

დაგროვებითი საპენსიო სისტემა და მართვის გამოწვევები საქართველოში

ნარმანია დავით

თსუ-ის პროფესორი,
მენეჯმენტისა და ადმინისტრირების კათედრის ხელმძღვანელი

ჩოხელი ეკა

თსუ-ის ასოცირებული პროფესორი

ქეშელაშვილი გიული

თსუ-ის ასოცირებული პროფესორი

ხარხელი მანანა

თსუ-ის ასოცირებული პროფესორი

სარდლიშვილი ნინო

თსუ-ის დოქტორანტი

თოფურია ბექა

თსუ-ის დოქტორანტი

ილურიძე გვანცა

მაგისტრანტი

ნაშრომში განხილულია საქართველოში დაგროვებითი საპენსიო რეფორმის მიმდინარეობის პროცესი. კერძოდ, შესწავლილია არსებული სოციალური საპენსიო სისტემის მოდიფიკაციისა და დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ჩამოყალიბების პროცესი, საპენსიო სისტემების რეფორმირების მსოფლიო გამოცდილება და დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ჩამოყალიბების მოსალოდნელი საფრთხეები. გაანალიზებულია დაგროვებითი პენსიის მართვის პროცესი და საზოგადოების დამოკიდებულება ამ პროცესების მიმართ.

საკვანძო სიტყვები: საპენსიო რეფორმა, საპენსიო სააგენტო, აქტივების მართვა, მართვის პროცესი, მონიტორინგი.

შესავალი. 2018 წლის წლის ივლისში საქართველოს პარლამენტმა დაამტკიცა და ნაწილობრივ ძალაში შევიდა საქართველოს კანონი „დაგროვებითი პენსიის შესახებ“ [1], რომლის მიხედვით დაგროვებით საპენსიო სქემაში მონაწილეობა შეუძლია საქართველოს ყველა დასაქმებულს, ან თვითდასაქმებულ მოქალაქეს და საქართველოში მუდმივად მცხოვრებ უცხო ქვეყნის მოქალაქეებს. კანონის საფუძველზე საპენსიო სქემის განხორციელების, მართვისა და ადმინისტრირებისათვის შეიქმნა საპენსიო სააგენტო. მართალია, ზემოაღნიშნული კანონი მკაფიოდ განსაზღვრავს დაგროვებითი საპენსიო სქემის ადმინისტრირების პროცესს, საპენსიო სააგენტოს ფუნქციებს, ეროვნული ბანკის უფლებამოსილებებსა და ვალდებულებებს და მასთან დაკავშირებულ სხვა მნიშვნელოვან საკითხებს, მაგრამ საქართველოში ამ მიმართულებით გამოცდილება მწირია, შეზღუდულია ფინანსური შესაძლებლობები, არსებობს სხვადასხვა კვლევის შედეგები, რომლებიც რეფორმის ეფექტიანობას კითხვის ნიშნის ქვეშ აყენებს, ავლენს სხვადასხვა გამოწვევებს, რომლის ნინაშეც რეფორმის განმახორციელებლები დგას [2].

რეფორმის განხორციელების ბოლო ეტაპი გათვალისწინებულია 2021 წლის 1 იანვრისათვის. ზემოაღნიშნული კანონის მიზანია უზრუნველყოს დაგროვებითი საპენსიო სქემის ფარგლებში საპენსიო აქტივების მართვა მონაწილეთა ინტერესების შესაბამისად. საპენსიო რეფორმა გულისხმობს წლების განმავლობაში გამომუშავებული ხელფასის პროპორციული თანხების დაგროვებას ინდივიდუალურ საპენსიო ანგარიშზე და მის გაცემას მოქალაქისათვის საპენსიო ასაკის მიღწევის შემდეგ.

საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია „საქართველო 2020“-ში ხაზგასმულია საპენსიო რეფორმის განხორციელების მნიშვნელობა ჩვენი ქვეყნისთვის, რომელმაც ხელი უნდა შეუწყოს დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ჩამოყალიბებას. აღნიშნულმა რეფორმამ სოციალური უსაფრთხოების უზრუნველყოფასთან ერთად უნდა შექმნას ინვესტირების დამატებითი წყარო [3, გვ.59-60].

