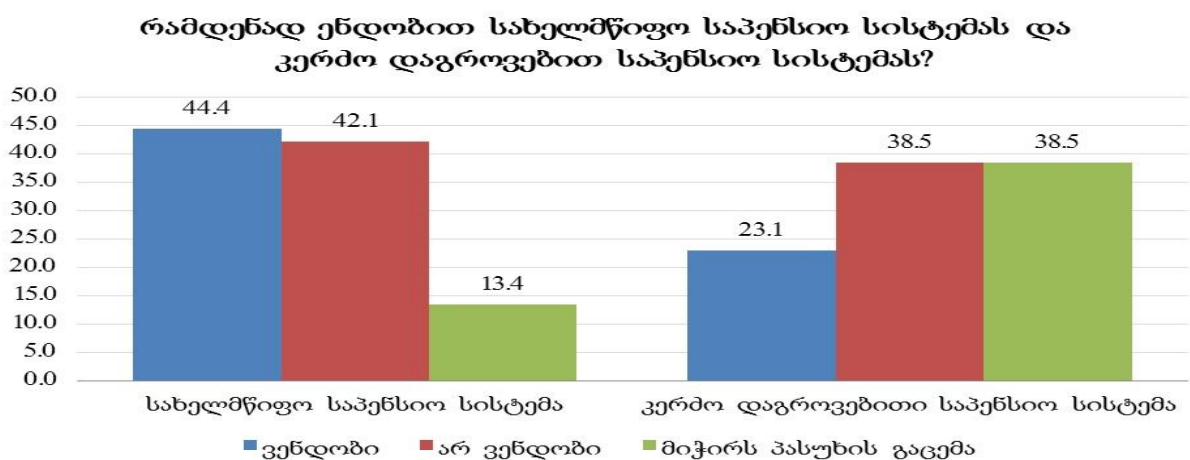
³⁴ <http://jyr.tsu.ge/index.php/Hoome/ebaut/ge/5/3>

არსებული საპენსიო სისტემის მიმართ. თბილისის მოსახლეობის იმ ნაწილის მოცულობა, რომელიც თვლის, რომ არსებული საპენსიო სისტემა უზრუნველყოფს სიბერეს, მხოლოდ 1.4%-ია. არსებული სისტემის მიმართ ასეთი დამოკიდებულება, მისი რეფორმირების ხელშემწყობი ფაქტორია.

რაც შეეხება კერძო საპენსიო სისტემას, კითხვას - „გსმენიათ თუ არა, კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შესახებ?“ უმრავლესობა - 56.7% - დადებითად პასუხობს. თუმცა, არაინფორმირებულობის მაჩვენებელიც საკმაოდ მაღალია - 43,3% პასუხობს, რომ არ სმენია ამის შესახებ.

„აპირებთ თუ არა, ჩაერთოთ კერძო დაგროვებით საპენსიო სისტემაში?“ კითხვასთან, „გსმენიათ თუ არა კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შესახებ?“ მიმართებაში სახელმწიფო საპენსიო სისტემას საზოგადოების უფრო მეტი ნაწილი ენდობა, ვიდრე – კერძო დაგროვებითს. საპენსიო სისტემების მიმართ ნდობის ერთგანზომილებიანი მაჩვენებლები შემდეგნაირია. სახელმწიფო საპენსიო სისტემას ენდობა 44.4%, ხოლო კერძო დაგროვებითს – 23.1%; აღსანიშნავია, რომ სახელმწიფო საპენსიო სისტემის მიმართ უფრო მაღალია უნდობლობის მაჩვენებელიც: სახელმწიფო საპენსიო სისტემას არ ენდობა 42%, ხოლო კერძო დაგროვებითს – 38.%; იმ ჯგუფის მოცულობა, რომელსაც კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მიმართ ნდობის ხარისხის განსაზღვრა უჭირს (38.5%), გაცილებით აღემატება ანალოგიურ მაჩვენებელს სახელმწიფო საპენსიო სისტემასთან მიმართებაში (13.4%):

დიაგრამა 3.3.1

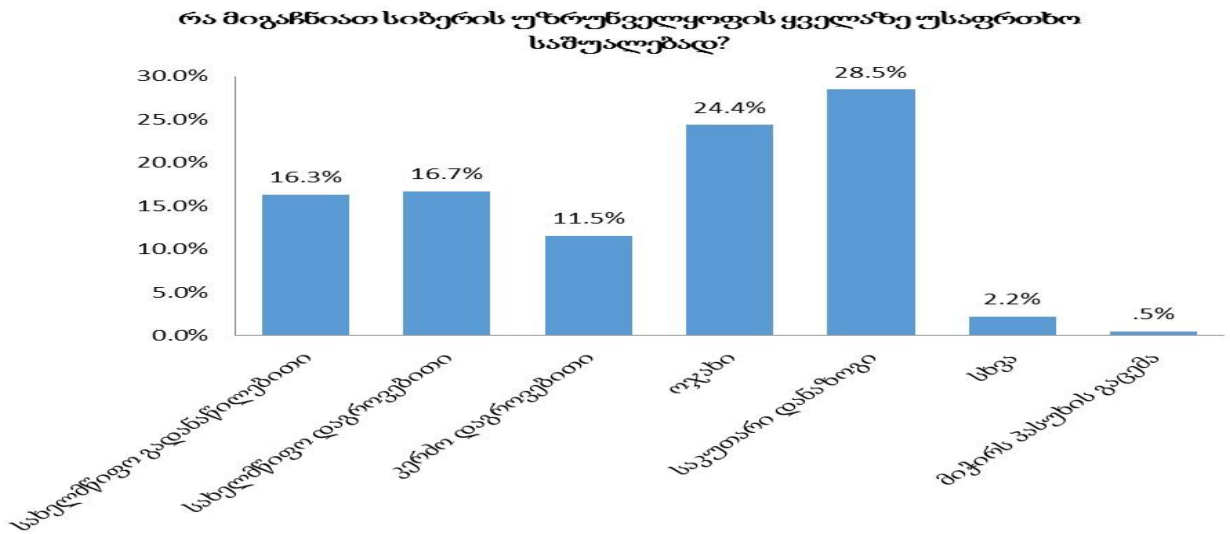


სახელმწიფო საპენსიო სისტემის მიმართ ნდობის ყველაზე დაბალი მაჩვენებელი 18-35 წწ ასაკობრივ ჯგუფში გამოვლინდა (38.9%); სახელმწიფო საპენსიო სისტემის მიმართ ნდობის ყველაზე მაღალი მაჩვენებლით 65+ ასაკობრივი ჯგუფი ხასიათდება (52.4%). 18-50 წწ ასაკობრივი ჯგუფების წარმომადგენლებში უფრო დიდია იმ ჯგუფის მოცულობა, რომელიც ენდობა კერძო დაგროვებით საპენსიო სისტემას და უფრო მცირეა იმ ჯგუფის მოცულობა, რომელიც არ ენდობა აღნიშნულ სისტემას, ვიდრე უფროსი ასაკობრივი ჯგუფების წარმომადგენლებში, რაც რეფორმის ხელშემწყობ ფაქტორად შეიძლება მივიჩნიოთ, რადგან 18-50 წწ ასაკობრივი ჯგუფის წარმომადგენლები უნდა განვიხილოთ, როგორც საპენსიო რეფორმის მიზნობრივი სეგმენტი, რომელთაც შესაბამისი ცვლილებები რეალურად შეეხება.

მიღებული შედეგების მიხედვით შეიძლება დავასკვნათ, რომ სახელმწიფო საპენსიო სისტემისადმი უნდობლობას მის მიმართ უკვე ჩამოყალიბებული ნეგატიური დამოკიდებულება განსაზღვრავს, ხოლო კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემისადმი უნდობლობას – ამ სისტემის მიმართ გამოვლენილი ინფორმირებულობის დაბალი მაჩვენებელი. ე. ი. კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მიმართ არსებული უნდობლობა მნიშვნელოვანწილად არაინფორმირებულობის შედეგია (უნდობლობა უცნობი ფენომენის მიმართ), რაც შესაბამისი საინფორმაციო კამპანიის დაგეგმვის შემთხვევაში, რეფორმის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ხელშემწყობ წინაპირობად შეიძლება იქცეს.

