

# დაგროვებითი საპენსიო სქემის უცხოური გამოცდილება და საქართველოს რეალობა

*ცინარიძე რამინი – ასისტენტ-პროფესორი, ფინანსების, საბანკო და სადაზღვევო საქმის დეპარტამენტი, შოთა რუსთაველის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, ბათუმი, საქართველო*  
*ცეცხლაძე ლევანი – დოქტორანტი, საერთაშორისო ბიზნესის პროგრამა, ივანე ჯავახიშვილის სახელობის თბილისის სახელმწიფო უნივერსიტეტი, თბილისი, საქართველო*

## Foreign Experience of Accumulated Pension Schemes and the Reality of Georgia

*Tsinaridze Ramini – Assistant Professor, Department of Finances, Banking and Insurance, Shota Rustaveli State University, Batumi, Georgia*

*Tsetskhladze Levani – PhD student, Program of International Business, Ivane Javakhishvili Tbilisi State University, Tbilisi, Georgia*

### Abstract

**Introduction and aim:** Modern-day developed countries have long acquainted with the necessity of an important part of the pension system as a social policy that is compatible with the social, financial, demographic, and most important economic challenges facing the civilized world.

Increasing of population, on the background of aging and at the same time changing life expectancy, great importance is given to general pension system, among them there is a special place for accumulative pension system which is implemented independently from the state pension and state compensation.

The goal of any social policy is to promote the creation of a political, economic and social system based on social justice, equality and solidarity. Human well-being should be the effective implementation of the social policies proposed by each state. The goal of the majority of developing countries, including Georgia's declared economic policy, is to implement economic reforms that will ensure and create a modern, inclusive, and liberal economic environment that will be compatible with the existing international economic shifts and the growing financial crisis. The accumulated pension system serves the purpose of realizing the above goals in socio-economic politics.

**Research methodology:** The information materials used in the work are based on The National Statistic Office of Georgia, The Ministry of Finance of Georgia. In the work it is used systematic analysis, analogy, forecasting, statistical data monitoring and other methods of research.

**Results and implications:** In the modern era any pension reform of developed and developing countries is related to economic and political (often painful) changes, but the implementation of this reform is inevitable for all States regardless of their level of development. The main reason for this is that the implementation of an effective social policy requires the introduction of an adequate pension system that, on the one hand, should alleviate the pressure on public finances and, on the other hand, be a guarantor of decent old age.

**Conclusion:** In our opinion, the society must ensure the benefit of further social welfare through the accumulated pension system itself. This will be achieved through ongoing pension savings, in case of developing effective policy of accumulative pension system, it is a guarantee of a decent old age and at the same time general social welfare increases.

**Keywords:** accumulated pension schemes, social policy

### აბსტრაქტი

**მესავალი და მიზანი:** თანამედროვეობის განვითარებულმა სახელმწიფოებმა უკვე დიდი ხანია გააცნობიერეს საპენსიო სისტემის, როგორც სოციალური პოლიტიკის მნიშვნელოვანი შემადგენელი ნაწილის აუცილებლობა, რომელიც თავისი არსით თავსებადი არის და იქნება ცივილიზებული სამყაროს წინაშე არსებული სოციალური, ფინანსური, დემოგრაფიული და რაც მთავარია ეკონომიკური გამოწვევებისა.

მოსახლეობის მატების, დაბერების და ამავდროულად სიცოცხლის ხანგრძლივობის ცვლილების ფონზე დიდი მნიშვნელობა ენიჭება ზოგადად საპენსიო სისტემას, მათ შორის განსაკუთრებული ადგილი უჭირავს დაგროვებით საპენსიო სისტემასთან დაკავშირებულ ურთიერთობებს, რომელიც ხორციელდება სახელმწიფო პენსიითა და სახელმწიფო კომპენსაციით უზრუნველყოფისაგან დამოუკიდებლად.

კვლევის მიზანია გაანალიზდეს საქართველოს დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე გადასვლის დადებითი და უარყოფითი მხარეები. ანალიზის პროცესში გამოყენებული იქნეს და შეფასდეს უცხოური ქვეყნების პრაქტიკა და გამოცდილება დაგროვებით საპენსიო სექტორის რეალიზების პროცესში.

კვლევის ამოცანად დავისახეთ უცხოური გამოცდილების და საქართველოს რეალო-ბის გათვალისწინებით კონკრეტული რეკომენდაციების შემუშავება, რომელიც სრულქმნის დაგროვებით საპენსიო სექტორის შემოთავაზებულ სექტორს.

**კვლევის მეთოდოლოგია:** სტატისტიკის მეთოდოლოგიურ საფუძველს წარმოადგენს ეკონომიკური მეცნიერების ფუნდამენტური გამოკვლევები. ნაშრომში ფართოდ არის გამოყენებული ადგილობრივი და უცხოელი ავტორების სამეცნიერო და პოპულარული ნაშრომები, სამეცნიერო გამოკვლევები, მეტოდოლოგიური და მეთოდური ხასიათის მონოგრაფიები, სტატიები. ნაშრომში გამოყენებული მასალები ემყარება საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის და ფინანსთა სამინისტროს მონაცემებს. ნაშრომში გამოიყენება სისტემური ანალიზის, ანალიზის, პროგნოზირების, სტატისტიკური მონაცემების დამუშავებისა და სხვა მეთოდები.

**შედეგები და გამოყენება:** თანამედროვე ეპოქაში განვითარებული და განვითარებადი ქვეყნების ნებისმიერი საპენსიო რეფორმა უკავშირდება ეკონომიკურ და პოლიტიკურ (ხშირად მტკივნეულ) ცვლილებებს, მაგრამ ამ რეფორმის განხორციელება გარდაუვალია ყველა სახელმწიფოში, მიუხედავად მათი განვითარების დონისა. ამის მთავარი მიზეზი არის ის, რომ ეფექტური სოციალური პოლიტიკის გატარება მოითხოვს სათანადო საპენსიო სისტემის დანერგვას, რომელმაც, ერთი მხრივ, უნდა შეამსუბუქოს ზეწოლა სახელმწიფო ფინანსებზე და, მეორე მხრივ, იყოს ღირსეული სიბერის გარანტი.

**დასკვნა:** ჩვენი აზრით, საზოგადოებამ უნდა უზრუნველყოს შემდგომი სოციალური კეთილდღეობის სარგებელი თავად დაგროვილი საპენსიო სისტემის მეშვეობით. ეს მიიღწევა მიმდინარე დაგროვებითი საპენსიო სისტემის ეფექტური პოლიტიკის შემუშავების შემთხვევაში. საბოლოო ჯამში ეს არის ღირსეული სიბერის გარანტია, რაც თავისთავად ზრდის მოსახლეობის სოციალურ კეთილდღეობას.

თანამედროვე პერიოდში განვითარებულ თუ განვითარებად ქვეყნებში ნებისმიერი საპენსიო რეფორმა დაკავშირებულია ეკონომიკურ და პოლიტიკურ (ხშირად მტკივნეულ) ცვლილებებთან, თუმცა აღნიშნული რეფორმის გატარება ყველა სახელმწიფოსათვის გარდაუვალია მათ მიერ მიღწეული განვითარების დონის მიუხედავად. ამის მთავარი მიზეზი არის ის, რომ ეფექტიანი სოციალური პოლიტიკის რეალიზება მოითხოვს სწორედ ადეკვატური საპენსიო სისტემის დანერგვას, რამაც ერთის მხრივ უნდა უზრუნველყოს საჯარო ფინანსებზე არსებული წნეხის შემსუბუქება-შემცირება და მეორეს მხრივ, უნდა იყოს გარანტი ღირსეული სიბერისა.

**საკვანძო სიტყვები:** დაგროვებითი საპენსიო სექტორი, სოციალური პოლიტიკა, საპენსიო ფონდი.

ეფექტიანი საპენსიო სისტემას უდიდესი მნიშვნელობა აქვს საზოგადოების, განსაკუთრებით ხანდაზმულთა სოციალური კეთილდღეობის ამაღლების კუთხით, რადგან მისი მეშვეობით მიიღწევა დემოგრაფიულ სტრუქტურაში ხანდაზმულთა წილის ზრდის პარალელურად, მათი ცხოვრების პირობების რაციონალური შენარჩუნება და განვითარება.

საპენსიო სისტემის მოდელის დახასიათება და კონცეფციების დეფინიციების განმარტება ძირითადად თავმოყრილია მსოფლიო ბანკის მიერ 1994 წელს გამოცემულ ანგარიშში, სადაც ვკითხულობთ, რომ საპენსიო სისტემა შეიძლება იყოს ორი სახის გადანაწილებითი ან დაგროვებითი.

დაგროვებით საპენსიო სისტემაში ჩართვა შეიძლება იყოს ნებაყოფლობითი ან სავალდებულო, ის შეიძლება იმართებოდეს სახელმწიფო, ასევე კერძო სტრუქტურის მიერ.

ორივე საპენსიო სისტემისადმი ინტერესი და მათი ეფექტიანი პოლიტიკის შემუშავებაზე ზრუნვა გამოწვეულია იმით, რომ თანამედროვე სამყარო მრავალრიცხოვანი დემოგრაფიული, ფინანსური, ეკონომიკური და სხვა მრავალი გამოწვევების წინაშე დგას.

