

**საქართველოს საპენსიო რეფორმის ალტერნატიული ხედვა:
სოლიდარობა, მდგრადობა და მაღალი სარგებლიანობა**

**The alternative vision of pension reform of Georgia: solidarity,
sustainability and high benefit**

2018

UDC (უკ)

კვლევის ხელმძღვანელები

ისოებ არჩვაძე - ეკონომიკის მეცნიერებათა დოქტორი

ბექა ნაცვლიშვილი -

ასისტენტები

თორნიკე ჩივაძე

ნინო შანიძე

The authors of the research

Ioseb Archvadze - Doctor of Economic Sciences

Beka Natsvlishvili –

Assistants

Tornike Chivadze

Nino Shanidze

© Friedrich-Ebert-Stiftung, 2018

პუბლიკაცია მომზადდა „საზოგადოების კვლევის ცენტრის“ მიერ ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით.

პუბლიკაციაში წარმოდგენილია ავტორთა პირადი მოსაზრებები.

დაუშვებელია ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მიერ გამოცემული მასალების კომერციული მიზნით გამოყენება ფონდის თანხმობის გარეშე.

Project supported by the Friedrich-Ebert-Stiftung. The views expressed in this publication belong to the experts. Commercial use of all media published by the FES is not permitted without the written consent of the Friedrich-Ebert-Stiftung.

ISBN

წინამდებარე პუბლიკაცია მომზადდა „საზოგადოების კვლევის ცენტრის“ პროექტ „საქართველოს საპენსიო რეფორმის ალტერნატიული ხედვა“ ფარგლებში, რომელიც განხორციელდა ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით.

This publication was created by the „Centre For Social Studies” in the framework of the project „The alternative vision of the pension reform of Georgia“ which was implemented with the support of the Friedrich Ebert Foundation.

შესავალი
ტერმინთა განმარტება
მთავრობის მიერ შემოთავაზებული საპენსიო რეფორმის ძირითადი ხარვეზები
ალტერნატიული საპენსიო სქემა
საბაზისო პენსიის რეფორმა
„თაობათა შორის სოლიდარობის“ II სვეტი სვეტი
განსაზღვრული სარგებლის ფორმულა
სპეციალური ჯგუფები
მესამე სვეტი
ფისკალური ანგარიში
საპენსიო ფონდში აკუმულირებული თანხების მართვა
საპენსიო რეფორმის დამატებითი გამწვევები
შეჯამება

შესავალი

საქართველოში 25 წლიანი დამოუკიდებლობის ისტორიის მანძილზე ვერ მოხერხდა სრულყოფილი საპენსიო სისტემის ჩამოყალიბება. დღეის მოცემულობით, საქართველო არის ქვეყანა, სადაც მოქმედებს მხოლოდ და მხოლოდ სახელმწიფო საბაზისო პენსია, რომლის ფიქსირებული ოდენობაც მიზერულია და ვერ პასუხობს ხანდაზმულთა წინაშე არსებულ სოციალურ და ეკონომიკურ საჭიროებებს.

ხანდაზმულობის პენსია საერთოა კერძო თუ საჯარო სექტორში მომუშავეთათვის (გამონაკლისების გარდა), თვითდასაქმებულებისთვის და უმუშევრებისთვის, ხოლო პენსიის მისაღებად საჭიროა ერთადერთი კრიტერიუმის - საპენსიო ასაკის დაკმაყოფილება (65 წელი კაცებისთვის, 60 წელი ქალებისთვის). სახელმწიფო პენსია არ ითვალისწინებს სტაჟს, დამსახურებას, დასაქმების ტიპს, ეკონომიკურად აქტიური ასაკის დროს მიღებულ შემოსავლებს, აქედან გამომდინარე, საქართველოში დღეს ასაკოვანთა პენსიას უფრო სოციალური დახმარების ხასიათი აქვს, მაშინ როცა ხანდაზმულობის პენსიის მიზანი ასაკოვანი მოსახლეობისთვის მეტ-ნაკლებად მაღალი ცხოვრების სტანდარტის უზრუნველყოფა უნდა იყოს. დღეს 180 ლარით განსაზღვრული პენსია ქვეყანაში დასაქმებულთა საშუალო ხელფასის 17%-ს შეადგენს (2017), რაც ძალიან დაბალი მაჩვენებელია, რეგიონის მასშტაბითაც კი. ამასთან, დღევანდელი პენსია რამდენიმე ლარით აჭარბებს ქვეყანაში არსებულ საარსებო მინიმუმს, რაც, ასევე, ცხადია, რომ არაადექვატურად პასუხობს პენსიონერთა წინაშე არსებულ რეალურ საარსებო საჭიროებებს. დღევანდელი პენსია ასევე არ ითვალისწინებს მნიშვნელოვან ფაქტორებს, კერძოდ, ინფლაციას - პენსიის მსყიდველუნარიანობა წლიდან - წლამდე იკლებს ინფლაციის გავლენით.

სახელმწიფო საბაზისო პენსიის დაფინანსების წყაროს საერთო საბიუჯეტო შემოსავლები წარმოადგენს, წარსულში პენსიების მატება არ ეფუძნებოდა რაიმე ლოგიკას და მხოლოდ და მხოლოდ წინა საარჩევნო დაპირებების შედეგი იყო. შესაბამისად პრობლემაა ისიც, რომ საბაზისო პენსიის გამოთვლის წესი კანონით არ არის დადგენილი, რაც ბუნდოვანს ხდის საბაზისო პენსიის მომავალსაც. გარდა ამისა, საქართველოში საპენსიო ასაკის მქონე მოსახლეობა მატულობს, რასაც დემოგრაფიული გათვლებიც მოწმობს. უკვე დღეს დგას და სამომავლოდაც სახელმწიფოს წინაშე დადგება პენსიაზე სახელმწიფო დანახარჯების სულ უფრო მეტად გაზრდის აუცილებლობა, ამიტომ საჭიროა, სახელმწიფომ აქედანვე დაიწყოს მზარდი საპენსიო ხარჯების უზრუნველყოფისათვის შესაბამისი ფისკალური მექანიზმების შემუშავება.

ზემოთ აღწერილი გარემოებებიდან გამომდინარე, აუცილებელია საქართველოში საპენსიო რეფორმის გატარება. ამ გამოწვევას დღევანდელმა მთავრობამ უპასუხა 2017 წელს შემუშავებული კანონპროექტით „დაგროვებითი პენსიის შესახებ“. აღნიშნული რეფორმით იგეგმება ინდივიდუალური საპენსიო დანაზოგების სქემის შემოღება, რომელიც ნახევრად სავალდებულოა და ეფუძნება პრინციპის „ყველა აგროვებს საკუთარი თავისთვის“.

წინამდებარე პოლიტიკის დოკუმენტი ემყარება იმ მოსაზრებას, რომ განსაზღვრული შენატანების ინდივიდუალური დაგროვებითი სისტემა, რომელიც ვერ ფარავს საქართველოს მოსახლეობის უდიდეს ნაწილს, არ გააჩნია, როგორც თაობათა, ისე სხვადასხვა საშემოსავლო ჯგუფებს შორის გადანაწილების მექანიზმები, ვერ უპასუხებს სოციალურ, ეკონომიკურ და

დემოგრაფიულ გამოწვევებს, რომელიც დგას როგორც დღეს არსებული ასაკოვანი მოსახლეობის, ისე სამომავლოდ პენსიაზე გასული ჩვენი მოქალაქეების წინაშე. აქედან გამომდინარე, „საზოგადოების კვლევის ცენტრმა“ ფრიდრიხ ებერტის ფონდის მხარდაჭერით მოამზადა პოლიტიკის დოკუმენტი, სადაც წარმოდგენილია ალტერნატიული საპენსიო სქემა, რომელსაც, მთავრობის სქემისგან განსხვავებით, გააჩნია რამდენიმე ძირითადი უპირატესობა: ის არის მრავალსვეტიანი, მოიცავს თაობათა შორის სოლიდარობის პრინციპს, პენსიების გაცემა იწყება სქემის ამოქმედებიდან მეორე წელსვე და გააჩნია უფრო მეტი ეკონომიკური და სოციალური მდგრადობა. ამასთან ერთად წარმოდგენილ სქემაში გათვალისწინებულია დღეს პენსიაზე მყოფთა საპენსიო შემოსავლის ზრდის მექანიზმებიც. აღსანიშნავია, რომ წარმოდგენილი ალტერნატიული სქემის საფუძველზე საპარლამენტო ფრაქცია „ქართული ოცნება - სოციალ დემოკრატებმა“ 2018 წლის ივლისში პარლამენტში წარადგინა კანონპროექტი, რომელიც შეეცდება ფუნდამენტურად შეცვალოს მთავრობის მიერ ახლახან გატარებული საპენსიო რეფორმა.

•

ტერმინთა განმარტება

- **ჩანაცვლების კოეფიციენტი** - საპენსიო სისტემის ეფექტიანობის ძირითადი საზომი. იანგარიშება პენსიის თანაფარდობით დაუბეგრავ ხელფასთან და გამოისახება პროცენტებში.
- **დაგროვების კოეფიციენტი** - კოეფიციენტი, რომლითაც ანგარიშდება პენსიის ოდენობა, მოიცავს სტაჟს და დამსახურებას, გამოითვლება მაქსიმალური ჩანაცვლების კოეფიციენტის თანაფარდობით შენატანების წლების მაქსიმალურ რაოდენობასთან, გამოისახება წილადებით ან პროცენტებში.
- **საბაზისო სოციალური პენსია** - პენსიის პირველი სვეტი, რომელიც საერთოა ყველა პენსიონერისთვის და ფინანსდება საერთო საბიუჯეტო შემოსავლებიდან.
- **თაობათა შორის სოლიდარობის სქემა** - თაობათა შორის სოლიდარობის სქემაში შენატანების განხორციელებით დასაქმებულები აფინანსებენ, არსებულ პენსიონერებს, რომლებმაც დასაქმების პერიოდში ანხორციელებდნენ საპენსიო შენატანებს სქემაში.
- **თაობათა შორის სოლიდარობის ფონდი** - სპეციალიზირებული ფონდი, სადაც სახელმწიფო და დამსაქმებელი თითოეულ დასაქმებულთა ხელფასებზე დაყრდნობით ახორციელებს განსაზღვრულ შენატანს. ფონდში აკუმულირებული თანხის გაცემა იწყება კანონის ამოქმედების შემდეგ გასულ პენსიონერებზე. შესაბამისად, სოლიდარობის პრინციპზე დაყრდნობით, არსებული გადამხდელები აფინანსებენ არსებულ პენსიონერთა პენსიას.
- **დაგროვებითი პენსია** - განსაზღვრული შენატანები, რომელსაც დასაქმებული რიცხავს ინდივიდუალურ ანგარიშზე საინვესტიციო ფონდში. პენსიაზე გასვლისას მოქალაქე

იღებს წლების მანძილზე საკუთარი კონტრიბუციებით აკუმულირებულ თანხას და მასზე დამატებულ ამონაგებს. დაგროვებითი პენსია, როგორც წესი განსაზღვრული შენატანების პრინციპს ეფუძნება

- **საშუალო ხელფასი** - ქვეყანაში ყველა ფორმალურად დასაქმებულის წლიური დაუბეგრავი ხელფასების საშუალო მაჩვენებელი.
- **ინფლაცია** - ეკონომიკაში ფასთა საერთო დონის ზრდა, ფულის გაუფასურება და მისი საბაზო მსყიდველუნარიანობის დონის შემცირება.
- **განსაზღვრული სარგებელი** - განსაზღვრული სარგებლის საპენსიო სქემა წარმოადგენს ისეთი ტიპის სქემას, რომელშიც შენატანებიც და სარგებელიც განსაზღვრულია. სარგებელი, ანუ პენსიის ოდენობა წინასწარვე დგინდება არსებული ფორმულით.
- **განსაზღვრული შენატანი** - განსაზღვრული შენატანის საპენსიო სქემაში შენატანები წინასწარაა განსაზღვრული, თუმცა საბოლოო პენსიის ზუსტი ოდენობა არაა განსაზღვრული, რამდენადაც დამოკიდებულია საინვესტიციო ამონაგებზე.
- **ინდექსაცია** - პენსიის ოდენობის განსაზღვრა რომელიმე ეკონომიკურ (ინფლაციის დონე, მშპ-ის დონე, საშუალო ხელფასი და სხვა.) დემოგრაფიულ ან სხვა პარამეტრის შესაბამისად.
- **შენატანების წლები** - სქემაში ჩართვიდან საპენსიო ასაკამდე დაგროვილი წლების რაოდენობა.

მთავრობის მიერ შემოთავაზებული საპენსიო რეფორმის ძირითადი ხარვეზები

მივესალმებით მთავრობის ინიციატივას, გატარდეს საპენსიო რეფორმა. ამასთანავე მივიჩნევთ, რომ შემოთავაზებული ვარიანტი ვერ იძლევა სრულყოფილ პასუხს იმ გამოწვევებზე, რომლებიც პენსიონერების და თანამედროვე საპენსიო სისტემების წინაშე დგას.

თუკი დღეს არსებულ სახელმწიფო 180 ლარიან პენსიას მოვიაზრებთ როგორც პირველ სვეტს, გამოდის, რომ მთავრობის მიერ შემოთავაზებული საპენსიო რეფორმით, რეალურად, **იქმნება** მხოლოდ ერთი დამატებითი სვეტი, რომელიც გულისხმობს პირადი დანაზოგების პრინციპზე დაფუძნებულ კერძო დაგროვებით საპენსიო სვეტს. ეს არის განსაზღვრული შენატანის საპენსიო სქემა, რომელშიც მონაწილეობს როგორც დასაქმებული, რომელიც ინდივიდუალურ ანგარიშზე რიცხავს საკუთარი დაუბეგრავი ხელფასის 2%-ს, ისე დამსაქმებელი, და სახელმწიფო, რომლებიც ასევე თითოეულ დაქირავებით დასაქმებულ მოქალაქეზე რიცხავენ 2-2%-იან შენატანს. ჯამში ფორმულა 2%+2%+2% პრინციპით მოქმედებს და შემნახველის ანგარიშზე ყოველთვიურად მისი დასაბეგრი ხელფასის 6%-ის დაგროვებას უზრუნველყოფს. ფონდში აკუმულირებულ საპენსიო აქტივებს განკარგავს საინვესტიციო ფონდი და განათავსებს საერთაშორისო და შიდა ფინანსურ ბაზრებზე.