კითხვაზე: “რა მიგაჩნიათ სიბერის უზრუნველყოფის ყველაზე უსაფრთხო საშუალებად?” მიღებული პასუხები შემდეგნაირად განაწილდა (დიაგრამა 3.3.2):

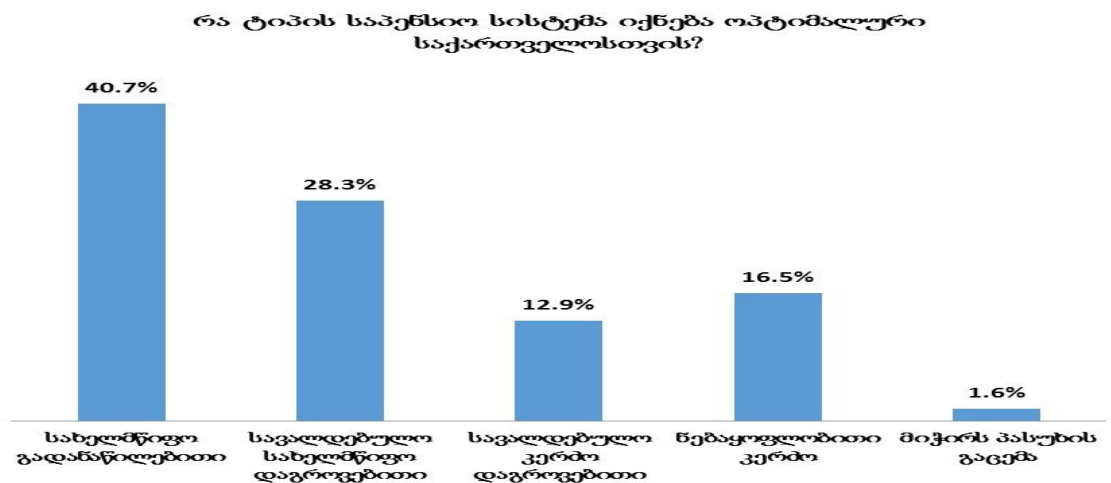
დიაგრამა 3.3.2



მიღებული შედეგებიდან შეიძლება დავასკვნათ, რომ სიბერის უზრუნველყოფასთან დაკავშირებული მოლოდინები (უსაფრთხოება/რისკები) საკვლევ პოპულაციაში საკმაოდ მკაფიოდ არის გამოკვეთილი.

კითხვაზე: „რა ტიპის საპენსიო სისტემა იქნება ოპტიმალური საქართველოსთვის?“ პასუხები შემდეგნაირად გადანაწილდა:

დიაგრამა 3.3.3



აღნიშნულ კვლევაზე დაყრდნობით საჭიროდ მივიჩნიეთ თავად ჩაგვეტარებინა მსგავსი ტიპის რაოდენობრივი სოციოლოგიური გამოკითხვა და კვლევის ლოკაციად შევარჩიეთ აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ვინაიდან იგი მოიცავს თითქმის ყველა ასაკობრივ სეგმენტს. ონლაინ გამოკითხვა წარმოედგენილია [ლინკზე](#)³⁵ შემდეგი სახით:

1. გთხოვთ მიუთითოთ თქვენი სქესი

- მდედრობითი
- მამრობითი

2. რომელ ასაკობრივ კატეგორიას მიეკუთვნებით?

- 25 წლამდე
- 25 დან – 50 წლამდე
- 50 წლიდან ზემოთ

3. იცით თუ არა რა ტიპის საპენსიო მოდელი მოქმედებს ამჟამად საქართველოში?

- დიახ
- არა
- არ ვარ დაინტერესებული

4. გაქვთ თუ არა ინფორმაცია საპენსიო სისტემის მიმდინარე რეფორმის შესახებ?

- დიახ, სრული
- დიახ, ნაწილობრივ
- არანაირი

5. იცით თუ არა რა ტიპის საპენსიო მოდელი იმოქმედებს რეფორმის შემდეგ

საქართველოში?

- დიახ
- არა

³⁵ https://forms.office.com/Pages/ResponsePage.aspx?id=8YeZnJ0ve0aW_6jCYRmcplFK3JE_POpMoo3vOLhpc-IUOU11STM4VU9CUIZES0xXUKVQVjRHUIE0SC4u

ნაწილობრივ

6. გისარგებლიათ თუ არა კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემით?

დიახ

არა

7. რა აზრის ხართ საპენსიო ასაკის ზრდის ტენდენციაზე?

მომხრე ვარ

არ მიმაჩნია სწორად

8. რომელი მათგანი მიგაჩნიათ საქართველოსთვის ყველაზე ეფექტურ ვარიანტად?

კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა

შერეული მოდელი

სახელმწიფო გადანაწილებითი სისტემა

9. აპირებთ თუ არა მონაწილეობის მიღებას დაგროვებით საპენსიო სისტემაში?

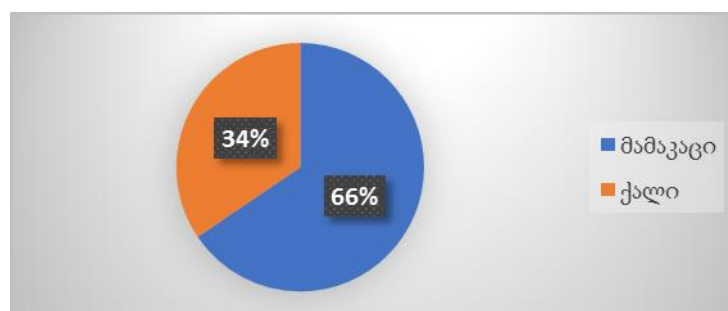
დიახ

არა

ჯერ არ გადამიწყვეტია.

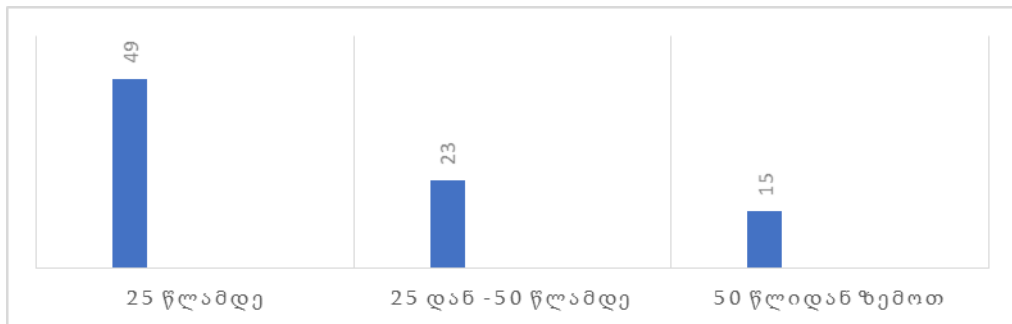
უნდა აღინიშნოს რომ კითხვარმა საკმაოდ დიდი ინტერესი გამოიწვია და 24 საათში მასში მონაწილეთა რაოდენობამ 87-ს მიაღწია. სქესის მიხედვით გამოკითხულთა რაოდენობ არათანაბრად გაიყო და შეადგინა - 30 მამაკაცი; 57 ქალი. (იხ. დიაგრამა 3.3.4)

დიაგრამა 3.3.4 1. გთხოვთ მიუთითოთ თქვენი სქესი



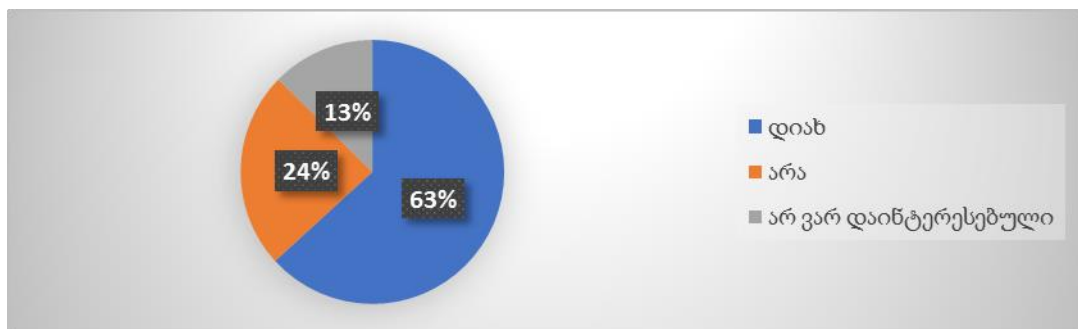
გამოკითხულთა ასაკობრივი კატეგორიები კი შემდეგნაირად გადანაწილდა: 25 წლამდე - 49, 25 დან - 50 მდე - 23, ხოლო 50 წლიდან ზემოთ - 15. მისასაღებელია სტუდენტთა დაინტერესება აღნიშნული საკითხით, ისინი ხომ ქვეყნის პოტენციურ სამუშაო ძალას წარმოადგენენ. მათი ინფორმირებულობა და ჩართულობა კი მხოლოდ დადებითი შედეგების მომტანი შეიძლება იყოს. (იხ. დიაგრამა 3.3.5)

დიაგრამა 3.3.5 2. რომელ ასაკობრივ კატეგორიას მიეკუთვნებით?