„სიცოცხლის ხანგრძლივობის ზრდამ, რა თქმა უნდა ხელი შეუწყო იმას, რომ განვითარებულმა სახელმწიფოებმა უკვე დიდი ხანია დაიწყეს ზრუნვა, საპენსიო სისტემის რეფორმის აუცილებლობაზე. გასული საუკუნის 90-იანი წლებიდან, განსაკუთრებით კი შუა ხანებიდან უკვე დღის წესრიგში დგება საპენსიო სისტემის რეფორმის აუცილებლობა. აღნიშნულის გამოძახილი იყო, სწორედ 1994 წელს მსოფლიო ბანკის მიერ გამოქვეყნებული პუბლიკაცია - ADVERTING THE OLD AGE CRISIS: POLICIES TO PROTECT THE OLD AND PROMOTE GROWTH.

90-იანი წლების მეორე ნახევრიდან მსოფლიო მოიცვა გახშირებულმა სხვადასხვა მასშტაბების, როგორც ეკონომიკურმა, ასევე პოლიტიკურმა და ფინანსურმა კრიზისებმა, რამაც რა თქმა უნდა საფრთხე შეუქმნა, როგორც სახელმწიფო ფინანსებს, ასევე კერძო საპენსიო ფონდებს. ამას დაემატა ასევე, მსოფლიო საპენსიო სისტემაში ახალი ბენეფიციარების მნიშვნელოვანი ნაკადების შემოდინება, რომლის პენსიით უზრუნველყოფა მნიშვნელოვან ფინანსურ რესურსებს მოითხოვდა, რაც შესაბამისად მძიმე ტვირთად დააწვა ისედაც კრიზისში მყოფ სახელმწიფოებს.

21-ე საუკუნის დასაწყისიდან უკვე ცალსახა გახდა გადანაწილებით საპენსიო სისტემიდან, დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე გადასვლის აუცილებლობა. ამას ხელი შეუწყო იმანაც, რომ უკვე საერთაშორისო სავალუტო ფონდმა და მსოფლიო ბანკმა წამოაყენეს მოთხოვნები, რომლის ამოსავალი წერტილია ის, რომ არ უნდა ხდებოდეს ვალის აღების პრაქტიკა საპენსიო უზრუნველყოფისათვის. ამის შედეგად მაგალითად, საბერძნეთმა ფართომასშტაბიანი შიდა წინააღმდეგობის მიუხედავად მნიშვნელოვნად შეამცირა ვალის აღების პრაქტიკა სოციალური უზრუნველყოფისათვის, ასევე მსოფლიო ბანკის ზეწოლის შედეგად ისეთი განვითარებული სახელმწიფოები, რომელიც მანამდე სოციალურ უზრუნველყოფაში ვალის სახსრების წილი 10%-ზე მეტს წარმოადგენდა იძულებულნი გახდნენ საპენსიო რეფორმა გაეტარებინათ ან სრულად დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე გადასულიყვნენ. (The World Bank, 1994:45-50). თანამედროვე საპენსიო სიტემა შეიძლება რეალიზდეს საპენსიო სქემის ორი ტიპით:

1) პირველ სქემაში განისაზღვრება კონკრეტული შენატანების ოდენობა (DEFINED CONTRIBUTION PENSION SCHEME -DC) და გასაცემი პენსია ამ შემთხვევაში დამოკიდებულია საპენსიო ფონდში მონაწილე სუბიექტის ანგარიშზე შენატანების სახით დაგროვილი თანხებისა და ამ სახსრებით მიღებული საინვესტიციო მოგების ოდენობაზე.

2) მეორე სქემა, (DEFINED BENEFIT PENSION SCHEME) კი გულისხმობს საპენსიო სისტემის იმგვარად ორგანიზებას, სადაც ფიქსირებულად განისაზღვრება სუბიექტზე გასაცემი პენსიის ოდენობა. ასეთი სოლიდარობის პრინციპზე დაფუძნებული სქემა არ არის დამოკიდებული დაგროვებულ თანხებსა და საინვესტიციო მოგების ოდენობაზე, მაგრამ მისთვის მნიშვნელოვანია სამუშაო სტაჟი და ხელფასი, რითაც განისაზღვრება გარკვეული დანამატი ფიქსირებულ საპენსიო ანაზღაურებაზე.

შემოთავაზებული სქემა და შესაბამისად სოციალური პოლიტიკის რეალიზება დაგროვებითი საპენსიო სისტემის განხორციელებისას ხასიათდება თავისი დადებითი და უარყოფითი ფაქტორებით, როგორც საქართველოში ასევე საზღვარგარეთის განვითარებულ ქვეყნებში. მანამ სანამ, უშუალოდ საქართველოში განხორციელებული დაგროვებითი საპენ-

სიო სისტემის დადებითი და უარყოფითი ფაქტორების შესახებ ვისაუბრებთ, თვალი გადავავლოთ თუ როგორია, საზღვარგარეთის ქვეყნების ტენდენცია დაგროვებით საპენსიო სისტემასთან მიმართებით, ეს ყოველივე დაგვეხმარება გავაკეთოთ კონკრეტული დასკვნები, ამა თუ იმ დადებითი და უარყოფითი ფაქტორების გამოსწორების მიმართულებით.

საპენსიო სისტემაში თანამედროვე ტენდენციების შესწავლა დავიწყოთ ესტონეთის მაგალითის შესწავლით. ესტონეთის დაგროვებითი საპენსიო სისტემით დაინტერესება გამოწვეულია შემდეგი მნიშვნელოვანი ფაქტორებით:

1) ესტონეთი დღეისათვის წარმოადგენს ერთ-ერთ განვითარებულ პოსტსაბჭოთა ევროპულ ქვეყანას;

2) საქართველოს მსგავსად, ესტონეთსაც აქვს მსგავსი საერთო წარსული გეგმიანი ეკონომიკიდან ტრანსფორმაციის პროცესი და საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლის სირთულები;

3) ესტონეთი მოსახლეობის რაოდენობით, ასევე ტერიტორიის სიდიდით და დემოგრაფიული სტრუქტურით საქართველოს მსგავსი სახელმწიფოა;

საქართველოს მსგავსად ესტონეთმაც განვლო გეგმიანი ეკონომიკიდან საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლის მძიმე და რთული დღეები, რამაც მნიშვნელოვანი გავლენა იქონია, როგორც ეკონომიკაზე, ასევე მოსახლეობის სოციალურ-ეკონომიკურ მდგომარეობაზე.

დემოგრაფიულ სტრუქტურაში ესტონეთის მოსახლეობის ბუნებრივი მატება განსაკუთრებით აქტიურობდა 1947 – 1991 წლებში. ბუნებრივმა მატებამ თავის პიკს მიაღწია 1987-1988 წლებში და აღნიშნული ზრდის კოეფიციენტი 2,6 პუნქტი შეადგინა. (Statistics Estonia, 2016)

1991 წლიდან კი, პირიქით ეკონომიკური მდგომარეობის მკვეთრმა გაუარესებამ სტიმული მისცა მიგრაციული პროცესების გააქტიურებას, ბუნებრივი მატების (ცოცხლად დაბადებულთა რაოდენობა მეტია გარდაცვლილთა რაოდენობაზე) სტრუქტურაში მნიშვნელოვანი შემცირება დაფიქსირდა და მოკვდაობის ზრდის პარალელურად ბუნებრივი მატების კოეფიციენტი 1,28-მდე შემცირდა. ბუნებრივი მატება ესტონეთში 1991 წლამდე, არსებული პიკის შემდეგ დღემდე უარყოფითია.

ზემოთ აღნიშნული მნიშვნელოვანი კრიზისების ფონზე ჩამოყალიბდა ესტონეთში საპენსიო სისტემა. საპენსიო სისტემის დამოუკიდებლობა ესტონეთმა მოიპოვა ქვეყნის დამოუკიდებლობის მოპოვებამდე და მისი საწყისი იყო 1990 წელს საპენსიო ფონდის შექმნა. ეს იყო ე.წ ბიუჯეტგარეშე ფონდი, რომლის ფორმირების მთავარი წყარო იყო იმავე წელს შემოღებული 20%-იანი სოციალური გადასახადი, რომელსაც კანონის შესაბამისად იხდიდა დამსაქმებელი.

დღესდღეობით ესტონეთი და მისი საპენსიო სისტემა სამსვეტიანია:

1. სახელმწიფო პენსია;
2. სავალდებულო კერძო დაგროვებითი პენსია;
3. ნებაყოფლობითი კერძო დაგროვებითი პენსია;

1) სახელმწიფო გადანაწილებით პენსია(ასაკის კომპენსაცია)

- საბაზისო სახელმწიფო პენსია (155,3 ევრო);
- სამუშაო სტაჟით კლასიფიცირებადი საბაზისო სახელმწიფო პენსია (სტაჟი მინიმუმ 15 წელი, დანამატი 5,8 ევრო)

2) მეორე სვეტი აერთიანებს ესტონეთის საპენსიო სისტემაში სავალდებულო დაგროვებით საპენსიო სქემას. სისტემა ესტონეთში ამოქმედდა „დაგროვებითი პენსიის ესტონური

აქტის” საფუძველზე 2002 წლიდან; (დასაქმებულის შენატანი 2%, დამსაქმებელის შენატანი 4%)

3) სქემა სავალდებულოა 1983 წელს და მერე დაბადებული სუბიექტებისათვის, ხოლო ნებაყოფლობითია 1942-82 წლებს შორის დაბადებული სუბიექტებისათვის, რადგან ისინი მიმდინარე დროისათვის არიან 60 წელზე მეტი ასაკის და ისინი ფიზიკურად ვერ შეძლებენ მნიშვნელოვანი საპენსიო დანაზოგების მოგროვებას.