საქართველოში არსებული საპენსიო სისტემის რეფორმის განხორციელების აუცილებლობა განაპირობა მრავალმა ფაქტორმა: დემოგრაფიული მდგომარეობის გაუარესებამ, ეროვნული ვალუტის არასტაბილურმა მდგომარეობამ, ეკონომიკურმა კრიზისებმა, სახელმწიფოს მხრიდან პენსიონერთა წინაშე არსებული ვალდებულებების შესრულებისას წარმოქმნილმა ხარვეზებმა, არსებული საპენსიო განაკვეთის შეუსაბამობამ იმ სტანდარტებთან, რომელიც ხანდაზმული ადამიანების ნორმალური სიბერის უზრუნველყოფისათვისაა საჭირო.

ჯერ კიდევ 2014 წელს, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროში შეიქმნა საპენსიო რეფორმის სამსახური, რომელსაც დაეკისრა პასუხისმგებლობა დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შექმნასა და რეფორმის გატარებაზე. თუ საქართველოში დღემდე მოქმედი საბაზისო საპენსიო სისტემა მხოლოდ ორი მონაწილის – სახელმწიფოს და პენსიონერის, მონაწილეობას გულისხმობდა, ამჟამად ახალი დაგროვებითი საპენსიო რეფორმის სისტემაში სამი მხარე მონაწილეობს: დასაქმებული, დამსაქმებელი და სახელმწიფო. მათგან თითოეული ყოველთვიურად მოქალაქის დაუბეგრავი შემოსავლის 2-2 %-ს უნდა რიცხავდეს საპენსიო ფონდში, ანუ ყველა ერთად უნდა რიცხავდეს 6 %-ს. ამასთან, ამას უნდა დაემატოს ის სარგებელიც, რომელსაც საპენსიო სააგენტო თანხის ფასიან ქაღალდებში დაბანდების შედეგად მიიღებს. ახალი საპენსიო სისტემა თვითდასაქმებულებს ამ სისტემაში ჩართვას არ ავალდებულებს, თუმცა მათი მხრიდან ამ პროცესში მონაწილეობის სურვილის შემთხვევაში თვითდასაქმებულებს ყოველთვიურად დაუბეგრავი შემოსავლის 4%-ის გადახდა მოუწევთ, სახელმწიფოს კი – 2%-ის. ამასთან, აღსანიშნავია ის გარემოებაც, რომ პროგრამაში მონაწილეობის ვალდებულება ნებაყოფლობითია 40 წლის ასაკის ზემოთ მყოფი მოქალაქეებისათვის და მხოლოდ დასაქმებულის სურვილის შემთხვევაშია დამსაქმებელი ვალდებული, რომ შეასრულოს კანონით განსაზღვრული მოთხოვნები. დაგროვებითი პენსიის შესახებ საქართველოს კანონის მიხედვით, წლების განმავლობაში დაგროვილი თანხის გაცემა უნდა მოხდეს საპენსიო ასაკის დადგომისას სახელმწიფო პენსიასთან ერთად. პენსიაზე გასვლისას ამ პროგრამის მონაწილეს უფლება აქვს, რომ დაგროვილი თანხა ან მთლიანად გამოიტანოს, ან გადაანაწილოს საპენსიო წლებზე.

ზემოაღნიშნულმა რეფორმამ საზოგადოებაში არაერთგვაროვანი გამოხმაურება გამოიწვია. დაწყებულ რეფორმას ჰყავს როგორც მხარდამჭერები, ისე მოწინააღმდეგეები. ამიტომ მნიშვნელოვნად მივიჩნიეთ ამ მიმართულებით რიგი პრობლემების გაანალიზება.

1. საპენსიო სისტემის მართვის უცხოური გამოცდილება. თანამედროვე მსოფლიოს განვითარებულმა სახელმწიფოებმა დიდი ხანია წარმატებით განახორციელეს საპენსიო სისტემის რეფორმა და დღეისათვის თითოეულ ქვეყანას უკვე მისთვის ეფექტიანი საპენსიო სისტემა აქვს.