შემოთავაზებული კანონის მიხედვით, სქემაში ჩართვა სავალდებულოა მხოლოდ 40 წლამდე ასაკის დაქირავებით დასაქმებული მოსახლეობისთვის. 40 წლის ზემოთ დაქირავებით დასაქმებულთა და თვითდასაქმებულთათვის საპენსიო სქემაში ჩართვა ნებაყოფლობითია. დაგროვებით მიღებული პენსიის ოდენობა დამოკიდებულია დაგროვილ თანხასა და დაგროვილი თანხის საინვესტიციო ამონაგებზე. პენსიაზე გასვლისას მოქალაქეს შეუძლია მიუთითოს საპენსიო აქტივის განკარგვის წლები ან მიღებული თანხა გაიყოს ქვეყანაში საპენსიო ასაკში საშუალო სიცოცხლის ხანგრძლივობის წლებზე. მაგალითად, თუ მოქალაქემ პენსიის განკარგვის წლებად მიუთითა მაგალითად 10 წელი და სინამდვილეში პენსიაზე გასვლის შემდეგ იცოცხლა 18 წელი, გამოდის, რომ 8 წლის მანძილზე აღნიშნული მოქალაქე მხოლოდ საბაზისო პენსიის ამარა დარჩება. იგივე ლოგიკა მოქმედებს საპენსიო შემოსავლის საპენსიო ასაკში სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობის მიხედვით განაწილების შემთხვევაშიც. ამასთანავე, თუ გავითვალისწინებთ დღევანდელ სახელფასო ჯგუფებს შორის პროცენტულ განაწილებას, დავინახავთ, რომ მოსახლეობის უმრავლესობის ხელფასები იმდენად დაბალია, რომ ეს სქემა არათუ მოკლე, არამედ საშუალოვადიან პერიოდშიც ვერ უზრუნველყოფს ღირსეულ პენსიებს დაბალშემოსავლიანი დასაქმებულებისთვის, **ეს ყოველივე წარმოქმნის მასიური სიღარიბის საფრთხეს იმ ფონზე, რომ დაბერებასთან ერთად პენსიონერთა საჭიროებებიც უფრო იზრდება.**

ამასთან ერთად პრინციპით - „ყველა ზრუნავს საკუთარი თავისთვის“ ხდება ინდივიდუალისტური პრაქტიკის სრული ინსტიტუციონალიზება, რაც საფრთხეს უქმნის საზოგადოებრივი ერთიანობის შენარჩუნებას.

პარლამენტში წარმოდგენილი კანონი „დაგროვებითი პენსიის შესახებ“, ასევე არაფერს ამბობს დღეს პენსიაზე მყოფი მოქალაქეების შესახებ. რაც გულისხმობს, იმას, რომ დაგეგმილი რეფორმა არ ითვალისწინებს 732 000 პენსიონერის დღევანდელ მდგომარეობას და მათთვის განკუთვნილი საბაზისო პენსიის სამომავლო ზრდას

მთავრობა მუდმივად ხაზს უსვამს იმას, რომ რეფორმა მნიშვნელოვანია ეკონომიკური კუთხით, რადგანაც გააჩენს ე.წ. გრძელ ფულს და განავითარებს კაპიტალის ბაზარს. პირველ რიგში, უნდა ითქვას, რომ საპენსიო რეფორმის მთავარი მიზანი უნდა იყოს მოქალაქეების მაქსიმალური რაოდენობისთვის ღირსეული სიბერის უზრუნველყოფა და არა კაპიტალის ბაზრის განვითარება ან „გრძელი ფულის“ გაჩენა, რაც წარმოადგენს საპენსიო რეფორმის მეორად მიზანს. ამასთან ერთად, ვადასტურებთ, რომ ქვეყანაში რეალური სექტორის (პირველ რიგში გადამამუშავებელი მრეწველობა და სოფლის მეურნეობა) განვითარებისთვის სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია „გრძელი ფულის“ არსებობა, თუმცა მიგვაჩნია, რომ ამ ნაწილში, პირველ რიგში, საჭიროა არა ისეთი ირიბი მექანიზმების შემუშავება, როგორიცაა საპენსიო ფონდის საშუალებით კაპიტალის ბაზრის განვითარება, არამედ პირდაპირი ფინანსური და ინსტიტუციური მექანიზმების შემუშავება, მაგ. განვითარების სახელმწიფო ბანკები, კერძო და საჯარო თანადაფინანსების მექანიზმების შექმნა და ა.შ.

მთავრობა გეგმავს, რომ საპენსიო სისტემის წამყვანი სვეტი გახდეს კერძო დაგროვებითი სქემა. ეს მიდგომა, არ ითვალისწინებს ჩვენს წინაშე მდგარ გამოწვევებს. როგორც წესი, ინდივიდუალური დაგროვებითი სქემა არ პასუხობს დაბალშემოსავლიანი მშრომელების,

სიღარიბის რისკის წინაშე მდგარი მოხუცების, დროებით ან არასრულად დასაქმებულების საჭიროებებს და ინტერესებს, რომელთა შენატანების წყვეტა ხშირია. გარდა ამისა, საპენსიო შენატანებით აკუმულირებული მთელი თანხები, რომლებიც წლების განმავლობაში მოქალაქის სახელზე გროვდება, მთავრობის შემოთავაზებაში წარმოადგენს ფინანსურ ბაზრებზე საბრუნავ ფულს, რაც, რა თქმა უნდა საკმაოდ დიდ ფინანსურ რისკებს მოიცავს, ეს რისკები კი ყველაზე უკეთ ეკონომიკური კრიზისების დროს ვლინდება.

ზემოთ მოყვანილი არგუმენტების, საქართველოს ეკონომიკური მდგომარეობისა და მსოფლიოში მოქმედი საპენსიო სისტემების დიზაინებისა და პრაქტიკის გათვალისწინებით, მიგვაჩნია, რომ საპენსიო სისტემა უნდა დაეფუძნოს შემდეგ კრიტერიუმებს:

- აუცილებელია საპენსიო რეფორმა მაქსიმალურად ფარავდეს როგორც არსებულ, ისე მომავალში პენსიაზე გასულ მოქალაქეებს.
- რეფორმის მიზანი უნდა იყოს ასაკოვან მოსახლეობაში ეკონომიკური უთანასწორობის შემცირება და ადექვატური საპენსიო სარგებლის უზრუნველყოფა ხანდაზმულობის პერიოდში.
- აუცილებელია სამართლიანობის პრინციპის დაცვა. საპენსიო სისტემამ უნდა გაითვალისწინოს მოქალაქეების სამუშაო სტაჟი, დამსახურება და სპეციალური საჭიროებები.
- ახალი საპენსიო სისტემა უნდა იყოს მრავალსვეტიანი და მოიცავდეს როგორც ე. წ. „თაობათა შორის სოლიდარობის პრინციპს“ (PAY AS YOU GO), ისე კერძო დაგროვების კომპონენტს.
- საპენსიო სისტემას უნდა გააჩნდეს ფისკალური მდგრადობა და ითვალისწინებდეს დემოგრაფიულ და შრომის ბაზრის ტენდენციებს.
- ქვეყანაში არსებული მაღალი სახელფასო უთანასწორობა და განსხვავებული სამუშაო პირობები პირდაპირ მოქმედებს სიცოცხლის ხარისხზე და ხანგრძლივობაზე. საპენსიო სისტემა მიზნად უნდა ისახავდეს სამართლიან განაწილებას და მხედველობაში უნდა იღებდეს სიცოცხლის ხანგრძლივობას და ეკონომიკურ უთანასწორობას. ფინანსური ბაზრების არასტაბილურობიდან გამომდინარე, რისკებისგან თავდაცვის მიზნით, აუცილებელია საპენსიო სისტემის მიერ აკუმულირებული თანხის განთავსება სხვადასხვა ფინანსური ინსტრუმენტების გამოყენებით. ასევე, საპენსიო ფონდების მართვა აქტივების გრძელვადიანი ზრდის მიზნით.

ალტერნატიული საპენსიო სისტემა

ჩვენს მიერ შემოთავაზებული საპენსიო სისტემა არის სამსვეტიანი, ხოლო სქემაში მონაწილეობა სავალდებულოა ყველა დაქირავებით დასაქმებულისთვის, რომელსაც ჯერ არ მიუღწევია საპენსიო ასაკისთვის. თვითდასაქმებულებისთვის კი მონაწილეობა ნებაყოფლობითია. ალტერნატიული საპენსიო სქემის პირველ სვეტს წარმოადგენს საბაზისო პენსია. საბაზისო პენსია როგორც დღეს, ისე სამომავლოდ საერთო იქნება ყველა

პენსიონერისთვის და დაფინანსდება საერთო საბიუჯეტო შემოსულობებიდან, თუმცა დღეს დადგენილი არაა საბაზისო პენსიის გამოთვლის წესი. ჩვენ მიერ შემოთავაზებული რეფორმის მიხედვით, საბაზისო პენსია ყოველწლიურად გაიზრდება ქვეყანაში არსებული ინფლაციის დონის შესაბამისად, რაც უზრუნველყოფს პენსიის მსყიდველუნარიანობის შენარჩუნებას.

მეორე სვეტი ეფუძნება ე. წ. „თაობათა შორის სოლიდარობის პრინციპს“, რომლის მიხედვითაც სქემაში ჩართული დასაქმებულები აფინანსებენ სქემის იმ მონაწილეებს, რომლებიც მათზე ადრე გადიან პენსიაზე. მეორე სვეტის შენატანები ნაწილდება დამსაქმებელსა და სახელმწიფოზე დასაქმებულის დაუბეგრავი ხელფასის სავალდებულო 2%-2%-ის ოდენობით და აღირიცხება საპენსიო ფონდში მოქალაქის სახელზე თაობათა შორის სოლიდარობის განსაზღვრული სარგებლის სქემისთვის. როდესაც მოქალაქე მიაღწევს საპენსიო ასაკს, სახელმწიფო და დამსაქმებელი შესაბამისად შეწყვეტენ შენატანების განხორციელებას. თაობათა შორის სოლიდარობის პრინციპის ინსტიტუციონალიზაცია, რომელიც ახალ თაობას ავალდებულებს იზრუნოს წინა თაობაზე, უფრო მეტად აერთიანებს საზოგადოებას და სოლიდარულს ხდის მას.

მესამე კერძო დაგროვებით სვეტია, რომელში მონაწილეობა ასევე სავალდებულოა ყველა დასაქმებულისთვის საპენსიო ასაკის მიღწევამდე, პენსიაზე გასვლის შემდეგ კი - ნებაყოფლობითი იმ პენსიონერებისთვის, რომლებიც აგრძელებენ მუშაობას, მათ შეეძლებათ გააგრძელონ საკუთარი დაუბეგრავი ხელფასის 2%-ის შეტანა კერძო დაგროვებით სქემაში. ეს სვეტი იმეორებს მთავრობის მიერ შემოთავაზებულ ინდივიდუალური დაგროვებითი პენსიის სქემას.



საბაზისო პენსიის რეფორმა

საპენსიო სისტემები ეფუძნება შენატანების პრინციპს, ვინაიდან დღეს უკვე პენსიაზე მყოფი მოქალაქეები არ იხდიდნენ დამატებით გადასახადს ბუნებრივია, რომ მათ ჩვენს მიერ შემოთავაზებული საპენსიო სისტემის მეორე და მესამე სვეტი ვერ შეეხებათ, თუმცა მათთვის საბაზისო პენსია განსხვავებული წესით გაიზრდება.

რამდენადაც დღეს არსებულ პენსიონერებს, სქემის არარსებობის გამო, არ ჰქონიათ საშუალება განეხორციელებინათ საპენსიო შენატანები და პენსია მიეღოთ სტაჟის და დამსახურების მიხედვით, სქემის ამოქმედების პირველ ეტაპზე, საბაზისო პენსია გაიზრდება უფრო მეტად, ვიდრე მათ, ვინც სქემის ამუშავების შემდეგ გავა პენსიაზე და ისარგებლებს მეორე და მესამე სვეტის პენსიით საბაზისოსთან ერთად. საბაზისო სვეტის დაფინანსების წყაროს, დღეს მოქმედი მოდელის მსგავსად, წარმოადგენს საერთო საბიუჯეტო შემოსავლები.

საბაზისო პენსია (დღეს არსებული 180 ლარი ყველა პენსიონერისთვის) უნდა დაეფუძნოს მსყიდველუნარიანობის შენარჩუნების და გაზრდის პრინციპს.