ესტონეთის საპენსიო სისტემის უნიკალურობა იმაშია, რომ ესტონეთში კანონის დონეზე უზრუნველყოფილია 0%-იანი სავალდებულო სარგებელი დაგროვებით საპენსიო სისტემაში მონაწილე ბენეფიციარზე, რაც იმას გულისხმობს რომ საპენსო ფონდში მობილიზებული თანხების ინვესტირება ბენეფიციარს მინიმუმ 0%-იანი მოგებით უნდა დაუბრუნდეს ეს არის ნდობის პირველი და მნიშვნელოვანი ბერკეტი საზოგადოებაში, რომელიც სამწუხაროდ დღესდღეობით საქართველოში არ არსებობს.

საპენსიო სისტემაში ბენეფიციარების მიერ რისკებისა და დანაკარგებისაგან თავის დაცვის რამდენიმე ერთობლივი მექანიზმი არსებობს ესტონეთში:

1) ესტონეთში არსებობს ე.წ საგარანტიო ფონდი, რომლის მთავარი დანიშნულებაა აქტივების მმართველი კომპანიის მიერ კანონმდებლობის უხეშად დარღვევის ან გადახდის-უუნარობის წარმოშობის შემთხვევაში ბენეფიციართა რისკების შემცირება.;

2) ამასთანავე აქტივების მმართველი კომპანია ვალდებულია მონაწილეობა მიიღოს მათ მიერ შექმნილ დაგროვებით საპენსიო სქემაში. ასეთ შემთხვევაში საპენსიო სქემის აქტივების მმართველი კომპანიის სახსრები და საკუთრივ კომპანიის სახსრების ინვესტირება მოხდება დივერსიფიცირებულად, რაც ერთობლივი მომგებიანობის გაზრდით ხელს უწყობს საერთო კეთილდღეობის ზრდას.

3) სახელმწიფოს უშუალო ზედამხედველობა, რომელსაც მთავრობა ახორციელებს ერთის მხრივ, კერძო დაგროვებით საპენსიო სისტემაზე და მეორეს მხრივ, საპენსიო ფონდების ლიცენზირების გზით ესტონეთის ფინანსური ზედამხედველობის სააგენტო.

**დიდი ბრიტანეთის საპენსიო სისტემა** რუმინეთის საპენსიო სისტემის მსგავსად სამსვეტიანია. მოცემული ქვეყნის საპენსიო სისტემა ე.წ ნახევრად დაგროვებითი საპენსიო სისტემაა. ინგლისის საპენსიო სისტემის პირველი სვეტი აერთიანებს ორი ტიპის პენსიას:

1) საბაზო სახელმწიფო პენსიაა, რომლის გადახდის ვალდებულებას იღებს სახელმწიფო სუბიექტის საპენსიო ასაკის მიღწევასას. საბაზო სახელმწიფო პენსია დამოკიდებულია სამუშაო სტაჟზე. საბაზო პენსია დიდ ბრიტანეთში დღესდღეობით 620 გირვანქაა თვეში;

2) საპენსიო სისტემის მეორე ტიპი ეს არის საპენსიო კრედიტი, ეს არის გასაცემელი იმ ღარიბ პენსიონერთათვის, რომელთა შემოსავლები ნაკლებია 155 გირვანქა სტერლინგზე.

სახელმწიფო პენსიის დაფინანსებას დიდ ბრიტანეთში უზრუნველყოფს სხვადასხვა ჯგუფები, ესენია:

1) დასაქმებული, რომელთა შემოსავლები გირვანქა სტერლინგებში მოქცეულია 155-805 ერთეულში იხდის ხელფასის 9,05%-ს, ხოლო ის სუბიექტები რომელთაც მოცემულ შუალედზე მეტი შემოსავლები აქვთ ისინი იხდიან ერთი პროცენტით მეტს;

2) მეორე კატეგორია სახელმწიფო პენსიის დამფინანსებლისა თვითდასაქმებულია, რომელიც იხდის წლიური შემოსავლის 9%-ს, თუ მისი შემოსავლები გირვანქა სტერლინგებში მოქცეულია 7956-41865 შუალედში. ამაზე მეტი წლიური შემოსავლის შემთხვევაში თვითდასაქმებულის შენატანი იზრდება 11%-მდე;

3) ამასთანავე რა თქმა უნდა სახელმწიფო პენსიის დაფინანსებაში ერთგება დამსაქმებელიც, იმ შემთხვევაში თუ დამსაქმებლის მიერ დასაქმებულის ხელფასი მეტია 153 გირვანქა სტერლინგზე, მაშინ დამსაქმებელს საბაზისო საპენსიო ფონდში შეაქვს ხელფასის 11,9%.

დიდი ბრიტანეთის საპენსიო სისტემის მეორე სვეტი აერთიანებს კერძო დაგროვებით პენსიასა და მის შესაბამის საპენსიო სქემის ტიპებს:

1) პირველ სქემაში განსაზღვრულია შენატანების ოდენობა და საპენსიო ასაკის მიღწევისას შესაბამისი პენსიის ოდენობა დამოკიდებულია საპენსიო ფონდში დაგროვილი საპენსიო თანხის ოდენობაზე;

2) მეორე სქემაში, კი განსაზღვრულია პირის მიერ საპენსიო ასაკის მიღწევისას გასაცემი პენსიის ოდენობა, რომელიც დამოკიდებულია სუბიექტის სტაჟსა და ხელფასზე.

პირველი სქემის შემთხვევაში დამსაქმებელი სთავაზობს დასაქმებულს საპენსიო სისტემის კონკრეტულ ტიპს, მეორე შემთხვევაში კი პირი თავად დამოუკიდებლად ირჩევს მისთვის სასურველ საპენსიო სქემას.

მაშინ, როცა საპენსიო სქემა დაფუძნებულია კონკრეტულ შენატანებზე საპენსიო სისტემის ასეთ სქემას პროფესიულ საპენსიო სქემას ანუ ავტომატური ჩართვის საპენსიო სქემას უწოდებენ. დიდი ბრიტანეთში ავტომატური ჩართვის სქემა ჩამოყალიბდა 2008 წელს მიღებული საპენსიო სისტემის შესახებ კანონით. საპენსიო სისტემის ამ ტიპის მიხედვით დამსაქმებელი ავტომატურად რთავს დასაქმებულს საპენსიო სისტემაში. დასაქმებულს ჩართვიდან ერთი თვის განმავლობაში კანონმდებლობის შესაბამისად შეუძლია გამოვიდეს აღნიშნული სქემიდან და დაიბრუნოს საპენსიო სქემაში ყოფნისას მის მიერ გაღებული თანხები. მაგრამ თუ დასაქმებული გადაწყვეტს სქემაში დარჩენას მას ყოველთვიურად მოუწევს გარკვეული პროცენტის გადარიცხვა საპენსიო ფონდში. პროფესიული საპენსიო სქემისგან განსხვავებით ავტომატური ჩართვის სქემის უპირატესობაა ის, რომ ადამიანების გარკვეული ნაწილი ინერციით შესაძლოა დარჩეს სისტემაში და ასე გაიზარდოს დაგროვებით საპენსიო სისტემაში მონაწილეთა რაოდენობა. დიდი ბრიტანეთის საპენსიო სისტემის ავტომატური ჩართვის საპენსიო სისტემა ეს ერთ-ერთი დადებითი მიგნებაა დაგროვებითი საპენსიო სისტემის, ერთის მხრივ არ აიძულებს ბენეფიციარს იყოს სქემის მუდმივი წევრი, მეორეს მხრივ კი აძლევს სტიმულს დარჩეს დაგროვებით სქემაში რასაც უზრუნველყოფს ბენეფიციარის წინასწარ ინფორმირებით თუ რას მიიღებს ბენეფიციარი სარგებლის სახით კონკრეტული წლის შემდეგ სქემაში მონაწილეობისათვის.

ზემოთ მოცემული ორი ქვეყნის მაგალითი შეიცავს დახვეწილ ნიუანსებს დაგროვებით საპენსიო სისტემასთან მიმართებით. მათ ბევრი რამ აქვთ საერთო საქართველოში განხორციელებულ დაგროვებით საპენსიო სისტემასთან, უფრო მეტიც არსებობს ექსპერტთა გარკვეული ნაწილი, რომელიც საქართველოს დაგროვებით საპენსიო სქემას ესტონეთის დაგროვებით საპენსიო სქემასთან აიგივებს.

ნებისმიერი ქვეყნის, მათ შორის, საქართველოს ხელისუფლების გაცხადებული სოციალური პოლიტიკის მთავარი მიზანია მოსახლეობის სოციალური კეთილდღეობის ამაღლება. ამ მიმართულებით განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია პენსიონერთა, როგორც სოციალური დაცვა, ასევე მათი ცხოვრების პირობების მნიშვნელოვანი გაუმჯობესება.

2019 წლის პირველ იანვრამდე საქართველოს საპენსიო სისტემა ეყრდნობოდა საბაზისო გადანაწილებით საპენსიო სისტემის საფუძვლებს. 2019 წლის პირველი იანვრიდან კი

საბაზისო სახელმწიფო საპენსიო სისტემის პარალელურად ამოქმედდა დაგროვებითი საპენსიო სისტემა.