თუ შევადარებთ განვითარებული და განვითარებადი ქვეყნების პენსიონერთა ცხოვრების სტილს, მათ შორის აშკარაა განსხვავება, რაც განპირობებულია ამა თუ იმ ქვეყანაში სოციალური პროგრამების განხორციელების დონით. განვითარებული ქვეყნების საპენსიო პროგრამაში ჩართული ადამიანები ორიენტირებულნი არიან მაქსიმალურად მოახდინონ საკუთარი თავის რეალიზება და მიიღონ შესაბამისი ანაზღაურება, რომლის დაგროვების შედეგად უზრუნველყოფენ საკუთარ მომავალს. ასეთი ადამიანები მთლიანად ორიენტირებულნი არიან სამუშაოს ეფექტიან შესრულებაზე, კარიერულ წინსვლაზე და სჯერათ, რომ საპენსიო ასაკის დადგომისას უზრუნველყოფილნი იქნებიან საკუთარი შრომის შედეგით. ცხადია, რომ ისინი ენდობიან დაგროვებითი პენსიის სისტემას და ამავე დროს ნდობა აქვთ სახელმწიფოს მიმართაც, რომელიც მათთვის სტაბილურობის გარანტია.

ბოლო წლებში ევროპის წამყვანმა სახელმწიფოებმა: დიდმა ბრიტანეთმა, შვედეთმა, გერმანიამ და იტალიამ მოახდინეს საკუთარი საპენსიო სისტემების ნაწილობრივი პრივატიზება. საფრანგეთმა მთელი რიგი ცვლილებები განახორციელა სოლიდარული, ანუ სახელმწიფო პენსიის სექტორში. საბერძნეთმა მნიშვნელოვნად შეამცირა სახელმწიფო ვალის აღება საპენსიო უზრუნველყოფის გასაუმჯობესებლად. ჰიბრიდული სისტემა იქნა დაწესებული უნგრეთსა და პოლონეთში, რომელიც ითვალისწინებს ტრადიციული საპენსიო სქემის ეტაპობრივ გაუქმებასა და მის ჩანაცვლებას სავალდებულო, დაგროვებითი შენატანებით.

ევროპული ქვეყნების საპენსიო სისტემა ეყრდნობა ე.წ. სვეტებიან სისტემას [4], [5]. ამ სისტემაში პირველი სვეტი აერთიანებს სოლიდარულ (სახელმწიფო) პრინციპზე დაფუძნებულ საპენსიო მოდელს, რომლითაც ხდება სახელმწიფოს მიერ მოსახლეობის გარკვეული სოციალური ჯგუფის პენსიით უზრუნველყოფა, მაგალითად, ფერმერების, საჯარო მოხელეების, ექიმების და სხვ. ეს არის საბაზისო, ანუ მინიმალური საპენსიო გარანტია. მეორე სვეტში ერთიანდება საპენსიო შენატანი დამსაქმებლის მხრიდან. მესამე სვეტი კი მოიცავს ინდივიდუალურ შენატანებს.

ევროპის ქვეყნების საპენსიო სისტემებში საპენსიო დაზღვევის აუცილებლობა განსაზღვრულია კანონით. პენსიის ოდენობა ინდივიდუალურია ყველა დაზღვეულისთვის და დამოკიდებულია ხელფასის ოდენობასა და სისტემაში დაზღვეულად ყოფნის ხანგრძლივობაზე. ევროპული საპენ-

სიო სისტემები ითვალისწინებს დამატებით სახელმწიფო დაფინანსებასაც დაახლოებით მთელი საპენსიო შენატანების 20%-ის ოდენობით. ამ დახმარებების მოცულობა იზრდება ფინანსურ-ეკონომიკური კრიზისის პერიოდში. [5], [6], [9], [10], [11] წყაროებზე დაყრდნობით ნაშრომში გაანალიზებულია ევროპის ქვეყნების საპენსიო სისტემები.

