

ივანე ჯავახიშვილის სახ. თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი
სოციალურ და პოლიტიკურ მეცნიერებათა ფაკულტეტი
სადოქტორო პროგრამა: პოლიტიკის მეცნიერება

ჯაბა უროტაძე

სადისერტაციო ნაშრომი

საქართველოს საპენსიო პოლიტიკა და მსოფლიო გამოცდილება

სამეცნიერო ხელმძღვანელები:

ლაური ლეპიკი - ტაღინის უნივერსიტეტი, მმართველობის, სამართლისა და საზოგადოების სკოლა, ესტონეთის მოსახლეობის კვლევების ინსტიტუტი, წამყვანი მკვლევარი, სოციალურ მეცნიერებათა დოქტორი

კორნელი კაკაჩია - ივანე ჯავახიშვილის სახ. თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, პროფესორი, პოლიტიკურ მეცნიერებათა აკადემიური დოქტორი



თბილისი

2016

საქართველოს საპენსიო პოლიტიკა და მსოფლიო გამოცდილება

სარჩევი:

შესავალი	4
I თავი: კვლევის ინსტიტუციური, მეთოდოლოგიური და თეორიული საფუძვლები	10
1.1. კვლევის ინსტიტუციური ჩარჩო	10
1.2. კვლევის მეთოდოლოგია	13
1.3. კვლევის თეორიული ჩარჩო	16
II თავი: საპენსიო სისტემების მოდელები – მსოფლიო გამოცდილება	21
2.1. საპენსიო სისტემების მსოფლიო ისტორიული გამოცდილება - აგრარული საზოგადოებიდან საყოველთაო კეთილდღეობის სახელმწიფომდე	21
2.2. ესტონეთის საპენსიო სისტემა – შემთხვევის შესწავლა	38
2.3. საზღვარგარეთის ქვეყნების თანამედროვე საპენსიო სისტემების შედარებითი ანალიზი	50
2.4. საპენსიო სისტემების მდგრადობა და გამოწვევები	74
III თავი: საქართველოს საპენსიო სისტემის კვლევა: განვითარების ტენდენციები და მოლოდინები	78
3.1. დამოუკიდებელი საქართველოს საპენსიო პოლიტიკა	78
3.2. დემოგრაფიული და სოციალურ-ეკონომიკური ვითარება საქართველოში	88
3.2.1. დემოგრაფიული ვითარება საქართველოში	88
3.2.2. სოციალურ-ეკონომიკური ვითარება საქართველოში	93
3.3. საზოგადოებრივი აზრის კვლევა: საზოგადოების ინფორმირებულობა და დამოკიდებულება საპენსიო სისტემის მიმართ	96
3.3.1. თბილისის მოსახლეობის გამოკითხვა	97

3.3.1.1. თბილისის მოსახლეობის ინფორმირებულობა საპენსიო სისტემების შესახებ	97
3.3.1.2. თბილისის მოსახლეობის დამოკიდებულება საპენსიო სისტემების მიმართ	100
3.3.2. საქართველოს მოსახლეობის გამოკითხვა	110
3.3.2.1. საქართველოს მოსახლეობის ინფორმირებულობა საპენსიო სისტემების შესახებ	113
3.3.2.2. საქართველოს მოსახლეობის დამოკიდებულება საპენსიო სისტემების მიმართ	117
3.4. კვლევის თეორიული კონცეპტუალიზაცია	133
3.5. საპენსიო სისტემების ალტერნატიული მოდელები – შედარებითი ანალიზი	143
დასკვნა	159
ბიბლიოგრაფია	164
დანართები	176

შესავალი

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

მსოფლიოში, განსაკუთრებით კი განვითარებულ ქვეყნებში მიმდინარე მოსახლეობის დაბერების პროცესის¹ გამო განსაკუთრებულ აქტუალობას იძენს ამ ქვეყნებში საპენსიო სისტემის მდგრადობის უზრუნველყოფის საკითხი. მსოფლიო ბანკის (2014) ანგარიშიდან გამომდინარე, განვითარებული ქვეყნების უდიდეს ნაწილში ხანდაზმულთა მზარდი რაოდენობის გამო საპენსიო უზრუნველყოფის ხარჯების მნიშვნელოვანი ზრდა არის მოსალოდნელი, რაც დამატებითი წნეხი იქნება სახელმწიფო ბიუჯეტზე და გადასახადის გადამხდელებზე (რადგან მზარდი ხარჯების დასაფარად შესაძლებელია, რომ გადასახადების გაზრდა გახდეს საჭირო) და გააუარესებს მოქალაქეების სოციალურ-ეკონომიკურ მდგომარეობას. იმისათვის, რომ მომავალში ამ ქვეყნების საპენსიო სისტემებმა შეძლონ პენსიების არსებული დონის შენარჩუნება, საჭიროა საპენსიო სისტემის რეფორმირების გზების ძიება.

მოსახლეობის დაბერების პროცესი საქართველოშიც მიმდინარეობს და საპენსიო ასაკის მოსახლეობის ხვედრითი წილი მომავალში მნიშვნელოვნად გაიზრდება, შესაბამისად, გაიზრდება წნეხი სახელმწიფო ბიუჯეტზე და საპენსიო უზრუნველყოფის ალტერნატიული წყაროს შექმნის გარეშე, მნიშვნელოვნად გართულებს ხანდაზმული პირის უზრუნველყოფა ღირსეული ცხოვრებისათვის აუცილებელი ოდენობის პენსიით მხოლოდ ბიუჯეტის ხარჯზე.

ამჟამად, საქართველოში მოქმედებს გადანაწილებითი საპენსიო სისტემა, რომლის მიხედვით, დღევანდელი დასაქმებული იხდის გადასახადებს დღევანდელი პენსიონერის სოციალური უზრუნველყოფისთვის. მოსახლეობის საპენსიო უზრუნველყოფა ხორციელდება მხოლოდ სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, რომლის მნიშვნელოვანი ნაწილი იხარჯება ასაკით პენსიებზე.

¹ მოსახლეობის დაბერების პროცესის თაობაზე ანგარიში „World Population Ageing 2013“ გამოსცა გაერომ 2013 წელს

სადისერტაციო კვლევის აქტუალობა: საქართველოს დემოგრაფიული მდგომარეობის ტიპის ქვეყნებისთვის, რომელსაც ახასიათებს ერის დაბერების მკვეთრად გამოხატული ტენდენცია, საპენსიო სისტემის გამართული ფუნქციონირება წარმოადგენს ქვეყნის განვითარების ერთ-ერთ უმთავრეს წინაპირობას. არსებული დინამიკიდან გამომდინარე ქვეყანაში მიმდინარე მოსახლეობის დაბერების პროცესი, მომავალში მნიშვნელოვნად გაართულებს ხანდაზმულთა მაღალი პენსიებით უზრუნველყოფას. ამიტომ, მნიშვნელოვანია მოხდეს საპენსიო სისტემის რეფორმირება, რათა საფრთხე არ შეექმნას ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკურ განვითარებას.

ლიტერატურის მიმოხილვა:

თანამედროვე მსოფლიოში სახელმწიფოების უმრავლესობა აღიარებს მოქალაქეთა სოციალურ უფლებებს (Marshall, 1998) და მათი უზრუნველყოფის მიზნით სოციალური დაცვის სისტემას ქმნის. სოციალური დაცვის სისტემა სხვადასხვა კომპონენტებისაგან შედგება, რომელთა შორის საპენსიო სფერო გამორჩეულ ადგილს იკავებს. საპენსიო თემაზე მსჯელობა კიდევ უფრო აქტუალური ხდება მსოფლიოში მიმდინარე მოსახლეობის დაბერების პროცესის გამო. მსოფლიო ბანკის მიერ 1994 წლის (The World Bank, 1994) ანგარიშის მიხედვით, მსოფლიოში მიმდინარე მოსახლეობის დაბერების პროცესის შედეგად, როდესაც პენსიონერთა წილი მოსახლეობაში თანდათან გაიზრდება, მხოლოდ სახელმწიფო გადანაწილებითი საპენსიო სისტემა (პირველი სვეტი) ვეღარ შეძლებს პენსიონერთა უზრუნველყოფას სასურველი ოდენობის პენსიებით, ამიტომ რეკომენდებულია სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა, რომელიც უნდა გახდეს საპენსიო უზრუნველყოფის ძირითადი წყარო, ხოლო სახელმწიფო პენსია სიღარიბის შემცირებისკენ იქნება ორიენტირებული. ამით მოხდება რისკის დივერსიფიცირება და საპენსიო უზრუნველყოფა არ იქნება დამოკიდებული მხოლოდ გადანაწილებით, ან ნებისმიერ, სხვა ერთსვეტიან სისტემაზე.

მომდევნო წლებში რამდენიმე მეცნიერმა (უორენ მაკგილივრეი (McGillivray, 1996), კატარინა მიულერი (Muller, 1999)) გააკრიტიკა აღნიშნული ნაშრომი. კრიტიკა ძირითადად ეხებოდა შემდეგ საკითხებს: მეორე სვეტის პენსიების ოდენობა დამოკიდებულია საინვესტიციო მოგებაზე, რაც დიდი რისკია დასაქმებულისთვის, რადგან ეკონომიკური კრიზისის პირობებში საინვესტიციო მოგება შეიძლება იყოს

უარყოფითი და მან შეიძლება დაკარგოს დანახოვის მნიშვნელოვანი ნაწილი; განვითარებად ქვეყნებში კაპიტალის ბაზარი სუსტადაა განვითარებული, რაც ხელს შეუშლის ინვესტიციების დივერსიფიკაციას და შესაბამისად, სისტემის მომგებიანობას; ახალ სისტემაზე გადასვლამ შეიძლება გამოიწვიოს დეფიციტი გადანაწილებით საპენსიო სისტემაში, რადგან თუ შენატანების ნაწილი მიემართება მეორე სვეტში, პირველ სვეტს დააკლდება რესურსები და სახელმწიფოს გარდამავალ ეტაპზე მოუწევს დამატებითი საბიუჯეტო რესურსების მოძიება მიმდინარე საპენსიო ვალდებულებების დასაფარად.

2014 წელს მსოფლიო ბანკმა გამოსცა ნაშრომი, რომელიც იგივე თემას ეხება და აანალიზებს საპენსიო სფეროში განვითარებულ მოვლენებს და იმ პრობლემებს, რომლებიც არსებობს საპენსიო სისტემებში. ძირითადად განხილულია იგივე პრობლემა (მოსახლეობის დაბერება), რომელშიც პირველ ნაშრომში იყო საუბარი. ერთ-ერთი მთავარი რეკომენდაცია ამ შემთხვევაშიც არის დაგროვებითი სისტემის განვითარება და მრავალსვეტიანი საპენსიო სისტემის ჩამოყალიბება, ოღონდ, ამჯერად არ არის საუბარი სავალდებულო კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვის აუცილებლობაზე, ერთ-ერთ ალტერნატივად რეკომენდებულია ავტომატური ჩართვის (ამ ტიპის სისტემაზე დაწვრილებით ქვემოთ გვექნება საუბარი) კერძო დაგროვებითი საპენსიო სქემის ამოქმედება, რომელიც წარმატებით მუშაობს დიდ ბრიტანეთსა და ახალ ზელანდიაში.

სხვადასხვა ქვეყნის საპენსიო სისტემების ანალიზის კუთხით მნიშვნელოვანია ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (Organisation for Economic Co-operation and Development - OECD) პერიოდული პუბლიკაციები, ამ ორგანიზაციაში შემავალი სახელმწიფოების საპენსიო სისტემების შესახებ. ბოლო ანგარიში გამოიცა 2015 წელს (OECD, 2015a).

თეორიული კუთხით, მნიშვნელოვანი ნაშრომები აქვთ ლაური ლეპიკს (2006), კატარინა მიულერს (1999), პოლ პირსონს (1996 და 2000), სიმონ გრიმაიზენს (2004), აგნეშკა ჩლონ დომინჩაკს და მარეკ მორას (2003), იორგენ გულ ანდერსენს (2001), ფრანკ ბიონკერს (2005). ავტორები ცდილობენ სხვადასხვა თეორიების გამოყენებით ახსნან, თუ რა ფაქტორები იწვევენ პოლიტიკის ცვლილებას საპენსიო სფეროში. აღნიშნულთან დაკავშირებით დაწვრილებით პირველ თავში გვექნება საუბარი.

ბოლო წლებში საქართველოს საპენსიო სისტემის რეფორმასთან დაკავშირებული რამდენიმე კვლევა განხორციელდა: USAID-ის ხელშეწყობით - „სავალდებულო დაგროვებითი პენსია და საპენსიო რეფორმა“ (Balbin & Darchia, 2012), იოსებ არჩვაძისა და ნათია არჩვაძის მიერ - „მოსახლეობის დემოგრაფიული დაბერება და საპენსიო სისტემის ოპტიმიზაციის პრობლემები“ (არჩვაძე & არჩვაძე, 2012), „ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევის ცენტრის“ მიერ - „საჭიროა თუ არა საპენსიო რეფორმა?“ (ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევის ცენტრი, 2013). მათი ავტორები მიუთითებენ საპენსიო რეფორმის განხორციელების საჭიროებაზე და რეკომენდაციას უწევენ სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვას საქართველოში. ასევე აღსანიშნავია დავით ვეკუას და ირაკლი ვეკუას ნაშრომი „საქართველოში სოციალური დაზღვევის სისტემის მაკროეკონომიკური რეგულირების გზები და მიმართულებები“, სადაც განხილულია საქართველოში სოციალური დაზღვევის სისტემის მოდერნიზაციისა და განვითარებისთვის საჭირო გზები, ჩამოყალიბებულია წინადადებები კერძო და ნებაყოფლობითი სოციალური დაზღვევის სისტემის მოდერნიზაციასთან მიმართებაში (ვეკუა & ვეკუა, 2013). 2016 წელს საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს მიერ მსოფლიო ბანკის მხარდაჭერით მომზადდა საპენსიო რეფორმის ანგარიში, რომელსაც ქვემოთ განვიხილავთ (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2016).

კვლევის მიზანი: საპენსიო პოლიტიკის ალტერნატივების გაანალიზება და საქართველოსთვის ოპტიმალური საპენსიო სისტემის შერჩევა.

საკვლევი შეკითხვა: როგორია საქართველოსთვის ოპტიმალური და მდგრადი საპენსიო სისტემა, რომელიც დააბალანსებს საზოგადოების მოლოდინებს და სოციალურ-ეკონომიკურ მდგომარეობას?

ამ მიზნის მისაღწევად გადაიჭრა შემდეგი ამოცანები:

- მსოფლიოში საპენსიო სისტემების დანერგვისა და განვითარების ისტორიის, საპენსიო უზრუნველყოფის სფეროში ამჟამინდელი ვითარებისა და მომავლის გამოწვევების შესწავლა და შედარებითი ანალიზი;
- საპენსიო სისტემების შესწავლა სხვადასხვა ქვეყნის მაგალითზე;
- საქართველოს და საზღვარგარეთის ქვეყნების სოციალურ-ეკონომიკური და დემოგრაფიული ვითარების შესწავლა;

- საპენსიო რეფორმასთან დაკავშირებით საქართველოს ხელისუფლების გეგმების განხილვა;
- მოქმედი საპენსიო სისტემის რესურსული პოტენციალის შესწავლა;
- მოქმედი საპენსიო სისტემის ნაკლოვანებების გამოვლენა და იმ უარყოფითი შედეგების დადგენა, რასაც გამოიწვევს ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარებისთვის არსებული საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემის შენარჩუნება;
- საპენსიო რეფორმის განხორციელების ხელშემწყობი და ხელშემშლელი ფაქტორების გამოვლენა;
- ამჟამად არსებული და ალტერნატიული საპენსიო სისტემების მიმართ საქართველოს საზოგადოების დამოკიდებულებისა და ინფორმირებულობის შესწავლა;
- საპენსიო უზრუნველყოფის სხვადასხვა საკითხების შესახებ ექსპერტთა მოსაზრებების შესწავლა;
- კონკრეტული რეკომენდაციების შემუშავება.

ნაშრომში ასევე განხილულია ქვეყანაში სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვის მიზანშეწონილობა, როგორც პენსიონერთა სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესების საშუალება; გამოვლენილია მოქმედ საპენსიო სისტემაში არსებული პრობლემები – მათი აქტუალობა და სიმწვავე; გამოვლენილია ის უარყოფითი შედეგები, რასაც გამოიწვევს არსებული საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემის შენარჩუნება ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარებისთვის; დასახულია პრობლემის გადაჭრის ალტერნატიული გზები; წარმოდგენილია რეკომენდაციები შერჩეული ალტერნატივის განსახორციელებლად.

ნაშრომში გამოყენებული ძირითადი თეორიები: ისტორიული ინსტიტუციონალიზმის, აქტორზე ცენტრირებული ინსტიტუციონალიზმის, იდეაციური მიდგომისა და ინოვაციის გავრცელების თეორიები.

კვლევის მეთოდები: ნაშრომში გამოყენებულია თეორიული და ემპირიული კვლევის მეთოდები.

თეორიული – ლიტერატურის ანალიზი, დოკუმენტების ანალიზი, მეორადი ინფორმაციის ანალიზი და შემთხვევის შესწავლა – კვლევა ჩატარებულია

საქართველოში და მსოფლიოში მოქმედი საპენსიო უზრუნველყოფის სფეროს მარეგულირებელი ნორმატიული აქტების, დაგროვებითი საპენსიო სისტემის სფეროში საერთაშორისო გამოცდილების, ქვეყანაში კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის განვითარების ტენდენციების, აგრეთვე საქართველოში არსებულ დემოგრაფიულ და სოციალურ-ეკონომიკურ მდგომარეობაზე სტატისტიკური მონაცემების შეგროვებისა და შედარებითი ანალიზის საფუძველზე.

ემპირიული - თვისებრივი და რაოდენობრივი კვლევის მეთოდები: დოკუმენტების ანალიზი, ექსპერტთა აზრის შესწავლა სიღრმისეული ინტერვიუს გამოყენებით, საზოგადოებრივი აზრის კვლევა პირისპირ ინტერვიუს გამოყენებით.

რაოდენობრივი კვლევის ემპირიული მონაცემები დამუშავდა სტატისტიკური პაკეტის - SPSS 19.0 - საშუალებით. მონაცემთა ანალიზის მეთოდები: ერთგანზომილებიანი სტატისტიკა, კორელაცია და რეგრესია, ფაქტორული ანალიზი.

კვლევის მეცნიერული სიახლე:

1. საქართველოში საპენსიო სისტემის შესახებ მანამდე ჩატარებული კვლევების უმეტესობა სამთავრობო და საერთაშორისო ორგანიზაციების მხარდაჭერით განხორციელდა. არსებობს სხვა დამოუკიდებელი კვლევებიც. ნაშრომის მეცნიერული სიახლე სწორედ ისაა, რომ პირველად განხორციელდა საკითხის კომპლექსური შესწავლა – დოკუმენტების შედარებითი ანალიზი, სოციოლოგიური გამოკითხვის შედეგების ინტერპრეტაცია სხვადასხვა მოდელბთან მიმართებაში, დაგროვებითი საპენსიო სისტემის უპირატესობის დასაბუთება;

2. განხორციელდა მსოფლიო საპენსიო სისტემების კომპლექსური შესწავლა და შედარებითი ანალიზი;

3. სამომავლო დემოგრაფიული, სოციალურ-ეკონომიკური და ფისკალური ვითარების ანალიზის შედეგად გამოვლინდა ის უარყოფითი შედეგები, რასაც გამოიწვევს ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარებისთვის არსებული საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემის შენარჩუნება;

4. ნაშრომში წარმოდგენილია ეკონომიკური გათვლები, თუ რა შედეგი შეიძლება გამოიწვიოს სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვამ საბიუჯეტო შემოსავლებთან და საპენსიო სისტემის მომგებიანობასთან მიმართებაში;

5. საზოგადოებრივი აზრის კვლევის და თეორიული ჩარჩოს გამოყენებით გამოვლენილი საპენსიო რეფორმის ხელშემწყობი და ხელშემშლელი ფაქტორების, ასევე საზღვარგარეთის ქვეყნების და საქართველოს საპენსიო სისტემების, მათი დემოგრაფიული და სოციალურ-ეკონომიკური ვითარების შედარებითი ანალიზის საფუძველზე, მოხდა გამოკვლეული საპენსიო მოდელების რანჟირება სარგებლისა და დანაკარგის მაჩვენებლების მიხედვით და შერჩეულ იქნა საქართველოს საპენსიო სისტემის ოპტიმალური მოდელი.

ნაშრომის პრაქტიკული მნიშვნელობა:

1. ნაშრომი დამოუკიდებელი მკვლევრის თვალსაზრისია და პოლიტიკური დოკუმენტისგან განსხვავებით, იძლევა პრაქტიკულ და მიუკერძოებელ რეკომენდაციებს;

2. ნაშრომი დაეხმარება ხელისუფლებას საქართველოს საპენსიო პოლიტიკის დაგეგმვაში, საქართველოს საპენსიო სისტემის ოპტიმალური მოდელის შემუშავებასა და განვითარების გზების განსაზღვრაში;

3. ნაშრომი, როგორც სამეცნიერო წყარო, სასარგებლო იქნება ანალოგიური პრობლემატიკით დაინტერესებული მკვლევრებისათვის;

4. მასალის გამოყენება შესაძლებელია სასწავლო პროცესში უმაღლესი სწავლების სამივე საფეხურზე.

ნაშრომის სტრუქტურა და მოცულობა: დისერტაცია შედგება შესავლის, სამი თავის, დასკვნის, ლიტერატურის ჩამონათვალისა და დანართისგან.

დისერტაციის მოცულობაა ტექსტის 163 გვერდი, 7 ცხრილი და 27 გრაფიკი, 167 ლიტერატურის დასახელება, 3 დანართი

I თავი: კვლევის ინსტიტუციური, მეთოდოლოგიური და თეორიული საფუძვლები

1.1. კვლევის ინსტიტუციური ჩარჩო

საზოგადოებრივი ცხოვრება აწესებს ორგანიზების, რეგულირების განსხვავებულ ფორმებს, რომელიც ადგილს იჭერს ინსტიტუციურ ერთეულებში. ნორმების, წესების და კანონების შემოტანით ინსტიტუტები ქმნიან გარკვეულ ჩარჩოებს, რომელთა დაცვა და მანიფესტირება სავალდებულო ხდება.

მოსახლეობის სოციალური უზრუნველყოფისთვის ინსტიტუციური ჩარხები სხვადასხვა სფეროებს მოიცავს, მათ შორის საპენსიო სისტემასაც. განსხვავებული საზოგადოებები ქმნიან მათთვის ადაფტურ სადაზღვევო სისტემებს. აქედან გამომდინარე არსებობს საპენსიო სისტემის სხვადასხვა მოდელი, რომლებსაც ნაშრომში განვიხილავთ.

საპენსიო სისტემის სხვადასხვა მოდელის დახასიათება და ტერმინების განმარტება ძირითადად ეფუძნება მსოფლიო ბანკის მიერ 1994 წელს გამოცემულ ანგარიშს (The World Bank, 1994).

საპენსიო სისტემა შეიძლება იყოს გადანაწილებითი, ან დაგროვებითი.

გადანაწილებითი (pay as you go) საპენსიო სისტემის ფარგლებში, დღევანდელი დასაქმებულები იხდიან გადასახადებს დღევანდელი ხანდაზმულების საპენსიო უზრუნველყოფისთვის; სისტემა ეფუძნება თაობათა სოლიდარობის პრინციპს.

დაგროვებითი (funded) საპენსიო სისტემის ფარგლებში, საპენსიო შენატანები აკუმულირდება საპენსიო ფონდში დასაქმებულის სახელზე გახსნილ ანგარიშზე და ხდება ამ თანხის ინვესტირება სხვადასხვა ინსტრუმენტში (აქცია, ობლიგაცია, საბანკო დეპოზიტი, უძრავი ქონება და სხვა). თანხის გაცემა ხდება ამ ადამიანის პენსიაზე გასვლის შემდეგ. დაგროვებით საპენსიო სისტემაში მონაწილეობა შეიძლება იყოს სავალდებულო, ან ნებაყოფლობითი და შეიძლება იმართებოდეს სახელმწიფოს ან კერძო სექტორის მიერ;

საპენსიო სისტემის შემადგენელი ელემენტები – საპენსიო სქემები - შეიძლება იყოს ორი ტიპის:

1) სქემა, სადაც განსაზღვრულია შენატანების ოდენობა (Defined contribution pension scheme - DC) და პენსია დამოკიდებულია საპენსიო ფონდში მონაწილის (პირი, რომლის სასარგებლოდაც ხდება შენატანების განხორციელება და პენსიის გაცემა) ანგარიშზე შენატანების სახით დაგროვებული თანხებისა და საინვესტიციო მოგების ოდენობაზე;

2) სქემა, სადაც განსაზღვრულია გასაცემი პენსიის ოდენობა (Defined benefit pension scheme - DB) რომელიც დამოკიდებულია სამუშაო სტაჟზე და ხელფასზე, მაგრამ არაა დამოკიდებული დაგროვებული თანხებისა და საინვესტიციო მოგების ოდენობაზე; აქედან გამომდინარე საინვესტიციო რისკი დამსაქმებელზე გადადის. თუ საინვესტიციო მოგება დაგეგმილზე ნაკლები აღმოჩნდა, მაშინ სქემაში

გაჩნდება დეფიციტი და საპენსიო ვალდებულებების დასაფარავად კომპანიას დამატებითი რესურსების მოძიება მოუწევს, რაც ამცირებს კომპანიის მოგებას და საფრთხეს უქმნის მის კონკურენტუნარიანობას. თუ საპენსიო სქემის დამფუძნებელია სახელმწიფო, მაშინ დეფიციტის დასაფარავად სახელმწიფოს მოუწევს დამატებითი საბიუჯეტი სახსრების მოძიება.

მსოფლიოში მიღებულია საპენსიო სისტემის დაყოფა სვეტებად (ანუ ქვე-სისტემებად), როგორც წესი გამოყოფენ სამ სვეტს.

პირველი სვეტი არის სახელმწიფო გადანაწილებითი პენსია, რომელიც შეიძლება იყოს ორი ტიპის:

1) DB (Defined benefit pension scheme) სქემა: ფინანსდება დამსაქმებლისა და დასაქმებულის შენატანებით და პენსიის ოდენობა დამოკიდებულია პენსიაზე გასვლამდე პირის საშუალო ხელფასზე და სამუშაო სტაჟზე;

2) სოციალური პენსია: ფინანსდება საერთო გადასახადებიდან, მისი ოდენობა არ არის დამოკიდებული შენატანებზე და სტაჟზე. მისი მიზანია ხანდაზმული მოსახლეობის სიღარიბისგან დაცვა. მოცვა შეიძლება იყოს უნივერსალური, ან შემოსავალზე დამოკიდებული.

ზოგიერთი ქვეყნის საპენსიო სისტემა ორივე ტიპს მოიცავს.

პირველ სვეტში მონაწილეობა სავალდებულოა.

მეორე და მესამე სვეტი წარმოადგენს დაგროვებით საპენსიო სისტემებს. იმ ქვეყნებში სადაც დაგროვებითი პენსია სავალდებულოა: მეორე სვეტი წარმოადგენს სავალდებულო დაგროვებით პენსიას, ხოლო მესამე – კერძო ნებაყოფლობითს; ხოლო იქ, სადაც დაგროვებითი პენსია არ არის სავალდებულო, მეორე სვეტი მოიცავს პროფესიულ საპენსიო სქემებს, ხოლო მესამე – კერძო ინდივიდუალურ საპენსიო სქემებს.

განვითარებული ქვეყნების საპენსიო სისტემები უმეტეს შემთხვევაში მრავალსვეტიანია (ერთზე მეტი სვეტი).

ტერმინთა განმარტება:

საპენსიო დანაგროვი – მონაწილის საპენსიო ანგარიშზე აღრიცხული სახსრები.

საპენსიო ფონდი – სახსრების ერთობლიობა, რომელიც იქმნება შენატანებისა და საინვესტიციო მოგების ხარჯზე

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

პროფესიული საპენსიო სქემა - პროფესიულ საპენსიო სქემას აფუძნებს დამსაქმებელი დასაქმებულთა საპენსიო უზრუნველყოფისთვის. შენატანებს შეიძლება ახორციელებდეს მხოლოდ დამსაქმებელი, ან დამსაქმებელი და დასაქმებული ერთობლივად;

ინდივიდუალური საპენსიო სქემა - ინდივიდუალურ საპენსიო სქემაში პირი ერთვება დამსაქმებლისგან დამოუკიდებლად. აღნიშნული სქემის მონაწილეა თვითდასაქმებული, ან დაქირავებით დასაქმებული, რომელიც როგორც წესი არ არის პროფესიული საპენსიო სქემის მონაწილე.

12. კვლევის მეთოდოლოგია

საკვლევი საკითხის კომპლექსურობიდან გამომდინარე, კვლევა დაიგეგმა ტრიანგულაციური მიდგომის საფუძველზე, რაც გულისხმობს ერთზე მეტი კვლევის მეთოდის კომბინაციურ გამოყენებას. კვლევის ფარგლებში განხორციელდა თეორიული და ემპირიული - რაოდენობრივი და თვისებრივი მეთოდების კომბინირება, მათი უპირატესობების მაქსიმიზაცია და შეზღუდვების მინიმიზაცია (Flick, 2014).

კვლევის საწყის ეტაპზე მოპოვებულ იქნა შესაბამისი ლიტერატურა, სტატისტიკური მონაცემები საქსტატიდან და სხვა სახელმწიფო დაწესებულებებიდან. ინტერნეტით მოძიებულ იქნა სხვა ქვეყნების საჯარო დაწესებულებების და საერთაშორისო ორგანიზაციების კვლევების მონაცემები, რის საფუძველზეც განხორციელდა ლიტერატურის ანალიზი, დოკუმენტების ანალიზი და მეორადი ინფორმაციის ანალიზი.

სახელდობრ, შეგროვებულ იქნა:

- სამეცნიერო ნაშრომები საპენსიო პოლიტიკის შესახებ;
- სამართლებრივი აქტები;
- სამთავრობო და საერთაშორისო ორგანიზაციების ანგარიშები;
- სტატისტიკური ინფორმაცია.

დოკუმენტების ანალიზის მეთოდი გამოყენებულია როგორც დამოუკიდებელი მეთოდი, რომლის საშუალებითაც მოპოვებული იქნა საკვლევ საკითხზე მნიშვნელოვანი ინფორმაცია და როგორც დამხმარე მეთოდი, კვლევის ინსტრუმენტების ფორმირებისთვის.

დოკუმენტების შეგროვებისთვის გამოყენებულია ინტერნეტ ძებნა და ხელით ძებნა. ინტერნეტ ძებნა ძირითადად განხორციელდა ელექტრონული სამეცნიერო ბაზების - Elsevier SCOPUS, Elsevier Science Direct, JSTOR, EBSCO Host და სხვა - საფუძველზე. ცალკეულ შემთხვევაში მოხდა პოპულარული საძიებო სისტემების (<http://www.google.com>; <http://www.msn.com>; <http://www.search.aol.com>; და ა.შ.) გამოყენება. მონაცემების შესაგროვებლად ვისარგებლეთ სიტყვა-გასაღების სხვადასხვა კომბინაციებით. ხელით ძებნა განხორციელდა როგორც ადგილობრივ, ისე უცხოურ ბიბლიოთეკებში.

მონაცემების შეგროვების შემდეგ მოხდა დოკუმენტების შეფასება. კონკრეტულად, შეფასდა მონაცემების სიზუსტე და ღირებულება. დოკუმენტების ვალიდობის დასადგენად გამოყენებულ იქნა მანიონისა და კოჰენის ვალიდობის განმსაზღვრელი 4 კრიტერიუმი: “აუთენტურობა, დამაჯერებლობა (სიზუსტის, ლეგიტიმურობისა და გულწრფელობის ჩათვლით), რეპრეზენტატულობა (ხელმისაწვდომობის ჩათვლით და რა დოკუმენტებმაც გაუძლო დროის მსვლელობას) და მნიშვნელობა (რეალური და ინტერპრეტაციული)” (კოჰენი, მანიონი, & მორისონი, 2011).

შეგროვებული დოკუმენტების შეფასებისა და ვალიდობის დადგენის შემდეგ განხორციელდა მათი შედარება, კომპონენტებად დაშლა და დასკვნების გამოტანა.

ექსპერტთა გამოკითხვა: სიდრმისეული ინტერვიუს მეშვეობით გამოიკითხა 16 ექსპერტი. ექსპერტები შეირჩა საპენსიო, ეკონომიკისა და დემოგრაფიულ სფეროში მათი ცოდნისა და კვალიფიკაციის მიხედვით.

ექსპერტთა გამოკითხვის შედეგად მოხდა საკვლევი საკითხის სიდრმისეული ანალიზი სხვადასხვა მიმართულებით.

კვლევის თეორიული და თვისებრივი მეთოდების გამოყენებით მიღებული შედეგები აისახა რაოდენობრივი კვლევების ინსტრუმენტებში.

საზოგადოებრივი აზრის კვლევა: საპენსიო სისტემების მიმართ მოსახლეობის ინფორმირებულობის, დამოკიდებულებისა და მოლოდინების შესწავლის მიზნით,

განსორციელდა ორი რაოდენობრივი კვლევა. პირველი - დედაქალაქის მოსახლეობის კვლევა და მეორე - საქართველოს მოსახლეობის კვლევა.

ორივე შემთხვევაში გამოკითხვა ჩატარდა პირისპირ ინტერვიუს (face to face) მეთოდით, სტრუქტურირებული კითხვარის გამოყენებით.

დედაქალაქის მოსახლეობის გამოკითხვა ჩატარდა 2014 წლის ზაფხულში. კვლევის სამიზნე ჯგუფი - ქ. თბილისში მცხოვრები სრულწლოვანი პირები. შერჩევის ჩარჩო - 2012 წლის საპარლამენტო არჩევნების ამომრჩეველთა სია. შერჩევის ზომა - 707 დასრულებული ინტერვიუ. შერჩევის მეთოდი - მარტივი შემთხვევითი შერჩევა. ცდომილების ზღვარი: 3.6% სანდოობის 95%-იანი მაჩვენებლით, რაც საშუალებას გვაძლევს კვლევის შედეგების გენერალიზება მოვახდინოთ თბილისის მოსახლეობაზე.

საქართველოს მოსახლეობის კვლევა ჩატარდა 2015 წელს. კითხვარის შედგენისას გათვალისწინებულ იქნა ევრობარომეტრის ინდიკატორები (European Commission, 2004): ევრობარომეტრის შესაბამისი კვლევა ჩატარდა 2001 წელს, ევროკავშირის 15 წევრ ქვეყანაში საპენსიო საკითხებზე ევროკავშირის მოქალაქეების შეხედულებების დასადგენად.

სამიზნე ჯგუფი: საქართველოს 18+ ასაკის მოსახლეობა. შერჩევის ჩარჩო: 2012 წლის საპარლამენტო არჩევნების ბაზა. შერჩევის ზომა - 1000 დასრულებული ინტერვიუ. შერჩევის მეთოდი: სტრატეგიცირებული კლასტერული შერჩევა.

შერჩევის ეტაპები:

1. საქართველოს მოსახლეობის ბაზის სტრატეგიკაცია დასახლების ტიპის, ზომისა და რეგიონის მიხედვით.

2. სტრატების დაყოფა კლასტერებად/საარჩევნო უბნებად.

3. შერჩევის მოცულობის განსაზღვრა კლასტერში: „დიზაინ ეფექტის“ სიმცირის მიზნით, კლასტერში შერჩევის მოცულობა განისაზღვრა 5 ერთეულით/5 რესპონდენტით.

4. შერჩევის მოცულობა (1000) განაწილდა სტრატების მოცულობის პროპორციულად.

5. სტრატაში შესარჩევი კლასტერების რიცხვი განისაზღვრა, სტრატაში გამოსაკითხი რესპოდენტების შეფარდებით 5-თან (კლასტერის მოცულობა).

6. სტრატაში კლასტერების შერჩევა მოხდა სისტემური შერჩევის მეთოდით ბაზიდან, რომელშიც თითოეული კლასტერი მოთავსებულია იმდენჯერ, რამდენი ადამიანიც ცხოვრობს ამ კლასტერში (PPS - მეთოდი).

7. თითოეული შერჩეული კლასტერიდან შემთხვევითად შეირჩა ერთი საწყისი წერტილი, განისაზღვრა ბიჯი (ყოველი მე-10 ოჯახი).

8. ოჯახში რესპონდენტის შერჩევა მოხდა უახლოესი დაბადების დღის მიხედვით.

ცდომილების ზღვარი: 4%-იანი ცდომილება დიზაინ ეფექტის და სტრატეფიცირების გათვალისწინებით, სანდოობის 95%-იანი მაჩვენებლით, რაც საშუალებას გვაძლევს კვლევის შედეგების გენერალიზება მოვახდინოთ თბილისის მოსახლეობაზე.

ორივე შემთხვევაში, სავსე სამუშაოების დასრულებისთანავე, განხორციელდა კითხვარების ლოგიკური კონტროლი/რედაქტირება და კოდირება, SPSS-ში მონაცემთა ბაზის შექმნა, რედაქტირება და სტატისტიკური დამუშავება.

რაოდენობრივი მონაცემები გაანალიზდა ერთგანზომილებიანი, ორგანზომილებიანი და მრავალცვლადიანი ანალიზის მეთოდების გამოყენებით.

მიღებულ მასალაზე დაყრდნობით ჩამოყალიბდა ძირითადი მიგნებები და რეკომენდაციები.

13. კვლევის თეორიული ჩარჩო

კვლევის პირველ ეტაპზე მიღებული ემპირიული მონაცემების ასახსნელად გამოყენებულ იქნა ქვემოთ მოცემული თეორიები:

ინოვაციების გავრცელების თეორია მიზნად ისახავს ახსნას, თუ როგორ ინერგება სიახლეები საზოგადოებაში. აღნიშნული თეორია შეიმუშავა პროფესორმა ევერეტ როჯერსმა (Rogers, Diffusion of innovations, 1962) (Rogers, Diffusion of Innovations, 2003) რომლის მიხედვით, ინოვაციის გავრცელების ხარისხზე გავლენას ახდენს შემდეგი მახასიათებლები: რა ხარისხით აღიქმება ინოვაცია, როგორც მის წინ არსებულ იდეაზე უკეთესი; რამდენად თავსებადია ინოვაცია არსებულ ღირებულებებთან, წარსულის გამოცდილებასთან და ინოვაციის პოტენციური მიმღებების საჭიროებებთან; რამდენად ადვილადაა გასაგები და გამოსაყენებელი

ინოვაცია; რამდენად ექვემდებარება ინოვაცია ტესტირებას და რამდენადაა შესაძლებელი ინოვაციის შედეგების დანახვა.

როჯერსმა გამოყო ინოვაციის მიმღებთა 5 კატეგორია, რომელიც ერთმანეთისგან განსხვავდება სიახლის მიღებისადმი მიდრეკილების ხარისხით: ინოვატორები, ადრეული ადეპტები, ადრეული უმრავლესობა, გვიანი უმრავლესობა და ჩამორჩენილები. პირველები ეცნობიან სიახლეს ინოვატორები (შეადგენენ მოსახლეობის 2,5%-ს), რომლებიც სიამოვნებით ითვისებენ ახალ იდეებს. აქვთ კონტაქტი საკუთარი წრის გარეთაც. მათ მნიშვნელოვანი ფინანსური რესურსები გააჩნიათ და ამიტომ მზად არიან გარისკონ და ნაკლებად იდარდონ შესაძლო დანაკარგებზე. ისინი ხელს უწყობენ ინოვაციის გავრცელებას სოციალურ სისტემაში. შემდეგ მოდიან ადრეული ადეპტები (13,5%) – მათ აქვთ დიდი ავტორიტეტი საზოგადოებაში. არიან ფინანსურად უზრუნველყოფილნი და მომდევნო კატეგორიებთან შედარებით უფრო ინფორმირებულნი. მათ მიერ ინოვაციის მიღება აჩენს ნდობას საზოგადოების მნიშვნელოვან ნაწილში ამ სიახლის მიმართ. მათ მოჰყვება ადრეული უმრავლესობა (34%), რომლებშიც ინოვაცია პირველ ორ კატეგორიასთან შედარებით უფრო დიდი დროის მანძილზე ვრცელდება. შემდეგ სიახლეს იღებს გვიანი უმრავლესობა (34%), ყველაზე ბოლოს ინოვაცია შეიძლება მიიღოს ჩამორჩენილთა კატეგორიამ (16%), რომლებიც ეჭვით უყურებენ სიახლეებს და უმეტეს შემთხვევაში არა აქვთ საკმარისი შემოსავალი. როჯერსის აზრით, მნიშვნელოვანია ამ ჯგუფების იდენტიფიცირება და თითოეულ სემენტთან შესაბამისი მუშაობის სტრატეგიის შემუშავება (Rogers, Diffusion of Innovations, 2003) (Robinson, 2009).

ასევე, ნაშრომში გამოყენებული იქნა თეორიები: ისტორიული ინსტიტუციონალიზმის (historical institutionalism), აქტორზე ცენტრირებული ინსტიტუციონალიზმისა (actor-centered institutionalism) და იდეაციური მიდგომა (ideational approach).

თეორიების, რომლებიც საფუძვლად დაედო ჩვენს კვლევას, მიზანია ახსნას თუ რა ფაქტორები იწვევენ პოლიტიკის ცვლილებას სხვადასხვა სფეროში და როგორ ინერგება სიახლეები საზოგადოებაში.

ისტორიული ინსტიტუციონალიზმის თეორიის მიხედვით, გადაწყვეტილებები რომლებიც წარსულში არის მიღებული ძლიერ გავლენას ახდენს გადაწყვეტილებების მიღების პროცესზე მომავალში და იმ არჩევანის

საშუალებებზე, რომელიც აქვთ კონკრეტულ სფეროში პოლიტიკის გამტარებელ სუბიექტებს. ისტორიული ინსტიტუციონალიზმი ცდილობს ახსნას, თუ რა გზებით, რა დოზით ახდენს გავლენას ისტორია პოლიტიკის შედეგებზე დღეს (Steinmo, 2008).

ისტორიული ინსტიტუციონალიზმი ემყარება „არჩეულ გზაზე დამოკიდებულების“ (path dependence) იდეას (Financial Times, 2016) (David, 1985), რომელიც ცდილობს ახსნას ცვლილებების განხორციელების შესახებ გადაწყვეტილების მიღებისას, რამდენად მნიშვნელოვანია წარსულში მიღებული გადაწყვეტილებები, ანუ ისტორია მნიშვნელოვან გავლენას ახდენს მიმდინარე გადაწყვეტილებების მიღების პროცესზე და სტრატეგიულ დაგეგმვაზე. პირსონის მიხედვით (Pierson, 1996) (Pierson, Increasing Returns, Path Dependence, and the Study of Politics, 2000): როდესაც კონკრეტული გზა არის არჩეული, უკვე ძნელი ხდება ამ გზიდან გადახვევა; თითოეული გზა იწყება და მთავრდება კრიტიკული მომენტით (critical juncture), როდესაც რაიმე მნიშვნელოვანი/განსაკუთრებული მოვლენა ბიძგს აძლევს ცვლილებების განხორციელებას.

მეცნიერთა ((Muller, 1999), (Leppik, Transformation of the Estonian Pension System: Policy Choices and Policy Outcomes, 2006)) კვლევებიდან ჩანს, რომ მხოლოდ ისტორიული ინსტიტუციონალიზმის თეორია, ყოველთვის ვერ ხსნის ცვლილების კონკრეტული მიმართულების არჩევის მიზეზებს. ესტონეთში სავალდებულო კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა, რაც არჩეული გზიდან მკვეთრი გადახვევა იყო, არ იყო განპირობებული რაიმე სახის განსაკუთრებული მოვლენით, ან კრიზისული ვითარებით. ესტონეთში საპენსიო რეფორმის მომზადება დაიწყო 1997 წლიდან, ხოლო განხორციელება 1998 წლიდან. ამ პერიოდში ქვეყანაში აღინიშნებოდა ეკონომიკური ზრდა, ხოლო დემოგრაფიული პრობლემები, მოსახლეობის დაბერება არ წარმოადგენდა მყისიერ გამოწვევას და ახლო მომავლის პერსპექტივას.

აქტორზე ცენტრირებული ინსტიტუციონალიზმის თეორიის მიხედვით, სოციალური მოვლენა განმარტებულ უნდა იქნეს, როგორც სხვადასხვა აქტორებს შორის ურთიერთქმედების შედეგი. ამ ურთიერთქმედებების და მათი შედეგების ფორმირება ხდება იმ ინსტიტუციური გარემოთი, რომელშიც ისინი ხორციელდება.

ინსტიტუციური გარემო გავლენას ახდენს მაგრამ არ განაპირობებს აქტორების ქცევას (Scharpf, 1997). შესაბამისად, კონკრეტული შედეგის

განმაპირობებელი უშუალო მიზეზი არის აქტორების ქმედება და არა ინსტიტუციური გარემო.

კატარინა მიულერმა გამოიყენა აქტორზე ცენტრირებული ინსტიტუციონალიზმის მიდგომა, რათა აეხსნა, თუ რატომ აირჩიეს საპენსიო რეფორმის ერთი და იგივე გზა უნგრეთმა და პოლონეთმა (სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შემოღება) და განსხვავებული - ჩეხეთმა (ნებაყოფლობითი დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა), მაშინ როცა სამივე ქვეყანას ერთი და იგივე წარსული ჰქონდა (Muller, 1999). მიულერის აზრით, ინსტიტუციური გარემო თავისთავად არ განაპირობებს შედეგს, არამედ ზღუდავს არჩევანის საშუალებებს აქტორებისთვის. შედეგი კი განისაზღვრება აქტორთა ერთობლიობის ურთიერთქმედებით.

ინსტიტუციური გარემოს განმარტებისას მიულერი აქცენტს აკეთებს ეკონომიკურ კონტექსტზე, რომელიც მოიცავს საგარეო ვალის მოცულობას და საპენსიო სისტემის მდგრადობას (აღინიშნება თუ არა დეფიციტი პენსიების დაფინანსების კუთხით - აჭარბებს თუ არა სახელმწიფო საპენსიო ვალდებულებები, სოციალური შენატანებით მიღებულ შემოსავალს) და პოლიტიკურ ინსტიტუტებზე - რომელ სტრუქტურას/ორგანიზაციას აქვს საკმარისი პოლიტიკური ძალა რომ განახორციელოს რეფორმა, ან ხელი შეუშალოს მის განხორციელებას (veto power).

90-იან წლებში, სახელმწიფო საპენსიო სისტემა იყო დეფიციტური უნგრეთსა და პოლონეთში, ხოლო ჩეხეთში აღინიშნებოდა პრეფიციტი, საპენსიო დანახარჯები მთლიან შიდა პროდუქტთან მიმართებაში ყველაზე დაბალი ჩეხეთში იყო (Grimmeisen, 2004). საგარეო ვალის მოცულობა გაცილებით დიდი იყო უნგრეთსა და პოლონეთში, ვიდრე ჩეხეთში, აქედან გამომდინარე, მიულერის მიხედვით, ეკონომიკურმა კონტექსტმა განაპირობა რეფორმის მთავარი წარმმართველის სახით, ფინანსთა სამინისტროს ჩართულობა უნგრეთსა და პოლონეთში, ვინაიდან ეს უწყება, ზოგადად ორიენტირებულია იმგვარ პოლიტიკაზე, რომელიც საბიუჯეტო ხარჯების დაზოგვისკენაა მიმართული; ხოლო ჩეხეთში, სადაც ფისკალური რისკები გაცილებით ნაკლები იყო, სოციალურ საკითხთა სამინისტროს ჩართულობა, რომელიც როგორც წესი გადანაწილებითი საპენსიო სისტემაზეა ორიენტირებული, რადგან ფისკალური სტაბილურობის უზრუნველყოფა მის უშუალო ამოცანას არ წარმოადგენს. იგივე მიზეზით უნგრეთისა და პოლონეთის

რეფორმაში მნიშვნელოვანი როლი შეასრულა მსოფლიო ბანკმა (The World Bank, 2016a), რომელიც უზრუნველყოფს განვითარებად ქვეყნებს ფინანსური (სესხები შედავათიანი პირობებით, გრანტები), ანალიტიკური და ტექნიკური მხარდაჭერით. მსოფლიო ბანკი ემხრობა კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის განვითარებას, როგორც ქვეყნების ფისკალური სტაბილურობის უზრუნველყოფის ერთ-ერთ საშუალებას მსოფლიოში მიმდინარე მოსახლეობის დაბერების პროცესის ფონზე.

ზემოაღნიშნული აქტორების მიერ მიღებული გადაწყვეტილებების შედეგად, უნგრეთში 1997 წელს, ხოლო პოლონეთში 1998 წელს შემოღებულ იქნა სავალდებულო კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა, ხოლო ჩეხეთში განვითარდა ნებაყოფლობითი დაგროვებითი საპენსიო სისტემა.

მხოლოდ აქტორზე ცენტრირებული ინსტიტუციონალიზმის მიდგომა ვერ ხსნის საპენსიო სფეროში კონკრეტული პოლიტიკური გადაწყვეტილებების მიღების მიზეზებს:

ა) ჩლონ-დომინჩაკა და მორამ (Chlon-Dominczak & Mora, 2003), 25 ქვეყნის საპენსიო ექსპერტთა გამოკითხვის შედეგად დაასკვნეს, რომ ფისკალური დეფიციტი თავისთავად წარმოადგენს საპენსიო რეფორმის გამომწვევ მიზეზს, მიუხედავად იმისა, თუ რომელი სტრუქტურა (ადგილობრივი, თუ საერთაშორისო) და რა დოზით არის ჩართული პროცესში.

ბ) ესტონეთში სავალდებულო კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა დაინერგა მიუხედავად იმისა, რომ ამ ქვეყანაში უნგრეთისა და პოლონეთის მსგავსი ფინანსური პრობლემები არ აღინიშნებოდა, პირიქით, სახელმწიფო საპენსიო სისტემა პრეფიციტული იყო, თანაც რეფორმის პროცესში წამყვან როლს სოციალურ საკითხთა სამინისტრო ასრულებდა (Leppik, Transformation of the Estonian Pension System: Policy Choices and Policy Outcomes, 2006).

იდეაციური მიდგომა გულისხმობს, რომ პოლიტიკური გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში მნიშვნელობა აქვს არა მხოლოდ პროცესის მონაწილეების კერძო ინტერესებს, არამედ იდეოლოგიურ ასპექტებსაც (Campbell, 2002).

ანდერსენი (2001) შეეცადა აეხსნა, რატომ ხდება, რომ ზოგ შემთხვევაში, ქვეყნები, რომლებიც რადიკალურ რეფორმას მიმართავენ, საკმაოდ მოკრძალებული ეკონომიკური გამოწვევებით ხასიათდებიან. ანდერსენი თვლის, რომ ეკონომიკური გამოწვევების როლს რეფორმის პროცესში გადაჭარბებულად აფასებენ, მაშინ

როცა არასათანადოა შეფასებული გადაწყვეტილების მიმღებთა ინტერესები, იდეები, შეხედულებები; მეტი ყურადღება უნდა მიექცეს გამოწვევების სოციალურ ასპექტს, ვიდრე ეკონომიკურს.

მართლაც, ესტონეთში 90-იანი წლების მეორე ნახევარში, საპენსიო სისტემაში არ შეინიშნებოდა კრიზისული ვითარება. სისტემა პრეფიციტური იყო, თუმცა რადიკალური რეფორმა მაინც განხორციელდა.

ბიონკერი (2005 ციტირებულია Hinrichs, 2011-დან) აერთიანებს რა იდეაციურ მიდგომას აქტორზე ცენტრირებულ ინსტიტუციონალიზმთან, გამოყოფს 4 ფაქტორს, რომელიც ხელს უწყობს ერთ სვეტიან, სახელმწიფო გადანაწილებითი საპენსიო სისტემის მქონე ქვეყნებში მრავალსვეტიანი სისტემის დანერგვას:

ა) ძველი, გადანაწილებითი მოდელის შესაძლებლობების ამოწურვა, გრძელვადიანი ფინანსური პრობლემებისადმი გამკლავების კუთხით;

ბ) ახალი მოდელის თავსებადობა ქვეყანაში დამკვიდრებულ იდეოლოგიასთან;

გ) ცვლილებები მმართველ ელიტაში (ხელისუფლების ცვლილება, ან ძველი მოდელის მხარდამჭერი ექსპერტების და ადმინისტრატორების ახლით ჩანაცვლება), ცვლილებების მხარდამჭერი ინტერესთა ჯგუფების გაძლიერება, რომელთაც შეუძლიათ ძველი პოლიტიკური პარადიგმის დანგრევა;

დ) სხვა ქვეყნის პოზიტიური მაგალითის არსებობა.

ლეპიკი (Leppik, Transformation of the Estonian Pension System: Policy Choices and Policy Outcomes, 2006) ადასტურებს, რომ ოთხივე ფაქტორმა მოახდინა გავლენა ესტონეთში საპენსიო რეფორმის განხორციელებაზე.

II თავი: საპენსიო სისტემების მოდელები: მსოფლიო გამოცდილება

2.1. საპენსიო სისტემების მსოფლიო ისტორიული გამოცდილება - აგრარული საზოგადოებიდან საყოველთაო კეთილდღეობის სახელმწიფომდე

მე-19 საუკუნის მეორე ნახევრამდე, სოციალურად მოწყვლადი ჯგუფებისთვის დახმარების გამწევი, ძირითადად იყვნენ: რელიგიური დაწესებულებები, ოჯახები და თემები.

აგრარული საზოგადოებისთვის დამახასიათებელი იყო რამდენიმე თაობისგან შემდგარი დიდი ოჯახების არსებობა. სოფლის მეურნეობაში ჩართულ პირებს შეეძლოთ სიბერემდე მუშაობა და როდესაც მათი შრომისუნარიანობა ქვეითდებოდა, მათ ჰქონდათ ოჯახის უფრო ახალგაზრდა წევრების დახმარების იმედი. როგორც წესი, ადამიანები არ გადაადგილდებოდნენ დიდ მანძილზე და მთელ ცხოვრებას ერთ ადგილას, ერთ თემში/სოციალურ ჯგუფში ატარებდნენ. იმ შემთხვევაში თუ ხანდაზმულ პირს არ ჰყავდა ოჯახის წევრი, მაშინ ეკლესია, ან მეზობლები აღმოუჩენდნენ დახმარებას (Schwarz & Arias, 2014).

მე-19 საუკუნის მეორე ნახევრიდან, სოციალური რისკების მართვა ოჯახებიდან და სხვადასხვა ადგილობრივი ინსტიტუციებიდან (ეკლესია, გილდიები და სხვ.), გადავიდა სახელმწიფოს ხელში. ამ პერიოდში დასავლეთ და სამხრეთ ევროპის თითქმის ყველა ქვეყანაში შეიქმნა სახელმწიფო სოციალური დაცვის სისტემები მოსახლეობის დასაცავად სხვადასხვა რისკებისგან (ხანდაზმულობა, შეზღუდული შესაძლებლობა, ავადმყოფობა, საწარმოო ტრავმები, უმუშევრობა და სხვა) (Maydell, 2006) (Crouch, 1999) (Swaan, 1988). ამ გადასვლის მიზეზი იყო ინდუსტრიალიზაციის მზარდი ტემპები, რომლის შედეგად გაიზარდა მიგრაციული ნაკადები სოფლებიდან ქალაქებისკენ, იზრდებოდა მუშების რიცხოვნობა, ისინი ცხოვრობდნენ და მუშაობდნენ იმ ადამიანების გარემოცვაში, რომლებთანაც სუსტი ნათესაური ან სოციალური კავშირები გააჩნდათ. რამდენიმე თაობისგან შემდგარი დიდი ოჯახების რაოდენობა მცირდებოდა, მათ ადგილს ნუკლეარული ოჯახი (ოჯახი, რომელიც შედგება ცოლ-ქმრისა და შვილებისაგან, ან შვილების გარეშე... (წულაძე, 2012)) იკავებდა. მუშების ცხოვრების და მუშაობის პირობები საკმაოდ რთული იყო. ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, გაიზარდა სამუშაოს დაკარგვის, საწარმოო ტრავმების, სიბერეში სათანადო ფინანსური უზრუნველყოფის გარეშე დარჩენის რისკები.

მუშათა კლასი სულ უფრო ორგანიზებული ხდებოდა და სულ უფრო ნაკლები სურვილი ჰქონდა შეგუებოდა არსებულ მძიმე სოციალურ-ეკონომიკურ პირობებს და ახალი ინდუსტრიული საზოგადოების ფარგლებში სიმდიდრის არათანაბარ განაწილებას. იმისათვის, რომ თავიდან აეცილებინათ სოციალური დაძაბულობა და პოლიტიკური არასტაბილურობა, ევროპული სახელმწიფოების უმრავლესობამ დაიწყო სოციალურ სფეროში სხვადასხვა ღონისძიებების გატარება:

შრომითი კანონმდებლობის მიღება, საწარმოო ტრავმების დაზღვევა, საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემის დანერგვა და სხვა (Maydell, 2006).

პირველი ქვეყანა, სადაც საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემა დაინერგა, იყო გერმანია. 1889 წელს, კანცლერ ოტო ფონ ბისმარკის ინიციატივით, გერმანიაში მიიღეს სიბერისა და შრომისუნარობის დაზღვევის კანონი და შეიქმნა სოციალური დაზღვევის სისტემა, რომელმაც მოიცვა ის მუშები, რომელთა ხელფასი არ აღემატებოდა დადგენილ ზღვარს (ითვლებოდა, რომ მაღალანაზღაურებადი მუშები დამოუკიდებლად შეძლებდნენ საკუთარი სიბერის უზრუნველყოფას).

სადაზღვევო სისტემა ფინანსდებოდა სახელმწიფოს, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა შენატანებით. სახელმწიფოს შენატანი შეადგენდა ფიქსირებულ თანხას სისტემის ყველა მონაწილისთვის, მიუხედავად მათი ხელფასებისა. ამ გადაწყვეტილების მიღების მიზეზი იყო ის, რომ თუ სახელმწიფოს მიერ განხორციელებული შენატანი დამოკიდებული იქნებოდა დასაქმებულის ხელფასზე, შედარებით მაღალანაზღაურებადი დასაქმებული გაუმართლებლად მეტ სარგებელს მიიღებდა. სახელმწიფოს მიერ გადახდილი თანხების წილი პენსიისთვის განკუთვნილი მთლიანი თანხების 33-40%-ს შეადგენდა. დამსაქმებელი და დასაქმებული თანაბარი ოდენობის შენატანს ახორციელებდა და მათი ოდენობა დამოკიდებული იყო ხელფასზე (Social Security Board, 1937).

პენსიის მისაღებად ორი პირობა არსებობდა:

- 1) საპენსიო ასაკს (70 წელი) მიღწევა;
- 2) შრომისუნარიანობის დაკარგვა არანაკლებ ორი მესამედით.

პენსიის ოდენობა დამოკიდებული იყო მუშაობის განმავლობაში განხორციელებული შენატანების ოდენობაზე. სისტემის მიზანს წარმოადგენდა პენსიაზე გასვლის შემდეგ ცხოვრების იმ დონის შენარჩუნება, რაც ადამიანს მუშაობის პერიოდში ჰქონდა (Maydell, 2006) (Boersch-Supan & Wilke, 2004) (Schwarz & Arias, 2014) (Verbon, 1988).

ბისმარკს იმედი ჰქონდა, რომ მუშებისთვის გარკვეული სოციალური გარანტიების დაწესებით ის შეძლებდა მუშათა კლასში არსებული რევოლუციური განწყობების შემცირებას. თანდათანობით, მუშათა შრომითი უფლებების დაცვის მოძრაობამ დაკარგა რევოლუციური ხასიათი და მასში არსებული რადიკალური ელემენტები, რომელთა მიზანი იყო ხელისუფლების და კაპიტალისტური სისტემის

დამხობა, მნიშვნელოვნად შესუსტდა. ამ პერიოდში, მუშათა კლასის უფლებების ძირითად დამცველად სოციალ-დემოკრატიული პარტია გამოდიოდა და მისი გავლენა თანდათანობით მატულობდა, თუმცა პარტიის მცდელობები მიმართული იყო ბისმარკის მიერ შექმნილი სოციალური დაცვის სისტემის დახვეწისკენ და მიზანს არ წარმოადგენდა სისტემაში ფუნდამენტური ცვლილებების განხორციელება (Social Security Board, 1937).

მე-20 საუკუნის დასაწყისიდან, მეორე მსოფლიო ომამდე პერიოდში, ბისმარკის მოდელმა ბევრ სხვა ევროპულ ქვეყანაში ჰპოვა გავრცელება, პირველი ასეთი ქვეყნები იყვნენ: ლუქსემბურგი (1911), რუმინეთი (1912), შვედეთი (1913), ნიდერლანდები (1913) (Social Security Board, 1937).

მე-20 საუკუნის 20-იან წლებში საპენსიო დაზღვევის სისტემა გავრცელდა ლათინური ამერიკის ზოგიერთ ქვეყანაში (არგენტინა, ბრაზილია, ჩილე, კუბა, ეკვადორი, ურუგვაი), თუმცა პირთა წრე მნიშვნელოვნად შეზღუდული იყო. პენსიას მხოლოდ კონკრეტულ სფეროში დასაქმებულები იღებდნენ: არგენტინასა და ურუგვაიში - საჯარო მოხელეები და ბანკებში დასაქმებულები; ბრაზილიაში - საჯარო მოხელეები, რკინიგზაში და პორტებში დასაქმებულები; ეკვადორში - ბანკებში დასაქმებულები. მხოლოდ ჩილეს საპენსიო სისტემაში მონაწილეობის უფლება არ შემოიფარგლებოდა კონკრეტული დარგით, ამ ქვეყანაში საპენსიო დაზღვევის სისტემაში ჩართული იყო ყველა დასაქმებული, რომელთა შემოსავალი არ აღემატებოდა დადგენილ ზღვარს (Social Security Board, 1937).

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 (Maydell, 2006), (Macnicol, 2002), (, 2004).

დიდ ბრიტანეთში საპენსიო სისტემის შემოდების პირველივე ათწლეულებიდან მოყოლებული იზრდებოდა საპენსიო დანახარჯები და პენსიონერთა რაოდენობა. ამის მიზეზი იყო ის, რომ 1908 წლიდან 1933 წლამდე გაორმაგდა პენსიები, ასევე გაიზარდა პენსიის მიღების უფლების მოსაპოვებლად

საჭირო მაქსიმალური შემოსავლის ზღვარი. საპენსიო ასაკი იყო 70 წელი (Social Security Board, 1937).

შენატანებზე დაფუძნებული სოციალური დაზღვევის სისტემა დიდ ბრიტანეთში პირველად შემოღებული იქნა 1911 წელს „ეროვნული დაზღვევის აქტით“ (National Insurance Act) და ეხებოდა ავადმყოფობის და უმუშევრობის დაზღვევას. 1925 წელს მიღებული კანონით, რომელიც ძალაში შევიდა 1928 წელს, შემოღებული იქნა საპენსიო დაზღვევაც. აღნიშნული სისტემის ფარგლებში პენსიის მიღების უფლება ენიჭებოდა 65 წელს მიღწეულ პირს, რომელიც 5 წელი მაინც ახორციელებდა შენატანებს. საპენსიო შენატანების ოდენობა იყო ფიქსირებული და არ იყო დამოკიდებული ხელფასზე. შენატანებს თანაბრად იხდიდა დასაქმებული და დამსაქმებელი. როგორც საპენსიო, ასევე 1911 წელს მიღებული კანონით გათვალისწინებული სადაზღვევო სისტემა ვრცელდებოდა მხოლოდ დაბალი ანაზღაურების მქონე დასაქმებულებზე (Macnicol, 2002) (Office for National Statistics, 2005).

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 (, 2004), პიროვნების მატერიალური მდგომარეობა აღარ განიხილებოდა, როგორც მისი საპენსიო უზრუნველყოფის წინაპირობა.

დიდ ბრიტანეთში 1946 წელს მიღებული ეროვნული დაზღვევის აქტით, თანაბარი ოდენობის მინიმალურ პენსიას დაემატა სავალდებულო სოციალური დაზღვევა. აღნიშნული რეფორმა განხორციელდა მას შემდეგ, რაც მეორე მსოფლიო ომში გერმანიის დამარცხებიდან ორი თვის შემდეგ, 1945 წლის 5 ივლისის არჩევნებში გაიმარჯვა ლეიბორისტულმა პარტიამ, რომელმაც დაამარცხა უინსტონ ჩერჩილის კონსერვატიული პარტია და მოიპოვა უმრავლესობა დიდი ბრიტანეთის პარლამენტში. პრემიერ მინისტრი გახდა კლემენტ ეტლი. ახალმა ლეიბორისტულმა მთავრობამ დაიწყო საყოველთაო კეთილდღეობის სახელმწიფოს (welfare state) მშენებლობა. 40-იანი წლების მეორე ნახევარში გარდა უნივერსალური

საპენსიო დაზღვევისა, შემოღებულ იქნა უმუშევრობის და შრომისუნარიანობის უნივერსალური დაზღვევა, ასევე უფასო ჯანდაცვის მომსახურება ყველა მოქალაქისთვის. ამ ცვლილებებს საფუძვლად დაედო 1942 წელს, ეკონომისტის, უილიამ ბევერიჯის ანგარიში (Beveridge, 1942), რომელიც მომზადდა მთავრობის დაკვეთით. ანგარიშის ძირითადი მიზანი იყო სიღარიბესთან ბრძოლის და მოსახლეობის ჯანმრთელობის გაუმჯობესების ყველაზე ეფექტიანი მექანიზმების შეთავაზება საზოგადოებისთვის. ანგარიშში რეკომენდებული იყო საყოველთაო სოციალური დაზღვევის სისტემის შექმნა, რომლის მონაწილე იქნებოდა თითოეული მოქალაქე და არა მხოლოდ ღარიბი ადამიანი.

მე-20 საუკუნის პირველ ნახევარში შენატანებზე დაფუძნებულმა დაგროვებითმა საპენსიო სადაზღვევო სისტემებმა დიდი მოცულობის რეზერვები შექმნეს, რადგან სისტემას ახალი მონაწილეები ემატებოდა, ხოლო პენსიონერთა რაოდენობა პირველ ეტაპზე საკმაოდ მცირე იყო. ამ რეზერვების არსებობის გამო, სახელმწიფოებს ჰქონდათ საშუალება უფრო მეტი დაეხარჯათ ასაკით პენსიებზე და ზოგადად სოციალურ სფეროზე: გაეზარდათ პენსიები, გაეფართოებინათ პენსიის მიღების უფლების მქონე პირთა წრე, ნაკლებად მკაცრი გაეხადათ პენსიის დანიშვნის პირობები. მაგალითად, გერმანიაში თავდაპირველად პენსიის მიღების ერთ-ერთი პირობა, კონკრეტულ ასაკთან ერთად, იყო შრომისუნარიანობის დაკარგვა, მე-20 საუკუნის 20-იანი წლებიდან კი შრომისუნარიანობის დაკარგვა აღარ წარმოადგენდა ასაკით პენსიის მიღების ერთ-ერთ პირობას.