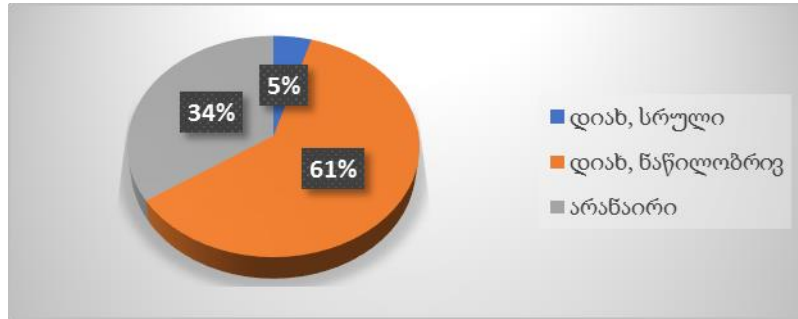
უნდა აღინიშნოს რომ ინფორმირებულობის დონე ქვეყანაში ამჟამად მოქმედი საპენსიო სისტემის შესახებ საკმაოდ მაღალია და შემდეგნაირად გამოიყურება: (იხ. დიაგრამა 3.3.6)

დიაგრამა 3.3.6 3. იცით თუ არა რა ტიპის საპენსიო მოდელი მოქმედებს ამჟამად საქართველოში?



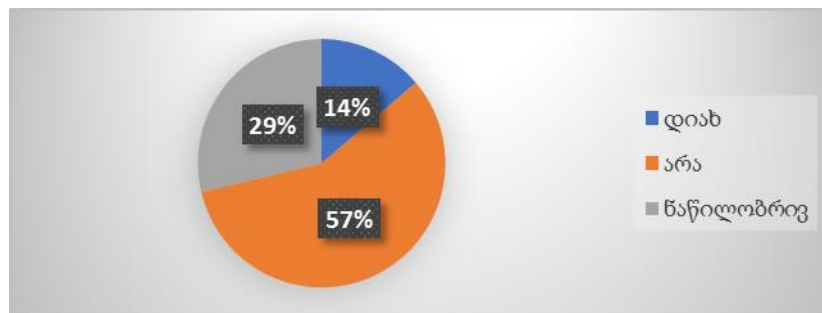
ხოლო, როგორც მოსალოდნელი იყო, საქართველოში ამჟამად მიმდინარე საპენსიო სისტემის რეფორმირების შესახებ გამოკითხულთა საკმაოდ მცირე რაოდენობა ფლობს ინფორმაციას. (იხ. დიაგრამა 3.3.7)

დიაგრამა 3.3.7 4. გაქვთ თუ არა ინფორმაცია საპენსიო სისტემის მიმდინარე რეფორმის შესახებ?



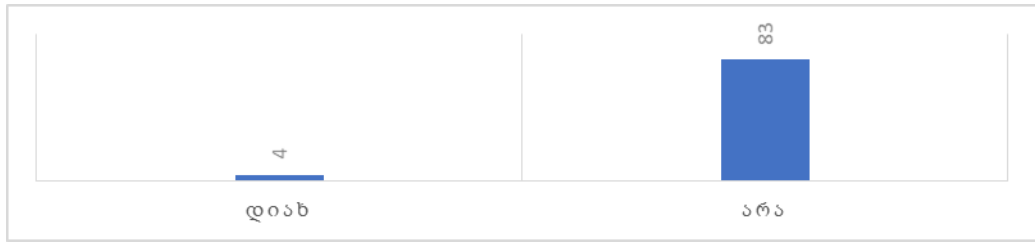
თუ რა ტიპის საპენსიო უზრუნველყოფის მოდელი იმოქმედებს ქვეყანაში განხორციელებული საპენსიო რეფორმის შედეგად გამოკითხულთა მხოლოდ 14%-ს აქვს ინფორმაცია. (იხ. დიაგრამა 3.3.8)

დიაგრამა 3.3.8 5. იცით თუ არა რა ტიპის საპენსიო მოდელი იმოქმედებს რეფორმის შემდეგ საქართველოში?



ასევე ძალიან დაბალი აქტივობა აღინიშნება კერძო დაგროვებით სისტემასთან მიმართებაში, რომელშიც გამოკითხულთაგან მხოლოდ 4 პირს აქვს მონაწილეობა მიღებული, 83 კი აცხადებს რომ არასოდეს უსარგებლია მსგავსი ტიპის დაზღვევით. (იხ. დიაგრამა 3.3.9).

დიაგრამა 3.3.9 6. გისარგებლიათ თუ არა კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემით?



მართალია, რეფორმის ამ ეტაპზე საქართველოში საპენსიო ასაკის ზრდა არ იგეგმება, მაგრამ ვინაიდან მთელს მსოფლიოში მიმდინარეობს მსგავსი ტიპის ტენდენცია, დავინტერესდით თუ რა აზრისანი იყვნენ ამ საკითხთან დაკავშირებით ჩვენს მიერ გამოკითხული პირები - მათგან მხოლოდ 19 არის საპენსიო ასაკის ზრდის მომხრე, ხოლო 68 არ მიიჩნევს ამ ცვლილებას მართებულად. (იხ. დიაგრამა 3.3.10)

დიაგრამა 3.3.10 7. რა აზრის ხართ საპენსიო ასაკის ზრდის ტენდენციაზე?



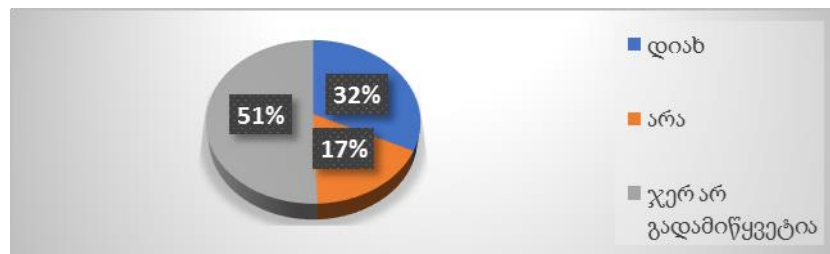
რაც შეეხება სამომავლო გეგმებს, საქართველოსთვის ყველაზე ეფექტიან საპენსიო მოდელად გამოკითხულთა უმეტესობას შერეული ტიპის მოდელი მიაჩნია. (იხ. დიაგრამა 3.3.11).

დიაგრამა 3.3.11 8. რომელი მათგანი მიგაჩნიათ საქართველოსთვის ყველაზე ეფექტურ ვარიანტად?



ყველაზე მნიშვნელოვანი საკითხს, რაც განაპირობებს მომავალი საპენსიო სისტემის ეფექტურობასა და აქტუალობას, წარმოადგენს მასში მონაწილეობის მსურველთა რაოდენობა. აქ კვლევის შედეგები შეიძლება ითქვას რომ საკმაოდ იმედის მომცემია და საპენსიო რეფორმის შესახებ მეტი ინფორმაციის ფლობის შემთხვევაში უფრო მეტი ადამიანი გადაწყვეტს მასში მონაწილეობის მიღებას. (იხ. დიაგრამა 3.3.12)

დიაგრამა 3.3.12 9. აპირებთ თუ არა მონაწილეობის მიღებას დაგროვებითი საპენსიო სისტემაში?



მიღებული შედეგები იმ თვალსაზრისითაა საინტერესო, რომ დაგროვებითი საპენსიო მოდელის შეფასება მნიშვნელოვანწილად არსებული ვითარებისა და წარსულის გამოცდილების განზოგადების შედეგად ხდება და არა მათი კრიტიკული შეფასების საფუძველზე (რასაც არაინფორმირებულობის მაღალი მაჩვენებელიც უწყობს ხელს), რაც მნიშვნელოვნად ზრდის შესაბამისი საინფორმაციო კამპანიის აქტუალობას.

ამრიგად, საქართველოში ამჟამად არსებული საპენსიო სისტემის მიმართ საზოგადოების უდიდესი ნაწილის მკვეთრად გამოხატული ნეგატიური დამოკიდებულება და თანამედროვე დასავლურ სამყაროსთან ინტეგრაციის

მოთხოვნები ერთმნიშვნელოვნად მიუთითებს რეფორმის აუცილებლობაზე. თუმცა, 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.

ამჟამად არსებული საპენსიო სისტემის მიმართ გამოვლენილ ნეგატიურ დამოკიდებულებას კონკრეტული გამოცდილება განაპირობებს, საკვლევი მოდელების მიმართ არსებულ უნდობლობას კი, უფრო, არაინფორმირებულობა. ამიტომ მნიშვნელოვანი იქნება რეგულარულ კვლევაზე დაფუძნებული შესაბამისი საინფორმაციო კამპანია და რისკებისაგან დაზღვევის სისტემის შექმნა, რაც სუსტად განვითარებული სოციალური დაცვის მექანიზმების ფონზე შეიძლება შეფასდეს, როგორც საპენსიო ფონდის მიმართ ნდობის ჩამოყალიბების უმნიშვნელოვანესი წინაპირობა.

დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ფუნქციონირება მუდმივად იქნება დაკავშირებული დასაქმებისა და შემოსავლების მაჩვენებლებთან, როგორც ფინანსების დაგროვების ძირითად წყაროსთან, მაგრამ ეს ფაქტორები განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია რეფორმის საწყისი ეტაპისათვის ვინაიდან, რაც უფრო მეტ ადამიანს მიეცემა დაგროვებით მოდელზე გადასვლის ფინანსური შესაძლებლობა, მით უფრო მაღალი იქნება ახალი მოდელის მიმართ პოზიტიური გამოცდილების ჩამოყალიბების ალბათობა, ეს კი, მოქმედი მოდელის მიმართ არსებული ნეგატიური დამოკიდებულების ფონზე ხელს შეუწყობს საზოგადოების დაინტერესებას რეფორმის მიმართ, შესაბამისად, გავლენას მოახდენს როგორც ინფორმირებულობის ხარისხის ზრდაზე, ისე - დაგროვებითი სისტემის მასშტაბის გაფართოებაზე.

ამრიგად, აუცილებელია სახელმწიფომ განახორციელოს შესაბამისი საინფორმაციო-სარეკლამო კამპანია და ძირითადი აქცენტი შესაბამის სეგმენტზე გააკეთოს. იმის გამო, რომ ახალი პროდუქტის მიღება რისკთან და გაურკვევლობასთანაა დაკავშირებული, ძირითადად მხოლოდ იმ ადამიანებმა, რომლებსაც ვიცნობთ და

ვენდობით და რომლებმაც წარმატებით აითვისეს სიახლე შეიძლება დაგვარწმუნონ, რომ ინოვაციის მიღება არ გამოიწვევს ფინანსურ დანაკარგებს. ამიტომ აუცილებელია იმ ადამიანთა გამოცდილების გაზიარება, რომლებმაც უკვე ისარგებლეს ანალოგიური სისტემით.

დასკვნა

ამრიგად, საპენსიო რეფორმის წარმატებით განხორციელება მნიშვნელოვნად არის დამოკიდებული როგორც სახელმწიფოს მხრიდან შესაბამისი პოლიტიკის განსაზღვრასა და ქმედებების განხორციელებაზე, ისე კერძო ბიზნესორგანიზაციების, ფინანსური ინსტიტუტების აქტიურობაზე, რისთვისაც მათ სათანადო სივრცე და თავისუფლების ხარისხი სჭირდებათ. ეს უკანასკნელი, ისევე მთავრობის მიერ ადეკვატური კანონმდებლობის შემუშავებისა და რეალიზების პირობების შექმნის შედეგი უნდა იყოს.

წინამდებარე სადისერტაციო ნაშრომში ჩატარებულმა გამოკვლევამ საშუალება მოგვცა, გაგვეკეთებინა დასკვნები საპენსიო დაზღვევისა და უზრუნველყოფის სისტემის რეფორმირების როლის შესახებ ქვეყნის ეკონომიკურ განვითარებაში, გამოგვეკვითა პრობლემები, დაგვესახა მათი გადაჭრის გზები და შედეგად ჩამოვაყალიბეთ საქართველოში მიმდინარე საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემის რეფორმირებისათვის შემდეგი სახის დასკვნები და რეკომენდაციები:

1. სოციალური პოლიტიკისა და სოციალური დაცვის სისტემის განვითარებას ყველა ცივილიზებულ სახელმწიფოში საფუძვლად უდევს ქმედითუნარიანი საბაზრო ეკონომიკის ფორმირება, რაც სახელმწიფოს მხრიდან მაკროეკონომიკური რეგულირების ინსტრუმენტების გამოყენებას მოითხოვს.
2. საბაზრო ეკონომიკის განვითარებას თან ახლავს სახელმწიფოს სოციალურ სფეროში პრობლემების წარმოქმნა, რაც დაკავშირებულია მოსახლეობის განსხვავებულ შემოსავლებთან ეკონომიკის სხვადასხვა სექტორში. სახელმწიფომ, თავის მხრივ, უნდა ეცადოს მინიმუმამდე დაიყვანოს საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლის უარყოფითი შედეგები და ერთ-ერთ ყველაზე მნიშვნელოვან მიმართულებას, აღნიშნული თვალთახედვით, სხვადასხვა სოციალური ჯგუფების სოციალური დაცვა წარმოადგენს.
3. საქართველოში საბაზრო ურთიერთობების ჩამოყალიბება ინტენსიურად მიმდინარეობს. თუმცა, ამ ურთიერთობებმა ფეხი სოციალურ სფეროში ვერ მოკიდა, რის მიზეზადაც შეიძლება ჩავთვალოთ ის, რომ ჯერ კიდევ არის იმის

ილუზია, რომ როგორც ეკონომიკური, ასევე სოციალური პრობლემები პარალელურ რეჟიმში შეიძლება გადაწყდეს. ევროკავშირისკენ აღებული კურსი უკვე ნიშნავს ქართული საზოგადოების ოპტიმალური განვითარების პერსპექტივას, მაგრამ ამისათვის საკმარისი არ არის მხოლოდ ევროპელ პარტნიორთა ძალისხმევა. საჭიროა ახალი იდეები და მოსაზრებები სახელმწიფოს განვითარების საშუალოვადიანი და გრძელვადიანი სტრატეგიების შესახებ.

4. ამჟამად მოქმედი სოციალური დახმარების პოლიტიკა მიმართული უნდა იყოს მოსახლეობის დაცვაზე არა მხოლოდ უკიდურესი სიღარიბისაგან, არამედ მათთვის ღირსეული ცხოვრების დონის უზრუნველყოფაზე. აღნიშნული მიზნის რეალიზებას კი, პირველ რიგში, ჩვენი ქვეყნის ეკონომიკის მასშტაბებისა და უშუალოდ წარმოების დინამიური ზრდის უზრუნველყოფა სჭირდება. ეს აუცილებელია, რათა შესაძლებელი გახდეს, რომ სახელმწიფომ, მეწარმემ და კონკრეტულმა ადამიანმა სოლიდარობის პრინციპის რეალიზაციით მონაწილეობა მიიღონ იმ ადამიანთა სოციალური პრობლემების მოსაგვარებლად, რომლებიც ამათუიშ სოციალური რისკების მსხვერპლნი აღმოჩნდნენ დროებით ან მუდმივად.
5. საქართველოში ტრანსფორმაციის პროცესი გაჭიანურდა და სოციალური სისტემა, სხვა სისტემების კვალდაკვალ, ჯერ კიდევ ჩამოყალიბების პროცესშია. როგორც ევროკავშირის მაღალგანვითარებული ქვეყნების გამოცდილებამ გვიჩვენა, სოციალური სფერო მუდმივ განახლებასა და რეფორმირებას საჭიროებს, განსაკუთრებით თანამედროვე პირობებში, როდესაც სოციალურ-ეკონომიკურ ასპარეზზე ცვლილებები უსწრაფესი ტემპებით ხდება.
6. იმის გათვალისწინებით, რომ პენსიონერთა რაოდენობა მზარდია და გაეროს მონაცემებით, ასაკით პენსიონერები 2050 წლისათვის შეადგენენ საქართველოს მოსახლეობის 25%-ს, ადგილი ექნება სოციალური დანახარჯების მუდმივ ზრდას. გამომდინარე აქედან, აუცილებელია ეტაპობრივად დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე გადასვლა, რაც, თავის მხრივ, ხელს შეუწყობს საბაზისო პენსიის არამდგრადი ზრდისგან გამოწვეული წნეხის შემსუბუქებას. ასევე

მნიშვნელოვანია საბაზისო პენსიის ინფლაციასთან მიზმის პრინციპის შემოღება და პენსიის ზრდის ყველაზე ღარიბ პენსიონერებზე ორიენტირება, რაც დაიცავს პენსიის მსყიდველობითუნარიანობას და მოლოდინებს მისაღებ დონეზე შეინარჩუნებს.