მაგალითად, შვედეთში პენსია სამი კომპონენტისგან შედგება: პირობით-დაგროვებითი, დაგროვებითი და გარანტირებული (სავალდებულო მინიმუმი). პირობით-დაგროვებითი ყალიბდება მუშაკთა შენატანებით, რაც ხელფასის 16%-ია. ეს თანხა ანგარიშზე ირიცხება სახელმწიფო ვალდებულების სახით და იცვლება ქვეყანაში არსებული დემოგრაფიული და ეკონომიკური სიტუაციის გათვალისწინებით. დაგროვებითი ნაწილი დამოკიდებულია მუშაკის ხელფასზე. შვედეთში საშუალო პენსია 830 აშშ დოლარია. ფინეთში პენსიების გამანაწილებელი სისტემა მოქმედებს, რომლის ბაზისური ნაწილი უზრუნველყოფს სახელმწიფო პენსიის მინიმალურ ოდენობას, სადაზღვევო ნაწილი კი ყალიბდება შენატანებით სადაზღვევო კომპანიაში ან საპენსიო ფონდში. ფინეთში მინიმალური პენსია 600 ევროს შეადგენს, საშუალო კი 1 200 ევროს. საპენსიო ასაკი ფინეთში 63 წელია როგორც მამაკაცებისთვის, ისე ქალებისთვის. ნორვეგიაში პენსია შედგება მინიმუმისგან, რომელსაც სახელმწიფო ყველა პენსიონერს ფიქსირებულად უხდის და დანამატისგან, რომელიც დამოკიდებულია შრომით სტაჟსა და ხელფასზე. ნორვეგიაში საშუალო პენსია 1 500 აშშ დოლარია. დიდი ბრიტანეთის საპენსიო სისტემა მსოფლიოში ერთ-ერთი უძველესია. ბრიტანელი პენსიონერები იღებენ როგორც საბაზისო პენსიას სახელმწიფოსგან, ისე პენსიას სადაზღვევო სისტემიდან, რომელიც მათ ხელფასსა და სტაჟზეა დამოკიდებული. ბრიტანეთში საბაზისო სახელმწიფო პენსიას იღებენ 65 წელს მიღწეული მამაკაცები და 60 წელს მიღწეული ქალები. პენსიის დონე და რაოდენობა განისაზღვრება სახელმწიფოს მიერ ინფლაციის დონის გათვალისწინებით. არსებობს კერძო პენსიების დაგროვების სხვადასხვა სისტემა, მათ შორის, საწარმოებში არსებული კორპორატიული პროგრამები და ნებაყოფილობითი საპენსიო დაგროვების სისტემა. ბრიტანეთში საშუალო სახელმწიფო პენსია 600 ევროს შეადგენს.

გერმანიის საპენსიო სისტემა „თაობათა სოლიდარობის“ პრინციპს ეფუძნება. დასაქმებული მოქალაქეები პენსიონერებისთვის განკუთვნილ თანხას სახელმწიფო ფონდში რიცხავენ, ხოლო საპენსიო ასაკის მიღწევისას, მათთვის პენსიას უკვე ახალი თაობა იხდის. საშუალო შენატანი საპენსიო ფონდში ყოველთვიური ხელფასის დაახლოებით 20%-ს შეადგენს, აქედან ნახევარს იხდის დამსაქმებელი. მოქალაქის არმიაში განწვევის ან დეკრეტში გასვლის შემთხვევაში, აღნიშნული შენატანი შეაქვს სახელმწიფოს. სახელმწიფო პენსიის გარდა, გერმანიაში პენსიებს კომპანიებიც იხდიან, ბევრი დამსაქმებელი კერძო საპენსიო ფონდშია გაწევრიანებული. გერმანიაში საშუალო პენსია 1 200 აშშ დოლარს შეადგენს. დღეისათვის პოლონეთის საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემა ყველაზე უფრო მდგრად მოდელადაა მიჩნეული ევროპაში, რომელიც აერთიანებს III სხვადასხვა დონეს. სახელმწიფო პენსიები, ანუ I დონე, რომელიც სავალდებულო სოლიდარულ შენატანებს მოიცავს და სახელმწიფოს კუთვნილი სოციალური დაზღვევის ინსტიტუტის მფლობელობაში იმყოფება. საპენსიო ფონდში შეიტანება დასაბეგრი შემოსავლის 19.5%, რომელიც თანაბრად ნაწილდება დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის. დასაქმებულის მიერ გადახდილი 9.75% -დან 2.3% ირიცხება მის პირად დაგროვებით ანგარიშზე, დანარჩენი ირიცხება სახელმწიფო პენსიის უზრუნველყოფისათვის განკუთვნილ სოლიდარულ ფონდში. თუ სისტემაში მოხვედრილი პენსიონერის პენსია საშუალოზე დაბალია, სახელმწიფო მას უზრუნველყოფს მინიმალური პენსიით. II დონედ ითვლება სავალდებულო ინდივიდუალური საპენსიო ანგარიშები და მას აქვს ღია საპენსიო ფონდის მსგავსი სტრუქტურა, რომელშიც სოციალური დაზღვევის ინსტიტუტიდან ირიცხება ბენეფიციარის დაბეგრილი შემოსავლის 2.3%. ღია ფონდი დამოუკიდებელი იურიდიული პირია, რომელიც შექმნილია სააქციო საზოგადოების ფორმით. III დონედ ითვლება რეზერვებითი პროფესიული პენსიები. თუ დამსაქმებელი ჩამოაყალიბებს ნებაყოფლობით პროფესიულ სისტემას, ის ვალდებულია გადაიხადოს გადასახადი თავისი თანამშრომლებისათვის, რომელიც არ უნდა აღემატებოდეს დასაქმებულის შემოსავლის 7%-ს. ღია საპენსიო ფონდებისაგან განსხვავებით, ნებაყოფლობითი პროფესიული საპენსიო სისტემა სარგებლობს ინვესტირების უფლებით. ამასთან, რეგულაციებში კერძო საპენსიო ფონდების მიერ ეკონომიკაში განხორციელებული ინვესტიციები მკაცრად კონტროლდება სახელმწიფოს მიერ,