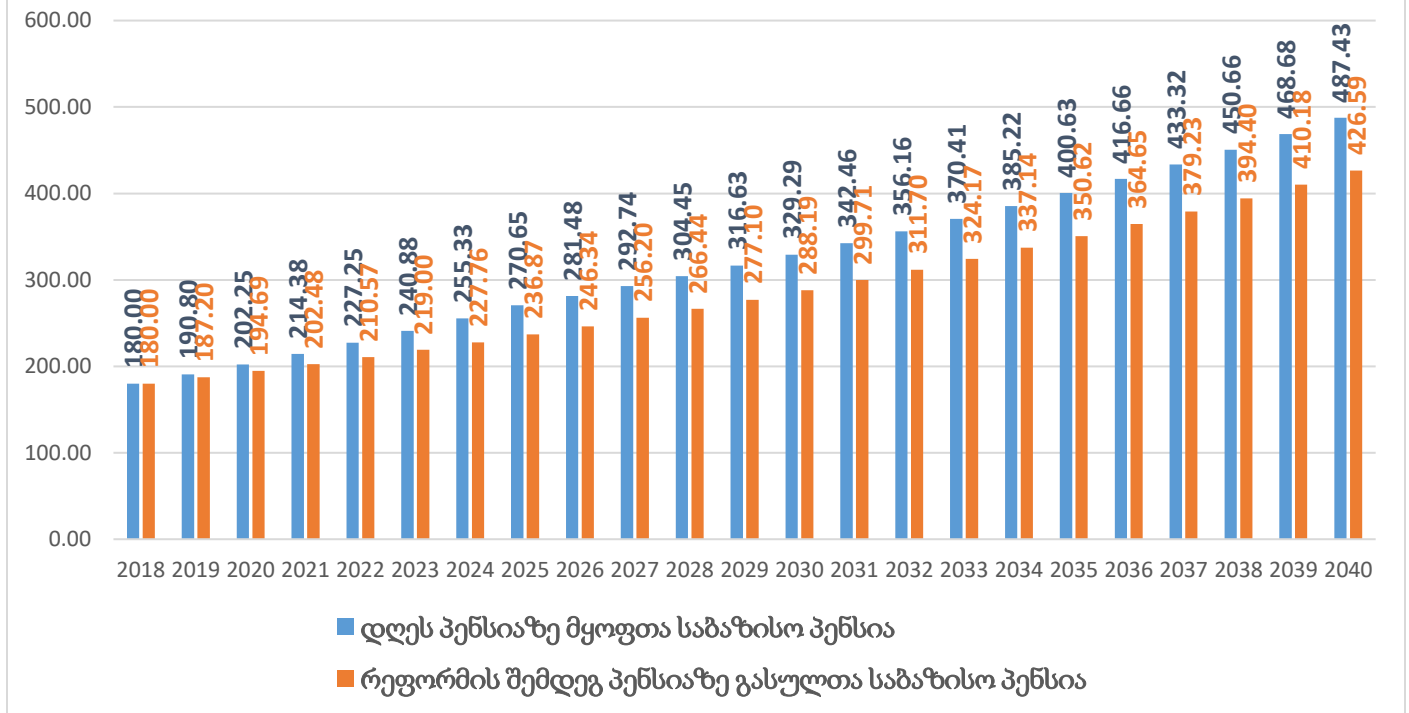
მოქალაქეები, ვისაც ახალ საპენსიო სქემებში მონაწილეობა არ შეუძლიათ, საბაზისო პენსიას განსხვავებული უპირატესი წესით მიიღებენ. ყოველწლიურად მათი საბაზისო პენსია გაიზრდება შემდეგნაირად - ქვეყანაში მიმდინარე წლის ინფლაციით მიღებული თანხის რაოდენობას დამატებული ამ თანხის 3%. 2026 წლის შემდეგ კი ინფლაციას + 1%.

მოქალაქეებს, ვინც ახალი სვეტებიდან იღებენ დამატებით სარგებელს, საბაზისო პენსია გაიზრდება შემდეგი წესით - ინფლაციით მიღებულ თანხის რაოდენობას დამატებული ამ თანხის 1%.

ამგვარად, ჩვენს მიერ შემოთავაზებული ინდექსირება გულისხმობს პენსიების მსყიდველუნარიანობის ზრდას, რამდენადაც საბაზისო პენსიის ყოველწლიური ზრდის ტემპი აღემატება ინფლაციის ზრდის ტემპს (იხ. დიაგრამა 1)

დიაგრამა 1. საბაზისო პენსიის ზრდა როგორც დღეს პენსიაზე მყოფი, ისე მომავალში პენსიაზე გასული მსოახლეობისთვის

საბაზისო პენსიის ზრდა



საქართველოს საპენსიო სისტემის პროექტი

II სვეტი

მეორე სვეტი უჭირავს სახელმწიფო სავალდებულო შენატანებზე დაფუძნებულ „თაობათა შორის სოლიდარობის“ სქემას, რომელიც განსაზღვრული სარგებლის სქემას წარმოადგენს. ჩვენი რეფორმის მიხედვით, არსებული საპენსიო შენატანები შემდეგნაირად გადანაწილდება: დამსაქმებელი ხელფასის გაცემისას სქემის მონაწილე თითოეული დასაქმებულის სახელზე, საპენსიო ფონდში რიცხავს გასაცემი ხელფასის 2%-ს, რასაც ემატება სახელმწიფოს ასევე 2%-იანი შენატანი. „თაობათა შორის სოლიდარობის“ პრინციპით. სოლიდარობის სქემიდან პენსიების გაცემა მოხდება სქემაში ჩართვიდან მომდევნო წელს გასულ პენსიონერებზე. ასეთი ყოველ წელს საშუალოდ 20 ათასი ადამიანია.

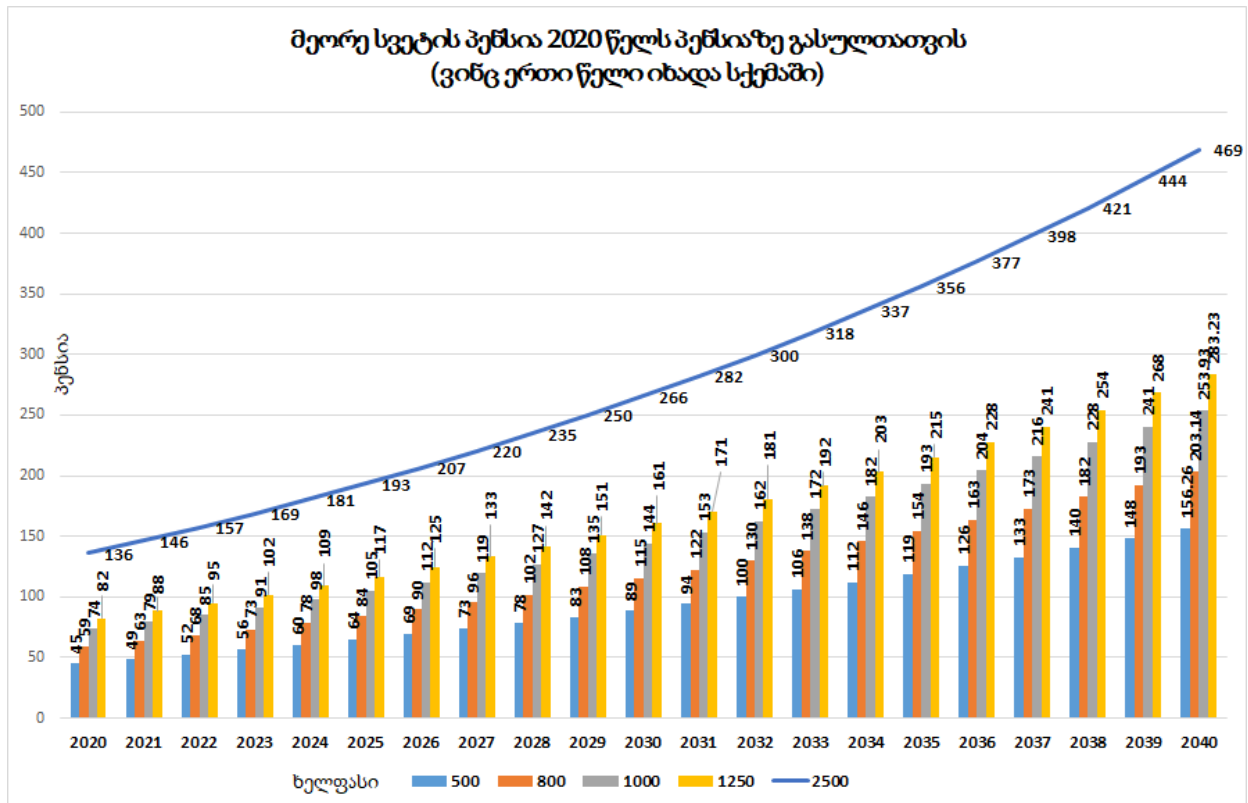
განსხვავებით მთავრობის მიერ შემოთავაზებული საპენსიო სისტემისგან, რომელშიც დასაქმებულის მიერ დაგროვილი თანხის და ამონაგების ჯამის ამოწურვის შემდეგ წყდება პენსიის გაცემა თუკი პენსიონერი წინასწარ განსაზღვრულ სიცოცხლის საშუალო ხნაგრძლივობაზე მეტხანს ან მის მიერ მითითებული საპენსიო აქტივის განკარგვის წლებზე მეტ ხანს იცოცხლებს, ჩვენი სქემის მიხედვით პენსიების გაცემა სიცოცხლის ბოლომდე გრძელდება. ეს იმიტომ, რომ მეორე სვეტიდან მიღებული პენსიის ოდენობა ეფუძნება

პენსიონერის სამუშაო სტაჟსა და დამსახურებას და არა შენატანების აბსოლუტურ ოდენობას; ამასთან, ყოველწლიურად ფინანსდება ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის მიერ და არა პირის მიერ დაზოგილი თანხების მიხედვით, როგორც ეს მთავრობის ვარიანტშია (ჩვენთან III სვეტი).

სისტემაში ჩართვა სავალდებულო იქნება ყველა დასაქმებულისთვის². ამასთან, სქემა სრულად ფარავს ე. წ. „ჩავარდნებს“, რაც გულისხმობს, რომ თუკი დასაქმებულს რაიმე მიზეზის გამო არ შეეძლება შენატანების განხორციელება (ასეთი პერიოდი შეიძლება იყოს, მაგალითად, დროებითი უმუშევრობა), ფონდი აანაზღაურებს დასაქმებულის, დამსაქმებლის და სახელმწიფოს მიერ „გაცდენილ“ 6%-იან შენატანს 6 თვის განმავლობაში. უხელფასო თუ დეკრეტული შვებულების დროს, როდესაც შრომითი კონტრაქტი ძალაში რჩება, დამსაქმებელი აგრძელებს 2%-ის გადახდას დასაქმებულის სახელზე, დარჩენილ 4%-ს კი იხდის ფონდი.

ვინაიდან ქვეყანაში ყოველწლიურად იცვლება ინფლაციის მაჩვენებელი, შესაბამისად იცვლება ფულის მსყიდველუნარიანობა. ფორმულიდან გამოთვლილი სარგებელი, რომელიც ინდივიდუალურია სტაჟის და დამსახურების მიხედვით, ასევე მოიცავს პირის მიერ შენატანების განხორციელების წლებში დაფიქსირებულ ინფლაციის ცვალებადობას იხ. დიაგრამა 2 - მოცემულია პენსიები ყოველწლიურად სხვადასხვა დაუბეგრავი ხელფასის ოდენობისთვის 3 % იანი ინფლაციაზე გასწორებით მიღებული პენსია.

² შენიშვნა: შენატანები სახელმწიფოს და დამსაქმებლის მიერ იანგარიშება დასაქმებულის დასაბეგრი ხელფასის საფუძველზე, რაც გულისხმობს დასაქმებულის სქემაში მონაწილეობას.



ამით უზრუნველყოფილია მეორე სვეტიდან მიღებული საპენსიო სარგებლის მსყიდველობითუნარიანობა .

განსაზღვრული სარგებლის ფორმულა

თაობათა შორის სოლიდარობის სვეტიდან მიღებული პენსია გამოითვლება შენატანების წლების გამრავლებით შენატანების განხორციელებისას პირის საშუალო ხელფასსა და დაგროვების კოეფიციენტზე³. დაგროვების კოეფიციენტი (accrual rate) გამოსახება წილადებით ან პროცენტებში და იანგარიშება ჩანაცვლების კოეფიციენტის შეფარდებით შენატანების წლების რაოდენობასთან.

არსებული ეკონომიკური მდგომარეობიდან გამომდინარე, მეორე სვეტის საპენსიო სარგებლის საშუალო ჩანაცვლების კოეფიციენტად აღებულია 27%, რომელიც შენატანების მაქსიმალურ - 45 წელთან თანაფარდობაში გვაძლევს დაგროვების კოეფიციენტს 0.6%-ს. ამდენად, პროექტის მიხედვით, საშუალო ხელფასის მქონეთა პენსია, მეორე სვეტით, სწორედ 0.6%-ის ტოლი დაგროვების კოეფიციენტით არის ნაანგარიშები, რაც შესაბამისად საშუალო ხელფასის

³ მაგ. თუ თუკი პირს 2 წლის განმავლობაში საშუალოდ ჰქონდა 500 ლარი ხელფასი და იყო სკემაში ჩართული, მისი პენსია გამოითვლება შემდეგნაირად. ყოველთვიური პენსია = $500 * 2 * 0.8 / 100$

მიმღებებს 45 წლიანი შენატანების წლების შემთხვევაში, უზრუნველყოფს მეორე სვეტის პენსიის 27%-იანი ჩანაცვლების კოეფიციენტით.