7. აუცილებლად მიგვაჩნია, რომ საპენსიო სისტემა იყოს მიმზიდველი, რადგან ის დიდ როლს ასრულებს თაობათა ცვლის სტიმულირებაში. იმ შემთხვევაში თუ საპენსიო სისტემა არ არის მიმზიდველი, თაობათა ცვლის პროცესი მიმდინარეობს ნელა და მტკივნეულად. ეფექტიანი და თანამედროვე საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემა პირდაპირ აჩვენებს რამდენად პირდაპირია კავშირი მომუშავეთა შემოსავალსა და მომავალი პენსიის ოდენობას შორის. ამიტომ, გაფართოებული კვლავწარმოების პროცესში საპენსიო უზრუნველყოფა მოქმედებს როგორც რეალური საზოგადოებრივი საჭიროება. მისი მატერიალური და ეკონომიკური ბაზა მუდმივად განახლებადია საზოგადოების შრომითი პოტენციალის ზრდის ხარჯზე, რაც, თავის მხრივ, ზრდის საზოგადოების შესაძლებლობას არაშრომისუნარიანი პირების მატერიალური უზრუნველყოფისთვის.
8. საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემების შექმნის და ფუნქციონირების მსოფლიო გამოცდილების ანალიზი აჩვენებს, რომ უფრო აქტიურად მიმდინარეობს სახელმწიფო და კერძო საპენსიო სისტემების პოზიციების დაახლოება. საქართველოს მთავრობა უნდა დაინტერესდეს შექმნას ძლიერი კერძო ინსტიტუტი დამატებითი საპენსიო უზრუნველყოფის შესაქმნელად, რათა შესაძლებელი გახდეს სახელმწიფოსთვის სოციალური დატვირთვის შემსუბუქება.
9. ძირითადად ყველაზე გავრცელებული ფორმებია გადანაწილებითი და დაგროვებითი საპენსიო სისტემები. ჩვენი აზრით, ერთ საპენსიო სისტემაში მათი გამოყენება საშუალებას მოგვცემს უფრო საიმედო დაზღვევაზე სხვადასხვა რისკებისგან, მათ შორის, სამთავრობო თუ საბაზრო კრიზისისგან. ამდენად, საქართველოში საპენსიო სისტემის კრიზისის გაღრმავების თავიდან აცილებისა

და ეკონომიკური ზრდის წინაპირობების შექმნის ერთ-ერთი გზა არის შერეულ საპენსიო სისტემაზე გადასვლა.

10. საქართველოს დღევანდელი საპენსიო სისტემა ორი, არათანაზომიერი ნაწილისგან შედგება:

ა) სახელმწიფო საპენსიო სისტემა, რომელიც დამყარებულია გადანაწილებით პრინციპზე და ფიქსირებული პენსიების გაცემას სახელმწიფო ბიუჯეტიდან ახდენს; და

ბ) არასახელმწიფო (კერძო) საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემა, რომელსაც მთლიანი ბაზრის უმნიშვნელო სეგმენტი უკავია და მისი განვითარებისათვის აუცილებელია სათანადო გარემოსა და საკანონმდებლო ბაზის შექმნა.

11. არსებობს ორი მთავარი ფაქტორი, რომელიც საქართველოში რეფორმის აუცილებლობას განაპირობებს:

ა) საქართველოს ეკონომიკა უაღრესად სუსტია იმისათვის, რომ ასეთი ტიპის საპენსიო სისტემის შენახვა შეძლოს;

ბ) ისევე როგორც ევროპის ქვეყნებში, საქართველოშიც აქტუალურია პენსიონერთა ხვედრითი წილის ზრდის პრობლემა მოსახლეობაში.

საპენსიო სისტემის ეფექტიანობის გაზრდის მიზნით, ხორციელდება დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე გადასვლა, ამასთან, ეკონომიკური ზრდა საბაზისო პენსიების თანდათანობითი ზრდის წინაპირობაა, რაც პენსიონერების სოციალური პრობლემების გაუმჯობესებას უზრუნველყოფს.

12. კერძო საპენსიო დაზღვევის განვითარება ძალზე მნიშვნელოვანია ისეთი განვითარებადი ქვეყნისათვის, როგორც საქართველოა. გასათვალისწინებელია ის გარემოებაც, რომ მოსახლეობის მხრიდან კერძო საპენსიო დაზღვევის მცირე სტიმული შეინიშნება, რაც მის არასათანადო პოპულარიზაციაზე მიგვანიშნებს. ასეთი სადაზღვევო პროდუქტებისთვის საუკეთესო გამოსავალია კომპანიის მხრიდან მათში დიდი ინვესტირების ჩადება რაც მოხმარდება ამ პროდუქტის რეკლამირებას, რათა ეს პროდუქტი უფრო მიმზიდველი გახდეს ყველა მომხმარებლისთვის რაც, თავის მხრივ, კერძო საპენსიო დაზღვევის ბაზრის ზრდის ტემპის მატებას შეუწყობს ხელს აუცილებლად.

13. საპენსიო ფონდი, როგორც ბიზნეს ორგანიზაცია დიდ გავლენას ახდენს ქვეყნის ეკონომიკაზე, რადგან მისი მთავარი მიზანია განახორციელოს წარმატებული კაპიტალდაბანდება, რათა უზრუნველყოს მასში მონაწილე პირების ღირსეული ცხოვრების დონე სხვადასხვა დროსა და სივრცეში თანხების გადანაწილების გზით. საქართველოში პენსიონერები ძირითადად დამოკიდებულნი არიან მხოლოდ სახელმწიფო პენსიაზე, რომელიც ვერ ახდენს მათ უზრუნველყოფას, ამიტომ აუცილებელია ჩამოყალიბდეს კერძო საპენსიო ფონდები და შეიქმნას ხელსაყრელი პირობები მათი ფუნქციონირებისათვის.
14. საპენსიო რეფორმების განხორციელება ხშირად დაკავშირებულია მტკივნეულ ეკონომიკურ და პოლიტიკურ ცვლილებებთან, თუმცა აღნიშნული რეფორმების გატარება გარდაუვალია საქართველოშიც, რათა მოხდეს თანამედროვე გამოწვევების ადეკვატური საპენსიო სისტემის დანერგვა, რომელიც წარმატებით შეძლებს ერთის მხრივ, საჯარო ფინანსებზე არსებული წნეხის შემცირებასა და მეორეს მხრივ, უზრუნველყოფს მოსახლეობის ღირსეულ სიბერეს.
15. საქართველომ უდავოდ უნდა გაიზიაროს ის გამოცდილება, რომელიც ამ სფეროში სხვადასხვა ქვეყნის პრაქტიკით დაგროვდა. ადამიანებს უნდა მიეცეთ უფლება, თავიანთი საპენსიო დანაზოგები განათავსონ ინდივიდუალურ პირად ანგარიშებზე, რომელთაც განკარგავენ ერთმანეთთან კონკურენციაში მყოფი კერძო ფირმები. ეს ფირმები მოახდენენ საპენსიო დანაზოგების ინვესტირებას საფინანსო ბაზრებზე, თავისი კლიენტების მთელი შრომითი საქმიანობის მანძილზე. გარდა ამისა, მოქალაქეებს უნდა დავუტოვოთ არჩევანის უფლება, რათა მათ, სურვილის შემთხვევაში, შეეძლოთ შენატანების წარმოება როგორც სახელმწიფო საპენსიო სისტემაში, ასევე კერძო საპენსიო ფონდებში. იმავდროულად, საპენსიო რეფორმა უნდა მოვარგოთ ქვეყნის სპეციფიკას.
16. მსოფლიოს მასშტაბით, საპენსიო სისტემების შესახებ ჩატარებულ კვლევათა საფუძველზე, ექსპერტებმა საპენსიო სისტემები ორ მთავარ ჯგუფად დაჰყვეს: ფიქსირებული გადახდების მოდელი (DB) და ფიქსირებული შენატანების მოდელი (DC). დადგენილ გადასახდელიანი და დადგენილ შენატანიანი. საპენსიო რეფორმების განხორციელების გამოცდილება გვიჩვენებს, რომ

ყველაზე ეფექტური და ფინანსურად სტაბილური გზა პენსიების სტაბილურობისა და ადეკვატურობის უზრუნველსაყოფად არის მრავალმოდულიანი სისტემის შემოღება.

17. საპენსიო რეფორმების განხორციელება აუცილებლად მოითხოვს მოსახლეობისა და ბიზნეს-ერთეულების მენტალიტეტის, შეხედულებებისა და ქცევების შეცვლას. ბოლო პერიოდის გლობალური ფინანსური კრიზისიც ახალ გაკვეთილებს გვიჩვენებს და ძალიან მნიშვნელოვანი დასკვნების გაკეთების საშუალებას მოგვცემს.
18. საერთაშორისო გამოცდილების შესწავლა საშუალებას მოგვცემს, გაცილებით ღრმად გავაანალიზოთ ქართული საპენსიო სისტემის წინაშე მდგარი პრობლემები. ამ ანალიზის შედეგი უნდა იყოს სისტემის რეფორმის რამდენიმე შესაძლო მოდელის შემუშავება. მიუხედავად განსხვავებებისა, რომლებიც შეიძლება არსებობდეს ამ მოდელებში, მათ უნდა აერთიანებდეს შემდეგი: საქართველოს საპენსიო სისტემაში უნდა დამკვიდრდეს დაგროვების პრინციპი და უნდა გაიზარდოს არასახელმწიფო (კერძო) საპენსიო სისტემის როლი.
19. კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა წარმოადგენს ყველაზე ოპტიმალურ რეფორმის ვარიანტს, რომელიც გრძელვადიანად უზრუნველყოფს საპენსიო შემოსავლის გაუმჯობესებას. არსებული სისტემის ანალიზი ცხადყოფს, რომ ჩანაცვლების კოეფიციენტის ზრდა შეუძლებელია მხოლოდ სახელმწიფო დაფინანსების ხარჯზე. ამიტომ, საჭიროა ფინანსურ წახალისებაზე და მონაწილეთა შენატანებზე დაფუძნებული კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა, რომელიც მომავალი თაობის პენსიონერებისათვის დამატებითი მნიშვნელოვანი შემოსავლის წყარო გახდება.
20. სახელმწიფომ ყოველმხრივ მხარი უნდა დაუჭიროს კორპორაციული დაზღვევის განვითარებას დაქირავებული მუშაკების, თვითდასაქმებულების, კერძო მეწარმეების მოზიდვით, რაც საშუალებას მისცემს, ხარჯების შემცირების პირობებშიც კი უზრუნველყოს მაღალანაზღაურებადი და დაბალანაზღაურებადი დაზღვეული პირების უსაფრთხოება და მხარდაჭერა სახელმწიფოს მიერ სოციალური მიზნებისათვის.