ზემოაღნიშნულიდან ცხადია, რომ განვითარებულ ევროპულ ქვეყნებში საპენსიო რეფორმებმა გაამართლა და სასურველი შედეგები მოიტანა. მაგრამ არც ერთი ევროპული ქვეყნის საპენსიო მოდელის უცვლელად გადმოტანა და ქართულ რეალობაზე მორგება არ მიგვაჩნია მიზანშეწონილად, ჩვენ უნდა გავითვალისწინოთ მხოლოდ ჩვენი ქვეყნის საჭიროებები.

2. დაგროვებითი საპენსიო სისტემის მართვის თავისებურებები საქართველოში. საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგიაში - „საქართველო 2020“, აღნიშნულია: „იმის გათვალისწინებით, რომ პენსიონერთა რაოდენობა მზარდია, გაეროს მონაცემებით, პენსიონერთა რაოდენობა 2050 წლისათვის საქართველოს მოსახლეობის 25% იქნება, ადგილი ექნება სოციალური დანახარჯების მუდმივ ზრდას. აქედან გამომდინარე, აუცილებელია ეტაპობრივად დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე გადასვლა. ეს თავის მხრივ, ხელს შეუწყობს საბაზისო პენსიის არამდგრადი ზრდისგან გამოწვეული წნეხის შემსუბუქებას. ასევე მნიშვნელოვანია საბაზისო პენსიის ინფლაციასთან მიზნის პრინციპის შემოღება და პენსიის ზრდის ორიენტირება ყველაზე ღარიბ პენსიონერებზე, რაც დაიცავს პენსიის მსყიდველობით უნარიანობას და მოლოდინებს მისაღებ დონეზე შეინარჩუნებს“ [3].

საპენსიო რეფორმის როგორც დაგეგმვის, ისე განხორციელების ეტაპებზე განსხვავებული მოსაზრებები არსებობს ისეთ საკითხებზე, როგორიცაა: საპენსიო დანაზოგების დაგროვება ნებაყოფლობითი უნდა იყოს თუ სავალდებულო? რომელი სადაზღვევო ფონდი უნდა იყოს შექმნილი: სახელმწიფო, თუ კერძო? საპენსიო შენატანების წარმოქმნა ხელს ხომ არ შეუშლის ბიზნესის განვითარებას, ან პრობლემებს ხომ არ წარმოქმნის ფინანსური ანგარიშგებისას შესაბამის უწყებებთან?

დაგროვებითი პენსიის შესახებ“ საქართველოს კანონის მიხედვით, საპენსიო სისტემის მართვასა და ადმინისტრირებას ანხორციელებს „საპენსიო სააგენტო“. მისი სტრუქტურა, უფლებამოსილება, საქმიანობის წესი და სხვა ორგანიზაციული საკითხები განისაზღვრება საპენსიო სააგენტოს დებულებით, რომელსაც ამტკიცებს საქართველოს მთავრობა. „საპენსიო სააგენტოს“ მართვის უმაღლესი ორგანოა სამეთვალყურეო საბჭო, რომლის შემადგენლობა განსაზღვრულია საქართველოს მთავრობის 3 წევრითა და საინვესტიციო საბჭოს თავჯდომარით. სამეთვალყურეო საბჭო კონკურსის წესით ნიშნავს სააგენტოს დირექტორს, რომელიც პასუხისმგებელია სააგენტოს ადმინისტრაციული საქმიანობის განხორციელებაზე, ბიუჯეტის დაგეგმვასა და მესამე მხარეებთან ურთიერთობაზე. საპენსიო სააგენტოს საქმიანობის ზედამხედველობას, გარდა საინვესტიციო საქმიანობისა, ანხორციელებს სამეთვალყურეო საბჭო.