დაგროვებით საპენსიო სქემაში თავიანთი წვლილი შეაქვს სამ მთავარ სუბიექტს დასაქმებულს, დამსაქმებელსა და სახელმწიფოს, რაც გამოიხატება ორ-ორ პროცენტთან მიწინააღმდეგობით, რომელიც გამოიანგარიშება და გამოითვლება თითოეულისათვის დასაქმებულის დაუბეგრავი შემოსავლიდან.

პირველ რიგში იმისათვის, რომ მოვახდინოთ პროცენტული მონაწილეობის გამოთვლა უნდა განვსაზღვროთ თუ რა მოიცავს ხელფასს. დასაქმებულის დასაბეგრ შემოსავლად ითვლება, როგორც ფულადი, ასევე არაფულადი განაცემები, როგორც არის მაგალითად დაზღვევის, კვების და ა.შ. კომპანია-ორგანიზაციის ბუღალტერი ვალდებულია არა მარტო უშუალოდ თანამშრომლის შემოსავლებიდან მოახდინოს საპენსიო ფონდის ანარიცხების დაკავება, არამედ ასევე დაიკავოს იმ არარეგისტრირებული ფიზიკური პირების საპენსიო შენატანებიც, რომელიც კონკრეტულ კომპანიას უწევენ მომსახურებას. საშემოსავლო გადასახადი კი გადაიხდებინება მას შემდეგ, რაც დაქირავებულის დარიცხულ ხელფასს გამოაკლდება საპენსიო შენატანი.

განვიხილოთ სიტუაციური ამოცანა, იმისათვის რომ უფრო გასაგები იყოს, ერთი მხრივ საპენსიო ფონდში სავალდებულო ანარიცხი თანხების დაკავების და მეორე მხრივ, საშემოსავლო გადასახადის დაკავების პროცესი. ვთქვათ დასაქმებულის ხელფასი არის 600 ლარი, რომელშიც შედის შრომითი ხელშეკრულებით გათვალისწინებული ფულადი ხელფასი, ამასთანავე ის შესაძლოა მოიცავდეს სარგებელზე დამატებით საშემოსავლო გადასახადს და დაქირავებულის სახელით გადასახდელ საპენსიო შენატანს დამქირავებლის პოლიტიკის შესაბამისად. ასევე დამსაქმებელი საკუთარ თავზე იღებს და დასაქმებულს დამატებით სარგებლად აძლევს 100 ლარს საწვავისთვის, ასევე უფინანსებს საშემოსავლო გადასახადით დასაბეგრ ტრენინგს, რომელიც არის ასევე ასი ლარი ეს არის არაფულადი დამატებითი სარგებელი დასაქმებულისათვის. ამავდროულად დასაქმებულმა საკუთარი სურვილით ითხოვა 50 ლარის თანხის დაკავება კომპანიის მხრიდან, რათა გადაირიცხოს მომსახურე სადაზღვეო კომპანიაში და მიიღოს სადაზღვეო პაკეტი და მომსახურება.

მოცემული მონაცემებიდან გამომდინარე სქემის რეალიზება მოხდება შემდეგნაირად:

1. თავდაპირველად დასაქმებულის საპენსიო შენატანი გამოითვლება შემდეგი ფორმულით:  $2\% * (\text{ხელფასი} + \text{დარიცხული დამატებითი სარგებელი} + \text{არაფულადი სარგებელი})$  მოცემულ შემთხვევაში აღნიშნული თანხა იქნება:  $0,02 * (600 + 100 + 100) = 16$  ლარი;

2. დამსაქმებლის შენატანი დასაქმებულის სასარგებლოდ, ასევე  $16$  ლარია  $800 * 0,02 = 16$  ლარი;

3. შემდეგი საფეხური არის დასაბეგრი საშემოსავლო გადასახადის გამოანგარიშება, რომელიც დასაქმებულის ხელფასიდან გამოითვლება, საპენსიო შენატანის გამოკლების შემდეგ. მოცემულ შემთხვევაში მონაცემები ციფრობრივ გამოხატულებაში შემდეგია:  $(800 - 16) * 0,2 = 156,8$  ლარი;

4. საბოლოოდ, კი დასაქმებულის მიერ ხელზე ასაღებ თანხის გამოსათვლელ ფორმულას აქვს სახე:  $\text{ხელზე ასაღები თანხა} = \text{დარიცხული ხელფასი} + \text{დარიცხული დამატებითი სარგებელი} - \text{საპენსიო შენატანი} - \text{საშემოსავლო გადასახადი} - \text{სხვა დაკავებული თანხა}$ . ამასთანავე უნდა აღინიშნოს, რომ ხელზე ასაღები თანხის გამოანგარიშებაში

მონაწილეობას არ ღებულობს დასაქმებულის მიერ მიღებული არაფულადი სარგებელი. (600 + 100) – 16 – 156,8 – 50 = 477,2 ლარი.

აღნიშნული მაგალითი განხილული იყო თვალსაჩინოებისათვის, ამ ყველაფერს რა თქმა უნდა ბუღალტრები არ თვლიან ხელით. პროცესის გამარტივებისათვის ისინი პროგრამაში (ბალანსი) საპენსიო შენატანებსა და საშემოსავლო გადასახადის ველებს ამატებენ შემდეგ დოკუმენტებში: ხელფასის დარიცხვის დოკუმენტში, დარიცხვისა და დაკავების დანართებზე.

ზოგადად საპენსიო სისტემის დადებითი და უარყოფითი ფაქტორების შესახებ, რომ ვსაუბრობთ თავისი, როგორც დადებითი, ასევე უარყოფითი ფაქტორები გააჩნია საპენსიო სისტემის სამივე სვეტს.

საბაზისო გადანაწილებით საპენსიო სისტემა თავისი მექანიზმით უზრუნველყოფს ყველა პენსიონერის თანაბარი საპენსიო ანაზღაურებით დაკმაყოფილებას, მაგრამ მისი მთავარი სისუსტე ისაა, რომ იმ ადამიანებს, რომელთაც სამუშაო ასაკში მეტი წვლილი შეიტანეს ეკონომიკის გაჯანსაღებაში, მათი საპენსიო ანაზღაურება გათანაბრებულია საზოგადოების სხვა არა მოწყვლად ჯგუფებთან, რომელთა სამუშაო აქტიურობის დოვლათი გაცილებით ნაკლებია.

მრავალსვეტიანი საპენსიო სისტემა სწორედ, საზოგადოების სხვადასხვა ჯგუფებს შორის უზრუნველყოფს, საპენსიო შემოსავლის იმ პროპორციით მიწოდებას, რა დოზითაც შეიტანეს მათ წვლილი ეკონომიკური აქტიურობის დინამიკაში.

დაგროვებითი საპენსიო სისტემა კი თავისი არსით, იძლევა სწორედ იმის საშუალებას, რომ საპენსიო შემოსავლების გადანაწილებაში ჩამოყალიბდეს სამართლიანობის მთავარი პრინციპი „ვინც მეტს შრომობს, ის მეტს იღებს“.

საქართველოს საპენსიო სისტემის თანახმად, საპენსიო ასაკის მიღწევისას ნებისმიერი სუბიექტი უზრუნველყოფილია სოციალური პენსიით, რომელიც სხვა არაფერია თუ არა შრომისუნარიანობის დაკარგვის კომპენსირების გამოხატულება. საქართველოში მიმდინარე სიტუაციაში სოციალური პენსია 200 ლარია, რომელსაც იღებს ყველა სუბიექტი საპენსიო ასაკის მიღწევისას, რომელიც ქალებისთვის 60 წელი, ხოლო მამაკაცებისთვის 65 წელია.

საქართველოს საპენსიო სისტემაში მნიშვნელოვანი ძვრები ჯერ კიდევ 2004 წლიდან დაიწყო. 2004 წლამდე სახელმწიფო პენსიის დაფინანსების მთავარი წყარო იყო ე.წ სოციალური უზრუნველყოფის სახელმწიფო ფონდი, რომლის ფორმირებაც ხდებოდა დასაქმებულისა და დამსაქმებლის საგადასახადო შენატანებით. 2004 წლიდან კი სახელმწიფო პენსიის დაფინანსების უზრუნველყოფა, უშუალოდ საერთო საბიუჯეტო შემოსავლებიდან ხდებოდა. 2007 წლიდან 2012 წლის ჩათვლით სახელმწიფო საბაზისო პენსია აერთიანებდა ერთის მხრივ სტანდარტულ საბაზისო პენსიას და ამავდროულად დანამატს, რომელიც სამუშაო სტაჟზე იყო მიბმული.

შემდეგ პერიოდში 2008 წლიდან მოყოლებული სოციალური შენატანები საშემოსავლო გადასახადის ნაწილი გახდა, რომელიც შემდეგ საგადასახადო ყოვლისმომცველობის შედეგად საშემოსავლო გადასახადი ბიუჯეტის საგადასახადო შემოსავლების მნიშვნელოვანი ნაწილია სწორედ ამ პერიოდიდან უკვე საპენსიო ვალდებულებები ერთიან სახელმწიფო ბიუჯეტს დაეკისრა.