21. აუცილებელია გარდამავალ პერიოდში სახელმწიფოს ხელისუფლებამ შეიმუშაოს ქვეყნის განვითარების გრძელვადიანი პროგრამა, რომლის მიზანი იქნება მიაღწიოს ყოველწლიურად ეკონომიკური ზრდის ისეთ ტემპს, რომლის საფუძველზე შეძლებს მოსახლეობის ცხოვრების დონის ამაღლებას საშუალოდ განვითარებული ქვეყნების დონემდე, შეამციროს ქონებრივი დიფერენციაცია, გაზარდოს საშუალო ფენა და გადააქციოს იგი საზოგადოებაში უმეტეს ნაწილად, ჩამოაყალიბოს სამართლებრივი სახელმწიფო, რომელიც იქნება ადამიანის ძირითადი უფლებების დაცვისა და თავისუფლების გარანტი.
22. საჭიროა სოციალური პენსიის ინდექსაცია ინფლაციასთან, რაც სიღარიბესთან ბრძოლის კუთხით გააძლიერებს პენსიის ეფექტურობასა და მნიშვნელობას, და ამავედროულად, გაამყარებს სისტემის ფისკალურ მდგრადობას. არსებული სოციალური პენსიის ფარგლებში არ არსებობს მექანიზმი, რომელიც იცავს პენსიონერს ინფლაციური მოვლენებისგან. მსგავსი მექანიზმის არ არსებობის შემთხვევაში პენსიის მსყიდველუნარიანობა დროთა განმავლობაში დაეცემა, რაც საპენსიო ასაკში მყოფი მოსახლეობის სიღარიბესთან ბრძოლის ამოცანის შესრულებას გაართულებს.
23. ამჟამად არსებული საპენსიო სისტემის მიმართ გამოვლენილ ნეგატიურ დამოკიდებულებას კონკრეტული გამოცდილება განაპირობებს, საკვლევი მოდელების მიმართ არსებულ უნდობლობას კი, უფრო, არაინფორმირებულობა და მათი ცალკეული (ძირითადად ფინანსებთან დაკავშირებული) ფაქტორების, როგორც ზოგადი რისკ-ფაქტორების აღქმა, რეფორმის წარმატებისათვის ოპტიმალური მოდელისა და მისი დანერგვის რელევანტური მეთოდების შემუშავებასთან ერთად არანაკლებ მნიშვნელოვანი იქნება რეგულარულ კვლევაზე დაფუძნებული შესაბამისი საინფორმაციო კამპანია და რისკებისაგან დაზღვევის სისტემის შექმნა, რაც სუსტად განვითარებული სოციალური დაცვის მექანიზმების ფონზე შეიძლება შეფასდეს, როგორც საპენსიო ფონდის მიმართ ნდობის ჩამოყალიბების უმნიშვნელოვანესი წინაპირობა.
24. დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ფუნქციონირება მუდმივად იქნება დაკავშირებული დასაქმებისა და შემოსავლების მაჩვენებლებთან, როგორც

ფინანსების დაგროვების ძირითად წყაროსთან, მაგრამ ეს ფაქტორები განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია რეფორმის საწყისი ეტაპისათვის ვინაიდან, რაც უფრო მეტ ადამიანს მიეცემა დაგროვებით მოდელზე გადასვლის ფინანსური შესაძლებლობა, მით უფრო მაღალი იქნება ახალი მოდელის მიმართ პოზიტიური გამოცდილების ჩამოყალიბების ალბათობა. აღნიშნული, მოქმედი მოდელის მიმართ არსებული ნეგატიური დამოკიდებულების ფონზე, ხელს შეუწყობს საზოგადოების დაინტერესებას რეფორმის მიმართ. შესაბამისად, იგი დადებითად იმოქმედებს, როგორც მოსახლეობის ინფორმირებულობის ხარისხის ზრდაზე, ისე - დაგროვებითი სისტემის მასშტაბის გაფართოებაზე.

25. დაგროვებით საპენსიო სქემაში ჩართულ დასაქმებულებს თავიანთი შეხედულებისამებრ უნდა შეეძლოთ ერთი საპენსიო ფონდიდან მეორეში საკუთარი ანგარიშების გადატანა. ამის გამო კომპანიები მუდმივად კონკურენციაში იქნებიან, შესაბამისად უფრო მეტი შემოსავლის მიღებას შეეცდებიან ინვესტიციებიდან, კლიენტებს კი მომსახურების უფრო მაღალ ხარისხსა და დაბალ საკომისიოს შესთავაზებენ.
26. საქართველოში საპენსიო რეფორმის დანერგვის შემდეგ საპენსიო ფონდის მიერ აკუმულირებული თანხების ინვესტირება უნდა მოხდეს ადგილობრივ და საერთაშორისო ბაზრებზე. საინვესტიციო რეგულაციასა და დივერსიფიკაციასთან ერთად, მსგავსი მიდგომა თამაშობს მნიშვნელოვან როლს საპენსიო ფონდის მონაწილის საინვესტიციო რისკის დაცვის კუთხით და ასევე, ხელს უწყობს საინვესტიციო პორტფელის გრძელვადიან მომგებიანობას.
27. აუცილებელია სახელმწიფომ წარმართოს სათანადო საინფორმაციო-სარეკლამო კამპანია და განსაკუთრებული აქცენტი შესაბამის სეგმენტზე გააკეთოს. ამ კამპანიის წარმართვისას სახელმწიფომ მიზანშეწონილია გაითვალისწინოს, რომ ინოვაციის (ამ შემთხვევაში საპენსიო რეფორმის) გასავრცელებლად დიდი მნიშვნელობა აქვს მათ ნაცნობ-მეგობრებს, ავტორიტეტის მქონე იმ ადამიანებთან პირად კომუნიკაციებს, რომლებმაც უკვე აითვისეს სიახლე და პირადი კონტაქტის საფუძველზე შეუძლიათ გაუზიარონ გამოცდილება რომ მათაც მიიღონ სიახლე.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. აბრალავა ა., გელაშვილი ნ., საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური სისტემის პერსპექტიული ხედვა. ჟ. ეკონომიკა. 10-12. 2007.
2. აბრალავა ა., გელაშვილი ნ., „საქართველოს სოციალურ- ეკონომიკური სისტემის პერსპექტიული ხედვა“, ჟ. ეკონომიკა.
3. ანთაძე ც., „სოციალური სფეროს რეფორმირების ძირითადი შედეგები“, ჟ. სოციალური ეკონომიკა. 2006
4. არეშიძე ლ, შონია ნ, ღვთაძე გ. სადაზღვევო საქმე, ქუთაისი 2005
5. „აღმოსავლეთის პარტნიორობა“ და საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური პოლიტიკა, ეკონომიკის პრობლემების კვლევის ცენტრი, თბილისი 2011
6. ბასილია თ., სილაგაძე ა., ჩიკვაძე თ. პოსტსოციალისტური ტრანსფორმაცია. საქართველოს ეკონომიკა XXI საუკუნის მიჯნაზე. თბ. 2001.
7. ბახტაძე ლ. ცხოვრების დონე და სოციალური დიფერენციაცია საბაზრო ეკონომიკაზე გარდამავალ პერიოდში. ჟ. სოციალური ეკონომიკა. 16. 2005.
8. ბენიძე ნ, შონია ნ, ბიწაძე ჯ. რისკები და დაზღვევა, თბილისი 2010
9. ბუკია ს. საქართველოში სოციალური დაზღვევის სისტემის გაუმჯობესების მიმართულებები. ჟ. სოციალური ეკონომიკა. 14. 2006.
10. ბუკია ს. სოციალური უზრუნველყოფის ცნების მართებული გაგებისთვის. ჟ. სოციალური ეკონომიკა. 13. 2006.
11. ბუკია ს. სოციალური დაცვის სისტემა გარდამავალ პერიოდში. ჟ. სოციალური ეკონომიკა. 15. 2005.
12. ბუკია ს. სოციალური პოლიტიკის თავისებურებანი გარდამავალ პერიოდში. ჟ. სოციალური ეკონომიკა. 16. 2005.
13. ბუკია ს. საქართველოს მოსახლეობის სოციალური დაცვის სისტემა. ჟ. სოციალური ეკონომიკა. 12. 2005.
14. გელიტაშვილი ნ. სოციალური დაცვის ევროპული სისტემა და საქართველო. ჟ. სოციალური ეკონომიკა. 16. 2006.