საპენსიო აქტივების ინვესტირების მიზნით სააგენტოში იქმნება საინვესტიციო საბჭო, რომელიც განსაზღვრავს საინვესტიციო პოლიტიკას. იგი შედგება 5 წევრისგან. საინვესტიციო საბჭო პასუხისმგებელია როგორც საინვესტიციო სამსახურის საქმიანობაზე, ასევე აქტივების მმართველი კომპანიების საქმიანობის მონიტორინგზე, რომელიც გულისხმობს „დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შესახებ“ საქართველოს კანონის მოთხოვნათა დაცვას საპენსიო აქტივების მართვასთან დაკავშირებით.

საპენსიო სააგენტო ექვემდებარება ზედამხედველობას. სააგენტოს საქმიანობის ზედამხედველობას, საინვესტიციო საქმიანობის გარდა, ანხორციელებს სამეთვალყურეო საბჭო. საპენსიო სააგენტოს საინვესტიციო საქმიანობის ზედამხედველობას ანხორციელებს საქართველოს ეროვნული ბანკი.

საქართველოს საპენსიო სქემის განხორციელებასა და ადმინისტრირებაზე პასუხისმგებელია სსიპ „საპენსიო სააგენტო“, ხოლო საპენსიო აქტივების ინვესტირებაზე პასუხისმგებელია საინვესტიციო საბჭო, რომლის გადაწყვეტილებითაც საპენსიო აქტივები სხვადასხვა დონის რისკიანობის ფინანსურ აქტივებში უნდა განთავსდეს.

3. საზოგადოების დამოკიდებულება ახალ საპენსიო სისტემასთან დაკავშირებით. ამ მართულებით მნიშვნელოვანია ჩვენს მიერ ჩატარებული ანალიზი, რომელიც ეხება დაგროვებითი საპენსიო სისტემის რეფორმის მიმართ მოსახლეობის დამოკიდებულების შეფასებას.

ჩატარდა რაოდენობრივი კვლევა, გამოიკითხა 200 აპლიკანტი. გამოიკითხვა ჩატარდა შემთხვევითი შერჩევის პრინციპით. კითხვარი შედგებოდა 12 კითხვისაგან, აქედან 3 კითხვის გარდა, ყველა იყო დახურული. პასუხები იყო საკმაოდ მნიშვნელოვანი ახალი საპენსიო სისტემის შესახებ. კვლევა მოიცავდა კითხვებს საზოგადოების ინფორმირებულობაზე, რესპოდენტთა შეფასებებს სისტემის სამართლიანობასა და გამართულობაზე, პერსონალურ კითხვებს, ასევე რესპოდენტების რეკომენდაციებს და წინადადებებს ახალ საპენსიო სისტემასთან დაკავშირებით.

კვლევამ გვიჩვენა, რომ საკმაოდ დაბალია საზოგადოების ინფორმირების დონე. კერძოდ, გამოკითხულ რესპოდენტთა მხოლოდ 24% იყო სრულად ინფორმირებული ახალი საპენსიო სისტემის შესახებ, 56%-ს ნაწილობრივ ჰქონდათ ინფორმაცია, ხოლო 20% საერთოდ არ ფლობდა ინფორმაციას რეფორმის შესახებ. ამასთან, ახალი საპენსიო სისტემის შესახებ ინფორმაცია მარტივად მხოლოდ საზოგადოების 15%-მა მიიღო, დანარჩენი 85%-სთვის ინფორმაციის მოპოვების პროცესი არც ისეთ მარტივი აღმოჩნდა. განისაზღვრა ინფორმაციის მოძიების რამდენიმე წყარო: საპენსიო სააგენტო, მედია საშუალებები, ახლობელი ადამიანები და ინფორმაციის სხვა არხები, საიდანაც მიღებული ინფორმაცია პროცენტულად შემდეგნაირად განაწილდა: საპენსიო

სააგენტო-13%, მედია საშუალებები- 38%, ახლობელი ადამიანები-27%, ინფორმაციის მოპოვების სხვა არხები-22%. ცხადია, რომ საზოგადოება არ ფლობს საჭირო ინფორმაციას და სათანადოდ ვერ აანალიზებს იმას, თუ რა შეიძლება შეცვალოს ახალმა სისტემამ უკეთესობისაკენ.