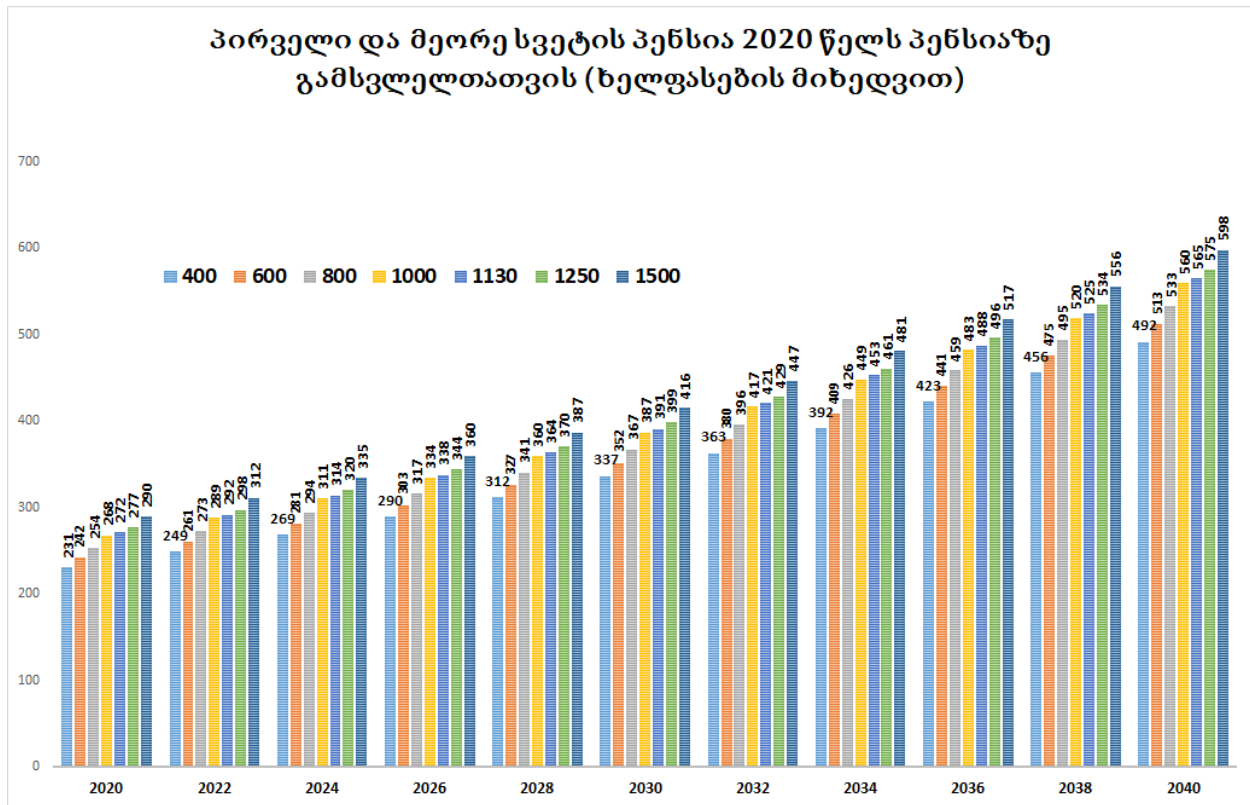
დღევანდელი ეკონომიკის სტრუქტურიდან გამომდინარე, ქვეყანაში ჭარბობს დაბალანაზღაურებადი სამუშაო ადგილები. ამასთან ერთად, მშრომელთა ორგანიზება სამართლიანი შრომის ანაზღაურებისათვის მაღალი უმუშევრობის პირობებში ნელი ტემპებით მიმდინარეობს. ამ და სხვა დამატებითი ფაქტორებიდან გამომდინარე, ქვეყანაში სახელფასო შემოსავლები არა მხოლოდ დაბალია, არამედ მეტად არათანაბრადაა გადანაწილებული.

ამიტომაც, იმ დასაქმებულებისთვის, ვისაც საშუალო ხელფასზე დაბალი შემოსავალი აქვთ, საპენსიო დაგროვების კოეფიციენტი იქნება უფრო მაღალი, ვიდრე მათი, ვისაც საშუალო ხელფასზე მეტი შემოსავალი აქვთ. მაგალითად, იმ დასაქმებულების პენსია, რომელთა ხელფასი საშუალოდ 500 ლარი ან უფრო ნაკლებია, იანგარიშება 0.8% დაგროვების კოეფიციენტით, 600-დან 800 ლარამდე - 0.7%, 800-დან საშუალო ხელფასამდე - 0.65%-ით და ა.შ. განსხვავებული დაგროვების კოეფიციენტები გვადლევს განსხვავებულ ჩანაცვლების კოეფიციენტებს, რაც ყველაზე დაბალშემოსავლიანებს მეტად გაუმჯობესებს ცხოვრების ხარისხს და რამდენადაც შემოსავლების სტრუქტურაში დაბალ შემოსავლიანი ხელფასები ჭარბობს, ეს რეფორმა ასაკოვან მოსახლეობაში სოციალური მდგომარეობის მასიურ გაუმჯობესებას ნიშნავს.⁴

ცხადია, რომ ჩანაცვლების კოეფიციენტი უფრო მაღალი იქნება მათთვის ვისაც უფრო დაბალი შემოსავლები აქვთ, მაგრამ ეს იმიტომ, რომ დაბალი ხელფასების მქონეები, როგორც წესი, უფრო შრომატევად ადგილებზე მუშაობენ და უფრო დაბალი სიცოცხლის ხანგრძლივობა აქვთ. შესაბამისად, დაბალი ხელფასის და დაბალი სიცოცხლის ხანგრძლივობის კომპენსირებისთვის, დაგროვების კოეფიციენტი უფრო მაღალი უნდა იყოს. მაგალითად, 45% იანი ჩანაცვლების კოეფიციენტი (პირის საშუალო კარიერულ ხელფასთან პენსიის შეფარდება) შედგება საბაზისო პენსიას დამატებული მეორე და მესამე სვეტის პენსიები. საბაზისო პენსიის ჩანაცვლების კოეფიციენტი განსხვავებული იქნება, ადამიანისთვის რომელიც გამოიმუშავებს 1000 ლარს და ადამიანისთვის, რომელიც გამოიმუშავებს 500 ლარს, რადგან მათი ანაზღაურება განსხვავებულია, ხოლო საბაზისო პენსია - საერთო.

მეორე სვეტში, დამატებით ვამახვილებთ ყურადღებას იმ ადამიანებზე, რომლებიც გამოიმუშავებენ ქვეყანაში არსებულ საშუალო ხელფასზე დაბალს, რათა გავზარდოთ პენსიების აბსოლუტური დონე (საერთო ჩანაცვლების კოეფიციენტის ზრდისთვის), რათა შრომისუნარიანობის პერიოდში ისედაც მოწყვლადი ცხოვრების დონე შენარჩუნებული იყოს იხ. დიაგრამა 3

⁴ დაგროვების კოეფიციენტების სხვადასხვა ქვეყანაში სხვადასხვა ცვლადის მიხედვით იცვლება, ეს შეიძლება იყოს შენატანების წლები, ასაკი, დასაქმების ადგილი, საშემოსავლო ჯგუფი და ა.შ. იხილეთ: II A Worldwide Overview of Facts and Figures Montserrat Pallares-Miralles, Carolina Romero, and Edward Whitehouse June 2012



გრაფიკი გვიჩვენებს მთლიანი პენიის ოდენობას პირისთვის, რომელმაც 1 წელი მაინც იხადა (დაუბეგრავი ხელფასიდან) თაობათა შორის სოლიდარობის სქემაში და 2020 წელს გავიდა პენსიაზე.

ცხრილი 1.

პირველ ცხრილში მოცემულია საპენსიო სისტემის მეორე სვეტის ყოველთვიური დანამატები 11, 20, 30, 40 და 45 წლიანი შენატანების დაგროვების შემთხვევებისთვის სხვადასხვა სახელფასო განაკვეთისთვის.

მეორე სვეტიდან მიღებული ყოველთვიური პენსია						
ყოველთვიური ხელფასი	სისტემაში ჩართულობის წლები					
	11	20	30	40	45	დაგროვების კოეფიციენტი
	ყოველთვიური პენსია					
100	8.80	16.00	24.00	32.00	36.00	0.8
200	17.60	32.00	48.00	64.00	72.00	0.8
300	26.40	48.00	72.00	96.00	108.00	0.8
400	35.20	64.00	96.00	128.00	144.00	0.8
500	44.00	80.00	120.00	160.00	180.00	0.8
600	46.20	84.00	126.00	168.00	189.00	0.7
700	53.90	98.00	147.00	196.00	220.50	0.7
800	57.20	104.00	156.00	208.00	234.00	0.65
900	64.35	117.00	175.50	234.00	263.25	0.65
1000	71.50	130.00	195.00	260.00	292.50	0.65
1130	74.58	135.60	203.40	271.20	305.10	0.6
1250	79.75	145.00	217.50	290.00	326.25	0.58
1300	82.94	150.80	226.20	301.60	339.30	0.58
1400	89.32	162.40	243.60	324.80	365.40	0.58
1500	92.40	168.00	252.00	336.00	378.00	0.56
1700	104.72	190.40	285.60	380.80	428.40	0.56
1800	110.88	201.60	302.40	403.20	453.60	0.56
1900	114.95	209.00	313.50	418.00	470.25	0.55
2000	121.00	220.00	330.00	440.00	495.00	0.55
2100	124.74	226.80	340.20	453.60	510.30	0.54
2200	130.68	237.60	356.40	475.20	534.60	0.54
2300	131.56	239.20	358.80	478.40	538.20	0.52
2400	132.00	240.00	360.00	480.00	540.00	0.5
2499	131.95	239.90	359.86	479.81	539.78	0.48
2500	132.00	240.00	360.00	480.00	540.00	0.48
2900	153.12	278.40	417.60	556.80	626.40	0.48
3000	158.40	288.00	432.00	576.00	648.00	0.48
4000	202.40	368.00	552.00	736.00	828.00	0.46
5000	253.00	460.00	690.00	920.00	1035.00	0.46
7500	379.50	690.00	1035.00	1380.00	1552.50	0.46
8500	430.10	782.00	1173.00	1564.00	1759.50	0.46

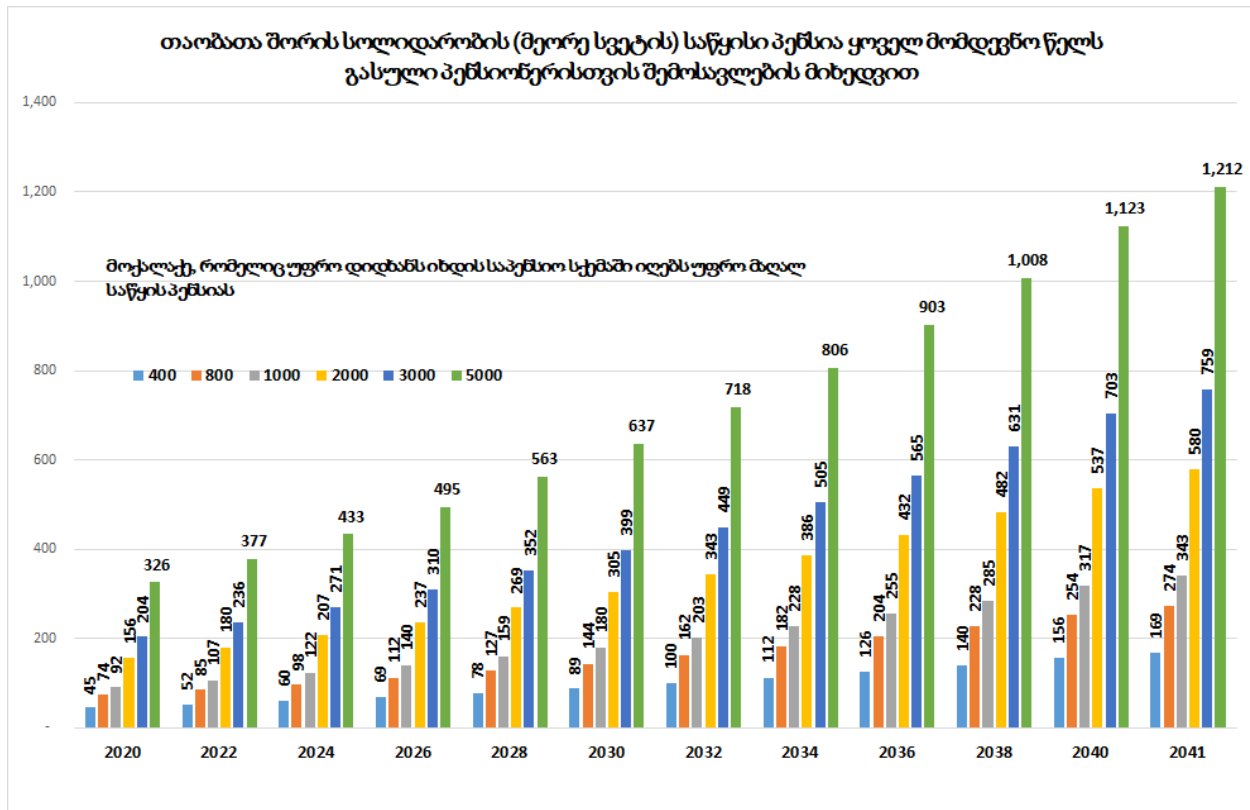
შემოსავლების განსხვავებების და განსხვავებული დაგროვების კოეფიციენტის კომბინაციის შედეგად, სხვადასხვა საშემოსავლო ჯგუფის „თაობათა შორის სოლიდარობის“ სქემის პენსიის შეფარდება ხელფასთან განსხვავებულია.

ცხრილი 2. ჩანაცვლების კოეფიციენტი ჩართულობის წლებისა და ხელფასის მიხედვით					
ხელფასი	სქემაში ჩართულობის წლები				
	11	20	30	40	45
300	9	16	24	32	36
400	9	16	24	32	36
500	9	16	24	32	36
600	8	14	21	28	32
700	8	14	21	28	32
800	7	13	20	26	29
1130	7	12	18	24	27
1250	6	12	17	23	26
1500	6	11	17	22	25
2500	5	10	14	19	22
5000	5	9	14	18	21

რადგან საპენსიო სისტემა ძალაში შედის 2019 წლიდან, აღნიშნული სქემის მიხედვით, მეორე სვეტის პენსიის მიღება უკვე შეუძლებელა 2020 წელს პენსიაზე გასულ პენსიონერებს.