15. გელიტაშვილი ნ. ევროპული ინტეგრაცია და სოციალური პოლიტიკის ძირითადი მიმართულებები. თბ. «ლეგა». 2008.
16. გოგოხია მ. მოსახლეობის სოციალური დაცვის მექანიზმის სრულყოფისათვის ეკონომიკის რეფორმირების პირობებში. ჟ. სოციალური ეკონომიკა. 16. 2005.
17. გრიშკაშვილი ა. საპენსიო სისტემის ორგანიზაციის უცხოური გამოცდილება, ჟ.სოციალური ეკონომიკა. 14. 2000.
18. გრიშკაშვილი ა. გზა ევროკავშირისაკენ. კანდიდატი ქვეყნების ეკონომიკური მდგომარეობის ზოგადი დახასიათება. თბ. 2003.
19. გრიშკაშვილი ა. გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნები და ევროპული ინტეგრაცია. თბ. 2005.
20. „დემოგრაფიული ვითარება საქართველოში“ სტატისტიკური კრებული, თბილისი 2015
21. დოკუმენტაცია საქართველოში ევროკომისიის წარმომადგენლობის ოფიციალური ვებ-გვერდიდან. <http://www.delgeo.ec.europa.eu>
22. ვეკუა დ. სოციალური დაზღვევის სისტემის ჩამოყალიბების ტენდენციები და განვითარების პერსპექტივები საქართველოში. დისერტაცია. ეკ. მეცნ. კანდ. საქართველოს მეცნიერებათა აკადემია. თბ. 1999.
23. ვეკუა დ. „პოსტსაბჭოურ ქვეყნებში სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის სრულყოფის ზოგიერთი მაკროეკონომიკური პრობლემა“, ჟ. სოციალური ეკონომიკა. 2003
24. ვერულავა თ. „ჯანმრთელობის კერძო დაზღვევა“ Health Economic and Insurance Journal, 12 ივლისი. 2010
25. თოდუა გრ. ინდივიდუალიზმი და სოციალურ-ეკონომიკური პროგრესი. ჟ. «სოციალური ეკონომიკა». 15. 2007.
26. თურნავა ნ. სახელმწიფო პოლიტიკის პრიორიტეტები სიღარიბის დაძლევის ასპექტით. ჟ. სოციალური ეკონომიკა. 13. 2002.
27. კაკაშვილი ნ. დაზღვევა საქართველოს საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლის პირობებში. დისერტაცია. ეკ. მეცნ. კანდ. თბ. 1998.

28. კაკულია რ. ეკონომიკური თეორიის ზოგიერთი აქტუალური პრობლემა და განვითარებადი ქვეყნები. «საბაზრო ეკონომიკის ფორმირებისა და ფუნქციონირების პრობლემები საქართველოში». შრომების კრებული. ტ.2. თბ. 1997.
29. კვარაცხელია ლ. სოციალური პოლიტიკა – საქართველოს ეკონომიკის ორიენტირი თუ სავალალო შედეგი. ჟ. მაკრო-მიკრო ეკონომიკა. 17-8. 2003.
30. კოპლატაძე ი. საპენსიო ფონდების როლი მაკროეკონომიკურ რეგულირებაში საბაზრო ეკონომიკაზე გარდამავალ პერიოდში (საქ. მაგალითზე). თბ. 2000.
31. კურატაშვილი ა. ხალხის სოციალურ-ეკონომიკური ინტერესების უზენაესობის თეორია და მისი რეალიზაციის პრობლემები. ჟ. ეკონომიკა. 17-9. 2007.
32. კუტუბიძე კ. გარდამავალი პერიოდის სოციალური პოლიტიკა. ჟ. «სოციალური ეკონომიკა». 16. 2003.
33. ლობჯანიძე ვ. სახელმწიფოს სოციალური პოლიტიკა და შემოსავლების ფორმირება. თბ. «ლამპარი». 2006.
34. მაღლაკელიძე-ხომერიკი მ. მოსახლეობის სოციალური დაცვის სისტემა საქართველოში. ჟ. სოციალური ეკონომიკა. 13. 2004.
35. მაქაცარია ნ. სოციალურად ორიენტირებული შერეული ეკონომიკა – მაღალგანვითარებული საზოგადოების არჩევანი. ჟ. სოციალური ეკონომიკა. 15.2004.
36. მენქიუ გრ. ეკონომიკის პრინციპები. დიოგენე. თბ. 2008.
37. მესხია ი. სიღარიბის დაძლევა, როგორც სოციალური უსაფრთხოების მთავარი ინდიკატორი. ჟ. სოციალური ეკონომიკა. 15. 2000.
38. მესხია ი, გაბელაშვილი კ. მოსახლეობის ცხოვრების დონე (ანალიზი და პროგნოზები) თბილისი 2004.
39. მესხია ი, გაბელაშვილი კ. საქართველოს საბიუჯეტო სისტემა, თბილისი 2010
40. მექვაბიშვილი ე. «ახალი ეკონომიკა» – გლობალიზაციის პროდუქტი და ფაქტორი. ჟ. სოციალური ეკონომიკა. 11. 2008.
41. მუსაშვილი გ. შემოსავლების სამართლიანი განაწილების შესახებ. ჟ. ეკონომიკა. 15. 2001.

42. ნაკაშიძე ჯ. სამხრეთ კავკასიის ქვეყნებისა და ევროკავშირის ურთიერთობის ზოგიერთი საკითხი. ჟ. ეკონომიკა. 17. 2001.
43. პაპავა გ. საბაზრო ეკონომიკაზე საქართველოს გადასვლის საფუძვლები. თბ. «ენა». 1991.
44. პაპავა ვლ. «ეკონომიკური რეფორმის ქართული მოდელი: «შოკური თერაპიიდან» – სოციალურ სტიმულირებამდე». გაზ. «ეკონომიკური რევიუ». ივლისი. 14. 1995.
45. პაპავა ვლ. საქართველო საბაზრო ეკონომიკის გზაზე. თბ. «მეცნიერება».1995.
46. პაპავა ვლ., ხადური ნ. მაკროეკონომიკური პროგნოზირებისა და დაგეგმვის თავისებურებანი პოსტკომუნისტურ საქართველოში. ჟ. სოციალური ეკონომიკა. 16. 2007.
47. პაჭკორია ლ. სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის სრულყოფისათვის. ჟ. სოციალური ეკონომიკა. 16. 2004.
48. სამადაშვილი ზ. საქართველოს მოსახლეობის ცხოვრების დონის ზოგიერთი სტატისტიკური მაჩვენებლები. ჟ. ეკონომიკა. 11-2. 2002.
49. საჭიროა თუ არა საპენსიო რეფორმა - გლობალური და ქართული პერსპექტივა. 2013 <http://www.eprc.ge/admin/editor/uploads/files/sapensio%20reporma WEB 2.pdf>
50. სამთავრობო პროგრამა „ძლიერი, დემოკრატიული და ერთიანი საქართველოსთვის“ მაისი, 2015. http://gov.ge/files/53185_53185_636375_mtavrobis_programa_27.12_.15.pdf
51. საქართველოს საპენსიო რეფორმა - არსებული სოციალური საპენსიო სისტემის მოდიფიკაცია და კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, ანგარიში მარტი 2016. http://www.economy.ge/uploads/meniu_publicaciebi/ouer/Goverment_Report_on_pensions_Final_GEO.pdf
52. საქართველოს კონსტიტუცია. www.parliament.ge
53. საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია „საქართველო 2020 „ (პროექტი) საქართველოს მთავრობა, ნოემბერი 2013