ახალი საპენსიო სისტემა სამართლიანად რესპონდენტთა მხოლოდ 15% - მა მიიჩნია, დანარჩენი 85% - თვის სისტემა სამართლიანი არ არის. ამასთან, გამოკითხულთა 92% თვლის, რომ საქართველოს მოქალაქეები საპენსიო სისტემაში ნებაყოფლობით უნდა მონაწილეობდნენ. რესპონდენტთა 8%-ს მიაჩნია, რომ საპენსიო სისტემაში სავალდებულო მონაწილეობის მოდელი სწორია.

საზოგადოება სრულიად არ არის მზად საპენსიო სისტემაში მონაწილეობისათვის გამოკითხულთა მხოლოდ 4% - ისთვის, ნაწილობრივ მზად მიაჩნია 41% - ს, ხოლო 55% თვლის, რომ ამ ეტაპზე საზოგადოება არ არის მზად სისტემაში მონაწილეობისათვის.

რაც შეეხება საზოგადოების მხრიდან ნდობის ფაქტორს, ეს საკმაოდ პრობლემატური საკითხია. კვლავ მაღალია მოსახლეობის უნდობლობის ხარისხი. გამოკითხულთა აბსოლუტური უმრავლესობა თვლის, რომ საპენსიო სისტემაში ჩართვა უნდა იყოს ნებაყოფლობითი. რესპონდენტთა მხოლოდ 21% ჩაერთვებოდა სისტემაში ნებაყოფლობით, დანარჩენი 79% კი სისტემაში ჩართვისგან თავს შეიკავებდა.

ის რესპონდენტები, რომლებიც სისტემაში ნებაყოფლობით მონაწილეობაზე თანახმანი არიან, თავის გადაწყვეტილებას იმით ამყარებენ, რომ ისინი საკუთარი მომავლის დაგეგმვასა და უკეთესი სიბერის უზრუნველყოფის პროცესში მონაწილეობენ. ხოლო ისინი, რომლებიც სისტემაში მონაწილეობაზე უარს აცხადებენ, თავიანთი ნაგატიური დამოკიდებულების რამდენიმე მიზეზზე საუბრობენ: 64% არ ენდობა ხელისუფლებას, სისტემას გაუმართავად და დასახვეწად მიიჩნევს 20,9%, მომავალს უიმედოდ უყურებს 9,3%, ხოლო სხვა მიზეზს ასახელებს 5,8%.

გამოკითხულთა უმეტესმა ნაწილმა აღნიშნა, რომ დაგროვებით საპენსიო მოდელთან დაკავშირებით საზოგადოებაში პოზიტიური დამოკიდებულების ჩამოყალიბებისთვის საჭიროა მეტი კომუნიკაცია საზოგადოებასთან, უფრო მეტად ინფორმირება და ახსნა იმისა, თუ როგორ მუშაობს დაგროვებითი საპენსიო სისტემა და რაში მდგომარეობს მისი უპირატესობა აქამდე არსებულ სისტემასთან შედარებით.

დასკვნები და რეკომენდაციები. დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შესწავლამ და მართვის პროცესის გაანალიზებამ გვიჩვენა, რომ:

საქართველოში არსებული სოციალური საპენსიო სისტემიდან დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე გადასვლა გამოიწვევს ბიუჯეტიდან პენსიების ტვირთის გადანაწილებას დასაქმებულებზე და გადასახადის გადამხდელებს მომავალში გაცილებით მძიმედ დააწევბათ პენსიების ტვირთი;

საეჭვოდ მიგვაჩნია საქართველოში დღეს არსებული ეკონომიკური ზრდის დაბალი ტემპების, გაზრდილი უმუშევრობისა და დაბალი ხელფასების პირობებში, საპენსიო ფონდში გადარიცხული 2%-დან „ღირსეული პენსიის“ მიღება მომავალში;

საპენსიო სისტემის ეფექტიანობა მწირია, პენსიის ზრდასთან ერთად (ნომინალურ მაჩვენებლებში) მნიშვნელოვნად იზრდება სამომხმარებლო კალათის ნომინალური ღირებულება;