საპენსიო სისტემის განვითარების საწყის ეტაპზე, სავალდებულო შენატანებზე დაფუძნებული საპენსიო სისტემის მონაწილეები ძირითადად იყვნენ მრეწველობაში დასაქმებული, შედარებით დაბალი ხელფასის მქონე მუშები. მხოლოდ შვედეთი იყო ის ქვეყანა, რომელმაც თავიდანვე (1913 წელს) შემოიღო საპენსიო დაზღვევის სისტემა, რომელიც გავრცელდა ყველა დასაქმებულზე მიუხედავად მათი შემოსავლებისა და პროფესიისა (Maydell, 2006).

მე-20 საუკუნის განმავლობაში, განსაკუთრებით კი მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ, როდესაც განვითარებული ქვეყნები ეკონომიკურ აღმავლობას განიცდიდნენ (განვითარებული ქვეყნების მთლიანი შიდა პროდუქტის ზრდის ტემპები 1950-1973 წლებში გაცილებით მაღალი იყო წინა და მომდევნო ათწლეულებთან შედარებით (International Monetary Fund, 2000) და საბიუჯეტო შემოსავლები საგრძნობლად მატულობდა, სახელმწიფოების სოციალური პოლიტიკა სულ უფრო მეტად იყო

მიმართული, არა მხოლოდ მრეწველობაში დასაქმებულ მუშებზე, ან ღარიბ მოსახლეობაზე, არამედ მთლიანად ქვეყნის მოსახლეობაზე. ევროპის ქვეყნების აბსოლუტურმა უმრავლესობამ მიზნად დაისახა საყოველთაო კეთილდღეობის სახელმწიფოს შექმნა ბევერიჯის უნივერსალური მოცვის პრინციპის შესაბამისად.

ამ პოლიტიკის შედეგად, მნიშვნელოვნად გაიზარდა სოციალური ხარჯების წილი სახელმწიფო ბიუჯეტში და მშპ-სთან შედარებით:

ა) OECD ქვეყნების საშუალო მაჩვენებელი მშპ-სთან მიმართებაში სოციალური ხარჯების კუთხით 1980 წელს შეადგენდა 15,4%-ს, ხოლო 2014 წელს მიაღწია 21,6%-ს. ეს მაჩვენებელი იმავე პერიოდში გაიზარდა ავსტრალიაში 10%-დან 19%-მდე, საფრანგეთში 20,6%-დან 32%-მდე, იაპონიაში 10,3%-დან 23%-მდე (2011წ.), აშშ-ში 12,8%-დან 19,2%-მდე, პორტუგალიაში 9,6%-დან 25,2%-მდე, ესპანეთში 15,4%-დან 26,8%-მდე, ფინეთში 18%-დან 31%-მდე.

ბ) 1980 წლიდან მოყოლებული, საბიუჯეტო ხარჯებში სოციალური ხარჯების წილი გაიზარდა დასავლეთ ევროპის ყველა ქვეყანაში. მაგალითისთვის 1980-2011 წლებში: საფრანგეთში 44,9%-დან 56,2%-მდე, იტალიაში 44%-დან 55,4%-მდე, ავსტრია 44,6%-დან 54,6%-მდე. აღნიშნული მაჩვენებელი ასევე გაიზარდა აშშ-ში 37,2%-დან 46,3%-მდე, ავსტრალიაში 30,9%-დან 51,2%-მდე.

გ) 2011 წლისთვის, OECD-ის წევრ 14 ქვეყანაში საბიუჯეტო ხარჯებში სოციალური ხარჯების წილი შეადგენს 50%-ზე მეტს, 14 ქვეყანაში ეს მაჩვენებელი მერყეობს 45%-დან 50%-მდე, ხოლო 6 ქვეყანაში 45%-ზე ნაკლებია. ამ კუთხით ყველაზე მაღალი მაჩვენებელია ესპანეთში – 58,6%, შვეიცარიაში – 57,4%, გერმანია – 56,6%, საფრანგეთი – 56,2%, იტალია 55,4%, იაპონია 55,1% (OECD, 2016a).

მე-20 საუკუნის განმავლობაში საპენსიო დაზღვევის სისტემაში მონაწილეთა რიცხვის მნიშვნელოვანი ზრდა გამოწვეული იყო არა მარტო საყოველთაო მოცვით, არამედ მოსახლეობის ზრდის მაღალი ტემპებით, რასაც შესაბამისად მოჰყვა სამუშაო ძალის მკვეთრი ზრდა. გაეროს მონაცემებით (United Nations, 1999), მსოფლიოს მოსახლეობა 1850 წლიდან მოყოლებული მე-20 საუკუნის ბოლომდე, გაიზარდა თითქმის ხუთჯერ: 1 262 მილიონიდან, 6 მილიარდამდე. ევროპის მოსახლეობა ამავე პერიოდში გაიზარდა 276 მილიონიდან, 730 მილიონამდე. ჩრდილოეთ ამერიკის მოსახლეობა კი 26 მილიონიდან, 307 მილიონამდე.

კიდევ ერთი მიზეზი სამუშაო ძალის და საპენსიო დაზღვევის სისტემაში მონაწილეთა რიცხვის ზრდისა, იყო ქალების მეტი ჩართულობა შრომით ურთიერთობებში (Schwarz & Arias, 2014).

სამუშაო ძალის რიცხოვნობის ზრდა იწვევდა დიდი მოცულობის საპენსიო რეზერვების დაგროვებას, რამაც მოტივაცია გაუჩინა სახელმწიფოებს, რომ მე-20 საუკუნის შუა პერიოდიდან მოყოლებული, გადასულიყვნენ გადანაწილებით (pay as you go) საპენსიო სისტემაზე (Schwarz & Arias, 2014). აღნიშნული სისტემის ფარგლებში, შენატანების გადამხდელების მიერ აღარ ხდებოდა თანხების დაგროვება, რადგან თანხები მიიმართებოდა იმდროინდელი ხანდაზმულების საპენსიო უზრუნველყოფისთვის, ხოლო სანაცვლოდ, შენატანების გადამხდელებს სახელმწიფო ჰპირდებოდა გარკვეული მოცულობის პენსიებს სამომავლოდ, რაც მომავალი დასაქმებულების შენატანებით დაფინანსდებოდა.

კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ცვლილება, რომელიც ამავე პერიოდში განხორციელდა იყო ის, რომ ხანდაზმულ ადამიანებს შეეძლოთ ეცხოვრად მხოლოდ პენსიის ხარჯზე. თავდაპირველად, არსებული ასაკის გამო პენსიის მიღების ორი კრიტერიუმი: ასაკი და შრომისუუნარობის გარკვეული ხარისხის არსებობა, მნიშვნელოვნად უზღუდავდა ადამიანს პენსიაზე გასვლის შანსს, თანაც პენსიების ოდენობა უმეტეს შემთხვევაში დაბალი იყო და განიხილებოდა როგორც მხოლოდ სხვა სახის შემოსავლის (ნახევარ განაკვეთზე მუშაობა, ოჯახის დახმარება და სხვ.) დანამატი. მას შემდეგ, რაც პენსიის მიღება აღარ იყო დამოკიდებული შრომისუუნარობაზე და პენსიების ოდენობაც გაიზარდა, ხანდაზმულებს შეეძლოთ მხოლოდ პენსიაზე ცხოვრება და აღარ იყო საჭირო მუშაობა პენსიაზე გასვლის შემდეგ, მიუხედავად მათი შრომისუუნარობის ხარისხისა, რადგან მათ დაიმსახურეს შრომისგან თავისუფალი საპენსიო პერიოდი, მათ მიერ მუშაობის განმავლობაში განხორციელებული შენატანებით (Schwarz & Arias, 2014).

საპენსიო დანახარჯების ზრდაზე საგრძნობი გავლენა ასევე მოახდინა იმან, რომ მე-20 საუკუნის განმავლობაში მნიშვნელოვნად შემცირდა საპენსიო ასაკი. OECD ქვეყნებში საშუალო საპენსიო ასაკი 1970 წელს იყო 68,4 კაცისთვის და 66,4 წელი ქალისთვის. ხოლო 2000 წლისთვის იგივე მაჩვენებელი იყო შესაბამისად 63,2 წელი და 61,1 წელი. ქვეყნებს შორის საპენსიო ასაკში სხვაობა აშკარა იყო: 2000

წელს ყველაზე დაბალი საპენსიო ასაკი იყო უნგრეთში, 58,3 წელი კაცისთვის და 55,8 წელი ქალისთვის, ხოლო ყველაზე მაღალი საპენსიო ასაკი კი მექსიკაში, შესაბამისად 75 და 69,8 წელი (OECD, 2013).

საპენსიო ასაკის შემცირებამ და სიცოცხლის ხანგრძლივობის ზრდამ მნიშვნელოვნად გაზარდა ადამიანის პენსიაზე ყოფნის ხანგრძლივობა, რამაც ასევე გაზარდა საპენსიო დანახარჯები: 1958 წელს OECD ქვეყნებში პენსიაზე ყოფნის საშუალო ასაკი შეადგენდა 13,4 წელს, ხოლო 2010 წლისთვის ეს მაჩვენებელი გაიზარდა 18,5-მდე და სავარაუდოდ გაიზრდება მომავალშიც – პროგნოზის მიხედვით, 2050 წელს პენსიაზე ყოფნის საშუალო ასაკი იქნება 20,3 წელი (Chomik & Whitehouse, 2010).

საპენსიო სისტემებმა ისტორიულად მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანეს ხანდაზმულთა სიღარიბის აღმოფხვრის კუთხით. ამას ადასტურებს ევროსტატის 2014 წლის მონაცემები, სადაც შედარებულია ევროკავშირის ქვეყნების სხვადასხვა ასაკობრივ ჯგუფებში არსებული სიღარიბის რისკები: ევროკავშირის 28 ქვეყნიდან 23-ში, 65 წლის და უფროსი ასაკის პირების სიღარიბეში ყოფნის რისკი (at risk of poverty rate – გულისხმობს იმ ადამიანების წილს მოსახლეობაში, რომელთა შემოსავალი გადასახადების გადახდის შემდეგ შეადგენს მოსახლეობის საშუალო შემოსავლის 60%-ზე ნაკლებს) უფრო დაბალია სხვა ასაკობრივი ჯგუფებთან შედარებით (Eurostat, 2015).

უნივერსალური საპენსიო დაზღვევის სისტემის დანერგვისა და განვითარების შედეგი არის ის, რომ არა მარტო შედარებით დაბალშემოსავლიანი მოსახლეობის, არამედ საშუალო და მაღალი შემოსავლების მქონე პირების პენსიებსაც აქვთ მაღალი ჩანაცვლების კოეფიციენტი და მათი შემოსავლები მკვეთრად არ ეცემა პენსიაზე გასვლის შემდეგ: მაგალითისთვის იტალიაში, შვედეთსა და უნგრეთში იმ ადამიანის პენსიის, ვისი ხელფასიც ქვეყანაში არსებულ საშუალო ხელფასს ორჯერ მაინც აღემატება, ჩანაცვლების კოეფიციენტი უფრო მეტი იქნება ვიდრე, საშუალოზე დაბალი ხელფასის მქონე პირისა; ამ კუთხით უმნიშვნელო განსხვავებაა პოლონეთში, სლოვაკეთსა და ნიდერლანდებში; ხოლო ფინეთსა და პორტუგალიაში საშუალოზე მაღალი შემოსავლის მქონე პირების პენსიების ჩანაცვლების კოეფიციენტი აღემატება ქვეყანაში არსებული ჩანაცვლების კოეფიციენტის საშუალო მაჩვენებელს. საერთო ჯამში საშუალოზე მაღალი

შემოსავლის მქონე პირების ჩანაცვლების კოეფიციენტი OECD-ის წვერი ევროპის ქვეყნების უმეტესობაში აღემატება 50%-ს.

საყოველთაო კეთილდღეობის სახელმწიფოს მშენებლობის ერთ-ერთი შედეგია დასაქმების ხანგრძლივობის შემცირება შრომით ბაზარზე გვიან შესვლის (სწავლის პერიოდის გაზრდა) და ადრე გამოსვლის (საპენსიო ასაკის შემცირება) გამო. თითქმის ყველა დასავლური სახელმწიფოს საგანმანათლებლო დაწესებულებებში სწავლის დრო გაორმაგდა მეორე მსოფლიო ომის შემდგომ პერიოდში. ამავდროულად, პენსიაზე ყოფნის დროც მნიშვნელოვნად გაიზარდა სიცოცხლის ხანგრძლივობის ზრდის გამო. ზემოაღნიშნული ორი პროცესი საგრძნობლად ზრდის მოთხოვნებს საყოველთაო კეთილდღეობის სახელმწიფოზე (Maydell, 2006).

საპენსიო სისტემა რუსეთის იმპერიასა და საბჭოთა კავშირში: საქართველოში პენსიების შემოღება, მისი რუსეთის იმპერიის შემადგენლობაში ყოფნის პერიოდს უკავშირდება. ამიტომ, აქ განვიხილავთ საპენსიო უზრუნველყოფის ისტორიას რუსეთის იმპერიასა და საბჭოთა კავშირში.

რუსეთში პენსია შემოიღო პეტრე I-მა სამხედრო ოფიცრებისთვის, რომლებიც პენსიის მიღების უფლებას მოიპოვებდნენ დადგენილი სამსახურის სტაჟის დაგროვების შემდეგ. პენსიის დანიშნამ 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 მოსამსახურეებიც, რომლებსაც არ ჰქონდათ ჩინი - სახელმწიფო დაწესებულებებში მომუშავე ექიმები, მასწავლებლები, მუშები და სხვ. (, 2010) (, 2016a).

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) (, 2016b), 1924 წლიდან - უმაღლესი

საგანმანათლებლო დაწესებულების მასწავლებლებისათვის (, 1924), 1928 წლიდან - სამთო-მოპოვებითი და საფეიქრო მრეწველობის მუშებისათვის. 1937 წლისთვის, ასაკით პენსიის მიღების უფლება მოიპოვა ყველა ქალაქის მუშამ და სახელმწიფო მოსამსახურემ (, 2016b). 1964 წელს ასაკით პენსიის მიღების უფლება გახდა საყოველთაო, მას შემდეგ, რაც კოლმეურნეობებში დასაქმებულებმაც მოიპოვეს მისი მიღების უფლება (, 1964). პენსიები ფინანსდებოდა სახელმწიფო ბიუჯეტიდან, მათ შორის საწარმოების/ორგანიზაციების მიერ გადახდილი სოციალური შენატანების მეშვეობით. დასაქმებული არ იხდიდა საპენსიო შენატანებს. სოციალური შენატანებიდან მიღებული შემოსავლები არ იყო განცალკევებული სხვა საგადასახადო შემოსავლებისგან და მიემართებოდა სახელმწიფო ბიუჯეტში. შესაბამისად, სოციალური შენატანებიდან აკუმულირებული სახსრების მოცულობასა და გაცემული პენსიის ოდენობას შორის კავშირი არ არსებობდა (Leppik & Mannik, 2002). საპენსიო ასაკი კაცისთვის იყო 60, ქალისთვის - 55 წელი. პენსიის ოდენობა დამოკიდებული იყო შრომით სტაჟსა და ხელფასზე.

საბჭოთა კავშირის სოციალური დაცვის სისტემა იყო ორიენტირებული კონკრეტული ჯგუფების (ხანდაზმულები, შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირები, მარჩენალდაკარგულები) სოციალურ დაცვაზე და არა ზოგადად, მოსახლეობის სიღარიბისგან დაცვაზე. ოფიციალური იდეოლოგიის მიხედვით, საბჭოთა კავშირში სიღარიბე არ არსებობდა, ამიტომაც არ არსებობდა მინიმალური სოციალური პენსია, რომელიც არ იქნებოდა დამოკიდებული სამუშაო სტაჟზე და პენსიამდე არსებულ ხელფასზე.

ოფიციალური სტატისტიკის მიხედვით, ქვეყანაში უმუშევრობა არ არსებობდა და ამიტომ, არ იყო უმუშევრობის შემწეობაც. თუმცა, როგორც ჯ. ლ. პორკეტი აღნიშნავს, ფარული უმუშევრობის მასშტაბები საკმაოდ დიდი იყო (ფარული უმუშევრობა გულისხმობს შემთხვევას, როდესაც ადამიანი დასაქმებულია, მაგრამ მისი შრომის პროდუქტიულობა დაბალია, ან ნულის ტოლია (Investopedia, a)). ხშირ შემთხვევებში, საწარმოში/ორგანიზაციაში იმაზე მეტი ადამიანი იყო დასაქმებული, ვიდრე სამუშაო პროცესის სათანადოდ წარმართვას სჭირდებოდა. ეს მოვლენა პოლიტიკური და იდეოლოგიური ფაქტორებიდან გამომდინარეობდა. სახელმწიფოს,

უმუშევრობის არსებობას, ერჩივნა დაბალპროდუქტიული სამუშაო ძალის არსებობა. სხვადასხვა წყაროებზე დაყრდნობით, ფარული უმუშევრობა შეადგენდა დაახლოებით 10-20%-ს (Porket, 1987).

ყოველივე ზემოაღნიშნულიდან გამომდინარე, მოსახლეობის საპენსიო მოცვა უნივერსალური იყო, რადგან არავის უჭირდა (თუ ჯანმრთელობის მძიმე პრობლემები არ ჰქონდა და ამ შემთხვევაში პირი იღებდა პენსიას შეზღუდული შესაძლებლობის გამო) პენსიაზე უფლების მოსაპოვებლად საჭირო სამუშაო სტაჟის (25 წელი კაცისთვის, 20 წელი ქალისთვის) დაგროვება.

რადგან ხელფასებს შორის სხვაობა არ იყო დიდი, მინიმალურ და მაქსიმალურ პენსიას შორის სხვაობაც მცირე იყო. ფარული უმუშევრობის მაღალი დონის გამო, ხალფასის ოდენობა ნაკლებად იყო დამოკიდებული შრომის პროდუქტიულობაზე. ამრიგად ხელფასების განაწილებაც წარმოადგენდა სოციალური შედავათის ერთ-ერთ სახეობას (რაც განვითარებული კაპიტალისტური ქვეყნებისთვის უცხოა) (Porket, 1987).

საპენსიო უზრუნველყოფის ისტორია აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებში: აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნების საპენსიო სისტემები (შემოღების თარიღები: რუმინეთი 1912, იუგოსლავია 1922, ბულგარეთი 1924, ჩეხოსლოვაკია 1924, უნგრეთი 1928, პოლონეთი 1933) მე-20 საუკუნის პირველ ნახევარში უმეტესად ბისმარკის მოდელის მიხედვით იყო შექმნილი და დამოუკიდებელი იყო სახელმწიფო ბიუჯეტისგან. საპენსიო სისტემის მოცვა შეზღუდული იყო და ვრცელდებოდა მრეწველობისა და მომსახურების სფეროში დასაქმებულებზე. სისტემა არ მოიცავდა სოფლის მეურნეობის სფეროში მომუშავე პირებს (გარდა ბულგარეთისა და ჩეხოსლოვაკიის საპენსიო სისტემებისა). უნგრეთსა და პოლონეთში კი სისტემაში ჩართვა შეეძლო მხოლოდ იმ დასაქმებულებს, რომელთა ხელფასი არ აღემატებოდა დადგენილ ზღვარს. მე-20 საუკუნის პირველ ნახევარში სისტემას დაგროვებითი ხასიათი ჰქონდა, ხოლო მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ, ევროპაში არსებული ტენდენციების შესაბამისად, სისტემა დაეფუძნა გადანაწილებით პრინციპს (Muller, 1999) (Schmahl & Horstmann, 2002) (Social Security Board, 1937).

სოციალისტური რეჟიმების პირობებში, სოციალური დაზღვევის სისტემის ფინანსური ავტონომიურობა გაუქმდა. სოციალური ხარჯები ინტეგრირებულ იქნა სახელმწიფო ბიუჯეტში, სოციალური შენატანები საერთო საგადასახადო

შემოსავლების ნაწილი გახდა. განცალკევებული სოციალური დაზღვევის ბიუჯეტი აღარ არსებობდა (Schmahl & Horstmann, 2002). დასაქმებულების შენატანები გაუქმდა და საპენსიო სისტემის დაფინანსების ერთადერთი წყარო გახდა დამსაქმებლის (რომელსაც როგორც წესი სახელმწიფო წარმოადგენდა) შენატანები. სისტემის მოცვა თანდათან იზრდებოდა და 1960-იან 1970-იან წლებში გახდა უნივერსალური. დაიწია საპენსიო ასაკმა 60 წლამდე კაცისთვის და 55 წლამდე ქალისთვის, გამონაკლისს წარმოადგენდა პოლონეთი, სადაც საპენსიო ასაკი იყო შესაბამისად 65 და 60 წელი (Muller, 1999).

პენსიები დამოკიდებული იყო სამუშაო სტაჟზე (25 წელი კაცისთვის და 20 წელი ქალისთვის (Muller, Ryll, & Wagener, Transformation of Social Security: Pensions in Central-Eastern Europe, 1999) და პენსიაზე გასვლამდე ბოლო წლის ხელფასზე. სოციალისტური საპენსიო სისტემების საშუალო ჩანაცვლების კოეფიციენტი განვითარებული ქვეყნების სტანდარტებთან შედარებით იყო დაბალი – 40% (Schmahl & Horstmann, 2002).

სოციალისტური წყობიდან, საბაზრო ეკონომიკაზე გარდამავალ პერიოდში, აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებში მკვეთრად გაიზარდა უმუშევრობა, მაგალითად: პოლონეთში 6,1%-დან (1990) 16%-მდე (1994); უნგრეთში 1,9%-დან (1990) 12,1%-მდე (1993) (Schmahl & Horstmann, 2002) იმისათვის, რომ შემცირებულიყო უმუშევრობის მასშტაბები, გამარტივდა პენსიაზე აღრე გასვლის და შეზღუდული შესაძლებლობის გამო პენსიის მოპოვების პირობები. აღნიშნულ პროცესებს მოჰყვა პენსიონერთა რაოდენობის და სისტემის დამოკიდებულების კოეფიციენტის (რამდენი პენსიონერი მოდის ყოველ 100 შენატანის გადამხდელ დასაქმებულზე) მკვეთრი ზრდა (Hirose, 2011) მაგალითად: 38,9-დან (1989) 61,2-მდე პოლონეთში, 51,4-დან (1989) 83,9-მდე უნგრეთში, 54,4-დან 60,5-მდე ჩეხეთში (Muller, 1999), ამან გაზარდა წნეხი სახელმწიფო ბიუჯეტზე და საფრთხე შეუქმნა საპენსიო სისტემის მდგრადობას.

90-იან წლებში, აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებში არსებულ ეკონომიკურ სირთულეებს ასევე მოჰყვა ინფლაციის დონის მკვეთრი ზრდა. ჰიპერინფლაცია შეინიშნებოდა ბალტიისპირეთის ქვეყნებში 1991-1993 წლებში, ინფლაციის დონის განსაკუთრებულად მაღალი ზრდა აღინიშნებოდა პოლონეთში და უნგრეთში 90-იანი წლების დასაწყისში (Schmahl & Horstmann, 2002). საბჭოთა პერიოდში,

სახელმწიფოს მიერ ფასების კონტროლის გამო ინფლაციის დონე არ იყო მაღალი, შესაბამისად პენსიის ავტომატური ინდექსაციის წესები არ არსებობდა. 90-იანი წლების პირველ ნახევარში პოსტ-სოციალისტურ ქვეყნებს ჯერ არ ჰქონდათ ფინანსური შესაძლებლობა, რომ მოეხდინათ პენსიების ავტომატური ინდექსაცია. ამ პერიოდში, აღმოსავლეთ ევროპის უმეტეს ქვეყანაში, მინიმალურ და მაქსიმალურ პენსიებს შორის სხვაობა მცირე იყო, ხოლო ზოგიერთმა ქვეყანამ (მაგალითად, ბალტიისპირეთის ქვეყნები) შემოიღო თანაბარი ოდენობის პენსია ყველასათვის. 90-იანი წლების მეორე ნახევარში მოხდა პოსტ-სოციალისტური ქვეყნების ეკონომიკური ზრდისა და ინფლაციის დონის ზრდის სტაბილიზაცია. ამ პერიოდში შემოდებულ იქნა პენსიის ავტომატური ინდექსაციის წესები (Holzmann & Hinz, 2005) (Hirose, 2011) (Muller, Ryll, & Wagener, Transformation of Social Security: Pensions in Central-Eastern Europe, 1999).

სოციალისტური წყობის პერიოდში ადამიანების შემოსავლებს შორის სხვაობა მცირე იყო, ამიტომ პენსიების ოდენობას შორის სხვაობაც არ იყო დიდი. საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლისას, თანდათან ღრმავდებოდა დიფერენციაცია ადამიანების შემოსავლებსა და ხელფასებს შორის, ხოლო მინიმალური და მაქსიმალური პენსიების ოდენობებს შორის განსხვავება ისევ მცირე იყო. ამიტომ, ისინი ვისაც შედარებით უფრო მაღალი ხელფასი ჰქონდა ითხოვდნენ, რომ პენსიები უფრო მეტად ყოფილიყო დამოკიდებული პენსიაზე გასვლამდე არსებულ ხელფასზე (Muller, Ryll, & Wagener, Transformation of Social Security: Pensions in Central-Eastern Europe, 1999). ეს მოთხოვნა იყო ერთ-ერთი ძირითადი ხელშემწყობი ფაქტორი, დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვისა.

90-იანი წლების მეორე ნახევრიდან მოყოლებული, პოსტსოციალისტური სახელმწიფოების დიდმა ნაწილმა შემოიღო სავალდებულო კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა: უნგრეთი (1998), ყაზახეთი (1998), პოლონეთი (1999), ლატვია (2001), ესტონეთი (2002), ხორვატია (2002), ბულგარეთი (2002), მაკედონია (2003), სლოვაკეთი (2005) და რუმინეთი (2008), როგორც სახელმწიფო ბიუჯეტზე სოციალური წნეხის შემსუბუქების საშუალება, ერის დაბერებისა და ხანდაზმულთა წილის განუხრელი ზრდის ფონზე. ლათინური ამერიკის მრავალ ქვეყანაში იგივე მიზეზით, კერძო დაგროვებითმა საპენსიო სისტემამ ჩაანაცვლა სახელმწიფო გადანაწილებითი პენსია.

აღმოსავლეთ ევროპაში საპენსიო რეფორმები შეეხო ასევე საპენსიო სისტემის პირველ სვეტს – სახელმწიფო საპენსიო სისტემას: გაიზარდა პენსიის მიღების უფლების მოსაპოვებლად საჭირო სამუშაო სტაჟის ხანგრძლივობა, გაიზარდა საპენსიო ასაკი, გადასვლა პენსიის საშუალო ხელფასთან ინდექსაციიდან, ინფლაციასთან ინდექსაციისკენ (Hirose, 2011).

2008 წლის მსოფლიო ეკონომიკური კრიზისის შემდეგ აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნების უმეტესობამ დროებით, ან განუსაზღვრელი ვადით შეზღუდა შენატანების გადარიცხვა კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემაში და დაგროვებული თანხები გადაიტანა მიმდინარე საპენსიო ვალდებულებების დასაფინანსებლად სახელმწიფო გადანაწილებით საპენსიო სისტემაში (Schwarz & Arias, 2014) (Hirose, 2011) (Égert, 2012) (The World Bank, 2013).

ყველაზე რადიკალური ცვლილებები მოხდა უნგრეთსა და პოლონეთში. 2011 წელს უნგრეთში გაუქმდა მეორე სვეტი, ხოლო პოლონეთში, იმავე წელს 7,3%-ის შენატანი შემცირდა 2,3%-მდე, ხოლო 2014 წლიდან, ეტაპობრივად მოხდება კერძო საპენსიო ფონდებში დაგროვებული თანხების გადატანა პირველ სვეტის დასაფინანსებლად, ხოლო მეორე სვეტში შენატანების განხორციელება გახდა ნებაყოფლობითი (Altmann, 2016) (Cohen & Cienski, 2014). ეს ცვლილებები ძირითადად განპირობებული იყო შემდეგი მიზეზებით:

ა) მსოფლიო ეკონომიკურ კრიზისამდე პერიოდი (2000-2007 წლები) ხასიათდებოდა მაღალი ეკონომიკური ზრდის ტემპებით, განსაკუთრებით აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებში (The World Bank, 2016b). ამას დაემატა შრომისუნარიანი ასაკის მოსახლეობის რიცხოვნობის ზრდა, რადგან შრომით ბაზარზე შედიოდნენ თაობები, რომლებიც მაღალი შობადობის პერიოდში დაიბადნენ და შესაბამისად, მათი რაოდენობაც, სხვა თაობებთან შედარებით დიდი იყო, შედეგად გაიზარდა გადასახადის გადამხდელთა რაოდენობა პენსიონერებთან შედარებით, რამაც გადანაწილებითი საპენსიო სისტემის პრეფიციტურობა გამოიწვია, თუმცა ზოგიერთმა ქვეყანამ არ გაითვალისწინა, რომ ეს დროებითი მოვლენა იყო და 1990-იანი წლებიდან შემცირებული შობადობისა და ემიგრაციის გამო სამუშაო ძალის ზრდის პროცესი, ისევ შემცირებისკენ წავიდოდა. ამ პერიოდში, უნგრეთსა და პოლონეთში უკვე დანერგილი იყო სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა. მისი დაფინანსების წყარო იყო სოციალური შენატანების ნაწილი, რომელიც რეფორმამდე მთლიანად გადანაწილებითი

საპენსიო სისტემის დასაფინანსებლად მიემართებოდა. უნგრეთში რეფორმის დაწყებისას, სოციალური შენატანი შეადგენდა 31%-ს (2009 წლისთვის დაიწია 25,5%-მდე), პოლონეთში - 19,52%-ს, რეფორმის შემდეგ, უნგრეთში სოციალური შენატანიდან 6% მიემართა დაგროვებითი სისტემის დასაფინანსებლად (ეს მაჩვენებელი გაიზარდა 8%-მდე 2004 წელს), ხოლო პოლონეთში 7,3%. ამის გამო პირველ სვეტს დააკლდა რესურსები და საჭირო გახდა პირველ სვეტში გაჩენილი დეფიციტის დაფარვა ალტერნატიული ფინანსური რესურსების (სახელმწიფო ბიუჯეტი, პრივატიზაციიდან მიღებული შემოსავალი) მოძიებით. ეკონომიკური ზრდის მაღალი ტემპებიდან გამომდინარე, სახელმწიფოს შემოსავლების ზრდის შედეგად გაჩენილი დამატებითი რესურსები გამოყენებულ იქნა სახელმწიფო პენსიების მნიშვნელოვნად გასაზრდელად, რამაც სახელმწიფო საპენსიო სისტემას არამდგრადობა შესძინა და მისი დეფიციტის ზრდა გამოიწვია. ეს იყო მნიშვნელოვანი გადახვევა რეფორმის გზიდან, რომლის მიზანი იყო მოსახლეობის დაბერების გამო, პირველი სვეტის როლის შემცირება და კერძო დანაზოგების წახალისება. პოლონეთისა და უნგრეთის საპენსიო სისტემები მსოფლიო ეკონომიკურ კრიზისს მოუმზადებელი შეხვდნენ, საგადასახადო შემოსავლები მნიშვნელოვნად შემცირდა და გაზრდილი სოციალური ვალდებულებების სრულად დაფინანსება მნიშვნელოვნად გართულდა.

ბ) კრიზისამდე პერიოდში პოლონეთსა და უნგრეთს ჰქონდათ, აღმოსავლეთ ევროპის ქვეყნებთან შედარებით, საკმაოდ დიდი მოცულობის სახელმწიფო ვალი და ფისკალური დეფიციტი (Trading Economics, 2016a). სტაბილურობისა და ზრდის პაქტის (ევროკავშირის ქვეყნებს შორის შეთანხმება, რომლის მიზანია ერთიანი ფინანსური პოლიტიკის გატარება და ფისკალური სტაბილურობის უზრუნველყოფა) მიხედვით, ფისკალური დეფიციტი არ უნდა აღემატებოდეს მშპ-ის 3%-ს, ხოლო სახელმწიფო ვალი - 60%-ს. კრიზისის პერიოდში, პოლონეთის და უნგრეთის სახელმწიფო ვალი შეადგენდა, შესაბამისად მშპ-ის 55%-ს და 80%-ს, ხოლო დეფიციტის 3%-იან ზღვარს ორივე ქვეყანა 2000-იან წლებში თითქმის ყოველწლიურად აჭარბებდა. აღსანიშნავია, რომ ფისკალური დეფიციტის უდიდესი ნაწილი არ იყო გამოწვეული მეორე სვეტის შემოდებით. ამრიგად, ფისკალური დისციპლინა აღნიშნულ ორ ქვეყანაში, რეგიონის სხვა სახელმწიფოებთან შედარებით დაბალი იყო.

აქედან გამომდინარე, დიდი მოცულობის ვალებისა და ფისკალური დეფიციტის კომპენსირებისა და ბიუჯეტის დაბალანსების ერთ-ერთი საშუალება, მეორე სვეტში დაგროვებული თანხები გახდა.

შედგად, მოკლევადიან პერსპექტივაში ამ ქვეყნებს შედარებით გაუადვილდებათ სოციალური ვალდებულებების შესრულება, მაგრამ ეკონომიკური თანამშრომლობისა და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) ექსპერტის, ედვარდ უაითჰაუსის (Whitehouse, 2012) აზრით, გრძელვადიან პერსპექტივაში მათ მნიშვნელოვნად დაუძძიმდებათ ფისკალური ტვირთი მოსახლეობის დაბერების გამო. OECD-ის მიერ 2011 წელს გამოცემულ დოკუმენტში/ანგარიშში „*Pensions at a Glance*“ 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“ (OECD, 2011c). მსოფლიო ბანკის ექსპერტთა აზრით, იმ სახელმწიფოებს, სადაც ყველაზე ინტენსიურად მიმდინარეობს მოსახლეობის დაბერება, მომავალში გაუჭირდებათ ჩანაცვლების კოეფიციენტის იმავე დონეზე შენარჩუნება და იმისათვის, რომ მკვეთრად არ შემცირდეს ადამიანის ცხოვრების დონე პენსიაზე გასვლის შემდეგ, საჭიროა კერძო საპენსიო დანაზოგების განხორციელების წახალისება (Schwarz & Arias, 2014).

კრიზისი არა მხოლოდ დაგროვებით საპენსიო სისტემას შეეხო, ბევრმა ქვეყანამ გაამკაცრა სახელმწიფო პენსიის გაცემის წესი და პირობები, რაც გამოიხატა საპენსიო ასაკის გაზრდაში; პენსიაზე ვადაზე ადრე გასვლის პირობების გამკაცრებაში; პენსიის ინდექსაციის დროებით შეზღუდვაში და ინდექსაციის ნაკლებად ხელსაყრელი წესის (გადასვლა პენსიის საშუალო ხელფასთან ინდექსაციიდან, ინფლაციასთან ინდექსაციისკენ) შემოღებაში (Hirose, 2011). ეს რეგულაციები უცილობლად გამოიწვევს პენსიის ჩანაცვლების კოეფიციენტის შემცირებას.

2.2. ესტონეთის საპენსიო სისტემა - შემთხვევის შესწავლა

დაგროვებითი საპენსიო სისტემის წარმატებული დანერგვის თვალსაზრისით საინტერესოა შევისწავლოთ ესტონეთის შემთხვევა. ესტონეთის შემთხვევის შერჩევა ასევე მოხდა შემდეგი კრიტერიუმებით: იგი წარმოადგენს ეკონომიკურად ყველაზე განვითარებული პოსტსაბჭოთა ქვეყანას; ესტონეთი საქართველოსთან საერთო წარსულის (საბჭოთა გამოცდილება და საბჭოთა სისტემიდან საბაზრო ეკონომიკაზე გარდამავალი პერიოდის სირთულეები) მქონე ქვეყანაა; ესტონეთი მოსახლეობის რაოდენობით, ქვეყნის სიდიდით, ასევე დემოგრაფიული ვითარებით საქართველოს მსგავსია.

საბჭოთა სისტემიდან საბაზრო ეკონომიკაზე გარდამავალი ეტაპი საკმაოდ მძიმე გამოდგა ესტონეთისთვის, როგორც ეკონომიკური, ასევე დემოგრაფიული მიმართულებით.

1947-1991 წლებში ესტონეთის მოსახლეობა განუხრელად მატულობდა მოსახლეობის დადებითი ბუნებრივი მატების (ცოცხლად დაბადებულთა რაოდენობა სჭარბობს გარდაცვლილთა რაოდენობას) გამო. 1980-იან წლებში შეინიშნებოდა შობადობის ჯამობრივი კოეფიციენტის ზრდა. ამ მაჩვენებელმა მაქსიმუმს მიაღწია 1987-88 წლებში და შეადგინა 2,26 (Statistics Estonia, 2016).

1991 წლებიდან, მძიმე ეკონომიკური მდგომარეობის გამო, იწყება მოსახლეობის რაოდენობის შემცირება შობადობის შემცირების, მოკვდაობის ზრდისა და მიგრაციის უარყოფითი სალდოს გამო. 1998 წელს შობადობის ჯამობრივი კოეფიციენტი დაეცა 1,28-მდე, აქედან მოყოლებული, ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესების პარალელურად მოხდა მისი ზრდა (პიკს მიაღწია 2010 წელს – 1,72. 2015 წელს კი შეადგინა – 1,6), თუმცა იგი მაინც ჩამორჩება მოსახლეობის მარტივი აღწარმოების რეჟიმის (როდესაც მომდევნო და წინა თაობების რაოდენობები დაახლოებით თანაბარია (წულაძე, 2012)) მისაღწევად საჭირო მაჩვენებელს (2,1). მოსახლეობის ბუნებრივი მატება 1991 წლიდან დღემდე უარყოფითია. მოსახლეობის რაოდენობის შემცირება დღესაც გრძელდება და გაეროს პროგნოზის მიხედვით, მომავალშიც გაგრძელდება (Statistics Estonia, 2016). (United Nations, 2015)

ესტონეთში მიმდინარეობს მოსახლეობის დაბერების პროცესი:

ა) სიცოცხლის ხანგრძლივობა მართალია შემცირდა თითქმის სამი წლით (კაცის – 5 წლით, ქალის – 2 წლით) 90-იანი წლების პირველ ნახევარში 1989 წელთან შედარებით: 1989 – 70,31 (კაცის – 65,55, ქალის – 74,68), 1995 – 67,61 (კაცის – 60,52, ქალის – 72,76); თუმცა 90-იანი წლების მეორე ნახევრიდან შეიმჩნევა ამ მაჩვენებლის ზრდა: 2014 – 77,16 წელი (კაცის – 72,32, ქალის – 81,54). გაეროს პროგნოზით, სიცოცხლის ხანგრძლივობა 2060 წლისთვის მიაღწევს 83 წელს (Statistics Estonia, 2016) (United Nations, 2015);

ბ) 1989 წელს 0-14 წლამდე ასაკის მოსახლეობა მნიშვნელოვნად აღემატებოდა 65 წლის და უფროსი ასაკის მოსახლეობას (შესაბამისად, 379 000 და 179 000). შობადობის დონის შემცირების და სიცოცხლის ხანგრძლივობის ზრდის გამო, 2004 წლიდან მოყოლებული ხანდაზმულთა რაოდენობამ გადააჭარბა 0-14 წლამდე ასაკის ბავშვთა რაოდენობას და სხვაობა მათ შორის თანდათან მატულობს (Statistics Estonia, 2016);

გ) იზრდება მოსახლეობის საშუალო ასაკი და ასაკობრივი დამოკიდებულების ინდექსი (United Nations, 2015):

გ.ა) 1990 წელს მოსახლეობის საშუალო ასაკი იყო 34,4, 2015 წელს – 41,7, გაეროს პროგნოზით 2060 წელს ეს მაჩვენებელი გაიზრდება 46,6-მდე;

გ.ბ.) 1990 წელს ასაკობრივი დამოკიდებულების ინდექსი იყო 17,6, 2015 წელს – 28,8, გაეროს პროგნოზით 2060 წელს ინდექსი გაიზრდება 54,3-მდე.

გარდამავალ პერიოდში, 1991-94 წლებში ესტონეთის მთლიანი შიდა პროდუქტი მნიშვნელოვნად შემცირდა: 1992 წელს 14,2%-ით, 1993 წელს 9%-ით, ხოლო 1994 წელს 1,6%-ით, 90-იანი წლების მეორე ნახევრიდან იწყება ეკონომიკის აღმასვლა. 1995 წლიდან 2008 წლამდე პერიოდში ყოველ წელს იზრდებოდა ეკონომიკა, ამ პერიოდში მშპ-ის ზრდის მაჩვენებელმა სამჯერ გადააჭარბა 10%-ს (1997, 2000 და 2006 წლებში) (The World Bank, 2016b) (Leppik, Transformation of the Estonian Pension System: Policy Choices and Policy Outcomes, 2006).

1991-94 წლებში ესტონეთში შეინიშნებოდა ჰიპერინფლაცია: 1991 წელს ინფლაციის დონე იყო 211%, 1992 – 1076%, 1993 – 90%, 1994 – 48%. ინფლაციის დონის სტაბილიზაცია 90-იანი წლების ბოლოდან მოხდა (Schmahl & Horstmann, 2002).

90-იან წლებში ასევე შეიმჩნეოდა უმუშევრობის დონის მნიშვნელოვანი ზრდა. 1989 წელს უმუშევრობის დონე 0,5%-ს შეადგენდა, 1995 წელს ეს მაჩვენებელი 10%-მდე გაიზარდა, 2000 წელს კი 15%-მდე. ამის შემდეგ უმუშევრობა საგრძნობლად

შემცირდა და 2007 წელს 5%-ზე დაბლა ჩამოვიდა, თუმცა მსოფლიო ეკონომიკური კრიზისის გამო მისი დონე კვლავ გაიზარდა და 2010 წელს რეკორდულ მაჩვენებელს 20%-ს მიაღწია. 2016 წლის პირველ კვარტალში უმუშევრობის დონე 6,5%-ს შეადგენს (Statistics Estonia, 2016) (Trading Economics, 2016b).

ესტონეთის საპენსიო სისტემის გამოყოფა საბჭოთა კავშირის საპენსიო სისტემისგან ფინანსური კუთხით მოხდა ქვეყნის მიერ დამოუკიდებლობის მოპოვებამდე, 1990 წელს სოციალური ფონდის შექმნით. ფონდის შემოსავლები და საპენსიო დანახარჯები განცალკევდა სახელმწიფო ბიუჯეტისგან. იმავე წელს მიღებულ იქნა სოციალური გადასახადის შესახებ კანონი, რომლის მიხედვით, შემოღებულ იქნა სოციალური გადასახადი 20%-ის ოდენობით, რომელიც დამსაქმებელს უნდა გადაეხადა (Leppik, Transformation of the Estonian Pension System: Policy Choices and Policy Outcomes, 2006) (OECD, 2011a) (Raudla & Staehr, 2003).

1991 წელს ესტონეთში იყო მცდელობა პენსიის ხელფასთან თანაფარდობის გაზრდისა. 1991 წლის აპრილში მიღებულ იქნა ახალი კანონი (The Republic of Estonia Pension Act), რომლის მიხედვითაც სახელმწიფო პენსია ორი ნაწილისგან შედგებოდა:

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

ბ) ადამიანის პენსიაზე გასვლამდე, მისი საშუალო შემოსავლის 40%.

მინიმალური პენსია შეადგენდა მინიმალური ხელფასის 85%-ს.

თუმცა ქვეყანაში არსებული მძიმე ეკონომიკური მდგომარეობის გამო კანონმა სულ რამდენიმე თვე იმოქმედა. აღნიშნული კანონი გაუქმდა 1992 წლის თებერვალში და პენსია გახდა თანაბარი ყველა პენსიონერისთვის (Leppik & Mannik, 2002). ეს იყო დროებითი ზომა მძიმე ეკონომიკური კრიზისის პირობებში. ინფლაციის მაღალი დონის და სახელმწიფოს ფინანსური რესურსების მნიშვნელოვანი შემცირების გამო პენსიის ჩანაცვლების კოეფიციენტი შემცირდა 36%-დან 16%-მდე (Leppik, Transformation of the Estonian Pension System: Policy Choices and Policy Outcomes, 2006).

საზოგადოების უკმაყოფილება თანაბარი ოდენობის პენსიებით თანდათანობით იზრდებოდა, რის გამოც 1993 წელს მიღებულ იქნა ახალი კანონი, რომლის თანახმად, პენსია დამოკიდებული ხდებოდა სამუშაო სტაჟზე. პენსია ორი

ნაწილისგან შედგებოდა: ყველასათვის თანაბარი საბაზო პენსია და სტაჟზე დამოკიდებული პენსია (Leppik & Mannik, 2002).

კიდევ ერთი მნიშვნელოვანი ცვლილება იყო ის, რომ ხელისუფლებამ გაიაზრა რისკები, რაც თან ახლავს მოსახლეობის დაბერებას და გადაწყვიტა გაეზარდა საპენსიო ასაკი ყოველწლიურად 6-6 თვით, რის შედეგადაც 2003 წლისთვის საპენსიო ასაკი უნდა გაზრდილიყო ხუთი წლით, როგორც ქალისთვის, ასევე კაცისთვის (Leppik, Transformation of the Estonian Pension System: Policy Choices and Policy Outcomes, 2006) (OECD, 2011a) (Raudla & Staehr, 2003).

ახალი კანონით, შემცირდა პენსიაზე უფლების მისაღებად საჭირო სამუშაო სტაჟი, რომელიც საბჭოთა კავშირის დროიდან მოყოლებული იყო 25 წელი კაცისთვის და 20 წელი ქალისთვის, განხორციელებული ცვლილებებით კი ნამსახურობის წელთა რაოდენობა შემცირდა 15 წლამდე (Leppik, Transformation of the Estonian Pension System: Policy Choices and Policy Outcomes, 2006) (OECD, 2011a) (Raudla & Staehr, 2003).

ახალი რეგულაციებით შემოღებული სახელმწიფო საპენსიო სისტემა მაკრო დონეზე ეფუძნებოდა განსაზღვრული შენატანების სქემის (defined contribution scheme) პრინციპს. პენსიის ოდენობა დამოკიდებული იყო დამსაქმებელთა მიერ გადარიცხული შენატანების საერთო მოცულობაზე (Leppik, Disability Protection in Estonia, 2002). ხოლო მიკრო (ინდივიდუალურ) დონეზე განსაზღვრული პენსიის სქემის (defined benefit scheme) პრინციპს, რადგან პენსიების ოდენობა დამოკიდებული იყო სამუშაო სტაჟზე (Leppik & Mannik, 2002).

პენსიის ავტომატური ინდექსაცია არ იყო განსაზღვრული, ამიტომ საპენსიო თანხის ზრდა დამოკიდებული იყო ხელისუფლების ნებაზე. 90-იანი წლების მეორე ნახევრიდან მოყოლებული, ეკონომიკური ზრდის მაღალი ტემპების და სოციალური შენატანების ოდენობის ზრდის გამო პენსიის ჩანაცვლების კოეფიციენტი თანდათან მატულობდა და 1999 წელს ავიდა 40%-მდე (Leppik, Transformation of the Estonian Pension System: Policy Choices and Policy Outcomes, 2006). 2013 წლის მონაცემებით, ესტონეთში პენსიის საშუალო ჩანაცვლების კოეფიციენტი შეადგენს 55,3%-ს, ხოლო ხელფასის გამოკლებით – 67,1%-ს, პენსიის ხელფასთან თანაფარდობა დამოკიდებულია იმაზე თუ რამდენი იყო ადამიანის ხელფასი პენსიაზე გასვლამდე: საშუალო ხელფასის მქონე პირის ჩანაცვლების კოეფიციენტი 52,2% (ხელფასის გამოკლებით – 62,4%),

იმ ადამიანის პენსიის ჩანაცვლების კოეფიციენტი, რომლის ხელფასი ორჯერ ნაკლებია საშუალო ხელფასზე, შეადგენს 65,2%-ს (ხელფასის გამოკლებით – 79,7%), ხოლო, საშუალო ხელფასზე ორჯერ მეტი ხელფასის შემთხვევაში – შესაბამისად 45,7% და 52% (OECD, 2013).

საპენსიო რეფორმა, რომელმაც გამოიწვია სავალდებულო კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა, დაიწყო 1997 წლის აპრილიდან, როდესაც ესტონეთის მთავრობამ შექმნა სოციალური უსაფრთხოების რეფორმის კომისია (Leppik & Mannik, 2002), რომელიც შედგებოდა ფინანსთა და სოციალურ საკითხთა სამინისტროების წარმომადგენლებისგან და დარგის სხვა ექსპერტებისგან (Oorn, 2004). კომისიას უნდა შეემუშაებინა საპენსიო რეფორმის კონცეფცია. იმავე წლის ივნისში ესტონეთის მთავრობამ დაამტკიცა კონცეფცია (Leppik & Mannik, 2002), რომელიც იქცა ქვეყნის დღევანდელი სამ სვეტიანი საპენსიო სისტემის საფუძვლად:

- I – სახელმწიფო პენსია;
- II - სავალდებულო კერძო დაგროვებითი პენსია;
- III - ნებაყოფლობითი კერძო დაგროვებითი პენსია.

კონცეფციის მიხედვით, ახალ საპენსიო სისტემას უნდა უზრუნველყოფდეს მოსახლეობის სოციალური უსაფრთხოება და ქვეყნის საპენსიო სისტემის და სახელმწიფოს ფინანსური მდგომარეობის მდგრადობა, ამ მიზნების მიღწევა მხოლოდ სამ სვეტიანი საპენსიო სისტემით იყო შესაძლებელი. მეორე სვეტის შემოღების ძირითადი მიზანი იყო ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის გაზრდა და პენსიონერის შემოსავლის წყაროს დივერსიფიკაცია, რათა მხოლოდ სახელმწიფო პენსიაზე არ ყოფილიყო დამოკიდებული ადამიანი. ადამიანების ინდივიდუალური პასუხისმგებლობის გაზრდა და საპენსიო შენატანების გადახდის გზით სიბერის საკუთარი სახსრებით უზრუნველყოფა შეამცირებდა მათ მოლოდინებს სახელმწიფო პენსიის მიმართ, რითაც სახელმწიფოს შეუმსუბუქდებოდა ფინანსური ტვირთი. კომისიის აზრით, მეორე სვეტის შემოღების გარეშე, მხოლოდ პირველი სვეტი ვერ უზრუნველყოფდა მოსახლეობის სოციალურ დაცვას გრძელვადიან პერსპექტივაში (Leppik, Transformation of the Estonian Pension System: Policy Choices and Policy Outcomes, 2006).

კონცეფციის საფუძველზე, 1998 წელს მიღებულ იქნა „სახელმწიფო საპენსიო დაზღვევის აქტი“, რომლითაც საპენსიო სისტემა სამსვეტიანი გახდა (Pensionikeskus, 2016b).

I. სვეტი - სახელმწიფო პენსია, იგი უზრუნველყოფს პენსიონერს არსებობისთვის აუცილებელი მინიმალური შემოსავლით და ეფუძნება შემოსავლების გადანაწილების პრინციპს, რომელსაც აგრეთვე "თაობათა სოლიდარობა" ეწოდება, რაც გულისხმობს იმას, რომ დღევანდელი მომუშავეები იხდიან გადასახადებს დღევანდელი პენსიონერების სოციალური უზრუნველყოფისთვის. ამ სისტემას ასევე ეწოდება "PAYGO" (pay as you go). სახელმწიფო პენსია გაიცემა სოციალური გადასახადებიდან. დამსაქმებელი იხდის დასაქმებულის ხელფასის 33%-ს სოციალური გადასახადის სახით, აქედან 13% ჯანმრთელობის დაზღვევას ხმარდება, ხოლო 20% კი დღევანდელი პენსიონერების პენსიებს.

ესტონეთში არსებობს ორი სახის სახელმწიფო პენსია:

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

1. საბაზო კომპონენტი: თანხა რომელიც შეადგენს 153,3 ევროს
2. სამუშაო სტაჟის კომპონენტი: გაცემული პენსიის რაოდენობა დამოკიდებულია სამუშაო სტაჟზე. თითოეული ნამსახურები წლის ღირებულებაა 5,5 ევრო.
3. სადაზღვევო კომპონენტი: დარიცხული თანხა დამოკიდებულია იმაზე, თუ რა რაოდენობის სოციალური გადასახადი იქნა გადახდილი პენსიონერის ხელფასიდან მისი მუშაობის მანძილზე.

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

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

პენსიების ინდექსაცია ესტონეთში წარმოებს 2002 წლიდან, რომლის მიხედვითაც პენსიების რაოდენობა დამოკიდებულია სამომხმარებლო კალათის

ფასების ცვლილებასა და ყოველწლიურად მიღებული სოციალური გადასახადების მოცულობის ზრდაზე.

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

ა) განისაზღვრა კაცისა და ქალის საპენსიო ასაკის თანდათანობით გათანაბრება. შედეგად, 2016 წელს საპენსიო ასაკი გათანაბრდა და გახდა 63 წელი. სამომავლოდ, დაგეგმილია საპენსიო ასაკის გაზრდა 65 წლამდე (Lannoo, Barslund, Chmelar, & Werder, 2014);

ბ) პენსიის ოდენობა გახდა პენსიაზე გასვლამდე მიღებულ შემოსავალზე დამოკიდებული (Oorn, 2004) (Volskis, 2012).

II სვეტს წარმოადგენს სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სქემა. იგი შეიქმნა „დაგროვებითი პენსიების აქტით“, რომელიც მიღებულ იქნა 2001 წლის 12 სექტემბერს. სისტემა ამოქმედდა 2002 წლის 1 ივლისიდან (Oorn, 2004) (Volskis, 2012) და პენსიონერისთვის წარმოადგენს დამატებითი შემოსავლის მთავარ წყაროს.

აღნიშნული სქემა ფინანსდება დასაქმებულის ხელფასიდან, რომელიც იხდის ხელფასის 2%-ს კერძო აქტივების მმართველი კომპანიების მიერ შექმნილ საპენსიო ფონდებში. ამ თანხას სახელმწიფო კიდევ უმატებს 4%-ს დამსაქმებლის მიერ გადახდილი სოციალური გადასახადიდან, თავის მხრივ, სახელმწიფო კიდევ იტოვებს 29%-ს (13% ჯანდაცვის დაზღვევაზე და 16% დღევანდელი პენსიონერების სახელმწიფო უზრუნველყოფაზე). ამრიგად, ფონდში გადაირიცხება დასაქმებულის ხელფასის 6%-ის მოცულობის თანხა. დასაქმებული აგროვებს თანხებს საკუთარი სიბერის უზრუნველსაყოფად.

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

სავალდებულო დაგროვებით საპენსიო სქემაში მონაწილეობის ვალდებულება აქვთ მხოლოდ იმ პირებს, რომლებსაც საკმარისი დრო ექნებათ ღირსეული არსებობისათვის აუცილებელი თანხების დასაგროვებლად საკუთარ საპენსიო ანგარიშებზე (დაბადებულები 1983 წელს და მერე) და ნებაყოფლობითია 1942-82 წლებში დაბადებულთათვის, ანუ 2002 წლისთვის 19-დან 60 წლამდე ასაკის პირებისთვის. 60 წელს გადაცილებულ პირებს არ მიეცათ სქემაში მონაწილეობის

უფლება, რადგან მათ არ ექნებოდათ საკმარისი დრო, დაეგროვებინათ ღირსეული სიბერისთვის აუცილებელი თანხები პენსიაზე გასვლის მომენტისთვის.

ის პირები, ვისთვისაც სქემაში ჩართვა ნებაყოფლობითი იყო 9 ასაკობრივ ჯგუფად დაიყო. 1942-56 წლებში დაბადებულებს ყველაზე ნაკლები ვადა (2002 წლის 31 ოქტომბრამდე) მიეცათ სქემაში ჩასართავად. 1957-60 წლებში დაბადებულებს – 2003 წლის 31 ოქტომბრამდე. ყველაზე ხანგრძლივი ვადა დაწესდა ყველაზე ახალგაზრდა, 1980-82 წლებში დაბადებული ჯგუფისთვის – 2010 წლის 31 ოქტომბრამდე. სქემიდან საპენსიო ასაკის მიღწევამდე გამოსვლა აკრძალულია.

საპენსიო ფონდები იმართება აქტივების მმართველი კომპანიების მიერ. დღეისთვის როგორც სავალდებულო, ასევე ნებაყოფლობით საპენსიო სქემებში ფუნქციონირებს 5 კომპანია. ბაზარზე ყველაზე დიდი წილი ეკუთვნის შვედურ ბანკს – Swedbank, შესაბამისად აქტივების 41% და 57% (Pensionikeskus, 2016b). სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო ფონდების აქტივების მოცულობა გაიზარდა 2015 წელს წინა წელთან შედარებით 19%-ით, 408 მილიონი ევროთი და შეადგინა 2,612 მილიონი ევრო, რაც მშპ-ის 13%-ია. ასევე გაიზარდა ნებაყოფლობითი დაგროვებითი საპენსიო ფონდების აქტივები 118 მილიონიდან 128 მილიონ ევრომდე (Financial Supervision Authority, 2015).

სავალდებულო დაგროვებით საპენსიო სქემაში 2015 წლის ბოლოსთვის გაწვევრიანებული იყო 725 ათასზე მეტი ადამიანი, ხოლო ნებაყოფლობით დაგროვებით საპენსიო სქემაში 44 ათასი ადამიანი (Financial Supervision Authority, 2015).

დასაქმებულის შენატანი (ხელფასის 2%) გადაირიცხება ესტონეთის საგადასახადო სამსახურში, რომელიც ამატებს სოციალური გადასახადის დადგენილ ნაწილს - 4%-ს და რიცხავს თანხას ესტონეთის ცენტრალურ დეპოზიტართან. ცენტრალური დეპოზიტარი რიცხავს თანხას მონაწილის მიერ შერჩეული აქტივების მმართველი კომპანიის მიერ გახსნილ საბანკო ანგარიშზე. ამის შემდეგ, აქტივების მმართველი კომპანია ახდენს თანხების ინვესტირებას (Oorn, 2004).

ცენტრალური დეპოზიტარი აწარმოებს სქემის მონაწილეთა შესახებ ყველა საჭირო ინფორმაციის აღრიცხვას: არჩეული ფონდის, საპენსიო დანაგროვის, გაცემული პენსიების შესახებ და სხვა. იმ შემთხვევაში თუ მონაწილემ ვერ აირჩია კონკრეტული ფონდი, მაშინ ცენტრალური დეპოზიტარი ახდენს მის შემთხვევით

განაწილებას ყველაზე კონსერვატიული სახის ერთ-ერთ ფონდში (Oorn, 2004). ამრიგად, საპენსიო ანგარიშების ადმინისტრირების/ადრიცხვისა და ინვესტირების ფუნქციები ერთმანეთისგან გამიჯნულია.

აქტივების მმართველ კომპანიას აქვს უფლება შექმნას რამდენიმე სახის საპენსიო ფონდი (სახსრების ერთობლიობა, რომელიც იქმნება შენატანებისა და საინვესტიციო მოგების ხარჯზე), რომლებიც ერთმანეთისგან განსხვავდება საინვესტიციო სტრატეგიის მიხედვით: (Volskis, 2012)

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

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

გ) დინამიური - აქტივების მაქსიმუმ 75%-ის ინვესტირება შეიძლება აქციებში.

კონსერვატიული ფონდი ყველაზე ნაკლებად სარისკოა მაგრამ გრძელვადიან პერსპექტივაში დიდია ალბათობა, რომ შედარებით დაბალი საინვესტიციო მოგება განაპირობოს. დინამიური ფონდი ყველაზე სარისკოა და ხასიათდება მაღალი ამპლიტუდის რყევებით, მაგრამ თუ კაპიტალის ბაზარზე ხელსაყრელი პირობები იქნება, საინვესტიციო მოგება გაცილებით მაღალი იქნება კონსერვატიულ ფონდთან შედარებით.

ქვეყნის კაპიტალის ბაზრის მცირე მოცულობის გამო, საპენსიო ფონდების აქტივების მხოლოდ 21%-ზე ოდნავ მეტი არის ინვესტირებული ესტონეთში (Volskis, 2012). შეზღუდვა არ არსებობს იმაზე თუ აქტივების რა ნაწილის განთავსება უნდა მოხდეს უცხოეთში (OECD, 2014). აქტივების თითქმის ორი მესამედი აქციებშია ინვესტირებული (Volskis, 2012).

ჩილესგან განსხვავებით, ესტონეთში არ არსებობს სავალდებულო საპენსიო სქემის ასაკოვან მონაწილეთა სავალდებულო განაწილება შედარებით სარისკო ფონდებიდან კონსერვატიულ ფონდებში.

აღსანიშნავია, რომ სქემის მონაწილეთა 75%-მა აირჩია დინამიური ფონდები, რისი მიზეზიც არის ის, რომ რადგან სისტემის ამოქმედებიდან დიდი ხანი არაა გასული მისი მონაწილეები ძირითადად ახალგაზრდები არიან, შესაბამისად

დინამიური ფონდების მონაწილეთა 80% 40 წელზე ახალგაზრდაა და მხოლოდ 4% არის 50 წელზე უფროსი ასაკის (Volskis, 2012).

2011 წელს, „დაგროვებითი პენსიების აქტში“ განხორციელებული ცვლილებით, ერთი ფონდიდან მეორე ფონდში გადასვლა შესაძლებელია წელიწადში სამჯერ, რაც წარმოადგენს ამ რეგულაციის მნიშვნელოვან ლიბერალიზაციას, რადგან მანამდე ფონდების შეცვლა მხოლოდ წელიწადში ერთხელ იყო შესაძლებელი. OECD-ის მიერ 2011 წელს მომზადებულ ანგარიშში აღნიშნულია, რომ ერთწლიანი შეზღუდვა შეიძლება გამართლებული იყოს ადმინისტრაციული ხარჯების დაზოგვის კუთხით, მაგრამ ზღუდავს უკეთესად მომუშავე ფონდში გადასვლის შესაძლებლობას.

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

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

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

გ) სახელმწიფოს მიერ აქტივების მმართველ კომპანიებზე ზედამხედველობა - კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ფუნქციონირებას ზედამხედველობას უწევს და საპენსიო ფონდების ლიცენზირებას ახორციელებს ფინანსური ზედამხედველობის სააგენტო (Financial Supervision Authority), რომელიც არის დამოუკიდებელი საჯარო დაწესებულება. სააგენტო ასევე ახორციელებს ბანკების, სადაზღვევო და საინვესტიციო კომპანიების საქმიანობის ზედამხედველობას.

ჩილესგან განსხვავებით, ესტონეთში არ არის დაწესებული მინიმალური საინვესტიციო მოგების მოთხოვნა. თუმცა ამის სანაცვლოდ ნაკლებად მომგებიანი ფონდიდან უფრო მეტად მომგებიან ფონდში გადასვლის საკმაოდ ლიბერალური წესები არსებობს.

პენსიები პირველი და მეორე სვეტიდან იბეგრება ჩვეულებრივად, საშემოსავლო გადასახადით, რომლის გადახდა მოხდება იმ თანხიდან, რომელიც გადააჭარბებს დადგენილ ზღვარს (OECD, 2011a). საშემოსავლო გადასახადი შეადგენს 20%-ს (Estonian Investment Agency).

„დაგროვებითი პენსიების აქტის“ მიხედვით, საპენსიო ასაკის მიღწევისას, ხორციელდება პენსიის გაცემა პერიოდულად. იმ შემთხვევაში, თუ მონაწილემ ვერ შეძლო კანონმდებლობით დადგენილ ოდენობაზე მეტი თანხის დაგროვება, მას აქვს უფლება ერთიანად გამოიტანოს მთელი თანხა. კანონმდებლობით ასევე დაწესებულია დანაგროვის ზედა ზღვარი, რომლის გადაცილებისას, პირს ასევე ეძლევა აღნიშნული უფლება, იმ ოდენობის თანხაზე, რამდენითაც გადააცილა ამ ზღვარს.

პირველ წლებში, მეორე სვეტის საპენსიო სისტემაში ჩართულთა რაოდენობამ გადააჭარბა არსებულ პროგნოზებს. მეორე სვეტის ამოქმედებიდან 1 თვის შემდეგ, მასში ჩაერთო 37 000 ადამიანი. 2002 წლის ბოლოსთვის სისტემაში გაწევრიანებულთა რაოდენობა შეადგენდა 207 000 ადამიანს, რაც სისტემაში ჩართვის უფლების მქონე პირთა (18-დან 60 წლის ასაკის მოსახლეობა) მეოთხედი იყო. სისტემის ამოქმედებიდან ორი წლის თავზე მონაწილეთა რაოდენობამ გადააჭარბა 18-60 წლის ასაკის პირთა 50%-ს (Volskis, 2012) (Oorn, 2004), ხოლო 2005 წლის ბოლოსთვის – 60%-ს (478 000 ადამიანი) (Leppik, Transformation of the Estonian Pension System: Policy Choices and Policy Outcomes, 2006). 2012 წელს ჩართულობამ 630 ათასს მიაღწია (Volskis, 2012). 2010 წლიდან, მონაწილეთა ზრდის ტემპები შენედა, რადგან ამ დროიდან მოყოლებული, მხოლოდ ის პირები ერთვებიან მასში, ვისთვისაც ეს სავალდებულოა. 2016 წლისთვის მონაწილეთა რაოდენობა შეადგენს 685 000 ადამიანს (pensionikeskus, 2016a), რაც 18-60 წლის ასაკის პირთა დაახლოებით 90%-ს შეადგენს.

2002 წელს, რეფორმამდე ცოტა ხნით ადრე ჩატარდა საზოგადოებრივი აზრის გამოკითხვა, რომლის თანახმად, რესპონდენტთა 6% აპირებდა სისტემაში ჩართვას

2002 წელს, 20% აპირებდა ჩართვას მომავალში, 33%-ს არ ჰქონდა მიღებული გადაწყვეტილება, ხოლო 41% არ აპირებდა სისტემაში ჩართვას (Leppik, Transformation of the Estonian Pension System: Policy Choices and Policy Outcomes, 2006).

მოვლენების განვითარებამ დაგვანახა, რომ ხელისუფლებისა და კერძო საპენსიო ფონდების მიერ ჩატარებული სარეკლამო-საინფორმაციო კამპანია ეფექტიანი გამოდგა პირველ რიგში იმ ადამიანების დარწმუნებაში, რომლებსაც არ ჰქონდათ გადაწყვეტილება მიღებული. ასევე არანაკლები მნიშვნელობა ჰქონდა ადამიანებს შორის პირად კომუნიკაციებს. სისტემაში ჩართვის პროცესი იქცა სოციალურ-ფსიქოლოგიურ ფენომენად, რამაც ზეავის ეფექტი გამოიწვია: როდესაც მონაწილეთა კრიტიკული მასა შეგროვდა, სხვებიც ჩაერთვნენ სისტემაში მათი მეგობრებისა და ოჯახის წევრების მსგავსად (Leppik, Transformation of the Estonian Pension System: Policy Choices and Policy Outcomes, 2006).

იმის გამო, რომ მოსახლეობის ასაკოვან ნაწილს მცირე დრო მიეცა სისტემაში ჩასართავად, ისინი იძულებულნი იყვნენ გადაწყვეტილება მიეღოთ ინფორმაციის ნაკლებობის პირობებში, ამიტომაც მათი ჩართულობის ხარისხი მცირე აღმოჩნდა. შედარებით ახალგაზრდა ადამიანებს ჰქონდათ საკმარისი დრო, რათა დაკვირვებოდნენ სისტემის ფუნქციონირებას და მიეღოთ უფრო ინფორმირებული გადაწყვეტილება. ამიტომაც 42-46 წლის ადამიანებში ჩართულობის ხარისხმა მკვეთრად მოიმატა, უფრო ასაკოვან ადამიანებთან შედარებით (Leppik, Transformation of the Estonian Pension System: Policy Choices and Policy Outcomes, 2006).