მრავალი ფაქტორის გამო, 1990-იანი წლების შემდეგ საქართველოში გართულდა და ხშირად შეუძლებელიც კი იყო შრომითი საქმიანობის აღწერა და შრომის წიგნაკების წარმოება. ამიტომაც სამართლიანობა მოითხოვს, სახელმწიფომ შეიმუშავოს სქემა, რომლის მიხედვითაც ადამიანები საპენსიო სქემის გარეშე არ დარჩებიან. გამომდინარე იქიდან, რომ 2019 წლამდე აღნიშნული სქემა არ არსებობდა და 2020 წლისთვის პენსიაზე გამსვლელთა შენატანი საპენსიო ფონდში მხოლოდ 1 წელს ითვლის, რადგან, ისინი ვერ შეძლებდნენ შენატანების განხორციელებას, პენსიის გაცემის ფორმულა კი ეფუძნება სისტემაში ჩართულობის წლებს და გამომდინარე იქიდან, რომ 1 წლის შენატანები არ გვამლევს იმდენ დაგროვილ თანხას, რომ სისტემის ამოქმედებისთანავე წარმოჩინდეს მისი მნიშვნელობა და აუცილებლობა მასში ჩართული პირებისადმი, სახელმწიფო მათ გრანტის სახით, ბონუსად დაუმატებს შენატანების 10 წელს, ბოლო სამუშაო წლის დეკლარირებული ანაზღაურების საფუძველზე; შესაბამისად, პირველ წელს პენსიაზე გასული მოქალაქეების საპენსიო დანამატი იანგარიშება 11 წლიდან.

დიაგრამა 4.



განმარტება: რამდენადაც, სქემის ამუშავებიდან ყოველ მომდევნო წელს გასული პენსიონერი უფრო მეტხანს მონაწილეობდა სქემაში, მისი საწყისი პენსია „თაობათა შორის სოლიდარობის“ სქემიდან უფრო მაღალია, ვიდრე მასზე ნაკლები პერიოდის განმავლობაში შენატანების განმახორციელებელი პირის. ცხრილში გადმოცემულია სხვადასხვა წელს პენსიაზე გასული პენსიონერების პენსია „თაობათა შორის სოლიდარობის“ სქემიდან სხვადასხვა სახელფასო ჯგუფის (20% იანი საშემოსავლო გადასახადის გადახდის შემდგომ) მიხედვით.

აღნიშნული ბონუსების სისტემა გაგრძელდება სისტემის პირველი 20 წლის განმავლობაში. რაც გულისხმობს 6 თვით ნაკლები ოდენობის ბონუსის გაცემას ყოველ მომდევნო წელს პენსიაზე გასული პენსიონერებისთვის, წინა წელთან შედარებით. მაგ. 2021 წელს მათ დაემატებათ 9,5 შენატანების წელი⁵, 2022 წელს - 9, 2023 წელს - 8.5 და ა.შ 2039 წლის ჩათვლით, ამ უკანასკნელ წელს პენსიაზე გასულ პენსიონერებს უკვე ექნებათ დაგროვილი 20 წლის შენატანები და დაემატებათ 0.5 წელი. ამის შემდგომ ბონუსების სქემა შეწყვეტს ფუნქციონირებას, რადგან დამყარდება ბალანსი კონტრიბუტორებსა და ბენეფიციარებს შორის. 2040 და მომდევნო წლებში პენსიაზე გასული პენსიონერები მეორე სქემიდან მხოლოდ საკუთარი, სისტემაში ჩართულობის წლების მიხედვით აიღებენ საპენსიო დანამატს.

⁵ შესაბამისად, სისტემის ამოქმედების მესამე წელს, იმ 500 ლარიანი ხელფასის მქონე პირის პენსია, რომლმაც 2 წლის განმავლობაში განახორციელა შენატანები საპენსიო ფონდში გამოითვლება შემდეგნაირად: ყოველთვიური პენსია = $500 * (2+9,5) * 0.8 / 100$

მესამე ცხრილში მოცემულია სისტემის ამოქმედების პირველი 11 წლის მონაცემები, ყოველთვიური პენსიები, ბონუსების სქემის მუშაობის პრინციპი და

ცხრილი 3. (PAYG) ფორმულით მიღებული ყოველთვიური პენსია ლარებში											
ხელფასი	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
100	11	12	12	13	13	14	14	15	15	16	16
200	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
300	33	35	36	38	39	41	42	44	45	47	48
400	44	46	48	50	52	54	56	58	60	62	64
500	55	58	60	63	65	68	70	73	75	78	80
600	58	60	63	66	68	71	74	76	79	81	84
800	72	75	78	81	85	88	91	94	98	101	104
1000	89	93	98	102	106	110	114	118	122	126	130
1130	93	97	102	106	110	114	119	123	127	131	136
1250	100	104	109	113	118	122	127	131	136	141	145
1500	116	121	126	131	137	142	147	152	158	163	168
2000	151	158	165	172	179	186	193	199	206	213	220
2500	165	173	180	188	195	203	210	218	225	233	240
3000	198	207	216	225	234	243	252	261	270	279	288
4000	253	265	276	288	299	311	322	334	345	357	368
5000	316	331	345	359	374	388	403	417	431	446	460

შესაბამისი გაანგარიშებით.

შენიშვნა: ცხრილი გვიჩვენებს მხოლოდ ფორმულით მიღებულ პენსიის ოდენობებს სტაჟისა და დამსახურების მიხედვით, მონაცემები შეიცვლება ინფლაციასთან ერთად პენსიაზე გასვლის წლების მიხედვით.

მეოთხე ცხრილში მოცემულია სისტემის ამოქმედების პირველი 11 წლის მონაცემები, ყოველთვიური პენსიები, ბონუსების სქემის მუშაობის პრინციპი და შესაბამისი გაანგარიშებები. **შენიშვნა:** ცხრილი გვიჩვენებს ფორმულით მიღებულ პენსიის პენსიის ოდენობას ინფლაციასთან ინდექსირების გათვალისწინებით. ყოველწლიური ინფლაცია - 3%.

ცხრილი 4. ყოველთვიური პენსია ლ. (PAYG) ინფლაციაზე გასწორებული											
ხელფასი	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
100	11	12	13	14	15	16	17	18	20	21	22
200	23	24	26	28	30	32	34	37	39	42	44
300	34	37	39	42	45	48	52	55	59	62	66
400	45	49	52	56	60	64	69	73	78	83	89
500	57	61	66	70	75	81	86	92	98	104	111

600	59	64	69	74	79	85	90	96	103	109	116
800	74	79	85	91	98	105	112	119	127	135	144
1000	92	99	107	114	122	131	140	149	159	169	180
1130	96	103	111	119	128	137	146	156	166	177	188
1250	103	111	119	128	137	146	156	167	177	189	201
1500	119	128	138	148	158	169	181	193	206	219	233
2000	156	168	180	193	207	222	237	253	269	286	305
2500	170	183	197	211	226	242	258	276	294	312	332
3000	204	220	236	253	271	290	310	331	352	375	399
4000	261	281	302	324	347	371	396	422	450	479	509
5000	326	351	377	404	433	463	495	528	563	599	637

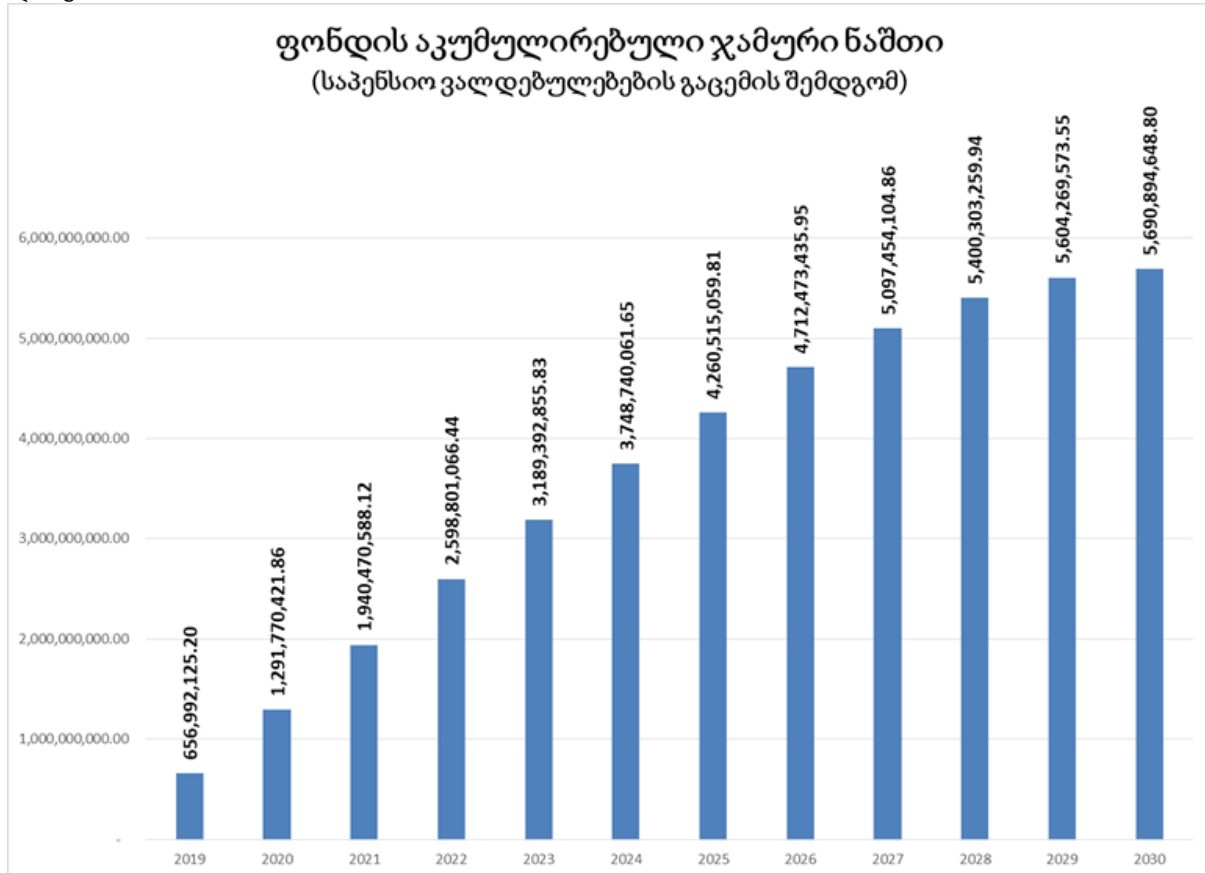
რადგან „თაობათა შორის სოლიდარობის“ სქემა გასცემს პენსიას მხოლოდ მათზე, ვისაც 1 წლიანი შენატანი მაინც აქვს განხორციელებული, სქემის დამფინანსებელთა (დასაქმებულები) და ბენეფიციარების (პენსიაზე ახლად გასულები) რაოდენობას შორის არსებობს დიდი სხვაობა, შესაბამისად პირველივე წელს ფონდში შემოსული თანხა აჭარბებს გასაცემ თანხებს, რაც გრძელვადიან პერსპექტივაში მცირდება თუმცა საბოლოო ჯამში მაინც პროფიციტულია. პირველ და ყოველ მომდევნო წელს პენსიაზე გადის 20 ათასი ადამიანი. შესაბამისად, პირველ წელს გასაცემი პენსია შეადგენს 20 მილიონ ლარს, ხოლო ფონდში ნაშთის სახით რჩება 656 მლნ ლარი.

რადგან „თაობათა შორის სოლიდარობის“ სქემა გასცემს პენსიას მხოლოდ მათზე, ვისაც 1 წლიანი შენატანი მაინც აქვს განხორციელებული, სქემის დამფინანსებელთა (დასაქმებულები) და ბენეფიციარების (პენსიაზე ახლად გასულები) რაოდენობას შორის არსებობს დიდი სხვაობა, შესაბამისად პირველივე წელს ფონდში შემოსული თანხა აჭარბებს გასაცემ თანხებს, რაც გრძელვადიან პერსპექტივაში მცირდება.

თუკი დავეთანხმებით არსებულ პროგნოზებს 2040 წლისთვის საქართველოში მილიონზე მეტი პენსიონერი უნდა გვყავდეს. ყველაზე კონსერვატიული დაშვებებით (დასაქმების უცვლელობის, შენატანების % უცვლელობის და ყოველწლიურად სქემაში მონაწილე 41 ათასი პენსიაზე გამსლველი ადამიანის დაშვებით) 2037 წლისთვის ფონდის მთლიანი ბალანსი უარყოფითია. რათქმაუნდა მსგავსი სცენარი არა რეალისტურია და ეტაპობრივად, ეკონომიკური ზრდის პარალელურად უნდა მოხდეს შენატანების განაკვეთების და

დასაქმების ზრდა, რის საშუალებასაც სამუშაო ძალის დიდი რეზერვი იძლევა. ამასთანავე, ფონდის ყოველწლიური ნაშთი 2030 წლამდე დაახლოებით 5 ნახევარი მილიარდი ლარის საინვესტიციო რეზერვს ქმნის (ცხრილში, არაა გათვალისწინებული საინვესტიციო ამონაგები).

დიაგრამა 5.



თანხები, რომელიც ფონდში ყოველწლიური გასაცემი პენსიის გარდა დარჩება, ინვესტირდება დაბალრისკიან აქტივებში სამომავლოდ პენსიების ზრდის მიზნით (ცხრილში, არაა გათვალისწინებული საინვესტიციო ამონაგები). გრძელვადიან პერსპექტივაში ფონდის მდგრადობას შენატანების განაკვეთების ზრდა უზრუნველყოფს, რომელიც დღეს სხვა ქვეყნებთან შედარებით უპრეცედენტოდ დაბალია (6%).

