

5. Жак Ришар. Аудит и анализ хозяйственной деятельности предприятия (перевод с француз. под ред. Л. П. Белых), Москва, «Аудит» 1997 г.
6. И. Колбасов. Журнал «Аудит»; №10., 2008 г.
7. <http://rs.ge/>
8. <http://www.sao.ge/>
9. <https://matsne.gov.ge/>

## სოციალური საპენსიო და კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემების შესახებ

### About the social pension and private accumulative pension systems

**ვაჟა ჯაშიაშვილი** - მაგისტრანტი

საქართველოს ეროვნული უნივერსიტეტი

**ტარიელ (ტატო) ჯოხაძე**

საქართველოს ეროვნული უნივერსიტეტი (სეუ)

**Vaja Jashiasvili** - Master's student,

Georgian National University

**Tariel (Tato) Jokhadze,**

Georgian National University (SEU)

**რეზიუმე:** საპენსიო პოლიტიკის შემუშავება მსოფლიოს ბევრ ქვეყანაში მიმდინარე დებატების ფუნდამენტურ კომპონენტს წარმოადგენს. არაერთი განვითარებული თუ განვითარებადი ქვეყანა ჯერ კიდევ საპენსიო სისტემების მოდიფიცირების პროცესშია, რომლის მიზანია ადეკვატური საპენსიო შემოსავლის უზრუნველყოფა, საპენსიო ხარჯების ფისკალური მდგრადობა და მოსახლეობის დემოგრაფიული ცვლილებების მიმართ უფრო ეფექტიანი რეაგირება. სწორედ ამ ფონზე, საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროში, შეიქმნა საპენსიო რეფორმის სამსახური, რომელმაც შეიმუშავა საპენსიო რეფორმის სტრატეგია რაც ითვალისწინებს სოციალური პენსიის ზრდის მექანიზმის შემუშავებას (ინდექსაციას) და დამატებითი საპენსიო სისტემის კომპონენტის - კერძო დაგროვებითი საპენსიო მოდელის დანერგვას. რეფორმის ძირითადი ამოცანებია სოციალური პენსიის მსყიდველუნარიანობის შენარჩუნება და გაუმჯობესება.

**საკვანძო სიტყვები:** საპენსიო ფონდი, საპენსიო სისტემა, საპენსიო რეფორმა, დაგროვებითი პენსია

**Abstract:** Pension policy development is fundamental to ongoing debate in many parts of the world. Many developed and developing countries are still in the process of modifying their pension systems to ensure adequate retirement income, financial sustainability of retirement spending, and a more effective response to demographic population changes. Against this background, the Ministry of Economy and Sustainable Development of Georgia created the Pension Reform Service, which developed a strategy for pension reform, which provides for the development (indexation) of a mechanism for increasing social pensions and the introduction of an additional component of the pension system - a private funded pension model. The main goals of the reform are to maintain and increase the purchasing power of the social pension.

**Keywords:** Pension Fund, Pension System, Pension Reform, Accumulative Pension

**შესავალი:** საპენსიო შემოსავლის თანაფარდობის ზრდა ხელფასთან მიმართებაში; და სოციალური საპენსიო მოდელის ფინანსური მდგრადობის უზრუნველყოფა. საპენსიო რეფორმის საჭიროება გამომდინარეობს შემდგომი გარემოებებიდან: ბოლო ორი ათწლეულის განმავლობაში მნიშვნელოვნად შეიცვალა საქართველოს დემოგრაფიული შემადგენლობა. შობადობის შემცირებისა და მიგრაციის ფონზე მნიშვნელოვნად შემცირდა შრომისუნარიანი მოსახლეობის რაოდენობა. ამავდროულად, გაიზარდა პენსიონერთა რიცხვი და მოიმატა საპენსიო ასაკის ხანგრძლივობამ, რაც იმას ნიშნავს, რომ შემცირებადმა სამუშაო ასაკის მოსახლეობამ, რომელიც სულ უფრო მცირდება, უნდა იტვირთოს მზარდი პენსიონერთა სოციალური უზრუნველყოფა. პროგნოზის მიხედვით, მოცემული ტენდენცია მომდევნო ათწლეულების განმავლობაშიც გაგრძელდება, რაც კიდევ უფრო გააუარესებს არსებულ მდგომარეობას. არსებული სოციალური საპენსიო სქემა წარმოადგენს სიღარიბესთან ბრძოლის მნიშვნელოვან ინსტრუმენტს, თუმცა ამ მიზნის მისაღწევად გასათვალისწინებელია ქვეყანაში მიმდინარე ინფლაცია. დღეისათვის საქართველოში მოქმედი სოციალური საპენსიო სისტემა ხელმისაწვდომია ყველა მოქალაქისთვის, სამუშაო სტაჟისა და შენატანების ისტორიის მიუხედავად. ამგვარი მიდგომა უზრუნველყოფს პენსიონერთა დიდი ნაწილის სიღარიბისგან დაცვას, რადგან -160 ლარის ოდენობის სოციალური პენსია მიახლოებულია საარსებო მინიმუმთან. საჭიროა პენსიის ინდექსაციის მექანიზმის შემუშავება, რათა მოხდეს პენსიონერთა მსყიდველუნარიანობის შენარჩუნება და რიგ შემთხვევებში, ეტაპობრივი ზრდა.