ესტონეთის ხელისუფლებას გააზრებული აქვს მოსახლეობის ფინანსური განათლების ხარისხის გაზრდის საჭიროება. 2002 წლიდან სკოლებში ისწავლება ეკონომიკა, მათ შორის ფინანსური საკითხები. შესაბამის საჯარო დაწესებულებებს საკუთარ ვებ-გვერდებზე განთავსებული აქვთ მარტივად გასაგები ინფორმაცია საპენსიო სისტემის შესახებ (OECD, 2011a).

კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შესახებ დეტალური ინფორმაცია ხელმისაწვდომია ესტონეთის ცენტრალური დეპოზიტარის მიერ შექმნილ ვებ-საიტზე <https://www.pensionikeskus.ee/en/>, სადაც მოცემულია ინფორმაცია აქტივების მმართველი კომპანიების, საპენსიო ფონდების სახეობების, ფონდების პორტფოლიოების, ადმინისტრაციული მოსაკრებლების, ასევე ფუნქციონირების

მანძილზე ფონდების მომგებიანობის შესახებ, რაც საშუალებას იძლევა მოხდეს სხვადასხვა ფონდის საქმიანობის ხარისხის შედარება. ვებ-საიტი ასევე უზრუნველყოფს საკუთარ საპენსიო ანგარიშზე მყისიერ ხელმისაწვდომობას, რითაც მონაწილეს აქვს შესაძლებლობა ნახოს, თუ რა ოდენობის თანხაა დაგროვებული მის ანგარიშზე (PRAXIS Center for Policy Studies, 2008)

OECD-ის პროგნოზით, ესტონეთში ივარაუდება სახელმწიფო პენსიაზე გაწეული ხარჯების შემცირება მშპ-ის 6,7%-დან 2004 წელს, 4,2%-მდე 2050 წლისთვის, სავალდებულო კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვის გამო. ხოლო მთლიანი საპენსიო დანახარჯი (სახელმწიფო და კერძო) მცირედით შემცირდება: 6,7%-დან (2004) 6,6%-მდე 2050 წლისთვის (OECD, 2011a).

III სვეტს წარმოადგენს ნებაყოფლობითი დამატებითი დაგროვებითი სქემა. იგი ეფუძნება ცალკეული პირების ნებაყოფლობით საპენსიო შენატანებს და მიზნად ისახავს პირის პენსიაზე გასვლამდე არსებული ცხოვრების სტანდარტის შენარჩუნებას.

ნებაყოფლობითი დაგროვების წახალისების მიზნით, მესამე სვეტიდან გაცემულ პენსიებზე მოქმედებს საგადასახადო შეღავათი: ერთჯერადად გატანილი პენსიები იბეგრება 10%-ით, ხოლო DB საპენსიო სქემის ფარგლებში მთელი ცხოვრების განმავლობაში გასაცემი პენსიები გათავისუფლებულია გადასახადისგან. საგადასახადო შეღავათი მოქმედებს ასევე საპენსიო შენატანებზეც. საპენსიო ასაკი 55 წელია (Oorn, 2004).

როგორც (OECD, 2011a) ანგარიშშია ნათქვამი, „ესტონეთმა შეძლო მზარდი საპენსიო ფონდების ბაზრის შექმნა მცირე მოცულობის ეკონომიკის პირობებში. მომავალში მოსალოდნელია, რომ საპენსიო ფონდებმა შეადგინონ ერთ-ერთ ყველაზე სწრაფად მზარდი სეგმენტი საფინანსო სექტორში... კერძო საპენსიო აქტივების სწრაფმა ზრდამ შექმნა საფუძველი კონკურენტული აქტივების მართვის სექტორის ჩამოყალიბებისთვის“.

2.3. საზღვარგარეთის ქვეყნების თანამედროვე საპენსიო სისტემების შედარებითი ანალიზი

საქართველოს საპენსიო სისტემის რეფორმის კონკრეტული გზის არჩევამდე, მიზანშეწონილია შესწავლილ იქნეს საზღვარგარეთის ქვეყნებში დაგროვებითი

საპენსიო სისტემის სხვადასხვა მოდელის ფუნქციონირების მაგალითები, მოხდეს მათი დადებითი და უარყოფითი მხარეების ანალიზი, რათა განხორციელდეს საქართველოში რეფორმის გატარების ოპტიმალური გზის შერჩევა.

წინამდებარე ქვეთავში მიმოხილულია სხვადასხვა საპენსიო მოდელის მქონე, შედარებით წარმატებული ქვეყნების მაგალითები, რომლებიც შემდეგნაირად დავაჯგუფეთ:

1) ქვეყნები სადაც მოქმედებს სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა: რუმინეთი, ჩილე;

2) ქვეყნები სადაც მოქმედებს ნებაყოფლობითი დაგროვებითი საპენსიო სისტემა - საფრანგეთი, ნიდერლანდები, აშშ;

3) ქვეყნები სადაც მოქმედებს ნახევრად-სავალდებულო ავტომატური ჩართვის (automatic enrollment) დაგროვებითი საპენსიო სისტემა - დიდი ბრიტანეთი, ახალი ზელანდია.

თავდაპირველად, ამ თავში განხილულია იმ ქვეყნების საპენსიო სისტემები, რომელთა შემადგენელ ნაწილს წარმოადგენს სავალდებულო კერძო დაგროვებითი საპენსიო სქემები. მაგალითისთვის ავირჩიეთ: ჩილე - სადაც საპენსიო უზრუნველყოფის ძირითადი წყარო სავალდებულო კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემაა, ხოლო პირველი სვეტიდან პენსიას მხოლოდ ღარიბი ხანდაზმულები იღებენ; პოსტსოციალისტური სახელმწიფო - რუმინეთი, რომელშიც არსებობდა მხოლოდ გადანაწილებით პრინციპზე დაფუძნებული საპენსიო სისტემა, რომელსაც მთლიანად სახელმწიფო აფინანსებდა. 2000-იანი წლების მეორე ნახევარში რუმინეთში გატარდა საპენსიო რეფორმა და დაინერგა სავალდებულო დაგროვებითი პრინციპები, რათა არა მარტო სახელმწიფო, არამედ მოსახლეობაც ყოფილიყო პასუხისმგებელი საკუთარი სიბერის უზრუნველყოფაზე.

გავაანალიზებთ საფრანგეთის საპენსიო სისტემას, რომელიც თითქმის მთლიანად გადანაწილებით პრინციპს ემყარება. შემდეგ მიმოვიხილავთ ნიდერლანდებისა და აშშ-ის საპენსიო სისტემებს. ამ ქვეყნებში არსებობს პროფესიული საპენსიო სქემები, რომლებიც დაგროვებითია და ნებაყოფლობითი, მაგრამ ნიდერლანდებში შეიძლება გახდეს სავალდებულო თუ კონკრეტულ ეკონომიკურ სექტორში დასაქმებულთა გარკვეული პროცენტი მოითხოვს ამას.

ასევე, გავაანალიზებთ ახალი ზელანდიისა და დიდი ბრიტანეთის საპენსიო სისტემებს, რომელთა მეორე სვეტი ავტომატური ჩართვის პრინციპზეა

დაფუნდებული. საქართველოს მთავრობის მიერ დაგეგმილი საპენსიო რეფორმა სწორედ ამ ორი ქვეყნის გამოცდილებას ემყარება.

რუმინეთის საპენსიო სისტემა 2008 წლის რეფორმის შემდეგ სამსვეტიანია:

პირველი სვეტი წარმოადგენს სახელმწიფო პენსიას, რომელიც გადანაწილებით სისტემას ემყარება. პენსიის ოდენობა დამოკიდებულია მუშაობის მანძილზე გადახდილი სოციალური შენატანების მოცულობაზე. სოციალური შენატანების ოდენობა დამოკიდებულია სამუშაო პირობებზე. ნორმალური პირობების შემთხვევაში შენატანი შეადგენს ხელფასის 31,3%-ს, საშიშპირობებიანი სამუშაოს დროს 41,3%-ს, აქედან 10,5%-ს იხდის დასაქმებული, დანარჩენს დამსაქმებელი. სახელმწიფო პენსიის მიღების უფლება აქვს ადამიანს, რომელიც მინიმუმ 15 წლის განმავლობაში ახორციელებდა სოციალურ შენატანებს. სრული ოდენობით პენსიის მისაღებად საჭიროა 28 წლისა და 6 თვის სამუშაო სტაჟი ქალისთვის და 33 წლისა და 6 თვის სტაჟი კაცისთვის (2012წ.). ეს მაჩვენებელი თანდათან გაიზრდება 35 წლამდე. 2009 წლიდან, შემოღებულ იქნა მინიმალური გარანტირებული პენსია და თუ ადამიანს პენსია მინიმალურ ოდენობაზე ნაკლები აქვს, განსხვავება იფარება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან. პენსიის ინდექსაცია ხდება სამომხმარებლო ფასების ზრდის 100%-ის და საშუალო ხელფასის ზრდის 50%-ის შესაბამისად, 2030 წლიდან ინდექსაცია მოხდება მხოლოდ ფასების ზრდის მიხედვით (Hirose, 2011) (Parcalabu, 2015) (Wilmington Publishing & Information Ltd, 2016) (Moss, 2010) (Center of Excellence in Finance, n.d) (European Commission, 2012).

მეორე სვეტი წარმოადგენს სავალდებულო, კერძო დაგროვებით საპენსიო სისტემას, რომელიც პენსიონერისთვის დამატებითი შემოსავლის წყაროა. მეორე სვეტმა ფუნქციონირება დაიწყო 2008 წლის 1 იანვრიდან. თავდაპირველად, კერძო საპენსიო ფონდებში მიემართებოდა სოციალური შენატანების 2%, ეს მაჩვენებელი თანდათანობით იზრდება და 2016 წლის ბოლოს მიაღწევს 6%-ს. პენსიის რაოდენობა დამოკიდებულია ადამიანის მიერ კარიერის მანძილზე ფონდში მის სახელზე გახსნილ საპენსიო ანგარიშზე დაგროვებული თანხების მოცულობაზე და მათი ინვესტირების შედეგად მიღებულ დივიდენდებზე (DC სქემა). ფონდების საქმიანობა რეგულირდება სახელმწიფოს მიერ, რომელსაც დაწესებული აქვს საინვესტიციო ლიმიტები: ფონდის აქტივების არაუმეტეს 70%-ის ინვესტირება შეიძლება მოხდეს სახელმწიფო ფასიან ქაღალდებში; აქტივების არაუმეტეს 50%-ის

ინვესტიცია დაშვებულია აქციებში (Hirose, 2011) (Parcalabu, 2015) (Wilmington Publishing & Information Ltd, 2016) (Center of Excellence in Finance, n.d) (European Commission, 2012).

ახალ საპენსიო სისტემაში გაწევრიანება სავალდებულო გახდა მხოლოდ 35 წლამდე ასაკის მოსახლეობისთვის, რომლებსაც ახალი სისტემის შემოღების მომენტიდან, პენსიაზე გასვლის უფლების დადგომის დრომდე ექნებათ საშუალება დააგროვონ საკმარისი რაოდენობის თანხა, რომ შესაძლებლობა ჰქონდეთ უზრუნველყონ ღირსეული სიბერე საკუთარი თავისთვის. 35-დან 45 წლამდე მოსახლეობისთვის შედარებით რთული იქნებოდა პენსიაზე გასვლის შემდეგ საარსებოდ საკმარისი რაოდენობის თანხის დაგროვება, ამიტომ მათ საშუალება მიეცათ თავად გაეკეთებინათ ძველ და ახალ საპენსიო სისტემას შორის არჩევანი. 45 წელს ზემოთ მოსახლეობა კი ძველ სისტემაში დარჩა, თუმცა მათ უფლება მიეცათ ნებაყოფლობით ინდივიდუალურ დაგროვებით საპენსიო სქემებში მიეღოთ მონაწილეობა. სისტემაში ჩართვის შემთხვევაში ადამიანს არა აქვს გამოსვლის უფლება საპენსიო ასაკის მიღწევამდე. თუმცა სისტემის მონაწილეებს აქვთ საპენსიო ფონდის შეცვლის უფლება, თუ ერთი თვით ადრე აცნობებენ ამის შესახებ იმ ფონდს რომლიდანაც სურთ გამოსვლა საპენსიო შენატანები და საინვესტიციო მოგება გათავისუფლებულია გადასახადისგან, მაგრამ პენსიები ექვემდებარება დაბეგვრას (Hirose, 2011) (Parcalabu, 2015) (Wilmington Publishing & Information Ltd, 2016) (Center of Excellence in Finance, n.d) (European Commission, 2012).

მესამე სვეტი - ნებაყოფლობითი ინდივიდუალური დაგროვებითი საპენსიო სქემა, ისევე როგორც მეორე სვეტი, ეფუძნება განსაზღვრული შენატანების პრინციპს (DC სქემა). მესამე სვეტი შემოღებულ იქნა 2007 წელს და 2012 წლისთვის აერთიანებდა 260 ათას ადამიანს, რაც დასაქმებულთა მცირე ნაწილს შეადგენს. შენატანები არ უნდა აღემატებოდეს დასაქმებულის შემოსავლის 15%-ს. შენატანები, რომლებიც არ აღემატება ქვეყანაში არსებული საშუალო ხელფასის ნახევარს გათავისუფლებულია გადასახადისგან (Hirose, 2011) (Wilmington Publishing & Information Ltd, 2016) (Center of Excellence in Finance, n.d) (European Commission, 2012).

ჩილეს საპენსიო სისტემა: 1980 წელს ჩილემ პირველმა შემოიღო სავალდებულო კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა, სადაც მოსახლეობის

საპენსიო შენატანები იმართება კერძო საპენსიო ფონდების (კერძო ფონდების ადმინისტრატორები) მიერ. ამ სისტემაში გაწევრიანება სავალდებულოა. დამსაქმებლები საკუთარი სურვილისამებრ ირჩევენ საპენსიო ფონდს, რომელთა საქმიანობა მკაცრად რეგულირებული სახელმწიფოს მიერ, მონაწილეთა უფლებების დაცვის მიზნით. პენსიების რაოდენობა მთლიანად არის დამოკიდებული ადამიანის მიერ, მუშაობის მთელი პერიოდის განმავლობაში, საპენსიო ფონდში შეტანილი თანხების ოდენობაზე და საინვესტიციო მოგებაზე (DC პრინციპი).

სახელმწიფო ახორციელებს მხოლოდ დარიბი პენსიონერების სოციალურ უზრუნველყოფას და სთავაზობს სახელმწიფო პენსიებს მხოლოდ იმათ, ვინც ვერ შეძლო საპენსიო ფონდებში დადგენილი მინიმალური თანხის დაგროვება და მინიმუმ 20 წლის განმავლობაში ცხოვრობდნენ ქვეყანაში.

აღნიშნულმა საპენსიო სისტემამ ჩაანაცვლა მანამდე არსებული სახელმწიფო გადანაწილებითი საპენსიო სისტემა (“pay as you go”). ჩანაცვლების მიზეზი იყო სახელმწიფო საპენსიო ფონდების არაეფექტიანი მენეჯმენტი, სოციალურ-ეკონომიკურ სფეროში სახელმწიფოს როლის შემცირების სურვილი (Ruiz-Tagle & Castro, 1998) და აგრეთვე, ქვეყნის დემოგრაფიული მდგომარეობა, რაც გამოიხატება მოსახლეობაში ხანდაზმულთა ხვედრითი წილის ზრდაში.

სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა მოითხოვს დასაქმებულისგან მისი ხელფასის 10%-ის გადარიცხვას კერძო ფონდში. დადგენილია შენატანების მაქსიმალური ზღვარი: თვიური ხელფასის იმ ნაწილიდან, რომელიც აღემატება კანონმდებლობით განსაზღვრულ თანხას (მინიმალური ხელფასის 790% 2014 წელს (OECD, 2013)) შენატანები არ განხორციელდება. დამსაქმებელი არ არის ვალდებული განახორციელოს შენატანი დასაქმებულის სასარგებლოდ.

საპენსიო ასაკი არის 65 წელი კაცისთვის და 60 წელი ქალისთვის.

2008 წელს შემოღებულ იქნა ნებაყოფლობითი პროფესიული საპენსიო სქემა, რომელიც წარმოადგენს ხელშეკრულებას დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის, რომლითაც დამსაქმებელი ახორციელებს საკუთარი მუშაკების საპენსიო უზრუნველყოფას.

ფონდის ადმინისტრატორები ახდენენ საპენსიო აქტივების მართვას, ინდივიდუალურ ანგარიშზე დაგროვებული თანხის აღრიცხვას და პენსიების გაცემას.

2002 წელს მიღებული კანონის მიხედვით, თითოეული ადმინისტრატორი ვალდებულია შესთავაზოს მონაწილეს რამდენიმე ტიპის ფონდი, რომლებსაც შესაბამისად ეწოდებათ A,B,C,D,E. ეს ფონდები ერთმანეთისგან განსხვავდებიან რისკის მიხედვით და თანხების პროპორციით, რომელთა განთავსებაც შესაძლებელია ფასიან ქაღალდებში (აქციები) და ნაკლებად სარისკო ფიქსირებული შემოსავლების მქონე ინსტრუმენტებში (საბანკო დეპოზიტი, სახელმწიფო ფასიანი ქაღალდები). მონაწილეებს აქვთ ამ ფონდებიდან ნებისმიერის არჩევის თავისუფლება. გამონაკლისს წარმოადგენენ პირები, რომლებსაც 10 და ნაკლები წელი დარჩათ პენსიამდე, მათ აქვთ მხოლოდ ნაკლებად სარისკო ფონდების (C,D,E) არჩევის უფლება. ამ რეგულაციის მიზანია დაიცვას ასაკოვანი მომუშავეები დანაკარგებისგან, რომელთა ანაზღაურებაც რთული იქნება პენსიაზე გასვლამდე მცირე დროის გამო. ვინც არ აირჩევს ფონდის ტიპს, ავტომატურად ჩაერთვება მისი ასაკის მიხედვით შესაბამის ფონდში და რაც უფრო ასაკოვანია მონაწილე, მით უფრო ნაკლებად სარისკო ფონდში მოხდება მისი გადანაწილება (OECD, 2011b). დასაქმებულებს თავისუფლად შეუძლიათ ერთი ფონდიდან მეორეში გადასვლა. არსებობს შეზღუდვა ფონდის აქტივების უცხოეთში ინვესტირებასთან დაკავშირებით და შეადგენს არაუმეტეს 80%-ისა.

ფონდები უნდა აკმაყოფილებდნენ მომგებიანობის კრიტერიუმებს. კანონით დაწესებულია მინიმალური საინვესტიციო მოგების მოთხოვნა, რომელიც ეფუძნება ყველა ფონდის საშუალო მომგებიანობის მაჩვენებელს. იმ შემთხვევაში, თუ ფონდი ვერ დააკმაყოფილებს აღნიშნულ მოთხოვნებს, მოხდება მისი ლიკვიდაცია და აქტივები სხვა ფონდში იქნება გადატანილი, ამ შემთხვევაში სახელმწიფო დაფარავს მონაწილეთა დანაკარგებს (Ruiz-Tagle & Castro, 1998). ფონდების აქტივები განცალკევებულია იმ კერძო ფირმების აქტივებისგან, რომლებიც ქმნიან და მართავენ აღნიშნულ ფონდებს, ამიტომ ამ ფირმების გაკოტრების შემთხვევაში ფონდის თანხები ხელუხლებელი დარჩება და არ მოხმარდება კრედიტორების მოთხოვნების დაკმაყოფილებას.

2008 წელს განხორციელებული საპენსიო რეფორმის შედეგად, მოხდა თვითდასაქმებულთა ჩართვა სავალდებულო კერძო დაგროვებით საპენსიო სისტემაში, მანამდე მათი მონაწილეობა ნებაყოფლობითი იყო. ეს ცვლილება მიზნად ისახავს გაზარდოს მოსახლეობის ჩართულობა ახალ საპენსიო სისტემაში. 2007 წლის მონაცემებით, დაგროვებით სისტემაში ჩართული იყო სამუშაო ძალის

61%, რისი მთავარი მიზეზი გახლდათ ამ სისტემაში თვითდასაქმებულთა მონაწილეობის ნებაყოფლობითობა და არაფორმალურ სექტორში დასაქმებულთა დიდი რაოდენობა. 2013 წლისთვის ჩართულობა გაიზარდა 79%-მდე (OECD, 2011b) (OECD, 2015a).

საპენსიო რეფორმის პირველ წლებში ინვესტირება შესაძლებელი იყო მხოლოდ ქვეყნის შიგნით არსებულ კაპიტალში და უმეტესწილად სახელმწიფო ფასიან ქაღალდებში. მას შემდეგ რაც სისტემა განვითარდა და ფონდების მოცულობა და მათდამი ნდობა გაიზარდა, მთავრობამ მოახდინა ინვესტირების წესების ლიბერალიზაცია. შედეგად, თანდათან მცირდებოდა სახელმწიფო ფასიანი ქაღალდების წილი საინვესტიციო პორტფოლიოში და იზრდებოდა კერძო კომპანიების აქციების წილი, 1990-იანი წლებიდან უცხოურ ფასიან ქაღალდებში ინვესტირება ნებადართულ იქნა (Kritzer, 2008) (OECD, 2011b) (Ruiz-Tagle & Castro, 1998) და 2014 წელს შეადგინა ინვესტიციების საერთო მოცულობის 44% (OECD, 2015b).

ჩილეში საპენსიო ფონდებში განთავსებული თანხების ოდენობა 2007 წელთან შედარებით გაიზარდა 50%-ით და 2014 წლის მონაცემებით შეადგენს მშპ-ის 68,3%-ს (OECD, 2015b) (Kritzer, 2008), რაც ერთ-ერთი ყველაზე მაღალი მაჩვენებელია OECD ქვეყნებს შორის და მნიშვნელოვანი საინვესტიციო რესურსია ქვეყნის ეკონომიკის განვითარებისთვის.

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) (Kritzer, 2008).

საფრანგეთის საპენსიო სისტემა: საფრანგეთში საპენსიო უზრუნველყოფა თითქმის მთლიანად გადანაწილებითი სისტემის ფარგლებში ხორციელდება, რომელიც ორი საფეხურისგან შედგება. ესაა, სახელმწიფო საპენსიო სქემა და სავალდებულო პროფესიული საპენსიო სქემა (Eichhorst, et al., 2011) (OECD, 2015a) (CLEISS, 2016).

სახელმწიფო პენსიები ფინანსდება სოციალური უსაფრთხოების შენატანებიდან, რომლებსაც იხდის, როგორც დამსაქმებელი, ისე დასაქმებული.

აღნიშნული თანხები ხმარდება დღევანდელი პენსიონერების სოციალურ უზრუნველყოფას. საპენსიო ასაკი 2010 წელს შეადგენდა 60 წელს. 2017 წლისთვის საპენსიო ასაკი გაიზრდება 62 წლამდე. სახელმწიფო პენსია დამოკიდებულია დასაქმებულის საშუალო წლიურ შემოსავალზე, მხედველობაში მიიღება 25 ყველაზე შემოსავლიანი წელი პირის კარიერაში. სრული მოცულობის პენსიას მიიღებს პირი, რომელიც ახორციელებდა სოციალური უსაფრთხოების შენატანებს 41,5 წლის განმავლობაში, 2010 წლიდან ეს მაჩვენებელი თანდათანობით 43 წლამდე გაიზრდება. სრული მოცულობის სახელმწიფო პენსიის ჩანაცვლების კოეფიციენტი შეადგენს 50%-ს, ხოლო ყველაზე ღარიბი მოსახლეობისთვის ვინც მინიმალურ ხელფასზე მუშაობდა ცხოვრების მანძილზე - 85%-ს. თუ სოციალური უსაფრთხოების შენატანებს დადგენილზე ნაკლები დროის განმავლობაში ახორციელებდა პირი, მაშინ პენსიის ოდენობა კლებულობს, ყოველ გამოტოვებულ კვარტალზე 1,25%-ით. ამასთან, ვინც აღნიშნული სისტემით ვერ აგროვებს არსებობისთვის აუცილებელ თანხებს, მათთვის გათვალისწინებულია მინიმალური სოციალური დახმარების პროგრამა (Eichhorst, et al., 2011) (OECD, 2015a) (CLEISS, 2016).

სახელმწიფო პენსიების გარდა, არსებობს სავალდებულო პროფესიული საპენსიო სქემები. აღნიშნული სქემები გადანაწილებით პრინციპს ეფუძნებიან. არსებობს ორი ტიპის სქემა: ARRCO (დასაქმებულთათვის დამატებითი საპენსიო სქემების ასოციაცია) - მოიცავს დასაქმებულთა ყველა კატეგორიას, AGIRC (მენეჯერული პერსონალისთვის დამატებითი საპენსიო სქემების ასოციაცია) - განკუთვნილია მხოლოდ მენეჯერული პერსონალისთვის. აღნიშნული ინსტიტუტები წარმოადგენენ კერძო, არაკომერციულ ორგანიზაციებს და იმართებიან სოციალური პარტნიორების მიერ. მათი საქმიანობა დაფუძნებულია არა მოგების მიღებაზე, არამედ მონაწილეთა სიბერის უზრუნველყოფაზე. სქემები ფინანსდება როგორც დასაქმებულის, ისე დამსაქმებლის მიერ. პენსიის რაოდენობა დამოკიდებულია მთელი კარიერის მანძილზე (და არა 25 ყველაზე შემოსავლიანი წლის მანძილზე, როგორც სახელმწიფო პენსიის შემთხვევაშია) განხორციელებული შენატანების რაოდენობაზე (Eichhorst, et al., 2011) (OECD, 2015a) (CLEISS, 2016).

გარდა ამისა არსებობს ნებაყოფლობითი პროფესიული საპენსიო სქემები, სადაც დასაქმებულს შეუძლია გადარიცხოს ხელფასის არაუმეტეს 25%-სა.

დამსაქმებელსაც შეუძლია განახორციელოს შენატანები, რომლებისთვისაც დაწესებულია მაქსიმალური ზღვარი, მინიმუმი კი არ არის განსაზღვრული. ნებაყოფლობითი პროფესიული საპენსიო სისტემა მხოლოდ დასაქმებულთა 2,4%-ს აერთიანებს (Eichhorst, et al., 2011).

ინდივიდუალური, ნებაყოფლობითი საპენსიო სქემები, საფრანგეთში სუსტადაა განვითარებული. აღნიშნული სქემები 2004 წელს იქნა შემოღებული და დაგროვებით პრინციპზეა დაფუძნებული. რაც უფრო ახლოსაა პიროვნება პენსიამდე, მით უფრო უსაფრთხო უნდა იყოს მის ანგარიშზე განთავსებული თანხების ინვესტირება, რათა მან არ განიცადოს მნიშვნელოვანი დანაკარგები პენსიაზე გასვლის წინ, რომლის ანაზღაურების დროც უკვე აღარ იქნება. ნებაყოფლობითი კერძო საპენსიო სქემების შექმნა შეუძლიათ საფინანსო ინსტიტუტებს და ბანკებს (Eichhorst, et al., 2011).

ნიდერლანდების საპენსიო სისტემა სამ სვეტიანია:

პირველი სვეტი წარმოადგენს სახელმწიფო პენსიას, რომლის გაცემა ხდება სოციალური უსაფრთხოების გადასახადებიდან, გადანაწილებითი (PAYGO) პრინციპის საფუძველზე. საპენსიო ასაკია 65 წელი, რომელიც გაიზრდება 67 წლამდე 2021 წლისთვის. სახელმწიფო პენსიის ოდენობა დამოკიდებულია სამუშაო სტაჟზე. სრული მოცულობით პენსიას მიიღებს ქვეყნის მცხოვრები, რომელიც 50 წლის განმავლობაში მუშაობდა ქვეყანაში. მუშაობის თითოეული წელიწადი შეადგენს დადგენილი პენსიის 2%-ს. იმ პირებს, რომლებიც 50 წელიწადზე ნაკლები ხნით იყვნენ დაზღვეულნი, სრული მოცულობით პენსიის მიღების უფლება უმცირდებათ ამავე პროპორციით. ესტონეთისგან განსხვავებით, პენსიის მოცულობა არაა დამოკიდებული მუშაობის მანძილზე გადახდილი სოციალური გადასახადების რაოდენობაზე. ისინი, ვინც ვერ იღებენ მინიმალურ სახელმწიფო პენსიას (1100 ევრო თვეში - 2014წ.), უფლება აქვთ მიიღონ დამატებითი სოციალური დახმარება, რათა მათი შემოსავალი მიუახლოვდეს მინიმალურ სახელმწიფო პენსიას (Eichhorst, et al., 2011) (OECD, 2015a) (European Commission, 2012).

მეორე სვეტი შედგება პროფესიული (occupational) საპენსიო სქემებისგან და განკუთვნილია სიბერეში დამატებითი შემოსავლის უზრუნველსაყოფად. ნიდერლანდებში, დასაქმებულთა სასარგებლოდ დამსაქმებლების მიერ საპენსიო

სქემების შექმნის დიდი ტრადიცია არსებობს. მეორე სვეტში გაერთიანებულია ქვეყნის მომუშავე მოსახლეობის 90%-ზე მეტი. მასში მონაწილეობა მხოლოდ მაშინ შეიძლება გახდეს სავალდებულო, თუ კონკრეტულ ეკონომიკურ სექტორში დასაქმებულთა 60% მოითხოვს ამას. დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის გაფორმებული ხელშეკრულების მიხედვით, მომუშავის ხელფასის ნაწილი განთავსდება კომპანიის, ან მთლიანი მრეწველობის დარგის საპენსიო ფონდში, საიდანაც ხდება მათი გამოყენება საინვესტიციო რესურსის სახით. ფონდებში განთავსებული თანხები არ წარმოადგენს კომპანიების კაპიტალის შემადგენელ ნაწილს და მათი გაკოტრების შემთხვევაში კრედიტორები ამ თანხებიდან არ დაკმაყოფილდებიან. შენატანები ფინანსდება როგორც დასაქმებულის, ისე უმეტესწილად დამსაქმებლის მიერ. დასაქმებულთა 94% DB სქემებშია ჩართული, ხოლო დანარჩენი DC სქემებში. პენსიის ოდენობა დამოკიდებულია კარიერის მანძილზე მიღებულ საშუალო ხელფასზე (Eichhorst, et al., 2011) (OECD, 2015a) (European Commission, 2012).

გარდა სახელმწიფო და პროფესიული საპენსიო სქემებისა, ქვეყანაში ასევე არსებობს კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა, რომელსაც ნებაყოფლობითი ხასიათი აქვს ნებისმიერი ფიზიკური პირისთვის. მასში გაერთიანებულია დიდ ნაწილს თვითდასაქმებულები წარმოადგენენ, რადგან ისინი არ არიან ჩართულნი პროფესიულ საპენსიო სქემებში (Eichhorst, et al., 2011) (European Commission, 2012).

აშშ-ის საპენსიო სისტემა სამი სვეტისგან შედგება:

I სვეტი – სახელმწიფო საპენსიო სისტემა ფინანსდება სოციალური უსაფრთხოების შენატანებიდან, რომელსაც თანაბრად იხდის დასაქმებული (6,2%) და დამსაქმებელი (6,2%). თვითდასაქმებული იხდის შემოსახლის 12,4%-ს. შენატანების გადახდა ხდება მხოლოდ 118 000 აშშ დოლარამდე წლიური ხელფასიდან, ეს თანხა იცვლება ინფლაციასთან ერთად (Social Security Administration, 2015). შენატანები არ იბეგრება, თუმცა გასაცემელი იბეგრება თუ პენსიონერის შემოსავალი დადგენილ ზღვარს გადააჭარბებს (Wilmington Publishing & Information Ltd). საპენსიო ასაკი არის 66 წელი (2012 წელს), რომელიც 2022 წლისთვის გაიზრდება 67 წლამდე.

სახელმწიფო საპენსიო სისტემა ორი ნაწილისგან შედგება:

1). შემოსავლებზე დამოკიდებული პენსია: პენსიის გაანგარიშების ფორმულა პროგრესულია. ჩანაცვლების კოეფიციენტი საშუალოდ შეადგენს 45%-ს. მოსახლეობის ყველაზე ღარიბი ნაწილისთვის ჩანაცვლების კოეფიციენტი შეადგენს 54%-ს, ყველაზე შემოსავლიანი ნაწილისთვის - 39%. ეს მაჩვენებლები ერთ-ერთი ყველაზე დაბალია OECD ქვეყნებს შორის (OECD, 2015c). პენსიის ოდენობა დამოკიდებულია იმაზე თუ რამდენი იყო პირის ხელფასი მისთვის ყველაზე შემოსავლიანი 35 წლის განმავლობაში (Social Security Administration, 2015) (OECD, 2013).

2). მიზნობრივი პენსია: 65 წლის და უფროსი ასაკის პირს ან წყვილს, რომელთა შემოსავალი არ აღემატება დადგენილ ზღვარს, უფლება აქვთ მიიღონ 8 376 აშშ დოლარამდე (12 576 აშშ დოლარამდე – წყვილის შემთხვევაში) პენსია წელიწადში (2012 წლის მიხედვით) (OECD, 2013). ეს თანხა შეადგენს საშუალო ხელფასის 17%-ს, რაც მნიშვნელოვნად ჩამოუვარდება OECD ქვეყნების ანალოგიურ მაჩვენებელს (22%) (OECD, 2015c).

შესაძლებელია პენსიაზე დროზე ადრე, 62 წლის ასაკიდან გასვლა. ამ შემთხვევაში პენსია მცირდება პენსიაზე ყოფნის თითოეული წლისთვის 6,67%-ით. დაშვებულია პენსიაზე გასვლის გადავადება 70 წლის ასაკამდე, რა დროსაც პენსია იზრდება თითოეული გადავადებული წლისთვის 8%-ით (Social Security Administration, 2015) (OECD, 2013).

II სვეტი – ნებაყოფლობითი პროფესიული დაგროვებითი საპენსიო სისტემა: კერძო დაგროვებითი პენსია მნიშვნელოვან როლს თამაშობს აშშ-ის მოსახლეობის საპენსიო უზრუნველყოფაში. ქვეყანას აქვს ერთ-ერთი ყველაზე მდიდარი ტრადიცია სახელმწიფო პენსიის შევსებისა ნებაყოფლობითი კერძო დაგროვებითი პენსიებით. ამის შედეგად საშუალო შემოსავლის მქონე პირის პენსიის ჩანაცვლების კოეფიციენტი შეიძლება გაიზარდოს 45%-დან 82%-მდე (რაც OECD ქვეყნებს შორის მე-10 მაჩვენებელია), თუ იგი ხელფასის სულ მცირე 9%-ს გადარიცხავს ყოველწლიურად, 30-40 წლის განმავლობაში (OECD, 2015c).

მიუხედავად საპენსიო დანაზოგების განხორციელების მდიდარი ტრადიციებისა, შრომისუნარიანი ასაკის მოსახლეობის მხოლოდ 47% არის ჩართული კერძო დაგროვებით საპენსიო სისტემაში: 42% გაწევრიანებულია პროფესიულ დაგროვებით საპენსიო სქემებში, ხოლო 22%

ინდივიდუალურ/პერსონალურ დამატებით დაგროვებით საპენსიო სქემებში. მოსახლეობის გარკვეული ნაწილი ორივე სახის სქემის მონაწილეა (OECD, 2015c).

მეორე სვეტის პენსიები ძირითადად ორი სახისაა:

1). სქემები, სადაც განსაზღვრულია შენატანების ოდენობა (Defined contribution pension schemes) - DC სქემები;

2). სქემები, სადაც განსაზღვრულია გასაცემი პენსიის ოდენობა (Defined benefit pension schemes) - DB სქემები.

არსებობს ფედერალური ან ადგილობრივი ხელისუფლებების მიერ დაფუძნებული საპენსიო სქემები საჯარო მოსამსახურეებისთვის, რომლებიც უმეტესად DB სქემებია (OECD, 2015c) (Wilmington Publishing & Information Ltd).

ისტორიულად, კერძო სექტორში დასაქმებულები ძირითადად DB სქემებში იყვნენ გაწევრიანებულნი, მაგრამ ბოლო პერიოდში DC სქემები გახდა დომინანტი კერძო დაგროვებით საპენსიო სისტემაში. DC სქემებში გაწევრიანებულია სამუშაო ძალის 43%, ხოლო DB სქემებში – 20%. დასაქმებულთა ნაწილი ორივე სქემის მონაწილეა (OECD, 2015c) (Wilmington Publishing & Information Ltd).

DB სქემებში, როგორც წესი დასაქმებულები არ იხდიან შენატანებს. პენსია შეადგენს დასაქმებულის კარიერის მანძილზე საშუალო ხელფასის 1-1,5%-ს გამრავლებული სამუშაო სტაჟზე. შენატანები და საინვესტიციო მოგება არ იბეგრება. გადასახადების გადახდა ხდება საპენსიო დანაგროვიდან, პირის პენსიაზე გასვლის შემდეგ (OECD, 2009).

DC სქემებს შორის ყველაზე გავრცელებულია 401(k) სქემა, რომელიც შემოღებულ იქნა 1978 წელს მიღებული „შემოსავლების აქტით“. აღნიშნული სქემის ფარგლებში დასაქმებული რიცხავს საპენსიო ფონდში ხელფასის გარკვეულ ნაწილს, დამსაქმებელი არ არის ვალდებული, თუმცა შეუძლია გადარიცხოს თანხები ფონდში. კანონმდებლობით დაწესებულია შეზღუდვა შენატანების ოდენობაზე. დასაქმებულს არ შეუძლია გადარიცხოს 18 000 აშშ დოლარზე მეტი, 50 წლის და უფროსი ასაკის პირს კი, შეუძლია დამატებით შეიტანოს მაქსიმუმ 6 000 აშშ დოლარი. ასევე დაწესებულია შეზღუდვები დასაქმებულისა და დამსაქმებლის ერთობლივ შენატანებზე. შენატანები, ისევე როგორც საინვესტიციო მოგება, გათავისუფლებულია გადასახადისგან (გადასახადის გადახდა მოხდება ხელფასის დარჩენილი ნაწილიდან). საპენსიო დანაგროვი იბეგრება პირის პენსიაზე

გასვლის შემდეგ. პენსიის გადახდა ხდება მას შემდეგ, რაც სქემის მონაწილე მიაღწევს 59 წლის და 6 თვის ასაკს, ან დაუდგინდება შესაძლებლობის შეზღუდვის სტატუსი. თუ მას მანამდე უნდა თანხის გატანა, მაშინ დამატებით მოუწევს გადასახადის გადახდა დანაგროვის 10%-ის ოდენობით. სქემის მონაწილეს შეუძლია გადადოს პენსიაზე გასვლა მაქსიმუმ 70 წლისა და 6 თვის ასაკამდე, მას შეუძლია უფრო გვიან გავიდეს პენსიაზე თუ კვლავ აგრძელებს მუშაობას შესაბამის დამსაქმებელთან. ამ შეზღუდვის მიზეზი ისაა, რომ ზედმეტად დიდი ხანი არ მოხდეს საპენსიო ფონდში თანხების დაკავება გადასახადის გადახდის გარეშე (Wilmington Publishing & Information Ltd) (Internal Revenue Service, 2014) (OECD, 2009) (Farlex Financial Dictionary, a).

2006 წლის საკანონმდებლო ცვლილებით, შემოდგომულ იქნა 401(k) სქემის ახალი ნაირსახეობა, რომელსაც ეწოდა Roth 401(k) სქემა (ყოფილი სენატორის და შესაბამისი საკანონმდებლო ინიციატივის ავტორის, უილიამ როთის პატივსაცემად), აღნიშნული სქემა განსხვავდება ტრადიციული 401(k) სქემისგან საგადასახადო რეჟიმით: საპენსიო ფონდში შენატანები იბეგრება, მაგრამ საინვესტიციო მოგება და პენსია გათავისუფლებულია გადასახადისგან.

2006 წელს მიღებული „პენსიების დაცვის აქტი“ (Pension Protection Act of 2006), დამსაქმებლებს მიეცათ უფლება ჩართონ დასაქმებულები ავტომატური ჩართვის სქემაში (automatic enrollment scheme), რამაც უნდა გაზარდოს მონაწილეთა რაოდენობა კერძო დაგროვებით საპენსიო სისტემაში. დასაქმებულს დაუბრუნდება ფონდში შეტანილი თანხები ჯარიმის გადახდის გარეშე, თუ სისტემიდან გამოსვლას გადაწყვეტს ავტომატურად ჩართვიდან 90 დღის განმავლობაში. კანონმდებლობით ხდება საინვესტიციო პორტფოლიოს რეგულირება (მაგალითად, უფრო ნაკლებად სარისკო საინვესტიციო პორტფოლიოს არჩევა მონაწილისთვის საპენსიო ასაკთან მიახლოებისას – Life-cycle funds), რათა მინიმიზებული იქნეს დანაკარგები (Zurlo, 2012) (OECD, 2009) (Wilmington Publishing & Information Ltd).

საკონსულტაციო ფირმა ტაუერს უოტსონის (Towers Watson) მონაცემებით, 2014 წელს, ამერიკული კომპანიების დაახლოებით 68%-მა შესთავაზა ავტომატური ჩართვის სქემა თავის დასაქმებულებს, ეს მაჩვენებელი გაზრდილია 2010 წელთან (57%) შედარებით. ეკონომიკური კვლევის ეროვნული ბიუროს (National Bureau of

Economic Research) მონაცემებით, აღნიშნულმა პრაქტიკამ გაზარდა კერძო დაგროვებით საპენსიო სქემების მონაწილეთა რაოდენობა (Shagrin, 2015).

პრობლემას წარმოადგენს ის, რომ ავტომატური ჩართვის სქემაში შენატანების განაკვეთი არაა საკმარისად მაღალი და ექსპერტების აზრით, შემდეგი ნაბიჯი იმისათვის რომ ამერიკელმა დასაქმებულმა შეძლოს ღირსეული სიბერისთვის საკმარისი თანხის დაგროვება, უნდა იყოს საპენსიო შენატანების ავტომატური გაზრდა ყოველწლიურად. აღსანიშნავია, რომ 2014 წლისთვის ტაუერს უოტსონის კვლევის მიხედვით, ამერიკული კომპანიების 54%-ს შენატანების ავტომატური გაზრდა გათვალისწინებული ჰქონდა შესაბამის საპენსიო სქემაში (Shagrin, 2015).

III სვეტი - ინდივიდუალური დამატებითი დაგროვებითი საპენსიო სისტემა: დასაქმებულებს შეუძლიათ დამსაქმებლისგან დამოუკიდებლად (თუ მათ დამატებით სურთ მეტი თანხის დაგროვება სიბერისთვის), ჩაერთონ ინდივიდუალურ დამატებით დაგროვებით DC საპენსიო სქემებში, რომელთაგან ყველაზე გავრცელებულია IRA (Individual Retirement Arrangement) სქემა, რომელიც შემოღებულ იქნა 1974 წელს აშშ-ის კონგრესის მიერ ახალი კანონის (Employee Retirement Income Security Act of 1974 (ERISA)) მიღებით. აღნიშნული საპენსიო სქემის ფარგლებში განხორციელებული შენატანები და საინვესტიციო მოგება გათავისუფლებულია გადასახადისგან, ხოლო საპენსიო თანხები იბეგრება მათი გაცემის დღიდან (OECD, 2009). დასაქმებულისთვის დაწესებულია შენატანების მაქსიმალური ზღვარი, რომელიც შეადგენს 5 500 აშშ დოლარს წელიწადში, 50 წლის და უფროსი ასაკის პირებისთვის კი 6 500 აშშ დოლარს წელიწადში (Internal Revenue Service, 2014).

არსებობს მეორე სახის IRA სქემა - Roth IRA (შემოღებულ იქნა 1998 წლიდან), რომლის შემთხვევაშიც სქემის მონაწილე იგივე საგადასახადო რეჟიმით სარგებლობს, როგორითაც Roth 401(k) სქემის მონაწილე: საპენსიო ფონდში შენატანები იბეგრება, მაგრამ საინვესტიციო მოგება და პენსია გათავისუფლებულია გადასახადისგან. Roth IRA-ში შენატანების განხორციელება შეუძლია პირს, თუ მისი შემოსავალი არ აღემატება 132 000 აშშ დოლარს და დაქორწინებულ წყვილს თუ მათი ერთობლივი შემოსავალი არ აღემატება 194 000 აშშ დოლარს (Investopedia, b) (Random House Kernerman Webster's College Dictionary, n.d.).

ორივე სქემის ფარგლებში თანხის გამოტანის პირობები, ასევე საპენსიო ასაკი 401(k)-ის მსგავსია, თუმცა არსებობს განსხვავებაც, მაგალითად, IRA და Roth

IRA სქემების ფარგლებში შესაძლებელია პენსიაზე გასვლამდე 10 000 აშშ დოლარამდე ოდენობის თანხის გამოტანა საპენსიო ანგარიშიდან პირველი საცხოვრებლის შესაძენად (first time home purchase) 10%-იანი დამატებითი გადასახადის გადახდის გარეშე (Financial Glossary, n.d.).

2014 წელს, აშშ-ის პრეზიდენტის ბარაკ ობამას ბრძანებით, შეიქმნა ახალი ინდივიდუალური (არა-პროფესიული) სახელმწიფო დაგროვებითი საპენსიო სქემა, რომელსაც ეწოდა myRA ("my retirement account"), აღნიშნული სქემა არის Roth IRA-ის ნაირსახეობა. myRA სქემის მიზანია გაზარდოს შრომისუნარიანი მოსახლეობის ჩართულობა დაგროვებით საპენსიო სისტემაში. მთავარ სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენს შედარებით დაბალანაზღაურებადი სამუშაო ძალა (Macbride, n.d.) (Ridder, 2015).

არსებობს რამდენიმე განსხვავება myRA სქემასა და Roth IRA შორის:

1). myRA სქემა იმართება სახელმწიფოს, კერძოდ კი აშშ-ის სასახინო დეპარტამენტის (იგივე ფინანსთა სამინისტრო) მიერ, მაშინ როცა Roth IRA სქემები იმართება და საინვესტიციო გადაწყვეტილებების მიღება ხდება კერძო კომპანიების მიერ.

2). myRA სქემაში ჩართვა შედარებით იაფია, თავდაპირველი შენატანი მინიმუმ 25 აშშ დოლარია, მაშინ როცა Roth IRA სქემის ფარგლებში, საპენსიო ფონდების კერძო მმართველებმა შეიძლება თავდაპირველი შენატანის უფრო მაღალი ზღვარი დააწესონ.

3). myRA სქემაში გაწვევრიანებული პირი არ იხდის ადმინისტრირების მოსაკრებელს. ადმინისტრირების ხარჯებს მთლიანად ფარავს სახელმწიფო.

4). myRA სქემის ფარგლებში დაგროვებული თანხების ინვესტირება ხდება აშშ-ის სასახინო დეპარტამენტის მიერ გამოშვებულ ფასიან ქაღალდებში, რომლებიც გარანტირებულ საინვესტიციო მოგებას (ამჟამად 3,19%) იძლევიან, ხოლო Roth IRA სქემის ფარგლებში შესაძლებელია ინვესტირების განხორციელება უფრო მომგებიან, მაგრამ სარისკო ფინანსურ ინსტრუმენტებში, როგორებიცაა კერძო კომპანიების აქციები და ობლიგაციები.

myRA სქემაში შესაძლებელია მაქსიმუმ 15 000 აშშ დოლარის დაგროვება, ამის შემდეგ, ან myRA სქემაში 30 წლის განმავლობაში ყოფნის შემდეგ

(მიუხედავად იმისა, თუ რა თანხას დააგროვებს პირი), დაგროვებული თანხები გადავა Roth IRA სქემაში.

საპენსიო სისტემის როგორც მეორე, ასევე მესამე სვეტის ფარგლებში განხორციელებული საპენსიო დანაგროვი, მისი მფლობელის გარდაცვალების შემთხვევაში გადაეცემა მის მემკვიდრეს (401k helpcenter, n.d.).

იმ შემთხვევაში, თუ ადამიანი ტოვებს სამსახურს, ან პენსიაზე გადის, შესაძლებელია საპენსიო დანაგროვის გადატანა Roth 401(k)-დან Roth IRA სქემაში, ისევე როგორც ტრადიციული 401(k)-დან ტრადიციულ IRA სქემაში (Farlex Financial Dictionary, b).

Roth 401(k) და Roth IRA სქემების უპირატესობა დანარჩენ სქემებთან შედარებით მდგომარეობს იმაში, რომ საინვესტიციო შემოსავალი არ იბეგრება, ხოლო ტრადიციულ 401(k) და IRA სქემების შემთხვევაში საინვესტიციო შემოსავალი საპენსიო თანხების დაგროვების პერიოდში არ იბეგრება, მაგრამ პირის პენსიაზე გასვლის შემდეგ იბეგრება მთლიანად დანაგროვი, რომელიც შედგება თანხების ინვესტირების შედეგად მიღებული შემოსავლისგანაც.

დიდი ბრიტანეთის საპენსიო სისტემა სამსვეტიანია:

I სვეტი - სახელმწიფო პენსია არის ორი ტიპის (UK Government, 2016a):

1) საბაზისო სახელმწიფო პენსია: სახელმწიფო პენსიის ოდენობა დამოკიდებულია სამუშაო სტაჟზე და შეადგენს მაქსიმუმ 155 გირვანქა სტერლინგს კვირაში.

2) საპენსიო კრედიტი (pension credit): ღარიბი პენსიონერებისთვის ფულადი გასაცემელი, რომელსაც იმ შემთხვევაში იღებენ საპენსიო ასაკის მქონე პირები, თუ მათი შემოსავალი ნაკლებია 155,60 გირვანქა სტერლინგზე მარტოხელეების შემთხვევაში და 237,55 გირვანქა სტერლინგზე წყვილის შემთხვევაში.

სახელმწიფო პენსიის დაფინანსების წყაროა სოციალური შენატანები (Social Security Administration, 2014a) სხვადასხვა ჯგუფებისგან, ესენია:

ა) დასაქმებული, რომლის შემოსავალია კვირაში 153-დან 805 გირვანქა სტერლინგამდე, იხდის ხელფასის 9,05%-ს, ვისაც უფრო მეტი შემოსავალი აქვს, დამატებით იხდის 1%-ს.

ბ) თვითდასაქმებული, რომლის შემოსავალი აჭარბებს 5 885 გირვანქა სტერლინგს წელიწადში, იხდის 2,75 გირვანქა სტერლინგს კვირაში. გარდა ამისა იგი რიცხავს 7 956-დან 41 865 გირვანქა სტერლინგამდე წლიური შემოსავლის 9%-ს, ვისაც უფრო მეტი შემოსავალი აქვს, დამატებით იხდის 2%-ს.

გ) დამსაქმებელი იხდის დასაქმებულის (რომლის ხელფასი აღემატება 153 გირვანქა სტერლინგს კვირაში) ხელფასის 11,9%-ს.

II სვეტი - კერძო დაგროვებითი პენსია (UK Government, 2016b):

დიდ ბრიტანეთში არსებობს კერძო დაგროვებითი საპენსიო სქემის ორი ტიპი:

1). სქემა, სადაც განსაზღვრულია შენატანების ოდენობა (Defined contribution pension schemes) და პენსია დამოკიდებულია საპენსიო ფონდში დაგროვებული თანხების ოდენობაზე;

2). სქემა, სადაც განსაზღვრულია გასაცემი პენსიის ოდენობა (Defined benefit pension schemes) რომელიც დამოკიდებულია სამუშაო სტაჟზე და ხელფასზე, მაგრამ არაა დამოკიდებული საპენსიო დანაგროვის ოდენობაზე.

პირველი ტიპის სქემები შეიძლება იყოს როგორც პროფესიული (დამსაქმებელი სთავაზობს დასაქმებულს), ასევე პერსონალური (პირი თავად/დამოუკიდებლად ირჩევს საპენსიო სქემას).

განსაზღვრული შენატანების ოდენობაზე დაფუძნებულ პროფესიულ საპენსიო სქემას ეწოდება ავტომატური ჩართვის სქემა (automatic enrollment), რომელიც ჩამოყალიბდა 2008 წელს მიღებული პენსიების კანონით (The Pensions Act 2008), და რომლის მიხედვით, დამსაქმებელი ვალდებულია ავტომატურად ჩართოს დასაქმებული პროფესიულ საპენსიო სქემაში. დასაქმებულს ეძლევა ერთი თვის ვადა, რა დროსაც მას შეუძლია გამოვიდეს აღნიშნული სქემიდან და დაიბრუნოს სქემის ფარგლებში გადახდილი თანხები. იმ შემთხვევაში თუ დასაქმებული გადაწყვეტს სქემაში დარჩენას, მას მოუწევს ხელფასის გარკვეული პროცენტის ყოველთვიურად გადახდა საპენსიო ფონდში, დასაქმებულის ხელფასის გარკვეულ პროცენტს ასევე გადაიხდიან დამსაქმებელი და სახელმწიფო.

ავტომატური ჩართვის სქემის შემოღების მიზეზი იყო ის, რომ 2008 წლის მერე მნიშვნელოვნად შემცირდა პროფესიულ დაგროვებით საპენსიო სქემებში (რომლებიც მთლიანად ნებაყოფლობითი იყო) გაწევრიანებული დასაქმებულების რაოდენობა და დიდი ბრიტანეთის მთავრობას, სურდა, რომ ეს ტენდენცია აღარ

გაგრძელებულიყო მომავალში, ქვეყანაში მიმდინარე მოსახლეობის დაბერების პროცესის გამო. დიდ ბრიტანეთში ისევე როგორც მთელს ევროპაში იზრდება ხანდაზმულთა რაოდენობა. შრომისუნარიანი ასაკის მოსახლეობის თანაფარდობა საპენსიო ასაკის მოსახლეობასთან, იცვლება ხანდაზმულთა სასარგებლოდ და მხოლოდ სახელმწიფო პენსიებით, რომლებიც დღევანდელი მომუშავეების მიერ ფინანსდება, მოსახლეობის ღირსეული პენსიით უზრუნველყოფა სულ უფრო გართულდება. ამიტომ სახელმწიფომ გადაწყვიტა მოეხდინა კერძო დანაზოგების განხორციელების წახალისება.

ავტომატური ჩართვის სქემა იმით განსხვავდება ნებაყოფლობითი დაგროვებითისგან, რომ ამ უკანასკნელის შემთხვევაში დასაქმებული თავად ირჩევს ჩაერთოს თუ არა დაგროვებით საპენსიო სქემაში, მაშინ როცა პირველ შემთხვევაში, სახელმწიფო ავტომატურად აწევრიანებს მას აღნიშნულ სქემაში და დადგენილ ვადაში მან უნდა მიმართოს შესაბამის უწყებას სქემიდან გამოსვლის თხოვნით. ავტომატური ჩართვის სქემის უპირატესობა ნებაყოფლობითთან შედარებით არის ის, რომ ბევრი ადამიანი შეიძლება ინერციით დარჩეს სისტემაში და აღარ გამოვიდეს, ეს ფაქტორი ზრდის დაგროვებით საპენსიო სისტემაში გაწევრიანებულთა რაოდენობას.

აღნიშნული სქემა ამუშავდა 2012 წელს, როდესაც მასში ჩაერთო ჯერ მსხვილი ბიზნესი, ხოლო 2018 წლისთვის ყველა საწარმო, სადაც ერთი ადამიანი მაინც არის დასაქმებული, ვალდებული იქნება ჩაერთოს ამ სქემაში. ახალ სქემაში ჩართვის უფლება აქვთ 22-დან - საპენსიო ასაკამდე პირებს, რომლებიც მუშაობენ დიდ ბრიტანეთში და აქვთ 10 000 გირვანქა სტერლინგზე მეტი წლიური შემოსავალი (National Employment Savings Trust, n.d.) (OECD, 2015a).

ავტომატური ჩართვის სქემის ამოქმედებისას, 2012 წელს დასაქმებული იხდიდა ხელფასის 0,8%-ს, რომელიც 2018 წლისთვის 4%-მდე აიწვეს; დამსაქმებელი – ხელფასის 1%-ს, რომელიც 2018 წლისთვის 3% გახდება; სახელმწიფო – ხელფასის 0,2%-ს, რომელიც 2018 წლისთვის 1%-მდე გაიზრდება. დასაქმებული საშემოსავლო გადასახადით იბეგრება მას შემდეგ, რაც მოხდება ხელფასის შესაბამისი პროცენტის გადახდა საპენსიო ფონდში, ანუ საშემოსავლო გადასახადის გადაიხდება ხელფასის დარჩენილი ნაწილიდან (National Employment Savings Trust, n.d.).

დადგენილია ხელფასის მინიმალური (5 824 გირვანქა სტერლინგი) და მაქსიმალური (43 000 გირვანქა სტერლინგი) ნაწილი, საიდანაც უნდა მოხდეს თანხების გადარიცხვა საპენსიო ანგარიშზე, ანუ 2016-17 საგადასახადო წელს დასაქმებული გადარიცხავს 2% შემოსავლის იმ ნაწილიდან, რომელიც გადააჭარბებს მინიმალურ ზღვარს (5 824 გირვანქა სტერლინგი), მაგრამ არაფერს გადარიცხავს შემოსავლის იმ ნაწილიდან, რომელიც გადააჭარბებს მაქსიმალურ ზღვარს (43 000 გირვანქა სტერლინგი) (National Employment Savings Trust, n.d.) (UK Government, 2016c).

იმ შემთხვევაში თუ დასაქმებული, სქემაში ჩართვიდან ერთი თვის შემდეგ გამოვა სქემიდან (opt out), მის სახელზე განხორციელებული შენატანების გამოტანის უფლება მას არ ექნება პენსიაზე გასვლამდე. დასაქმებულს შეუძლია ნებისმიერ დროს კვლავ ჩართოს (opt in) საკუთარი სურვილით ამ სქემაში. დასაქმებულის სქემიდან გამოსვლის შემდეგ, დამსაქმებელს აქვს ვალდებულება ყოველ 3 წელიწადში ერთხელ კვლავ ავტომატურად ჩართოს იგი აღნიშნულ სქემაში, რის თაობაზეც წერილობით ეცნობება დასაქმებულს (UK Government, 2016c).

დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ფარგლებში, დაგროვებული საპენსიო თანხების გამოტანა შესაძლებელია 55 წლის ასაკიდან, თანხის უფრო ადრე გამოტანა ნებადართულია მძიმე ავადმყოფობის შემთხვევაში. დაგროვებული საპენსიო თანხების 25% გათავისუფლებულია გადასახადისგან, ხოლო დანარჩენი 75%-დან ხდება საშემოსავლო გადასახადის გადახდა. საშემოსავლო გადასახადს არ იხდის პირი თუ მისი ყოველწლიური შემოსავალი ნაკლებია 11 000 გირვანქა სტერლინგზე. საპენსიო დანაგროვი, მისი მფლობელის გარდაცვალების შემთხვევაში, გადაეცემა მის მემკვიდრეს (UK Government, 2016b).

ავტომატური ჩართვის სქემას მართავს კორპორაცია - National Employment Savings Trust (NEST), რომელიც არის სახელმწიფოს მიერ შექმნილი დამოუკიდებელი საჯარო დაწესებულება და ანგარიშვალდებულია პარლამენტთან (National Employment Savings Trust, n.d.). სქემის ფარგლებში დაგროვებული თანხების ინვესტირება ხორციელდება NEST-ის მეშვეობით. NEST-ის, ისევე, როგორც ყველა სხვა პროფესიული დაგროვებითი საპენსიო სქემის ზედამხედველობას

ახორციელებს დამოუკიდებელი საჯარო დაწესებულება - პენსიების რეგულატორი ორგანო (Pensions Regulator).

ავტომატური ჩართვის სქემის ამოქმედების შემდეგ, პროფესიულ დაგროვებით საპენსიო სქემებში გაწევრიანებულ დასაქმებულთა რიცხვი საგრძნობლად გაიზარდა: 2004-2012 წლებში პროფესიულ დაგროვებით საპენსიო სქემებში გაწევრიანებულთა რაოდენობა საგრძნობლად შემცირდა 11,9 მილიონიდან 10,7 მილიონამდე; 2012 წელს, ამოქმედდა ავტომატური ჩართვის სქემა, რის შემდეგაც დაიწყო მათი რაოდენობის მკვეთრი ზრდა და 2014 წელს 13,9 მილიონს მიაღწია; ამჟამად დასაქმებულთა უმეტესობა არის პროფესიული დაგროვებით საპენსიო სქემის მონაწილე (Department for Work and Pensions, 2015).

დიდ ბრიტანეთში დამსაქმებლები თანდათან აუქმებენ სქემებს, რომლებშიც გასაცემი პენსიის ოდენობა განსაზღვრული (Defined benefit pension schemes, შემდგომში DB სქემები) და სანაცვლოდ დასაქმებულებს სთავაზობენ სქემებს, სადაც განსაზღვრულია შენატანების ოდენობა (Defined contribution pension schemes, შემდგომში DC სქემები). ამის მიზეზია სქემების მზარდი დეფიციტი: დამსაქმებელს ეზრდება საპენსიო დავალიანება, რის გამოც მას ნაკლები თანხა რჩება ინვესტიციების განსახორციელებლად და მეწილეების დასაკმაყოფილებლად, შედეგად იგი ნაკლებად მიმზიდველი ხდება პოტენციური მყიდველისთვის და უმცირდება ბანკისგან სესხის აღების შესაძლებლობა (Monk, 2016).

პენსიების დაცვის ფონდისა და პენსიების რეგულატორის (Pension Protection Fund; The Pensions Regulator, 2016) მონაცემებით, 2015 წელს DB სქემებში გაწევრიანებულ დასაქმებულთაგან:

ა) 24% არის ღია სქემების (სქემები, რომლებიც ღიაა ახალი მონაწილეებისთვის) მონაწილე, რაც 10%-ით ნაკლებია 2011 წლის მაჩვენებელთან შედარებით (34%) და 31%-ით ნაკლებია 2007 წელთან შედარებით (55%).

ბ) ახალი მონაწილეებისთვის დახურულ სქემებში გაწევრიანებულია დასაქმებულთა 59%, ეს მონაცემი 2011 წელთან შედარებით მცირედით შეიცვალა (58%), მაგრამ მნიშვნელოვნად გაიზარდა 2007 წლის ანალოგიურ მონაცემთან შედარებით (41%),

გ) ახალი შენატანებისთვის დახურული სქემების (სქემები, რომლებიც დახურულია ახალი მონაწილეებისთვის, ხოლო სქემის მონაწილეებს აღარ

შეუძლიათ გადარიცხონ შენატანები) მონაწილეა 16%, რაც მკვეთრ ზრდას წარმოადგენს 2011 (8%) და 2007 წლებთან (3%) მიმართებაში.

2015 წელს DB სქემების აქტიურ მონაწილეთა (დასაქმებული, რომელიც იხდის შენატანებს) რაოდენობა 2014 წელთან შედარებით 3,4%-ით შემცირდა და შეადგინა 1,75 მილიონი ადამიანი, რაც მნიშვნელოვანი ვარდნაა 2006 წელთან შედარებით, როდესაც აღნიშნული კატეგორია შეადგენდა 3,5 მილიონზე მეტ ადამიანს.

III სექტი - დამატებითი კერძო დაგროვებითი პენსია:

იმ ადამიანებს, რომლებსაც სურთ უფრო მეტი დააგროვონ სიბერისთვის ვიდრე პროფესიული დაგროვებითი საპენსიო სქემა იძლევა ამის საშუალებას, ან რომლებიც თვითდასაქმებულები არიან, შეუძლიათ ისარგებლონ დამატებითი კერძო დაგროვებითი საპენსიო სქემებით (Personal pension scheme), პენსიის ოდენობა დამოკიდებულია საპენსიო ფონდში დაგროვებული თანხების ოდენობაზე (DC სქემა). საპენსიო შენატანი გათავისუფლებულია საშემოსავლო გადასახადისგან (UK Government, 2016d).

დიდი ბრიტანეთის საგადასახადო სამსახურის 2014 წლის მონაცემებით (HM Revenue and Customs, 2016), აღნიშნულ სქემაში გაწევრიანებულია 6,4 მილიონი ადამიანი (ქვეყანაში დასაქმებულთა დაახლოებით 25%), რაც 1,1 მილიონით მეტია 2012 წლის ანალოგიურ მაჩვენებელთან შედარებით. ამის მიზეზად დიდი ბრიტანეთის საგადასახადო სამსახური ასახელებს ავტომატური ჩართვის სქემის ამოქმედებისგან მიღებულ ეფექტს.

ახალი ზელანდიის საპენსიო სისტემა სამი სვეტისგან შედგება (Wilmington Publishing & Information Ltd, 2016):

- I. სახელმწიფო პენსია;
- II. კერძო პროფესიული დაგროვებითი პენსია;
- III. კერძო ინდივიდუალური დამატებითი დაგროვებითი პენსია.

I. სახელმწიფო პენსია: სახელმწიფო პენსიის მისაღებად საჭიროა, რომ პირი ცხოვრობდეს ახალ ზელანდიაში 10 წლის განმავლობაში 20 წლის ასაკს მიღწევის შემდეგ, აქედან 5 წელი უნდა ცხოვრობდეს ქვეყანაში 50 წლის ასაკს მიღწევის შემდეგ. სახელმწიფო პენსია არის თანაბარი ყველასათვის და მისი მიზანია

ხანდაზმულთა დაცვა სიღარიბისგან. პენსიის ოდენობაა 421 ახალზელანდიური დოლარი კვირაში (2014 წლის მონაცემებით). სახელმწიფო პენსიის ჩანაცვლების კოეფიციენტი 40%. პენსია იზრდება სამომხმარებლო ფასების ინდექსის ზრდასთან ერთად. სახელმწიფო პენსია ფინანსდება საერთო გადასახადებიდან. ვინც ვერ აკმაყოფილებს სახელმწიფო პენსიის მისაღებად დადგენილ მოთხოვნებს მიიღებს სოციალურ დახმარებას (OECD, 2015a) (Wilmington Publishing & Information Ltd, 2016) (Social Security Administration, 2014b).

II. *კერძო პროფესიული დაგროვებითი საპენსიო სისტემის* ერთ-ერთი შემადგენელია *ავტომატური ჩართვის სქემა* (KiwiSaver scheme), რომელიც შემოღებულ იქნა 2007 წელს. მიზანი იყო კერძო დაგროვებით საპენსიო სისტემაში ჩართულ დასაქმებულთა რაოდენობის გაზრდა, რადგან 2005 წლისთვის, დასაქმებულთა მხოლოდ 30% იყო ჩართული აღნიშნულ სისტემაში. KiwiSaver სქემა იმართება კერძო კომპანიების (KiwiSaver providers) მიერ. დასაქმებული თავად ირჩევს, თუ რომელი პროვაიდერი (აქტივების მმართველი) განახორციელებს მისი ფულის ინვესტირებას. KiwiSaver სქემის ფარგლებში დაგროვებული თანხები არ არის გარანტირებული სახელმწიფოსგან, შესაბამისად, დასაქმებული თავად ირჩევს საინვესტიციო პორტფოლიოს საკუთარი რისკის ფასად (The Treasury, 2012) (Inland Revenue, n.d.) (Kritzer B. E., 2007).