სპეციალური ჯუფები

კანონით განისაზღვრება მძიმე და მავნე სამუშაო ადგილები, სადაც პროფესიული დაავადებების რისკი მაღალია (მაგალითად სამთო მოპოვებითი). აქ დასაქმებული პირისთვის საპენსიო სისტემა ითვალისწინებს გამონაკლისს. მათ შეეძლებათ ქვეყანაში საყოველთაოდ დადგენილ საპენსიო ასაკის მიღწევამდე 5 წლით ადრე გავიდნენ პენსიაზე. ამავე დროს, იმისათვის, რომ ამ უფლების გამოყენების შემთხვევაში ამ ტიპის სამუშაო ადგილებზე დასაქმებულებს არ შეუძლირდეთ მეორე სვეტით განსაზღვრული პენსიის ოდენობა, ყველა დასაქმებულისთვის, დამსაქმებლები გადაიხდიან 2,5%-ს მეორე სვეტის საპენსიო შენატანში;

თუკი დასაქმებული არ გამოიყენებს ამ უფლებას და გადაწყვეტს პენსიაზე გავიდეს ქვეყანაში საყოველთაოდ დადგენილ ასაკში, დამსაქმებელი განაგრძობს 2,5%-ის გადახდას საპენსიო სარგებლის სქემაში ამ დასაქმებულის სახელზე. პენსიაზე 5 წლის ადრე გასვლის უფლების არგამოყენების შემთხვევაში, ვინაიდან დამსაქმებელი განაგრძობს 2,5%-იანი შენატანის განხორციელებას, დასაქმებული 5 წლის შემდეგ პენსიაზე გასვლისას მიიღებს ამ შენატანების პროპორციულად გაზრდილ პენსიას.

III სვეტი

დასაქმებულის საკუთარი ხელფასის 2%-იანი შენატანი მიემართება საპენსიო სქემაში მოქალაქის ანგარიშზე და განთავსდება კერძო დაგროვებით სქემაში, როგორც მთავრობის შემოთავაზებულ სქემაშია. დაგროვებით სქემაში მონაწილეობის მიღება სავალდებულოა ყველა დასაქმებულისათვის.

დაგროვებითი სქემიდან მიღებული პენსიის ოდენობაე დამოკიდებულია კაპიტალის უკუგების ნორმაზე - ისტორიულად უკუგების ნორმა უსწრებს ხელფასების ზრდის ნორმას⁶, თუმცა ფინანსური კრიზისები უფრო და უფრო დიდ საფრთხეებს უქმნიან კერძო დაგროვებით სქემებს.

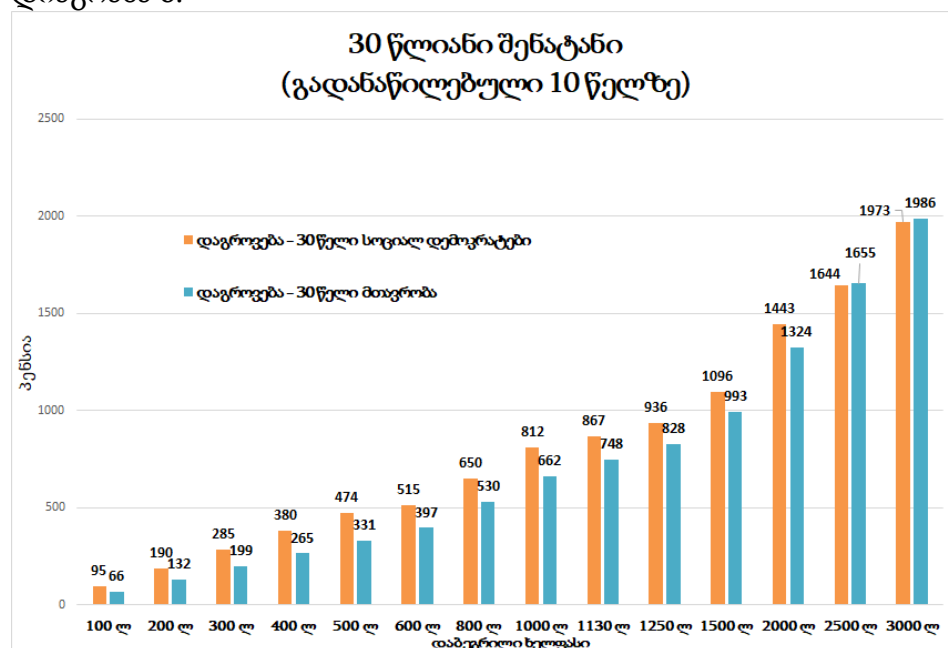
ჩვენს მიერ წარმოდგენილი სამსვეტოვანი სისტემა უზრუნველყოფს, როგორც სოლიდარობის პრინციპის ისე ინდივიდუალიზმის პრინციპებს და მათ შორის ბალანსის დაცვას. ამასთან ერთად თაობათა შორის გადანაწილების მექანიზმი უზრუნველყოფს იმას, რომ პენსიების ზრდა სქემის ამუშავებიდან მომავალ წელსვე დაიწყოს, რაც შეუძლებელია მხოლოდ დაგროვებითი პრინციპის მეშვეობით, როგორც ეს მთავრობის ვარიანტშია. დამატებით უნდა ითქვას, რომ სამი სვეტის კომბინაცია უფრო მაღალ გაზრდის პენსიას უზრუნველყოფს როგორც მოკლე ვადიან ისე გრძელვადიან პერსპექტივაში.

ნაანგარიშებია დარიცხული ხელფასიდან					
		დაგროვება 1 წელი	დაგროვება 5 წელი	დაგროვება 10 წელი	
	საშუალო კარიერული ხელფასი ხელზე ასაღები	2020	2024	2029	
სოციალ დემოკრატიები (მხოლოდ მეორე სვეტი)	300 ლარი	34	45	62	II სვეტის პენსია გაიცემა სიცოცხლის ბოლომდე
	500 ლარი	57	75	104	
	600 ლარი	59	79	109	
	800 ლარი	74	98	135	
	1000 ლარი	92	122	169	
	1500 ლარი	119	158	219	
მთავრობა (დაგროვებითი პენსია)	300 ლარი	3.00	16	37	გაიცემა პენსიაზე გასვლიდან მხოლოდ 10 წლის განმავლობაში
	500 ლარი	5.00	27	62	
	600 ლარი	4.00	32	74	
	800 ლარი	8.00	43	99	
	1000 ლარი	10.00	54	124	
	1500 ლარი	15.00	81	185	

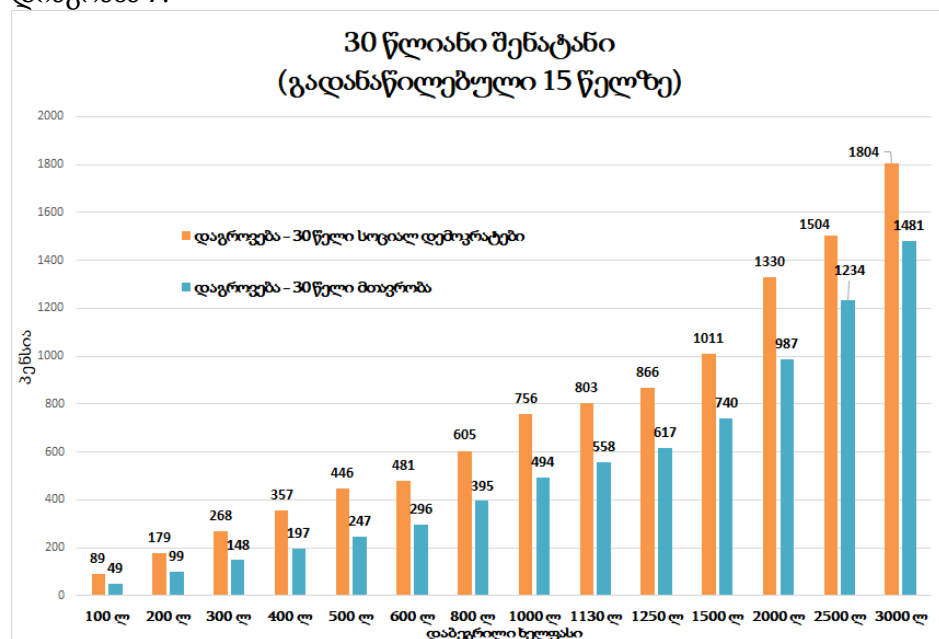
⁶ იხ: Why Consider a Funded Pension System? Anita M. Schwarz Lead Economist Human Development Department Europe and Central Asia Region World Bank გვ.:

ცხრილზე მოყვანილია საპენსიო სქემების ჩართვის შემდეგ 1,5 და 10 წლიანი საპენსიო შენატანების შედეგად მიღებული პენსიების შედარება.

დიაგრამა 6.



დიაგრამა 7.

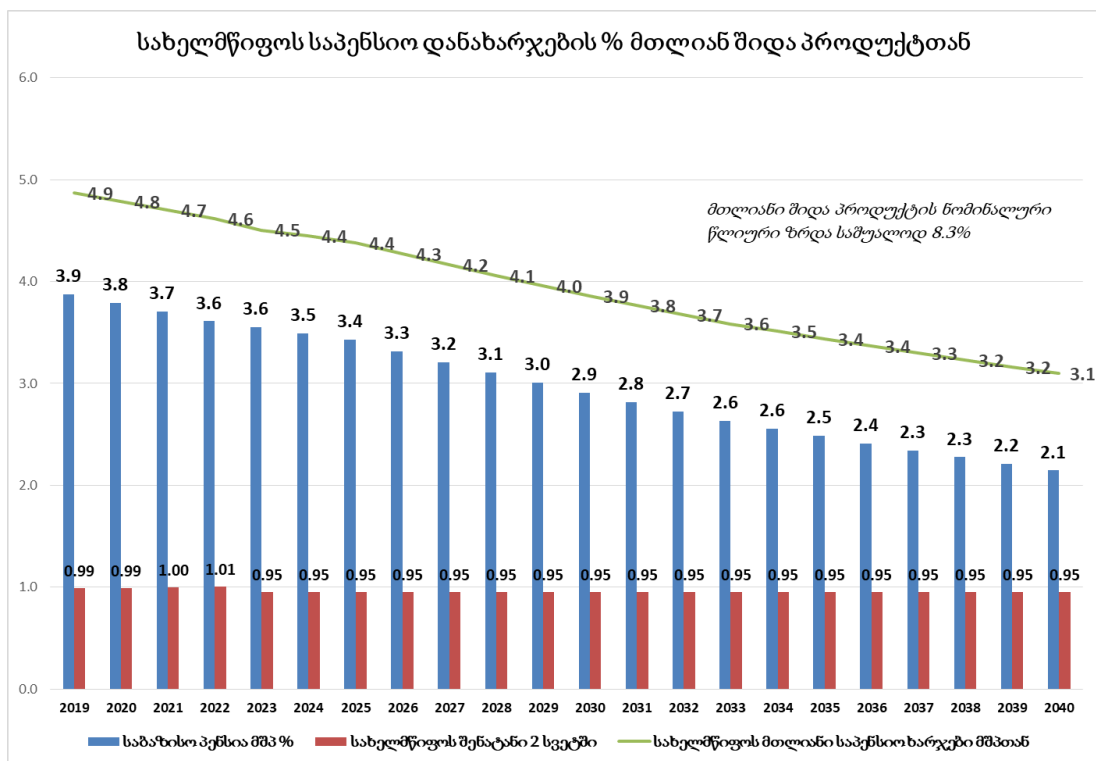


გრაფიკებზე მოყვანილია 30 წლიანი შენატანების განხორციელების შედეგად მიღებული პენსიების რაოდენობა სოციალ დემოკრატების (სოლიდარობის და დაგროვებითი) და მთავრობის (დაგროვებითი) შემოთავაზებული რეფორმის მიხედვით. დაგროვებითი სქემების (სოციალ დემოკრატებთან მესამე სვეტი მთავრობასთან კი მეორე) წლიური საპროცენტო

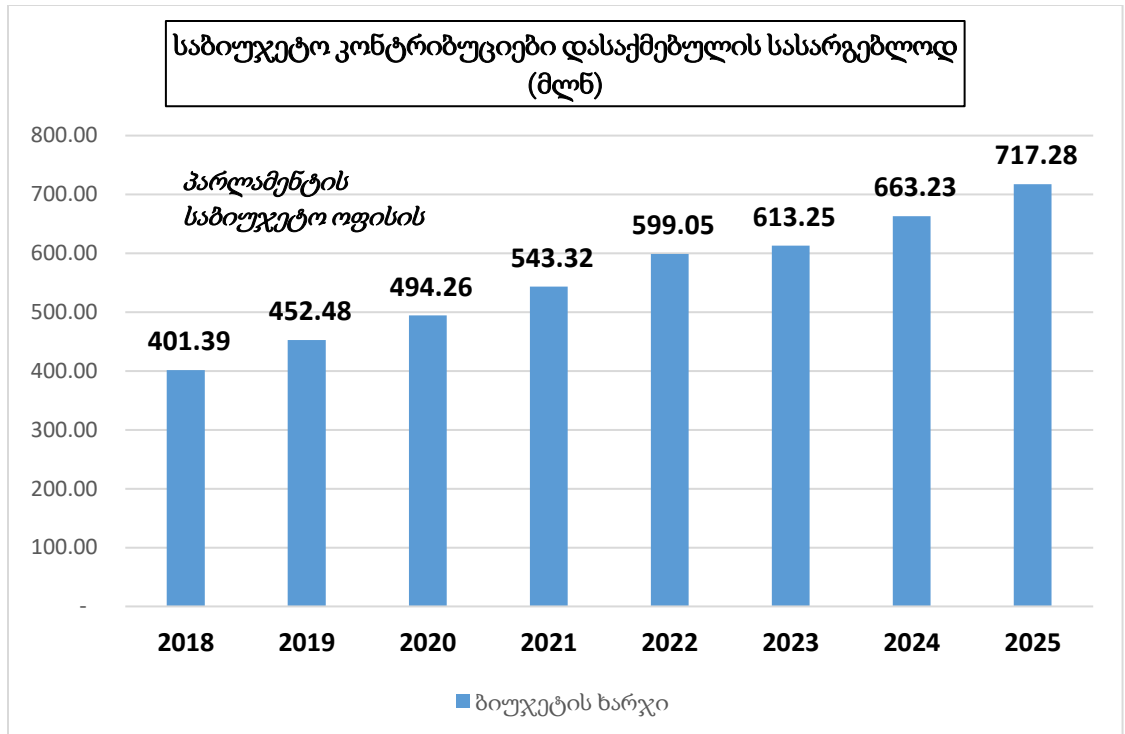
სარგებელი შეადგენს 5%. დაგროვებითი სქემებიდან მიღებული პენსიები დიაგრამა 6-ში გადანაწილებულია 10 წელზე ხოლო დიაგრამა 7-ში 15 წელზე.