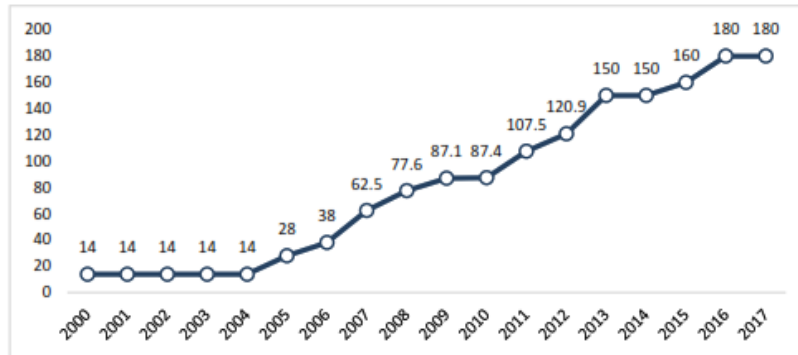
2012 წლიდან მოყოლებული კი ცვლილების შედეგად, მოიხსნა ნამსახურების დანამატი პენსიაზე და პარალელურად გაზარდეს პენსია და ის ყველასთვის ფიქსირებული გახდა საპენსიო ასაკის მიღწევისას. ჩამოყალიბდა კლასიკური სოლიდარობის პრინციპზე



დაფუძნებული სოციალური საბაზისო პენსია. ფიქსირებული პენსიის ზრდა აშკარაა ჯერ კიდევ 2000 წლისათვის ის 14 ლარი იყო, 2017 წელს კი უკვე 180 ლარს მიაღწია დღესდღეობით კი სოციალური პენსიის ოდენობა უკვე 200 ლარია. **(იხ. დიაგრამა №1)**

**პენსიის საშუალო ოდენობა სტაჟის და დანამატის გათვალისწინებით (ლარი)**

**დიაგრამა №1**



**წყარო: საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო - გვ14 ([http://www.economy.ge/uploads/files/2017/reformebi/regulirebis\\_gavlenis\\_shefesebadagrovebitsapensioreformaze.pdf](http://www.economy.ge/uploads/files/2017/reformebi/regulirebis_gavlenis_shefesebadagrovebitsapensioreformaze.pdf))**

მოცემულ დინამიკას თუ დავაკვირდებით აშკარაა, რომ დღითიდღე იზრდება ერთი მხრივ პენსიონერთა რაოდენობა და მეორე მხრივ მათი სოციალური საჭიროებები, რაც თავისთავად მათდამი გაცემულ საპენსიო „გასაცემელში“ უნდა იყოს ასახული. საპენსიო გადასახდელის თითოეული ლარით ზრდა კი თავისთავად ნიშნავს კვლავ ზედმეტ წნეხს სახელმწიფო ბიუჯეტზე.

ზოგადად, იმ ქვეყნებში სადაც საბაზისო პენსიას საშუალო ხელფასთან მიმართებით რაც უფრო დიდი პროცენტული მაჩვენებელი უჭირავს, მით უფრო დაკმაყოფილებულია ხანდაზმულთა პენსიონერთა საჭიროებები. ასაკობრივი პენსიის თანაფარდობას საშუალო ხელფასთან გამოხატულს პროცენტებში ჩანაცვლების კოეფიციენტი ეწოდება და ის ყველაზე უკეთ ასახავს სოციალური პენსიის რაოდენობისა და პენსიონერთა საჭიროებების თანხვედრის რეალურ სურათს. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის მონაცემებით საშუალო თვიური ნომინალური ხელფასი 2018 წლის ბოლო კვარტლის მონაცემებით 1202 ლარია. თუ გავითვალისწინებთ მიმდინარე საბაზისო პენსიას მაშინ ჩანაცვლების კოეფიციენტი იქნება:  $200/1202*100=16,6\%$ . გასულ ანალოგიურ პერიოდში აღნიშნული მაჩვენებელი 61ლარით ნაკლები იყო და შესაბამისად ჩანაცვლების კოეფიციენტი იყო შემდეგი:  $180/(1202-61)*100=15,7\%$ . მოცემული შედეგის მიხედვით დინამიკა შეინიშნება, როგორც საბაზისო პენსიის ფიქსირებული რაოდენობის ზრდის, ასევე საშუალო ნომინალური ხელფასის ზრდის მიმართულებით, რაც შესაბამის ასახავს ჰპოვებს ჩანაცვლების კოეფიციენტის დინამიკაში.

მიუხედავად ჩანაცვლების კოეფიციენტის პოზიტიური დინამიკისა, ჩენი ქვეყანა რეგიონში ამ მხრივ ერთ-ერთ ბოლო ადგილზეა. ცნობისათვის ჩვენს რეგიონში ჩანაცვლების კოეფიციენტი შეადგენს 40%-ს, ხოლო ევროკავშირის ქვეყნებში ის გაცილებით მეტი 78%-ია.

სამართლიანობის პრინციპიდან გამომდინარე საბაზო საპენსიო სისტემასთან მიმართებით შეიძლება, ჩამოვაცალიბოთ რამდენიმე მნიშვნელოვანი ფაქტორი:

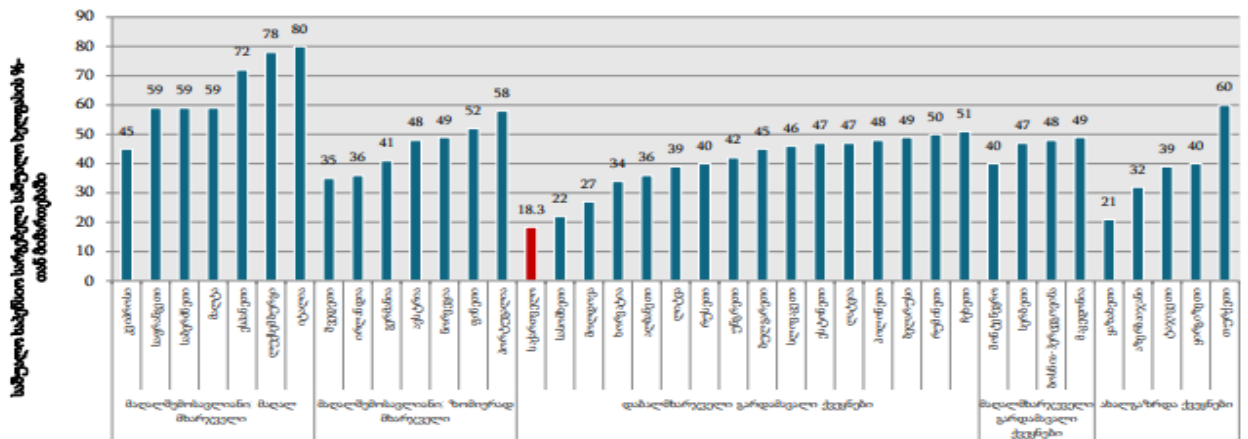
1. დღეისთვის არსებული საბაზისო პენსია ვერ უზრუნველყოფს პენსიონერთა მინიმალური მოთხოვნილებების დაკმაყოფილებასაც კი. უფრო მარტივად, რომ გავიგოთ ჩანაცვლების კოეფიციენტის არსი უნდა წარმოვიდგინოთ, რომ საქართველოში ყოველი

ადამიანს პენსიაზე გასვლისას საკუთარი შემოსავლები უმცირდებათ მინიმუმ ხუთჯერ. ეს ყოველივე კი საზოგადოებაში მნიშვნელოვანი უსამართლობის განცდას იწვევს.

2.საბაზისო პენსია ისეთი განვითარებადი ქვეყნისათვის, როგორც საქართველოა სასიცოცხლოდ მნიშვნელოვანია, რადგან სწორედ მისი მეშვეობითაა შესაძლებელია საზოგადოების მნიშვნელოვანი ნაწილის მინიმალური სოციალური საჭიროებებით დაკმაყოფილება. საბაზისო სოციალური პენსია საზოგადოების ყველა წევრისათვის თანაბარია და იგი უსამართლოა იმ სუბიექტებისთვის, რომელთაც საზოგადოებრივი დოვლათის შექმნაში გაცილებით დიდი წვლილი შეიტანეს, ვიდრე საზოგადოების სხვა ნაწილმა და ისინი იძულებულნი არიან მიიღონ იგივე საპენსიო შემოსავალი, რასაც იღებენ სხვები;

**საშუალო საპენსიო სარგებელი საშუალო ხელფასის %-თან მიმართებაში**

**დიაგრამა №2**



წყარო: საქართველოს საპენსიო სააგენტო - გვ22 ([http://www.economy.ge/uploads/files/2017/reform\\_ebi\\_re\\_gulire\\_bis\\_gavlenis\\_shefasebadagrovebitsapensioreformaze.pdf](http://www.economy.ge/uploads/files/2017/reform_ebi_re_gulire_bis_gavlenis_shefasebadagrovebitsapensioreformaze.pdf))

აღნიშნული უსამართლობის შემცირების ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი ალტერნატივა სწორედ დაგროვებითი საპენსიო სისტემაა. ის ერთის მხრივ ხელს უწყობს ჩანაცვლების კოეფიციენტის ზრდას და მეორეს მხრივ, საზოგადოების სხვადასხვა ჯგუფებს სამართლიანად უნაწილებს საპენსიო შემოსავლებს მათ მიერ საპენსიო ასაკამდე შექმნილი დოვლათის შესაბამისად, რომლის მთავარი წყაროც არის საპენსიო ასაკამდე სახელმწიფოს, დასაქმებულისა და დამსაქმებლის მიერ სოციალური პასუხისმგებლობის გადანაწილების საფუძველზე ფორმირებული საპენსიო ფონდი.