KiwiSaver სქემა განსაზღვრული შენატანების ოდენობის (Defined contribution pension) პრინციპზეა დაფუძნებული და პენსია დამოკიდებულია საპენსიო ფონდში შენატანებისა და საინვესტიციო მოგების შედეგად დაგროვებული თანხების ოდენობაზე.

სქემაში ჩართვა შეუძლია 18-დან 65 წლამდე ასაკის დასაქმებულს. თუ დასაქმებული 60 წლის ან უფროსი ასაკისაა, იგი საპენსიო თანხების გამოტანას შეძლებს სქემაში ჩართვიდან 5 წლის გასვლის შემდეგ. სქემაში ავტომატურად ერთვება ის დასაქმებული, რომელიც ახალ სამუშაოს იწყებს ახალ დამსაქმებელთან. დანარჩენი დასაქმებულები საკუთარი სურვილით შეიძლება ჩაერთონ აღნიშნულ სქემაში (Kritzer B. E., 2007) (Wilmington Publishing & Information Ltd, 2016).

დასაქმებული იხდის ხელფასის 3%-ს, 4%-ს ან 8%-ს საკუთარი არჩევანის შესაბამისად. თუ დასაქმებული გაწვევრიანდება ავტომატური ჩართვის, ანუ KiwiSaver

სქემაში, დამსაქმებელი ვალდებულია გადარიცხოს დასაქმებულის (მონაწილის) საპენსიო ანგარიშზე მისი ხელფასის 3%. დასაქმებულს საკუთარი სურვილით შეუძლია უფრო მეტი თანხის გადარიცხვა. სქემაში ჩართვა თვითდასაქმებულსაც შეუძლია (OECD, 2015a).

სახელმწიფო რიცხავს სქემის მონაწილის საგადასახადო შეღავათს მის საპენსიო ანგარიშზე. მაქსიმალური საგადასახადო შეღავათი შეადგენს 1 042,86 ახალზელანდიურ დოლარს 2011 წლის 30 ივნისამდე გადარიცხულ თანხებზე, ხოლო მას შემდეგ – 521,43 დოლარს. მაქსიმალური საგადასახადო შეღავათის მისაღებად სქემის მონაწილემ საკუთარ საპენსიო ანგარიშზე უნდა გადარიცხოს არანაკლებ 1 042,86 დოლარი, ანუ სახელმწიფო იხდის 50 ცენტს დასაქმებულის მიერ გადარიცხულ ყოველ დოლარზე (OECD, 2015a).

იმ შემთხვევაში თუ დასაქმებული, სქემაში ჩართვიდან 8 კვირის შემდეგ გამოვა სქემიდან (opt out), ახალი ზელანდიის შემოსავლების სამსახური დაუბრუნებს მას და დამსაქმებელს განხორციელებულ შენატანებს.

სქემის მონაწილეს შეუძლია დროებით შეწყვიტოს შენატანების გადახდა. ამ შემთხვევაში სხვადასხვა პირობებია დაწესებული მონაწილისთვის, რომელიც 12 თვეზე მეტი ხნით იყო ჩართული სქემაში და მონაწილისთვის, რომელიც უფრო ნაკლები დროის მანძილზე ახორციელებდა შენატანებს. პირველ შემთხვევაში დასაშვებია შენატანების შეწყვეტა 3 თვიდან 5 წლამდე ვადით, შენატანების გადახდის განახლება შესაძლებელია ნებისმიერ დროს. აღნიშნული უფლების გამოყენების რაოდენობა არაა შეზღუდული. მეორე შემთხვევაში, შენატანების გადახდის 3 თვის ვადით (გარემოებების გათვალისწინებით, აღნიშნული ვადა შეიძლება გაგრძელდეს) შეწყვეტის ნებას რთავს ახალი ზელანდიის შემოსავლების სამსახური მხოლოდ მაშინ, როდესაც მონაწილე განიცდის ფინანსურ სირთულეებს (მაგალითად, მისი, ან მასზე დამოკიდებული პირის ავადმყოფობის შემთხვევაში).

პენსიების გაცემა იწყება შემდეგ შემთხვევებში:

ა) საპენსიო ასაკის (65 წელი) მიღწევისას,

ბ) სქემაში გაწევრიანებიდან 5 წლის გასვლის შემდეგ, თუ პირი ჩაერთო მასში 60 წლის ასაკის მიღწევის შემდეგ.

შესაძლებელია საპენსიო დანაგროვის ვადაზე ადრე გატანა შემდეგ შემთხვევებში:

ა) პირველი საცხოვრებლის შესაძენად (first-home withdrawal), იმ პირობით, რომ საპენსიო ანგარიშზე დარჩება მინიმუმ 1000 ახალზელანდიური დოლარი.

ამისათვის საჭიროა, რომ პირი იყოს KiwiSaver სქემის მონაწილე 3 წლის განმავლობაში მაინც.

ბ) მონაწილის მძიმე ფინანსური მდგომარეობის დროს, როდესაც:

- შემოსავალი არ ჰყოფნის საარსებოდ;
- იპოთეკურ სესხს ვეღარ იხდის და საცხოვრებლის დაკარგვის საფრთხის წინაშე დგას;
- საცხოვრებლის მოდიფიკაციაა საჭირო, მონაწილის, ან მასზე დამოკიდებული ოჯახის წევრის შეზღუდული შესაძლებლობის გამო;
- მეურნეობის ხარჯების გადახდაა საჭირო, მონაწილის, ან მასზე დამოკიდებული ოჯახის წევრის მძიმე ავადმყოფობის გამო;
- მონაწილეზე დამოკიდებული ოჯახის წევრის დაკრძალვის ხარჯებია დასაფარი.

გ) მონაწილის ავადმყოფობის შემთხვევაში, როდესაც იგი სამუდამოდ კარგავს შრომისუნარიანობას ან მის სიცოცხლეს საფრთხე ემუქრება;

დ) მუდმივად საცხოვრებლად სხვა ქვეყანაში (გარდა ავსტრალიისა) წასვლის შემთხვევაში (Kritzer B. E., 2007) (Wilmington Publishing & Information Ltd, 2016).

საპენსიო დანაგროვი, მისი მფლობელის გარდაცვალების შემთხვევაში გადაეცემა მის მემკვიდრეს (Gareth Morgan Investments, 2015).

დასაქმებულის და დამსაქმებლის საპენსიო შენატანზე არ ვრცელდება საგადასახადო შეღავათი, საინვესტიციო მოგება იბეგრება, ხოლო პენსიები გათავისუფლებულია გადასახადისგან (Gareth Morgan Investments, 2015) (Inland Revenue, n.d.).

KiwiSaver სქემის ფარგლებში ახალი ზელანდიის შემოსავლების სამსახურს გააჩნია შემდეგი უფლებამოსილებები:

ა) დამსაქმებლებისთვის KiwiSaver სქემის შესახებ საინფორმაციო პაკეტს მიწოდება დასაქმებულებისთვის გასაცნობად;

ბ) დასაქმებულებისა და დამსაქმებლების შენატანების შეგროვება;

გ) შენატანების გადარიცხვა KiwiSaver სქემის შესაბამის პროვაიდერთან, რათა მან განახორციელოს ამ თანხების ინვესტირება;

დ) შესაბამის საპენსიო სქემებში იმ დასაქმებულების გაანაწილება, რომლებმაც არ აირჩიეს სასურველი საპენსიო სქემა;

ე) საზოგადოების ინფორმირებულობის გაზრდა KiwiSaver სქემის თაობაზე. საფინანსო ბაზრის სააგენტო (Financial Markets Authority) ახორციელებს KiwiSaver პროვაიდერების საქმიანობის ზედამხედველობას და აწესებს სანქციებს მათი მხრიდან კანონმდებლობის მოთხოვნების დარღვევის შემთხვევაში (Financial Markets Authority, n.d.).

KiwiSaver სქემაში გაწევრიანებულთა რაოდენობა სტაბილურად იზრდება 2008 წლიდან. 2008 წელს KiwiSaver სქემის მონაწილე იყო 716 ათასზე მეტი დასაქმებული (ავტომატურად ჩართული – 260 000), ხოლო 2015 წელს მათი რიცხვი 2,5 მილიონამდე ავიდა (ავტომატურად ჩართული – 1 მილიონი). ავტომატური ჩართვის სქემიდან გამოსვლის (opt out) მაჩვენებელი 2012 წლიდან თანდათან მცირდება (2012 – 256 000; 2015 – 234 000) და ამჟამად ყველაზე დაბლ მაჩვენებელზე იმყოფება 2009 წლის შემდეგ. 2015 წელს KiwiSaver სქემის საპენსიო დანაგროვის საერთო მოცულობამ შეადგინა 28,5 მილიარდი ახალზელანდიული დოლარი, რაც დაახლოებით 1/3-ით მეტია 2014 წელთან შედარებით (21,7 მილიარდი) და 224%-ით მეტია 2012 წელთან შედარებით (12,7 მილიარდი). მკვეთრად გაიზარდა საინვესტიციო მოგებაც 2013-2015 წლებში: 2013 – 0,4 მლრდ; 2014 – 1,5 მლრდ; 2015 – 3 მლრდ (Inland Revenue, 2015) (Financial Markets Authority, 2015). შთ

2014 წლის 30 ივნისისთვის, 18-64 წლის ასაკის მოსახლეობის 67% გაწევრიანებული იყო KiwiSaver სქემაში (OECD, 2015a).

გარდა KiwiSaver სქემისა, არსებობს სხვა სახის პროფესიული დაგროვებითი საპენსიო სქემები, ამ სქემებში ჩართულ დასაქმებულთა რაოდენობა თანდათან მცირდება ბოლო წლების მანძილზე: 2003 წელს მათი რაოდენობა შეადგენდა დასაქმებულთა 13,89%-ს, ხოლო 2012 წელს მათი წილი შემცირდა 10%-მდე. KiwiSaver სქემისგან განსხვავებით, აღნიშნული სქემების სუბსიდირება საგადასახადო შეღავათებით ან სხვა რაიმე სახით არ ხდება სახელმწიფოს მიერ (OECD, 2015a).

2.4. საპენსიო სისტემების მდგრადობა და გამოწვევები

სახელმწიფოში არსებული დემოგრაფიული ვითარება და შრომითი ბაზარი განსაზღვრავს გადანაწილებითი საპენსიო სისტემის მდგრადობას. შობადობა, სიცოცხლის ხანგრძლივობა, მიგრაცია განსაზღვრავს ხანდაზმულთა

თანაფარდობას შრომისუნარიან მოსახლეობასთან, სისტემის მდგრადობის კიდევ ერთი მაჩვენებელია პენსიონერთა თანაფარდობა გადასახადის გადამხდელ დასაქმებულებთან, რასაც, გარდა დემოგრაფიული ვითარებისა, განსაზღვრავს შრომითი ბაზარზე არსებული ვითარება: უმუშევრობის დონე, ფორმალური დასაქმების დონე. გადანაწილებითი საპენსიო სისტემის ფარგლებში, დღევანდელ ხანდაზმულთა პენსიები ფინანსდება დღევანდელი დასაქმებულების გადასახადებით, შესაბამისად, რაც უფრო ნაკლები შრომისუნარიანი ადამიანია ერთ ხანდაზმულზე, მით უფრო მეტია საგადასახადო ტვირთი დასაქმებულებზე და მით უფრო რთულია პენსიონერთა უზრუნველყოფა მაღალი პენსიებით.

მომავალში, განვითარებული ქვეყნების დემოგრაფიული ვითარება (მოსახლეობის დაბერება) გაართულებს გადანაწილებითი საპენსიო სისტემის მდგრადობის უზრუნველყოფას. გაიზრდება ხანდაზმული მოსახლეობის რაოდენობა და მნიშვნელოვნად შეიცვლება შრომისუნარიან მოსახლეობასთან მათი თანაფარდობა სიცოცხლის ხანგრძლივობის ზრდის გამო. აღმოსავლეთ ევროპაში, აღნიშნული თანაფარდობის ცვლილება ხანდაზმულთა სასარგებლოდ უფრო თვალსაჩინო იქნება სამუშაო ძალის ემიგრაციის გამო (European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs, 2015).

აღნიშნული გამოწვევების საპასუხოდ, ბევრმა განვითარებულმა სახელმწიფომ განახორციელა გარკვეული ცვლილებები საპენსიო სისტემაში:

ა) საპენსიო ასაკის ზრდა: OECD ქვეყნების დაახლოებით ნახევარმა დაიწყო, ან აპირებს საპენსიო ასაკის გაზრდას. 2010 წელთან შედარებით, 2050 წლისთვის, კაცების საშუალო საპენსიო ასაკი გაიზრდება 2,5 წლით, ქალების - 4 წლით და მიაღწევს 65 წელს ორივე სქესისთვის, თუმცა სიცოცხლის ხანგრძლივობა უფრო სწრაფი ტემპებით გაიზრდება, რის გამოც საპენსიო ასაკში სიცოცხლის ხანგრძლივობა 2050 წლისთვის მოიმატებს კაცისთვის 3 წლით, ხოლო ქალისთვის 2,5 წლით (OECD, 2011c). საპენსიო ასაკის კიდევ უფრო გაზრდა კი პოლიტიკური მიზანშეწონილობის გათვალისწინებით, საკმაოდ პრობლემატურია.

ბ) პენსიის გამოთვლის წესის ცვლილება, რაც შეამცირებს ჩანაცვლების კოეფიციენტს:

ბ.ა) გაიზარდა წლების რაოდენობა, საიდანაც გამოითვლება პენსიაზე გასვლამდე საშუალო ხელფასის ოდენობა (Schwarz & Arias, 2014). რაც მეტია პირის

საშუალო ხელფასი, მით მეტ პენსიას მიიღებს იგი, ამიტომ ეს ნაბიჯი პენსიის ოდენობას შეამცირებს;

ბ.ბ) ბოლო ათწლეულების განმავლობაში ხდება გადანაცვლება პენსიის ხელფასთან ინდექსაციიდან, ინფლაციასთან ინდექსაციის მიმართულებით (Schwarz & Arias, 2014). რადგან ხელფასის ზრდის ტემპი აღემატება ინფლაციის დონის ზრდას, ეს ნაბიჯი შეამცირებს პენსიის ზრდის ტემპს.

მიუხედავად ამ ცვლილებებისა, 2060 წლისთვის, მსოფლიო ბანკის კვლევაში (Schwarz & Arias, 2014) შერჩეული 40 ქვეყნიდან დაახლოებით 75%-ში მოხდება მშპ-თან მიმართებაში საპენსიო დანახარჯების ზრდა, ხოლო იმ ქვეყნებში სადაც ნავარაუდებია ამ მაჩვენებლის შემცირება, მსოფლიო ბანკის ექსპერტების აზრით, ამ პროგნოზის სისწორე საეჭვოა, რადგან დღევანდელი საპენსიო სისტემის შენარჩუნების შემთხვევაში, მაგალითად, პოლონეთში პენსიის ჩანაცვლების კოეფიციენტი 2060 წლისთვის უნდა განახევრდეს, რაც პოლიტიკური მიზანშეწონილობიდან გამომდინარე ნაკლებად სავარაუდოა და დიდი ალბათობით ხელისუფლებას მოუწევს პენსიების ზრდის დასაფინანსებლად დამატებითი რესურსების გამოყოფა. რაც მოსალოდნელი დემოგრაფიული პრობლემების გამო, დაგროვებითი პენსიის განვითარების გარეშე, საკმაოდ რთული იქნება.

ევროპის კომისიის მიერ მომზადებული „პენსიის ადეკვატურობის 2015 წლის ანგარიში“ გამოთვლილია 2053 წლისთვის მოსალოდნელი პენსიის ჩანაცვლების კოეფიციენტები და სხვადასხვა საპენსიო მოდელის (სახელმწიფო გადანაწილებითი, კერძო დაგროვებითი, პროფესიული და სხვა) წილი საპენსიო უზრუნველყოფაში. ანგარიშის შედეგებს თავდაპირველად ორი ქვეყნის ესტონეთისა და საფრანგეთის მაგალითზე განვიხილავთ, შემდეგ გადავალთ ზოგადად ევროკავშირის მასშტაბით მიღებულ შედეგებზე:

ა) საფრანგეთში ნავარაუდებია ჩანაცვლების კოეფიციენტის შემცირება დაახლოებით 13%-ით, ეს შემცირება ეხება, როგორც სახელმწიფო, ასევე პროფესიულ სქემებს. ამგვარმა შემცირებამ შეიძლება საზოგადოებაში უკმაყოფილება გამოიწვიოს და უბიძგოს ხელისუფლებას გაზარდოს პენსიები, ეს კი დამატებით ტვირთად შეიძლება დააწვეს გადასახადის გადამხდელებს.

ბ) ესტონეთში მოსალოდნელია სახელმწიფო პენსიის ჩანაცვლების კოეფიციენტის შემცირება 8%-ით, მაგრამ მთლიანად პენსიის ჩანაცვლების

კოეფიციენტი გაიზრდება კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის განვითარების ხარჯზე.

გ) ევროკავშირის ქვეყნებში მოსალოდნელია საპენსიო უზრუნველყოფაში სახელმწიფო გადანაწილებითი საპენსიო სისტემის როლის შემცირება და კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ხვედრითი წონის ზრდა.

განვითარებული ქვეყნების უმეტესობაში გადანაწილებითი საპენსიო სისტემის პრობლემას წარმოადგენს მიმდინარე დემოგრაფიული ცვლილებები, მოსახლეობის დაბერების პროცესის სახით. შედეგად, შრომისუნარიანი ადამიანების ხვედრითი წილი ქვეყნის მოსახლეობაში შემცირდება, ხოლო ხანდაზმულებისა კი გაიზრდება, რამაც შეიძლება გაართულოს სახელმწიფოს მიერ მოსახლეობის ღირსეული სიბერის უზრუნველყოფა. ესტონეთმა ამ პრობლემის მოსაგვარებლად, შემოიღო სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა, რაც ევროკომისიის ანგარიშს თუ დავეყრდნობით, დადებითი შედეგს გამოიღებს მოსახლეობის საპენსიო უზრუნველყოფის კუთხით, ხოლო იმ ქვეყნების უდიდეს ნაწილში, რომლებშიც ხანდაზმულთა საპენსიო უზრუნველყოფა თითქმის მთლიანად გადანაწილებითი საპენსიო სისტემიდან ხორციელდება, მოსალოდნელია ჩანაცვლების კოეფიციენტის მნიშვნელოვანი შემცირება.

დასავლეთის ქვეყნებში, საყოველთაო კეთილდღეობის სახელმწიფოს იდეის ფარგლებში, მე-20 საუკუნეში ჩამოყალიბებულმა უნივერსალურმა სახელმწიფო გადანაწილებითმა საპენსიო სისტემებმა მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანეს ხანდაზმულ მოსახლეობაში სიღარიბის შემცირებაში და ცხოვრების იმ დონის შენარჩუნებაში, რაც მათ პენსიაზე გასვლამდე ჰქონდათ. მომავალში, მსოფლიოში, განსაკუთრებით კი განვითარებულ ქვეყნებში მიმდინარე მოსახლეობის დაბერების პროცესის გამო, სახელმწიფო გადანაწილებითი საპენსიო სისტემის მდგრადობა მნიშვნელოვანი წნეხის ქვეშ აღმოჩნდება. აღნიშნული პრობლემის მოსაგვარებლად სავარაუდოდ სასარგებლო იქნება დაგროვებითი საპენსიო სისტემის უფრო მეტად განვითარება, რათა პენსიონერი არ იყოს დამოკიდებული მხოლოდ სახელმწიფო პენსიაზე და შემცირებულ იქნეს დასაქმებულებსა და საპენსიო ასაკის ადამიანთა თანაფარდობის ცვლილებით გამოწვეული რისკები.

III თავი. საქართველოს საპენსიო სისტემის კვლევა: განვითარების ტენდენციები და მოლოდინები

3.1. დამოუკიდებელი საქართველოს საპენსიო პოლიტიკა

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

პენსია შეადგენდა მუშაობის ბოლო წლის, ან ბოლო 5 წლის (რომელიც უფრო ხელსაყრელი იქნებოდა პენსიონერისთვის) ხელფასის 55%-ს (The World Bank, 1993).

პენსიებისა და სხვა სოციალური გასაცემების 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%) (The World Bank, 1993).

დამოუკიდებლობის მოპოვების პირველ წლებში საქართველოში საპენსიო ვალდებულებები საკმაოდ დიდი იყო - 1991 წლის მონაცემებით საპენსიო დანახარჯები შეადგენდა მთლიანი შიდა პროდუქტის 10% (The World Bank, 1993), რაც უახლოვდება განვითარებული ქვეყნების დანახარჯებს ამ სფეროში. შედარებისთვის - 2015 წელს საქართველოში ეს მაჩვენებელი 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, პენსიაზე გასვლამდე არსებული ცხოვრების დონის შენარჩუნების 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) ისევე, როგორც სახელმწიფო ფონდის სახელწოდება. 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 და სანაცვლოდ გაიზარდა საშემოსავლო გადასახადი 12%-დან 20%-მდე.

პენსიის ოდენობა აღარ ეფუძნებოდა პენსიაზე გასვლამდე არსებულ ხელფასს და მხოლოდ სახელმწიფოს გადაწყვეტილებაზე იყო დამოკიდებული. დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდეგ, პირველივე წლებიდან, პენსიის ოდენობა გათანაბრდა ყველა ასაკით პენსიონერისათვის და შეადგინა 50 აშშ ცენტის ეკვივალენტი კუპონებში. 1998 წლის აგვისტოში პენსია გახდა 14 ლარი - ეს ოდენობა უცვლელი დარჩა 2004 წლამდე და ინფლაციის გამო მისი მსყიდველუნარიანობა მნიშვნელოვნად შემცირდა (თუ აშშ დოლარებში ვიანგარიშებთ 1998 წლის აგვისტოში პენსია იყო 10,4 დოლარი, 2003 წელს - 6,54). 2003 წელს პენსია იმ დროისთვის არსებული საშუალო ხელფასის 11,1% შეადგენდა და მნიშვნელოვნად ჩამოუვარდებოდა საარსებო მინიმუმს. 2004 წლიდან იწყება სახელმწიფო პენსიის თანდათანობით ზრდა.

ბიუჯეტზე წნეხის შემცირების მიზნით, 1996 წელს, საპენსიო ასაკი 5 წლით გაიზარდა და შრომითი პენსიისთვის 65 წელი კაციისთვის და 60 წელი ქალისთვის შეადგინა, ხოლო სოციალური პენსიისთვის (მათთვის, ვინც ვერ დააგროვა დადგენილი სტაჟი - 25 წელი კაციისთვის, 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.

2007 წლის 1 სექტემბრიდან, 2012 წლის 1 სექტემბრამდე, საქართველოს მთავრობის დადგენილებით დაწესებული იყო სახელმწიფო პენსიის დანამატი სტაჟის მიხედვით შემდეგი ოდენობით: 5 წლამდე საერთო შრომითი სტაჟის მქონე პენსიონერებისათვის – 2 ლარი; 5-დან 15 წლამდე – 4 ლარი; 15-დან 25 წლამდე – 7 ლარი; 25 და მეტი საერთო შრომითი სტაჟის მქონე პენსიონერებისათვის – 10 ლარი. 2012 წლის 1 სექტემბრიდან, სახელმწიფო პენსიები გაიზარდა 100 ლარიდან 125 ლარამდე 67 წლის და უფროსი ასაკის პირებისთვის, ხოლო 67 წლამდე ასაკის პირებისთვის - 110 ლარამდე, რასაც მოჰყვა სტაჟის მიხედვით დანამატის გაუქმება. 2013 წლის აპრილიდან, სახელმწიფო პენსიები კვლავ გათანაბრდა ყველასათვის და შეადგინა 125 ლარი. იმავე წლის სექტემბრიდან პენსია გაიზარდა 150 ლარამდე. 2015 წლის სექტემბრიდან კი - 160 ლარამდე. 2016 წლის 1 ივლისიდან მისი ოდენობა 180 ლარი გახდა, რაც მცირედით აღემატება საარსებო მინიმუმს (160,6 ლარი 2016 წლის 7 თვის საშუალო მონაცემებით). 2015 წლის მონაცემებით, საშუალო ხელფასი ქვეყანაში 934 ლარია, პენსია კი ამ თანხის 19,27%-ია, რაც

მნიშვნელოვნად ჩამოუვარდება OECD ქვეყნების და ევროკავშირის ქვეყნების საშუალო მაჩვენებელს - შესაბამისად, 54,4% და 58%.

რადგან პენსიის ოდენობა თანაბარია თითქმის ყველასთვის, მისი ჩანაცვლების კოეფიციენტი მკვეთრად მცირდება შედარებით მაღალი შემოსავლების მქონე პირებში: ვინც ქვეყანაში არსებული საშუალო ხელფასის ნახევარს იღებდა პენსიაზე გასვლამდე, მისთვის ჩანაცვლების კოეფიციენტია 38,5%, ხოლო ვინც საშუალო ხელფასის ერთნახევარჯერ მეტს გამოიმუშავებდა, მისთვის ეს მაჩვენებელი შეადგენს 12,6%-ს. შედარებისთვის, OECD ქვეყნებში იგივე მაჩვენებლებია, შესაბამისად - 71% და 48,4%, ხოლო ევროკავშირის ქვეყნებში - 70% და 53,3% (OECD, 2013). ჩანაცვლების კოეფიციენტი უფრო მაღალია ქალებისთვის (26% - 2014წ.) ვიდრე კაცებისთვის (16,3% - 2014წ.), რადგან კაცები საშუალოდ უფრო მეტ შემოსავალს იღებენ მუშაობის პერიოდში. OECD ქვეყნების აბსოლუტურ უმრავლესობაში, ჩანაცვლების კოეფიციენტი არ განსხვავდება სქესის მიხედვით. ამ მონაცემებიდან ნათლად ჩანს, რომ საქართველოს დღევანდელი საპენსიო სისტემის მიზანია ხანდაზმულებში სიღარიბის დონის შემცირება, რასაც საარსებო მინიმუმთან მისი თანაფარდობაც ადასტურებს.

ის, რომ პენსიის ოდენობა არ არის დამოკიდებული შრომითი საქმიანობის განმავლობაში სახელმწიფო ბიუჯეტში გადახდილი საშემოსავლო გადასახადის მოცულობაზე და შრომით სტაჟზე, ამცირებს სისტემის მიმართ სამართლიანობის განცდას მოსახლეობაში.

ქვეყნის საპენსიო სისტემა რეგულირდება “სახელმწიფო პენსიის შესახებ” საქართველოს კანონით, რომლის მიხედვითაც: „პენსიაზე უფლების წარმოშობის საფუძველია საპენსიო ასაკის – 65 წლის მიღწევა. ამასთანავე, პენსიაზე უფლება ქალებს წარმოეშობათ 60 წლიდან.“.

ეს კანონი ვრცელდება: „საქართველოს მოქალაქეებზე, მოქალაქეობის არმქონე პირებზე და პენსიის დანიშნის თაობაზე განცხადების შეტანის მომენტიდან ბოლო 10 წლის განმავლობაში საქართველოს ტერიტორიაზე კანონიერ საფუძველზე მუდმივად მცხოვრებ უცხო ქვეყნის მოქალაქეებზე“.

2015 წელს მიღებულ იქნა „მაღალმთიანი რეგიონების განვითარების შესახებ“ საქართველოს კანონი, რომლის მიხედვით მაღალმთიან დასახლებაში მუდმივად მცხოვრებ პენსიონერებსა და სოციალური პაკეტის მიმღებ პირებს 2016 წლის 1

სექტემბრიდან მიეცემათ ყოველთვიური დანამატი მათთვის გათვალისწინებული სახელმწიფო პენსიის/სოციალური პაკეტის 20 პროცენტის ოდენობით.

1998 წელს მიღებული „არასახელმწიფო საპენსიო დაზღვევისა და უზრუნველყოფის შესახებ“ კანონით, საქართველოში შეიქმნა ნებაყოფლობითი არასახელმწიფო (კერძო) საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემა, რომლის მიხედვითაც: „პენსია მონაწილეს მიეცემა საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილი საპენსიო ასაკის მიღწევის შემდეგ განცხადების წარდგენიდან ერთი თვის განმავლობაში, ანდა საპენსიო ასაკის მიღწევამდე, თუ მან ნაწილობრივ ან მთლიანად დაკარგა შრომის უნარი. მონაწილეს უფლება აქვს გადაავადოს პენსიის მიღების დრო“.

ფიზიკურ პირებზე ფულადი სახსრები (პენსიები) რეგულარულად გაიცემა, ფიზიკურ და იურიდიულ პირთა საპენსიო შენატანებისა და საინვესტიციო მოგების ხარჯზე.

ხელშეკრულება არასახელმწიფო საპენსიო დაზღვევისა და უზრუნველყოფის შესახებ (შემდგომ - ხელშეკრულება) იდება არასახელმწიფო საპენსიო სქემის დამფუძნებელსა და მენაბრეს (ფიზიკური ან იურიდიული პირი, რომელიც იხდის საპენსიო შენატანს საპენსიო სქემის მონაწილის სასარგებლოდ) შორის საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად. ხელშეკრულების თანახმად დამფუძნებელი, საპენსიო სქემით დადგენილი წესის შესაბამისად, იღებს მონაწილის (ფიზიკური პირი, რომლის სასარგებლოდაც ხდება საპენსიო შენატანების გადახდა და პენსიის გაცემა) არასახელმწიფო საპენსიო უზრუნველყოფის ვალდებულებას, ხოლო მენაბრე - საპენსიო შენატანების გადახდის ვალდებულებას.

ხელშეკრულება შეიძლება დაიდოს:

ა) დამფუძნებელსა და მენაბრეს შორის, სხვა ფიზიკური პირის სასარგებლოდ;

ბ) დამფუძნებელსა და მონაწილეს შორის, თუ მონაწილე ამავე დროს არის მენაბრე თავის სასარგებლოდ;

გ) დამფუძნებელსა და საპენსიო სქემის მუშაკებს შორის, თუ დამფუძნებელი ამავე დროს არის მენაბრე თავისი მუშაკების სასარგებლოდ.

მონაწილის სასარგებლოდ დადებული ხელშეკრულება უნდა შეიცავდეს ჩანაწერს საპენსიო დანაგროვის ინვესტირების მიმართულებებისა და საპენსიო

სქემის ფინანსური შედეგების ამ დანაგროვის ოდენობაზე ასახვის პირობების შესახებ.

არასახელმწიფო პენსიის სახეებია:

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

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

მუდმივი პენსია 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.

განსაზღვრული ვადით გასაცემი პენსია მონაწილის გარდაცვალების შემთხვევაში საპენსიო უზრუნველყოფის ვადის დამთავრებამდე მიეცემა მის მემკვიდრებს.

საპენსიო დანაგროვთა ინვესტირებას ახორციელებენ მხოლოდ აქტივების მმართველი კომპანიები საპენსიო დანაგროვთა მართვის შესახებ შეთანხმების საფუძველზე. აქტივების მმართველი კომპანია არ შეიძლება იყოს საპენსიო სქემის დამფუძნებლის, ან მეანაბრის აფილირებული პირი ან თვით დამფუძნებელი გარდა ბანკისა, ან სადაზღვევო კომპანიისა.

დამფუძნებელი თვითონ ირჩევს საპენსიო დანაგროვთა მმართველ ერთ ან რამდენიმე კომპანიას. მას უფლება აქვს, რამდენიმე კომპანიასთან ერთდროულად დადოს ხელშეკრულება აქტივების მართვის შესახებ.

აქტივების მმართველი კომპანია ვალდებულია აქტივების მართვის პროცესში გამოიყენოს სპეციალიზებული დეპოზიტარის (კომერციული ორგანიზაცია, რომელიც ახორციელებს შესაბამისი აქტივების, რომლებშიც მოხდა საპენსიო დანაგროვის ინვესტირება, მიღებას, შენახვას და აღრიცხვას) მომსახურება.

სპეციალიზებული დეპოზიტარი საქართველოში ჯერ არ არსებობს, ამიტომ მის ფუნქციებს ასრულებს საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ ლიცენზირებული სს „საქართველოს ფასიანი ქაღალდების ცენტრალური დეპოზიტარი“, რომელიც არის 4 კომერციული ბანკისა და საქართველოს საფონდო ბირჟის მფლობელობაში.

შენატანებისა და გასაცემი თანხების ოდენობის მიხედვით საპენსიო სქემები 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.

კანონით გათვალისწინებულია პროფესიული საპენსიო სქემის არსებობა, რომელიც არის დამსაქმებლის, დამსაქმებელთა გაერთიანების ან სხვა იურიდიული პირის მიერ დაფუძნებული საპენსიო სქემა, რომლის მეანაბრეც არის დამსაქმებელი. დამსაქმებელი ან დამსაქმებელთა გაერთიანება შეიძლება იყოს ერთი ან რამდენიმე პროფესიული საპენსიო სქემის დამფუძნებელი. პროფესიული საპენსიო სქემის მონაწილე შეიძლება იყოს 18 წლის ასაკს მიღწეული პირი, რომელიც არანაკლებ 24 კალენდარული თვის განმავლობაში იმყოფება შრომით ურთიერთობაში მეანაბრე დამქირავებელთან. მონაწილეს შეუძლია იყოს მხოლოდ ერთი პროფესიული საპენსიო სქემის მონაწილე.

პროფესიული საპენსიო სქემის მონაწილენი შეიძლება იყვნენ დამფუძნებლის (მეანაბრის) მუშაკთა ცალკეული კატეგორიები ან პროფესიული ჯგუფები. იმ პირთა ჩამონათვალი, რომლებსაც შეუძლიათ გახდნენ პროფესიული საპენსიო სქემის მონაწილენი, განისაზღვრება შრომის ხელშეკრულებით.

პროფესიული საპენსიო სქემების საპენსიო შენატანებს იხდიან დამსაქმებელი ან დამსაქმებელი და მონაწილე ერთად ხელშეკრულებით გათვალისწინებული პირობების შესაბამისად. თუ შენატანებს იხდის მხოლოდ დამსაქმებელი, ყველა მუშაკი, რომელსაც უფლება აქვს იყოს პროფესიული სქემის მონაწილე, გაერთიანებული უნდა იყოს ამ სქემაში.

არასახელმწიფო საპენსიო დაზღვევისა და უზრუნველყოფის სფეროში ურთიერთობათა მარეგულირებელი სახელმწიფო ორგანოა სსიპ საქართველოს დაზღვევის სახელმწიფო ზედამხედველობის სამსახური.

საქართველოს კანონმდებლობით დადგენილია მინიმალური საწესდებო კაპიტალი საპენსიო სქემის დამფუძნებელი იურიდიული პირებისთვის: სადაზღვევო

კომპანია უნდა ფლობდეს საწესდებო კაპიტალს 1 500 000 ლარის ოდენობით. საპენსიო სქემის დამფუძნებელი ნებსმიერი სხვა იურიდიული პირი კი, 2 000 000 ლარის ოდენობით, ხოლო აქტივების მმართველი კომპანია 50 000 ლარის ოდენობით.

ქვემოთ მოყვანილია სსიპ საქართველოს დაზღვევის სახელმწიფო ზედამხედველობის სამსახური ინფორმაცია 2016 წლის 31 მარტისთვის საპენსიო სქემების დამფუძნებლების მიერ განხორციელებული საქმიანობის შესახებ (საქართველოს დაზღვევის სახელმწიფო ზედამხედველობის სამსახური, 2016):

ცხრილი №1

ორგანიზაციის დასახელება	საპენსიო შენატანები (2016წ. I კვარტ.)	მონაწილე თა რაოდენობა	პენსიის მიმღებ მონაწილეთა რაოდენობა	სქემიდან გატანილი სახსრები	საპენსიო რეზერვები 2016 წლის 31 მარტის მდგომარეობით	საინვესტიციო შემოსავალი (2016წ. I კვ.)
ს.ს. "სადაზღვევო კომპანია აღდაგი"	729,920	9,174	-	349,313	14,303,532	333,236
ს.ს. "სადაზღვევო კომპანია ჯი პი აი პოლდინგი"	115,797	11,933	-	157,680	5,263,252	62,996
სულ	845,717	21,107	-	506,993	19,566,784	396,232

აღსანიშნავია, რომ სადაზღვევო კომპანიებმა კალენდარული წელი დადებითი საინვესტიციო შემოსავლებით დაასრულეს.

როგორც აღნიშნული მონაცემებიდან ირკვევა არასახელმწიფო საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემის მონაწილეა ქვეყანაში დასაქმებულთა უმნიშვნელო ნაწილი - 21 107, ბოლო ხუთი წლის განმავლობაში მათმა რაოდენობამ უმნიშვნელოდ იმატა, სულ დაახლოებით 4100-ით. ქვეყანაში დასაქმებულთა რაოდენობა, კი შეადგენს 1 780 ათას ადამიანს საქსტატის 2015 წლის მონაცემებით.

არასახელმწიფო საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემა არასათანადოდაა დარეგულირებული, არ არსებობს საგადასახადო შეღავათები, რომლებსაც შეეძლოთ სისტემაში ჩართვის სურვილის სტიმულირება; კანონმდებლობით არაა დაწესებული საპენსიო დანაგროვის ვადაზე ადრე გამოტანის შეზღუდვები, ამიტომ შეინიშნება ე.წ. "გრძელი ფულის" ნაკლებობა და ინვესტირება გრძელვადიან ინსტრუმენტებში თითქმის არ ხდება; აქტივების მართვა პრაქტიკულად არ ხორციელდება, თანხების 90%-ზე მეტი საბანკო დეპოზიტებშია ინვესტირებული და

საინვესტიციო მოგება ემთხვევა საქართველოს კომერციულ ბანკებში არსებულ მოკლევადიან დეპოზიტებზე დარიცხულ პროცენტს.

აქედან გამომდინარე, კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის განვითარების დონე და მასშტაბები მოწინავე ქვეყნებში არსებულ სისტემასთან შედარებით უმნიშვნელოა. მოსახლეობაც ნაკლებადაა დაინტერესებული ამ მოდელით, რისი მიზეზიც არის მოსახლეობის დაბალი შემოსავლები, დანაზოგის გაკეთების/განხორციელების ტრადიციის არქონა, სისტემაში ჩართვის მასტიმულირებელი რეგულაციების (მაგალითად: საგადასახადო შეღავათები) არარსებობა და სისტემაში მონაწილე დაწესებულებათა მიმართ ნდობის დაბალი ხარისხი. მოსახლეობა არაა დარწმუნებული, რომ მათი შენატანები სათანადოდ იქნება დაცული. შესაბამისად ბიზნესიც არ იჩენს სათანადო ინტერესს ამ სფეროს მიმართ.

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

ხანდაზმულები სახელმწიფოს მხრიდან, არა მხოლოდ ასაკით პენსიებით შეიძლება იყვნენ უზრუნველყოფილნი. ქვემოთ მოცემულია სხვა მნიშვნელოვანი პროგრამები/გასაცემლები, რომლითაც ხანდაზმულებს შეუძლიათ ისარგებლონ:

ა) სახელმწიფო გასცემს საარსებო შემწეობას, რომელიც არის ფულადი სოციალური დახმარება და განკუთვნილია შეფასების სისტემით იდენტიფიცირებული დატაკი ოჯახების სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესებისათვის. საარსებო შემწეობის ოდენობას განსაზღვრავს საქართველოს მთავრობა. დახმარება გაიცემა ოჯახის თითოეულ წევრზე და მისი ოდენობაა 30-დან 60 ლარამდე (ბავშვზე დანამატი - 10 ლარი), ოჯახის სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის სიმძიმის მიხედვით. ამრიგად, დატაკი პენსიონერები დამატებით იღებენ ასაკით პენსიის 20%-დან 33%-მდე. 2016 წლის ივლისის მდგომარეობით, საარსებო შემწეობის მიმღებია 90 000-მდე პენსიონერი, რაც პენსიონერთა საერთო რაოდენობის 12%-ზე მეტია.

ბ) სახელმწიფო ადგენს საქართველოს ტერიტორიაზე მცხოვრები საქართველოს მოქალაქეების სოციალური დაცვის გარანტიებს სახელმწიფოს წინაშე განსაკუთრებული სამსახურის გავლის გამო და განსაზღვრავს ამ

პირებისთვის, ან მათი ოჯახის წევრებისთვის სახელმწიფო კომპენსაციის და სახელმწიფო აკადემიური სტიპენდიის დანიშვნის და გაცემის წესებს. კომპენსაციის/სახელმწიფო აკადემიური სტიპენდიის დანიშვნის საფუძვლებია: დადგენილი ნამსახურობის ვადის ამოწურვა; 65 წლის ასაკის მიღწევა; შეზღუდული შესაძლებლობის სტატუსის დადგენა; მარჩენალის გარდაცვალება ან ოჯახის წევრის გარდაცვალება. კომპენსაციის/სახელმწიფო აკადემიური სტიპენდიის და სახელმწიფო პენსიის ერთად მიღება, გარკვეული გამონაკლისების გარდა, აკრძალულია. ამ გასაცემელს იღებს 21 000 ადამიანი და მისი ოდენობა, გარკვეული გამონაკლისების გარდა, არ უნდა აღემატებოდეს 560 ლარს;

ე) „საყოველთაო ჯანდაცვის პროგრამის“ ფარგლებში პენსიონერები უზრუნველყოფილნი არიან სამედიცინო მომსახურების პაკეტით, რომელიც შრომისუნარიანი ასაკის მოსახლეობისთვის განკუთვნილ პაკეტთან შედარებით მეტ მომსახურებას მოიცავს. მაგალითად, პენსიონერებისთვის გათვალისწინებულია სამკურნალო საშუალებების ხარჯების დაფინანსება.

კოალიცია „ქართულმა ოცნებამ“ საპენსიო სისტემის რეფორმის საჭიროება ჯერ კიდევ ხელისუფლებაში მოსვლამდე - 2012 წლის საპარლამენტო არჩევნებისთვის მომზადებულ საარჩევნო პროგრამაში აღნიშნა:

„საჭიროა, ჩამოყალიბდეს დაგროვებითი საპენსიო სისტემა, რომლითაც მოქალაქის მიერ პენსიის მიღების საფუძველი იქნება მისი საპენსიო შენატანებით დაგროვებული სახსრები. 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. (პოლიტიკური კოალიცია „ქართული ოცნება“, 2012).

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 დაგროვებითი 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. აქედან გამომდინარე, აუცილებელია ეტაპობრივად დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე გადასვლა, რაც, თავის მხრივ, ხელს შეუწყობს საბაზისო პენსიის არამდგრადი ზრდისგან გამოწვეული წნეხის შემსუბუქებას“ (საქართველოს მთავრობა, 2014).

2016 წელს, 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 დადგენილი თანხები საპენსიო ფონდში დასაქმებულის სახელზე. დაგროვებული თანხების მართვას (ინვესტირებას) კერძო კომპანია განახორციელებს (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2016).

3.2. დემოგრაფიული და სოციალურ-ეკონომიკური ვითარება საქართველოში

3.2.1. დემოგრაფიული ვითარება საქართველოში: ნებისმიერი სახელმწიფოს სოციალური დაცვის სისტემის მდგრადობა, დამოკიდებულია ქვეყნის დემოგრაფიულ და სოციალურ-ეკონომიკურ ვითარებაზე.

მე-19 საუკუნის ბოლოდან, 90-იან წლებამდე, საქართველოს მოსახლეობა მნიშვნელოვნად გაიზარდა ძირითადად მაღალი ბუნებრივი მატეხის გამო. მე-19 საუკუნის ბოლოს ქვეყნის მოსახლეობა დაახლოებით 2 მილიონს შეადგენდა, 1950-იანი წლების ბოლოს 4 მილიონს გადააჭარბა, 1979 წელს 5 მილიონს მიაღწია. მაქსიმალური რაოდენობა 1991 წელს დაფიქსირდა – თითქმის 5,5 მილიონი (United Nations, 2015) (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2015a). აქედან მოყოლებული, ქვეყნის ეკონომიკური კოლაფსის პირობებში შობადობის კლებისა

და ემიგრაციის შედეგად, მოსახლეობამ შემცირება დაიწყო და 2015 წელს 3, 720 ათასი კაცი შეადგინა.

შობადობის ჯამობრივი კოეფიციენტი (ერთი ქალის მიერ მთელი ცხოვრების მანძილზე – პირობითად 15-49 წლის ასაკში – დაბადებული ბავშვების საშუალო რაოდენობა (წულაძე, 2012)) 1950-იან წლებში აღწევდა სამს, შემდეგ დაიწყო ამ მაჩვენებლის თანდათანობით კლება და 1990 წელს გახდა 2,16. აქედან მოყოლებული იწყება კოეფიციენტის მკვეთრი ვარდნა და 2006 წელს აღწევს მინიმუმს 1,4-ს, ამის შემდეგ, ისევ იწყება ამ მაჩვენებლის ზრდა და 2015 წლის მონაცემებით, 2,2-ს შეადგენს (United Nations, 2015) (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2015a).

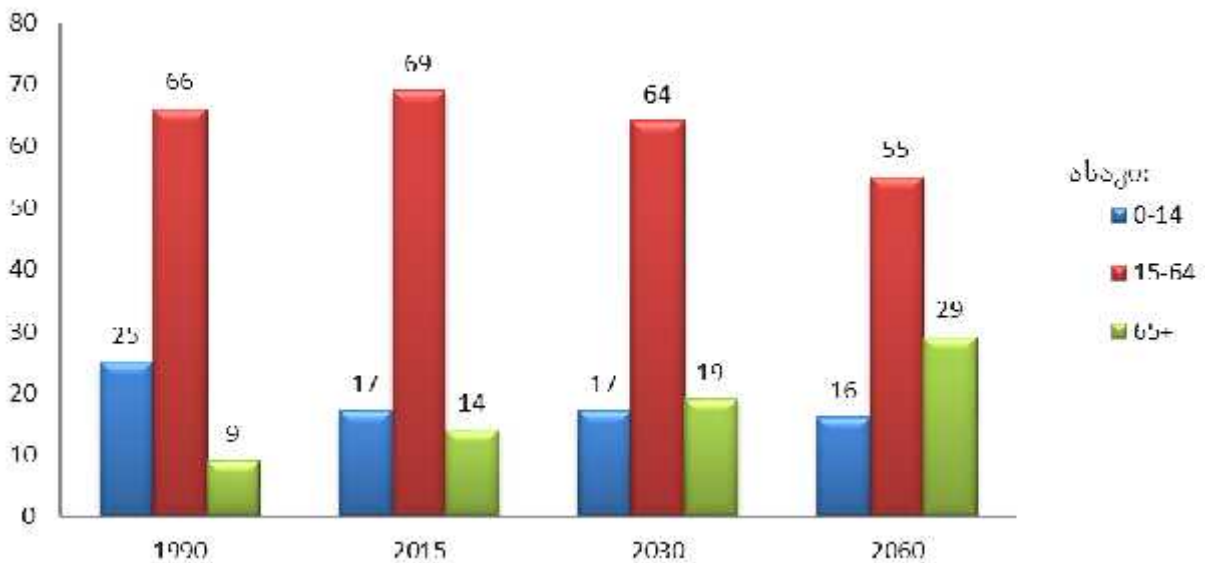
ცოცხლად დაბადებულ ბავშვთა აბსოლუტური რაოდენობა 1992 წლიდან მკვეთრად ეცემა: 1981 წლიდან 1991 წლამდე საშუალოდ ყოველწლიურად იბადებოდა 93 500 ბავშვი, 1992 წლიდან 1998 წლამდე – 58 000, ხოლო 2002-2007 წლებში – 48 000. 2008 წლიდან შეინიშნება ცოცხლად დაბადებულ ბავშვთა აბსოლუტური რაოდენობის მატება (United Nations, 2015) (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2015a), თუმცა, როგორც გიორგი მელაძე (მელაძე, 2013) აღნიშნავს: „შეიძლება ითქვას, რომ 1980-იან წლებში ჩამოყალიბებული დემოგრაფიული ტალღის შესაძლებლობები (შობადობაზე ზეგავლენის თვალსაზრისით) იწურება და უახლოეს წლებში შობადობის მატება აუცილებლად კლებით შეიცვლება. დაახლოებით 2016-2018 წლებიდან განსაკუთრებით მძიმე სიტუაცია შეიქმნება, ვინაიდან საქორწინო ასაკში შევლენ თაობები, რომლებიც 1992 წლის შემდგომ დაიბადნენ“ (მელაძე, 2013). წინა თაობასთან შედარებით ნაკლები რაოდენობის ახალ თაობას, მოუწევს მზარდი რაოდენობის ხანდაზმულთა რჩენა.

საქართველოში 1970-იანი წლებიდან მიმდინარეობს მოსახლეობის დაბერების პროცესი: 1970 წელს 0-14 წლის ბავშვები შეადგენდნენ ქვეყნის მოსახლეობის 30,6%-ს, 15-დან – 65 წლამდე ასაკის პირები – 61,1%, ხოლო 65 წლის და უფროსი ასაკის პირები – 8,3%. ამის შემდეგ, მოსახლეობის ყველაზე ახალგაზრდა ჯგუფი კლებულობს და მატულობს დანარჩენი ორი ჯგუფის, განსაკუთრებით ხანდაზმულთა ხვედრითი წილი, 0-14 წლის ბავშვების ხვედრითი წილის შემცირებისა და ხანდაზმულთა ხვედრითი წილის მატების პროცესი განსაკუთრებით დაჩქარდა 1990-იანი წლებიდან (იხ. გრაფიკი №1). როგორც

გრაფიკიდან ჩანს, 1990-2015 წლებში საგრძობლად (7,3%-ით) შემცირდა 0-14 წ. ბავშვების წილი, მცირედით (2,6%-ით) მოიმატა მეორე ასაკობრივი ჯგუფის წილმა და მნიშვნელოვნად (4,7%-ით) მოიმატა ხანდაზმულთა წილმა. გაეროს პროგნოზის მიხედვით მომავალში მკვეთრად გაიზრდება ხანდაზმულების და მკვეთრად შემცირდება შრომისუნარიანი ასაკის მოსახლეობის ხვედრითი წილი, რაც უარყოფითად იმოქმედებს სახელმწიფო საპენსიო სისტემის მდგრადობაზე.

გრაფიკი №1:

საქართველოს მოსახლეობის ასაკობრივი სტრუქტურა (%):



(United Nations, 2015)

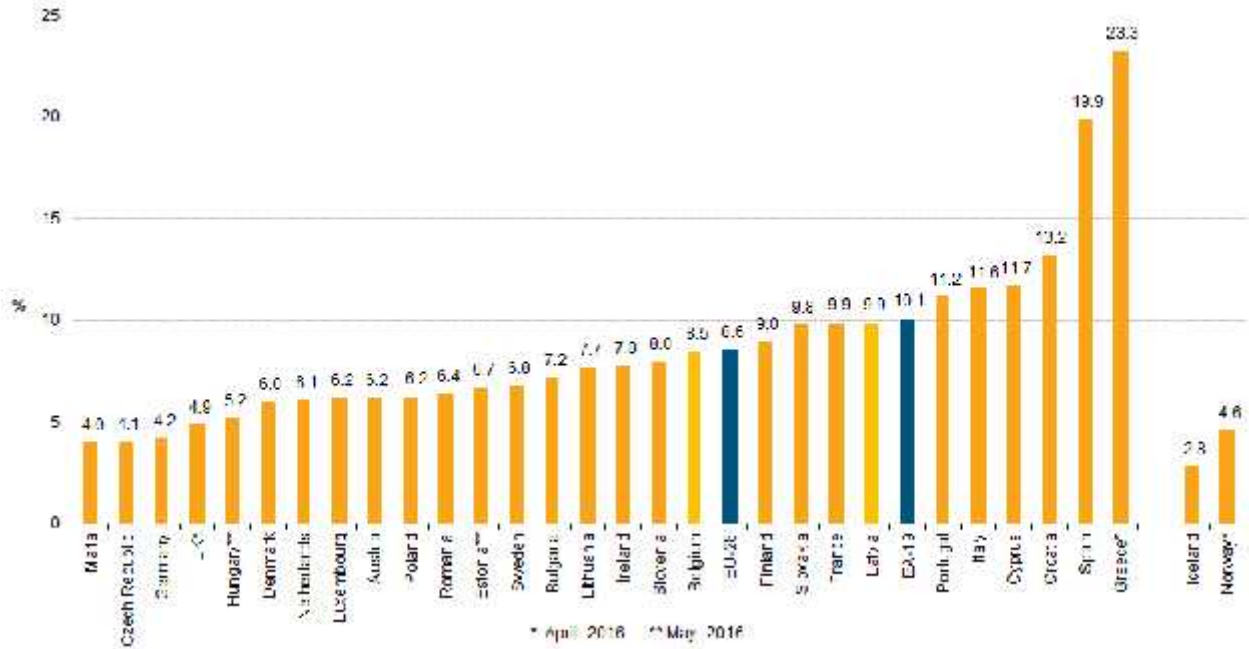
სიცოცხლის მოსალოდნელი ხანგრძლივობა საქსტატის 2014 წლის მონაცემებით, შეადგენს 72,9 წელს (ქალების 77,2, კაცების 68,6). ეს მაჩვენებელი მცირედითაა გაზრდილი 1990 წელთან (71,4 წელი) შედარებით. გაეროს პროგნოზით, სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობა თანდათან გაიზრდება და 2060 წლისთვის მიაღწევს 82 წელს.

აქედან გამომდინარე, საქართველოში დემოგრაფიული დაბერების პროცესისთვის დამახასიათებელია, არა მხოლოდ „დაბერება ზემოდან“, რომელიც, როგორც გიორგი წულაძე (2012) განსაზღვრავს, გამოწვეულია მოხუცებულობის ასაკში მოკვდაობის დონის შემცირებით და სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობის ზრდით, არამედ „დაბერება ქვემოდან“, რომელიც შობადობის კლების შედეგად ბავშვების რაოდენობის შემცირებით განისაზღვრება.

ქვეყანაში ასაკით პენსიონერთა რაოდენობა გაიზარდა 588 ათასიდან (2006) 714 ათასამდე (2016 წლის ივლისი), აქედან ქალი არის 70,7%, ხოლო კაცი 29,3% (სოციალური მომსახურების სააგენტო, 2016). პენსიონერების რაოდენობის ზრდის ტენდენცია მომავალშიც გაგრძელდება და 2040 წლისთვის 1 მილიონს გადააჭარბებს (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2016). 2014 წლის მოსახლეობის საყოველთაო აღწერის მონაცემებით საქართველოს მოსახლეობის საშუალო ასაკი 38,1 წელია (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2016a). გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის 2015 წელს შედგენილი „მსოფლიო მოსახლეობის პროგნოზის“ მიხედვით (United Nations, 2015): 2045 წლისთვის ეს მაჩვენებელი 46,1 წლამდე გაიზრდება; ასაკობრივი დამოკიდებულების ინდექსი (old age dependency ratio - რამდენი 65 წელზე უხნესი ადამიანი მოდის ყოველ 100 შრომისუნარიანი ასაკის (15-65) ადამიანზე) 2015 წელს შეადგენდა 20,4, 2060 წლისთვის ეს მაჩვენებელი გაიზრდება 53-მდე; ასევე ნავარაუდებია ქვეყნის მოსახლეობის რაოდენობის კლება შობადობის შემცირების გამო, ხოლო 65 წელზე უხნესი მოსახლეობის რაოდენობა და ხვედრითი წილი საგრძნობლად მოიმატებს. აქედან გამომდინარე, საქართველოს სახელმწიფო ბიუჯეტისთვის მომავალში მნიშვნელოვნად გართულდება ხანდაზმულთა უზრუნველყოფა ღირსეული ცხოვრებისთვის საჭირო პენსიებით. დაგროვებითი პენსიის დანერგვა კი სავარაუდოდ, ჩვენი ქვეყნისათვის მომგებიანი იქნება, ვინაიდან ის ხელს შეუწყობს სახელმწიფო ბიუჯეტის განთავისუფლებას წნეხისგან.

საპენსიო სისტემის ეფექტიანობის ერთ-ერთი განმსაზღვრელია სამუშაო ძალის სტატისტიკა. ბოლო წლებში უმუშევრობის დონე კლებულობს (2012 – 15%, 2015 – 12%), ხოლო დასაქმებისა (2012 - 56,8, 2015 - 59,7) და აქტიურობის დონე მატულობს (2012 – 66,9%, 2015 – 67,8%), თუ ასეთი ტენდენცია მომავალშიც გაგრძელდა, ეს დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვის მნიშვნელოვანი ხელშემწყობი ფაქტორი იქნება. შედარებისთვის, ევროკავშირში უმუშევრობის დონე შეადგენს 8,6%-ს, ხოლო ევროზონაში - 10,1%-ს. ეს მაჩვენებელი ჩვენზე მაღალია ევროკავშირის სამ ქვეყანაში. უმუშევრობის დონით ჩვენ მიუუახლოვდით პორტუგალიას, იტალიას და კვიპროსს (იხ. გრაფიკი №2).

გრაფიკი №2: უმუშევრობის დონე ევროკავშირში



(Eurostat, 2016)

დაქირავებით დასაქმებულია 753 ათასი ადამიანი, რაც რეკორდულად მაღალი მაჩვენებელია იმ პერიოდის განმავლობაში, რაც წარმოებს აღნიშნული სტატისტიკა (1998 წლიდან) - ეს მაჩვენებელი გაიზარდა 181 ათასით (31,6%-ით) 2008 წელთან და 61 ათასით (თითქმის 9%-ით) 2014 წელთან შედარებით. ბოლო წლებში, თანდათანობით მცირდება თვითდასაქმებულთა რაოდენობა. შესაბამისად, თვითდასაქმებულთა თანაფარდობა დაქირავებით დასაქმებულთან იცვლება ამ უკანასკნელთა სასარგებლოდ (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2016b), ბოლო 15 წლის განმავლობაში პირველად, დაქირავებით დასაქმებულთა წილმა გადააჭარბა 40%-ს. 2015 წელს, თვითდასაქმებულები შეადგენენ დასაქმებულთა 57%-ს, ხოლო დაქირავებით დასაქმებულები - 43%-ს. ეს ტენდენცია ხელის შემწყობი ფაქტორია დაგროვებითი საპენსიო სისტემის წარმატებით დანერგვისთვის, რადგან მასში ძირითადად დაქირავებით დასაქმებულები არიან ჩართულნი. თანაც, როგორც საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს 2016 წლის ანგარიშშია აღნიშნული: „უმეტეს შემთხვევაში, თვითდასაქმებულები არაფორმალურ სექტორს წარმოადგენენ... რომლებიც არ ახორციელებენ კონტრიბუციას საშემოსავლო გადასახადის მეშვეობით“. შესაბამისად ისინი ვერ ჩაერთვებიან დაგროვებითი საპენსიო სისტემაში.

არსებული საპენსიო სისტემის ეფექტიანობას, საფრთხეს აგრეთვე უქმნის სამუშაო ძალის გადინება ქვეყნიდან, რაც ასევე ამცირებს დასაქმებულთა ხვედრით წილს მოსახლეობაში. 1990-იანი წლების დასაწყისიდან საქართველოში არსებული მძიმე ეკონომიკური მდგომარეობის გამო, ქვეყანა დატოვა ასეულობით ათასმა ადამიანმა. მათი აბსოლუტური უმრავლესობა შრომისუნარიანი ასაკისაა. ეს პროცესი დღესაც გრძელდება: 2012-15 წლებში მიგრაციის უარყოფითმა საღდომ საერთო ჯამში შეადგინა 34 პრომილე (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2016e).

საქსტატის მიხედვით, საქართველოში ერთ პენსიონერზე 2,5 დასაქმებული მოდის, ქვეყანაში არსებული დემოგრაფიული ვითარების გამო ეს თანაფარდობა თანდათანობით შეცვლება პენსიონერთა „სასარგებლოდ“ და მომუშავეთა რაოდენობა ერთ პენსიონერზე შემცირდება, რაც იმას ნიშნავს, რომ სულ უფრო მეტი პენსიონერის რჩენის ტვირთი, სულ უფრო ნაკლებ დასაქმებულ ადამიანზე გადავა.

3.2.2. სოციალურ-ეკონომიკური ვითარება საქართველოში: დამოუკიდებლობის მოპოვებიდან პირველივე წლებში მნიშვნელოვნად დაეცა პენსიის ოდენობა, თანაც მათი გაცემა არარეგულარულად ხდებოდა, ამის მიზეზი ქვეყნის ეკონომიკური კოლაფსი იყო: საქართველოში, ეკონომიკური ვარდნა 1989 წლიდან დაიწყო (საბჭოთა კავშირში 1990 წლიდან) (Angus Maddison, 2014) (The World Bank, 2016c); მსოფლიო ბანკის მონაცემებით საქართველოს მშპ 1989 წელს დაეცა 7,2%-ით, 1990 წელს - 14,8%-ით, 1991 წელს - 21%-ით; ეკონომიკურმა ვარდნამ ფსკერს 1992 წელს მიაღწია - 45% და გაგრძელდა 1994 წლამდე (1993წ. - 29,3%, 1994 - 10,4%). 1995 წლიდან ეკონომიკური ვარდნა წყდება და იწყება ეკონომიკური ზრდა. საბჭოთა სისტემიდან საბაზრო ეკონომიკაზე გარდამავალ პერიოდში ყველაზე დიდი ზარალი პოსტსაბჭოთა ქვეყნებს შორის საქართველომ განიცადა, 1995 წლისთვის მისი მშპ შეადგენდა 1988 წლის მშპ-ის მხოლოდ 22%-ს. ეკონომიკური დანაკარგის სიმძიმით საქართველოს მოჰყვება მოლდოვა, რომელმაც ქვეყნის ეკონომიკის 63% დაკარგა. მიუხედავად იმისა, რომ 1995 წლიდან მშპ-ის ზრდის უარყოფითი მაჩვენებელი მხოლოდ 2009 წელს დაფიქსირდა, ერთ სულ მოსახლეზე მშპ შეადგენს 3 800 აშშ დოლარს, ამ მხრივ ჩვენ მცირედით ვუსწრებთ სომხეთს (3500) და ჩამოვრჩებით აზერბაიჯანს (5500). ყველაზე განვითარებული პოსტსაბჭოთა ქვეყნის - ესტონეთის ანალოგიური მაჩვენებელი ჩვენთან შედარებით თითქმის 4,5-ჯერ დიდია – 17 300.

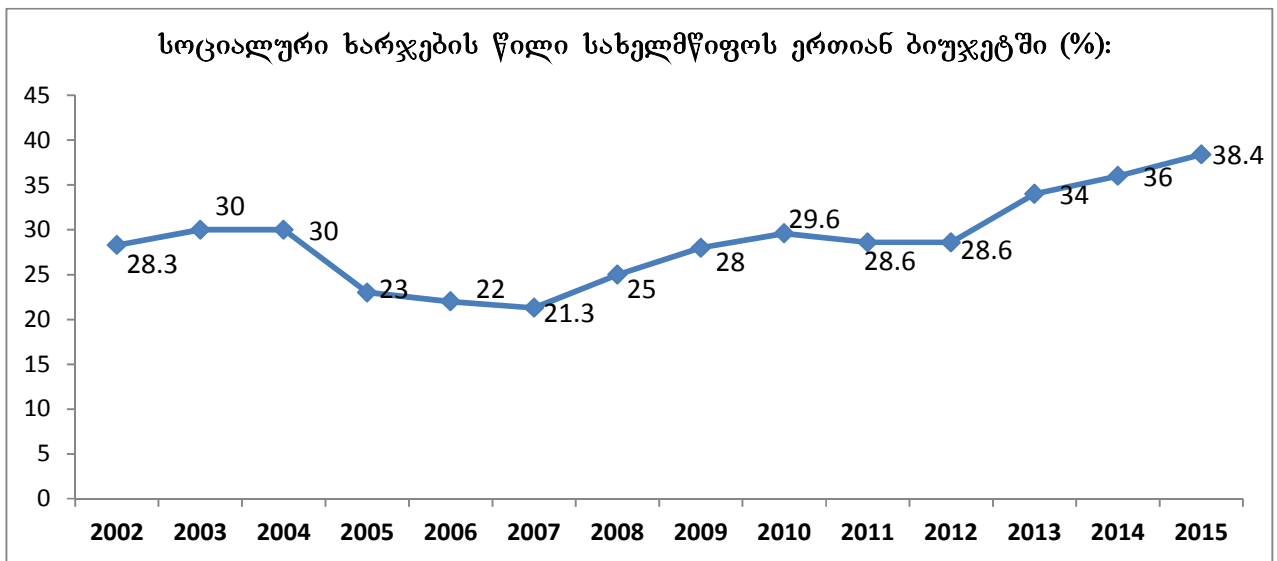
საქართველოს, ამჟამინდელი ეკონომიკური განვითარების დონიდან გამომდინარე, არასაკმარისი ფინანსური რესურსები გააჩნია მაღალი პენსიების დასაფინანსებლად.

2004 წლიდან დღემდე, ასაკით პენსიები 13-ჯერ გაიზარდა, თუმცა საქართველოში ასაკით პენსიების მნიშვნელოვანი ზრდის რესურსი თანდათან იწურება: 2003 წლიდან, 2008 წლის ჩათვლით სახელმწიფო ბიუჯეტი 6-ჯერ გაიზარდა, ხოლო 2008-2016 წლებში 46,8%-ით. ამას ემატება პენსიონერთა რაოდენობის ზრდა, რაც ასევე გაზრდის წნეხს ბიუჯეტზე.

სახელმწიფო პენსიები ფინანსდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან. 2016 წელს საგარეუდოდ ამისთვის საჭირო იქნება 1,5 მილიარდამდე ლარი, რაც ბიუჯეტის ხარჯების მნიშვნელოვან ნაწილს – 17%-ზე მეტს შეადგენს, რაც ამ საუკუნეში საქართველოსთვის რეკორდულად მაღალი მაჩვენებელია. ბოლო 5 წელიწადში ასაკით პენსიის წილმა საბიუჯეტო ხარჯებში 5%-ით მოიმატა (2011 წელს - 12%-ს შეადგენდა). მიუხედავად ამისა, პენსიის ოდენობა მაინც მცირედით აღემატება საარსებო მინიმუმს.

ბოლო პერიოდში მნიშვნელოვნად გაიზარდა არა მხოლოდ საპენსიო, არამედ ზოგადად სოციალური (მათ შორის ჯანდაცვის) ხარჯები (იხ. გრაფიკი №3).

გრაფიკი №3:



წყარო: გრაფიკი აგებულია საქართველოს ფინანსთა სამინისტროს მონაცემების მიხედვით (2016)

როგორც გრაფიკიდან ჩანს, 2005 წლიდან მკვეთრად ეცემა სოციალურ უზრუნველყოფაზე გაწეული ხარჯების წილი საბიუჯეტო ხარჯებში. 2013 წლიდან, ხელისუფლების ცვლილების შემდეგ, სოციალური ხარჯების წილი მნიშვნელოვნად იმატებს და აჭარბებს 2005 წლამდე არსებულ მაჩვენებელს. 2016 წლის გეგმით, სოციალური უზრუნველყოფის ხარჯები შეადგენს 3 350 მილიონ ლარს, რაც დაგეგმილი საბიუჯეტო ხარჯების 39,3%-ია.