54. უგლავა დ. „საპენსიო სისტემების რეფორმა განვითარებულ ქვეყნებში“ აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი. თანამედროვე განვითარების ეკონომიკური, სამართლებრივი და სოციალური პრობლემები. მეორე საერთაშორისო კონფერენცია. 29-30 სექტემბერი, 2017. ქუთაისი გვ 103-104;
55. უგლავა დ., „საქართველოში მიმდინარე საპენსიო რეფორმა“, ჟურნალი ეკონომიკა 3-4, თბილისი 2017 გვ 6-17;
56. უგლავა დ., „სოციალური დაცვის სისტემა და მისი განვითარების ტენდენციები საქართველოში“, ჟურნალი ეკონომიკა 1, თბილისი, 2017, გვ. 32-55;
57. უგლავა დ., „სახელმწიფო და კერძო საპენსიო სისტემები, მათი განვითარების პერსპექტივები საქართველოში“ აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტის მოამბე, 2016 N1(7), ქუთაისი, გვ. 55-65;
58. უგლავა დ., „საპენსიო სისტემის რეფორმირების საკითხები საქართველოში“ საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი, აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი. მეოთხე საერთაშორისო ეკონომიკური კონფერენცია - IEC – 2016. ეროვნული ეკონომიკის განვითარების მოდელები: გუშინ, დღეს, ხვალ. ბიზნეს ინჟინერინგი N 3, 2016. თბილისი გვ 143-146.
59. უროტაძე ჯ. „საპენსიო სისტემები, განვითარების მოლოდინები და ტენდენციები“ ახალგაზრდა მკვლევართა ჟურნალი N 3 ივლისი 2016, თბილისი, <http://jyr.tsu.ge/index.php/Hoome/ebaut/ge/5/3>
60. უფლისაშვილი გ., „საპენსიო რეფორმის პერსპექტივები საქართველოში“ <file:///D:/%E1%83%93%E1%83%98%E1%83%A1/UplisashviliGurami.pdf>
61. ყუფუნია გ. საქართველოში მიმდინარე ეკონომიკური რეფორმების ზოგადი
62. დახასიათება. ჟ. სოციალური ეკონომიკა. 14. 2003წ.
63. შელია მ. საპენსიო სისტემა სრულყოფას საჭიროებს. ჟ. სოციალური ეკონომიკა. 15. 2000წ.
64. ცერცვაძე ა., პატარაია კ., ჭელიძე ვ. დაზღვევა, როგორც სოციალური დაცვის ეფექტიანი საშუალება. 14-6. 1998.
65. ჭითანავა ნ. გარდამავალი პერიოდის სოციალურ-ეკონომიკური პრობლემები. III ნაწ. თბ. 2002.

66. ჭიკაიძე ნ, თუთიშვილი ნ. „საქართველოს სოციალური დაცვის სისტემა და მისი თავსებადობა ევროპულ მოდელთან“, საქართველოს ტექნიკური უნივერსიტეტი, აკაკი წერეთლის სახელმწიფო უნივერსიტეტი. მეოთხე საერთაშორისო ეკონომიკური კონფერენცია - IEC - 2016. ეროვნული ეკონომიკის განვითარების მოდელები: გუმინ, დღეს, ხვალ. ბიზნეს ინჟინერინგი N 3, 2016. თბილისი გვ 113-117.
67. ჯანელიძე ნ. სოციალური ინვესტირების თანამედროვე ფორმები საქართველოში, ქუთაისი 2013.
68. ჯგერენაია ე. „სოციალური დაცვისა და სოციალური უზრუნველყოფის სისტემა“ „აღმოსავლეთის პარტნიორობა“ და საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური პოლიტიკა, ეკონომიკის პრობლემების კვლევის ცენტრი, თბილისი 2011 გვ 78-98.
69. Adam H. Wirtschaftspolitik und Regierungssystem der Bundesrepublik Deutschland. Leske+Budrich Verlag. Wiesbaden. 1995.
70. Beirweller A. Soziale Sicherheit als Grundrecht in der EU: unter besonderer Berücksichtigung des Art. 34 der Charta der Grundrechte der EU. Bund-Verlag. Frankfurtam Main. 2007.
71. Baßeler U., Heinrich J., Utecht B. Grundlagen und Probleme der Volkswirtschaft. Schäffer- Poeschel Verlag. Stuttgart. 2006.
72. Beschäftigung, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit - EU- Kommission.
73. Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Europäischer Verfassungsvertrag. www.bmas.de
74. Das Europäische Sozialmodell im 21. Jahrhundert. Friedrich-Ebert-Stiftung. Diskussionspapier. Bonn. 2005.
75. Deutscher Gewerkschaftsbund. Bundesvorstand. Arbeitsgruppe Europa. Halbzeitbilanz der Lissabon- Strategie der Europäischen Union. <http://www.labournet.de>
76. Destatis (Statistisches Bundesamt Deutschland). www.destatis.de 2008.
77. Deutscher Bundestag. 14. Wahlperiode; Global Governance. <http://www.bundestag.de>

78. Dingeldey, I. Aktivierender Wohlfahrtsstaat und sozialpolitische Steuerung. Aus Politik und Zeitgeschichte. 2006.
79. EUROPA - Das Portal der Europäischen Union. http://europa.eu/index_de.htm
80. Keith P. Ambachtsheer Pension Revolution_ A Solution to the Pensions Crisis. March 2007
81. Pension schemes and „Pillars” Working Group „Social Protection” February 2003, France <file:///D:/%E1%83%93%E1%83%98%E1%83%A1/021703.pdf>
82. The World Bank Pension Conceptual Framework
[file:///D:/%E1%83%93%E1%83%98%E1%83%A1/dia/The%20World%20Bank%20Pension%20\(2\)%20\(1\).pdf](file:///D:/%E1%83%93%E1%83%98%E1%83%A1/dia/The%20World%20Bank%20Pension%20(2)%20(1).pdf)
83. The Employment-Based Pension System: Evolution or Revolution? ERBI – Employee Benefit Research Institute, EBRI Notes, July 2006, Vol. 27, No. 7
<file:///D:/%E1%83%93%E1%83%98%E1%83%A1/dia/SSRN-id920630.pdf>
84. Coleman J.W., Donald C. Social Problems. 5-th. ed. New York. Harper Collins. 1993.
85. Cunningham W.V. Minimum Wages and social Policy. Washington. World Bank. 2007.
86. European Commission. Social Protection in Europe. Directorate General Employment, Industrial Relations and Social Affairs. Luxembourg. 1995. www.eu-kommission.com
87. Inclusive states: Social Policy a structural inequalities. Washington. World Bank. 2008.
88. Foerster, M. F., Mira M.. Income distribution and poverty in OECD countries in the second half of the 1990s. OECD Social, Employment and Migration Working Paper 22. Paris. 2005.
89. Hinshaw R. The world Economy in Transition. What leading Economists Think. Cheltenham. Edward Elgar. 1996.
90. Kennett P.: Comparative Social Policy: Theory and Research (Introducing Social Policy). 2001.
91. OECD (2013), Pensions at a Glance 2013: OECD AND G20 INDICATORS
<http://www.oecd.org/pensions/public-pensions/OECDPensionsAtAGlance2013.pdf>

92. OECD (2015), Pensions at a Glance 2015: OECD AND G20 INDICATORS, http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issues-migration-health/pensions-at-a-glance-2015_pension_glance-2015-en#.WdJ1w1uCzIU
93. Peter H. Lindert. Social Spending and Economic Growth Since the Eighteenth Century. Cambridge University Press, New York. 2004
94. Social Security Committee. Pensioner Poverty. Select Committee on Social Security. House of Commons, Seventh Report. HMSO. London. 2000.
95. Uglava D. „, Global pension crisis and reform challenge in Georgia” 12th International Academic Conferencen“. Social Sciences for Regional Development 2017”. 20.10.-21.10.2017. Daugavpils University. Daugavpils, Latvia
96. Организация объединённых наций. Всеобщая декларация прав человека, <http://www.un.org/russian/documen/declarat/declhr.htm>
97. Социальное государство. Краткий словарь-справочник. Академия труда и социальных отношений. Москва. 2002.
98. Социальное страхование и социальная защита. Доклад Генерального Директора. Международная Конференция Труда. – Женева. МБ. 1997, С. 30-32.
99. Стиглиц Дж. Многообразные инструменты, шире цели: движение к поствашингтонскому консенсусу. Ж. «Вопросы экономики». 1998. №8. С.34.
100. Тоффлер Э. Третья волна. Москва. Профиздат. 2000.
101. Каспарьянц Надежда Михайловна, Сущность и содержание системы пенсионного обеспечения, 2014

სასარგებლო წყაროები:

102. www.oecd.org ეკონომიკური თანამშრომლობის და განვითარების ორგანიზაციის ვებგვერდი
103. <http://www.economy.ge> საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო
104. www.parliament.ge საქართველოს პარლამენტის ვებგვერდი

105. www.statistics.ge საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ვებგვერდი
106. www.worldbank.org მსოფლიო ბანკის ვებგვერდი
107. <http://insurance.gov.ge/Page2.htm> სსიპ საქართველოს დაზღვევის სახელმწიფო ზედამხედველობის სამსახურის ვებგვერდი.
108. <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/> ევროსტატის ვებგვერდი
109. <http://www.zew.de/en/> Centre for European Economic Research ოფიციალური ვებგვერდი.