ასევე დაგროვებითი საპენსიო სისტემა ხელს უწყობს ისეთი ფონდების ფორმირებას (საუბარია მეორე და მესამე სვეტის პენსიებზე), რომელიც გამიზნულია დანაზოგებისა და ინვესტიციებისათვის, მაშინ როცა პირველი სვეტის სოციალური პენსია, რომლის ფონდსაც გადასახადის გადამხდელები აფინანსებენ საკუთარი შემოსავლებიდან უშუალოდ, რაიმე ღირებულის შექმნის გარეშე მიემართება მოხმარებაში.

დაგროვებითი საპენსიო სისტემის შემოღების აუცილებლობის შემდეგი მნიშვნელოვანი ფაქტორი ეს არის დემოგრაფიულ სტრუქტურაში მნიშვნელოვანი რყევები. რომელშიც მოისაზრება შემდეგი მნიშვნელოვანი დემოგრაფიული პოსტულატები:

- პენსიონერთა რიცხვის ზრდა;
- საპენსიო ასაკის ხანგრძლივობის ზრდა;
- სამუშაო ძალის შემცირება;
- შობადობის შემცირება;

თითოეული ეს დემოგრაფიულ ფაქტორებზე მოქმედი პოსტულატი დინამიკაში განიცდის ცვლილებას და უბრალოდ დაგროვებითი საპენსიო სისტემის გარეშე შეუძლებელი იქნება სოციალურ გამოწვევებზე გამკლავება. სტატისტიკას თუ დავესესხებით თუ მაგალითად 2018 წლისთვის პენსიონერთა რაოდენობა ორივე სქესი ერთად 723,1 ათასი კაცი იყო, 2030 წლისათვის მათი რაოდენობა 934,5 ათასამდე გაიზრდება.

**მოსახლეობის ასაკობრივ/სოციალური სტრუქტურის პროგნოზი**

**ცხრილი №1**

წლები	2018		2022		2026		2030	
	სამუშაო ასაკი	საპენსიო ასაკი	სამუშაო ასაკი	საპენსიო ასაკი	სამუშაო ასაკი	საპენსიო ასაკი	სამუშაო ასაკი	საპენსიო ასაკი
ქალი	1,129.6	485.2	1,088.8	546.6	1,077.6	603.0	1,072.6	635.6
მამაკაცი	1,188.5	237.8	1,174.2	249.9	1,172.0	271.7	1,168.3	298.9
<b>სულ</b>	<b>2,318.1</b>	<b>723.1</b>	<b>2,263.0</b>	<b>796.5</b>	<b>2,249.7</b>	<b>874.7</b>	<b>2,240.8</b>	<b>934.5</b>

**წყარო:** ფინანსთა და ეკონომიკის სამინისტრო - გვ18 ([http://www.economy.ge/uploads/files/2017/reformebi/regulirebis\\_gavlenis\\_shefaseba\\_dagrovebit\\_sapensio\\_reformaze.pdf](http://www.economy.ge/uploads/files/2017/reformebi/regulirebis_gavlenis_shefaseba_dagrovebit_sapensio_reformaze.pdf))

მოცემულ მონაცემებს თუ გავანალიზებთ მოსახლეობის ის ნაწილი რომლებიც, შრომობენ და ქმნიან დოვლათს მცირდება 77 ათასით, ხოლო პარალელურად პენსიონერთა რაოდენობა იზრდება 212 ათასით. თითოეული ეს მცისიერი ცვლილება ბიუჯეტზე მორიგი დიდი წნეხია, რომელსაც შეიძლება ვერ გაუმლოს ბიუჯეტის სტრუქტურამ და უბრალოდ ვერ შეძლოს საზოგადოების მინიმალური სოციალური საჭიროებების დაკმაყოფილება. დაგროვებითი საპენსიო სისტემა კი ამ მხრივ თავისი მექანიზმით ქმნის სისტემას, რომელიც ერთის მხრივ საპენსიო ასაკამდე სუბიექტს აძლევს საშუალებას დაზოგოს თანხები მომავალი საპენსიო ასაკის მიღწევისას, ღირსეული სიბერისა და სოციალური სიბერის უზრუნველყოფისათვის. ამასთანავე საპენსიო ფონდში მობილიზებული თანხა ეს არის ალტერნატიული იაფი საინვესტიციო რესურსი ეკონომიკისათვის. ამავდროულად პარალელური საპენსიო სისტემის პირველი სვეტის არსებობა, უზრუნველყოფს საზოგადოების იმ ნაწილის საჭიროებების დაკმაყოფილებას, რომლებიც უმუშევრობის გამო ვერ ახდენენ დანაზოგების ფორმირებას.

მიუხედავად ასეთი პოზიტიური ფაქტორებისა საქართველოში შემოთავაზებულ დაგროვებით საპენსიო სისტემას აქვს მნიშვნელოვანი ხარვეზები, დადებითი ფაქტორების პარალელურად.

საპენსიო ფონდი თავისი არსით ეს არის აკუმულირებული ფულადი რესურსები, რომელიც საკუთარი ბუნებიდან გამომდინარე შესაძლოა ალტერნატიულ იაფ საკრედიტო რესურსად იქნეს გამოყენებული. მაგალითისთვის შესაძლებელია მისი დაბანდება მოხდეს მცირე რისკიან აქტივებში, რაც ეკონომიკისთვის სტიმულატორის როლს შეასრულებს. ასევე საპენსიო ფონდის საინვესტიციო რესურსად გამოყენებისას მას ახლავს სარგებელი, რომელსაც მიიღებს ბენეფიციარი საპენსიო ასაკში გასვლისას ფიქსირებულ პენსიაზე დანამატის სახით, რაც თავისთავად დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დადებით ფაქტორად შესაძლოა ჩაითვალოს. იაფი საინვესტიციო კაპიტალი ეს არის სტიმულატორი ეკონომიკის აქტიურობის დაჩქარებისათვის, რადგან ამ დროისათვის ეკონომიკას ხელი მიუწვდება დამატებით რესურსებზე, რაც საშუალებას აძლევს მათ გააქტიურონ საწარმო სიმძლავრეები. საბოლოო ეფექტი კი არის ახალი სამუშაო ადგილები. მნიშვნელოვან ფინანსურ რესურსებზე ხელმისაწვდომობა ზრდის წარმოებასა და ეკონომიკურ აქტივობას, რაც საერთო ჯამში ქმნის ახლა სამუშაო ადგილებს და მაღალ სოციალურ ეფექტს.

მიუხედავად ასეთი დადებითი სიგნალებისა, რომელიც აშკარად ჩანს დაგროვებით საპენსიო სისტემაში უარყოფითი ფაქტორებიც ახასიათებს სავალდებულო დაგროვებით საპენსიო სისტემას. ერთადერთი მნიშვნელოვანი უარყოფითი ფაქტორი ესაა, სავალდებულო ჩართულობა, ანუ სისტემამ რომ იმუშაოს ამისთვის საჭიროა მდგრადი სტაბილური შემოსავლის აუცილებლობა, რაც ზღუდავს ინდივიდუალურ ნებაყოფლობით მიღებული გადაწყვეტილების შესაძლებლობას. ამასთანავე საპენსიო ფონდში მობილიზებული რესურსებიდან გამომდინარე, ბენეფიციარის საპენსიო თანხის გრძელვადიანი პროგნოზი ბუნდოვანია. ამასთანავე კანონმდებლობის დონეზე არ არსებობს გარანტი იმისა, რომ მინიმუმ 0% სარგებელს მიიღებს ბენეფიციარი საპენსიო ასაკის დადგომისას. საბოლოოდ შეიძლება ვთქვათ, რომ ფონდი არ შეიძლება იყოს გარანტი იმისა რომ ის უკეთ შეძლებს იმ თანხის დაბანდებას რაც გაიღო მონაწილე სუბიექტმა ვიდრე თვით დასაქმებული ან კიდე თვითდასაქმებული. მოცემული ცხრილში ვეცადეთ გაგვემიჯნა რა დადებითი და უარყოფითი ფაქტორი აქვს შემოთავაზებულ დაგროვებით საპენსიო სისტემას. მათგან კიდევ ერთხელ ყურადღება გვინდა გავამახვილოთ რამდენიმე მათგანზე და გავაანალიზოთ მისი შედეგები. როგორც აღვნიშნეთ, დამქირავებლისთვის 2% რეალურად არის დამატებითი საგადასახადო ტვირთი, რომლის დაკისრება კომპანიისათვის კონსტიტუციით რეფერენდუმის გარეშე არაკანონიერია. მიუხედავად იმისა, რომ აღნიშნული შენატანები მიემართება არა ბიუჯეტში, არამედ საპენსიო ფონდში უნდა ითქვას, რომ ის მისი გადახდის ფორმით (სავალდებულო, არაეკვივალენტური, აუცილებელი) და დატვირთვით მნიშვნელოვნად ემსგავსება გადასახადს და ზრდის საგადასახადო ტვირთს, როგორც დამსაქმებლებისათვის ასევე დასაქმებულებისათვის.