2015 წლის მონაცემებით, სოციალური ხარჯები მშპ-ის 9,6%-ია. შედარებისთვის, OECD ქვეყნებში სოციალური ხარჯები საშუალოდ, შეადგენს საბიუჯეტო ხარჯების 48%-ს და მშპ-ს 21,6%-ს (OECD, 2016a). რაც შეეხება ასაკით პენსიაზე გაწეულ ხარჯებს, საქართველოში იგი შეადგენს მშპ-ს 4,4%-ს (2015წ), OECD ქვეყნების საშუალო მაჩვენებელია 8% (2011წ) (OECD, 2016b). ეს განსხვავებები განპირობებულია იმით, რომ ბოლო ათწლეულის მანძილზე საქართველოში არსებული ლიბერალური საგადასახადო პოლიტიკის გამო გადასახადები მნიშვნელოვნადაა შემცირებული და გაცილებით ნაკლებია დასავლეთის ქვეყნების აბსოლუტურ უმრავლესობასთან შედარებით. სახელმწიფოს ერთიანი ბიუჯეტის² ხარჯები შეადგენს მშპ-ის 25%-ს. მომავალში მოსალოდნელია ამ მაჩვენებლის კიდევ შემცირება: საქართველოს მთავრობის მიერ შემუშავებული ქვეყნის ძირითადი მონაცემებისა და მიმართულებების (2017-2020 წლებისათვის) დოკუმენტის მიხედვით, 2020 წლისთვის საბიუჯეტო ხარჯები მშპ-ის 19% იქნება. საქართველოსთან შედარებით, OECD-ის ყველა ქვეყნის ანალოგიური მაჩვენებელი გაცილებით მაღალია (OECD, 2016c): საბიუჯეტო ხარჯები შეადგენს მშპ-ის 60%-ზე მეტს სლოვენისა და საბერძნეთში, მათ ოდნავ ჩამორჩება ფინეთი (57,5%) და საფრანგეთი (57%), OECD ქვეყნებს შორის ყველაზე დაბალი მაჩვენებელია კორეაში (32%), მას მოყვება შვეიცარია (34%) და ავსტრალია (35,6%). როგორც ამ სტატისტიკიდან ჩანს, საბიუჯეტო რესურსები საქართველოში გაცილებით უფრო შეზღუდულია განვითარებულ ქვეყნებთან შედარებით, რაც უარყოფით გავლენას ახდენს გადანაწილებით საპენსიო სისტემის ეფექტიანობაზე.

ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს მიერ შემუშავებულ საპენსიო რეფორმის კონცეფციის მიხედვით, იმ შემთხვევაში, თუ სახელმწიფო

² სახელმწიფოს ერთიანი ბიუჯეტი – ცენტრალური, ავტონომიური რესპუბლიკების ერთიანი რესპუბლიკური და ადგილობრივი თვითმმართველი ერთეულების ერთიანი მუნიციპალური ბიუჯეტების კონსოლიდირებული ბიუჯეტი. სახელმწიფოს ერთიანი ბიუჯეტი არ ექვემდებარება არცერთი ხელისუფლების წარმომადგენლობითი ორგანოს მიერ დამტკიცებას

პენსიის ოდენობა საშუალო ხელფასის პროპორციულად გაიზრდება, საპენსიო ხარჯები მშპ-სთან მიმართებაში მნიშვნელოვნად გაიზრდება და 2060 წლისათვის მიაღწევს მშპ-ის 10%-ს (საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო, 2016), ეს კი მწირი საბიუჯეტო რესურსების პირობებში (როდესაც საბიუჯეტო ხარჯების მოცულობა მშპ-სთან მიმართებაში საკმაოდ დაბალია) სახელმწიფო საპენსიო სისტემის მდგრადობას საფრთხეს შეუქმნის. პენსიების დაფინანსებისთვის დამატებითი რესურსების მოსაძიებლად ერთ-ერთი ვარიანტია გადასახადების გაზრდა, თუმცა საქართველოში არსებული პოლიტიკური სპექტრის უდიდესი ნაწილი არ ემხრობა ამ ნაბიჯს, ხშირ შემთხვევაში კი პირიქით, მათი შემცირების მომხრეა; გადასახადების გაზრდა პოლიტიკური მიზანშეწონილობის კუთხით საკმაოდ პრობლემურია, რადგან ამ ნაბიჯმა ამომრჩეველთა მხრიდან დიდი უკმაყოფილება შეიძლება გამოიწვიოს.

3.3. საზოგადოებრივი აზრის კვლევა: საზოგადოების ინფორმირებულობა და დამოკიდებულება საპენსიო სისტემის მიმართ

წინამდებარე ნაშრომის საზოგადოებრივი აზრის კვლევა დაიგეგმა იმ მიზნით, რომ შეგვემოწმებინა საქართველოს მოსახლეობის მოლოდინები, დამოკიდებულებები და სადაზღვევო სისტემასთან დაკავშირებული ინფორმაციულობის დონე. კვლევისთვის შემუშავდა სპეციალური კითხვარები (ცალკე თბილისის და ცალკე საქართველოს მოსახლეობის გამოსაკითხად). საკვლევი ამოცანიდან გამომდინარე მომზადდა სპეციალური ბარათები, რომელშიც აღწერილი იყო შემდეგი ცნებები: სახელმწიფო გადანაწილებითი, დაგროვებით, სავალდებულო კერძო დაგროვებითი და სავალდებულო სახელმწიფო დაგროვებითი პენსია. კითხვები იყო სტანდარტული: თბილისის მოსახლეობის გამოკითხვისთვის ძირითადად გამოყენებულ იქნა 11 კითხვა თავისი შესაძლო პასუხებით, ხოლო საქართველოს მასშტაბით ჩასატარებელ კითხვარში (16 კითხვა) დაემატა სკალურად შესაფასებელი პასუხები. კითხვარის შევსებას საშუალოდ 15 წუთი სჭირდებოდა. გამოკითხვა თბილისში ჩატარდა 707 რესპონდენტზე, ხოლო საქართველოს მასშტაბით 1000 რესპონდენტზე. რესპონდენტებს ვუხსნიდით თუ რისთვის ტარდებოდა გამოკითხვა. რესპონდენტთა უმნიშვნელო ნაწილმა უარი თქვა კითხვარის შევსებაზე, სხვები აქტიურად ერთვებოდნენ მის შევსებაში; ასეთი

სურათი იყო ყველა ასაკობრივ ჯგუფთან. კვლევა ტარდებოდა 2 წლის განმავლობაში. იხილეთ დანართი №2 და №3.

3.3.1. თბილისის მოსახლეობის გამოკითხვა

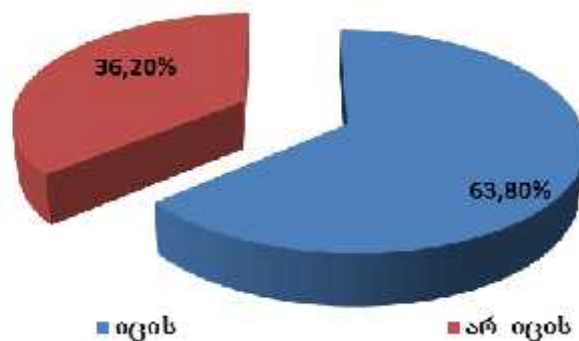
საპენსიო პოლიტიკის მიმართ თბილისის მოსახლეობის დამოკიდებულების და ინფორმირებულობის შესწავლის მიზნით 2014 წელს ჩატარებულმა რაოდენობრივმა სოციოლოგიურმა კვლევამ აჩვენა, რომ რესპონდენტთა განაწილება სქესის მიხედვით, დაემთხვა გენერალური ერთობლიობის ანალოგიურ მაჩვენებლებს: გამოკითხულთა 56,8% ქალია, 43,2% კაცი. ასაკობრივი მახასიათებლის მიხედვით გამოკითხულთა 32,4% 18 დან 35 წლამდე ასაკობრივ ჯგუფშია, რესპონდენტთა 26,7% 35 წლიდან 50 წლამდეა, 23,3% 50 წლიდან 65 წლამდე, ხოლო 17,5% არის 65 წლისა და მეტის. კვლევის სამიზნე ჯგუფიდან 49,65% დასაქმებულია, ხოლო 50,3% - დაუსაქმებელი.

3.3.1.1 თბილისის მოსახლეობის ინფორმირებულობა საპენსიო სისტემების შესახებ

თბილისის მოსახლეობის დიდი ნაწილი - 63,8% - ინფორმირებულია საქართველოში ამჟამად მოქმედი საპენსიო პოლიტიკის შესახებ, მაგრამ არაინფორმირებული ნაწილის მოცულობა - 36,2%³ (იხ. გრაფიკი №4), საკმაოდ დიდია იმისათვის, რომ რეფორმის დანერგვისა და განვითარების პროცესებზე ნეგატიურად აისახოს.

გრაფიკი №4:

ინფორმირებულობა ამჟამად მოქმედი ძირითადი საპენსიო მოდელის შესახებ



³ რესპონდენტები პასუხობდნენ კითხვაზე: გთხოვთ, აღწეროთ, რა ტიპის საპენსიო პოლიტიკა ხორციელდება ამჟამად საქართველოში? გამოკითხულთა 63,8%-მა მიუთითა სახელმწიფო გადასაწილებითი, ხოლო 36,2% -მა სხვა პასუხი აირჩია

ის ფაქტი, რომ 36.2% არ ფლობს ინფორმაციას თითოეული მოქალაქისათვის ამ მნიშვნელოვანეს საკითხზე, შესაძლოა, თავად აღნიშნული ჯგუფის სოციალურ პასიურობაზე მიუთითებდეს. შესაბამისად, საინფორმაციო კამპანიის ორგანიზების შემთხვევაში დიდი მნიშვნელობა ექნება საზოგადოების ამ ნაწილის იდენტიფიცირებასა და მასთან მუშაობის სპეციალური მეთოდების შემუშავებას.

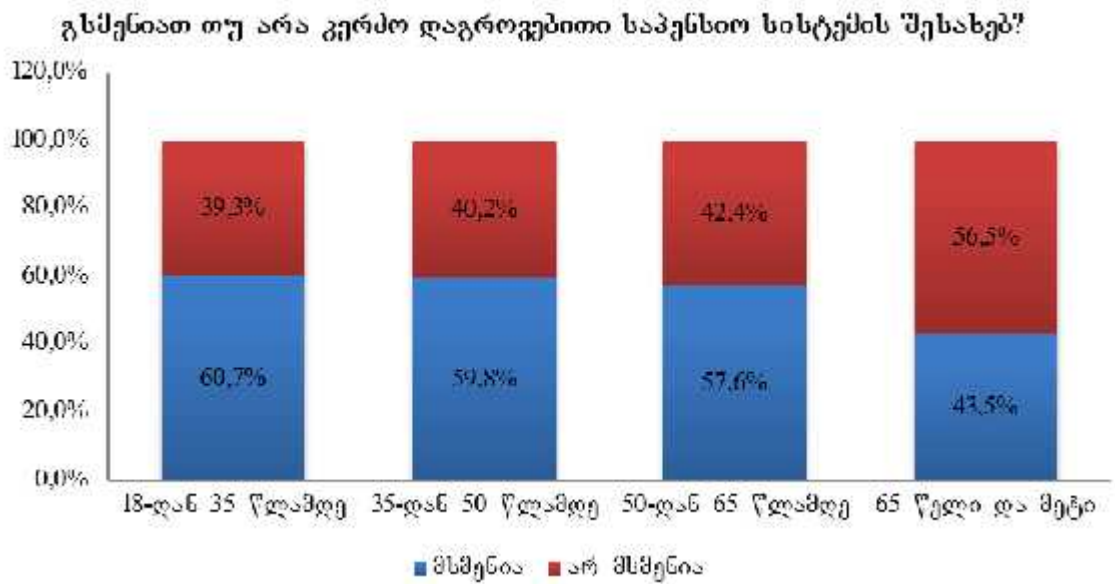
აღსანიშნავია, რომ ინფორმირებულობა საპენსიო სისტემის შესახებ არ არის დამოკიდებული სქესსა და ასაკზე, თუმცა მნიშვნელოვან დეტერმინანტად გვევლინება დასაქმების მაჩვენებელი, რომელიც საპენსიო სისტემის რეფორმის წარმატების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი პირობაა, რადგან პენსიის დაგროვების ძირითად საფუძველს სწორედ დასაქმება წარმოადგენს. აღსანიშნავია, რომ 2009 წლიდან შეიმჩნევა უმუშევრობის დონის მნიშვნელოვანი შემცირება და დასაქმებისა და აქტიურობის დონის მნიშვნელოვანი ზრდა (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2016b). თუ ეს ტენდენცია მომავალშიც გაგრძელდა, დიდი ალბათობით, დაგროვებითი საპენსიო სისტემა უფრო მეტ მხარდაჭერას მოიპოვებს საზოგადოებაში.

გამოიკვეთა სტატისტიკურად მნიშვნელოვანი დამოკიდებულება დასაქმების ფაქტორის მიმართ - დასაქმებულთა ინფორმირებულობის მაჩვენებელი უფრო მაღალია, ვიდრე - მათი, ვინც არ არის დასაქმებული.

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.

ინფორმირებულობა კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შესახებ კორელაციაშია ასაკთან. სახელდობრ, 65 წლისა და მეტი ასაკის რესპონდენტებში ინფორმირებულობის მაჩვენებლები მნიშვნელოვნად ჩამორჩება წინა ასაკობრივი ჯგუფების შესაბამის მაჩვენებლებს: სმენია - 43,5%, არ სმენია - 56,5% (იხ. გრაფიკი №5).

გრაფიკი №5:



თუ გავითვალისწინებთ, რომ აღნიშნული ასაკობრივი ჯგუფი დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვის მიზნობრივ სეგმენტს არ წარმოადგენს, სავარაუდოდ, მიღებული შედეგი რეფორმის განხორციელებაზე არსებითად არ აისახება.

რესპონდენტებს დაესვათ კითხვა, თუ რა მნიშვნელობა აქვს არსებულ დემოგრაფიულ ვითარებას (შობადობის შემცირება, ერის დაბერება) პენსიით უზრუნველყოფისათვის (იხ. ცხრილი №2).

ცხრილი №2: რა მნიშვნელობა აქვს არსებულ დემოგრაფიულ ვითარებას (შობადობის შემცირება, ერის დაბერება) პენსიით უზრუნველყოფისათვის?

1. რაც მეტია ახალგაზრდა ასაკის მოსახლეობა, მით უფრო ადვილია ხანდაზმულთა რჩენა	30.5%
2. რაც მეტია საშუალო ასაკის მოსახლეობა, მით უფრო ადვილია ხანდაზმულთა რჩენა	39.9%
3. მათ შორის კავშირს ვერ ვხედავ	13.7%
99. მიჭირს პასუხის გაცემა	15.0%

თბილისის მოსახლეობის 70,4% (რომლებმაც შეკითხვის პირველ ან მეორე ვარიანტს გასცეს პასუხი) სწორად აფასებს დამოკიდებულებას დემოგრაფიულ

მდგომარეობასა და პენსიით უზრუნველყოფას შორის. ყველაზე მეტმა რესპონდენტმა (39,9%) მეორე ვარიანტს გასცა პასუხი და მართებულადაც, რადგან სწორედ საშუალო ასაკის მოსახლეობაში არის დასაქმების დონე ყველაზე მაღალი და მათი რაოდენობა და თანაფარდობა პენსიონერების რაოდენობასთან არის ერთ-ერთი მთავარი ინდიკატორი იმისა, თუ რამდენად შეძლებს ქვეყნის ბიუჯეტი მათ მიერ გადახდილი გადასახადების ხარჯზე მაღალი სახელმწიფო პენსიების გაცემას. თუმცა რესპონდენტთა მნიშვნელოვან ნაწილს - 28,7% უჭირს პასუხის გაცემა, ან მათ შორის კავშირს ვერ ხედავს.

პასუხები განსხვავდება დასაქმების მიხედვით: დაუსაქმებლები უფრო ნაკლებად არიან გათვითცნობიერებულნი დემოგრაფიულ მდგომარეობასა და პენსიით უზრუნველყოფას შორის კავშირში: მათ 33%-ს უჭირს პასუხის გაცემა, ან მათ შორის კავშირს ვერ ხედავს. დასაქმებულებში ეს მაჩვენებელი შეადგენს 24,2%-ს.

რესპონდენტებს დაესვათ კითხვა, თუ რა კავშირი აქვს დასაქმებას პენსიით უზრუნველყოფასთან (იხ. ცხრილი №3).

ცხრილი №3: რა კავშირი აქვს დასაქმებას პენსიით უზრუნველყოფასთან?

1 რაც მაღალია დასაქმება, მით ადვილია პენსიონერთა რჩენა	82.5%
2 მათ შორი არანაირი კავშირი არ არსებობს	7.8%
99 მიჭირს პასუხის გაცემა	9.2%

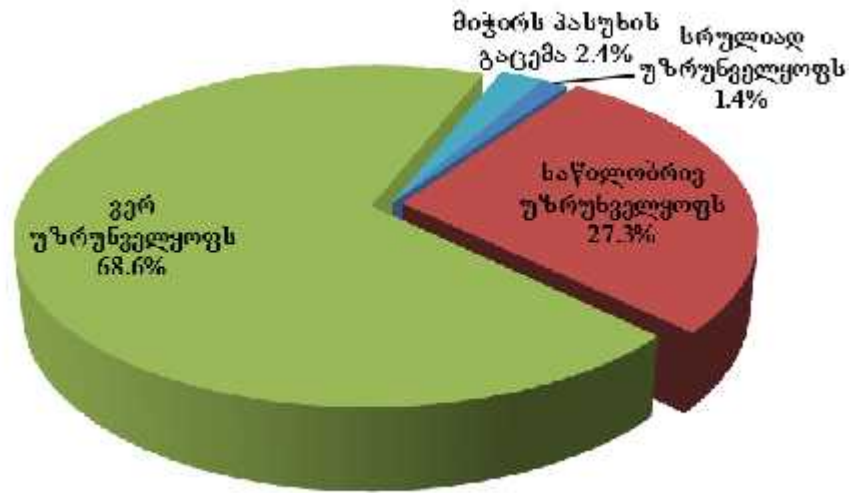
ეს საკითხი მოსახლეობას კარგად აქვს გაცნობიერებული: მხოლოდ 17%-ს უჭირს პასუხის გაცემა, ან თვლის, რომ მათ შორის კავშირი არ არსებობს; 82,5%-ი თვლის, რომ რაც მაღალია დასაქმება, მით უფრო ადვილია პენსიონერთა რჩენა.

3.3.12. თბილისის მოსახლეობის დამოკიდებულება საპენსიო სისტემების მიმართ

გამოკითხვის შედეგებით გამოვლინდა ზოგადი ნეგატიური დამოკიდებულება ამჟამად არსებული საპენსიო სისტემის მიმართ. თბილისის მოსახლეობის იმ ნაწილის მოცულობა, რომელიც თვლის, რომ არსებული საპენსიო სისტემა უზრუნველყოფს სიბერეს, მხოლოდ 1,4%-ია (იხ. გრაფიკი №6). არსებული სისტემის მიმართ ასეთი დამოკიდებულება, მისი რეფორმირების ხელშემწყობი ფაქტორია.

გრაფიკი №6:

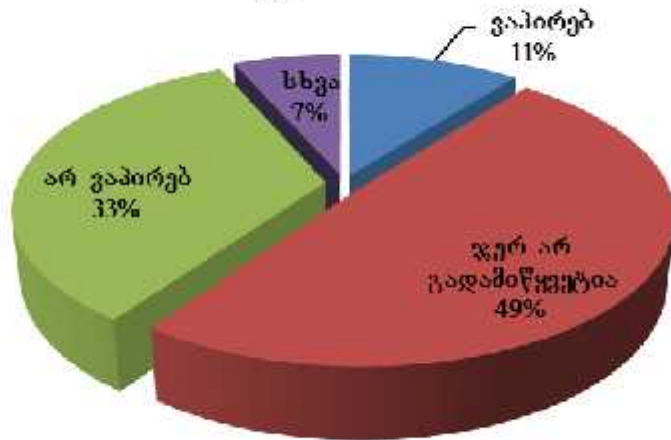
რამდენად უზრუნველყოფს ამჟამად არსებული საპენსიო სისტემა სიბერეს?



კითხვებზე პასუხის გასაცემად, რესპონდენტებს ბარათების მეშვეობით მიაწოდეს ინფორმაცია სხვადასხვა საპენსიო მოდელების შესახებ, რომლის მიმართაც უნდა დაეფიქსირებინათ დამოკიდებულება. ამ პროცედურის შედეგად გამოვლინდა, რომ კერძო დაგროვებით სისტემაში ჩართვის მზაობის მქონეთა ჯგუფის მოცულობა დაახლოებით სამჯერ ნაკლებია იმ ჯგუფის მოცულობაზე, რომელიც ამ სისტემაში ჩართვის წინააღმდეგია (იხ. გრაფიკი №7).

გრაფიკი №7:

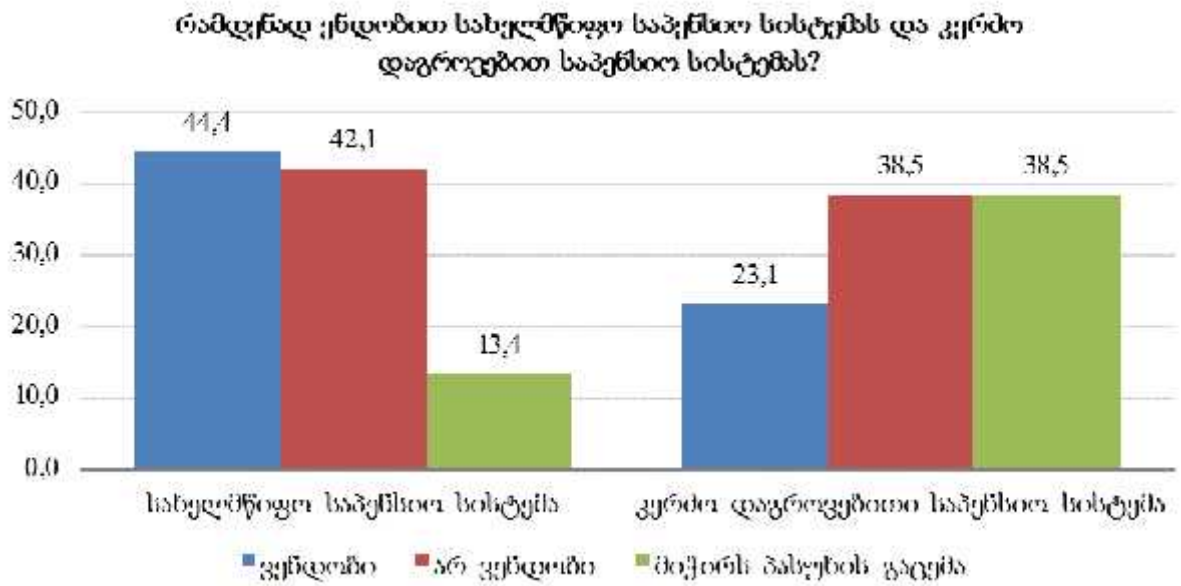
აპირებთ თუ არა ჩაერთოთ კერძო დაგროვებით საპენსიო სისტემაში?



თუმცა, ეს შედეგი რეფორმის განხორციელების ეჭვქვეშ დაყენების საფუძველს არ იძლევა, რადგან საზოგადოების ყველაზე ფართო ნაწილს ამჟამად უჭირს გადაწყვეტილების მიღება იმის შესახებ, ჩაერთვება თუ არა დაგროვებით საპენსიო სისტემაში, რაც ლოგიკურია, რადგან, საქართველოში მსგავსი გამოცდილება ხანმოკლეა. ნებაყოფლობითი კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა საქართველოში დაინერგა 1998 წელს მიღებული კანონით „არასახელმწიფო საპენსიო დაზღვევისა და უზრუნველყოფის შესახებ“ და უკიდურესად მცირე გავრცელებით ხასიათდება. დღემდე დაგროვებითი საპენსიო სისტემით დაახლოებით 20 000 ადამიანი სარგებლობს. ის ფაქტი, რომ იმ ადამიანების რაოდენობა, ვისაც ჯერ კიდევ არ მიუღია გადაწყვეტილება, მნიშვნელოვნად აღემატება კატეგორიულად მოწინააღმდეგეთა რაოდენობას, შეიძლება განვიხილოთ როგორც პოტენციალი, საიდანაც მომხრეთა ჯგუფის გაფართოება უნდა მოხდეს. ასეთ პირობებში განსაკუთრებით აქტუალური ხდება რეფორმის ადეკვატურად დაგეგმვა (მაგალითად, სავალდებულო დაზღვევის შემოღება, ფართო საინფორმაციო და სარეკლამო კამპანია, საპენსიო სისტემის გამჭვირვალობის უზრუნველყოფა, საგადასახადო შედაგათები სისტემაში ჩართული კომპანიებისა და ფიზიკური პირებისთვის და სხვა) და მისი, რაც შეიძლება ნაკლები ხარვეზებით განხორციელება.

მიღებული შედეგებიდან ჩანს, რომ სახელმწიფო საპენსიო სისტემას საზოგადოების უფრო მეტი ნაწილი ენდობა, ვიდრე – კერძო დაგროვებითს. საპენსიო სისტემების მიმართ ნდობის ერთგანზომილებიანი მაჩვენებლები შემდეგნაირია (იხ. გრაფიკი №8). 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%):

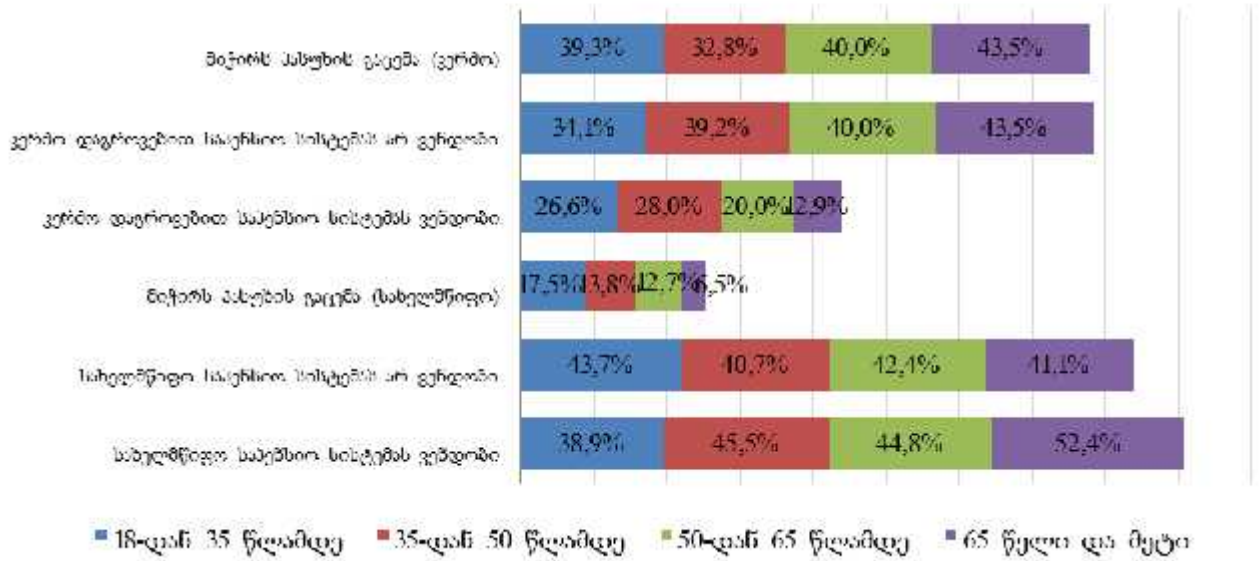
გრაფიკი №8:



საპენსიო სისტემის მიმართ ნდობა დამოკიდებულია ასაკზე (იხ. გრაფიკი №9). 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.

გრაფიკი №9:

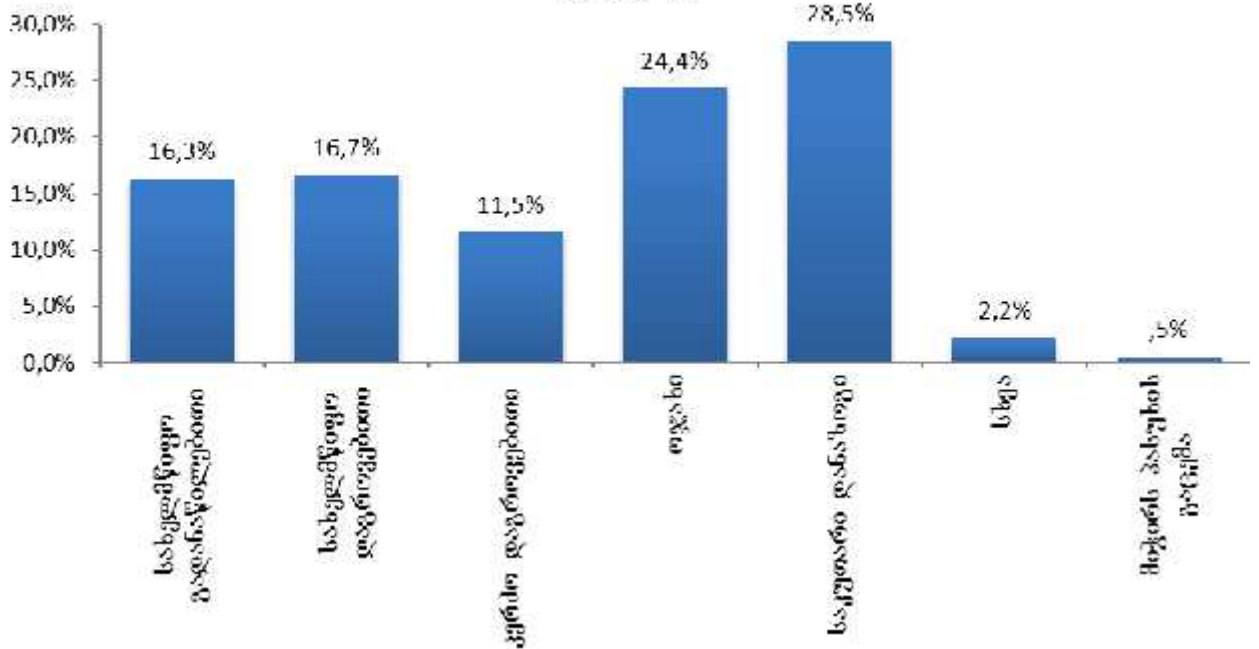
„რამდენად ენდობით სახელმწიფო საპენსიო სისტემას და კერძო დაგროვებით საპენსიო სისტემას?“, საპენსიო ასაკთან მიმართებაში



კითხვაზე: “რა მიგანჩიათ სიბერის უზრუნველყოფის ყველაზე უსაფრთხო საშუალებად?” მიღებული პასუხები შემდეგნაირად განაწილდა (იხ. გრაფიკი №10):

გრაფიკი №10:

რა მიგანჩიათ სიბერის უზრუნველყოფის ყველაზე უსაფრთხო საშუალებად?



მიღებული შედეგებიდან შეიძლება დავასკვნათ, რომ სიბერის უზრუნველყოფასთან დაკავშირებული მოლოდინები (უსაფრთხოება/რისკები) საკვლევ პოპულაციაში საკმაოდ მკაფიოდ არის გამოკვეთილი – კითხვაზე პასუხის გაცემა რესპონდენტთა მხოლოდ 0.5%-ს გაუჭირდა; თბილისის მოსახლეობის ყველაზე დიდი ნაწილი – 52.9% - სიბერის უზრუნველყოფასთან დაკავშირებით ყველაზე უსაფრთხოდ საკუთარ დანაზოგს (28.5%) ან ოჯახს (24.4%) მიიჩნევს; საპენსიო სისტემაზე ორიენტირებულთა უმრავლესობა (33%), უფრო უსაფრთხოდ სახელმწიფო საპენსიო სისტემას მიიჩნევს, ვიდრე – კერძოს, ამასთან, ისინი თითქმის თანაბრად ნაწილდებიან პენსიის კონკრეტული სახის (გადანაწილებითი - 16.3%; დაგროვებითი - 16.7%) მიხედვით.

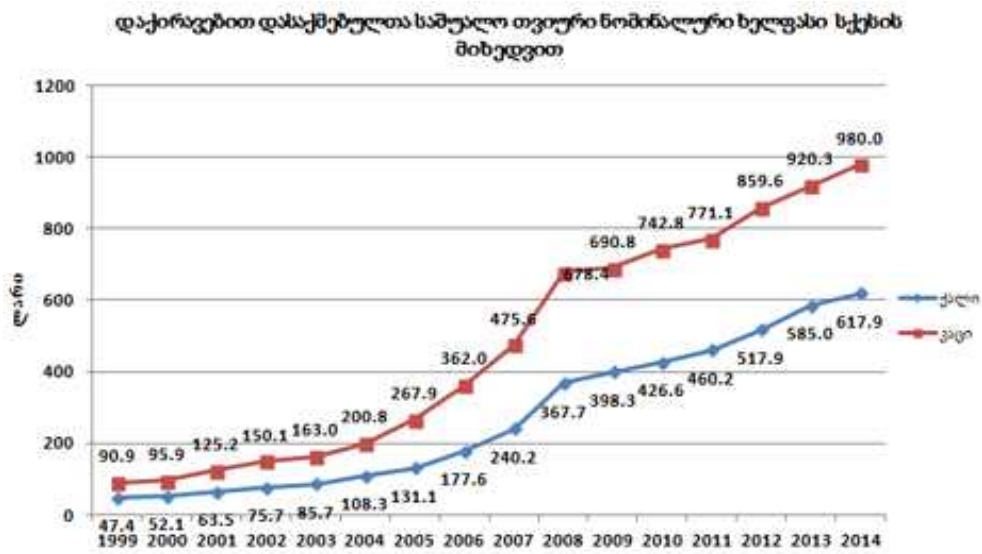
საქართველოს უახლესი წარსულიდან გამომდინარე, ასეთი შედეგები საკმაოდ ლოგიკურია. თანამედროვე საქართველოში ჯერ კიდევ ძლიერია ტრადიციული ორიენტაციები; დაბალია ნდობის ხარისხი სოციალურ-პოლიტიკური ინსტიტუტების მიმართ; საბაზრო ეკონომიკა ფორმირების პროცესშია, საზოგადოების მნიშვნელოვან ნაწილში არის შემორჩენილი კომუნისტური იდეოლოგიის გადმონაშთი – უნდობლობლობა კერძო კომპანიების მიმართ, რასაც ის ფაქტიც აძლიერებს, რომ ქვეყნის სადაზღვევო ბაზარი შედარებით სუსტადაა განვითარებული. სადაზღვევო ბაზრის არამდგრადობის უახლესი მაგალითია სადაზღვევო კომპანია „არქიმედეს გლობალ ჯორჯიას“ გაკოტრება, რომელმაც ვერ შეძლო აღებული ვალდებულებების შესრულება. ახალგაზრდა ან საშუალო ასაკის დასაქმებულმა, თანხა დაგროვების დაწყებიდან რამდენიმე ათეული წლის შემდეგ უნდა მიიღოს, რაც შეუძლებელი იქნება, თუ ამ პერიოდის განმავლობაში სადაზღვევო კომპანია არსებობას შეწყვეტს. შესაბამისად, მოსახლეობის ამ ნაწილისათვის, სახელმწიფო გაცილებით უფრო მეტად წარმოადგენს გრძელვადიანი ფინანსური ურთიერთობების გარანტს, ვიდრე კერძო სექტორი.

ის ნაწილი კი, ვინც არც სახელმწიფო სისტემას ენდობა, დიდი ალბათობით, იმ ნეგატიური გამოცდილებით ხელმძღვანელობს, როდესაც ინფლაციის შედეგად მოსახლეობის კერძო ანაბრები ფაქტობრივად დაიკარგა და პოსტსაბჭოურმა სახელმწიფომ ვერ შეძლო ამ პროცესის კომპენსაცია.

წარსულის გამოცდილებასთან ერთად, ამ თვალსაზრისით, მნიშვნელოვან ფაქტორს წარმოადგენს დაბალი შემოსავლები, რაც გაუგებარს ხდის, როგორ შეიძლება დააგროვოს ადამიანმა სიბერის უზრუნველსაყოფად აუცილებელი თანხა.

სწორედ ტრადიციული ღირებულებებით შეიძლება აიხსნას ის შედეგი, რომ აღნიშნულ კითხვაზე პასუხი კორელაციაშია სქესთან: კაცებს შორის უფრო დიდია იმ ჯგუფის მოცულობა, ვინც სიბერის უზრუნველყოფის ყველაზე უსაფრთხო საშუალებად საკუთარ დანაზოგს მიიჩნევს, ხოლო ქალებს შორის ყველაზე მაღალი ხვედრითი წილით ოჯახია წარმოდგენილი. ოჯახის წევრებს შორის სტატუსებისა და როლების განაწილების მიხედვით, მატერიალური უზრუნველყოფა კაცის მოვალეობაა, ამიტომ კაცს უფრო საკუთარი თავის იმედი უნდა ჰქონდეს, ხოლო ქალს - ოჯახის, სადაც შემომტანის ფუნქცია მას არ აკისრია. ამას ადასტურებს №11 გრაფიკსა და №4 ცხრილში მოყვანილი სტატისტიკა: საქსტატის 2014 წლის მონაცემებით, ქალების საშუალო ხელფასი კაცების საშუალო ხელფასის 63,5%-ს შეადგენს. ქალების დასაქმების დონე გაცილებით დაბალია ვიდრე კაცების.

გრაფიკი №11:



(საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2015b)

ცხრილი №4:

15+ ასაკის ქალების და მამაკაცების განაწილება ეკონომიკური აქტივობის მიხედვით, 2009-2014 (პროცენტებში)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014
უმუშევრობის დონე ქალებში	15.4	14.5	13.1	13.8	12.3	10.4
უმუშევრობის დონე მამაკაცებში	18.1	17.9	16.7	16.1	16.5	14.0
აქტიურობის დონე ქალებში	54.3	55.5	55.8	57.4	56.8	57.1
აქტიურობის დონე მამაკაცებში	74.6	74.5	76.5	78.2	77.3	77.4
დასაქმების დონე ქალებში	45.9	47.5	48.5	49.5	49.8	51.1
დასაქმების დონე მამაკაცებში	61.1	61.2	63.7	65.6	64.5	66.6

(საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2016b)

სიბერის უზრუნველყოფის ყველაზე უსაფრთხო საშუალება კორელაციაშია ასაკთანაც. ასაკობრივ ჭრილში განსაკუთრებულ ყურადღებას იქცევს ის ფაქტი, რომ 65+ ასაკის რესპონდენტებში ყველაზე დიდი მოცულობით წარმოდგენილია „ოჯახი“ - 38%. ეს შედეგი, გარდა იმისა, რომ ტრადიციული ორიენტაციების გააღწევის სასარგებლოდ მეტყველებს, შემდეგი ასპექტითაც არის საინტერესო: აღნიშნული ჯგუფის მოცულობა ორჯერ აღემატება იმ ჯგუფის მოცულობას, ვინც „საკუთარი დანაზოგი“ უპასუხა (20,4%). ეს იმის მიმანიშნებელია, რომ ამ ასაკობრივი ჯგუფის მხოლოდ მცირე ნაწილი ხვდება სიბერეს მნიშვნელოვანი დანაზოგით, შესაბამისად, მისი სიბერის უზრუნველყოფა ოჯახზეა დამოკიდებული.

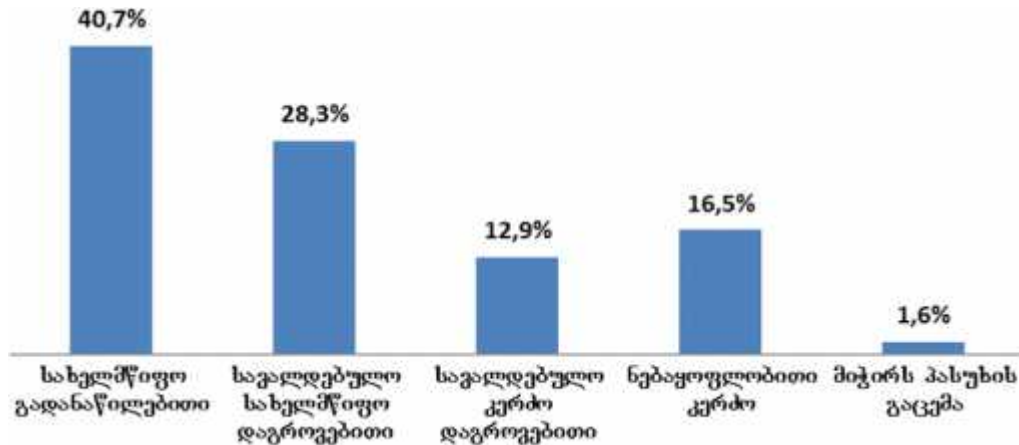
ამ მოსაზრების სასარგებლოდ ის ფაქტიც მეტყველებს, რომ თბილისის მოსახლეობის დიდი ნაწილისთვის – 68.6%, სიბერის უზრუნველსაყოფად ამჟამად არსებული პენსია არ არის საკმარისი; ამასთან ეს მაჩვენებელი 65+ ასაკობრივი ჯგუფში 75.0%-ს აღწევს.

ის აღამიანები, რომელთათვისაც სიბერის უზრუნველყოფის ყველაზე უსაფრთხო საშუალებას საკუთარი დანაზოგი წარმოადგენს, უნდა განხილულ იქნენ, როგორც საპენსიო რეფორმის ერთ-ერთი სამიზნე ჯგუფი, რადგან დაგროვებითი საპენსიო სისტემა სწორედ სიბერისთვის დანაზოგის განხორციელებას გულისმობს და შესაბამისი საინფორმაციო სარეკლამო კამპანიისა თუ საგადასახადო შეღავათების მეშვეობით შესაძლებელია მოხდეს ამ კატეგორიის დარწმუნება, რომ დანაზოგი სწორედ დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ფარგლებში განახორციელონ.

უკვე განხილულ შედეგებთან ლოგიკურ კავშირშია:

ა) სამომავლო ორიენტაციების ამჟამინდელი შეფასება. კითხვაზე: „რა ტიპის საპენსიო სისტემა იქნება ოპტიმალური საქართველოსთვის?“ პასუხები შემდეგნაირად გადანაწილდა:

გრაფიკი №12: რა ტიპის საპენსიო სისტემა იქნება ოპტიმალური საქართველოსთვის?

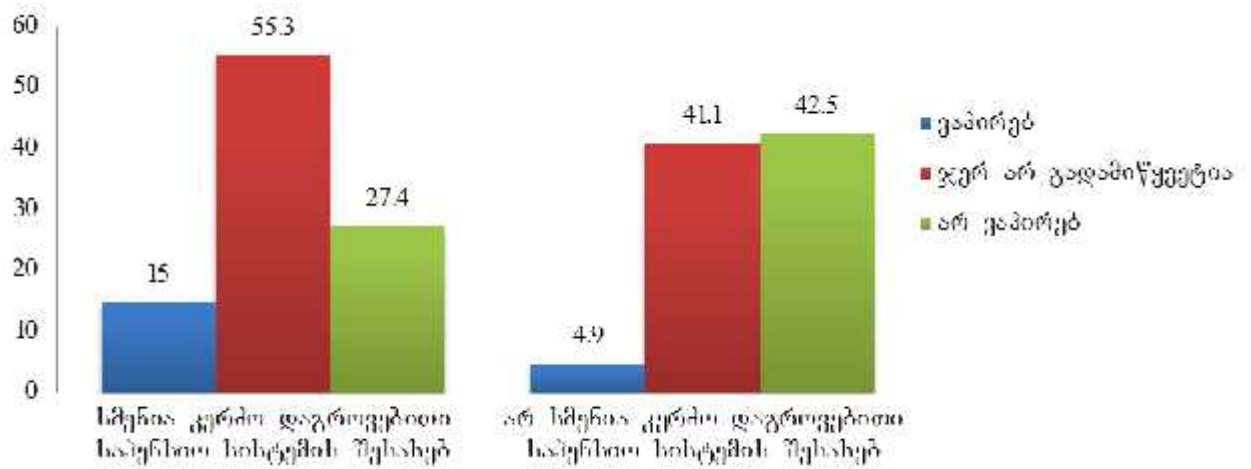


ბ) დამოკიდებულება კერძო დაგროვებითი პენსიის დანერგვის ფორმის მიმართ: 74,5% თვლის, რომ კერძო დაგროვებითი პენსია ნებაყოფლობითი უნდა იყოს.

შედეგებიდან გამომდინარე, კერძო დაგროვებით სისტემაში ჩართვის მზაობა კორელირებს ინფორმირებულობასთან. რესპონდენტთა იმ ნაწილიდან რომლებსაც გამოკითხვამდე სმენიათ კერძო დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე, ამ სისტემაში ჩართვას აპირებს 15%, ხოლო რესპონდენტთა იმ ნაწილიდან რომლებსაც გამოკითხვამდე არ სმენიათ ამ სისტემის შესახებ, მასში ჩართვას აპირებს 4,9%, რაც სამჯერ ნაკლებია პირველ მაჩვენებელთან შედარებით (იხ. გრაფიკი №13).

გრაფიკი №13:

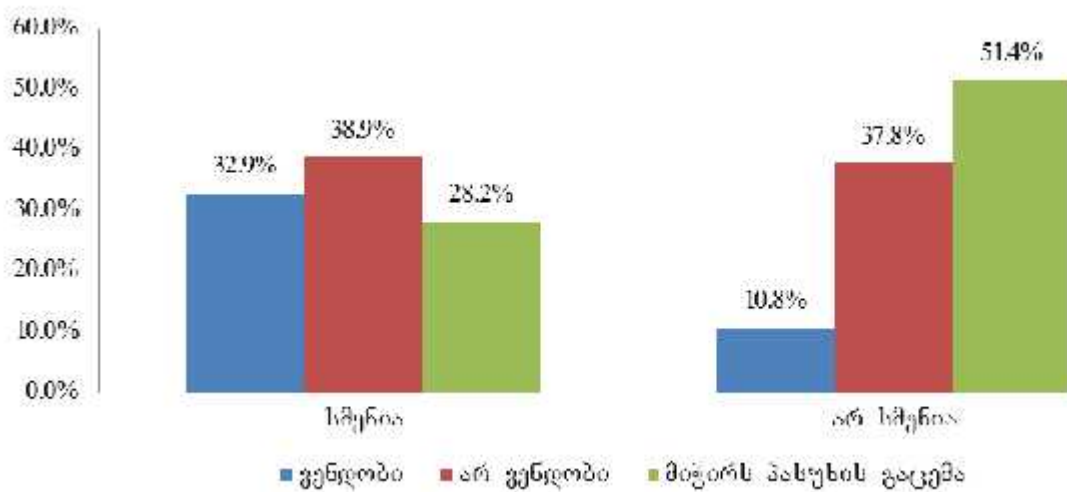
„აპირებთ თუ არა, ჩაერთოთ კერძო დაგროვებით საპენსიო სისტემაში?“ კითხვასთან, „გსმენიათ თუ არა კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შესახებ?“ მიმართებაში



კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მიმართ ნდობის მაჩვენებლები კორელირებს ინფორმირებულობის მაჩვენებლებთან: ვისაც გამოკითხვამდე სმენია კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შესახებ, უფრო მეტად ენდობა აღნიშნულ სისტემას, ვიდრე ის რესპონდენტები, რომლებსაც გამოკითხვამდე არ სმენიათ მის შესახებ (იხ. გრაფიკი №14)

გრაფიკი №14:

„რამდენად ენდობთ კერძო დაგროვებით საპენსიო სისტემას?“ კითხვასთან, „გსმენიათ თუ არა კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შესახებ?“ მიმართებაში



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 მოვლენის მიმართ), რაც შესაბამისი საინფორმაციო კამპანიის დაგეგმვის შემთხვევაში, რეფორმის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ხელშემწყობ წინაპირობად შეიძლება იქცეს.

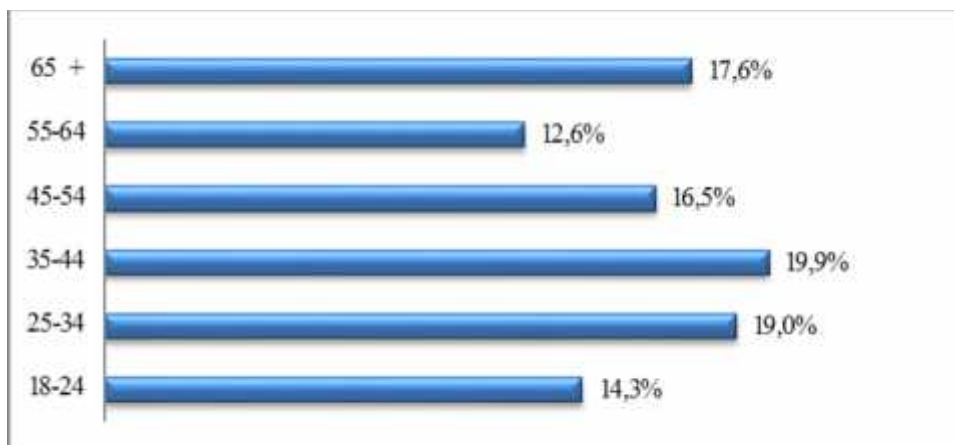
3.3.2. საქართველოს მოსახლეობის გამოკითხვა

სოციოლოგიური კვლევის მეორე ნაწილი ეხება საქართველოს მოსახლეობის გამოკითხვას, რომელიც ჩატარდა 2015 წელს. რესპონდენტთა საერთო რაოდენობა იყო 1000. კვლევის მიზანი იყო ქვეყნის მასშტაბით გამოვლენილიყო არა მარტო ის მონაცემები, რომელებიც დედაქალაქის მონაცემთა ტენდენციებში ჩანს, არამედ დაგვენახა უფრო ფართე სურათი, თუ რა ხდება რეგიონებში, მათ ცენტრებში და სოფლებში. ამ მიზნით შემუშავდა უფრო ფართე კითხვარი რომელიც მოიცავდა 16 ძირითად კითხვას. სტანდარტულ კითხვებზე შესაძლო პასუხების გარდა, რესპონდენტ სკალირებულ შედეგებსაც აფიქსირებდა.

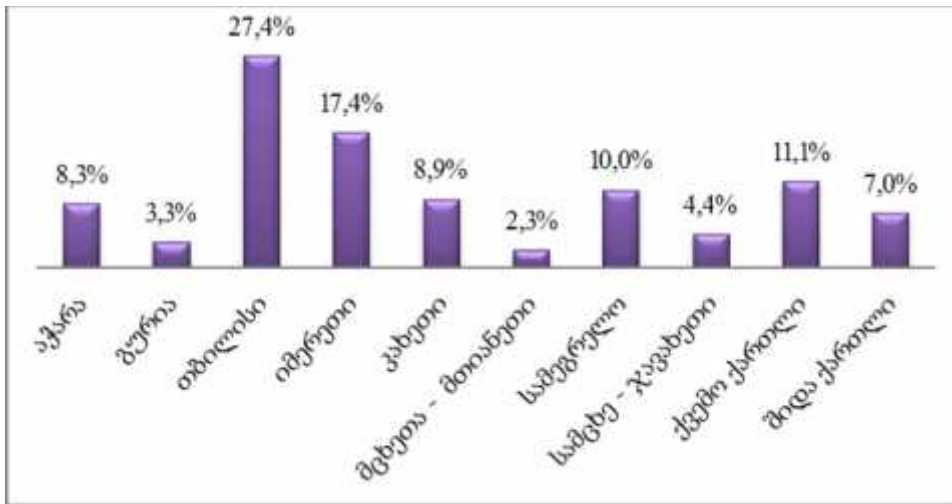
საქართველოს მასშტაბით გამოკითხულთა 55,6% ქალია, 44,4%- კაცი.

რესპონდენტთა განაწილება ასაკისა და რეგიონების მიხედვით, წარმოდგენილია გრაფიკებში №15 და №16:

გრაფიკი №15: ასაკობრივ ჯგუფებში რესპონდენტთა სისშირული განაწილება



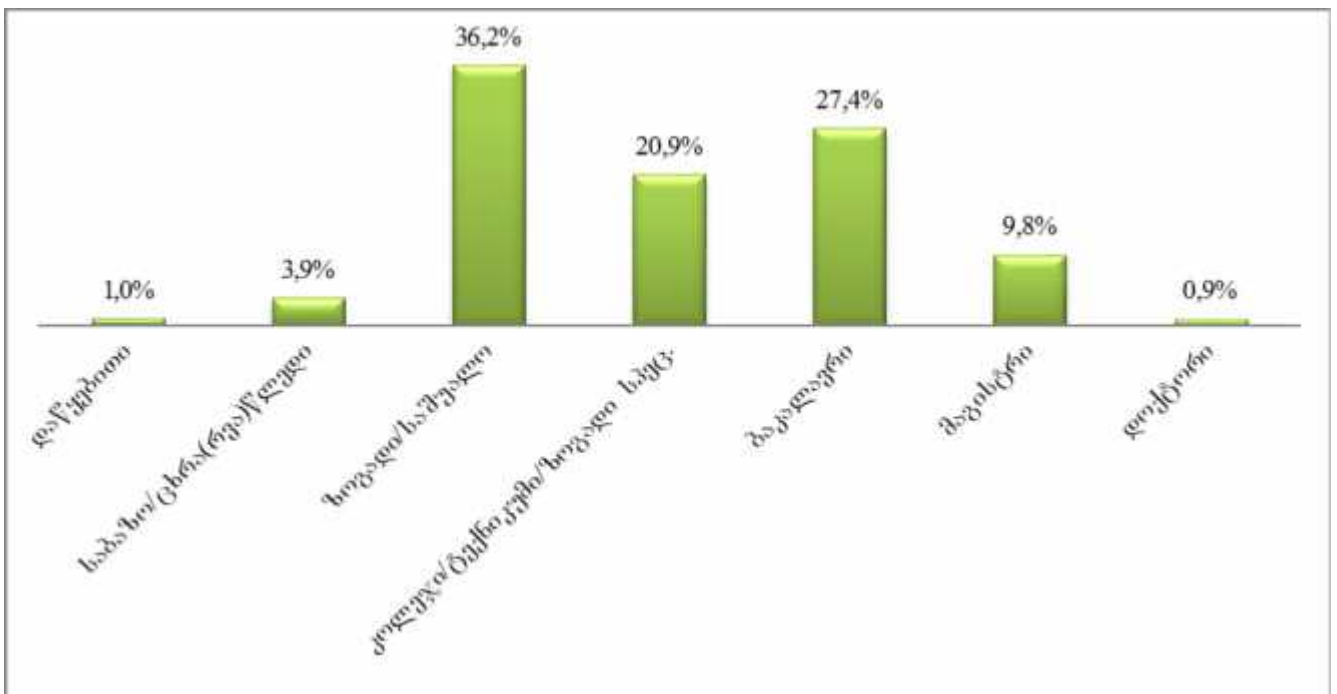
გრაფიკი №16: რესპონდენტთა სისშირული განაწილება რეგიონების მიხედვით



რესპონდენტთა 56,7% ცხოვრობს ქალაქში, ხოლო 43,3% - სოფელში.

გამოკითხულთა უმრავლესობა განათლების დონის მიხედვით წარმოდგენილია ორ კატეგორიაში: უმაღლესი განათლება აქვს 38%-ს, ზოგადი განათლება - 36,2%-ს (იხ. გრაფიკი №17)

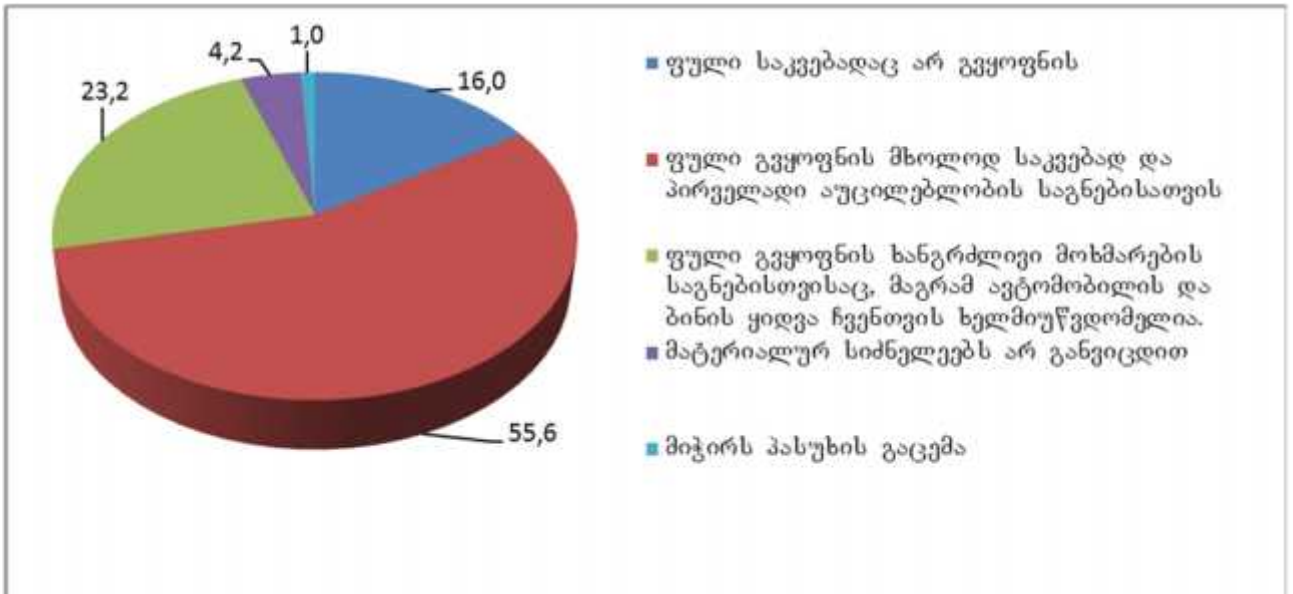
გრაფიკი №17: რესპონდენტთა სისშირული განაწილება განათლების დონის მიხედვით



ოჯახის მატერიალური კეთილდღეობის დონის თვითშეფასების მიხედვით, მოსახლეობის უდიდესი ნაწილი მძიმე სოციალურ-ეკონომიკურ მდგომარეობაში იმყოფება (იხ. გრაფიკი №18), რაც დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვის და

მისი წარმატებით ფუნქციონირების ხელშემშლელი ფაქტორია, რადგან შედარებით დაბალი შემოსავლების მქონე პირები, იმის გამო რომ მათ დანაზოგის გაკეთების საშუალება ნაკლებად აქვთ, შეიძლება არ ჩაერთონ ამ სისტემაში, ან ჩართვის შემთხვევაში, მცირე თანხები დააგროვონ სიბერისთვის.

გრაფიკი №18: საკუთარი ოჯახის მატერიალური კეთილდღეობის დონის შეფასება რესპონდენტების მიერ



აღსანიშნავია, რომ ყველაზე მძიმე მატერიალურ მდგომარეობაში იმყოფებიან 65 წელზე უფროსი ასაკის ადამიანები, რომელთა 31,5% პასუხობს, რომ ფული საკვებადაც არ ჰყოფნის.

მაგრამ, ეკონომიკური მდგომარეობის თვითშეფასების დინამიკა, წარსულისა და აწმყოს უარყოფითი მაჩვენებლების მიუხედავად, მკვეთრად გამოსატულ პოზიტიურ სამომავლო განწყობას – მოლოდინს მიუთითებს (იხ. ცხრილი №5):

ცხრილი №5 რესპონდენტთა ეკონომიკური მდგომარეობის თვითშეფასება

(1 ქულა - აშკარად გაუარესდა; 5 - აშკარად გაუმჯობესდა)	mean
როგორ შეიცვალა თქვენი ოჯახის მატერიალური მდგომარეობა ბოლო ათი წლის განმავლობაში?	2,87
როგორ შეიცვალა თქვენი ოჯახის მატერიალური მდგომარეობა ბოლო სამი წლის განმავლობაში?	2,56
როგორ აფასებთ თქვენი ოჯახის მატერიალურ მდგომარეობას დღეისათვის?	2,67
თქვენი აზრით, როგორი იქნება თქვენი ოჯახის მატერიალური მდგომარეობა ათი წლის შემდეგ?	3,74

როგორც ცხრილი №5-დან ჩანს, სამომავლო ეკონომიკური მდგომარეობის თვითშეფასების მანქენებელი მკვეთრად აღემატება აწმყოსა და წარსულის მანქენებლებს. ეკონომიკური მდგომარეობის მიმართ გამოვლენილი ოპტიმისტური განწყობა ქვეყანაში დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვისა და ამ სისტემისადმი მოსახლეობის ნდობის ზრდის ხელშემწყობ ფაქტორად შეიძლება ჩაითვალოს, რადგან თუ მოსახლეობას მომავლის იმედი აქვს, დიდი შანსია, რომ დაგროვებით სისტემაში ჩაერთოს იმის იმედით/რწმენით, რომ შეძლებს თავისი მომავალი კარიერის მანძილზე საკმარისი თანხების დაგროვებას ღირსეული სიბერისთვის.

3.3.2.1 საქართველოს მოსახლეობის ინფორმირებულობა საპენსიო სისტემების შესახებ

დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მიმართ ინფორმირებულობის მანქენებელი საკმაროდ დაბალია: კითხვაზე - „გსმენიათ თუ არა, დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შესახებ?“ 24,2% პასუხობს, რომ სმენია, ხოლო 75,8% პასუხობს, რომ არ სმენია.

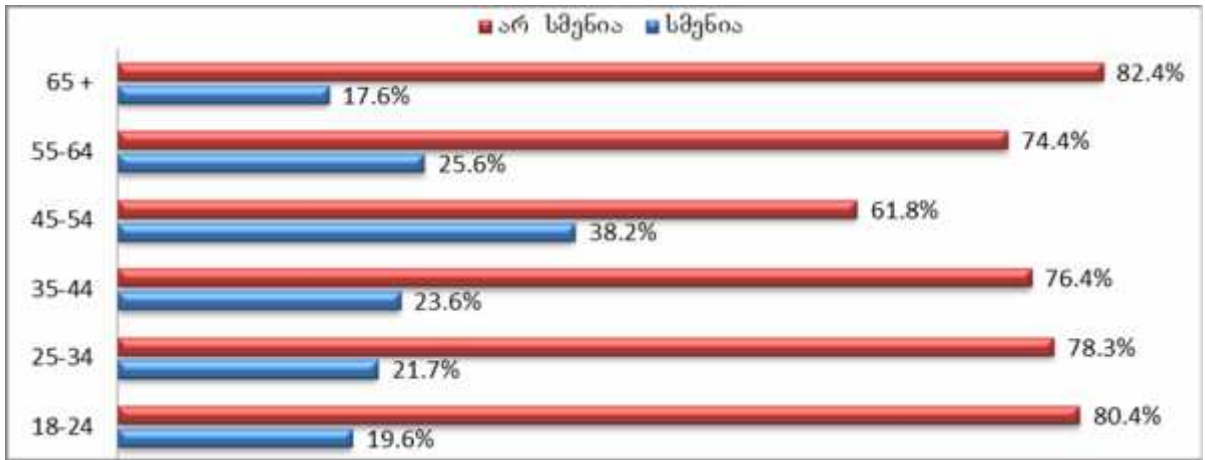
ინფორმირებულების დონე დამოკიდებული აღმოჩნდა რეგიონზე, დასახლების ტიპზე, ასაკზე, სქესზე, განათლებაზე და ოჯახის შემოსავალზე.

ინფორმირებულობა გაცილებით მაღალია თბილისში (35,2%), ვიდრე რეგიონებში (20,1%) და ქალაქის მოსახლეობაში (30%), სოფლის მოსახლეობასთან (16,7%) შედარებით.

დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შესახებ სმენია კაცების 27,3%-ს და ქალების 21,8%-ს.

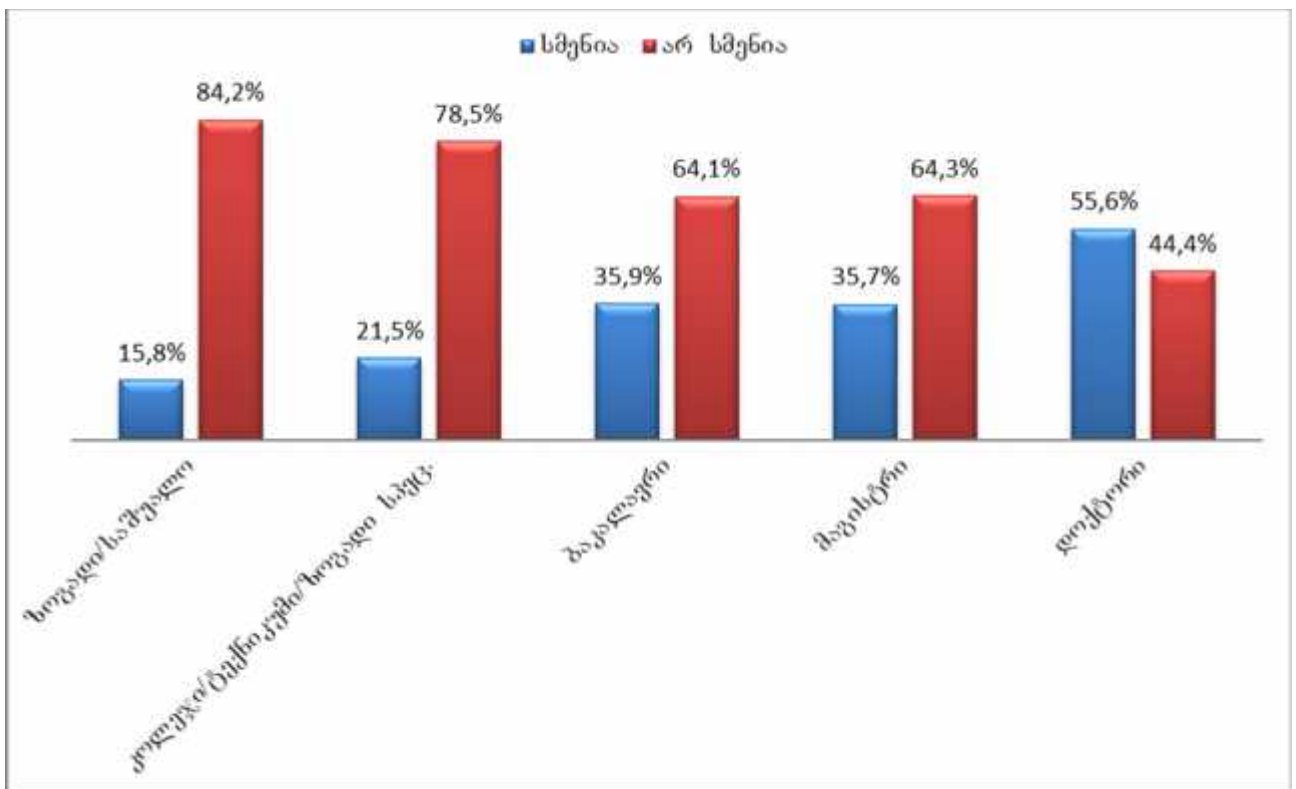
ინფორმირებულობის დონე ყველაზე დაბალია 65+ ასაკის და 18-24 წ. ასაკის მოსახლეობაში. ინფორმირებულთა ყველაზე მაღალი ხვედრითი წილით გამოირჩევა 45-54წ. ასაკის მოსახლეობა (იხ. გრაფიკი №19).

გრაფიკი №19: დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შესახებ ინფორმირებულობა ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით



უმაღლესი განათლების მქონე პირებში ინფორმირებულობა შეადგენს 36,3%-ს, ხოლო უმაღლესი განათლების არმქონე პირებში - 16,6%-ს (იხ. გრაფიკი №20).