ფისკალური ანგარიში

ნებისმიერი საპენსიო სისტემის ეფექტური ფუნქციონირების შესაფასებლად მნიშვნელოვანია ასევე, გაანალიზებულ იქნას საპენსიო სქემის ფისკალური მდგრადობა. ფისკალურ მდგრადობაში ძირითადად იგულისხმება საპენსიო ხარჯების მიმართება ქვეყნის მთლიან შიდა პროდუქტთან და ყოველწლიურ ბიუჯეტთან. დოკუმენტში შემოთავაზებული ალტერნატიული საპენსიო სქემით პირველი და მეორე სვეტის პენსიაზე გაწეული სახელმწიფო დანახარჯები მთლიან შიდა პროდუქტთან მომავალი 20 წლის მანძილზე მოცემულია დიაგრამა 5-ზე. აშკარაა რომ სახელმწიფო ხარჯები მშპ-თან კლების ტენდენციით ხასიათდება.

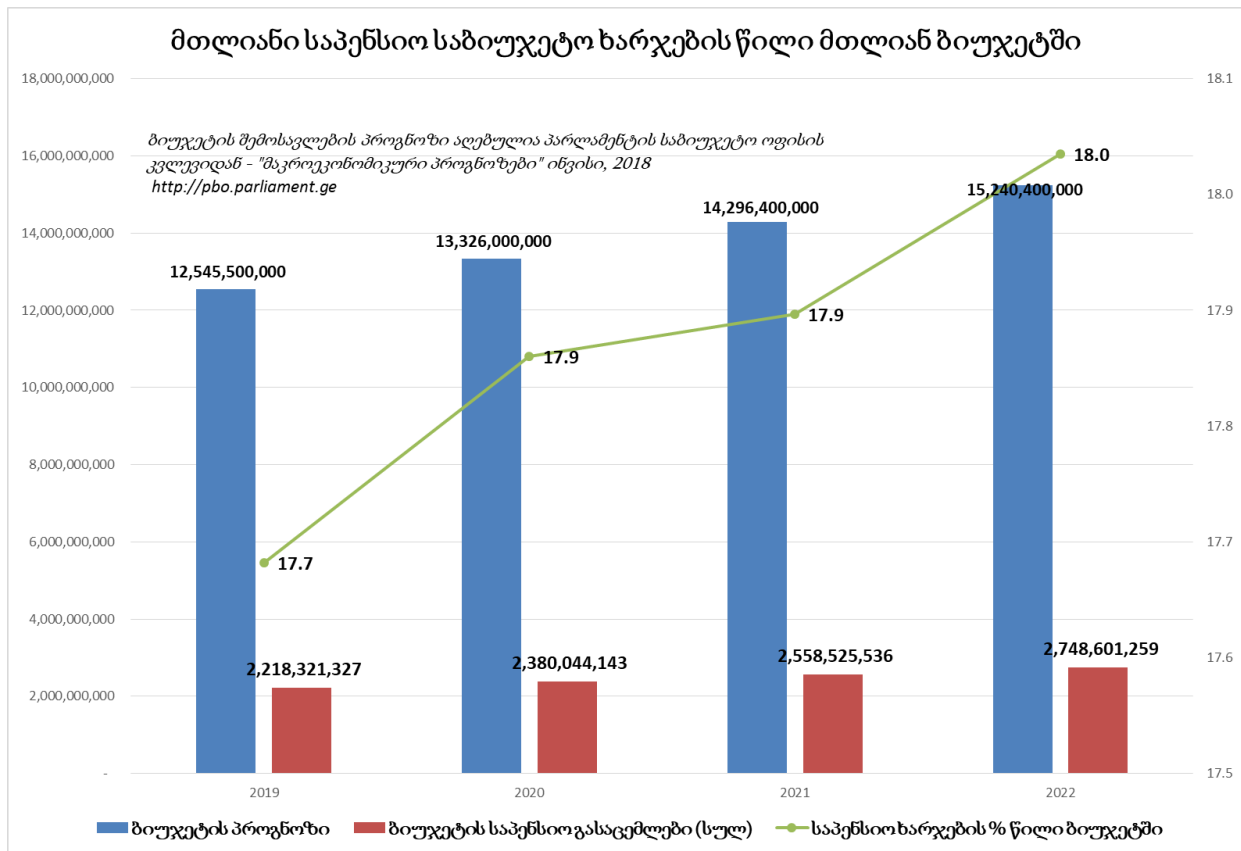


რაც შეეხება სახელმწიფოს, როგორც დამსაქმებლის ხარჯს ის 2025 წლისთვის 700 მილიონს გადააჭარბებს.



„თაობათა შორის სოლიდარობის“ სქემის პირობებში პენსიების დონე დამოკიდებულია ხელფასებისა და სამუშაო ძალის ზრდაზე. როდესაც სამუშაო ძალა აღარ იზრდება, ხელფასების ზრდა თამაშობს გადამწყვეტ, როლს. იმ პირობებში, რომ საქართველოში დიდი რაოდენობით ადამიანი არაფორმალურ ეკონომიკურ საქმიანობას ეწევა და უმუშევრობის დონე მაღალია, განსაზღვრული სარგებლის სქემას, შესაბამისი რეფორმების გატარების შემთხვევაში, გააჩნია ზრდის განსაკუთრებული პოტენციალი, რაც გრძელვადიან პერსპექტივაში მის მდგრადობას უზრუნველყოფს. ის, რომ საქართველოში დაბერების ტენდენციაა, გამომდინარეობს ეკონომიკური მდგომარეობიდან და არა ეკონომიკური განვითარებიდან, როგორც ეს ევროპულ ქვეყნებშია; ამიტომაც, ჩვენში ამ სისტემის მდგრადობას სხვა საფრთხეები აქვს, რაც დაკავშირებულია ეკონომიკური განვითარების დიდი პოტენციალის გამოყენების ხარისხთან. ევროკავშირში საშუალოდ საერთო საპენსიო დანახარჯები მთლიანი შიდა პროდუქტის 13% შეადგენს; ეკონომიკური ზრდის პარალელურად ცხოვრების დონის გასაუმჯობესებლად აუცილებელია მთლიან შიდა პროდუქტთან მიმართებით საპენსიო ხარჯების ზრდა⁷.

⁷ იხ: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>



საბიუჯეტო ხარჯებთან ჩვენს მიერ შემოთავაზებული საპენსიო სვეტებისთვის გაწეული გასაცემლები ერთ წელიწადში მკვეთრად იზრდება, თუმცა შემდგომში ზრდის ნელი ტემპი ახასიათებს.

უნდა ითქვას, რომ სახელმწიფომ მომავალში საპენსიო შენატანების დაფინანსება უნდა შეწყვიტოს და მან მხოლოდ სახელმწიფო სექტორში დასაქმებულთა შენატანები მოიცვას. კერძო სექტორში შენატანები უნდა გადანაწილდეს დასაქმებულზე და უფრო მაღალი განაკვეთით დამსაქმებელზე.

საპენსიო ფონდში აკუმულირებული თანხების მართვა

საპენსიო ფონდი იმართება საინვესტიციო საბჭოს მიერ, რომელსაც ირჩევს სამეთვალყურეო საბჭო. სამეთვალყურეო საბჭოში შედიან შრომის, ჯანდაცვის და სოციალური საკითხების მინისტრი, ეკონომიკის მინისტრი, ფინანსთა მინისტრი, სოციალური პარტნიორები (დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა წარმომადგენლები), დარგის დამოუკიდებელი ექსპერტები. საინვესტიციო საბჭოს ხელმძღვანელს ირჩევს თავად საბჭო.

საპენსიო შენატანები პარლამენტის მიერ დაარსებულ არაკომერციულ საპენსიო ფონდში იქნება მიმართული. ფონდს ეყოლება პროფესიული ნიშნით არჩეული დირექტორთა საბჭო, რომელსაც წარადგენს სამეთვალყურეო საბჭო და დამტკიცებს პარლამენტი. დირექტორთა საბჭო პასუხისმგებელი იქნება საინვესტიციო სტრატეგიის განსაზღვრასა და დამტკიცებაზე. ფონდი ანგარიშვალდებული იქნება პარლამენტის წინაშე.

საპენსიო ფონდის თანხების ინვესტირება რიგ რისკებთანაა დაკავშირებული; კონკრეტულად - საფონდო ბირჟის რისკები, ინფლაცია, საპროცენტო სარგებლის შემცირება, ვალუტის კურსის ცვლილება, აქტივების ლიკვიდობის პრობლემა, აქტივების მმართველი ფორმების არაკვალიფიციურობა, საინვესტიციო ფონდის მენეჯმენტის რისკი. შესაბამისად, უნდა მოხდეს აქტივების დივერსიფიკაცია, რათა მაქსიმალურად იქნას შემცირებული რისკები.

საპენსიო ფონდის მენეჯმენტი აქტივების ნაწილს (მინიმუმ 70%) ტენდერის საფუძველზე სამართავად გადასცემს კერძო საინვესტიციო ფონდებს (აქტივების მმართველ კომპანიებს), იმის მიხედვით თუ ვინ უკეთეს პირობებს შესთავაზებს. აქტივების მმართველ კომპანიებს, რომლებსაც სურვილი ექნებათ მიიღონ ფონდის აქტივები სამართავად, უნდა ჰქონდეთ საქართველოს ეროვნული ბანკის ლიცენზია (ამისათვის უნდა აკმაყოფილებდეს რიგ მოთხოვნებს). საინვესტიციო ფონდის ხელმძღვანელობა მონიტორინგს გაუწევს კომპანიის მიერ აქტივების განთავსებას და საინვესტიციო სტრატეგიის განხორციელებას. საპენსიო ფონდის მიერ აკუმულირებული თანხების ინვესტირება მოხდება ადგილობრივ და საერთაშორისო ბაზრებზე. საინვესტიციო ინსტრუმენტები და განთავსების პარამეტრები განისაზღვრება როგორც ადგილობრივი, ასევე საერთაშორისო ბაზრებისთვის.

ფონდში აკუმულირებული თანხების გადანაწილება პროცენტულად:

- საპენსიო ფონდი ვალდებული იქნება აქტივების მინიმუმ 70% სამართავად გადასცეს კერძო საინვესტიციო ფონდებს;
- დარჩენილი 20% ფონდს შეუძლია გამოიყენოს მიმდინარე საპენსიო დანამატების გადასახდელად, ასევე დააბანდოს საქართველოს სახელმწიფო ფასიან ქაღალდებში (ობლიგაციები, ვალდებულებები), საპარტნიორო ფონდში ან სხვა ადგილობრივი წარმოების ხელშეწყობ სახელმწიფო ინსტიტუტში (სესხის სახით), კომერციული ბანკების ანგარიშებზე დეპოზიტების სახით (კომერციულ ბანკებს მოუწევთ სახელმწიფო ფასიან ქაღალდებთან კონკურენცია);

- კერძო საინვესტიციო ფონდებს (აქტივების მმართველ კომპანიებს) არ უნდა ქონდეთ საშუალება თანხების ინვესტირება მოახდინონ საქართველოს სახელმწიფო ფასიან ქაღალდებში, განათავსონ ბანკის ანგარიშებზე დეპოზიტების სახით (შესაბამისად დამთავრდება იმაზე სპეკულაცია, რომ საპენსიო თანხები მთლიანად სახელმწიფოს შიდა ვალში მიიმართება ან/და ბანკების ანაზრებზე მოხვდება და საქართველოს ეკონომიკას სარგებელს არ მოუტანს);
- მთლიანი აქტივების მხოლოდ 40% შეიძლება იქნას ინვესტირებული საერთაშორისო ფასიან ქაღალდებში, 60% უნდა დარჩეს ქვეყნის ფარგლებს შიგნით, თუ გვსურს, რომ საპენსიო ფონდში აკუმულირებულმა თანხებმა სარგებელი მისცეს ჩვენს ეკონომიკას;
- არ შეიძლება ფონდის აქტივების 5%-ზე მეტი ინვესტირებული იყოს ერთ კომპანიაში, ხოლო 10%-ზე მეტი ერთ ბიზნეს ჯგუფში შემავალ ფირმებში;
- საპენსიო ფონდის აქტივების მხოლოდ 30% შეიძლება განთავსებულ იქნას მაღალრისკიან აქტივებში, საშუალორისკიან აქტივებში მიმართული უნდა იქნას სახსრების 30%, ხოლო ფონდის აქტივების 40% ყოველთვის დაბალრისკიან დაბანდებებში უნდა იყოს განთავსებული. ყოველი კონკრეტული საპენსიო შენატანების განმხორციელებელი პირის თანხებიც შესაბამისად უნდა იქნას გადანაწილებული, რათა თავიდან იქნას აცილებული მისი პირადი შენატანების მთლიანად დაკარგვის რისკი. არასწორია მოქალაქემ თავად გადაწყვიტოს შენატანების აქტივებში განთავსების რისკიანობა ვინაიდან ხშირ შემთხვევაში, დაბალი ფინანსური განათლებისა და დანაზოგების მქონე ქვეყნებში, მოქალაქეები აკეთებენ არასწორ არჩევანს გრძელვადიან დაბანდებასთან დაკავშირებით.
- აკუმულირებული საპენსიო აქტივების ნაწილი მიემართება საბინაო ფონდისკენ, რომლის სსიპ-ც დაარსდება საპენსიო სქემის ამუშავებისას. ხელმისაწვდომი საცხოვრებლის პროგრამის ფარგლებში განხორციელდება გრძელვადიანი, დაბალპროცენტიანი სესხის მიწოდება საცხოვრებლისათვის, განსაკუთრებით დაბალ შემოსავლიანი დასაქმებულებისთვის (სპეციალური კრიტერიუმების მიხედვით), უპირატესად კი ახალგაზრდებისთვის, რომელთაც დეკლარირებული აქვთ საკუთარი შემოსავლები. ეს შეამცირებს კომერციული ბანკების მიერ გაცემულ მაღალპროცენტიან სესხებზე დამოკიდებულებას და თანხებს ეკონომიკის რეალური სექტორისკენ მიმართავს. ყველა სხვა პოზიტიური ეფექტების გარდა, ამას შეუძლია მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანოს ახალგაზრდების საბინაო საჭიროებების დაკმაყოფილების საქმეში.