**ძირითადი ტექსტი:** დღესდღეობით საპენსიო ხარჯები მნიშვნელოვნად გაიზარდა. 2006 წელს ასაკით პენსიონერთა ხარჯი შეადგენდა 268 მილიონ ლარს, ანუ მთლიანი შიდა პროდუქტის 1.95%, ხოლო 2015 წელს აღნიშნულმა ხარჯმა 1.3 მილიარდ ლარს მიაღწია, რაც მშპ-ს 4.25%-ის ტოლფასია. პროგნოზის მიხედვით, საპენსიო ხარჯების ზრდის ტენდენცია გაგრძელდება, რადგან იზრდება პენსიონერთა რაოდენობა, რაც, შესაბამისად, დააწევბა სახელმწიფო ბიუჯეტს და საპენსიო ხარჯებმა შესაძლოა მშპ-ს 10%-იან ზღვარს მიაღწიოს 2060 წლისთვის.

იმისათვის, რომ სამუშაო ასაკში მყოფმა მოსახლეობამ მიიღოს ადეკვატური საპენსიო შემოსავალი, რომელიც პირდაპირპროპორციული იქნება მოქალაქის მიერ გამომუშავებული ხელფასისა, საჭიროა დამატებითი დანაზოგების მექანიზმების შემუშავება. კერძო საპენსიო დანაზოგების სისტემის დანერგვა აუცილებელია გრძელვადიან პერსპექტივაში უფრო მაღალი ჩანაცვლების კოეფიციენტის მისაღწევად. სისტემა აგრეთვე უზრუნველყოფს სამართლიანობის პრინციპის დანერგვას, რომლის თანახმადაც დაგროვებითი პენსია ინდივიდუალურად განისაზღვრება

პიროვნების მიერ წლების განმავლობაში მიღებული შემოსავლისა და ფონდში განხორციელებული შენატანების მიხედვით. გრძელვადიანი საპენსიო დანაზოგების დანერგვა ხელს შეუწყობს ეკონომიკურ ზრდას, კაპიტალის ბაზრის განვითარების მეშვეობით. ადგილობრივი კაპიტალის ბაზარზე, ინსტიტუციური მონაწილეების ნაკლებობა, მნიშვნელოვან პრობლემას უქმნის კომპანიებს, რომლებიც დაფინანსების ალტერნატიულ წყაროებს ეძებენ. წინასწარი ანალიზი გვიჩვენებს, რომ საპენსიო რეფორმა ხელს შეუწყობს ადგილობრივი კაპიტალის ბაზრის განვითარებას, რაც განაპირობებს კერძო საპენსიო დანაზოგის ადგილობრივ ეკონომიკაში ინვესტირებას.

მთავრობის მიერ კერძო საპენსიო სისტემის დანერგვა წარმოადგენს ყველაზე ოპტიმალურ გადაწყვეტილებას, გრძელვადიანი საპენსიო უზრუნველყოფის გაუმჯობესების კუთხით. არსებული სისტემის ანალიზი ცხადყოფს, რომ ჩანაცვლების კოეფიციენტი ვერ გაუმჯობესდება მხოლოდ მთავრობის დაფინანსებით. სოციალური პენსიისა და საშუალო ხელფასის თანაფარდობა შეადგენს 18%-ს, რომელიც მოკრძალებული მაჩვენებელია საერთაშორისო სტანდარტის მიხედვით; თუმცა, ეს ერთადერთი მექანიზმია, რომელიც საშუალებას იძლევა საპენსიო ასაკში მყოფი მოსახლეობის დიდი ნაწილი დაიცვას სიღარიბისგან. საერთაშორისო პრაქტიკის ანალიზის თანახმად, არასწორია მოლოდინი, რომ სოციალურ საპენსიო სისტემას მაღალი ჩანაცვლების კოეფიციენტი ჰქონდეს; ჩანაცვლების კოეფიციენტის გაუმჯობესებისათვის საჭიროა ისეთი დამატებითი მექანიზმების დანერგვა, როგორიცაა კერძო საპენსიო დანაზოგები.