გრაფიკი №20: დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შესახებ ინფორმირებულობა განათლების დონის მიხედვით



რაც უფრო შეძლებულია რესპონდენტის ოჯახი მით მეტადაა იგი ინფორმირებული: ინფორმირებულობის მაჩვენებელი ყველაზე დაბალია (13,8%) იმ რესპონდენტებში, რომლებიც თვლიან, რომ ფული საკვებადაც არ ჰყოფნით, ყველაზე მაღალი კი შეძლებულებში – 31,7%.

კითხვაზე - „გსმენიათ თუ არა იმის შესახებ, რომ საქართველოში უნდა დაინერგოს დაგროვებითი საპენსიო სისტემა?“ 15,1% პასუხობს, რომ სმენია, ხოლო 84,9% პასუხობს, რომ არ სმენია.

გაცილებით მეტი ინფორმირებულობა არის თბილისში (23,1%), რეგიონებთან (12,1%) შედარებით და ქალაქის მოსახლეობაში (19,4%) ვიდრე სოფლად (9,5%).

ინფორმირებულობის დონე განსხვავდება სქესის მიხედვით: სმენიათ კაცების 18,8%-ს და ქალების 12,2%-ს.

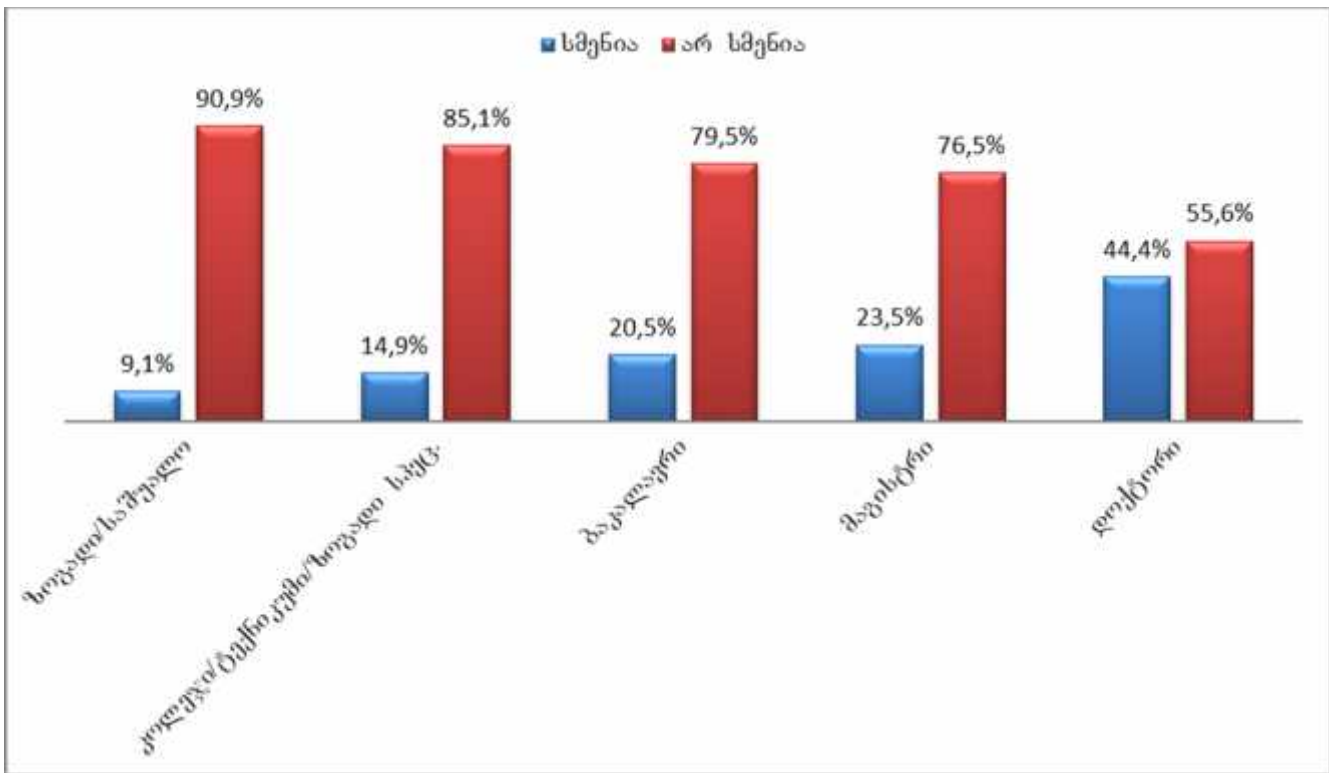
ინფორმირებულობის დონე ყველაზე დაბალია 65+ ასაკის და 18-24 წ. ასაკის მოსახლეობაში. ყველაზე მეტად ინფორმირებულია 45-54წ. ასაკის მოსახლეობა (იხ. გრაფიკი №21).

გრაფიკი №21: დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვის შესახებ ინფორმირებულობა ასაკობრივი ჯგუფების მიხედვით



ინფორმირებულობა მატულობს მიღებული განათლების დონის ზრდასთან ერთად (იხ. გრაფიკი №22):

გრაფიკი №22: დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვის შესახებ ინფორმირებულობა განათლების დონის მიხედვით



აღსანიშნავია, რომ საინფორმაციო წყაროების განაწილება ბიმოდალურია:

ა) კითხვაზე - „საიდან გსმენიათ დაგროვებითი საპენსიო სისტემების შესახებ?“ პასუხები შემდეგნაირად განაწილდა: „ტელევიზიიდან“ – 26,1%, „ნაცნობ-მეგობრებიდან“ - 23,9%, „სარეკლამო რგოლიდან“ - 15,8%, „სამსახურში“ - 8,7%, „ბანკში“ - 5,7, „მასმედიიდან“ - 5,6%;

ბ) კითხვაზე - „საიდან გაიგეთ ინფორმაცია იმის შესახებ, რომ საქართველოში უნდა დაინერგოს დაგროვებითი საპენსიო სისტემა?“ 55,5% პასუხობს – ტელევიზიიდან, 17,5% - ნაცნობ-მეგობრებისგან, 6,6% მედიიდან, 12,3%-ს გაუჭირდა კითხვაზე პასუხის გაცემა.

თუ გავითვალისწინებთ, რომ ტელევიზია, ზოგადად, ინფორმაციის გავრცელების ყველაზე მასშტაბურ წყაროს წარმოადგენს, არაფორმალური წყარო – “ნაცნობ-მეგობრები”, რომელიც ტელევიზიის მაჩვენებელს მხოლოდ უმნიშვნელოდ ჩამორჩება, მეტად მნიშვნელოვან შედეგს წარმოადგენს, რაც

ადეკვატურ გათვალისწინებას მოითხოვს შესაბამისი საინფორმაციო კამპანიის დაგეგმვის დროს.

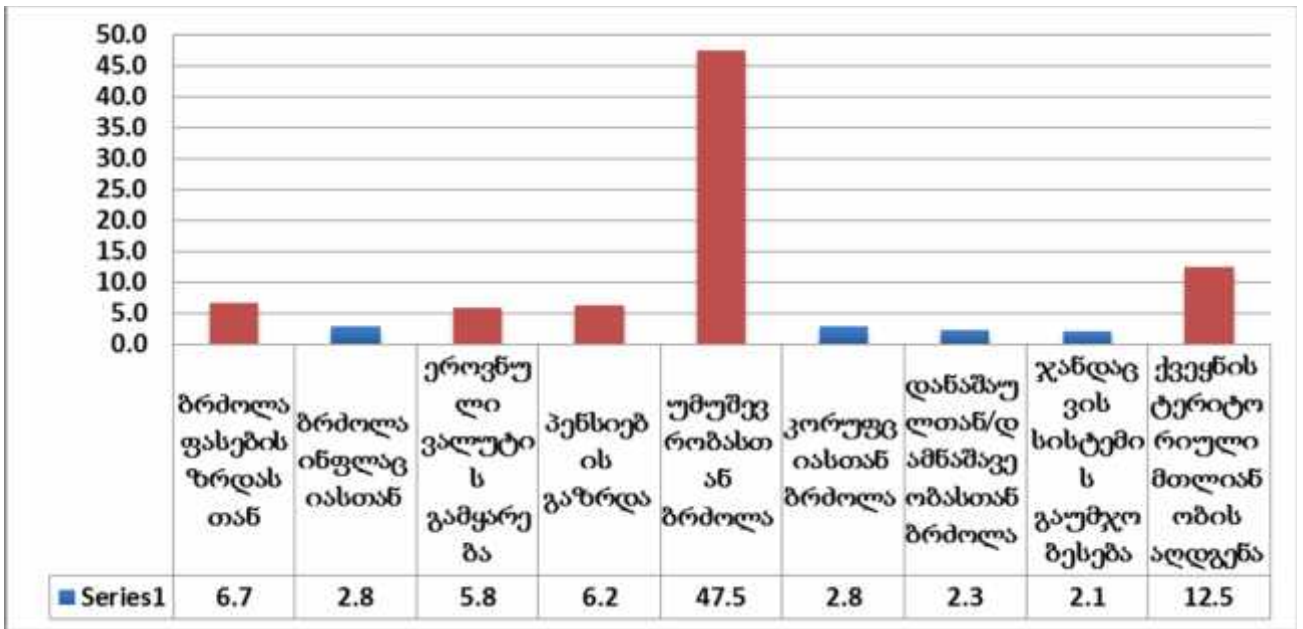
ინფორმირებულთა ორი მესამედი ფლობს ადეკვატურ ინფორმაციას იმის შესახებ, თუ რას ისახავს მიზნად დაგროვებითი საპენსიო სისტემა, რაც უკვე არსებული ძირითადი საინფორმაციო წყაროების ეფექტურობაზე მიუთითებს. ეს კი, აგრეთვე, მნიშვნელოვანი ინფორმაციაა საინფორმაციო კამპანიის დაგეგმვის თვალსაზრისით: რესპონდენტთა 65,9%-ის აზრით დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მიზანია პენსიონერისათვის ცხოვრების/შემოსავლის იმ დონის შენარჩუნება, რაც მას მუშაობის დროს ჰქონდა, 15,6%-ის აზრით დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მიზანია სიღარიბის დონის შემცირება, ხოლო 13,7%-ს გაუჭირდა კითხვაზე პასუხის გაცემა.

3.3.2.2. საქართველოს მოსახლეობის დამოკიდებულება საპენსიო სისტემების მიმართ

ქვეყანაში არსებული სოციალური დაცვის სისტემის (სამედიცინო დაზღვევა, საპენსიო სისტემა, შრომის ბირჟები უმუშევართათვის და ა.შ.) მიმართ დამოკიდებულება საშუალოზე (3 ქულა) დაბალია: რესპონდენტებს ხუთი ქულის ფარგლებში უნდა შეეფასებინათ კმაყოფილების დონე სოციალური დაცვის სისტემის მიმართ (1 ყველაზე დაბალი (სრულიად არ მაკმაყოფილებს), ხოლო 5-ყველაზე მაღალი (სავსებით მაკმაყოფილებს) შეფასება), ცვლადის საშუალო მნიშვნელობამ 2,68 ქულა შეადგინა. ეს შედეგი – არსებული სისტემით უკმაყოფილება - სისტემის რეფორმირების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ხელშემწყობ ფაქტორად შეიძლება განვიხილოთ.

ამ დასკვნის სასარგებლოდ მეტყველებს კითხვაზე - „თქვენი აზრით, რა პრობლემებს უნდა აგვარებდეს ჩვენი სახელმწიფო პირველ რიგში?“ მიღებული პასუხებიც (იხ. გრაფიკი №23):

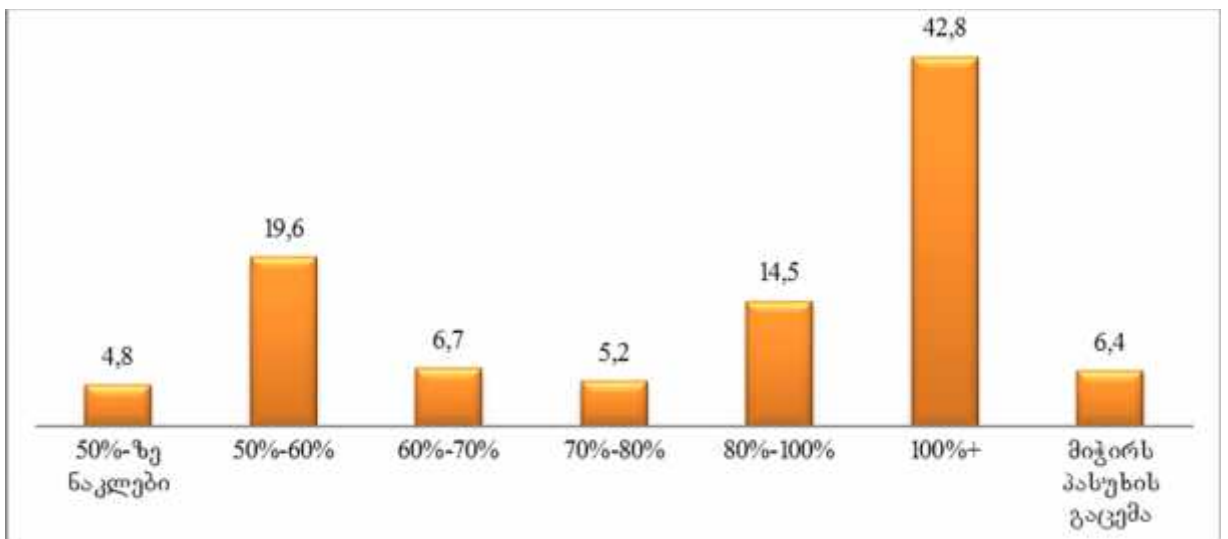
გრაფიკი №23 თქვენი აზრით, რა პრობლემებს უნდა აგვარებდეს ჩვენი სახელმწიფო პირველ რიგში?



№23 გრაფიკიდან ჩანს, რომ პენსიის გაზრდის საკითხი ერთ-ერთ მნიშვნელოვან პრობლემად აღიქმება მოსახლეობაში.

კვლევის ფარგლებში ვეცადეთ გაგვეჩვენოთ დღევანდელ შემოსავალსა და სამომავლო პენსიას შორის ოპტიმალური შეფარდება რესპონდენტების წარმოდგენით (იხ. გრაფიკი №24):

გრაფიკი №24 პენსიაზე გასვლის შემდეგ თქვენი ამჟამინდელი შემოსავლის დაახლოებით რამდენი პროცენტი იქნება თქვენთვის საკმარისი ყოველთვიური პენსიის სახით?



რესპონდენტებს სურვილი აქვთ ჰქონდეთ მაღალი ჩანაცვლების კოეფიციენტის მქონე პენსია. ასეთი ტენდენცია აშკარად ჩანს ზემოთ მოყვანილ გრაფიკზე: რესპონდენტთა 19,6% მიუთითებს, რომ მისთვის ყოველთვიური პენსიის სახით საკმარისი იქნება ამჟამინდელი შემოსავლის 50-60%. გამოკითხულთა 42,8%-ისთვის საკმარისი იქნება – 100%-ზე მეტი. რესპონდენტთა მხოლოდ 4,8% მიუთითებს, რომ მისთვის ყოველთვიური პენსიის სახით საკმარისი იქნება ამჟამინდელი შემოსავლის 50%-ზე ნაკლები. დღეისათვის საქართველოში პენსია შეადგენს საშუალო ხელფასის დაახლოებით 20%-ს. შესაბამისად დღევანდელი საპენსიო სისტემა საგრძნობლად ვერ აკმაყოფილებს პენსიის შემოსავალთან თანაფარდობის თაობაზე მოსახლეობის მოლოდინებს.

პასუხები განსხვავდება სქესის, ასაკის, განათლებისა და ოჯახის შემოსავლების მიხედვით.

ქალებს უფრო მეტი სურვილი აქვთ ჰქონდეთ დღევანდელ შემოსავალზე მეტი პენსია ვიდრე კაცებს. ეს იმით შეიძლება აიხსნას, რომ ქალების შემოსავალი ნაკლებია კაცებთან შედარებით, ამას გამოკითხვის შედეგებიც ადასტურებს: ქალების 17,8% თვლის, რომ ფული საკვებათაც არ ჰყოფნის, კაცებში იგივე პასუხი გასცა 14,2%-მა. ქალების 57,7% თვლის, რომ ფული ჰყოფნის მხოლოდ საკვებად და პირველადი აუცილებლობის საგნებისათვის, კაცებში იგივე პასუხი გასცა 42,2%-მა. ქალების დასაქმების დონეც ნაკლებია: საქსტატის 2014 წლის მონაცემების მიხედვით დასაქმებულია 15 წლის და უფროსი ასაკის ქალების 51,1% და კაცების 66,5%.

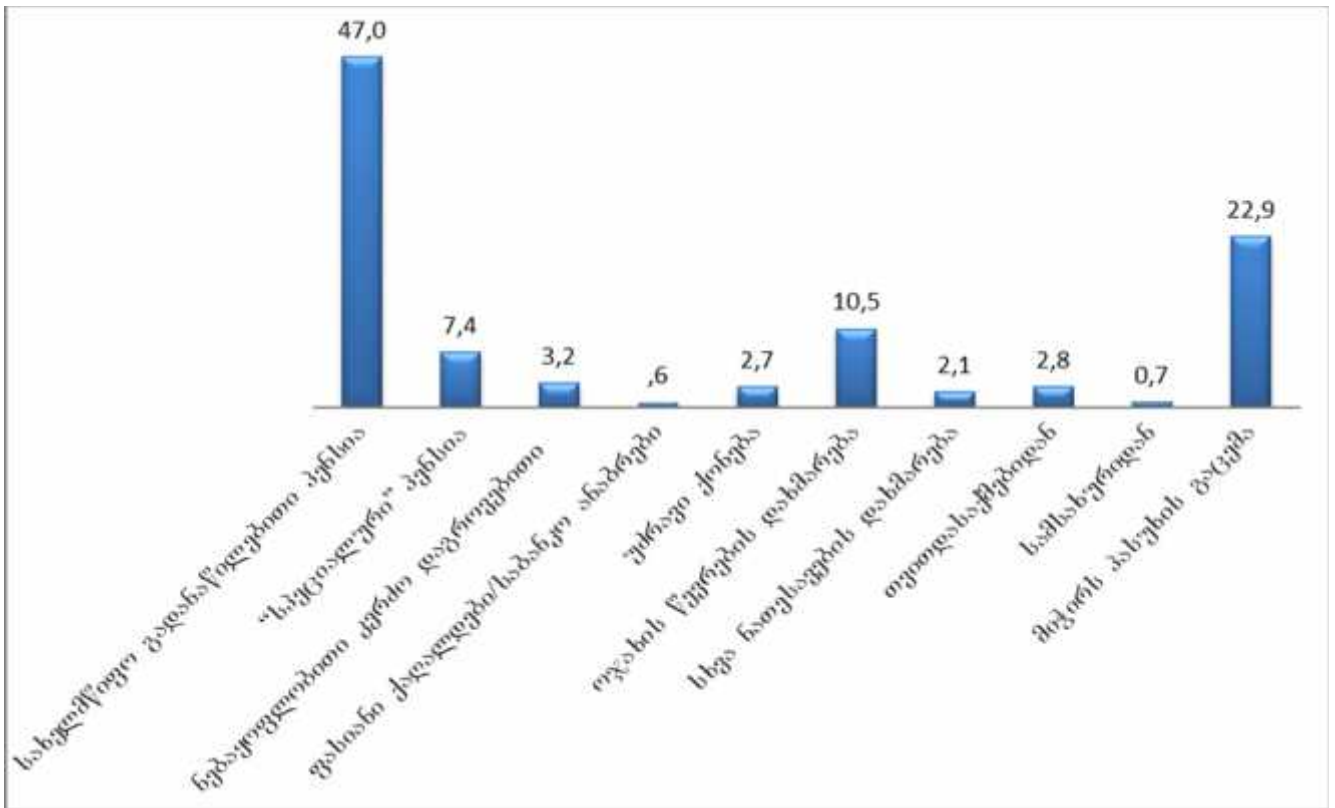
ვისაც არა აქვს უმაღლესი განათლება, იმას უფრო მეტი სურვილი აქვს, რომ ჰქონდეს დღევანდელ შემოსავალზე მეტი პენსია ვიდრე უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანებს. ეს შეიძლება იმით აიხსნას, რომ უმაღლესი განათლების არმქონეებს უფრო ნაკლები შემოსავალი აქვთ უმაღლესი განათლების მქონე პირებთან შედარებით: გამოკითხვის მიხედვით, უმაღლესი განათლების არმქონეების 21% პასუხობს, რომ ფული საკვებათაც არ ჰყოფნის, იგივეს პასუხობს უმაღლესი განათლების მქონეთა 8,5%. გაცილებით ნაკლებია იმ რესპონდენტთა წილი უმაღლესი განათლების მქონე ადამიანებში, რომლებსაც უჭირთ კითხვაზე პასუხის გაცემა, ვიდრე იმ გამოკითხულებში, რომლებსაც არა აქვთ უმაღლესი განათლება.

მძიმე მატერიალური მდგომარეობის მქონე ოჯახის წევრებს (ვინც უპასუხა, რომ ფული საკვებადაც არ ყოფნით, ან ფული ყოფნით მხოლოდ საკვებად და

პირველადი აუცილებლობის საგნებისათვის) მეტი სურვილი აქვთ რომ ჰქონდეთ დღევანდელ შემოსავალზე მეტი პენსია, შესაბამისად 68% და 43,6%, ხოლო უფრო შეძლებულ პირებს შორის იგივე სურვილი აქვს 30,5%-ს.

კითხვაზე - „როგორ ფიქრობთ, რა იქნება თქვენი შემოსავლის ძირითადი წყარო პენსიაზე გასვლის შემდეგ?“ პასუხები პროცენტულად შემდეგნაირად გადანაწილდა (იხ. გრაფიკი №25):

გრაფიკი №25: როგორ ფიქრობთ, რა იქნება თქვენი შემოსავლის ძირითადი წყარო პენსიაზე გასვლის შემდეგ?



აღსანიშნავია, რომ დიდია იმ რესპონდენტთა მოცულობა, რომელსაც გაუჭირდა კითხვაზე პასუხის გაცემა – 22,9%. მოსახლეობის უმეტესობა - 54,4% თვლის, რომ პენსიაზე გასვლის შემდეგ, მისი შემოსავლის ძირითადი წყარო იქნება სახელმწიფო პენსია (სახელმწიფო გადანაწილებითი 47%, „სპეციალური“ - 7,4%), ხოლო იმ გამოკითხულთაგან, რომლებმაც გასცეს პასუხი აღნიშნულ კითხვას (რესპონდენტთა საერთო რაოდენობას რომ გამოვაკლოთ ისინი, რომლებსაც გაუჭირდათ კითხვაზე პასუხის გაცემა) - 70,6% თვლის, რომ პენსიაზე გასვლის შემდეგ, მისი შემოსავლის ძირითადი წყარო იქნება სახელმწიფო პენსია

(სახელმწიფო გადანაწილებითი 61%, „სპეციალური“ - 9,7%). ნებაყოფლობითი კერძო დაგროვებითი პენსიის იმედი აქვს 3,2%-ს (იმ გამოკითხულთაგან, რომლებმაც გასცეს კითხვაზე პასუხი - 4,2%). სხვის დახმარებაზე (ოჯახის წევრები, სხვა ნათესავები) დამოკიდებულია 12,6% (16,2%), ხოლო საკუთარი არასაპენსიო შემოსავლების (ფასიანი ქაღალდები/საბანკო ანაბრები, უძრავი ქონება, თვითდასაქმება, სამსახური) იმედი აქვს 6,9%-ს (9%).

ეს მონაცემები ნათლად წარმოაჩენენ მოსახლეობის სოციალური უზრუნველყოფისთვის პენსიის მნიშვნელობას. მოსახლეობის უდიდეს ნაწილს არ აქვს იმის საშუალება, რომ საკმარისი დანაზოგი გააკეთოს სიბერისთვის და ნათესავების იმედიც ნაკლებად აქვს. ეს დამატებით აქტუალობას სძენს საპენსიო რეფორმის შესახებ დებატებს და ხაზს უსვამს მდგრადი საპენსიო სისტემის საჭიროებას.

პასუხები განსხვავდება სქესის, ასაკის, განათლების, რეგიონებისა და ოჯახის შემოსავლების მიხედვით.

ქალების 53% ვარაუდობს, რომ სახელმწიფო პენსია იქნება მისი შემოსავლის ძირითადი წყარო სიბერეში, იგივე პასუხი აირჩია კაცების 40,7%-მა. კაცების უფრო მეტი წილი ფიქრობს, რომ „სპეციალური“ პენსია იქნება მისი შემოსავლის ძირითადი წყარო სიბერეში (კაცები - 10,6% და ქალები - 4,4%). ეს იმით შეიძლება აიხსნას, რომ „სპეციალურ“ პენსიას (სახელმწიფო კომპენსაცია) უმეტესწილად „ძალოვანი სტრუქტურების“ ყოფილი თანამშრომლები იღებენ, რომელთა რიგებში ძირითადად კაცები არიან დასაქმებულნი. ქალები უფრო მეტად ეყრდნობიან საკუთარ ოჯახს/სხვა ნათესავებს და ნაკლებად მიიჩნევენ, რომ საკუთარი სახსრებით/შემოსავლით შეძლებენ სიბერის უზრუნველყოფას, ვიდრე კაცები. ეს შედეგები ლოგიკურია, რადგან ოფიციალური სტატისტიკით, ქალებს უფრო ნაკლები ხელფასი აქვთ, ვიდრე კაცებს და მათში დასაქმების დონეც ნაკლებია.

მოსახლეობის ასაკის მატებასთან ერთად იზრდება იმ პირთა წილი, რომელიც ვარაუდობს, რომ სახელმწიფო პენსია იქნება მისი შემოსავლის ძირითადი წყარო (18-24წ. - 39%; 45წ-საპენსიო ასაკამდე - 55%) და მკვეთრად მცირდება იმ რესპონდენტთა წილი, რომელმაც უპასუხა „ნებაყოფლობითი კერძო დაგროვებითი პენსია“ (18-34წ - 6%; 35წ-საპენსიო ასაკამდე - 1,3%); ახალგაზრდებს, უფრო ასაკოვან რესპონდენტებთან შედარებით, მეტად ეიმედებათ, რომ საკუთარი სახსრებით/შემოსავლით შეძლებენ სიბერის უზრუნველყოფას (18-24წ - 12,8%; 55წ-

საპენსიო ასაკამდე – 3,5%) და ნაკლებად ეყრდნობიან საკუთარ ოჯახს/სხვა ნათესავებს (18-24წ – 5,7%; 55წ-საპენსიო ასაკამდე – 23,3%); ახალგაზრდებს უფრო უჭირთ ამ კითხვაზე პასუხის გაცემა, ვიდრე ხანდაზმულებს (18-24წ - 30%; 55წ-საპენსიო ასაკამდე – 14%), რადგან ასაკის მატებასთან ერთად უფრო ნათელი ხდება, თუ რა ტიპის შემოსავალს დაეყრდნობა ადამიანი სიბერეში.

თბილისის მოსახლეობას შედარებით ნაკლებად ეიმედება სახელმწიფო პენსიის, ვიდრე რეგიონებში მცხოვრებ პირებს (შესაბამისად 34,7% და 51,9%), თბილისში მცხოვრებ პირებს სიბერეში უფრო მეტად ეიმედებათ ოჯახის და ნათესავების, ვიდრე რეგიონებში მცხოვრებ პირებს (შესაბამისად 24,4% და 7,7%), იმ რესპონდენტებიდან, რომლებმაც პენსიაზე გასვლის შემდეგ შემოსავლის სავარაუდო ძირითად წყაროდ თვითდასაქმება დაასახელეს 86,4% რეგიონებში მცხოვრებია – ეს შედეგები შეიძლება იმით აიხსნას, რომ ოფიციალური სტატისტიკით, თბილისში, რეგიონებთან შედარებით, ნაკლებია დასაქმების დონე და მეტია უმუშევრობის დონე, რეგიონებში (განსაკუთრებით სოფლებში) გაცილებით მეტია თვითდასაქმება, ამიტომ ადამიანები უფრო საკუთარ თავზე არიან დამოკიდებულნი და ნაკლებად, ოჯახის სხვა წევრებზე; მიუხედავად იმისა, რომ თბილისში რეგიონებთან შედარებით, ნაკლებია დასაქმება, საქსტატის მონაცემებით (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2016c), საშუალო თვიური შემოსავალი ერთ სულზე უფრო მაღალია, ვიდრე რეგიონებში, რაც თბილისში მცხოვრებთა გარკვეულ ნაწილს, რომლებსაც საკუთარი შემოსავალი არ აქვთ, აძლევს საშუალებას დაეყრდნონ, არა სახელმწიფო პენსიას, არამედ საკუთარი ოჯახის იმ წევრს, ან ნათესავს, რომელსაც აქვს საკუთარი შემოსავალი.

იმათ შორის, ვინც თვლის, რომ პენსიაზე გასვლის შემდეგ მისი შემოსავლის ძირითადი წყარო იქნება ნებაყოფლობითი კერძო დაგროვებითი პენსია, თითქმის ორი მესამედი არის თბილისში მცხოვრები, ზოგადად რესპონდენტებს შორის კი თბილისელთა რაოდენობა 27,4%-ს შეადგენს. ეს იმით შეიძლება აიხსნას, რომ საშუალო თვიური შემოსავალი თბილისში მნიშვნელოვნად აღემატება რეგიონის ანალოგიურ მაჩვენებელს, ამიტომ თბილისის მოსახლეობას უფრო მეტი მოლოდინი აქვს, რომ შეძლებენ საკმარისი დანაზოგის გაკეთებას სიბერისთვის.

რესპონდენტებს უნდა შეეფასებინათ მათი სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობა პენსიაზე გასვლის შემდეგ (%):

ცხრილი №6: თქვენი შეფასებით, პენსიაზე გასვლის შემდეგ...

თქვენ იქნებით ყოველმხრივ უზრუნველყოფილი, არ გექნებათ საფიქრელი ფულზე	3,1
მოგიხდებათ დანახარჯებზე/ფულზე ფიქრი, მაგრამ არ იქნებით შეზღუდული საკვებით, ტანსაცმელით, მკურნალობის მხრივ და ა. შ.	10,4
არ გიფიქრიათ, მაგრამ დარწმუნებული ხართ, რომ თავს გაიტანთ	37,6
გაგიჭირდებათ ცხოვრება	17
არ გიფიქრიათ, მაგრამ თვლით, რომ საკმაოდ გაგიჭირდებათ	6,9
ძალიან გაგიჭირდებათ და არ იცით რა გეშველება/რა შეიძლება გააკეთოთ	3,1
მიჭირს პასუხის გაცემა	21,8

მოსახლეობის მნიშვნელოვანი ნაწილი - 27% ფიქრობს, რომ გაუჭირდება ცხოვრება პენსიაზე გასვლის შემდეგ, 10% ფიქრობს, რომ ძალიან/საკმაოდ გაუჭირდება. ხოლო 21,8%-ს უჭირს პასუხის გაცემა. ამრიგად მოსახლეობის თითქმის ნახევარს (48,8%) ან პესიმისტური პროგნოზი აქვს, ან გაურკვეველობაში იმასთან დაკავშირებით, თუ როგორი ცხოვრება ექნება მას პენსიაზე გასვლის შემდეგ. ეს მონაცემი წარმოადგენს რეფორმის ხელშემწყობ ფაქტორს.

პასუხები განსხვავდება ასაკის, განათლებისა და ოჯახის შემოსავლების მიხედვით.

18-დან 24 წლამდე ასაკის მოსახლეობაში გაცილებით უფრო ნაკლებია იმათი წილი, ვინც პესიმისტურად უყურებს მომავალს, ვიდრე უფრო ასაკოვან პირებში: ახალგაზრდების 19% ფიქრობს, რომ გაუჭირდება ცხოვრება პენსიაზე გასვლის შემდეგ, იგივეს ფიქრობს 55 წლიდან, საპენსიო ასაკამდე პირების 37%, ხოლო თუ ამ ასაკობრივ ჯგუფში მხოლოდ იმ რესპონდენტების პასუხებს გავითვალისწინებთ, რომლებმაც გასცეს ამ შეკითხვას პასუხი, ეს რიცხვი გაიზრდება 48,5%-მდე, ხოლო 13,6%-ის აზრით, მათ ძალიან გაუჭირდებათ და არ იციან რა ეშველებათ.

მე-13 და მე-14 კითხვებში ასაკობრივ ჯგუფში მიღებული შედეგებიდან ნათელია, რომ ახალგაზრდა ასაკში ადამიანი ოპტიმისტურად უყურებს მომავალს

(მომავლის მიმართ მთლიანად საზოგადოებაში შეინიშნება პოზიტიური მოლოდინები), იმედი აქვს, რომ შეძლებს საკმარისი დანაზოგის გაკეთებას სიბერის უზრუნველსაყოფად, მაგრამ ასაკის მატებასთან ერთად, მოსახლეობის ძირითად ნაწილში ოპტიმიზმი ქრება და მათი იმედები სულ უფრო მეტადაა მიმართული სახელმწიფოსა და ოჯახის წევრებისკენ.

გაცილებით მეტია უმაღლესი განათლების არმქონე პირებში, იმათი წილი, ვინც მიიჩნევს, რომ გაუჭირდება ცხოვრება პენსიაზე გასვლის შემდეგ, ვიდრე უმაღლესი განათლების მქონე პირებში.

მძიმე მატერიალური მდგომარეობის მქონე ოჯახის წევრები (ვინც უპასუხა, რომ ფული საკვებადაც არ ყოფნით, ან ფული ყოფნით მხოლოდ საკვებად და პირველადი აუცილებლობის საგნებისათვის) გაცილებით უფრო სკეპტიკურად უყურებენ საკუთარ მომავალს: შესაბამისად 44,9% და 32,1% ფიქრობს, რომ პენსიაზე გასვლის შემდეგ გაუჭირდება, ან ძალიან/საკმაოდ გაუჭირდება, ხოლო უფრო შეძლებულ პირებს შორის იგივე მოლოდინი აქვს 12,4%-ს.

ასაკით პენსიონერების თითქმის ნახევარი (49,8%) თვლის, რომ პენსიაზე გასვლის შემდეგ მათი ფინანსური მდგომარეობა გაუარესდა (41,2%), ან ბევრად გაუარესდა (8,6%); დაახლოებით იგივე დარჩა 30,6%-ისთვის; 14,9%-ისთვის ფინანსური მდგომარეობა გაუმჯობესდა და მხოლოდ 0,8%-ისთვის ბევრად გაუმჯობესდა; 4%-ს უჭირს პასუხის გაცემა. ეს მონაცემები მეტყველებენ პენსიონერთა დიდი ნაწილის მძიმე სოციალურ-ეკონომიკურ მდგომარეობაზე და მიუთითებენ საპენსიო სისტემის რეფორმის მიზანშეწონილობაზე.

პასუხები განსხვავდება რეგიონებისა და დასახლების ტიპის მიხედვით.

ქალაქის მისახლეობის 59%-ის ფინანსური მდგომარეობა გაუარესდა (44,6%), ან ბევრად გაუარესდა (14,5%), მაშინ როცა სოფლის მოსახლეობის ანალოგიური მაჩვენებელი შეადგენს 41,8%-ს (გაუარესდა - 38,5%, ბევრად გაუარესდა - 3,3%). ქალაქის მისახლეობის 12%-ის ფინანსური მდგომარეობა გაუმჯობესდა პენსიაზე გასვლის შემდეგ, ქალაქის მისახლეობიდან არცერთმა არ უპასუხა, რომ ბევრად გაუმჯობესდა. სოფლის მოსახლეობის 18,7% თვლის, რომ მისი ფინანსური მდგომარეობა გაუმჯობესდა (გაუმჯობესდა - 17,6%, ბევრად გაუმჯობესდა - 1,1%). ფინანსური მდგომარეობა დაახლოებით იგივე დარჩა ქალაქის მისახლეობის 24,1%-ისთვის და სოფლის მოსახლეობის 36,3%-ისთვის.

თბილისში მცხოვრები პენსიონერების 2,6%-ის ცხოვრების დონე გაუმჯობესდა, ან ბევრად გაუმჯობესდა პენსიაზე გასვლის შემდეგ, ხოლო რეგიონებში ეს მაჩვენებელი გაცილებით მაღალია – 20,3%. თბილისელი პენსიონერების 73,7%-ის ცხოვრების დონე გაუარესდა, ან ბევრად გაუარესდა პენსიაზე გასვლის შემდეგ, რეგიონებში ანალოგიური მაჩვენებელი 45,3%-ის ტოლია.

საქსტატის მონაცემებით (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2016d), ქალაქში ცხოვრების დონე უფრო მაღალია, ვიდრე სოფელში, იგივე ითქმის თბილისზე, დანარჩენ საქართველოსთან შედარებით (საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური, 2016c) და რადგან პენსია თანაბარია ყველასათვის და მისი ოდენობა არა დამოკიდებულია პენსიაზე გასვლამდე არსებულ შემოსავალზე, მისი ჩანაცვლების კოეფიციენტი ქალაქში უფრო დაბალია, ვიდრე სოფელში, ანალოგიურად, კოეფიციენტი თბილისში უფრო დაბალია, ვიდრე დანარჩენ საქართველოში.

რესპონდენტებს ბარათების მეშვეობით მიაწოდეს ინფორმაცია დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შესახებ, რის შემდეგაც მათ 5 ქულიანი სისტემით უნდა შეეფასებინათ, რამდენად მისაღებია მათთვის საქართველოში დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა. საშუალო შეფასება საშუალოზე მაღალია: 3,75 (1 ქულა- სრულიად მიუღებელია; 5 ქულა- სავსებით მისაღებია).

დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მიმართ დამოკიდებულება განსხვავებულია ასაკის, განათლების და ოჯახის შემოსავლების მიხედვით.

ყველაზე პოზიტიური დამოკიდებულება დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მიმართ აქვს მოსახლეობის ყველაზე ახალგაზრდა ჯგუფს (18-24წ.) – საშუალოზე (3 ქულა) მაღალ შეფასებას 80,4% აძლევს. შედარებით ნაკლები მხარდაჭერა შეინიშნება დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მიმართ მოსახლეობის ყველაზე ხანდაზმული ნაწილის (65+) მხრიდან (61,9%), თუმცა მათი დიდი ნაწილიც საშუალოზე მაღალ შეფასებას აძლევს საქართველოში დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვის შესაძლებლობას.

ის რესპონდენტები, რომლებიც თვლიან, რომ ფული საკვებადაც არ ჰყოფნით უფრო დაბალ საშუალო შეფასებას (3,3 ქულა) აძლევს საქართველოში დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვას ვიდრე შედარებით უფრო შეძლებული რესპონდენტები. თუმცა მატერიალურად ყველაზე მძიმე მდგომარეობაში მყოფი ჯგუფის მიერ მიცემული საშუალო შეფასებაც საშუალოზე მაღალია. უმაღლესი

განათლების მქონე რესპონდენტებიდან, დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვას საშუალოზე დაბალი ქულა მისცა 10,5%-მა, ხოლო საშუალოზე მაღალი – 75,1%-მა. უმაღლესი განათლების არმქონე გამოკითხულებში იგივე მაჩვენებლები შეადგენენ შესაბამისად: 24,5% და 59,2%.

აღსანიშნავია, რომ მიუხედავად ამ განსხვავებებისა, მოსახლეობის ყველა ძირითადი ჯგუფი საშუალოზე მაღალ შეფასებას აძლევს საქართველოში დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვას.

დამოკიდებულება დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მიმართ კავშირშია ინფორმირებულობასთან. ვისაც გამოკითხვამდე სმენია დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შესახებ, აღნიშნული სისტემის შემოღებას უფრო დადებითად აფასებს: საშუალო შეფასება - 4,12 ქულა (1 ქულა- სრულიად მიუღებელია 5 ქულა-საგვებით მისაღებია), ხოლო იმ რესპონდენტების მიერ მიცემული საშუალო შეფასება, რომლებსაც გამოკითხვამდე არ სმენიათ აღნიშნული სისტემის შესახებ, შედარებით ნაკლებია – 3,62 ქულა. იმ რესპონდენტების 78%-მა, რომლებსაც გამოკითხვამდე სმენიათ დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შესახებ, მის შემოღების მიზანშეწონილობა 4 ან 5 ქულით შეაფასა, მოცემული სისტემის შემოღება მიუღებელია (1 ან 2 ქულა) აღნიშნული რესპონდენტების 12,8%-ისთვის. განსხვავებული ვითარებაა გამოკითხულთა იმ ნაწილში რომელიც გამოკითხვამდე არ იყო ინფორმირებული დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შესახებ: 4 ან 5 ქულით შეაფასა 61,2%-მა, 1 ან 2 ქულით –20,9%-მა.

ფაქტორული ანალიზის მეთოდით დამუშავდა რაოდენობრივი გამოკითხვის ორი კითხვა: პირველი კითხვა გამოყენებულ იქნა დაგროვებითი საპენსიო სისტემის კონკრეტული ტიპის (ნებაყოფლობითი, სავალდებულო,სახელმწიფო, კერძო) მიმართ მოსახლეობის დამოკიდებულება. მეორე კითხვით დადგინდა მიმართებაა საპენსიო სისტემის ელემენტებს შორის. კითხვაში, რესპონდენტები 1-დან 5 ქულის ფარგლებში აფასებდნენ სიბერის უზრუნველყოფის მექანიზმების მიმართ დამოკიდებულების 14 დებულებას.

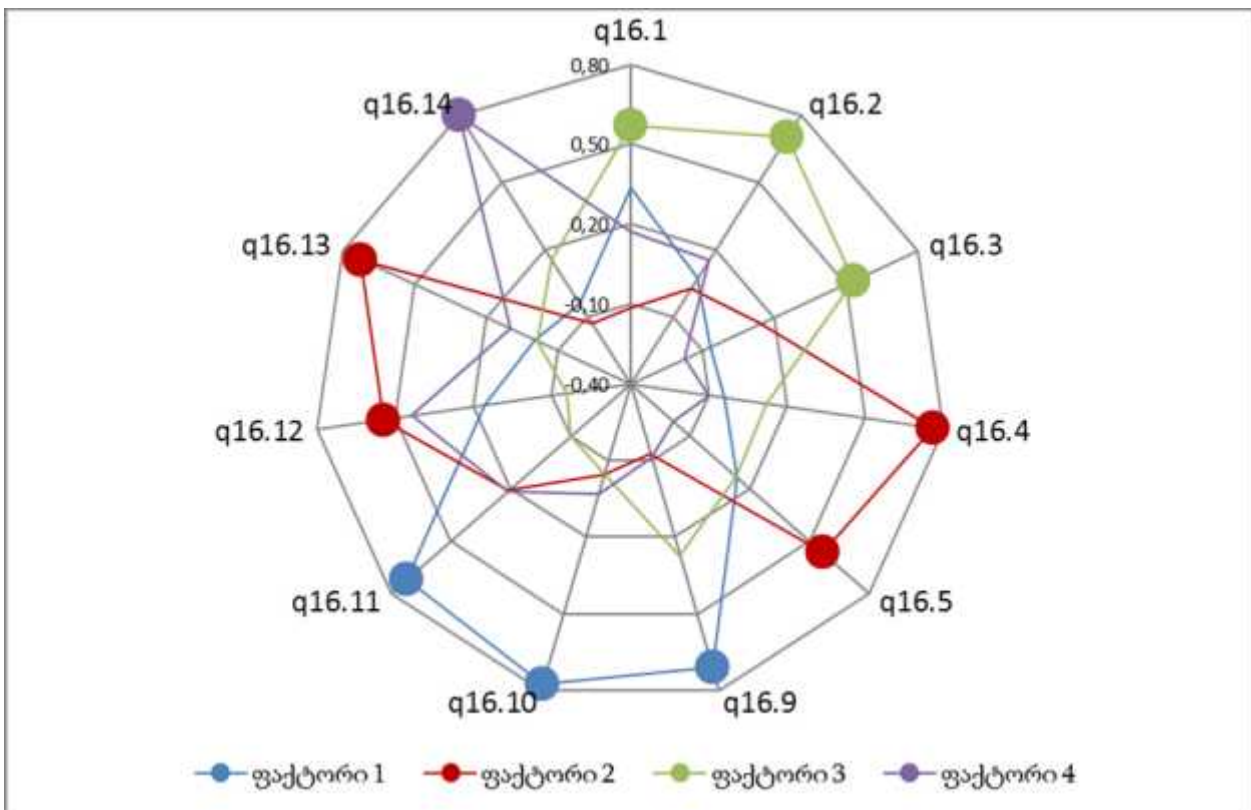
ფაქტორული ანალიზის მეთოდით დამუშავდა რაოდენობრივი გამოკითხვის ორი კითხვა: პირველ კითხვაში რესპონდენტები 1-დან 5 ქულის ფარგლებში აფასებდნენ სიბერის უზრუნველყოფის მექანიზმების მიმართ დამოკიდებულების განმსაზღვრელ 14 დებულებას; მეორე კითხვა გამოყენებულ იქნა დაგროვებითი საპენსიო სისტემის კონკრეტული ტიპის (ნებაყოფლობითი, სავალდებულო,

სახელმწიფო, კერძო) მიმართ მოსახლეობის დამოკიდებულების განსაზღვრის მიზნით;

სიბერის უზრუნველყოფის მექანიზმების მიმართ დამოკიდებულების განმსაზღვრელი 14 დებულებიდან ოთხი ფაქტორი გამოიყო (იხ. გრაფიკი №26):

1. პირადი პასუხისმგებლობა;
2. საპენსიო პოლიტიკა - ცხოვრების დონის შენარჩუნება, მინიმალური გარანტიების პირობით;
3. სოციალური სოლიდარობა ხანდაზმულთა მიმართ;
4. გენდერი

გრაფიკი №26: სიბერის უზრუნველყოფის მექანიზმების მიმართ დამოკიდებულების განმსაზღვრელი ოთხი ფაქტორი



1. პირადი პასუხისმგებლობა

პირველ ფაქტორში გაერთიანებულ სამ დებულებაში, ძირითადად, საუბარია პირის მიერ საკუთარი ძალებით სიბერის უზრუნველყოფაზე:

1. ყველა დასაქმებული ვალდებული უნდა იყოს, განახორციელოს საპენსიო შენატანები – საშუალო მნიშვნელობა: 3.31;
2. პენსიის რაოდენობა უნდა განისაზღვრებოდეს პირის საპენსიო შენატანის მიხედვით - მუშაობის დროს რამდენსაც შეიტანს, იმდენს აიღებს - საშუალო მნიშვნელობა: 3.26;
3. სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს მხოლოდ საარსებო მინიმუმი, დანარჩენის დაგროვება, შენატანის სახით, უნდა იყოს თვითონ პირის ვალდებულება - საშუალო მნიშვნელობა: 3.85.

ფაქტორში შემავალი ცვლადის საშუალო მნიშვნელობები საშუალებას გვაძლევს ვივარაუდოთ, რომ შეინიშნება ორიენტაციის გადანაცვლება სოციალური უზრუნველყოფის სახელმწიფო მექანიზმებიდან (როდესაც სახელმწიფოს ნებასურვილზეა დამოკიდებული, თუ რამდენი იქნება პენსია და მოსახლეობა ამ მხრივ მთლიანად სახელმწიფოსაა მინდობილი) – პირად პასუხისმგებლობაზე, რაც დაგროვებითი საპენსიო სისტემის წარმატებით დანერგვის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან წინაპირობას წარმოადგენს.

საქართველოს შემთხვევაში, ადამიანების სახელმწიფოზე დამოკიდებულების მაღალი ხარისხის არსებობა საბჭოთა იდეოლოგიის გადმონაშთია. საბჭოთა კავშირის სოციალური პოლიტიკა უზრუნველყოფდა მოსახლეობას სოციალური დაცვის გარკვეული გარანტიებით, მოსახლეობის მხრიდან რაიმე სახის პირდაპირი ფინანსური ხარჯის გაღების ვალდებულების გარეშე: სოციალური დაცვის სისტემა არ მოითხოვდა დასაქმებულების მხრიდან შენატანების განხორციელებას; სოციალური პროგრამები - ასაკის, მარჩენალის დაკარგვის და შეზღუდული შესაძლებლობის გამო პენსიები, ჯანმრთელობის დაცვა და სხვა - ფინანსდებოდა მხოლოდ სახელმწიფო ბიუჯეტიდან; არ ხდებოდა პენსიის ავტომატური ინდექსირება და მისი ოდენობის განსაზღვრა მხოლოდ სახელმწიფოზე იყო დამოკიდებული.

ჯ.ლ. პორკეტის აზრით (Porket, 1987), ამ პოლიტიკას ორგვარი შედეგი ჰქონდა: ერთის მხრივ, მოსახლეობა დამოკიდებული ხდება რეჟიმზე, რომელიც გამოდის ხალხის მარჩენალისა და მათზე უზრუნველის როლში და ამით ახდენს მოსახლეობაზე დაწესებული შეზღუდვების კომპენსირებას, მეორეს მხრივ ადამიანების პირადი პასუხისმგებლობის ხარისხი საკუთარი და ოჯახის კეთილდღეობის უზრუნველყოფაზე სუსტდება. ბენეფიტები/სიკეთეები, რომლების

ხელისუფლებისგან მომდინარეობს განიხილება, როგორც უფლება, რომელიც არ გულისხმობს რაიმე სახის ვალდებულების შესრულებას და პასუხისმგებლობის აღებას. ყოველივე ეს მიმართული იყო რეჟიმის ძალაუფლების შენარჩუნებისკენ.

საპენსიო სისტემის მდგრადობისთვის, ისევე, როგორც ზოგადად ქვეყნის სოციალურ-ეკონომიკური განვითარებისთვის მნიშვნელოვანია ამ დამოკიდებულების დაძლევა.

2. საპენსიო პოლიტიკა - ცხოვრების დონის შენარჩუნება, მინიმალური გარანტიების პირობით

დებულებამ, იმის შესახებ, რომ საპენსიო სისტემის მიზანი ცხოვრების იმ დონის შენარჩუნება უნდა იყოს, რაც ადამიანს მუშაობის დროს ჰქონდა (და არა მხოლოდ სიღარიბისგან დაცვა), ხუთქულიან სკალაზე (1 – სრულიად არ ვეთანხმები, 5 – სავსებით ვეთანხმები) მკვეთრად დადებითი - 4.30 – საშუალო მნიშვნელობა მიიღო, მაგრამ აღსანიშნავია, რომ შესაბამის ცვლადთან ერთ ფაქტორში მინიმალური მოთხოვნების/გარანტიების გამომხატველი ცვლადებიც გაერთიანდა:

1. ყველა მოქალაქეს ხანდაზმულ ასაკში გარანტირებული უნდა ჰქონდეს პენსია, რომელიც მინიმალურად მაინც უზრუნველყოფს მას - 4.73;
2. დამატებითი საპენსიო შენატანების განხორციელება (რის შედეგადაც ად. საარსებო მინიმუმზე მეტს აიღებს) ნებაყოფლობითი უნდა იყოს - 4.29;
3. იმ ადამიანებმა, რომლებსაც საპენსიო შენატანების განხორციელება არ შეუძლიათ (უმუშევარი, უკიდურესად დაბალშემოსავლიანი და ა.შ.), საპენსიო ასაკში სახელმწიფოს მხრიდან დახმარება უნდა მიიღონ - 4.5.

ამ შედეგიდან გამომდინარე, ცხოვრების დონის შენარჩუნება, როგორც საპენსიო პოლიტიკის მიზანი, თანამედროვე საქართველოში მისაღებია მხოლოდ გარკვეული გარანტიების პირობებში, რომელთა არარსებობის შემთხვევაში, შესაძლოა, დამოკიდებულება მკვეთრად შეიცვალოს. ანუ მოსახლეობა დაუჭერს მხარს საპენსიო პოლიტიკას, რომლის მიზანია ცხოვრების იმ დონის შენარჩუნება, რაც ადამიანს მუშაობის დროს ჰქონდა, ოღონდ იმ პირობით, რომ თუ ამ პოლიტიკის განხორციელება შეუძლებელი იქნება (თანამედროვე სოციალურ-ეკონომიკური ფონის/ვითარების გამო), ან თუ ზოგისთვის ხელსაყრელი არ იქნება (სიღარიბისა და უმუშევრობის პრობლემის გამო ბევრს

შეიძლება არ აწივდეს ცხოვრების დონის შენარჩუნება და უფრო მეტი გარანტიები მოითხოვოს) აღნიშნული მოდელი სახელმწიფო მინიმალურ გარანტიებს მაინც დააწესებს და მისცემს მოსახლეობას არჩევანის საშუალებას (დამატებითი საპენსიო შენატანების განხორციელების მხრივ) როგორც გარანტიას, რომ საპენსიო შენატანი ადამიანს არასტაბილურ სოციალურ-ეკონომიკურ გარემოში დამატებით და თავისი მდგომარეობის არაადეკვატურ სტაბილურ ვალდებულებად არ დააწევს.

3. სოციალური სოლიდარობა ხანდაზმულთა მიმართ

ამ ფაქტორში სამი ცვლადი გაერთიანდა:

1. ვინც მუშაობს, ვალდებულია თავისი გადასახადებით უზრუნველყოს ხანდაზმულთა სათანადო ცხოვრების დონე - 3.81;
2. კანონი უნდა ავალდებულებდეს შეიღებს ხანდაზმული გაჭირვებული მშობლების უზრუნველყოფას - 3.31;
3. საპენსიო სისტემის მიზანი უნდა იყოს ხანდაზმულთა დაცვა სიღარიბისაგან (მაგრამ არა ცხოვრების იმ დონის შენარჩუნება, რაც მუშაობის პროცესში ჰქონდა) - 4.01.

ამ ფაქტორის ფორმირება, ნაწილობრივ, ხანდაზმულთა მიმართ არსებული ტრადიციული ღირებულებებით შეიძლება აიხსნას, ნაწილობრივ კი იმიტომ, რომ მასში ზოგადი ხასიათის დებულებებია თავმოყრილი და არა კონკრეტული აქტივობები ან მათი განხორციელების გზები.

ტრადიციული ღირებულებებით შეიძლება აიხსნას მესამე ცვლადის მაღალი საშუალო შეფასებაც – 4.01 - სახელმწიფომ მინიმალურად უნდა უზრუნველყოს ხანდაზმული პირი, სავარაუდოდ, რადგან საზოგადოება დადებითად აფასებს ამ დებულებას, მათი აზრით დანარჩენი მისმა ახლო ნათესავებმა უნდა გაიღონ.

4. გენდერი

ცალკე ფაქტორად გამოიყო დებულება:

„ქალებმა მეტი საპენსიო შენატანი უნდა განახორციელონ, რადგან უფრო მეტ ხანს ცოცხლობენ“ 1.67.

აქედან გამომდინარე, შეიძლება დავასკვნათ, რომ გენდერი საპენსიო პოლიტიკის შეფასების დამოუკიდებელ პარამეტრს წარმოადგენს – გენდერული

ასპექტის გათვალისწინება ნებისმიერი საპენსიო მოდელის შემუშავებისას მნიშვნელოვანია.

საპენსიო პოლიტიკის აღქმის გენდერული ასპექტი ცალკე ფაქტორად გამოიყო, რაც შემდეგი მიზეზებით შეიძლება აიხსნას: საბჭოთა პერიოდიდან მოყოლებული ქალის და კაცის საპენსიო ასაკი განსხვავებული იყო (კაცის საპენსიო ასაკი 5 წლით აღემატება ქალის საპენსიო ასაკს). ქალის სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობა აღემატება კაცისას. ასევე მნიშვნელოვანია, რომ

მამაკაცები, როგორც წესი, უფრო მაღალანაზღაურებად სამუშაოზე არიან დასაქმებულები და დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვის შემთხვევაში მეტი თანხის დაგროვებას და მეტი პენსიის მიღებას შეძლებენ, ამასთან პენსიის ოდენობებს შორის სხვაობამ შეიძლება პროტესტი გამოიწვიოს მოსახლეობაში, რადგან ქალების დიდი ნაწილი დიასახლისია და ამისთვის ხელფასს არ იღებს, თუმცა, ხშირ შემთხვევაში კაცზე არანაკლებად დატვირთული, მაგრამ ეს საპენსიო ფონდში დაგროვებულ თანხებში არ აისახება, რაც შეიძლება უსამართლოდ ჩაითვალოს და საკანონმდებლო რეგულაციებში ამ ასპექტის გათვალისწინება მოითხოვონ.

მომდევნო კითხვის (იხ. ცხრილი №7) ფაქტორული ანალიზისას სამი ფაქტორი გამოიყო.

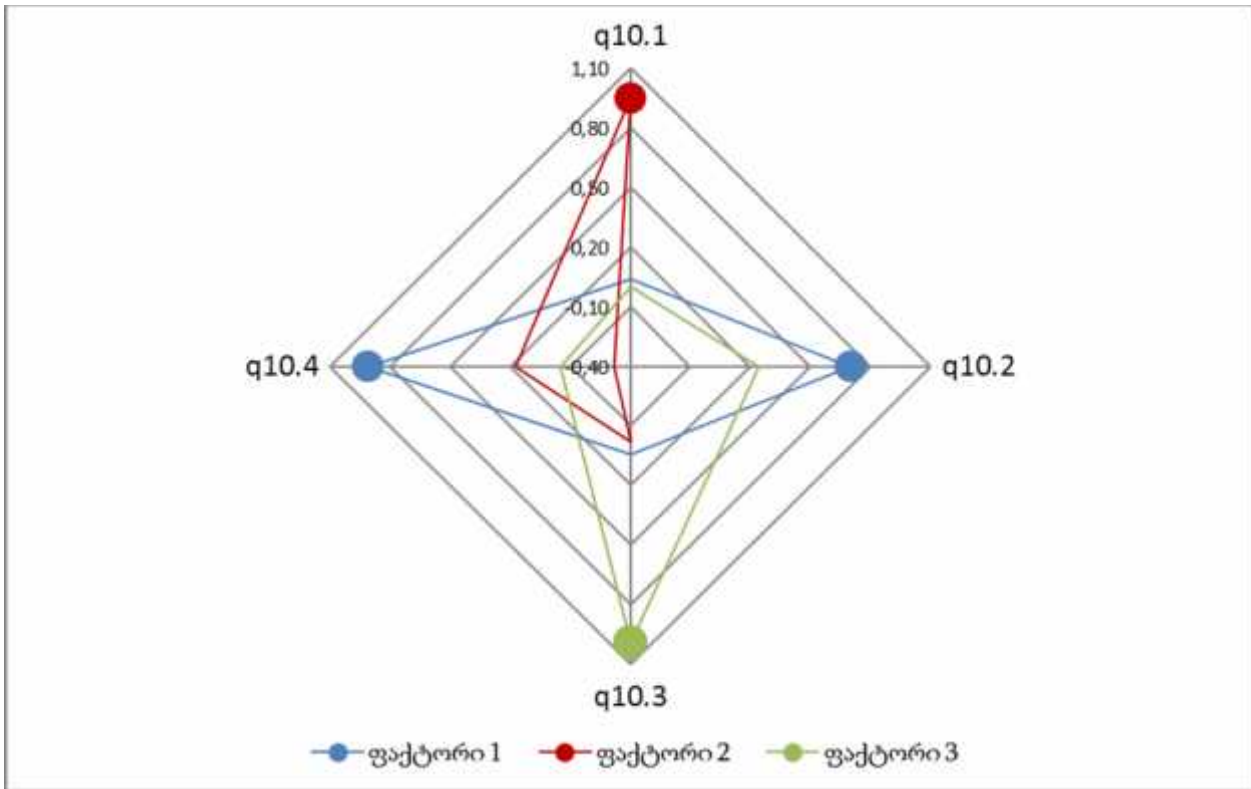
ცხრილი №7: გთხოვთ, 1-დან 5 ქულის ფარგლებში შეაფასოთ, რამდენად მისაღებია პირადად თქვენთვის რომ დაგროვებითი საპენსიო სისტემა იყოს:

1- სრულიად მიუღებელია & 5 - სავსებით მისაღებია	mean
1. ნებაყოფლობითი	4,29
2. სავალდებულო	2,41
3. სახელმწიფო	3,33
4. კერძო	2,5

ერთ ფაქტორში გაერთიანდა კერძო და სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემები; ცალკე ფაქტორად გამოიყო ნებაყოფლობითი და ცალკე სახელმწიფო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა (იხ. გრაფიკი №27).

1. კერძო-სავალდებულო;
2. ნებაყოფლობითი;
3. სახელმწიფო.

გრაფიკი №27 დაგროვებითი საპენსიო სისტემის კონკრეტული ტიპის მიმართ მოსახლეობის დამოკიდებულების ფაქტორული ანალიზი



1. კერძო-სავალდებულო

კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა რესპონდენტებში ასოცირდება სავალდებულო დაგროვებით საპენსიო სისტემასთან - კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის არსებობა წარმოუდგენელია ისე, რომ ის სავალდებულო არ იყოს.

ფაქტორში შემაჯავლი ცვლადების საშუალო მნიშვნელობები საშუალო შეფასებებზე დაბალია, რაც იმით შეიძლება აიხსნას, რომ დაბალი შემოსავლებისა და უმუშევრობის ფონზე, როგორც დასაქმებულის, ისე დამსაქმებლის მხრიდან დაგროვებით პენსიაზე ნებაყოფლობითი თანხმობის მიღება არარეალისტურად აღიქმება.

2. ნებაყოფლობითი

ცალკე ფაქტორად გამოიყო და მაღალი საშუალო მნიშვნელობით ხასიათდება ნებაყოფლობითი დაგროვებითი საპენსიო სისტემა, რაც იმით შეიძლება აიხსნას, რომ არჩევანის თავისუფლება საპენსიო სისტემის მიმართ (ამ სისტემის კონკრეტული მახასიათებლების მიუხედავად) ლოიალობის მაღალი ხარისხის განმაპირობებელ ფაქტორს წარმოადგენს.

3. სახელმწიფო

ცალკე ფაქტორად გამოიყო სახელმწიფო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა, რაც იმას ნიშნავს, რომ საპენსიო მოდელის შეფასება ნაკლებად უკავშირდება თვითონ მოდელის კონკრეტულ მახასიათებლებს. სავარაუდოდ, სახელმწიფო რეგულაციების მიმართ დამოკიდებულების ფორმირება უფრო სახელმწიფო ინსტიტუტების მიმართ ზოგადი დამოკიდებულებით განისაზღვრება, ვიდრე, რეგულაციების კონკრეტული პარამეტრებით.

3.4. კვლევის თეორიული კონცეპტუალიზაცია

ისტორიული ინსტიტუციონალიზმის თეორიის ჭრილში, საქართველოს საპენსიო სისტემის შემთხვევაში, „არჩეული გზა“ იწყება საბჭოთა კავშირის დროიდან. საბჭოთა საპენსიო სისტემა, რომელიც გადანაწილებით პრინციპს ეფუძნებოდა, სახელმწიფო ბიუჯეტიდან ფინანსდებოდა და მისი ოდენობა დამოკიდებული იყო პენსიაზე გასვლამდე არსებულ ხელფასზე. ეს მოდელი მემკვიდრეობით ხვდა წილად დამოუკიდებელ საქართველოს. მაგრამ დამოუკიდებლობის მოპოვებიდან პირველსავე წლებში მოხდა ამ გზიდან გარკვეული გადახვევა ყველასათვის თანაბარი ოდენობის პენსიების დანიშნით. ეს ცვლილება სწორედ განსაკუთრებულმა მოვლენამ, საზოგადოებრივ-ეკონომიკური ფორმაციის შეცვლისას მძიმე სოციალურ-ეკონომიკურმა მდგომარეობამ განაპირობა. ეს სისტემა დღესაც მოქმედებს. თუმცა საბჭოთა საპენსიო მოდელისგან სრული გადახვევა არ მომხდარა, რადგან პენსიები ახლაც, ისევე როგორც საბჭოთა პერიოდში, მთლიანად გადანაწილებით პრინციპზეა აგებული,

სახელმწიფო ბიუჯეტიდან ფინანსდება, არ ხდება პენსიის ავტომატური ინდექსაცია და მისი ოდენობა სახელმწიფოს ნებაზეა დამოკიდებული.

ისტორიული ინსტიტუციონალიზმის თეორიიდან გამომდინარე, რაიმე კრიტიკული მომენტის გარეშე რადიკალური საპენსიო რეფორმის განხორციელება, ამ შემთხვევაში დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა, გართულდება. საქართველოში დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვის სასარგებლოდ მთავარი არგუმენტია სამომავლოდ დემოგრაფიული მდგომარეობის გაუარესება, რაც მკვეთრად გაართულებს მხოლოდ სახელმწიფო ბიუჯეტიდან „ღირსეული“ პენსიით უზრუნველყოფის შესაძლებლობას. მიზანშეწონილი იქნება ამ პრობლემის გაცნობა რაც შეიძლება ფართო მასებისთვის და თუ საზოგადოება გაიაზრებს მომავალ საფრთხეებს, რასაც დაემატება ჩვენს მიერ ჩატარებული საზოგადოებრივი აზრის კვლევის შედეგად გამოვლენილი ნეგატიური დამოკიდებულება ამჟამად არსებული საპენსიო სისტემის მიმართ, ეს შეიძლება იქცეს იმ კრიტიკულ მომენტად, რაც სავარაუდოდ განაპირობებს საპენსიო რეფორმის წარმატებას.

აქტორზე ცენტრირებული ინსტიტუციონალიზმის თეორიის ჭრილში, საქართველოში სოციალურ-ეკონომიკური კონტექსტი შემდეგია: მიმდინარეობს მოსახლეობის დაბერება, ასაკით პენსიონერთა რაოდენობა წლიდან-წლამდე იზრდება (2006 - 588 000; 2016 - 714 000), აქედან გამომდინარე, სახელმწიფო ბიუჯეტზე წნეხი სულ უფრო გაიზრდება და პენსიების დასაფინანსებლად შესაბამისი ფინანსური რესურსების მოძიება არსებული საპენსიო სისტემის შენარჩუნების შემთხვევაში სულ უფრო გართულდება. ამ პრობლემების გადაჭრის ერთ-ერთ ალტერნატივას გადასახადების გაზრდა წარმოადგენს, თუმცა საქართველოში ეს ნაკლებად შესაძლებელია, რადგან კონსტიტუციის 94-ე მუხლის მე-4 პუნქტის მიხედვით: „საერთო-სახელმწიფოებრივი გადასახადის ახალი სახის შემოღება, გარდა აქციზისა, ან საერთო-სახელმწიფოებრივი გადასახადის სახის მიხედვით არსებული განაკვეთის ზედა ზღვრის გაზრდა შესაძლებელია მხოლოდ რეფერენდუმის გზით, გარდა ორგანული კანონით გათვალისწინებული შემთხვევებისა“. ქვეყნის პოლიტიკურ სპექტრში კი უფრო გადასახადების შემცირებისკენაა მიდრეკილება. აქედან გამომდინარე, ქვეყანაში არსებული ინსტიტუციური კონტექსტი თანდათანობით ზღუდავს აქტორების მოქმედების შესაძლო ვარიანტებს და რაც დრო გადის, საპენსიო რეფორმისთვის, კერძოდ კი

დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვისთვის სულ უფრო ხელსაყრელი გარემო იქმნება.