დასაქმებულებისათვის საგადასახადო ტვირთის სიდიდის გამოთვლისას შეგვიძლია გამოვიყენოთ ფორმულა : საგადასახადო ტვირთი = გადასახადები /შემოსავლებთან\*100, რაც ნიშნავს გადასახადების გაზრდით გაიზრდება საგადასახადო ტვირთი და პირიქით. მაგალითად, პირის დასაბეგრ შემოსავალს წარმოადგენს 1202 ლარს რეფორმამდე (საპენსიო) საგადასახადო განაკვეთს წარმოადგენს 20%-ს. რეფორმის შემდეგ კი გვექნება: 1)  $1202 \times 2\% = 24,04$  2)  $1202 - 24,04 = 1177,96$  3)  $1177,96 \times 20\% = 235,592$  4)  $24,04 + 235,592 = 259,632$  5)  $259,632 / 1202 = 0,216$  6)  $0,216 \times 100 = 21,6$ , როგორც ვხედავთ საგადასახადო ტვირთი იზრდება 21,6%-მდე.

რაც შეეხება კომპანიის (დამსაქმებლის) საშუალო დანახარჯს, იგი განსხვავებული იქნება სხვადასხვა ზომის კომპანიისათვის ასე მაგალითად: კომპანიისათვის, რომელსაც 50 თანამშრომელი ყავს რომელთა საშუალო ნომინალური ხელფასი შეადგენს 1202 ლარს, ყოველთვიური შენატანი ფონდში იქნება -  $1202 * 0,02 * 50 = 1202$  ლარი, ყოველწლიური კი -  $1202 * 12 = 14424$  ლარი. კომპანიაში რომელშიც დასაქმებულების რაოდენობა 300 კაცია - ფონდში ყოველთვიური შენატანი  $1202 * 0,02 * 300 = 7212$ , წელიწადში კი იქნება  $7212 * 12 = 86544$ , სწორედ აღნიშნული თანხით მცირდება დამსაქმებლის ყოველწლიური მოგება. ამ ყველაფერმა შეიძლება რიგი პრობლემები გამოიწვიოს კერძო სექტორში:

- შესაძლებელია რომ დამქირავებლის მხრიდან მოხდეს ხელფასის დაკლება დაქირავებულისათვის აღნიშნული გადასახადის გასტუმრების მიზნით.
- გაიზარდოს ქვეყანაში არაფორმალურად დასაქმებულ ადამიანთა რიცხვი (ჩრდილოვანი ეკონომიკის „წახალისება“)
- დამძიმდეს საინვესტიციო გარემო იმ უცხოური კომპანიებისათვის (დამატებითი 2% საგადასახადო ტვირთი).

მნიშვნელოვანი ხარვეზია ასევე შემოთავაზებული პროექტისა, ის რომ მასში არ არის გათვალისწინებული ინფლაციური პროცესები. იმ ფულის მსყიდველობითუნარიანობა, რომელიც მინიმუმ 20-25 წელი უნდა აგროვოს სუბიექტმა იმისათვის, რომ საპენსიო ასაკს მიაღწიოს და მიიღოს კონკრეტული პენსია, მის მიერ ფორმირებული დანაზოგიდან საპენსიო ფონდში.

მოვიყვანოთ ასეთი პრაქტიკული ამოცანა. ვთქვათ სუბიექტი ეხლა არის 40 წლის მისი შემოსავალი თვეში არის 600 ლარი, ასევე შემოსავლის საშუალო წლიური ნორმა არის 4%, ხოლო საშუალო წლიური ამონაგები საპენსიო ფონდზე 7%. პენსიაზე აღნიშნული სუბიექტი გადი 65 წლის ასაკში, მაშინ საპენსიო სააგენტოს მიერ შემოთავაზებული საპროგნოზო საპენსიო მთვლელის მეშვეობით გამოვთვალოთ საპენსიო ასაკის მიღწევისას მისაღები ყოველთვიური პენსია.

საპენსიო სააგენტოს საიტზე მოცემული საპროგნოზო საპენსიო სააგენტოს მთვლელის გამოყენებით ჩანს, რომ მოცემული სუბიექტი ყოველთვიური პენსიის სახით მიიღებს 490,82 თეთრს. ეს არის ყველაზე ოპტიმისტური გათვლა იმ დაშვებებით, რომ ლარის კურსი იქნება სტაბილური მომდევნო 25 წლის განმავლობაში და მნიშვნელოვნად არ დაკარგავს მის ღირებულებას, რაც მოცემული რეალობიდან გამომდინარე ნაკლებად სავარაუდოა. საქსტატის მონაცემებით სამომხმარებლო ფასების ინდექსის (ინფლაცია) ბოლო შვიდი წლის დინამიკა შემდეგნაირად გამოიყურება.

**სამომხმარებლო ფასების ინდექსი (ინფლაცია)**

**ცხრილი №3**

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
საშუალო წლიური წინა წლის საშუალო წლიურთან	99.1	99.5	103.1	104.0	102.1	106.0	102.6
დეკემბერი წინა წლის დეკემბერთან	98.6	102.4	102.0	104.9	101.8	106.7	101.5

**წყარო: საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური**

ინფლაციის გასაშუალებული მაჩვენებლის პროცენტული ცვლილება 2012-2018 წლებში შემდეგია:  $(102,6 - 99,1)/99,1 * 100 = 3\%$  გასაშუალებული ინფლაციის მაჩვენებლის პროცენტული ცვლილება ხუთი წლის შუალედში 3%. თუ გავითვალისწინებთ ვალუტის კურსის მუდმივ მერყეობას, სამომხმარებლო ფასებზე მუდმივი ცვლის დინამიკას შეიძლება ვთქვათ, რომ ზემოთ გამოთვლილ ყოველთვიურ პენსიას მსყიდველობითუნარიანობის თვალსაზრისით იგივე ძალა ექნება რაც დღევანდელ საბაზო სოციალურ პენსიას.

**საპენსიო ფონდის მოცულობა**

**დიაგრამა №3**



**წყარო: საქართველოს საპენსიო სააგენტო**



დღესდღეობით საპენსიო ფონდში მობილიზებული თანხის მოცულობა 318.17491 მილიონ ლარს შეადგენს, რაც საკმაოდ დიდ თანხას წარმოადგენს. მაგალითისთვის ოთხი თვის წინ საპენსიო ფონდში მობილიზებული თანხის რაოდენობა 207.57348 მილიონ ლარს შეადგენდა დინამიკას თუ დავაკვირდებით საპენსიო ფონდის ზრდისა ციფრები საკმაოდ შთამბეჭდავია. მონაცემების მიხედვით დინამიკაში საშუალო თვიური ზრდა საპენსიო ფონდისა 2%-ს შეადგენს. აღნიშნული მობილიზებული თანხა კანონმდებლობის შესაბამისად შესაძლოა სახელმწიფოს მიერ გამოყენებული იქნეს საინვესტიციო ინსტრუმენტებში.

გასათვალისწინებელია, საინვესტიციო ინსტრუმენტებში საპენსიო ფონდში მობილიზებული სახსრების მიმართვის რისკი, მაშინ როცა კანონი ჯერ კიდევ ცალსახად არ ასაბუთებს ზარალის არიდებისაგან მნიშვნელოვან სადაზღვეო ბერკეტებს. საპენსიო სააგენტოს პასუხი კითხვაზე: არის თუ არა მონაწილის საპენსიო აქტივები დაზღვეული დანაკარგისაგან? არის შემდეგი - „საპენსიო აქტივების ღირებულების შემცირების რისკის შემცირების მიზნით, ინვესტიციები განხორციელდება დივერსიფიცირებულად, მხოლოდ კეთილსაიმედო ფინანსურ ინსტრუმენტებში.“ ამ ყოველივემ ქართულ საზოგადოებაში საკმაოდ დაბნეულობა გამოიწვია, დაგროვებითი სახელმწიფო საპენსიო სისტემის აკვარგინობის თაობაზე.

ნებისმიერი სახის რეფორმა დგას გამოწვევებისა და რისკების წინაშე, სწორედ ამიტომ მნიშვნელოვანია მისი ყოველმხრივი შესწავლა და სიღრმისეული ანალიზი. საპენსიო რეფორმა ფართომასშტაბიანი ეკონომიკური პროექტია, რომელიც არა მხოლოდ ეკონომიკური მიზანშეწონილობით იყო ნაკარნახევი, არამედ გარდაუვალი სიტუაციით დამდგარი აუცილებლობაც. ვინაიდან 2050 წლისათვის პენსიონერთა რაოდენობა ქვეყნის მოსახლეობის მეოთხედს (25%) მიაღწევს ამ დროისათვის ქვეყანაში უნდა მოქმედებდეს სტაბილური, მყარი და ადექვატური საპენსიო სისტემა (მკაცრად და გასაგებად ჩამოყალიბებული საპენსიო პოლიტიკა).

ვფიქრობ, რომ საპენსიო სისტემის მიმდინარე სახით არსებობა ვერ პასუხობს იმ გამოწვევებს, რომლებიც თვალსაჩინოა და რომლებიც დამლეულ უნდა იქნას იმისათვის, რომ მიღწეულ იქნას საპენსიო რეფორმის ძირითადი მიზანი: „უზრუნველი სიბერის უზრუნველყოფა“.

მთავარი სისუსტე ისაა, რომ მან ვერ მოიპოვა საზოგადოების ნდობა და ჩამოყალიბდა არაპროგნოზირებადი განცდა, რაც ხვალინდელი დღისა და სამომავლო პერსპექტივის დასახვის საშუალებას არ აძლევს სახელმწიფო დაგროვებით საპენსიო სისტემაში იძულებით ჩართულ ბენეფიციარს.