კერძო საპენსიო სისტემის დანერგვა შესაძლებელს გახდის, სოციალური საპენსიო სისტემა ეტაპობრივად იქცეს სიღარიბის დამლევის ინსტრუმენტად. არსებული სისტემა საშუალებას იძლევა, საპენსიო ასაკში მყოფი მოქალაქეები დაიცვას სიღარიბისაგან, თუმცა ამ მიზნის მისაღწევად აუცილებლობას არ წარმოადგენს მაღალი ჩანაცვლების კოეფიციენტი. ამგვარად, კერძო საპენსიო სისტემა, შესაძლებელს გახდის სოციალური პენსია მიზანმიმართული იყოს საპენსიო ასაკში სიღარიბის დასაძლევად და არა მაღალი ჩანაცვლების კოეფიციენტის უზრუნველსაყოფად.

კერძო საპენსიო სისტემა დაეფუძნება „განსაზღვრული შენატანების“ პრინციპს. ამ პრინციპის მიხედვით, კერძო პენსიის ოდენობა დაეფუძნება საპენსიო ფონდში განხორციელებულ შენატანებს, ფონდის ამონაგებსა და მუშაობის ხანგრძლივობას (რაც უფრო ხანგრძლივი ვადით ინვესტირდება პორტფელი, მით უფრო მაღალ ფინანსური შედეგი დადგება). შენატანების ოდენობა განაწილდება დამსაქმებელს, დასაქმებულსა და მთავრობას შორის. შემოთავაზებული კერძო საპენსიო სისტემა გავრცელდება ფორმალურ სექტორში დასაქმებული პირების მიმართ შემდეგი პრინციპით 2%+2%+2%.

სისტემის სამი მონაწილე მხარე - მთავრობა, დამსაქმებელი და დასაქმებული ყოველთვიურად ახორციელებს 2%-იან შენატანს დასაქმებულის პერსონალურ საპენსიო ანგარიშზე, რაც საბოლოო ჯამში უტოლდება 6%. საპენსიო ანგარიში გაიზრდება შენატანებისა და ფონდის მოგების მიხედვით. უნდა აღინიშნოს, რომ კონტრიბუციის კოეფიციენტს განსაკუთრებული მნიშვნელობა აქვს გრძელვადიანი დაგროვების შემთხვევაში. ამრიგად, წახალისებული უნდა იქნას 6%-ის ზევით, დამატებითი, ნებაყოფლობითი შენატანი.

საქართველოში არსებული საპენსიო სისტემა და განვითარების ეტაპებზე საუბარისას აუცილებლად უნდა ავღნიშნოთ სისტემაზე ზემოქმედი ფაქტორებიც. ბოლო ორი ათწლეულის განმავლობაში საქართველოს საპენსიო სისტემამ რეფორმირების რამდენიმე ეტაპი გაიარა, რომელთაგან ყველაზე მნიშვნელოვანი იყო 1995 წელს სოციალური საპენსიო სისტემის შემოღება. დასაწყისში პენსიის რაოდენობა განისაზღვრებოდა მოცემული წლისათვის სახელმწიფო საპენსიო ფონდის შემოსავლების მოცულობით, რომელიც იყოფოდა პენსიონერთა რაოდენობაზე. იმ პერიოდში იგეგმებოდა საპენსიო სისტემის მოდიფიკაცია, თუმცა 1990-იანი წლების ბოლოს არსებულმა ეკონომიკურმა კრიზისმა და არასტაბილურმა ფისკალურმა გარემომ ხელი შეუშალა რეფორმების დამტკიცებას და განხორციელებას. საპენსიო სისტემის რეფორმირების მომდევნო ტალღა დაიწყო 2004 წელს. ყველაზე მნიშვნელოვანი ცვლილებები განხორციელდა სახელმწიფო სოციალური პროგრამების დაფინანსების კუთხით, რომელიც პენსიებსაც მოიცავდა. 2004 წლამდე სახელმწიფო პენსია ფინანსდებოდა სოციალური უზრუნველყოფის ერთიანი სახელმწიფო ფონდის მიერ, რომლის საშემოსავლო რესურსი ემყარებოდა დამქირავებლისა და დაქირავებულის საგადახადო შენატანებს. 2004 წლიდან მოყოლებული სოციალური პროგრამები ფინანსდება საერთო საბიუჯეტო შემოსავლიდან. მას შემდეგ, რაც სოციალური უზრუნველყოფის ერთიანმა სახელმწიფო ფონდმა დაკარგა თავისი ძირითადი ფუნქცია - ინდივიდუალური სოციალური გადასახადის შეგროვება და ადმინისტრირება - განხორციელდა მისი რეორგანიზაცია და ჩამოყალიბდა ორი ახალი სტრუქტურა: 1. დასაქმებისა და სოციალური უზრუნველყოფის სახელმწიფო სააგენტო და 2. ჯანდაცვისა და სოციალური პროგრამების სააგენტო. 2010 წლის ბოლოსთვის ეს ორივე სააგენტო გაერთიანდა და ჩამოყალიბდა სოციალური მომსახურების სააგენტო. დღეს სახელმწიფო პენსიის გამოყოფის პასუხისმგებლობა სწორედ ამ სააგენტოს აკისრია და იგი შრომის, ჯანდაცვისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს ერთეულია. 2007 წლიდან 2012 წლის აგვისტომდე, პენსიის ოდენობა მოიცავდა სტანდარტულ პენსიას და დანამატს სამუშაო სტაჟის მიხედვით. აღნიშნული დანამატი