თუმცა ყოველივე ეს, არ გულისხმობს, რომ საპენსიო რეფორმის წარმატებით განხორციელება გარდაუვალია. მხოლოდ საზოგადოების მიერ პრობლემის გააზრება არ არის საკმარისი ქვეყანაში დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვისთვის. ამისათვის უნდა არსებობდეს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ძირითადი აქტორის, სახელმწიფოს მყარი ნება. 2012 წელს, სწორედ ხელისუფლების ცვლილების შემდეგ დაიწყო საპენსიო რეფორმის საკითხებზე მუშაობა. რეფორმის პროცესის წარმართვა დაევალა საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს. მთავრობას ექსპერტულ დახმარებას უწევს მსოფლიო ბანკი. ახალი საპენსიო სისტემის ამოქმედება 2018 წლისთვის დაიგეგმა.

აქედან გამომდინარე, საქართველოს პარლამენტში პოლიტიკური პარტიების კონფიგურაცია იქნება გადამწყვეტი საპენსიო რეფორმისთვის. საპენსიო პოლიტიკა იყო და მომავალშიც იქნება ერთ-ერთი წამყვანი თემა წინასაარჩევნო დებატებში, ამას ადასტურებს 2015 წელს ჩვენს მიერ ჩატარებული საზოგადოებრივი აზრის კვლევა, რომლის მიხედვით, პენსიის ზრდა ერთ-ერთ მნიშვნელოვან პრობლემად აღიქმება მოსახლეობაში. შესაბამისად, თუ დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვის მომხრე პოლიტიკური პარტიები დაარწმუნებენ ამომრჩეველს რეფორმის ამ გზის აუცილებლობაში, მაშინ მათ გამარჯვების მეტი შანსი ექნებათ და რეფორმის წარმატებით განხორციელების ალბათობაც მკვეთრად გაიზრდება.

მხოლოდ გამარჯვებული პოლიტიკური ძალის საპენსიო რეფორმისადმი მხარდაჭერა შეიძლება არ იყოს საკმარისი ამ რეფორმის წარმატებისთვის. საპენსიო პოლიტიკის ცვლილებების მდგრადობა დამოკიდებულია პოლიტიკური სპექტრის ძირითადი ნაწილის მიერ მოცემულ საკითხზე კონსენსუსის მიღწევაზე, რასაც შემდეგი მაგალითები ადასტურებენ:

ა) ესტონეთში საპენსიო რეფორმის მიმდინარეობისას, 1998-2002 წლებში, რამდენჯერმე შეიცვალა ხელისუფლება, თუმცა რეფორმა შეუფერხებლად გაგრძელდა, რადგან ძირითად პოლიტიკურ პარტიებს შორის არსებობდა კონსენსუსი რეფორმის საჭიროებაზე (Leppik, Transformation of the Estonian Pension System: Policy Choices and Policy Outcomes, 2006).

ბ) უნგრეთში 2008 წლის მსოფლიო ეკონომიკური კრიზისის შემდეგ, მოხდა სავალდებულო კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის გაუქმება და

დაგროვებული თანხების გადატანა პირველი სვეტის ვალდებულებების დასაფინანსებლად. ეს მოხდა იმ პოლიტიკური პარტიის ხელისუფლებაში მოსვლის შემდეგ, რომელიც 1997 წელს ეწინააღმდეგებოდა რეფორმას (The World Bank, 2013).

საპენსიო სფეროში არსებობენ სხვა აქტორებიც, რომლებსაც შეუძლიათ გავლენა მოახდინონ პროცესებზე:

ა) საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანებას საკუთარი ხედვა გააჩნია საპენსიო რეფორმაზე. ისინი ემხრობიან რეფორმის განხორციელებას გადანაწილებითი საპენსიო სისტემის ფარგლებში: მათი ხედვით, საპენსიო სისტემის პირველი ორი სვეტი გადანაწილებით პრინციპზე უნდა იყოს აგებული: პირველი სვეტი - საბაზისო პენსია, გაიცემა ყველა პენსიონერზე და დაფინანსდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან; მეორე სვეტი - სავალდებულო, განსაზღვრული შენატანების პრინციპზე დაფუძნებული, გადანაწილებითი საპენსიო სქემა დაფინანსდება დამსაქმებლისა და სახელმწიფოს მიერ. მესამე სვეტი იქნება ნებაყოფლობითი კერძო (განსაზღვრული შენატანების) საპენსიო სქემა (საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება, 2016).

ბ) დამსაქმებელთა გაერთიანებები მნიშვნელოვან როლს ითამაშებენ გადაწყვეტილების მიღების პროცესში. იმ შემთხვევაში, თუ რეფორმის შედეგად, ბიზნესზე დაწესდება დამატებითი საგადასახადო ტვირთი - თუ სავალდებულო გახდება მათ მიერ საპენსიო შენატანების განხორციელება და სანაცვლოდ რაიმე სახის საგადასახადო შეღავათები არ დაწესდება - მათ შეუძლიათ შეაფერხონ რეფორმის პროცესი.

აქედან გამომდინარე, რეფორმის შეუფერხებლად განხორციელებისთვის, მიზანშეწონილია სხვა მნიშვნელოვანი არასახელისუფლებო აქტორების პოზიციების შეძლებისდაგვარად გათვალისწინება.

იდეაციური მიდგომის ჭრილში, განვიხილოთ საქართველოში არსებული ვითარება ბიონკერის ოთხ ფაქტორთან მიმართებაში:

ა) არსებული საპენსიო სისტემის შესაძლებლობების ნაკლებობაზე, გაუმკლევრეს სამომავლო ფინანსურ და დემოგრაფიულ გამოწვევებს, ჩვენ ზემოთ უკვე გვქონდა საუბარი. ჩვენს მიერ ჩატარებული საზოგადოებრივი აზრის კვლევების შედეგებიდან გამომდინარე, არსებობს იმის წინაპირობა, რომ საზოგადოებამ გაიაზროს არსებული საპენსიო სისტემის ნაკლოვანებები:

ა.ა) თბილისის მოსახლეობის მხოლოდ 1,4% თვლის, რომ არსებული საპენსიო სისტემა უზრუნველყოფს სიბერეს;

ა.ბ) თბილისის მოსახლეობაში უფრო მეტია იმ ადამიანების რაოდენობა, რომლებიც არ ენდობიან სახელმწიფო საპენსიო სისტემას, ვიდრე იმ ადამიანებისა, რომლებიც ენდობიან მას.

ა.გ) საქართველოს მოსახლეობის კმაყოფილების დონე სოციალური დაცვის სისტემის მიმართ საშუალოზე (3 ქულა) დაბალია - 2,68 ქულა.

ა.დ) საქართველოს მოსახლეობის თითქმის ნახევარს (48,8%) ან პესიმისტური პროგნოზი აქვს, ან უჭირს პასუხის გაცემა იმასთან დაკავშირებით, თუ როგორი ცხოვრება ექნება მას პენსიაზე გასვლის შემდეგ;

ა.ე) საქართველოში ასაკით პენსიონერების თითქმის ნახევარი (49,8%) თვლის, რომ პენსიაზე გასვლის შემდეგ მათი ფინანსური მდგომარეობა გაუარესდა.

ბ) ჩვენს მიერ ჩატარებული კვლევებიდან გამომდინარე, საქართველოში არსებობს იმის პოტენციალი, რომ უზრუნველყოფილ იქნეს მოსახლეობის მხარდაჭერა დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მიმართ:

ბ.ა) მიუხედავად არსებული საპენსიო სისტემის მიმართ უნდობლობისა, თბილისის მოსახლეობის დიდი ნაწილი (40,7%) თვლის, რომ არსებული საპენსიო სისტემა უნდა შენარჩუნდეს. თუმცა, დანარჩენი ნაწილი დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვას ემხრობა. მხარდაჭერა თითქმის თანაბრად ნაწილდება სახელმწიფო დაგროვებითსა და კერძო დაგროვებითს შორის;

ბ.ბ) საქართველოს მოსახლეობა დადებითად აფასებს დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვის შესაძლებლობას (საშუალო შეფასება საშუალოზე მაღალია: 3,75 ქულა – 5 ქულიანი სისტემით);

ბ.გ) ფაქტორული ანალიზის შედეგად გამოვლინდა ორიენტაციის გადანაცვლების ტენდენცია სოციალური უზრუნველყოფის სახელმწიფო მექანიზმებიდან პირად პასუხისმგებლობაზე;

ბ.დ) ნდობა კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მიმართ კორელაციაშია ინფორმირებულობასთან. ამიტომ, საპენსიო რეფორმა, წინააღმდეგობაში რომ არ მოვიდეს საზოგადოებაში არსებულ ღირებულებებთან და იდეოლოგიასთან, მნიშვნელოვანია ეფექტიანი საინფორმაციო/სარეკლამო კამპანიის წარმართვა, რაც ესტონეთის საპენსიო რეფორმის წარმატების მნიშვნელოვანი ფაქტორი იყო.

გ) საქართველოში საპენსიო სისტემის რეფორმაში სხვადასხვა აქტორების მნიშვნელობაზე და რეფორმის წარმატებულობაში მათ შორის კონსენსუსის მიზანშეწონილობაზე უკვე ვისაუბრეთ აქტორზე ცენტრირებული ინსტიტუციონალიზმის მიდგომის განხილვისას.

დ) პოზიტიური მაგალითი სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის წარმატებული ფუნქციონირებისა არაერთია: ჩვენს მიერ განხილული ესტონეთის, რუმინეთისა და ჩილეს საპენსიო რეფორმების გამოცდილების დეტალური შესწავლა მნიშვნელოვნად დაგვეხმარება საპენსიო სისტემის რეფორმის პროცესში.

ამრიგად, იდეაციური მიდგომა, ისევე როგორც აქტორზე ცენტრირებული ინსტიტუციონალიზმი, ადასტურს, რომ „არჩეული გზიდან გადახვევა“ შესაძლებელია კრიტიკული მომენტის/მნიშვნელოვანი კრიზისული ვითარების დადგომის გარეშე.

ინოვაციების გაგრძელების თეორიის ჭრილში, საპენსიო რეფორმის წარმატება ასევე დამოკიდებული იქნება იმაზე თუ რამდენად შეესაბამება იგი იმ ხუთ მახასიათებელს, რომელიც როჯერსის მიხედვით აუცილებელია ჰქონდეს ინოვაციას, რომ წარმატებით დაინერგოს.

განვიხილოთ თითოეული მახასიათებელი დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვასთან მიმართებაში:

1. **შედარებითი უპირატესობა** *Relative advantage* - რა ხარისხით აღიქმება ინოვაცია, როგორც მის წინ არსებულ იდეაზე უკეთესი:

ინოვაციის შედარებითი უპირატესობის ხარისხის ერთ-ერთი მთავარი განმსაზღვრელი ფაქტორებია: ეკონომიკური მომგებიანობა (*economic profitability*), დაბალი საწყისი ხარჯები (*low initial cost*) და ჯილდოს/სარგებლის მაღევე მიღების შესაძლებლობა (*immediacy of the reward*) (Rogers, 1995).

დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ფარგლებში ხარჯის გაღება მოუწევს დასაქმებულსა და დამსაქმებელს - განხორციელებული საპენსიო შენატანების ოდენობით და სახელმწიფოს (საინფორმაციო/სარეკლამო კამპანია, საგადასახადო შეღავათები და სხვა). დაგროვებით საპენსიო სისტემაში განხორციელებული შენატანების განაკვეთი განსხვავდება ქვეყნების მიხედვით (მაგალითად: ესტონეთი და რუმინეთი 6%, ჩილე - 10%). იმისათვის, რომ დაბალი საწყისი ხარჯების კრიტერიუმი დაკმაყოფილდეს და შესაბამისად, ინოვაცია წარმატებით

გავრცელდეს, უმჯობესია, რომ შენატანების განაკვეთი თავდაპირველად არ იყოს მაღალი და საგადასახადო შეღავათების დაწესებით დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შეუმცირდეთ ხარჯები. ხოლო სამომავლოდ, როდესაც ინოვაციას მოსახლეობის დიდი ნაწილი მიიღებს, შესაძლებელი გახდება განაკვეთის ეტაპობრივი ზრდა.

ეკონომიკური მომგებიანობის კრიტერიუმის დასაკმაყოფილებლად, განაკვეთი ძალიან დაბალიც არ უნდა იყოს, რადგან ამ შემთხვევაში არსებობს რისკი, რომ მცირე ოდენობის თანხები დაგროვდეს ფონდში. ამ შემთხვევაში დასაქმებული ვერ შეძლებს სათანადო ოდენობის დანაზოგის დაგროვებას სიბერისთვის, მცირე ოდენობის თანხების საინვესტიციო რესურსის სახით გამოყენება მნიშვნელოვან გავლენას ვერ მოახდენს ქვეყნის ეკონომიკური განვითარებაზე.

საზოგადოებამ რომ სრულად მიიღოს სარგებელი დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ფუნქციონირებისგან, საჭიროა საკმაოდ დიდი ხანი. მხოლოდ მინიმუმ 20 წლის შემდეგ, როდესაც დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მონაწილეთა ძირითადი ნაწილი დაიწყებს პენსიაზე გასვლას, შესაძლებელი იქნება დასკვნების გაკეთება თუ რამდენად შედეგიანია სისტემა. თუმცა სისტემის ფუნქციონირების პირველი შედეგის დანახვა ადრეულ ეტაპზედაცაა შესაძლებელი, როდესაც საპენსიო დანაგროვზე დაიწყება ინვესტიციების შედეგად მიღებული დივიდენდების დარიცხვა და საინვესტიციო მოგების სიდიდის მიხედვით შესაძლებელი გახდება, მოსახლეობამ იმსჯელოს სიახლის პირველ შედეგზე.

როჯერსი თავის ნაშრომში ასაბუთებს, რომ ინოვაციები (მაგალითად ცხოვრების ჯანსაღი წესის დანერგვა, იმისათვის, რომ მომავალში ადამიანებმა თავიდან აიცილონ მძიმე დაავადებები), რომლებსაც სასურველი სარგებელი შედარებით დიდი დროის გასვლის შემდეგ მოაქვს, შეიძლება წარმატებით დაინერგოს, თუ ჩატარდება ეფექტიანი საინფორმაციო/სარეკლამო კამპანია, ასევე მოხდება ავტორიტეტული ადამიანების მოზიდვა, რათა მათ მოახდინონ საზოგადოებაში ინოვაციის პოპულარიზაცია.

როჯერსის აზრით, წამახალისებელი/მასტიმულირებელი ზომების არსებობა დადებითად მოქმედებს ინოვაციის გავრცელებაზე. საპენსიო რეფორმის შემთხვევაში ეს შეიძლება იყოს საგადასახადო შეღავათი.

ჩვენს მიერ ჩატარებული კვლევები ადასტურებენ, რომ დიდი ალბათობაა, დაგროვებითი საპენსიო სისტემა განხილულ იქნეს, როგორც არსებულზე უკეთესი შემდეგი მიზეზების გამო:

ა) თბილისის მოსახლეობის მხოლოდ 1,4% თვლის, რომ არსებული საპენსიო სისტემა უზრუნველყოფს სიბერეს;

ბ) საქართველოს მოსახლეობის კმაყოფილების დონე სოციალური დაცვის სისტემის მიმართ საშუალოზე (3 ქულა) დაბალია - 2,68 ქულა;

გ) კითხვაზე: „*პენსიაზე გასვლის შემდეგ თქვენი ამჟამინდელი შემოსავლის დაახლოებით რამდენი პროცენტი იქნება თქვენთვის საკმარისი ყოველთვიური პენსიის სახით?*“ საქართველოს მოსახლეობის 42,8%-მა უპასუხა, რომ შემოსავლის 100%-ზე მეტი იქნება საკმარისი. დღეს კი პენსია საშუალო ხელფასის დაახლოებით 20%-ს შეადგენს;

დ) საქართველოში პენსიონერთა თითქმის ნახევარი თვლის, რომ პენსიაზე გასვლის შემდეგ მათი მდგომარეობა გაუარესდა;

ე) საქართველოს მოსახლეობის თითქმის ნახევარი თვლს, რომ გაუჭირდება ცხოვრება პენსიაზე გასვლის შემდეგ ან უჭირს პასუხის გაცემა.

ვ) დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვას საქართველოს მოსახლეობა პოზიტიურად უყურებს (საშუალო შეფასება საშუალოზე მაღალია - 3,75). ჩვენს მიერ ჩატარებული ფაქტორული ანალიზიდან გამოიკვეთა, რომ შეინიშნება ორიენტაციის გადანაცვლება სოციალური უზრუნველყოფის სახელმწიფო მექანიზმებიდან – პირად პასუხისმგებლობაზე.

2. თავსებადობა *Compatibility* - რამდენად თავსებადია ინოვაცია არსებულ ღირებულებებთან, წარსულის გამოცდილებასთან (წარსულის პრაქტიკა წარმოადგენს სტანდარტს, რომელთან მიმართებაშიც აფასებენ ახალ იდეას) და ინოვაციის პოტენციური მიმღებების საჭიროებებთან (რა ხარისხით აქვს გაცნობიერებული საზოგადოებას, რომ მოცემული სიახლე აკმაყოფილებს მათ საჭიროებებს). განვიხილოთ თითოეული:

თავსებადობა არსებულ ღირებულებებთან: ინოვაციის წარმატებით დასანერგად, უნდა გადაიღახოს სახელმწიფოზე, როგორც მარჩენალზე ტოტალური დამოკიდებულების მოთხოვნილება, რომელიც საბჭოთა იდეოლოგიის შემადგენელ ელემენტს წარმოადგენდა. ჩვენს მიერ ჩატარებული ფაქტორული ანალიზიდან

გამოიკვეთა, რომ შეინიშნება ორიენტაციის გადანაცვლება სოციალური უზრუნველყოფის სახელმწიფო მექანიზმებიდან – პირად პასუხისმგებლობაზე.

თავსებადობა წარსულის გამოცდილებასთან: როგორც უკვე აღვნიშნეთ, საქართველოში 1998 წლიდან მოქმედებს ე.წ. ნებაყოფლობითი კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა, რომლის ფუნქციონირების შესახებ ინფორმირებულობის ხარისხი საკმაოდ დაბალია მოსახლეობაში და მასთან შეხება მოსახლეობის ძალზედ მცირე ნაწილს აქვს იმისათვის რომ საზოგადოების ფართო ნაწილმა მის მაგალითზე იმსჯელოს საპენსიო რეფორმის მიზანშეწონილობაზე. თუმცა ზოგადად დანაზოგებთან დაკავშირებით საზოგადოებაში ჯერ კიდევ ნათლად არის აღბეჭდილი 90-იან წლებში ანაბრების დაკარგვის მძიმე გამოცდილება, ამან კი შეიძლება შეაფერხოს ქვეყანაში დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა. ამ ფაქტორის უარყოფითი გავლენის შესამცირებლად სახელმწიფომ შეიძლება დააწესოს გარკვეული გარანტიები ან/და შეიმუშაოს დანაგროვის დაკარგვისგან დაცვის მექანიზმები.

თავსებადობა პოტენციური მიმდებების საჭიროებებთან: საზოგადოებას გაცნობიერებული უნდა ჰქონდეს, რომ მოცემული სიახლე აკმაყოფილებს მათ საჭიროებებს. საპენსიო რეფორმის საჭიროება მნიშვნელოვანწილად გამომდინარეობს ქვეყანაში მიმდინარე დემოგრაფიული დაბერების პროცესიდან: მომავალში შემცირდება სამუშაო ასაკის მოსახლეობა და გაიზრდება პენსიონერთა რაოდენობა, შრომისუნარიანი მოსახლეობის ხანდაზმულებთან თანაფარდობაზე მნიშვნელოვანწილად დამოკიდებულია არსებული საპენსიო სისტემის მდგრადობა. ჩვენს მიერ ჩატარებული კვლევიდან დადგინდა, რომ საპენსიო უზრუნველყოფისთვის შრომისუნარიანი მოსახლეობის ხანდაზმულებთან თანაფარდობის მნიშვნელობა თბილისის მოსახლეობის უდიდეს ნაწილს გაცნობიერებული აქვს. აქედან გამომდინარე, საქართველოში მიმდინარე დემოგრაფიული პროცესების შესახებ საზოგადოებისთვის ინფორმაციის მიწოდებით, შედარებით გაადვილდება მათი დარწმუნება რეფორმის საჭიროებაში.

3. კომპლექსურობა Complexity - რამდენად ადვილადაა გასაგები და გამოსაყენებელი ინოვაცია:

ზოგადად, დაგროვებითი საპენსიო სისტემა გამოირჩევა სირთულით (ადამიანმა უნდა აირჩიოს სასურველი საპენსიო ფონდი, რომლებიც ერთმანეთისგან განსხავავდებიან საინვესტიციო სტრატეგიით და უნდა ერკვეოდეს თუ რომელი

საინვესტიციო ინსტრუმენტი არის მეტად, ან ნაკლებად სარისკო; უნდა არჩევდეს ერთმანეთისგან DB და DC სქემებს, მათ დადებით და უარყოფით მხარეებს; უნდა იცოდეს თუ სად და როგორ მოიპოვოს ინფორმაცია სისტემის ფუნქციონირების სხვადასხვა ასპექტის შესახებ, რომელ ინსტრუმენტებშია ინვესტირებული მისი დანაგროვი, რამდენია რეალური და ნომინალური საინვესტიციო მოგება; ვის მიმართოს იმ შემთხვევაში თუ მისი საპენსიო აქტივების მმართველი არღვევს კანონმდებლობას და სხვა) განსხვავებით საქართველოში არსებული გადანაწილებითი საპენსიო სისტემისგან. მოსახლეობის ძირითად ნაწილს არ გააჩნია საკმარისი ცოდნა, რომ გაერკვეს დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ნიუანსებში. ეს კი ზრდის სახელმწიფოს მხრიდან შესაბამისი საგანმანათლებლო/საინფორმაციო ღონისძიებების განხორციელების საჭიროებას. მსგავსი ღონისძიებები, როგორც OECD-ის ანგარიშშია აღნიშნული (OECD, 2011a), ჩატარდა ესტონეთში საპენსიო რეფორმის მიმდინარეობისას. საქართველოში, არასახელმწიფო დაგროვებითი საპენსიო სქემები, განვითარებულ ქვეყნებში არსებული სქემებისგან განსხვავებით, არ გამოირჩევიან სირთულით, რადგან დანაგროვის მართვა პრაქტიკულად არ ხორციელდება, თანხების ინვესტირება თითქმის მთლიანად საბანკო დეპოზიტებზე ხდება და სქემის მომგებიანობა დამოკიდებულია მხოლოდ შესაბამის საბანკო დეპოზიტზე დარიცხული პროცენტის ოდენობაზე. მონაწილეს არ უწევს არჩევანის გაკეთება სხვადასხვა საინვესტიციო პორტფოლიოს შორის.

4. ინოვაციის ტესტირების შესაძლებლობა *Trialability* - რამდენად ექვემდებარება ინოვაცია ტესტირებას:

ნებაყოფლობითი დაგროვებითი საპენსიო სისტემა შედარებით უფრო მეტად ექვემდებარება ტესტირებას, ვიდრე სავალდებულო, თუმცა ამ უკანასკნელის შემთხვევაშიც იმ ადამიანსაც, რომელიც სავალდებულო წესით ჩაერთვება სისტემაში აქვს შესაძლებლობა დააკვირდეს მის ფუნქციონირებას და თუ კმაყოფილი დარჩება მიიღოს დამატებითი შენატანების განხორციელების გადაწყვეტილება. სისტემაში სავალდებულო წესით მხოლოდ მოსახლეობის გარკვეული ასაკის მქონე ნაწილი შეიძლება გაწევრიანდეს (მაგალითად: რუმინეთში 35 წლამდე ასაკის პირები, ესტონეთში - შრომითი ბაზრის ახალი მონაწილეები), დანარჩენებს კი ნებაყოფლობით შეუძლიათ სისტემაში ჩართვა და

გარკვეული პერიოდის მანძილზე შესაძლებლობა ექნებათ დააკვირდნენ სისტემის ფუნქციონირებას და მიიღონ შესაბამისი გადაწყვეტილება.

იმისათვის, რომ დაგროვებითი საპენსიო სისტემა აკმაყოფილებდეს მოცემული მახასიათებლის მოთხოვნებს საჭიროა, სახელმწიფომ ძალისხმევა მიმართოს მოსახლეობის ცნობიერების ამაღლებისკენ და სისტემა იყოს მაქსიმალურად გამჭვირვალე, რათა მონაწილემ შეძლოს მარტივად გარკვევა, თუ რა ოდენობის თანხა აქვს ანგარიშზე, სადაა ინვესტირებული საპენსიო დანაგროვი, რამდენია საინვესტიციო მოგება და სხვა.

5. დაკვირვების შესაძლებლობა *Observability* - რამდენადაა შესაძლებელი ინოვაციის შედეგების დანახვა:

ინოვაციის შედეგების დანახვის სირთულე დაკავშირებულია დროის ფაქტორთან (რომელზედაც ჩვენ ზემოთ უკვე ვისაუბრეთ) და არა მის თვალსაჩინოებასთან. შედეგის (როგორც მიმდინარე - თანხების დაგროვება და მათზე ყოველთვიურად დარიცხული დივიდენდები, ასევე საბოლოო - პენსიის ოდენობა) დანახვა ადვილად იქნება შესაძლებელი, თუ უზრუნველყოფილ იქნება სისტემის გამჭვირვალობის მაღალი ხარისხი.

წარმოდგენილი ანალიზიდან ჩანს, რომ რეფორმის განხორციელების, ან მასზე უარის შესახებ გადაწყვეტილების მიღების მიზეზის ახსნა, ისევე როგორც ნებისმიერ კონკრეტულ ქვეყანაში რეფორმის განხორციელების შესაძლებლობების შეფასება რომელიმე ერთი მიდგომით შეუძლებელია. ჩვენი აზრით, შეფასება უნდა მოხდეს სხვადასხვა მიდგომის კომბინირებით, რაც საშუალებას მოგვცემს მოვახდინოთ საფრთხეებისა და შესაძლებლობების იდენტიფიცირება. შესაძლებლობების ეფექტიანი გამოყენებითა და საფრთხეებზე დროული რეაგირებით გაიზრდება რეფორმის წარმატებით განხორციელების შანსები.

3.5. საპენსიო სისტემების ალტერნატიული მოდელები – შედარებითი ანალიზი

1. გადანაწილებითი საპენსიო სისტემა VS დაგროვებითი საპენსიო სისტემა

ამ ორი მოდელის დაპირისპირება არ გულისხმობს იმას, რომ მხოლოდ ერთ-ერთი მოდელი უნდა არსებობდეს. გადაწყვეტილება მისაღებია იმასთან

დაკავშირებით თუ რომელი მოდელი უნდა გახდეს საპენსიო უზრუნველყოფის ძირითადი წყარო.

საქართველოში დღეს მოქმედებს სახელმწიფო გადანაწილებითი საპენსიო სისტემა, სადაც სახელმწიფო ახორციელებს ბიუჯეტიდან, დღევანდელი გადასახადის გადამხდელების ხარჯზე, დღევანდელი ხანდაზმულების პენსიით უზრუნველყოფას. საქართველოში, ისევე როგორც მთელს განვითარებულ მსოფლიოში, მიმდინარეობს მოსახლეობის დაბერების პროცესი. ქვეყანაში საპენსიო ასაკის მქონე მოსახლეობის რაოდენობა და ხვედრითი წილი იზრდება, ამავე დროს პროგნოზირებულია საქართველოს მოსახლეობის, განსაკუთრებით, შრომისუნარიანი ასაკის მოსახლეობის რაოდენობის შემცირება. შესაბამისად, სულ უფრო ნაკლებ გადასახადის გადამხდელს მოუწევს სულ უფრო მეტი ხანდაზმულის რჩენა.

მიუხედავად იმისა, რომ 2004 წლიდან დღემდე, ასაკით პენსიები 13-ჯერ გაიზარდა, პენსია მაინც მცირედით აღემატება საარსებო მინიმუმს და შეადგენს საშუალო ხელფასის 20%-ზე ნაკლებს. საქართველოში ლიბერალური საგადასახადო სისტემის პირობებში სახელმწიფო ბიუჯეტის თანაფარდობა მშპ-თან შეადგენს 25%-ს, მაშინ როცა განვითარებულ ქვეყნებში ეს მაჩვენებელი გაცილებით მაღალია (მაგ.: საფრანგეთი - 57%), რადგან ამ ქვეყნებში უფრო მაღალი გადასახადებია. გარდა ამისა მნიშვნელოვანი განსხვავებაა ეკონომიკის განვითარების დონეში საქართველოსა და განვითარებულ ქვეყნებს შორის: მშპ ერთ სულ მოსახლეზე შეადგენს საქართველოში 3 800 და საფრანგეთში 36 200 აშშ დოლარს. მიუხედავად იმისა, რომ საფრანგეთს საქართველოსთან შედარებით, გაცილებით მეტი საბიუჯეტო რესურსი გააჩნია პენსიების ზრდისთვის, „პენსიის ადეკვატურობის 2015 წლის ანგარიშის“ მიხედვით, მოსახლეობის დაბერების გამო, საფრანგეთში მნიშვნელოვნად შემცირდება ჩანაცვლების კოეფიციენტი.

დაგროვებითი საპენსიო სისტემა იძლევა საშუალებას შემცირდეს დემოგრაფიული პრობლემებით გამოწვეული წნეხი გადასახადის გადამხდელებზე და სახელმწიფო ბიუჯეტზე. ადამიანი თავადაც ხდება პასუხისმგებელი საკუთარი სიბერის უზრუნველყოფაზე. საპენსიო თანხების დაგროვების წყაროს დივერსიფიკაციით იზრდება შანსები იმისა, რომ ადამიანი სიბერეს არ გაატარებს სიღარიბეში. „პენსიის ადეკვატურობის 2015 წლის ანგარიშის“ მიხედვით, მომავალში, დაგროვებითი საპენსიო სისტემის წილი ევროკავშირის ქვეყნების

საპენსიო უზრუნველყოფაში სულ უფრო მეტად გაიზრდება, ხოლო სახელმწიფო გადანაწილებითი საპენსიო სისტემის როლი თანდათან შემცირდება.

უნდა აღინიშნოს, რომ საქართველოში არსებული სოციალურ-ეკონომიკური პრობლემების ფონზე, დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შემოღების შემთხვევაში, აუცილებელია საგადასახადო პოლიტიკის გადასინჯვა რათა დაგროვებითი საპენსიო სისტემა მოსახლეობას დამატებით ტვირთად არ დააწვეს, რამაც, თავის მხრივ, საპენსიო რეფორმის მიმართ საზოგადოების ნეგატიური დამოკიდებულება და, შესაბამისად, მისი იმპლემენტაციის პროცესის წარუმატებლობა შეიძლება გამოიწვიოს. მით უმეტეს, რომ დასაგროვებლად განკუთვნილი თანხის ოდენობის პროპორციულად გადასახადების შემცირება სახელმწიფო ბიუჯეტისათვის მოკლევადიან პერსპექტივაში არ იქნება დაკავშირებული მნიშვნელოვან დანაკარგებთან, გრძელვადიან პერსპექტივაში კი, პირიქით, მნიშვნელოვან სარგებელს განაპირობებს: საშემოსავლო გადასახადის შემცირებით მოხდება დაგეგმილზე ნაკლები საგადასახადო შემოსავლის აკუმულირება სახელმწიფო ბიუჯეტში. შეგვიძლია დაახლოებით გამოვთვალოთ თუ რა თანხები შეიძლება დააკლდეს ბიუჯეტს ამ გადასახადის შემცირებით -საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს ანგარიშის შესაბამისად, მოსალოდნელია დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ამოქმედება 2018 წლიდან. რთულია იმის პროგნოზირება, 2018 წელს რამდენი იქნება საშემოსავლო გადასახადით აკუმულირებული თანხები. 2015 წლის მონაცემებით თუ ვიმსჯელებთ, საშემოსავლო გადასახადის 3%-ით შემცირების შემთხვევაში ბიუჯეტს დააკლდებოდა 335 მილიონი ლარი, მაგრამ ეს განაკვეთი უნდა შემცირდეს არა ყველასთვის, არამედ მხოლოდ სისტემაში ჩართული პირებისთვის. თუ დაგროვებითი პენსია სავალდებულო გახდა 30 წლამდე პირებისთვის, მაშინ სისტემაში სავალდებულო წესით ჩაერთვება დაქირავებით დასაქმებულთა 20% (რადგან თვითდასაქმებულთა დიდი ნაწილი არაფორმალურ სექტორშია დასაქმებული და არ არის გადასახადის გადამხდელი, სავალდებულო წესით ჩართულთა რაოდენობას გამოვიანგარიშებთ დაქირავებით დასაქმებულთაგან), ძნელია პროგნოზირება 30 წელზე უფროსი ასაკის რამდენი დასაქმებული ჩაერთვება ნებაყოფლობით, ნაკლებად სავარაუდოა, რომ სისტემის ამოქმედების პირველ წელს მასში დასაქმებულთა უმრავლესობა ჩაერთოს. ამის გათვალისწინებით, მიუღებელი საშემოსავლო გადასახადი (2015 წლის მონაცემების მიხედვით) გამოვიდოდა არაუმეტეს 160-170 მილიონი ლარისა.

2015 წელს საშემოსავლო გადასახადის სახით ბიუჯეტში მობილიზებულ იქნა 2 223 მილიონი ლარი. 5 წლის განმავლობაში (2011-2015წ.წ.) აღნიშნული გადასახადიდან აკუმულირებული თანხა გაიზარდა 672 მილიონით, საშუალოდ წელიწადში 170 მილიონით, 2014 წელთან შედარებით კი 285 მილიონით (12,5%-ით). თუ ზრდის ეს ტემპი მომავალშიც გაგრძელდა, საშემოსავლო გადასახადის განაკვეთის 3%-იანი კლების გამო, ამ გადასახადის სახით ბიუჯეტში მობილიზებული თანხების მოცულობის შემცირება ნაკლებსავარაუდოა.

რადგან პენსიები ზოგადად სახელმწიფო ბიუჯეტიდან ფინანსდება და არა ერთი კონკრეტული გადასახადიდან, ასევე უნდა გავითვალისწინოთ ყველა სახის გადასახადიდან მიღებული შემოსავლის ზრდის ტენდენციაც: საგადასახადო შემოსავლების ოდენობა 2011-2015 წლებში გაიზარდა თითქმის 1,9 მილიარდით - 6 135 მილიონიდან 8011 მილიონამდე - საშუალოდ წელიწადში 470 მილიონით. აქედან გამომდინარე, სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვით, საშემოსავლო გადასახადების ზრდის ტენდენცია არ შეიცვლება.

თუმცა, მხოლოდ საგადასახადო შეღავათები შეიძლება არ აღმოჩნდეს საკმარისი დაგროვებითი საპენსიო სისტემის წარმატებული დანერგვისთვის – საზოგადოების ნდობა და მხარდაჭერა ნებისმიერი ფართომასშტაბიანი რეფორმის განხორციელების უმნიშვნელოვანეს წინაპირობას წარმოადგენს. შესაბამისად, აუცილებელია გარკვეული (მინიმალური მაინც) გარანტიების დაწესება დაგროვებითი პენსიის ფარგლებში აკუმულირებული თანხების დასაცავად, იმისათვის, რომ გაიზარდოს ნდობა სისტემის მიმართ და მასში ჩართულობის დონე. ამ კუთხით, ჩვენ უკვე განვიხილეთ ესტონეთისა და ჩილეს მაგალითები. ასევე აღსანიშნავია სხვადასხვა ქვეყნის გამოცდილება მინიმალური საინვესტიციო მოგების გარანტირების მიმართულებით (Antolín, Payet, Whitehouse, & Yermo, 2011): ბელგიაში ყოველწლიური საინვესტიციო მოგება არ უნდა აღემატებოდეს დადგენილ ზღვარს - 3,75%-ს დასაქმებულის და 3,25%-ს დამსაქმებლის შენატანებზე. ჩეხეთში ფონდებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ დანაგროვმა ყოველწლიურად შეინარჩუნოს ნომინალური ღირებულება; წლიური ნომინალური საინვესტიციო მოგება არ უნდა იყოს უარყოფითი. გერმანიაში კი, ფონდებმა უნდა უზრუნველყონ 0%-იანი საინვესტიციო მოგება, არა ყოველწლიურად, არამედ სქემის მონაწილის მიერ მთელი კარიერის მანძილზე განხორციელებული შენატანების საერთო მოცულობასთან მიმართებაში, შესაბამისად პენსიონერს გარანტირებული

აქვს, რომ მინიმუმ მისი შენატანები მაინც არ დაიკარგება. გარანტიები ძვირადღირებული სიამოვნებაა, მათ შეიძლება გამოიწვიონ სისტემის ადმინისტრირების ხარჯების გაზრდა, რადგან ამ ვალდებულების შესასრულებლად, ფონდის დამფუძნებელს მოუწევს გარკვეული თანხების გადადება (მაგ: საგარანტიო ფონდი ესტონეთში), ეს თანხები გროვდება მონაწილეებზე მოსაკრებლის დაწესებით/გაზრდით, რაც ამცირებს საპენსიო დანაგროვს, რაც უფრო მაღალია გარანტიის ხარისხი, მით უფრო იზრდება ადმინისტრირების ხარჯი. გარდა ამისა, მაღალი ხარისხის გარანტიების დაწესებამ შეიძლება გამოიწვიოს დანაგროვის ინვესტირება ნაკლებად ხარისკო ინსტრუმენტებში, რომელსაც რისკიან ინსტრუმენტებთან შედარებით დაბალი, მაგრამ უფრო მეტად გარანტირებული მოგება აქვს. ეს კი შეამცირებს სასურველი ოდენობის პენსიის დაგროვების შანსს და სისტემის მიმართ ნდობას. ამრიგად, გარანტიების დაწესება უნდა მოხდეს იმ დოზით, რომ არ გამოიწვიოს ჩვენს მიერ ზემოთ აღნიშნული უარყოფითი შედეგები. გარანტიების როლი DC საპენსიო სქემებში და მათი სარგებლიანობა განხილული აქვთ პაბლო ანტოლინს, სტეფანი პაიეტს, ედვარდ ვაიტჰაუსსა და ხუან იერმოს თავიანთ ერთობლივ ნაშრომში „გარანტიების როლი DC პენსიებში“.

დაგროვებითი საპენსიო სისტემის კიდევ ერთ უპირატესობას წარმოადგენს ის, რომ საპენსიო დანაგროვის სახით მოხდება საინვესტიციო რესურსების მნიშვნელოვანი ზრდა, რაც საქართველოში ინვესტიციების ნაკლებობის პირობებში მნიშვნელოვანი ფაქტორი იქნება ქვეყნის ეკონომიკური წინსვლისათვის და დადებითად აისახება ქვეყნის საბიუჯეტო შემოსავლების მატებაზე. ინვესტიციების ზრდა ხელს შეუწყობს დამატებითი სამუშაო ადგილების შექმნას, რაც თავის მხრივ დამატებითი რესურსი იქნება საპენსიო დანაგროვის გაზრდისთვის.

დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მდგრადობისთვის აუცილებელია, რომ საინვესტიციო მოგება იყოს ინფლაციის დონეზე მაღალი (რეალური საინვესტიციო მოგება), რათა არ მოხდეს დანაგროვის გაუფასურება. საქართველოში ამის პირობები არსებობს: ეროვნული ბანკის მონაცემებით (საქართველოს ეროვნული ბანკი, 2016a), საქართველოს კომერციულ ბანკებში ფიზიკური პირების მიერ ეროვნული ვალუტით განთავსებული 1-დან 3 თვემდე ვადის დეპოზიტების საშუალო საპროცენტო განაკვეთი 2010 წლიდან 2016 წლის ივლისამდე მერყეობდა 7-დან - 10%-მდე, ხოლო 1 წელზე მეტი ვადის დეპოზიტებზე - 11-დან 14%-მდე. 5 წლიანი სასაზინო ფასიანი ქაღალდების საშუალო შემოსავლიანობა 2014-2015 წლებში

შეადგენდა საშუალოდ 9-10%-ს, ხოლო 10 წლიანის - 10,5 - 11,7%. როგორც ცხრილიდან (№8) ჩანს, ინფლაციის დონე 2010-15 წლებში იძლევა იმის საშუალებას, რომ აღნიშნული ინსტრუმენტების რეალური საპროცენტო განაკვეთი იყოს დადებითი:

ცხრილი №8

ინფლაცია	2010	2011	2012	2013	2014	2015
საშუალო წლიური წინა წლის საშუალო წლიურთან	107.1	108.5	99.1	99.5	103.1	104.0

საქართველოს ეროვნული ბანკის მონეტარული პოლიტიკის მთავარ მიზანს წარმოადგენს ფასების სტაბილურობის უზრუნველყოფა. ფასების სტაბილურობა გულისხმობს ინფლაციის ზომიერი და პროგნოზირებადი ტემპის არსებობას, აქედან გამომდინარე, ეროვნული ბანკის მიერ მისაღწევი ინფლაციის მაჩვენებელი (ინფლაციის მიზნობრივი მაჩვენებელი) 2016 წლისათვის შეადგენს 5%-ს, 2017 წლისათვის 4%-ს, 2018 წლისათვის 3%-ს (საქართველოს ეროვნული ბანკი, 2016b). შესაბამისად, ზემოაღნიშნულ ინსტრუმენტებში თანხების განთავსებით, დადებითი რეალური საინვესტიციო მოგების მიღების დიდი ალბათობა არსებობს.

იმისათვის, რომ საპენსიო დანაგროვის საქართველოში ინვესტირების მეტი საშუალება იყოს, მნიშვნელოვანია ქვეყანაში კაპიტალის ბაზრის განვითარების ხელშეწყობა. დღეისთვის, საქართველოში კაპიტალის ბაზარი სუსტადაა განვითარებული. 2016 წელს, ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების და ფინანსთა სამინისტროების და საქართველოს ეროვნული ბანკის მიერ შემუშავდა სტრატეგია (ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო; ეროვნული ბანკი; ფინანსთა სამინისტრო, 2016), რომელიც მიზნად ისახავს საქართველოში კაპიტალის ბაზრის განვითარების ხელშეწყობას. ამ საკითხზე ყურადღება გამახვილებულია საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგიაში - „საქართველო 2020“ და მოცემულია ღონისძიებები, რომლის განხორციელებაც საჭიროა აღნიშნული მიზნის მისაღწევად.

კაპიტალის ბაზრის განვითარებას დიდი მნიშვნელობა აქვს ადგილობრივი საინვესტიციო ინსტრუმენტების არჩევანის გაფართოებისთვის, რაც მეტ საშუალებას მისცემს საპენსიო ფონდებს განახორციელონ ინვესტიციები

საქართველოში არსებული კერძო კომპანიების აქციებსა და ობლიგაციებში, გაამრავალფეროვნონ ინსვესტირების ვარიანტები და გაზარდონ მომგებიანობა. ჩვენს მიერ გამოკითხული ქართველი ექსპერტების უმეტესობის მოსაზრებით, კაპიტალის ბაზრის განვითარებლობამ არ უნდა შეუშალოს ხელი დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვას. ამ ორი ინსტიტუტის განვითარება შეიძლება პარალელურად მოხდეს, რადგან დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვით გაჩნდება დიდი მოცულობის საინვესტიციო რესურსი, რაც ხელს შეუწყობს საქართველოში კაპიტალის ბაზრის განვითარებას.

დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ეფექტიანობას შეიძლება საფრთხე შეუქმნას ეკონომიკურმა კრიზისმა, როდესაც ფასიანი ქაღალდების გაუფასურების შედეგად შეიძლება დაიკარგოს საპენსიო ფონდების ინვესტიციების მნიშვნელოვანი ნაწილი. თუმცა, როგორც 2008 წლის მსოფლიო ეკონომიკური კრიზისის შედეგების ანალიზიდან გამოიკვეთა, არანაკლები საფრთხე გადანაწილებითი საპენსიო სისტემების მდგრადობასაც ემუქრება: ბევრმა ქვეყანამ გაამკაცრა სახელმწიფო პენსიის გაცემის წესი და პირობები (Hirose, 2011), რაც პერსპექტივაში გამოიწვევს პენსიის ჩანაცვლების კოეფიციენტის შემცირებას.

აქედან გამომდინარე, საქართველოში მოსახლეობის დაბერების პროცესი მომავალში მძიმე ტვირთად დააწევა გადასახადის გადამხდელებს და შესაბამისად სახელმწიფო ბიუჯეტს და საფრთხეს შეუქმნის ქვეყნის ფინანსურ სტაბილურობას. საქართველოში დაგროვებითი საპენსიო სისტემის განვითარების გარეშე მნიშვნელოვნად გართულდება ხანდაზმულთა უზრუნველყოფა ღირსეული პენსიებით.

2. ნებაყოფლობითი დაგროვებითი საპენსიო სისტემა VS სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა

დაგროვებითი საპენსიო სისტემა, რომელიც ბევრ ქვეყანაში წარმოადგენს სიბერის უზრუნველყოფის დამატებით საშუალებას, საქართველოში სუსტადაა განვითარებული. დანაზოგების განხორციელების ტრადიციის დაბალი დონე, დაბალი შემოსავლები, უნდობლობა კერძო სექტორის მიმართ შეაფერხებს მის განვითარებას. ნებაყოფლობითი დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მოცვა (მონაწილეთა შეფარდება სამუშაო ასაკის მოსახლეობასთან) განვითარებულ ქვეყნებშიც კი არ არის დიდი: OECD-ის შემადგენლობაში შემავალ იმ ქვეყნებში სადაც მოქმედებს აღნიშნული სისტემა, მხოლოდ ჩვეთში არის მოცვა 50%-ზე

მეტი. აშშ-ში მიუხედავად საპენსიო დანახოვის განხორციელების ხანგრძლივი ტრადიციებისა, მოცვა არ აღემატება 47%-ს.

დიდ ბრიტანეთსა და ახალ ზელანდიაში წარმატებით დაინერგა ავტომატური ჩართვის საპენსიო სქემა, რომელმაც მნიშვნელოვნად გაზარდა კერძო დაგროვებითი სქემის მონაწილეთა რაოდენობა, თუმცა რეფორმამდე, სქემაში ჩართულთა მოცვა ახალ ზელანდიაში უკვე შეადგენდა სამუშაო ძალის 30%-ს, ხოლო დიდ ბრიტანეთში სამუშაო ძალის დაახლოებით ნახევარს (Kritzer B. E., 2007) (Department for Work and Pensions, 2015), რაც კარგ სასტარტო წერტილს წარმოადგენდა ახალი სქემის დასანერგად. საქართველოში სამუშაო ძალის 1%-ზე ოდნავ მეტი არის ჩართული დაგროვებით საპენსიო სქემაში, რაც მნიშვნელოვნად გაართულებს დიდ ბრიტანეთთან და ახალ ზელანდიასთან მიახლოებული მოცვლის მიღწევას.

შესაბამისად, ნაკლებად სავარაუდოა, რომ დაგროვებითა საპენსიო სისტემამ მნიშვნელოვანი როლი შეასრულოს საქართველოს მოსახლეობის საპენსიო უზრუნველყოფაში, თუ ის სავალდებულო არ გახდა.

საზოგადოებრივი აზრის კვლევიდან გამოვლინდა, რომ მოსახლეობას ნებაყოფლობითი დაგროვებითი სისტემის მიმართ მეტი მხარდაჭერა აქვს. თუმცა ასევე გამოვლინდა კორელაცია ინფორმირებულობასა და დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მიმართ ნდობას შორის; სათანადო საინფორმაციო-სარეკლამო კამპანიის წარმართვით შესაძლებელია ნდობის ამაღლება დაგროვებითი სისტემის მიმართ, რითაც შემცირდება სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვის მოწინააღმდეგეთა რაოდენობა.

3. სახელმწიფო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა VS კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა

მსოფლიო ბანკის კვლევების მიხედვით (The World Bank, 1994) (The World Bank, 2000), საპენსიო ფონდის სახელმწიფოს მიერ მართვის შემთხვევაში იზრდება იმის ალბათობა, რომ თანხების ინვესტირება მოხდეს არაეფექტურად და მთავარი მიზანი არ იყოს მონაწილეებისთვის მაქსიმალური საინვესტიციო მოგების მიღება. აღნიშნული კვლევების მიხედვით, სახელმწიფო ფონდები, დანაგროვის ინვესტირებას ხშირ შემთხვევებში ახდენენ სახელმწიფო ფასიან ქაღალდებში, სახელმწიფო საწარმოებში და სხვადასხვა ინფრასტრუქტურულ პროექტებში. საინვესტიციო ინსტრუმენტის არჩევა განპირობებულია, არა მისი მომგებიანობით, არამედ პოლიტიკური მოტივაციით, რამაც შეიძლება გამოიწვიოს მოსალოდნელზე

მცირე რაოდენობის თანხების დაგროვება საპენსიო ფონდებში და შეამციროს ნდობა დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მიმართ.

კერძო საპენსიო ფონდი შედარებით უფრო დაცულია პოლიტიკური გაველენებისგან, თუმცა კერძო ფონდის მართვა შეიძლება დაკავშირებული იყოს ადმინისტრირების უფრო დიდ ხარჯებთან (მაგ., მარკეტინგის ხარჯები), რომელიც იფარება ფონდში აკუმულირებული თანხებიდან, რაც ამცირებს საპენსიო დანაგროვის მოცულობას. ჩვენს მიერ ჩატარებული საზოგადოებრივი აზრის კვლევიდან გამოვლინდა, რომ საქართველოში კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მიმართ ნდობა უფრო დაბალია სახელმწიფო დაგროვებითან შედარებით. დაბალმა ნდობამ შეიძლება საფრთხე შეუქმნას საპენსიო რეფორმის წარმატებულობას.

ამ ორ მოდელს შორის არჩევანის გაკეთებისას გათვალისწინებული უნდა იყოს თითოეულის უარყოფითი მხარეები და მიღებულ უნდა იქნეს სათანადო ზომები თითოეული მოდელიდან გამომდინარე საფრთხეების თავიდან ასაცილებლად.

შესაძლებელია ორივე მოდელის ერთდროულად არსებობა. ამის მაგალითია აშშ, სადაც დაგროვებითი საპენსიო სისტემა ძირითადად იმართება კერძო კომპანიების მიერ, თუმცა 2014 წელს, აშშ-ის პრეზიდენტის ბარაკ ობამას ბრძანებით, შეიქმნა ახალი ინდივიდუალური (არა-პროფესიული) ნებაყოფლობითი სახელმწიფო დაგროვებითი საპენსიო სქემა, რომელსაც ეწოდა myRA ("my retirement account"), აღნიშნული სქემა არის Roth IRA-ის ნაირსახეობა. myRA სქემის მიზანია გაზარდოს შრომისუნარიანი მოსახლეობის ჩართულობა დაგროვებით საპენსიო სისტემაში. მთავარ სამიზნე ჯგუფს წარმოადგენს შედარებით დაბალანაზღაურებადი სამუშაო ძალა. myRA სქემა იმართება სახელმწიფოს მიერ; კერძო დაგროვებითი სქემებისგან განსხვავებით, myRA სქემაში გაწევრიანებული პირი არ იხდის ადმინისტრირების მოსაკრებელს. ადმინისტრირების ხარჯებს მთლიანად ფარავს სახელმწიფო; დაგროვებული თანხების ინვესტირება ხდება სახელმწიფო ფასიან ქაღალდებში, რომლებიც გარანტირებულ საინვესტიციო მოგებას იძლევიან, ხოლო კერძო დაგროვებითი სქემის ფარგლებში შესაძლებელია ინვესტირების განხორციელება უფრო მომგებიან, მაგრამ სარისკო ფინანსურ ინსტრუმენტებში.

განხორციელებული ანალიზი საფუძველს გვაძლევს დავასკვნათ, რომ საქართველოსთვის ოპტიმალური და ეფექტიანია სამ სვეტიანი საპენსიო სისტემა:

I სვეტი - სახელმწიფო გადანაწილებითი საპენსიო სისტემა: სახელმწიფო უზრუნველყოფს ყველა პენსიონერს მინიმალური გარანტირებული პენსიით სახელმწიფო ბიუჯეტიდან. დღევანდელი გადასახადის გადამხდელები ახდენენ დღევანდელი ხანდაზმულების საპენსიო უზრუნველყოფას.

II სვეტი - სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა: როგორც დამქირავებელი, ისე დაქირავებული, ვალდებულნი არიან დადგენილი თანხები გადარიცხონ საპენსიო ფონდებში დაქირავებულის სახელზე გახსნილ საპენსიო ანგარიშზე. პენსიის ოდენობა დამოკიდებულია განხორციელებული შენატანების და მათი ინვესტირების შედეგად მიღებულ საინვესტიციო მოგებაზე (DC სქემა).

ეს იქნება ძირითადი წყარო მოქალაქის სიბერის უზრუნველსაყოფად. მოქალაქე არ იქნება დამოკიდებული მხოლოდ სახელმწიფოს მიერ გადახდილ პენსიაზე და ექნება საშუალება საკუთარი სახსრებიდანაც მოახდინოს თანხის დაზოგვა პენსიისათვის.

III სვეტი - ნებაყოფლობითი დაგროვებითი საპენსიო სისტემა:

სავალდებულოსგან განსხვავდება იმით, რომ ამ შემთხვევაში დაქირავებულს საკუთარი ინიციატივით, ნებაყოფლობით შეუძლია შეიტანოს საპენსიო ფონდში დამატებითი თანხები საკუთარი შემოსავლებიდან. ამ თანხების რაოდენობა დამოკიდებული იქნება პირის სურვილზე.

საპენსიო ფონდების მართვისას მიზანშეწონილია აშშ-ის მაგალითის გათვალისწინება, სადაც დაგროვებითი საპენსიო სისტემა ძირითადად იმართება კერძო კომპანიების მიერ, მაგრამ მოსახლეობის გარკვეული კატეგორიისთვის (დაბალშემოსავლიანი პირები, თვითდასაქმებულები) არსებობს სახელმწიფო დაგროვებითი სქემა, აღნიშნული ალტერნატივის არსებობამ შეიძლება გაზარდოს მოსახლეობის (განსაკუთრებით დაბალშემოსავლიანი პირების) დაინტერესება და ნდობა სისტემის მიმართ.

სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა წარმოადგენს პენსიონერთა სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესების საუკეთესო ალტერნატივას. შერჩეული ალტერნატივის წარმატებით განსახორციელებლად უნდა შემუშავდეს მისი იმპლემენტაციის კონკრეტული ღონისძიებები:

1. აუცილებელია განისაზღვროს კერძო საპენსიო ფონდებში გახსნილი საპენსიო ანგარიშების შევსების წყარო, მათი შევსების პასუხისმგებლობას კი გადაინაწილებს შრომითი ურთიერთობის მონაწილე ორივე მხარე: დასაქმებული გადარიცხავს ფონდში საკუთარი ხელფასის 3 პროცენტს, ხოლო დამსაქმებელი თავის მხრივ საკუთარი სახსრებიდან შეავსებს დასაქმებულის პირად საპენსიო ანგარიშს თანხით, რომელიც ასევე შეადგენს დასაქმებულის ხელფასის 3 პროცენტს. ამგვარად დამსაქმებელიც ინაწილებს საკუთარი მუშაკის საპენსიო დაზღვევის პასუხისმგებლობას. ეს აუცილებელია, რათა მაქსიმალურად უზრუნველყოფილ იქნეს ფონდის საპენსიო ანგარიშზე პენსიონერის ღირსეული ცხოვრებისთვის საკმარისი თანხის დაგროვება.

მნიშვნელოვანია, რომ ამ სისტემაში მოხდეს თვითდასაქმებულთა ჩართვა, რომლებიც დასაქმებულთა უდიდეს ნაწილს შეადგენენ. მოცემული კონტინგენტი გადაიხდის 3 პროცენტს დეკლარირებული შემოსავლიდან, იმ პირობით, რომ თანხის ოდენობა არ უნდა აღემატებოდეს კანონით დადგენილ მაქსიმუმს.

2. ახალ საპენსიო სისტემაში ჩართულ მომუშავეებს ეს ვალდებულება ზედმეტ ტვირთად რომ არ დააწვეს უნდა მოხდეს მათთვის საშემოსავლო გადასახადის ამავე ოდენობით შემცირება, ან საკანონმდებლო დონეზე უნდა იქნეს დადგენილი საშემოსავლო გადასახადის გარკვეული ნაწილის სავალდებულო წესით განთავსება კერძო საპენსიო ანგარიშზე.

3. დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მიმართ დამსაქმებლების ინტერესის გაზრდის მიზნით მიზანშეწონილია გარკვეული საგადასახადო შეღავათების დაწესება. მაგ: საქართველოს საგადასახადო კოდექსის მიხედვით: „ორგანიზაციის მოგების გადასახადით დაბეგვრის ობიექტია სხვაობა კალენდარული წლის განმავლობაში მიღებულ ერთობლივ შემოსავალსა და ამ კოდექსით გათვალისწინებული გამოქვითვების თანხებს შორის“. შესაბამისად, დასაქმებულის სასარგებლოდ გადახდილი საპენსიო შენატანი შეიძლება დაექვემდებაროს გამოქვითვას საქართველოს საგადასახადო კოდექსის შესაბამისად, რითაც დაბეგვრის ობიექტი შემცირდება და ორგანიზაციას ნაკლები მოგების გადასახადის გადახდა მოუწევს.

4. სავალდებულო კერძო დაგროვებით საპენსიო სისტემაში უნდა გაერთიანდეს იმ კატეგორიის მოსახლეობა, რომლებსაც ახალი სისტემის შემოღების მომენტიდან, პენსიაზე გასვლის უფლების დადგომის დრომდე ექნებათ

საშუალება დააგროვონ საკმარისი რაოდენობის თანხა, რომ შესაძლებლობა ჰქონდეთ უზრუნველყონ ღირსეული სიბერე საკუთარი თავისთვის.

ამიტომ ახალ საპენსიო სისტემაში ჩართვა იქნება სავალდებულო მხოლოდ 30 წლამდე ასაკის მოსახლეობისთვის. 30-დან 50 წლამდე მოსახლეობისთვის შედარებით რთული იქნება პენსიაზე გასვლის შემდეგ საარსებოდ აუცილებელი, საკმარისი რაოდენობის თანხის დაგროვება, ამიტომ მათ საშუალება უნდა მიეცეთ თავად გადაწყვიტონ, თუ რომელ საპენსიო სისტემაში დარჩნენ – ძველში, თუ ახალში. 50 წელს ზემოთ მოსახლეობა კი ძველ სისტემაში დარჩება, თუმცა მათ საშუალება ექნებათ მიიღონ მონაწილეობა ნებაყოფლობით დაგროვებით საპენსიო სქემებში, შემოსავლების ნაწილის კერძო საპენსიო ფონდებში გახსნილ პირად საპენსიო ანგარიშებზე გადარიცხვის გზით. თანხის ოდენობას კი ისინი დამოუკიდებლად განსაზღვრავენ.

5. დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მდგრადობისთვის აუცილებელია, რომ საინვესტიციო მოგება იყოს ინფლაციის ღონეზე მაღალი (რეალური საინვესტიციო მოგება), რათა არ მოხდეს დანაგროვის გაუფასურება.

6. იმისათვის, რომ საპენსიო დანაგროვის საქართველოში ინვესტირების მეტი საშუალება იყოს, მნიშვნელოვანია ქვეყანაში კაპიტალის ბაზრის განვითარების ხელშეწყობა.

7. იმისათვის, რომ საპენსიო დანაგროვის ინვესტირებამ პოზიტიური რეალური საინვესტიციო მოგება მოიტანოს, მნიშვნელოვანია საინვესტიციო პორტფოლიოს დივერსიფიკაცია, როგორც საინვესტიციო ინსტრუმენტების, ასევე გეოგრაფიული პრინციპის მიხედვით, რადგან, თუ რომელიმე ქვეყანაში, ან რეგიონში ეკონომიკის ზრდის ტემპი მოულოდნელად დაეცემა, ან თუ რომელიმე კომპანიის აქციების ფასი დაეცემა - ზარალდება დანაგროვის მხოლოდ ის ნაწილი, რომელიც ამ ინსტრუმენტებშია ინვესტირებული, მაშინ როცა დანარჩენი ნაწილი უვნებელი დარჩება⁴.

8. საპენსიო დანაგროვის დაკარგვის რისკის შემცირების კიდევ ერთი საშუალებაა ე.წ. (life-cycle approach), როდესაც საპენსიო ასაკს მიახლოებისას

⁴ აღნიშნულ პოზიციას გამოხატავენ საერთაშორისო ექსპერტები: ანიტა შვარცი, ფიონა სტიუარტი, პიტერ პოლცმანი.

ავტომატურად ხდება უფრო ნაკლებად რისიკიან ფონდში გადასვლა (ეს წესი მოქმედებს მაგალითად, ჩილეში, დიდ ბრიტანეთსა და ახალ ზელანდიაში)⁵.

9. დაგროვებითი პენსიის ფარგლებში აკუმულირებული თანხების დასაცავად გარკვეული (მინიმალური მაინც) გარანტიების დაწესება, მნიშვნელოვანია იმისათვის, რომ გაიზარდოს ნდობა სისტემის მიმართ და მასში ჩართულობის დონე, ამასთან, გარანტიების დაწესება უნდა მოხდეს იმ დოზით, რომ მინიმიზებულ იქნეს სავარაუდო უარყოფითი შედეგები (ადმინისტრირებასთან დაკავშირებული დანახარჯების ზრდა, დანახოვის ინვესტირებასთან დაკავშირებული რისკები და სხვა).

10. სავალდებულო კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის წარმატებული დანერგვისათვის, რათა მას სასურველი შედეგი, პენსიონერთა სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესება მოჰყვეს, აუცილებელია აქტიური საინფორმაციო კამპანიის ჩატარება მოსახლეობაში, იმისათვის, რომ მათ გაუჩნდეთ ნდობა ახალი საპენსიო სისტემის მიმართ - ეფექტიანი საინფორმაციო და სარეკლამო კამპანია ხელს შეუწყობს კერძო საპენსიო ფონდების მიმართ ნდობის ამაღლებას მოსახლეობაში, რაც თავის მხრივ განაპირობებს მეტი თანხების მოზიდვას ამ სფეროში, აამაღლებს ბიზნესის დაინტერესებას კერძო საპენსიო ფონდების მიმართ, რაც განაპირობებს ამ სფეროს მომგებიანობას.

საზოგადოებრივი აზრის კვლევის შედეგად გამოვლინდა, 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, აქედან გამომდინარე, სწორედ მოსახლეობის მაღალმა აქტიურობამ და ინიციატივამ დიდწილად უნდა განაპირობოს რეფორმის წარმატება. აუცილებელია მოსახლეობის დარწმუნება იმაში, რომ ახალი საპენსიო სისტემა სასარგებლო იქნება მათთვის და ქვეყნის განვითარებისათვის. მოსახლეობას უნდა ჰქონდეს შესაბამისი ცოდნა ახალი საპენსიო სისტემის ფუნქციონირების ყველა მნიშვნელოვან ასპექტთან

⁵ აღნიშნულ პოზიციას გამოხატავენ საერთაშორისო ექსპერტები: ანიტა შვარცი, ფიონა სტიუარტი, პიტერ ჰოლცმანი. აღნიშნული ექსპერტების მოსაზრება გაზიარებულია საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს 2016 წლის ანგარიშშიც.

დაკავშირებით, რათა შესაძლებლობა ჰქონდეთ მაქსიმალურად ეფექტიანად განახორციელონ საკუთარი უფლებები და შეასრულონ ვალდებულებები.

საქართველოს საპენსიო სისტემა, საბჭოთა პერიოდიდან მოყოლებული დღემდე, სახელმწიფო ბიუჯეტიდან ფინანსდება გადანაწილებითი პრინციპით. მიუხედავად იმისა, რომ ბოლო 12 წლის მანძილზე პენსია 13-ჯერ გაიზარდა, იგი მაინც მცირედით აღემატება საარსებო მინიმუმს და საშუალო ხელფასის 20 პროცენტზე კი არაა. მომავალში, სამუშაო ასაკის მოსახლეობის შემცირებისა და ხანდაზმულთა რაოდენობის ზრდის გამო მნიშვნელოვნად გათუღდება მხოლოდ გადანაწილებით პრინციპზე დაფუძნებული საპენსიო სისტემის პირობებში პენსიონერთა უზრუნველყოფა ღირსეული დონის პენსიებით. ამ ვითარებაში სულ უფრო მეტ აქტუალობას იძენს დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვის საკითხი საქართველოში.

ამრიგად, საქართველოში არსებული საპენსიო სისტემის მიმართ საზოგადოების უდიდესი ნაწილის მკვეთრად გამოხატული ნეგატიური დამოკიდებულება და თანამედროვე დასავლურ სამყაროსთან ინტეგრაციის მოთხოვნები (დასავლეთის ქვეყნების საპენსიო სისტემები მნიშვნელოვნად განსხვავდება საქართველოს საპენსიო სისტემისგან - ისინი დამოკიდებულია სტაჟზე და პენსიაზე გასვლამდე არსებულ ხელფასზე და გაცილებით უფრო მეტადაა განვითარებული დაგროვებითი საპენსიო სისტემა. ევროინტეგრაცია ასევე გულისხმობს სოციალური დაცვის სისტემების დაახლოებას) ერთმნიშვნელოვნად მიუთითებს რეფორმის აუცილებლობაზე. თუმცა, ეს ფაქტი დაგროვებითი საპენსიო სისტემის რომელიმე მოდელის წარმატებით დანერგვის გარანტიად არ შეიძლება ჩაითვალოს, რადგან, ფინანსური (განსაკუთრებით, კერძო) ინსტიტუტების მიმართ არსებული უნდობლობა, პოსტსაბჭოური პერიოდის პოლიტიკური და ეკონომიკური არასტაბილურობის ნეგატიური გამოცდილება, არაინფორმირებულობა და სიბერის უზრუნველყოფასთან დაკავშირებით არაფორმალურ მექანიზმებზე (საკუთარი დანაზოგი, ოჯახი) მკვეთრად გამოხატული ორიენტაცია, სავარაუდოდ, გაართულებს საზოგადოების მხრიდან მოდელის ადეკვატურად შეფასებისა და მისი დანერგვის პროცესს.

ვინაიდან, ამჟამად არსებული საპენსიო სისტემის მიმართ გამოვლენილ ნეგატიურ დამოკიდებულებას კონკრეტული გამოცდილება განაპირობებს, საკვლევი

მოდელის მიმართ არსებულ უნდობლობას კი, უფრო, არაინფორმირებულობა და მათი ცალკეული (ძირითადად ფინანსებთან დაკავშირებული) აქტორების, 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.

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.

18-დან 50 წლამდე ასაკობრივი ჯგუფების წარმომადგენლები შეიძლება განვიხილოთ არამხოლოდ როგორც რეფორმის საწყისი ეტაპის მაქსიმალურად ეფექტური მიზნობრივი სეგმენტი (რომლის რეფორმაში ჩართვის ალბათობაც დანარჩენებთან შედარებით მნიშვნელოვნად მაღალია), არამედ, როგორც რეფორმის “სოციალური აგენტებიც”, რომელთა ჩართვაც შესაძლებელია საზოგადოების ინფორმირებულობისა და რეფორმით დაინტერესების მექანიზმებშიც.