საპენსიო რეფორმის დამატებითი გამოწვევები

ქვეყანაში არსებული განუვითარებელი ეკონომიკური სტრუქტურის (დაბალ კვალიფიკაციური სამუშაო ადგილების სიჭარბე), დაბალი შრომითი სტანდარტების და მაღალი უმუშევრობის პირობებში, ამ საპენსიო რეფორმის სრულყოფილი განხორციელება

მოითხოვს მთელი რიგი სხვა დამატებითი რეფორმების გატარებას. შრომითი ურთიერთობების სხვა რეგულაციებთან ერთად, აუცილებელია სოციალური პარტნიორების მიერ, დარგობრივ დონეზე განისაზღვროს მინიმალური ხელფასი, რათა არ მოხდეს ხელფასების ხელოვნური შემცირება (საპენსიო შენატანების შემცირების მიზნით, რადგან 2%-ს დამსაქმებელი იხდის). დამატებით, უნდა გამკაცრდეს ისეთი ტიპის შრომითი ურთიერთობის წესები, რომლითაც დამსაქმებელს შეეძლება ისეთი შრომითი კონტრაქტის გაფორმება (მაგალითად შრომითი საქმიანობის სამეწარმეო საქმიანობით გასაღება), რომლის მეშვეობითაც თავს აარიდებს სავალდებულო საპენსიო შენატანების განხორციელებას.

თაობათა შორის სოლიდარობის სვეტი უახლოეს პერიოდში პენსიაზე გამსვლელ ათასობით ადამიანს უბიძგებს შრომის ფორმალიზაციისკენ, რადგან მათ არა მხოლოდ მთავრობა დაუმატებს შენატანს, არამედ სქემაში ჩართვის შემთხვევაში საპენსიო ბენეფიტები ბევრად აღემატება კონტრიბუციის ხარჯებს (რამდენადაც ყველა იღებს დამატებით წლებს ბონუსის სახით).

საპენსიო სისტემის სრულად დაწერგვის კიდევ ერთი გამოწვევაა არადეკლარირებული, ან „არაოფიციალური“ შრომა. რეფორმის შედეგად, თაობათა შორის სოლიდარობის სვეტი იქნება საპენსიო სისტემის ეფექტიანობის საფუძველი. ამ სვეტის ქვეშ, პენსიების დონე დამოკიდებულია სამუშაო ძალის რაოდენობის და ხელფასების ზრდაზე. როდესაც სამუშაო ძალა არ იზრდება, ხელფასების ზრდა ასრულებს გადამწყვეტ როლს. საქართველოში, სადაც მოსახლეობის დიდი ნაწილი ჩართულია არაფორმალურ ეკონომიკურ აქტივობაში, რაც უმუშევრობის მაღალ დონეს გვაჩვენებს, ამ საპენსიო სქემის ამოქმედება დიდად გაზრდის განსაზღვრული სარგებლის სქემას, დასაქმების დონეს და დეკლარირებული სამსახურების რაოდენობას, რადგან გაჩნდება სტიმული ადამიანებისთვის ჩაერთონ ფორმალურ საქმიანობაში, რაც თაობათა შორის სოლიდარობის საპენსიო სქემისთვის შექმნის გრძელვადიანი მდგრადობის გარანტიას. საპენსიო სისტემის მდგრადობისთვის უპირველესი გამოწვევა არის არა მოსახლეობის დაბერება, რითაც ხასიათდებიან განვითარებული, ინდუსტრიული ქვეყნები, არამედ უმუშევრობა და არადეკლარირებული სამუშაო ადგილები. რადგან საპენსიო სქემაში მონაწილეობა მხოლოდ ფორმალურ სექტორში დასაქმებულებს შეუძლიათ, ეს შეიძლება გახდეს შრომის დეკლარირების მოტივაციის საფუძველი. იგივე შეგვიძლია ვთქვათ ხელმისაწვდომი ბინათმშენებლობის ფონდის შესახებ, განსაკუთრებით ახალგაზრდებისთვის. ამ ზომებს პოზიტიური ეფექტი აქვთ აქემაში მონაწილეობაზე და კონტრიბუციების ზრდაზე, რაც კიდევ უფრო მეტად გაზრდის ფონდის მდგრადობას.

შეჯამება

დღეს საქართველოში არ არსებობს საპენსიო სისტემა მისი თანამედროვე ფორმით. არსებული საბაზისო პენსია, უფრო მეტად ასაკობრივი სოციალური დახმარების ხასიათს ატარებს, ვიდრე პენსიისას, რადგანაც იგი არც მიზნობრივი საპენსიო შენატანებით ფინანსდება და არც სტაჟს,

დამსახურებას ან მშრომელების მიერ სამუშაო ასაკში გაწეულ სხვა ტიპის საზოგადოებრივ წვლილს ითვალისწინებს. ამასთან, საბაზისო პენსია სულ რაღაც რამდენიმე ლარით აღემატება ქვეყანაში ოფიციალურად განსაზღვრულ საარსებო მინიმუმს. საბაზისო პენსია არაა ინდექსირებული არც ერთ ეკონომიკურ პარამეტრზე, რაც უფრო ამორებს პენსიონერთა ცხოვრების დონეს მზარდ საზოგადოებრივ ცხოვრების დონესთან. დღეს საბაზისო პენსია საშუალო ხელფასის მხოლოდ 17% შეადგენს, რაც საპენსიო რეფორმის გატარების გარეშე დროთა განმავლობაში უფრო და უფრო შემცირდება. ყოველწლიურად მცირდება პენსიის მსიყდველუნარიანობაც. გარდა დასახელებული პრობლემებისა, საქართველოში არსებული საპენსიო უზრუნველყოფის საკითხი უკვე დღეს დგას და სამომავლოდ უფრო მწვავედ დადგება ორი ძირითადი გამოწვევის წინაშე : 1. მოსახლეობის დემოგრაფიული დაბერება და 2. საპენსიო უზრუნველყოფის გაზრდილი ფისკალური წნეხი.

თუკი შევაჯამებთ მთავრობის მიერ შემოთავაზებულ კერძო დაგროვებით საპენსიო რეფორმასა და დოკუმენტში აღწერილ თაობათა შორის სოლიდარობის პრინციპზე დაფუძნებულ ალტერნატიულ საპენსიო სქემას, შესაძლებელია შემდეგი დასკვნების გაკეთება:

- შემოთავაზებული ალტერნატიული საპენსიო სქემიდან გაზრდილი პენსია მიიღება საპენსიო რეფორმის ამოქმედებიდან მეორე წელსვე, ხოლო მთავრობის შემოთავაზებით, გაზრდილი პენსიისთვის მოქალაქემ საშუალოდ 20-25 წელი უნდა აგროვოს.
- მთავრობის შემოთავაზებაში არ არის კონკრეტულად ნათქვამი, თუ რა ბედი ეწევა საბაზისო პენსიას. ალტერნატიული შეთავაზება გულისხმობს, დღეს არსებული 732 000 პენსიონერთვის საბაზისო პენსიის ინდექსირებას ინფლაციის დონეზე. მიღებულ თანხას ემატება თანხის 3%, ხოლო სქემაში ჩართული ახალი პენსიონერებისთვის გათვალისწინებულია ინდექსირება: ინფლაციას + 1%.
- რამდენადაც დაგროვებითი პენსია ეფუძნება პირადი დანაზოგების პრინციპს, იმდენად მისი ეფექტურობა დამოკიდებულია დასაქმებულთა შემოსავლებზე და მის განაწილებაზე. მომავალ წლებში პენსიაზე გამსვლელთა საშუალო ხელფასი 700 ლარამდეც ვერ აღწევს, რაც გულისხმობს იმას, რომ ათი ათასობით მომავალი პენსიონერი კვლავ საბაზისო პენსიის ამარა დარჩება. ადექვატური საპენსიო სარგებლის მისაღებად საკმარისი თანხის დაგროვებას მხოლოდ მდიდარი უმცირესობა შეძლებს. ამგვარად დაგროვებით სისტემა პირდაპირ აირეკლავს და სიბერეში უფრო აღმრავებს იმ საშემოსავლო უთანასწორობას, რომელიც სამუშაო ბაზარზეა. დაგროვებითი სისტემა გამორიცხავს შემოსავლების გადანაწილებას შესაბამისად, ზოგადი უთანაბრობა უფრო გაიზრდება, განსაკუთრებით მოხუცებულთა შორის.
- ზემოთ თქმულის საპირისპიროდ, ალტერნატიულ შემოთავაზებაში ფონდიდან პენსიები სისტემის ამოქმედებიდან მეორე წელს გასულ პენსიონერებზე თაობათა შორის სოლიდარობის პრინციპის საფუძველზე გაიცემა არა განსაზღვრული შენატანის, არამედ განსაზღვრული სარგებლის პრინციპით. ამასთან, ვინაიდან 1 წლის კონტრიბუციები არ იწვევს მნიშვნელოვან ზრდას, ამიტომ სქემის ამუშავების შემდეგ პენსიაზე გასული ყველა მოქალაქე, რომელმაც ერთი 1 წელი მაინც იხდის საპენსიო შენატანი, ფონდის მიერ ბონუსის სახით მიიღებს 10 წელს; ამის საშუალებას იძლევა ის, რომ სხვაობა ბენეფიციერებსა და კონტრიბუტორებს შორის დიდია, რაც შესაძლებლობას იძლევა დამატებით ბონუსის სახით მოქალაქეებს ათწლიანი კონტრიბუცია ჩაეთვალოთ, რათა მათ მიიღონ შედარებით გაზრდილი პენსია. ამ

მექანიზმით ჩვენ ვფარათ მომავალი პენსიონერების ბევრად მეტ წილს ვიდრე დაგროვებითის შემთხვევაში და მათთვის ვუზრუნველყოფთ არსებულ პირობებში ღირსეულ პენსიას.

- როგორც მთავრობის შემთხვევაში, ისე ალტერნატიულ სქემაში პენსიის ოდენობა დამოკიდებულია შენატანების ოდენობაზე (ანუ გამომუშავებულ ხელფასზე) და წლების რაოდენობაზე, თუმცა ალტერნატიული სქემით სარგებელი გამოითვლება განსხვავებულად - დაგროვების ყველაზე მაღალი კოეფიციენტი მიენიჭება პენსიონერს, რომელსაც ყველაზე დაბალი ანაზღაურება ჰქონდა - ამით უზრუნველყოფილი იქნება განსხვავებულ სახელფასო ჯგუფებს შორის ვერტიკალური გადანაწილება.
- მთავრობის სქემაში პენსიაზე გასვლისას მოქალაქეს უყენებენ არჩევანს, ან მიუთითოს საპენსიო სარგებლის განკარგვის წლები ან საპენსიო სარგებლის განკარგვა დაექვემდებაროს საპენსიო ასაკში სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობას. გამოდის, რომ თუ ადამიანი საშუალოზე მეტ ხანს იცოცხლა, ის საპენსიო სარგებლის ამოწურვის შემდეგ შესაძლოა მხოლოდ საბაზისო პენსიის იმედად დარჩეს. ალტერნატიულ სქემაში მეორე სვეტიდან დამატებითი პენსია გაიცემა სიცოცხლის ბოლომდე, ხოლო მესამე სვეტის ინდივიდუალურ დაგროვებაზე მოქმედებს სწორედ ის პრინციპი, რაც მთავრობის სქემას აქვს.
- შემდეგი, პრობლემა დაგროვებით სისტემასთან არის, ის რომ თანხების მთლიანი ნაწილი (გარდა ადმინისტრაციული ხარჯებისა) ინვესტირდება ფინანსურ ბაზრებზე და არ ხდება სოციალური ტრანსფერის განხორციელება. მთლიანი საპენსიო აქტივების ფინანსურ ბაზრებზე გატანა ზრდის რისკს განმეორებადი ფინანსური კრიზისების პირობებში.
- ამის საპირისპიროდ ჩვენი საპენსიო რეფორმა, ხარჯვით ნაწილში გულსიხმობს ეროვნული საბინაო პოლიტიკის ფორმირებას, რომელიც მნიშვნელოვან გავლენას იქონიებს საბინაო ხელმისაწვდომობაზე⁸.

და ბოლოს ჩვენი საპენსიო შემოთავაზება (კერძო დაგროვებითთან ერთად) ეფუძნება იმ ფუნდამენტურ ღირებულებას, რომელსაც სოლიდარობა ჰქვია და რომელზეც უნდა დაეფუძნოს ახალი საზოგადოებრივი ხელშეკრულება. თობებს და საშემოსავლო ჯგუფებს შორის გადანაწილების გარეშე შეუძლებელია სერიოზული საუბარი მთავრობის მიერ ხშირად განმეორებად ცნებაზე „ინკლუზიურ ზრდა“.

⁸ ამის შესახებ უახლოეს თვეებში ავტორები წარმოადგენენ პოლიტიკის დოკუმენტს (რედ)