განვითარებულ ევროპულ ქვეყნებში საპენსიო რეფორმებმა გაამართლა და სასურველი შედეგები მოიტანა. თუმცა, არც ერთი ევროპული ქვეყნის საპენსიო მოდელის უცვლელად გადმოტანა ქართულ რეალობაში არ მიგვაჩნია მიზანშეწონილად;

საქართველოს მთავრობამ, კერძო საპენსიო ფონდების მიერ განხორციელებულ ინვესტიციებზე ისეთივე მკაცრი კონტროლი უნდა დააწესოს, როგორც ამას პოლონეთის მთავრობა ანხორციელებს;

საპენსიო რეფორმასთან დაკავშირებულ საკითხებზე ძალიან დაბალია საზოგადოების ინფორმირების დონე, საკმაოდ მაღალია მოსახლეობის უნდობლობა ხელისუფლების მიმართ - გამოკითხულთა 85% ახალ საპენსიო სისტემას უსამართლოდ მიიჩნევს;

მიგვაჩნია, რომ დაგროვებითი საპენსიო რეფორმა საქართველოში აუცილებლად უნდა განხორციელდეს, მაგრამ ხელისუფლებას უფრო მეტი კომუნიკაცია უნდა ჰქონდეს საზოგადოებასთან რეფორმის აუცილებლობისა და მისი დადებითი მხარეების შესახებ.

ლიტერატურა

1. საქართველოს კანონი დაგროვებითი პენსიის შესახებ,
2. <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/4280127?publication=0>
3. საპენსიო სისტემის რეფორმის მიმდინარეობის ანალიზი, IDFI,
4. <https://idfi.ge/ge/analysis-of-pension-system-reform>
5. საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების სტრატეგია საქართველო 2020; http://www.economy.ge/uploads/ecopolitic/2020/saqartvelo_2020.pdf
6. დევედარიანი დ., საპენსიო სისტემათა მსოფლიო მოდელები საქართველოს კონტექსტში, <https://idfi.ge/ge/world-models-pension-schemes-georgia>
7. Pension System In Poland, <https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/poland/81>
8. Pension System In Germany, <https://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/germany>
9. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ოფიციალური ვებ-გვერდი,
10. <https://www.geostat.ge/ka>
11. David Amaglobeli, Hua Chai, Era Dabla-Norris, Kamil Dybczak, Mauricio Soto, and Alexander F. Tieman; The Future of Saving: The Role of Pension System Design in an Aging World; IMF staff discussion note, January, 2019
12. Werner Eichhorst, Connie Nielsen, Maarten Gerard, Gerhard Rünstler, Michael J. Kendzia, Thomas Url, Christine Mayrhuber; Pension Systems in the EU – Contingent Liabilities and Assets in the Public and Private Sector, IZA Research Report No. 42, European Parliament, December, 2011, http://ftp.iza.org/report_pdfs/iza_report_42.pdf
13. European Union pension systems: Adequate and sustainable? Briefing, European Parliament, November, 2015
14. http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/571327/EPRS_BRI%282015%29571327_EN.pdf
15. Reforming the German Public Pension System, Axel H. Borsch-Supan and Christina B. Wilke, December, 2005
16. https://www.rand.org/content/dam/rand/www/external/labor/aging/rsi/rsi_papers/2006_axel1.pdf

DEFINED CONTRIBUTION PENSION SYSTEM AND MANAGEMENT CHALLENGES IN GEORGIA

Narmania Davit

professor, Doctor of Economics

Head of the Department of Management and Administration

Chokheli Eka

Associated professor, Doctor of Economics

Keshelashvili Giuli

Associated professor, Doctor of Economics

Kharkheli Manana

Associated professor, Doctor of Economics

Sardlishvili Nino

Doctoral student

Topuria Beka

Doctoral student

Iluridze Gvanca

Master student

Ivane Javakhishvili Tbilisi State University

Summary

The work provides discussion of the defined contribution pension reform process. In particular, it studies the process of modification of the existing social pension system and formation of the defined contribution pension system, as well as the European experience of pension systems reformation and expected risks of defined contribution pension system. It analyses the process of defined contribution pension system management and public attitude towards these processes.

Keywords: *pension reform, Pension Agency, assets management, management process, monitoring.*