თბილისის მოსახლეობის დიდ უმრავლესობას ესმის პენსიით უზრუნველყოფასთან დემოგრაფიული ვითარებისა და დასაქმების კავშირი. სამომავლოდ, დემოგრაფიული ვითარების გაუარესების გამო შრომისუნარიანი ასაკის ადამიანების და შესაბამისად, დასაქმებულების ხვედრითი წილი (უმუშევრობის დაბალი დონის შემთხვევაშიც კი) მოსახლეობაში შემცირდება,

პენსიონერთა რიცხვი, კი გაიზრდება. აქედან გამომდინარე, ქვეყანაში მოსალოდნელი დემოგრაფიული ვითარების შესახებ მოსახლეობისთვის ინფორმაციის მიწოდებით, გაიზრდება დაგროვებითი პენსიის დანერგვის პოპულარიზაციისკენ მიმართული საინფორმაციო კამპანიის წარმატების შანსი.

ის ფაქტი, რომ თბილისის მოსახლეობის მცირე ნაწილი (11%) აპირებს ჩართვას კერძო დაგროვებით საპენსიო სისტემაში და ამ სისტემის მიმართ ნდობის ხარისხი არაა მაღალი (23%) არ ნიშნავს იმას, რომ რეფორმის განხორციელების შანსი მცირეა, რადგან “ინოვაციების გავრცელების თეორიის” მიხედვით, სიახლე საზოგადოებაში თანდათანობით ინერგება და თავდაპირველად მას იღებს საზოგადოების მცირე ნაწილი (ინოვატორები – მოსახლეობის 2,5% და ადრეული ადეპტები – 13,5%), ხოლო უმრავლესობა (ადრეული - 34% და გვიანი - 34%, სულ – 68%) შედარებით უფრო დიდ ხანს ანდომებს ინოვაციის ათვისებას, სწორედ ამ უმრავლესობის ქცევაზეა დამოკიდებული საპენსიო რეფორმის წარმატება. ამიტომ, სასურველია, სახელმწიფომ წარმართოს სათანადო საინფორმაციო-სარეკლამო კამპანია და განსაკუთრებული აქცენტი ადრეულ და გვიან უმრავლესობაზე გააკეთოს. ამ კამპანიის წარმართვისას სახელმწიფომ მიზანშეწონილია გაითვალისწინოს, რომ “უმრავლესობის” კატეგორიაში, 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 და წააქეზონ “უმრავლესობა”, რომ მათაც მიიღონ სიახლე. პირადი კომუნიკაციების მნიშვნელობა დადასტურდა ჩვენს მიერ ჩატარებული საზოგადოებრივი აზრის კვლევის შედეგებით, რომლის მიხედვით საინფორმაციო წყაროების განაწილება ბიმოდალურია, ანუ მოსახლეობა საპენსიო სისტემის შესახებ ინფორმაციას ძირითადად მასმედიიდან და ნაცნობ-მეგობრებიდან იღებს. პირადაც კომუნიკაციებმა დიდი როლი ითამაშეს ესტონეთის საპენსიო რეფორმის წარმატებაში. პირადი კომუნიკაციის მნიშვნელობაზე მიუთითებს ევერეტ როჯერსი და ხაზს უსვამს კონკრეტულ სოციალურ ჯგუფში ავტორიტეტული ადამიანების (opinion leaders) როლს ინოვაციის გავრცელებაში. როჯერსის ეს იდეა გამომდინარეობს „კომუნიკაციების ორსაფეხურიანი ნაკადის თეორიიდან“, რომელიც შეიმუშავეს სოციოლოგებმა პოლ ლაზარსფელდმა და ელიჰუ კაცმა (Katz & Lazarsfeld, 1955). ამ თეორიის მიხედვით, იდეები მედიის საშუალებით

მიედინება ავტორიტეტულ ადამიანებთან, ხოლო მათგან უკვე მოსახლეობის ნაკლებად აქტიური ნაწილისკენ. მედია ცოდნას გადასცემს, მაშინ, როცა პიროვნული ურთიერთობა უფრო მნიშვნელოვანია გადაწყვეტილების მისაღებად. ლეს რობინსონის აზრით: იმის გამო, რომ ახალი პროდუქტის მიღება რისკთან და გაურკვეველობასთანაა დაკავშირებული, ძირითადად მხოლოდ იმ ადამიანებმა, რომლებსაც ვიცნობთ და ვენდობით და რომლებმაც წარმატებით აითვისეს სიახლე შეიძლება დაგვარწმუნონ, რომ ინოვაციის მიღება არ გამოიწვევს ფინანსურ დანაკარგებს. “ინოვაციების გავრცელების თეორიის” ექსპერტები თვლიან, რომ ინოვატორებისა და ადრეული ადეპტებისთვის, უფრო მნიშვნელოვანია მასმედიის საშუალებები, ვიდრე მოსახლეობის უმრავლესობისთვის, რადგან პირველებს აქვთ საკმარისი ფინანსური საშუალებები და მზად არიან გარისკონ. მათთვის მასმედიიდან გადაცემული მესიჯი საკმარისია სიახლის მისაღებად. უმრავლესობას კი, უფრო ძლიერი ბიძგი სჭირდება გადაწყვეტილების მისაღებად ისეთი, როგორცაა ავტორიტეტულ პიროვნებებთან უშუალო კონტაქტი (Rogers, Diffusion of Innovations, 2003) (Robinson, 2009).

დასკვნა

დასავლეთის ქვეყნებში, საყოველთაო კეთილდღეობის სახელმწიფოს იდეის ფარგლებში, მე-20 საუკუნეში ჩამოყალიბებულმა უნივერსალურმა სახელმწიფო გადანაწილებითმა საპენსიო სისტემებმა მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანეს ხანდაზმულ მოსახლეობაში სიღარიბის შემცირებაში და ცხოვრების იმ დონის შენარჩუნებაში, რაც მათ პენსიაზე გასვლამდე ჰქონდათ. მომავალში, მსოფლიოში, განსაკუთრებით კი განვითარებულ ქვეყნებში მიმდინარე მოსახლეობის დაბერების პროცესის გამო სახელმწიფო გადანაწილებითი საპენსიო სისტემის მდგრადობა მნიშვნელოვანი წნეხის ქვეშ აღმოჩნდება. იგივე პრობლემის წინაშე დადგება საქართველოც.

საქართველოს საპენსიო სისტემის რეფორმის კონკრეტული გზის განსაზღვრისათვის, შევისწავლეთ საზღვარგარეთის ქვეყნებში საპენსიო სისტემის სხვადასხვა მოდელის ფუნქციონირების მაგალითები. შემთხვევის შესწავლის მიზნით შევარჩიეთ ესტონეთის საპენსიო სისტემა, როგორც წარმატებული რეფორმის მაგალითი და როგორც საქართველოსთან საერთო წარსულის და

მსგავსი დემოგრაფიული მახასიათებლის მქონე ქვეყანა; განვასორციელოთ რამდენიმე ქვეყნის (რუმინეთი, ჩილე, ნიდერლანდები, საფრანგეთი, აშშ, დიდი ბრიტანეთი, ახალი ზელანდია) საპენსიო სისტემის შედარებითი ანალიზი.

თეორიულ-კონცეფტუალური ჩარჩოს ფარგლებში გააანალიზეთ ჩვენს მიერ ჩატარებული საზოგადოებრივი აზრის კვლევები და საქართველოს დემოგრაფიული და სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობა, რის შედეგად გამოვლინდა დაგროვებითი საპენსიო სისტემის და მისი სხვადასხვა მოდელის დანერგვის ხელშემწყობი და ხელშემშლელი ფაქტორები; დისერტაციის საკვლევ კითხვას (რა არის საქართველოსთვის ოპტიმალური და ეფექტიანი საპენსიო სისტემის მოდელი პენსიონერთა სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესებისთვის?), პასუხი შემდგენაირად გავეცით: საქართველოსთვის ოპტიმალური და ეფექტიანია სამ სვეტიანი საპენსიო სისტემა: **I სვეტი - სახელმწიფო გადანაწილებითი პენსია:** სახელმწიფო უზრუნველყოფს ყველა პენსიონერს მინიმალური გარანტირებული პენსიით სახელმწიფო ბიუჯეტიდან; **II სვეტი - საგადასახადო დაგროვებითი პენსია,** როგორც ძირითადი წყარო მოქალაქის სიბერის უზრუნველსაყოფად. პენსიის ოდენობა დამოკიდებულია განხორციელებული საპენსიო შენატანების და მათი ინვესტირების შედეგად მიღებულ საინვესტიციო მოგებაზე (DC სქემა); **III სვეტი - ნებაყოფლობითი დაგროვებითი პენსია.** საპენსიო ფონდების მართვისას მიზანშეწონილია აშშ-ის მაგალითის გათვალისწინება, სადაც დაგროვებითი საპენსიო სისტემა ძირითადად იმართება კერძო კომპანიების მიერ, მაგრამ მოსახლეობის გარკვეული კატეგორიისთვის (დაბალშემოსავლიანი პირები, თვითდასაქმებულები) არსებობს სახელმწიფო დაგროვებითი სქემა, აღნიშნული ალტერნატივის არსებობამ შეიძლება გაზარდოს მოსახლეობის (განსაკუთრებით დაბალშემოსავლიანი პირების) დაინტერესება და ნდობა სისტემის მიმართ.

ჩვენს მიერ ჩატარებული საზოგადოებრივი აზრის კვლევიდან დავადგინეთ, რომ თბილისის მოსახლეობის მცირე ნაწილი აპირებს ჩართვას კერძო დაგროვებით საპენსიო სისტემაში და ამ სისტემის მიმართ ნდობის ხარისხი არაა მაღალი, თუმცა ეს ფაქტი არ ნიშნავს იმას, რომ რეფორმის განხორციელების შანსი მცირეა, რადგან “ინოვაციების გავრცელების თეორიის” მიხედვით, სიახლე საზოგადოებაში თანდათანობით ინერგება და თავდაპირველად მას იღებს საზოგადოების მცირე ნაწილი (ინოვატორები – მოსახლეობის 2,5% და ადრეული ადეპტები – 13,5%), ხოლო უმრავლესობა (ადრეული - 34% და გვიანი - 34%, სულ –

68%) შედარებით უფრო დიდ ხანს ანდომებს ინოვაციის ათვისებას, სწორედ ამ უმრავლესობის ქცევაზეა დამოკიდებული საპენსიო რეფორმის წარმატება.

როჯერსმა გამოყო ხუთი მახასიათებელი, რომელსაც უნდა შეესაბამებოდეს ინოვაცია იმისათვის რომ იგი წარმატებით დაინერგოს. ჩვენ განვიხილეთ თითოეული მახასიათებელი დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვასთან მიმართებაში და საზოგადოებრივი აზრის კვლევის შედეგების გამოყენებით გამოვაკლინეთ ამ სისტემის დანერგვის ხელშემწყობი და ხელშემშლელი ფაქტორები და წარმოვადგინეთ რეკომენდაციები, რომლებიც ხელს შეუწყობენ დაგროვებითი საპენსიო სისტემის წარმატებით დანერგვას ქვეყანაში.

თეორიული ჩარჩოდან გამომდინარე, დაგროვებითი საპენსიო სისტემა აღქმული უნდა იქნეს როგორც მის წინ არსებულ იდეაზე უკეთესი და თავსებადი უნდა იყოს არსებულ ღირებულებებთან/იდეოლოგიასთან, წარსულის გამოცდილებასა და ინოვაციის პოტენციური მიმდებების საჭიროებებთან. ყოველივე ამის წინაპირობა საქართველოში არსებობს: მოსახლეობის დამოკიდებულება არსებული საპენსიო სისტემის და ზოგადად სოციალური სისტემის მიმართ ნეგატიურია; დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვას მოსახლეობა პოზიტიურად უყურებს; ფაქტორული ანალიზიდან გამოიკვეთა, რომ შეინიშნება ორიენტაციის გადანაცვლება სოციალური უზრუნველყოფის სახელმწიფო მექანიზმებიდან – პირად პასუხისმგებლობაზე; საზოგადოებაში ჯერ კიდევ ნათლად არის აღბეჭდილი 90-იან წლებში ანაბრების დაკარგვის მძიმე გამოცდილება, ამან კი შეიძლება შეაფერხოს ქვეყანაში დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა. ამ ფაქტორის უარყოფითი გავლენის შესამცირებლად სახელმწიფომ შეიძლება დააწესოს გარკვეული გარანტიები ან/და შეიმუშაოს დანაგროვის დაკარგვისგან დაცვის მექანიზმები; საპენსიო უზრუნველყოფისთვის ქვეყანაში არსებული დემოგრაფიული ვითარება მნიშვნელობა თბილისის მოსახლეობის უდიდეს ნაწილს გაცნობიერებული აქვს. აქედან გამომდინარე, საქართველოში მიმდინარე დემოგრაფიული პროცესების შესახებ საზოგადოებისთვის ინფორმაციის მიწოდებით, შედარებით გაადვილდება მათი დარწმუნება რეფორმის საჭიროებაში.

დაგროვებითი საპენსიო სისტემა, საქართველოში არსებული გადანაწილებითი სისტემისგან განსხვავებით, ხასიათდება კომპლექსურობით და მისი ფუნქციონირების სრული შედეგების დანახვა რამდენიმე ათწლეულის შემდეგაა შესაძლებელი, თუმცა პირველი შედეგის დანახვა ადრეულ ეტაპზედაც შეიძლება,

როდესაც საპენსიო დანაგროვზე დაიწყება ინვესტიციების შედეგად მიღებული დივიდენდების დარიცხვა და საინვესტიციო მოგების სიდიდის მიხედვით შესაძლებელი გახდება მოსახლეობამ იმსჯელოს სიახლის პირველ შედეგზე. აქედან გამომდინარე, სახელმწიფომ ძალისხმევა უნდა მიმართოს მოსახლეობის ფინანსური განათლების ამაღლებისკენ და სისტემა იყოს მაქსიმალურად გამჭვირვალე, რათა მონაწილემ შეძლოს მარტივად გარკვევა, თუ რა ოდენობის თანხა აქვს ანგარიშზე, სადაა ინვესტირებული საპენსიო დანაგროვი, რამდენია საინვესტიციო მოგება და სხვა.

ქვეყანაში მრავალსვეტიანი სისტემის დასანერგად, უნდა მოხდეს გადანაწილებითი მოდელის შესაძლებლობების ამოწურვა, ასევე სხვა ქვეყნის პოზიტიური მაგალითის არსებობა:

ა) ჩვენს მიერ გამოვლენილ იქნა მოქმედ საპენსიო სისტემაში არსებული პრობლემები, რაც დროთა განმავლობაში კიდევ უფრო მძიმე ტვირთად დააწევა ქვეყნის შრომისუნარიან მოსახლეობას და უარყოფითად იმოქმედებს ქვეყნის საპენსიო სისტემის მდგრადობაზე;

ბ) განხილულ იქნა სავალდებულო კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის წარმატებული მაგალითები: ესტონეთი, რუმინეთი, ჩილე. ამ ქვეყნების გამოცდილების დეტალური შესწავლა მნიშვნელოვნად დაგვეხმარება საპენსიო სისტემის რეფორმის პროცესში.

საზოგადოებრივი აზრის კვლევიდან გამოვლინდა, 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, რაც შესაბამისი საინფორმაციო კამპანიის დაგეგმვის შემთხვევაში, რეფორმის ერთ-ერთ მნიშვნელოვან ხელშემწყობ წინაპირობად შეიძლება იქცეს.

ფაქტორული ანალიზიდან გამოვლინდა, რომ საპენსიო მოდელის შეფასება ნაკლებად უკავშირდება თვითონ მოდელის კონკრეტულ მახასიათებლებს. სახელმწიფო რეგულაციების მიმართ დამოკიდებულების ფორმირება უფრო სახელმწიფო ინსტიტუტების მიმართ ზოგადი დამოკიდებულებით განისაზღვრება, ვიდრე, რეგულაციების კონკრეტული პარამეტრებით.

რეფორმის შეუფერხებლად განხორციელებისთვის, უნდა არსებობდეს გადაწყვეტილების მიღების პროცესში ძირითადი აქტორის, სახელმწიფოს მყარი ნება. ამიტომ, საქართველოს პარლამენტში პოლიტიკური პარტიების კონფიგურაცია იქნება გადამწყვეტი საპენსიო რეფორმისთვის, თუმცა მხოლოდ გამარჯვებული პოლიტიკური ძალის საპენსიო რეფორმისადმი მხარდაჭერა შეიძლება არ იყოს საკმარისი ამ რეფორმის წარმატებისთვის, საპენსიო პოლიტიკის ცვლილებების მდგრადობა დამოკიდებულია პოლიტიკური სპექტრის ძირითადი ნაწილის მიერ მოცემულ საკითხზე კონსენსუსის მიღწევაზე; ასევე მიზანშეწონილია სხვა მნიშვნელოვანი არასახელისუფლებო აქტორების პოზიციების შეძლებისდაგვარად გათვალისწინება.

შემოთავაზებული სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვით დასაქმებული თავადაც იქნება პასუხისმგებელი საკუთარი სიბერის უზრუნველყოფაზე და არ იქნება დამოკიდებული მხოლოდ სახელმწიფოს ნებაზე; საპენსიო ფონდებში მოხდება დიდი რაოდენობის საპენსიო თანხების დაგროვება და მათი საინვესტიციო რესურსების სახით გამოყენება, რაც მნიშვნელოვანი ფაქტორი იქნება ქვეყნის ეკონომიკის განვითარებისათვის.

ბიბლიოგრაფია:

1. Financial Glossary. (n.d.). *IRA*. Retrieved from The Free Dictionary by Farlex: <http://financial-dictionary.thefreedictionary.com/IRA>
2. 401k helpcenter. (n.d.). *What You Need to Know When You Inherit a 401k*. Retrieved from 401k helpcenter: http://www.401khelpcenter.com/401k_education/beneficiary_2.html#.V73aH_I97IX
3. Altmann, R. (2016). *Polish pension confiscation – a threat to funded private pensions or a one-off?* Retrieved August 24, 2016, from Dr. Ros Altmann: <http://pensionsandsavings.com/pensions/polish-pension-confiscation-how-can-we-protect-private-pensions/>
4. Andersen, J. G. (2001). Change without Challenge? Welfare States, Social Construction of Challenge and Dynamics of Path Dependency. In J. Clasen (Ed.), *What Future for Social Security? Debates and Reforms in National and Cross-National Perspectives* (pp. 121-138). Hague: Kluwer Law International.
5. Angus Maddison. (2014, January 10). *GDP Per Capita of Former USSR - New Estimate*. Retrieved August 25, 2016, from Quandle Databases: https://www.quandl.com/#/data/MADDISON/GDPPC_SUN_NEW-GDP-Per-Capita-of-Former-USSR-New-Estimate
6. Antolín, P., Payet, S., Whitehouse, E. R., & Yermo, J. (2011). The Role of Guarantees in Defined Contribution Pensions. *OECD Working Papers on Finance, Insurance and Private Pensions* (No. 11), 1-31.
7. არჩვაძე, ი., & არჩვაძე, ნ. (2012). *მოსახლეობის დემოგრაფიული დაბერება და საპენსიო სისტემის ოპტიმიზაციის პრობლემები*. თბილისი: მერიდიანი.
8. Balbin, E. V., & Darchia, G. (2012). *Mandatory Savings Pension and Pension reform*. Tbilisi: USAID.
9. Beveridge, W. (1942). *Social Insurance and Allied Services*. London: H.M. Stationery Office.
10. Boersch-Supan, A., & Wilke, C. B. (2004). *The German Public Pension System: How it Was, How it Will Be*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
11. Campbell, J. L. (2002). Ideas, politics, and public policy. *Annual Review of Sociology*; 28, *ABI/INFORM Global*, 21-38.
12. Center of Excellence in Finance. (n.d.). *The Pension System in Romania*. Retrieved August 24, 2016, from Center of Excellence in Finance: http://www.cef-see.org/pension_reform/Romania.pdf
13. Chlon-Dominczak, A., & Mora, M. (2003). Commitment and Consensus in Pension Reform. In R. Holzmann, M. Orenstein, & M. Rutkowski (Eds.), *Pension Reform in Europe: Process and Progress*. Washington, DC: The World Bank.

14. Chomik, R., & Whitehouse, E. R. (2010). Trends in Pension Eligibility Ages and Life Expectancy, 1950-2050. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*(No.105), 1-28.
15. CLEISS. (2016). *The French Social Security System*. Retrieved August 24, 2016, from CLEISS: http://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_3.html
16. Cohen, N., & Cienski, J. (2014, February 5). *Poland pension reform reversal highlights public disillusion*. Retrieved August 24, 2016, from Financial Times: <http://www.ft.com/cms/s/0/8ddeb5bc-6293-11e3-bba5-00144feabdc0.html#axzz4IF5fC2yO>
17. Crouch, C. (1999). *Social Change in Western Europe*. Oxford: Oxford University Press.
18. David, P. A. (1985). Clio and the Economics of QWERTY. *The American Economic Review, Vol. 75, No. 2, Papers and Proceedings of the Ninety-Seventh Annual Meeting of the American Economic Association*, 332-337.
19. Department for Work and Pensions. (2015). *Automatic enrolment evaluation report 2015*. Retrieved October 7, 2016, from GOV.UK: <https://www.gov.uk/government/publications/automatic-enrolment-evaluation-report-2015>
20. Égert, B. (2012). The Impact of Changes in Second Pension Pillars on Public Finances in Central and Eastern Europe. *OECD Economics Department Working Papers*(No. 942), 1-32.
21. Eichhorst, W., Gerard, M., Kendzia, M. J., Mayrhuber, C., Nielsen, C., Runstler, G., et al. (2011). *Pension systems in the EU – contingent liabilities and assets in the public and private sector*. Brussels: European Union.
22. ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო; ეროვნული ბანკი; ფინანსთა სამინისტრო. (2016). *კაპიტალის ბაზრის განვითარების სტრატეგია*. Retrieved August 25, 2016, from საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო: <http://www.economy.ge/ge/publications/our/2746>
23. ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევის ცენტრი. (2013). *საჭიროა თუ არა საპენსიო რეფორმა?* თბილისი: ეკონომიკური პოლიტიკის კვლევის ცენტრი.
24. Estonian Investment Agency. (n.d.). *Tax System*. Retrieved August 24, 2016, from Estonian Investment Agency: <http://www.investinestonia.com/en/investment-guide/tax-system>
25. European Commission. (2004). *Special Eurobarometer 161: The Future of Pension systems*. Directorate-General for Communication.
26. European Commission. (2012). *Pension Adequacy in the European Union 2010-2050*. Luxembourg: European Union.
27. European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs. (2015). *The 2015 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060)*. Brussels: European Union.

28. Eurostat. (2015, December). *People at risk of poverty or social exclusion*. Retrieved August 24, 2016, from Eurostat, Statistics Explained: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/People_at_risk_of_poverty_or_social_exclusion#Further_Eurostat_information
29. Eurostat. (2016, June). *Unemployment statistics*. Retrieved August 25, 2016, from http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics
30. Farlex Financial Dictionary. (a). *Traditional 401(k)*. Retrieved August 24, 2016, from Farlex Financial Dictionary: [http://financial-dictionary.thefreedictionary.com/Traditional+401\(k\)](http://financial-dictionary.thefreedictionary.com/Traditional+401(k))
31. Farlex Financial Dictionary. (b). *Roth 401(k)*. Retrieved from The Free Dictionary by Farlex: [http://financial-dictionary.thefreedictionary.com/Roth+401\(k\)](http://financial-dictionary.thefreedictionary.com/Roth+401(k))
32. Financial Markets Authority. (2015). *KiwiSaver: Annual Report*. Financial Markets Authority.
33. Financial Markets Authority. (n.d.). *What We Do*. Retrieved from Financial Markets Authority: <http://fma.govt.nz/fmas-role/what-we-do/>
34. Financial Supervision Authority. (2015). *Estonian financial services market*. Tallinn: Financial Supervision Authority.
35. Financial Times. (2016, 8 24). *Definition of path dependence*. Retrieved 8 24, 2016, from ft.com/lexicon: <http://lexicon.ft.com/Term?term=path-dependence>
36. Flick, U. (2014). *An Introduction to Qualitative Research*. Berlin : SAGE Publications.
37. Gareth Morgan Investments. (2015, November 19). *What happens to my KiwiSaver money if I die?* Retrieved from KiwiWealth: <https://www.kiwiwealth.co.nz/answerroom/what-happens-to-my-kiwisaver-money-if-i-die/>
38. Grimmeisen, S. (2004). Path dependence and path departure : analysing the first decade of post-communist pension policy in Hungary, Poland and the Czech Republic. 1-35.
39. Hinrichs, K. (2011). *Pension Reforms in Europe: Directions and Consequences*. In Ipek Eren Vural (Ed.), *Converging Europe: Transformation of Social Policy in the Enlarged European Union and in Turkey* (pp. 93-116). Farnham: Ashgate Publishing Limited.
40. Hirose, K. (2011). *Pension Reform in Central and Eastern Europe: in times of crisis, austerity and beyond*. Budapest: International Labour Organization.
41. HM Revenue and Customs. (2016, February). *Personal Pensions Statistics*. Retrieved from Government: https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/503203/February_2016_Pensions_publication.pdf
42. Holzmann, R., & Hinz, R. (2005). *Old-Age Income Support in the 21st Century: An International Perspective on Pension Systems and Reform*. Washington, DC: World Bank.

43. Inland Revenue. (n.d.). Retrieved from KiwiSaver: <http://www.kiwisaver.govt.nz/>
44. Inland Revenue. (2015). *KiwiSaver statistics by year*. Retrieved from KiwiSaver: <http://www.kiwisaver.govt.nz/statistics/annual/>
45. Internal Revenue Service. (2014, October 23). *IRS Announces 2015 Pension Plan Limitations*. Retrieved August 24, 2016, from Internal Revenue Service: <https://www.irs.gov/uac/newsroom/irs-announces-2015-pension-plan-limitations-1>
46. International Monetary Fund. (2000). *World Economic Outlook: Asset Prices and the Business Cycle*. Washington, D.C: International Monetary Fund.
47. Investopedia. (a). *Disguised Unemployment*. Retrieved August 24, 2016, from Investopedia: <http://www.investopedia.com/terms/d/disguised-unemployment.asp>
48. Investopedia. (b). *Roth IRA*. Retrieved from Investopedia: <http://www.investopedia.com/terms/r/rothira.asp>
49. კოპენი, ლ., მანიონი, ლ., & მორისონი, ქ. (2011). *კვლევის მეთოდები განათლებაში*. თბილისი: აშშ საერთაშორისო განვითარების სააგენტო.
50. Kritzer, B. (2008). *US Social Security Administration*. Retrieved August 24, 2016, from <http://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v68n2/v68n2p69.html>
51. Kritzer, B. E. (2007). KiwiSaver: New Zealand's New Subsidized Retirement Savings Plans. *Social Security Bulletin, Vol. 67, No. 4*.
52. Lannoo, K., Barslund, M., Chmelar, A., & Werder, M. v. (2014). *Pension Schemes*. Brussels: European Union.
53. Leppik, L. (2002). Disability Protection in Estonia. *Reforming Worker Protections*, 93-145.
54. Leppik, L. (2006). *Transformation of the Estonian Pension System: Policy Choices and Policy Outcomes*. Tallinn: Tallinn University.
55. Leppik, L., & Mannik, G. (2002). Transformation of Old Age Security in Estonia. In W. Schmahl, & S. Horstmann, *Transformation of Pension Systems in Central and Eastern Europe* (pp. 89-124). Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
56. Macbride, E. (n.d.). *What Is a myRA?* Retrieved from RothIRA: <http://www.rothira.com/what-ia-a-myra>
57. Macnicol, J. (2002). *The politics of retirement in Britain, 1878-1948*. Cambridge: Cambridge University Press.
58. Maydell, B. v. (2006). *Enabling Social Europe*. Berlin: Springer-Verlag.
59. McGillivray, W. (1996). A Risky Strategy: A Responce to the World Bank Report. *Studies and Research No.37, Protecting Retirement Incomes: Options for Reform*, 77-82.

60. მელაძე, გ. (2013). *საქართველო და გლობალური დემოგრაფიული პროცესები*. თბილისი: უნივერსალი.
61. Marshall, Thomas H. 1998[1963]. "Citizenship and Social Class" in: G. Shafir (ed.) *The Citizenship Debates*. London, University of Minnesota Press, pp. 93-112.
62. Monk, E. (2016, January 19). *The last 'gold-plated' pensions could disappear from large firms 'within a year'*. Retrieved from The Telegraph: <http://www.telegraph.co.uk/finance/personalfinance/pensions/12106202/The-last-gold-plated-pensions-could-disappear-from-large-firms-within-a-year.html>
63. Moss, G. (2010, December 17). *Romania approves pension reform with changes to indexation, retirement age*. Retrieved August 24, 2016, from Investment and Pensions Europe: <https://www.ipe.com/romania-approves-pension-reform-with-changes-to-indexation-retirement-age/38467.fullarticle>
64. Muller, K. (1999). *The Political Economy of Pension Reform in Central-Eastern Europe*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
65. Muller, K., Ryll, A., & Wagener, H.-J. (1999). *Transformation of Social Security: Pensions in Central-Eastern Europe*. New York: Physica-Verlag Heidelberg.
66. National Employment Savings Trust. (n.d.). *About NEST Corporation*. Retrieved from National Employment Savings Trust: <http://www.nestpensions.org.uk/schemeweb/NestWeb/public/aboutnestcorporation/contents/about-nest-corporation.html>
67. OECD. (2009). *OECD Private Pensions Outlook*. OECD.
68. OECD. (2011a). *Estonia: Review of the Private Pensions Systems*. OECD Publishing.
69. OECD. (2011b). *Chile: Review of the Private Pensions System*. OECD publishing.
70. OECD. (2011c). *Pensions at a Glance 2011: Retirement-income Systems in OECD and G20 Countries*. OECD Publishing.
71. OECD. (2013). *Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 Indicators*. OECD Publishing.
72. OECD. (2014). *Annual Survey of Investment Regulations of Pension Funds 2014*. OECD Publishing.
73. OECD. (2015a). *Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators*. Paris: OECD Publishing.
74. OECD. (2015b). *Pension Markets in Focus 2015*. OECD.
75. OECD. (2015c). *Pensions at a Glance 2015 United States*. OECD.
76. OECD. (2016a, August 24). *Social Expenditure - Aggregated data*. Retrieved August 24, 2016, from OECD: https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=SOCX_AGG

77. OECD. (2016b). *Pension spending*. Retrieved August 25, 2016, from OECD Data: <https://data.oecd.org/socialexp/pension-spending.htm>
78. OECD. (2016c). *General government spending*. Retrieved August 25, 2016, from OECD Data: <https://data.oecd.org/gga/general-government-spending.htm#indicator-chart>
79. Office for National Statistics. (2005). *Pension Trends*. New York: Palgrave Macmillan.
80. Oorn, K. (2004). Developments in the Estonian Pension System. *Pension Reform in the Baltic Countries*, 59-85.
81. Parcalabu, D. D. (2015). The Economic Crisis and the Solidarity of Social Insurance Systems. *Acta Universitatis Danubius. Economica, Vol 11, No 2*, 51-60.
82. Pension Protection Fund; The Pensions Regulator. (2016, June 16). *The Purple Book*. Retrieved from Pension Protection Fund: <http://www.pensionprotectionfund.org.uk/Pages/ThePurpleBook.aspx>
83. pensionikeskus. (2016a, August 24). *Funded pension no. of subscribers*. Retrieved August 24, 2016, from pensionikeskus: <http://www.pensionikeskus.ee/en/statistics/ii-pillar/funded-pension-no-of-subscribers/>
84. Pensionikeskus. (2016b). *Estonian pension system*. Retrieved August 24, 2016, from Pensionikeskus: <http://www.pensionikeskus.ee/en/>
85. Pierson, P. (1996). The New Politics of the Welfare State. *World Politics* 48.2 , 143-179.
86. Pierson, P. (2000). Increasing Returns, Path Dependence, and the Study of Politics. *The American Political Science Review, Vol.94, No.2.*, 251-267.
87. პოლიტიკური კოალიცია „ქართული ოცნება“. (2012, 2 21). პოლიტიკური კოალიცია „ქართული ოცნების“ სადამფუძნებლო დეკლარაცია.
88. Porket, J. (1987). Social Policy and Employment In The Soviet Union. *Social Policy & Administration, Volume 21, Number 2*, 109-126.
89. PRAXIS Center for Policy Studies. (2008). *Transition Costs of Reformed Pension Systems*. Tallinn: Center for Policy Studies PRAXIS.
90. Random House Kernerman Webster's College Dictionary. (n.d.). *Roth Individual Retirement Account*. Retrieved from The Free Dictionary by Farlex: <http://www.thefreedictionary.com/Roth+Individual+Retirement+Account>
91. Raudla, R., & Staehr, K. (2003). Pension Reforms and Taxation in Estonia. *Baltic Journal of Economics*, 64-92.
92. Ridder, K. (2015, May 5). *5 Differences Between Roth IRA and Obama's myRA*. Retrieved from Newsmax: <http://www.newsmax.com/FastFeatures/obama-myRA-differences-roth-IRA/2015/05/05/id/642719/>

93. Robinson, L. (2009). *A summary of diffusion of innovations*. Retrieved 5 8, 2016, from Enabling change: http://enablingchange.com.au/Summary_Diffusion_Theory.pdf
94. Rogers, E. M. (1962). *Diffusion of innovations*. New York: Free Press of Glencoe.
95. Rogers, E. M. (1995). *Diffusion of Innovations*. New York: The Free Press.
96. Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of Innovations*. New York: Free Press.
97. Ruiz-Tagle, J. V., & Castro, F. (1998). *The Chilean Pension System*. OECD.
98. საქართველოს დაზღვევის სახელმწიფო ზედამხედველობის სამსახური. (2016). *სტატისტიკა*. Retrieved August 25, 2016, from საქართველოს დაზღვევის სახელმწიფო ზედამხედველობის სამსახური: <http://insurance.gov.ge/Statistics.aspx>
99. საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო. (2016, 4 5). *საქართველოს საპენსიო რეფორმა*. Retrieved 4 30, 2016, from საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო: <http://www.economy.ge/ge/publications/our/saqartvelos-sapensio-reforma>
100. საქართველოს ეროვნული ბანკი. (2016a). *სტატისტიკური მონაცემები*. Retrieved August 25, 2016, from <https://www.nbg.gov.ge/index.php?m=304>
101. საქართველოს ეროვნული ბანკი. (2016b). *მონეტარული პოლიტიკა*. Retrieved August 25, 2016, from <https://www.nbg.gov.ge/index.php?m=533>
102. საქართველოს მთავრობა. (2014, 6 17). საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია „საქართველო 2020“.
103. საქართველოს პროფესიული კავშირების გაერთიანება. (2016, March 15). *პროფკავშირები და საპენსიო რეფორმა*. Retrieved August 25, 2016, from <http://www.gtuc.ge/%E1%83%9E%E1%83%A0%E1%83%9D%E1%83%A4%E1%83%99%E1%83%90%E1%83%95%E1%83%A8%E1%83%98%E1%83%A0%E1%83%94%E1%83%91%E1%83%98-%E1%83%93%E1%83%90-%E1%83%A1%E1%83%90%E1%83%9E%E1%83%94%E1%83%9C%E1%83%A1%E1%83%98/>
104. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. (2015a). *დემოგრაფიული ვითარება საქართველოში: სტატისტიკური კრებული*. თბილისი: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური.
105. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. (2015b). *ხელფასები*. Retrieved August 25, 2016, from http://geostat.ge/?action=page&p_id=148&lang=geo
106. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. (2016a). *მოსახელობის 2014 წლის საყოველთაო აღწერის ძირითადი შედეგები*. Retrieved 4 28, 2016, from http://geostat.ge/cms/site_images/_files/georgian/population/Census%20Release_GEO_2016.pdf

107. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. (2016b). *დასაქმება და უმუშევრობა*. Retrieved August 25, 2016, from http://geostat.ge/?action=page&p_id=145&lang=geo
108. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. (2016c). *ცხოვრების დონე*. Retrieved August 25, 2016, from http://geostat.ge/?action=page&p_id=1201&lang=geo
109. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. (2016d). *ცხოვრების დონე, საარსებო მინიმუმი*. Retrieved August 25, 2016, from http://geostat.ge/?action=page&p_id=175&lang=geo
110. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური. (2016e). *მიგრაცია*. Retrieved August 25, 2016, from http://geostat.ge/?action=page&p_id=172&lang=geo
111. Scharpf, F. (1997). *Games real actors play: actor-centered institutionalism in policy research*. Oxford: Westview Press.
112. Schmahl, W., & Horstmann, S. (2002). *Transformation of Pension Systems in Central and Eastern Europe*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
113. Schwarz, A. (1996). Averting the Old Age Crisis: Social Security for the 21st Century. *Studies and Research No37, Protecting Retirement Incomes: Options for Reform*, 59-76.
114. Schwarz, A. M., & Arias, O. S. (2014). *The Inverting Pyramid: Pension Systems Facing Demographic Challenges in Europe and Central Asia*. Washington, DC: The World Bank.
115. Shagrin, M. (2015, May 28). *Auto-enrolment in US staff pension schemes bears fruit*. Retrieved from Financial Times: http://www.ft.com/cms/s/bc28220e-e77c-11e4-8e3f-00144feab7de,Authorised=false.html?siteedition=intl&_i_location=http%3A%2F%2Fwww.ft.com%2Fcms%2Fs%2F0%2Fbc28220e-e77c-11e4-8e3f-00144feab7de.html%3Fsiteedition%3Dintl&_i_referer=&classification=conditional_s
116. Social Security Administration. (2014a). *Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2014*. Washington, DC: SSA Publication.
117. Social Security Administration. (2014b). *New Zealand*. Retrieved from Social Security Programs Throughout the World: Asia and the Pacific, 2014: <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2014-2015/asia/new-zealand.html>
118. Social Security Administration. (2015). *United States of America*. Retrieved August 24, 2016, from Social Security Programs Throughout the World: The Americas, 2015: <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2014-2015/americas/united-states.html>
119. Social Security Board. (1937). *Social Security In America*. Washington, DC: Social Security Board.

120. სოციალური მომსახურების სააგენტო. (2016). *სტატისტიკური ინფორმაცია*. Retrieved August 25, 2016, from სოციალური მომსახურების სააგენტო: http://ssa.gov.ge/index.php?lang_id=GEO&sec_id=610
121. Statistics Estonia. (2016). *Statistics Estonia*. Retrieved August 24, 2016, from Statistics Estonia: <http://www.stat.ee/en>
122. Steinmo, S. (2008). What is Historical Institutionalism. In D. D. Porta, & M. Keating, *Approaches in the Social Sciences* (pp. 150-178). Cambridge: Cambridge University Press.
123. Swaan, A. D. (1988). *In Care of the State: Health Care, Education, and Welfare in Europe and the USA in the Modern Era*. Oxford: Oxford University Press.
124. The Treasury. (2012, May 24). *KiwiSaver*. Retrieved from The Treasury: <http://www.treasury.govt.nz/topics/kiwisaver>
125. The World Bank. (1993). *Georgia, a Blueprint for Reforms*. Washington D.C.: The World Bank.
126. The World Bank. (1994). *Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth*. New York: Oxford University Press.
127. The World Bank. (2000). *Public Management. World Bank Pension Reform Primer Series*. Washington, DC: The World Bank.
128. The World Bank. (2013). *Reversal and Reduction, Resolution and Reform: Lessons from the Financial Crisis in Europe and Central Asia to Improve Outcomes from Mandatory Private Pensions*. The World Bank.
129. The World Bank. (2016a). *What We Do: The World Bank*. Retrieved August 24, 2016, from The World Bank: <http://www.worldbank.org/en/about/what-we-do>
130. The World Bank. (2016b). *GDP growth (annual %)*. Retrieved August 24, 2016, from The World Bank: <http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.MKTP.KD.ZG?locations=B8>
131. The World Bank. (2016c). *GDP growth (annual %) Georgia*. Retrieved August 25, 2016, from The World Bank: http://data.worldbank.org/indicator/NY.GDP.PCAP.CD?locations=GE&name_desc=true
132. Trading Economics. (2016a). *Trading Economics*. Retrieved August 24, 2016, from Trading Economics: <http://www.tradingeconomics.com/>
133. Trading Economics. (2016b). *Estonia Unemployment Rate*. Retrieved August 24, 2016, from Trading Economics: <http://www.tradingeconomics.com/estonia/unemployment-rate>
134. UK Government. (2016a). *State Pension*. Retrieved October 7, 2016, from GOV.UK: <https://www.gov.uk/browse/working/state-pension>

135. UK Government. (2016b). *Types of private pensions* . Retrieved Retrieved October 7, 2016, from GOV.UK : <https://www.gov.uk/pension-types>
136. UK Government. (2016c). *Workplace pensions*. Retrieved Retrieved October 7, 2016, from GOV.UK: <https://www.gov.uk/workplace-pensions/what-you-your-employer-and-the-government-pay>
137. UK Government. (2016d). *Personal pensions*. Retrieved Retrieved October 7, 2016, from GOV.UK: <https://www.gov.uk/personal-pensions-your-rights>
138. United Nations. (1999). *The World at Six Billion*. New York: United Nations.
139. United Nations. (2013). *World Population Ageing 2013*. New York: United Nations.
140. United Nations. (2015). *Data Query*. Retrieved August 24, 2016, from World Population Prospects, the 2015 Revision : <https://esa.un.org/unpd/wpp/dataquery/>
141. ვეკუა, დ., & ვეკუა, ი. (2013). *საქართველოს სოციალური დაზღვევის სისტემის მაკროეკონომიკური რეგულირების გზები და მიმართულებები*. თბილისი: უნივერსალი.
142. Verbon, H. (1988). The History of Transfer Payments for the Old. *The Evolution of Public Pension Schemes*, 8-36.
143. Volskis, E. (2012). *Reforms of Baltic States Pension Systems:Challenges and Benefits*. Retrieved August 24, 2016, from EBRD: <http://www.ebrd.com/downloads/news/pension-system.pdf>
144. Whitehouse, E. (2012). *Reversals of systemic pension reforms in Central and Eastern Europe: Implications*. Retrieved 4 29, 2016, from http://www.ebrd.com/downloads/research/news/Whitehouse_Paper.pdf
145. Wilmington Publishing & Information Ltd. (2016). *Country Profiles*. Retrieved from Pensions Fund Online: <http://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles>
146. Wilmington Publishing & Information Ltd. (n.d.). *USA*. Retrieved August 24, 2016, from Pension Funds Online: <http://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/usa/122>
147. წულაძე, გ. (2012). *დემოგრაფიის მოკლე ენციკლოპედიური ლექსიკონი*. თბილისი: UNFPA.
148. Zurlo, K. A. (2012). Private Pension Protections since ERISA: The Expanded Role of the Individual. *Journal of Sociology & Social Welfare, Volume XXXIX, Number 4*, 49-72.
149. Верховный Совет Союза Советских Социалистических Республик. (1964, 7 15). Закон о пенсиях и пособиях членам колхозов.
150. Гайдар, Е. (2004, 7 13). *История пенсий*. Retrieved 6 3, 2015, from Независимая газета: http://www.ng.ru/ideas/2004-07-13/10_histori.html

151. Кречетников, А. (2010, 9 8). *Бу-бу-су*. Retrieved 6 3, 2015, from http://www.bbc.co.uk/russian/russia/2010/09/100831_pensions_history
152. пенсионный фонд российской федерации. (2016а). *ПЕНСИИ В ЦАРСКОЙ РОССИИ*. Retrieved 4 30, 2016, from ЭЛЕКТРОННЫЙ АРХИВ: ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ В РОССИИ: <http://pfr.pba.su/Categories/Index/11>
153. Пенсионный фонд Российской Федерации. (2016b, 01 15). *Пенсии в СССР: Социальные реформы 1917-1990 гг.* Retrieved 1 5, 2016, from ЭЛЕКТРОННЫЙ АРХИВ: ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ В РОССИИ: <http://pfr.pba.su/Content/Read/55>
154. Совет Народных Комиссаров РСФСР. (1924, 6 28). Постановление СНК РСФСР "Положение о преподавателях рабочих факультетов".
155. "Funded Pensions Act" (14.04.2004); Estonia; RT I 2004, 37, 252 <https://www.riigiteataja.ee/en/eli/ee/Riigikogu/act/523012014002/consolide>
156. "Employee Retirement Income Security Act of 1974" (02.09.1974); USA; Public Law 93-406 <https://www.gpo.gov/fdsys/pkg/STATUTE-88/pdf/STATUTE-88-Pg829.pdf>
157. "Pensions Act 2008" (26.11.2008); UK; 2008 C. 30 <http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2008/30/contents>
158. "KiwiSaver Act 2006" (06.09.2006); New Zealand; 2006 No 40 <http://www.legislation.govt.nz/act/public/2006/0040/latest/whole.html#DLM379053>
159. „სახელმწიფო პენსიის შესახებ“ საქართველოს კანონი; (23.12.2005); სსმ, 56
160. „არასახელმწიფო საპენსიო დაზღვევისა და უზრუნველყოფის შესახებ“ საქართველოს კანონი; (30.10.1998); სსმ, 5
161. „სახელმწიფო კომპენსაციისა და სახელმწიფო აკადემიური სტიპენდიის შესახებ“ საქართველოს კანონი; (27.12.2005); სსმ, 56
162. „მაღალმთიანი რეგიონების განვითარების შესახებ“ საქართველოს კანონი; (16.07.2015); www.matsne.gov.ge
163. „სავალდებულო სოციალური დაზღვევის შესახებ“ საქართველოს კანონი; (20.06.2003); სსმ, 21; ძალის დაკარგვის თარიღი-01.01.2006
164. „სოციალური დახმარების შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილება №145 (28.07.2006); სსმ, 101
165. „საყოველთაო ჯანდაცვაზე გადასვლის მიზნით გასატარებელ ზოგიერთ ღონისძიებათა შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილება №36 (21.02.2013); www.matsne.gov.ge
166. „ძირითადი მონაცემებისა და მიმართულებების დოკუმენტი 2017-2020 წლებისათვის“ საქართველოს მთავრობა; 2016; <http://www.mof.ge/4542>

167. „შრომითი სტაჟის მიხედვით საპენსიო ასაკის საფუძველით დანიშნული სახელმწიფო პენსიის დანამატის განსაზღვრის შესახებ“ საქართველოს მთავრობის დადგენილება №181 (29.08.2007); სსმ, 124; ძალის დაკარგვის თარიღი-01.09.2012

დანართი №1 – კვლევის ფარგლებში გამოკითხულ ექსპერტთა სია

- ზაზა სოფრომაძე - საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის მოადგილე; სოციალური მომსახურების სააგენტოს დირექტორი
- ელგუჯა მექვაბიშვილი - ეკონომისტი, თსუ-ს პროფესორი
- იოსებ არჩვაძე - ეკონომისტი
- ვლადიმერ პაპავა - ეკონომისტი
- ოთარ ხუფენია - ეკონომისტი
- ოთარ ძიძიკაშვილი - საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს კაპიტალის ბაზრის განვითარებისა და საპენსიო რეფორმის დეპარტამენტის უფროსი
- ირაკლი ბურჭულაძე - საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს კაპიტალის ბაზრის განვითარებისა და საპენსიო რეფორმის დეპარტამენტის მთავარი სპეციალისტი
- მიხეილ კორძახია - საქართველოს დამსაქმებელთა ასოციაციის ვიცე-პრეზიდენტი
- ეკატერინე წერეთელი - საქართველოს დაზღვევის სახელმწიფო ზედამხედველობის სამსახური, მთავარი სპეციალისტი
- გიორგი ნიორაძე - საქართველოს დაზღვევის სახელმწიფო ზედამხედველობის სამსახური, უფროსი სპეციალისტი
- ლაური ლეპიკი (Lauri Leppik) - ტალინის უნივერსიტეტი, ესტონეთის მოსახლეობის კვლევების ინსტიტუტი, წამყვანი მკვლევარი
- ალან ზიგერი (Alan Sieger) – ესტონეთის ფინანსური ზედამხედველობის სამსახური, სპეციალისტი
- დარენ რაიდერი (Darren Ryder) - პენსიების რეგულატორი (დიდი ბრიტანეთი), სტრატეგიული დაგეგმარების მენეჯერი
- პიტერ ჰოლცერი (Peter Holtzer) - პენსიებისა და კაპიტალის ბაზრების კონსულტანტი (უნგრეთი)
- ანიტა შვარცი (Anita Schwarz) - მსოფლიო ბანკი, წამყვანი ეკონომისტი

- ფიონა სტიუარტი (Fiona Stewart) - მსოფლიო ბანკი, ფინანსური სექტორის მთავარი სპეციალისტი

კითხვარი №1 – უცხოელი ექსპერტებისთვის

1. Is there any example of successful pension reform in country that resembles Georgia in terms of social-economic development?
2. What will be more efficient: having one single fund and asset manager or the competitive market? And how this issue is regulated in developed countries?
3. In your opinion, pension assets should be managed by private company or state? In which case the administrative costs will be lower and management will be more efficient? And in general: how to ensure low administrative costs and high efficiency?
4. What kind of guarantees should be introduced to avoid or compensate for losing pension savings? What are the best practices in the world?
5. In your opinion, in what cases should contributor in the second pillar be able to withdraw savings before retirement?
6. How can the issue of capital market development be addressed?
7. In recent years there was a reversal of pension reform in some Eastern European countries. What were the reasons of these reversals and what must Georgia do to avoid problems that caused reversals.
8. There are concerns that the real rate of return will be negative, due to relatively high recent inflation rates in Georgia and external factors, like slow economic growth in EU. That's why, the trust in pension reform may not be high. How can these concerns be addressed and are these concerns reasonable? How can we ensure positive real rate of return?

კითხვარი №2 – ქართველი ექსპერტებისთვის

1. თუ კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა გახდა სავალდებულო, საკმარისადაა განვითარებული თუ არა საქართველოს ფასიანი ქაღალდების ბაზარი რომ ამ ფონდებში დაგროვებული თანხები განთავსდეს ამ ბაზარზე? კაპიტალის ბაზრის განუვითარებლობის პირობებში, რამდენად მიზანშეწონილია

დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა? რამდენად მიზანშეწონილია უცხოეთის ფასიანი ქაღალდების ბაზარზე განთავსდეს საპენსიო დანაგროვები?

2. საქართველოში სავალდებულო კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვის შემთხვევაში რამდენად მაღალია რისკი დანაგროვის გაუფასურების/დაკარგვის?. რა ზომები უნდა მიიღოს სახელმწიფომ დანაგროვების დაცვისათვის?

3. სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ფარგლებში კერძო ფონდების, თუ სახელმწიფო ფონდის მიერ უნდა იმართებოდეს დანაგროვები? დამისახელეთ თითოეულის დადებითი და უარყოფითი მხარეები.

4. თუ კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა ნებაყოფლობითი დარჩება რამდენად რეალურია საქართველოს რეალობიდან გამომდინარე, რომ სახელმწიფოს მხრიდან გარკვეული ღონისძიებების (მაგ.: სარეკლამო-საინფორმაციო კამპანია, საგადასახადო შეღავათების დაწესება საპენსიო სქემების დამფუძნებლებისთვის და სხვა.) გატარების შედეგად მოსახლეობის უმრავლესობა საკუთარი ნებით ჩაერთვება ამ სისტემაში?

5. რომელი საპენსიო მოდელი იქნება ყველაზე მისაღები საქართველოსთვის და რა ვადებში უნდა განხორციელდეს საპენსიო რეფორმა (თუ საერთოდ უნდა განხორციელდეს)?

დანართი №2

კითხვარი (თბილისი, 2014წ)

Q1. გთხოვთ, აღწეროთ, რა ტიპის საპენსიო პოლიტიკა ხორციელდება ამჟამად საქართველოში?

1. სახელმწიფო გადანაწილებითი
2. სახელმწიფო დაგროვებითი
3. კერძო დაგროვებითი
4. სხვა -----

88. არ ვიცი (ინტერვიუერს: არ წაუკითხოთ!)

Q2. თქვენი აზრით, რამდენად უზრუნველყოფს ამჟამად არსებული საპენსიო სისტემა სიბერეს?

1. უზრუნველყოფს
2. მხოლოდ ნაწილობრივ უზრუნველყოფს
3. ვერ უზრუნველყოფს
4. სხვა (ჩაწერეთ) -----

99. მიჭირს პასუხის გაცემა (ინტერვიუერს: არ წაუკითხოთ!)

Q3. გსმენიათ თუ არა კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შესახებ?

1. მსმენია
2. არ მსმენია

Q4. აპირებთ თუ არა, ჩაერთოთ კერძო დაგროვებით საპენსიო სისტემაში? (ინტერვიუერს: საჭიროების შემთხვევაში იხელმძღვანელოთ ბარათით!)

1. ვაპირებ
2. ჯერ არ გადაამიწყვეტია
3. არ ვაპირებ
4. სხვა (ჩაწერეთ)-----

Q5. გთხოვთ, გვიპასუხოთ, რამდენად ენდობით სახელმწიფო საპენსიო სისტემას? (ინტერვიუერს: საჭიროების შემთხვევაში იხელმძღვანელოთ ბარათით!)

1. ვენდობი
2. არ ვენდობი

99. მიჭირს პასუხის გაცემა (ინტერვიუერს: არ წაუკითხოთ!)

Q6. გთხოვთ გვიპასუხოთ, რამდენად ენდობით კერძო დაგროვებით საპენსიო სისტემას? (ინტერვიუერს: საჭიროების შემთხვევაში იხელმძღვანელოთ ბარათით!)

1. ვენდობი
 2. არ ვენდობი
99. მიჭირს პასუხის გაცემა (ინტერვიუერს: არ წაუკითხოთ!)

Q7. რა მიგაჩნიათ სიბერის უზრუნველყოფის ყველაზე უსაფრთხო საშუალებად?
(ინტერვიუერს: საჭიროების შემთხვევაში იხელმძღვანელოთ ბარათით!)

1. სახელმწიფო გადანაწილებითი საპენსიო სისტემა
 2. სახელმწიფო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა
 3. კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა
 4. ოჯახი (შვილები, შვილიშვილები და სხვა წევრები)
 5. მეგობრები/ახლობლები
 6. საკუთარი დანაზოგი
- სხვა (ჩაწერეთ)-----

99. მიჭირს პასუხის გაცემა (ინტერვიუერს: არ წაუკითხოთ!)

Q8. როგორ ფიქრობთ, რა მნიშვნელობა აქვს არსებულ დემოგრაფიულ ვითარებას
(შობადობის შემცირება, ერის დაბერება) პენსიით უზრუნველყოფისათვის?

1. რაც მეტია ახალგაზრდა ასაკის მოსახლეობა, მით უფრო ადვილია ხანდაზმული ასაკის ადამიანთა რჩენა
2. რაც მეტია საშუალო ასაკის მოსახლეობა, მით უფრო ადვილია ხანდაზმული ასაკის ადამიანთა რჩენა
3. მათ შორის კავშირს ვერ ვხედავ
4. სხვა (ჩაწერეთ)-----

99. მიჭირს პასუხის გაცემა

Q9. თქვენი აზრით, რა კავშირი აქვს დასაქმებას პენსიით უზრუნველყოფასთან?

1. რაც მაღალია დასაქმება, მით ადვილია პენსიონერთა რჩენა
2. მათ შორის არანაირი კავშირი არ არსებობს
3. სხვა (ჩაწერეთ)-----

99. მიჭირს პასუხის გაცემა

Q10. გთხოვთ გვიპასუხოთ, რა ტიპის საპენსიო სისტემა იქნება ოპტიმალური საქართველოსთვის?
(ინტერვიუერს: საჭიროების შემთხვევაში იხელმძღვანელოთ ბარათით!)

1. სახელმწიფო გადანაწილებითი
2. სავალდებულო სახელმწიფო დაგროვებითი
3. სავალდებულო კერძო დაგროვებითი
4. ნებაყოფლობითი კერძო
5. სხვა (ჩაწერეთ)-----

99. მიჭირს პასუხის გაცემა (ინტერვიუერს: არ წაუკითხოთ!)

Q11. თქვენი აზრით, კერძო დაგროვებითი პენსია სავალდებულო უნდა იყოს, თუ ნებაყოფლობითი? *(ინტერვიუერს: საჭიროების შემთხვევაში იხელმძღვანელოთ ბარათით!)*

1. სავალდებულო
2. ნებაყოფლობითი

დანართი №3

კითხვარი (საქართველო, 2015წ)

Q1. გსმენიათ თუ არა, დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შესახებ?

1. მსმენია
2. არ მსმენია

Q2. (ინტერვიუერს! კითხვა ეძლევა მხოლოდ მათ, ვინც P1-ს უპასუხეს "მსმენია") საიდან გსმენიათ დაგროვებითი საპენსიო სისტემების შესახებ?

1. მხატვრული ლიტერატურიდან
2. სკოლაში
3. უმაღლეს სასწავლებელში
4. ფილმებიდან
5. სარეკლამო რგოლიდან
6. ნაცნობ-მეგობრებიდან
7. სამსახურში

სხვა -----

99. მიჭირს პასუხის გაცემა

Q3. (ინტერვიუერს! კითხვა ეძლევა მხოლოდ მათ, ვინც P1-ს უპასუხეს "მსმენია") თქვენი აზრით, დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მიზანია:

1. სიღარიბის დონის შემცირება
2. პენსიონერისათვის ცხოვრების/შემოსავლის იმ დონის შენარჩუნება, რაც მას მუშაობის დროს ჰქონდა

სხვა -----

99. მიჭირს პასუხის გაცემა

Q4. გსმენიათ თუ არა იმის შესახებ, რომ საქართველოში უნდა დაინერგოს დაგროვებითი საპენსიო სისტემა?

1. მსმენია
2. არ მსმენია

Q5. (ინტერვიუერს! კითხვა ეძლევა მხოლოდ მათ, ვინც P5-ს უპასუხეს "მსმენია") საიდან გაიგეთ ინფორმაცია იმის შესახებ, რომ საქართველოში უნდა დაინერგოს დაგროვებითი საპენსიო სისტემა?

99. მიჭირს პასუხის გაცემა

Q6. (ინტერვიუერს! კითხვა ეძლევა მხოლოდ მათ, ვინც P5-ს უპასუხეს "მსმენია") გთხოვთ, 1-დან 5 ქულის ფარგლებში შეაფასოთ, რამდენად მისაღებია საქართველოში დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა პირადად თქვენთვის? (1- სრულიად მიუღებელია & 5 - სავსებით მისაღებია).

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

99. მიჭირს პასუხის გაცემა

Q7. (ინტერვიუერს! კითხვა ეძლევა მხოლოდ მათ, ვინც P5-ს უპასუხეს "მსმენია") თქვენი აზრით, რამდენად მისაღები იქნება საქართველოში დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა სხვებისათვის? (ნაცნობ-მეგობრების, ქალაქის, რაიონის, ქვეყნის მოსახლეობისათვის ზოგადად)? (1- სრულიად მიუღებელია & 5 - სავსებით მისაღებია).

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

99. მიჭირს პასუხის გაცემა

Q8. (ინტერვიუერს: კითხვა ეძლევა ყველას! რესპონდენტს გადაეცით ბარათი) გთხოვთ, 1-დან 5 ქულის ფარგლებში შეაფასოთ, რამდენად მისაღებია დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შემოღება საქართველოში (1- სრულიად მიუღებელია & 5 - სავსებით მისაღებია) პირადად თქვენთვის?

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

99. მიჭირს პასუხის გაცემა

Q10. (ინტერვიუერს: კითხვა ეძლევა ყველას! რესპონდენტს გადაეცით ბარათი) გთხოვთ, 1-დან 5 ქულის ფარგლებში შეაფასოთ, რამდენად მისაღებია პირადად თქვენთვის (1- სრულიად მიუღებელია & 5 - სავსებით მისაღებია; 99 – მიჭირს პასუხის გაცემა) რომ დაგროვებითი საპენსიო სისტემა იყოს:

10.1.	ნებაყოფლობითი	1	2	3	4	5	99
10.2.	სავალდებულო	1	2	3	4	5	99
10.3.	სახელმწიფო	1	2	3	4	5	99
10.4.	კერძო	1	2	3	4	5	99

Q11. (ინტერვიუერს: კითხვა ეძლევა ყველას!) გთხოვთ, 1-დან 5 ქულის ფარგლებში შეაფასოთ, რამდენად მისაღები იქნება სხვებისათვის (ნაცნობ-მეგობრების, ქალაქის, რაიონის, ქვეყნის მოსახლეობისათვის ზოგადად. 1- სრულიად მიუღებელია & 5 - სავსებით მისაღებია; 99 – მიჭირს პასუხის გაცემა) რომ დაგროვებითი საპენსიო სისტემა იყოს:

11.1.	ნებაყოფლობითი	1	2	3	4	5	99
11.2.	სავალდებულო	1	2	3	4	5	99
11.3.	სახელმწიფო	1	2	3	4	5	99
11.4.	კერძო	1	2	3	4	5	99

Q12. პენსიაზე გასვლის შემდეგ თქვენი ამჟამინდელი შემოსავლის (*ინტერვიუერს! შეაფასეთ საშუალო-ყოველთვიური შემოსავალი*) დაახლოებით რამდენი პროცენტი იქნება თქვენთვის საკმარისი ყოველთვიური პენსიის სახით?

1. 50%-ზე ნაკლები
2. 50%-დან 60%-მდე
3. 60%-დან 70%-მდე
4. 70%-დან 80%-მდე
5. 80%- დან 100%-მდე
6. 100%-ზე მეტი (იმაზე მეტი, ვიდრე ახლა აქვს)

Q13. როგორ ფიქრობთ, რა იქნება თქვენი შემოსავლის ძირითადი წყარო პენსიაზე გასვლის შემდეგ?

1. სახელმწიფო გადანაწილებითი პენსია (რაც ახლაა)
2. “სპეციალური” პენსია – სამსახურის მიხედვით
3. ნებაყოფლობითი კერძო დაგროვებითი
4. შემოსავალი ფასიანი ქაღალდებიდან ან საბანკო ანაბრებიდან
5. შემოსავალი უძრავი ქონებიდან
6. ოჯახის წევრების დახმარება
7. სხვა ნათესავების დახმარება
8. სხვა (ჩაწერეთ)-----
99. მიჭირს პასუხის გაცემა

Q14. თქვენი შეფასებით, პენსიაზე გასვლის შემდეგ:

1. თქვენ იქნებით ყოველმხრივ უზრუნველყოფილი, არ გექნებათ საფიქრელი ფულზე
2. მოგიხდებათ დანახარჯებზე/ფულზე ფიქრი, მაგრამ არ იქნებით შეზღუდული საკვებით, ტანსაცმელით, მკურნალობის მხრივ და ა. შ.
3. არ გიფიქრიათ, მაგრამ დარწმუნებული ხართ, რომ თავს გაიტანთ
4. გაგიჭირდებათ ცხოვრება
5. არ გიფიქრიათ, მაგრამ თვლით, რომ საკმაოდ გაგიჭირდებათ
6. ძალიან გაგიჭირდებათ და არ იცით რა გეშველება/რა შეიძლება გააკეთოთ
7. სხვა (ჩაწერეთ) -----
99. მიჭირს პასუხის გაცემა

Q15. (*ინტერვიუერს! კითხვა ეძლევა მხოლოდ ასაკით პენსიონერებს*) გთხოვთ, შეაფასოთ, როგორ შეიცვალა თქვენი ფინანსური მდგომარეობა პენსიაზე გასვლის შემდეგ:

1. ბევრად გაუმჯობესდა
2. გაუმჯობესდა
3. დაახლოებით იგივე დარჩა
4. გაუარესდა
5. ბევრად გაუარესდა
99. მიჭირს პასუხის გაცემა

Q16. გთხოვთ, 1-დან 5 ქულის ფარგლებში შეაფასოთ, რამდენად ეთანხმებით ქვემოთ ჩამოთვლილთაგან თითოეულ დებულებას? *(ინტერვიუერს: გადაეცით ბარათი)*
(1- სრულიად არ ვეთანხმები & 5 - სავსებით ვეთანხმები; 99 – მიჭირს პასუხის გაცემა).

16.1.	ვინც მუშაობს, ვალდებულია თავისი გადასახადებით უზრუნველყოს ხანდაზმულთა სათანადო ცხოვრების დონე	1	2	3	4	5	99
16.2.	კანონი უნდა ავალდებულებდეს შვილებს ხანდაზმული გაჭირვებული მშობლების ფინანსურ უზრუნველყოფას	1	2	3	4	5	99
16.3.	საპენსიო სისტემის მიზანი უნდა იყოს ხანდაზმულთა დაცვა სიღარიბისგან (მაგრამ არა ცხოვრების იმ დონის შენარჩუნება, რაც მუშაობის დროს ჰქონდა)	1	2	3	4	5	99
16.4.	ყველა მოქალაქეს ხანდაზმულ ასაკში გარანტირებული უნდა ჰქონდეს პენსია, რომელიც მინიმალურად მაინც უზრუნველყოფს მას	1	2	3	4	5	99
16.5.	საპენსიო სისტემის მიზანი უნდა იყოს ცხოვრების იმ დონის შენარჩუნება, რაც ადამიანს მუშაობის დროს ჰქონდა (და არა მხოლოდ სიღარიბისგან დაცვა)	1	2	3	4	5	99
16.6.	ის ხანდაზმული ადამიანები, რომლებიც ფინანსურად უზრუნველყოფილები არიან, სახელმწიფოსგან პენსიას არ უნდა იღებდნენ	1	2	3	4	5	99
16.7.	საპენსიო სისტემის მიზანი უნდა იყოს ხანდაზმულთათვის რაც შეიძლება თანასწორი ცხოვრების პირობების შექმნა	1	2	3	4	5	99
16.8.	პენსიები საერთო გადასახადებიდან უნდა ფინანსდებოდეს	1	2	3	4	5	99
16.9.	ყველა დასაქმებული ვალდებული უნდა იყოს განახორციელოს საპენსიო შენატანები	1	2	3	4	5	99
16.10.	პენსიის რაოდენობა უნდა განისაზღვრებოდეს თვითონ ადამიანის საპენსიო შენატანების მიხედვით - მუშაობის დროს რამდენსაც შეიტანს, იმდენს აიღებს	1	2	3	4	5	99
16.11.	სახელმწიფომ უნდა უზრუნველყოს ხანდაზმულთა საარსებო მინიმუმი, დანარჩენის დაგროვება, შენატანის სახით, უნდა იყოს თვითონ ადამიანის ვალდებულება	1	2	3	4	5	99
16.12.	დამატებითი საპენსიო შენატანების განხორციელება (რის შედეგადაც ადამიანი საარსებო მინიმუმზე მეტ პენსიას აიღებს) ნებაყოფლობითი უნდა იყოს	1	2	3	4	5	99
16.13.	იმ ადამიანებმა, რომლებსაც საკმარისი საპენსიო შენატანების განხორციელება არ შეუძლიათ (უმუშევარი, უკიდურესად დაბალშემოსავლიანი და ა. შ.) საპენსიო ასაკში სახელმწიფოს მხრიდან დახმარება უნდა მიიღონ	1	2	3	4	5	99
16.14.	ქალებმა მეტი საპენსიო შენატანი უნდა განახორციელონ, რადგან უფრო მეტ ხანს ცოცხლობენ	1	2	3	4	5	99