განისაზღვრებოდა სამუშაო სტაჟის მიხედვით, რომელიც პროპორციულად ემატებოდა პენსიას. იმ ადამიანებისათვის, რომელთაც ნამუშევარი ჰქონდათ 25 ან მეტი წელი, დანამატი შეადგენდა თვეში 10 ლარს და, ის იყო მაქსიმალური დანამატი. (5 წლამდე დანამატი შეადგენდა 2 ლარს; 5-15 წლამდე - 4 ლარს და 15-25 წლამდე - 7ლარს). 2012 წლის აგვისტოსთვის, როდესაც დანამატი გაერთიანდა ძირითად საპენსიო თანხაში, პენსიის მიმღებთა 87% ასევე იღებდა დანამატს ნამსახურები წლების მიხედვით. ამ რაოდენობის ნახევარზე მეტი კი იღებდა მაქსიმალურ ოდენობას. ცხრილი 1-ში წარმოდგენილია პენსიებთან დაკავშირებული ძირითადი ინდიკატორები (კოეფიციენტები) 2008 წელს ხელფასიდან დაქვითული სოციალური გადასახადი გაერთიანდა საშემოსავლო გადასახადის სტრუქტურაში. ყოვლისმომცველი საგადასახადო რეფორმის შედეგად, საშემოსავლო გადასახადი გახდა სახელმწიფო ბიუჯეტის ნაწილი, ხოლო საპენსიო ვალდებულებების დაფარვა დაეკისრა ერთიან სახელმწიფო ბიუჯეტს. კიდევ ერთი ცვლილება, რომელიც 2012 წლის აგვისტოს ბოლოს განხორციელდა პენსიის ოდენობას უკავშირდება. ცვლილება ყველა ასაკის პენსიონერს შეეხო. პენსიონერებს შეუწყდათ ნამსახურები წლების მიხედვით დანამატის მიღება და ნაცვლად ამისა გაიზარდა და ფიქსირებული გახდა პენსია, რაც მოიცავდა 67 წელს გადაცილებული მოსახლეობის ყოველთვიური პენსიის 125 ლარამდე ზრდას, ხოლო დანარჩენი ასაკისათვის - 110 ლარამდე. 2013 წლის აპრილში რაციონალიზაციის შედეგად თითოეული პენსიონერისათვის ძირითადი პენსია 125 ლარი გახდა. 2013 წლის სექტემბრიდან სოციალური პენსიის ოდენობა ყველა ბენეფიციარისათვის თვეში 150 ლარამდე გაიზარდა. შემდგომში პენსია კვლავ გაიზარდა და 2015 წლის სექტემბერში 160 ლარს მიაღწია. 2012 წელს რეკლასიფიკაციის შედეგად შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე (შშმ) პირთა და მარჩენალდაკარგულთა პენსიას ეწოდა სოციალური დახმარება. საპენსიო ხარჯები შედგება ოთხი ძირითადი კატეგორიისგან. 2015 წლის სოციალური ხარჯების მიხედვით, ყველაზე დიდი კატეგორიაა ასაკით პენსიონერები (1,303 მილიონი ლარი), შემდეგ მოდის შშმ პირთა სოციალური დახმარება (167 მილიონი ლარი), სახელმწიფო კომპენსაციის მიმღებთა კატეგორია (95 მილიონი ლარი) და მარჩენალ დაკარგული ოჯახის წევრების დახმარება (31 მილიონი ლარი). არსებობს მეხუთე კატეგორია: სხვადასხვა - რომელშიც აერთიანებს სამხედრო ოპერაციების დროს დაღუპულთა ოჯახის წევრებს, პოლიტიკური რეპრესიების მსხვერპლნი და ა.შ.

**დასკვნა:** კერძო დაგროვებითი სისტემის არსებობა შესაძლებელს გახდის უკეთ განისაზღვროს სოციალური პენსიის ფუნდამენტური პრინციპი, რაც გულისხმობს საპენსიო ასაკში მყოფი მოსახლეობის სიღარიბისგან დაცვას. აღნიშნული მიზნის მისაღწევად მნიშვნელოვანია, სოციალური პენსია არ