ცალსახაა ის ფაქტი, რომ მოსახლეობის მატების, დაბერების და ამავდროულად სიცოცხლის ხანგრძლივობის ცვლილების ფონზე დიდი მნიშვნელობა ენიჭება ზოგადად საპენსიო სისტემას. მათ შორის განსაკუთრებული ადგილი უჭირავს დაგროვებით საპენსიო სისტემასთან დაკავშირებულ ურთიერთობებს, რომელიც ხორციელდება სახელმწიფო პენსიითა და სახელმწიფო კომპენსაციით უზრუნველყოფისაგან დამოუკიდებლად. დაგროვებითი საპენსიო სისტემა თავისი მექანიზმით იძლევა იმის შესაძლებლობას, რომ შემცირდეს ზრდადი წნეხი სახელმწიფო ბიუჯეტსა და გადასახადის გადამხდელზე. აქ სუბიექტი თავად არის პასუხისმგებელი მის ღირსეულ სიბერეზე. აქ კი ნდობა და სამომავლო პერსპექტივის საიმედოობა მიიღწევა თანხების დაგროვების წყაროს მკაფიო და რეალური

დივერსიფიკაციით, რაც გარანტიას იმისა, რომ ხანდაზმულს ექნებათ უზრუნველყოფილი სიბერე.

ნებისმიერი ფართომაშტაბიანი მექანიზმის შემოღებას, განსაკუთრებით ისეთი სისტემის, რომელთა მიმართაც ქვეყანას გამოცდილება არ აქვს, წარმატებით დანერგვისათვის უმნიშვნელოვანესია, საზოგადოების ნდობის მოპოვება. პირველ რიგში საზოგადოების ნდობა სახელმწიფო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის რეალიზების პროცესში მიიღწევა მყარი გარანტიებით, რომელიც არსებობს საპენსიო ფონდის მიმართ, რაც უფრო მყარია ეს გარანტიები მით უფრო იზრდება მოსახლეობის ნდობა და ჩართულობა. ამგვარი გარანტიების მექანიზმი რეალურია, როცა კანონმდებლობის დონეზე ცალსახადაა გაწერილი მინიმალური საინვესტიციო მოგების გარანტიები. ამგვარი გარანტიების მექანიზმი რეალურია, როცა კანონმდებლობის დონეზე ცალსახადაა გაწერილი მინიმალური საინვესტიციო მოგება. აღნიშნული მაჩვენებლის მინიმალური ათვლის წერტილი უნდა იყოს 0%-იანი საინვესტიციო მოგების უზრუნველყოფა, არა ყოველწლიურად, არამედ ბენეფიციარის მიერ სქემაში მონაწილეობის განმავლობაში მოპოვებულ დანაზოგთან მიმართებით რომელიც უნდა უზრუნველყოს ფონდმა. ეს ერთის მხრივ მყარ გარანტიას შექმნის საზოგადოებაში იმ მხრივ, რომ გარანტირებული ექნება ის მინიმალური შემოსავალი რაც, მან დაზოგა.

თემის საბოლოო ანალიზიდან და კვლევაში მიღებული შედეგებიდან აშკარად გამოიკვეთა, ის რომ საქართველოსთვის ოპტიმალურია სამსვეტიანი საპენსიო სისტემა:

1) **პირველი სვეტი უნდა იყოს გადანაწილებითი საპენსიო სისტემა** - რომლის მეშვეობითაც ყველა ხანდაზმული უზრუნველყოფილი იქნება საპენსიო ასაკის მიღწევისას მინიმალური გარანტირებული პენსიით. ამ შემთხვევაში დღევანდელი დასაქმებულები, ანუ გადასახადის გადამხდელები უზრუნველყოფენ ხანდაზმულების საპენსიო ანაზღაურებას. ამგვარი სისტემა ეფუძნება ე.წ სოლიდარობის პრინციპს „გაილე თანხა, ყველას დასახმარებლად“. ასეთი სისტემის არსებობა სასიცოცხლოდ აუცილებელია საპენსიო სისტემაში, ისეთი განვითარებადი ქვეყნისათვის, როგორც საქართველოა, რათა შემსუბუქდეს სოციალური დამაბულობა საზოგადოების ფენებს შორის;

2) **მეორე სვეტი უნდა იყოს სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა** - ამ შემთხვევაში, როგორც დამქირავებელი, ისე დაქირავებული და სახელმწიფო გადაინაწილებენ სოციალურ პასუხისმგებლობას, საზოგადოების წევრების ღირსეული სიბერის უზრუნველსაყოფად. ეს უნდა იყოს ძირითადი წყარო მოსახლეობის ღირსეული სიბერის უზრუნველსაყოფად. მოცემული მექანიზმი საშუალებას მისცემს საზოგადოებას, არ იყვნენ დამოკიდებული სახელმწიფოს მიერ გადახდილ პენსიაზე და თვითონ საკუთარი საპენსიო დანაზოგებით იზრუნონ ღირსეული სიბერის უზრუნველსაყოფად. ამ შემთხვევაში სახელმწიფო პენსიის პარალელურად მათი შემოსავალი დამოკიდებული იქნება მათ მიერ განხორციელებულ შენატანებსა და მათი ინვესტირების შედეგად მიღებულ საინვესტიციო მოგებაზე;

3) **მესამე სვეტი უნდა იყოს ნებაყოფლობითი დაგროვებითი საპენსიო სისტემა** - სავალდებულოსგან განსხვავებით ეს დაქირავებულს საკუთარი ინიციატივით, ნებაყოფლობით აძლევს საშუალებას, საკუთარი სურვილით დაზოგოს გარკვეული რაოდენობის თანხა ღირსეული სიბერის უზრუნველსაყოფად.

საზოგადოებაში ნდობის ასამაღლებლად ვფიქრობ, დაგროვებითი საპენსიო სისტემა ნებაყოფლობითი საპენსიო მექანიზმის არსებობის შემთხვევაში უკეთესია იმართებოდეს კერძო კომპანიების მიერ. პარალელურად საზოგადოების გარკვეული წრეებისთვის, როგო-

რიცაა დაბალ შემოსავლიანი პირები, თვითდასაქმებულები შეიქმნას და არსებობდეს სახელმწიფო დაგროვებითი სქემა. მოცემული ალტერნატივის არსებობა საზოგადოებაში გააჩნის ნდობას საპენსიო სისტემის მიმართ.

ამავდროულად შემოთავაზებული მექანიზმი, რომ იყოს ქმედითი და ეფექტური და სავალდებულო დაგროვებითი საპენსიო სისტემა ვაქციოთ პენსიონერთა სოციალურ-ეკონომიკური მდგომარეობის გაუმჯობესების საუკეთესო საშუალებად და ღირსეული სიბერის უზრუნველსაყოფად უნდა გავითვალისწინოთ შემდეგი მნიშვნელოვანი ფაქტორები:

- დაგროვებითი საპენსიო სისტემის სტაბილურობის შენარჩუნებისათვის მნიშვნელოვანია საპენსიო ფონდიდან მიღებული საინვესტიციო მოგება იყოს ინფლაციის დონეზე მაღალი, ამ შემთხვევაში თავიდან იქნება აცილებული საპენსიო ფონდში მობილიზებული რესურსების გაუფასურების შესაძლებლობა, ანუ მიღწეული უნდა იყოს რეალური საინვესტიციო მოგება;

- საინვესტიციო პროცესის გააქტიურებისათვის მნიშვნელოვანი ხელი შეუწყობს ქვეყანაში კაპიტალის ბაზრის ფორმირებასა და განვითარებას, ეს ყოველივე მოგვცემს იმის საშუალებას გაცილებით ეფექტურად და დივერსიფიცირებულად მოვახდინოთ საპენსიო ფონდში მობილიზებული რესურსების, საინვესტიციო ინსტრუმენტებში ინვესტირება;

- რეალური საინვესტიციო მოგების მისაღებად, ასევე მნიშვნელოვანია შესაძლებელი იყოს საინვესტიციო რესურსების დივერსიფიკაცია, საინვესტიციო ინსტრუმენტების ან კიდე გეოგრაფიული პრინციპის მიხედვით. დივერსიფიკაცია საშუალებას მოგვცემს მინიმუმამდე დავიყვანოთ შესაძლო ზარალი კრიზისულ სიტუაციაში, რაც შეიძლება მიიღოს დაგროვებითი საპენსიო სისტემის არსებობის შემთხვევაში საპენსიო ფონდმა;

საქართველოში მიმდინარე საპენსიო სისტემის რეფორმირების პროცესში, კი ამავდროულად ზემოთ მოხმობილ რეკომენდაციებთან ერთად მნიშვნელოვანია გავითვალისწინოთ შემდეგი მნიშვნელოვანი რეკომენდაციები:

- მკაცრად უნდა განისაზღვროს მთავრობის უფლებამოსილება საპენსიო ფონდთან მიმართებით;

- მუდმივი კავშირი სისტემის პოტენციურ მონაწილეებთან რეფორმის აუცილებლობაში, საიმედოობაში და სანდოობაში დასარწმუნებლად;

- ყველასათვის გასაგები წესების შექმნა, ქვეყანაში არსებული საპენსიო ფონდებისა და მოსალოდნელი რისკების მინიმიზაციის შესახებ;

- რეფორმის პირველ ეტაპზე განხორციელებისას თანმდევი პრობლემატიკის იდენტიფიცირება და რისკების მინიმუმამდე დაყვანა;

- მონაწილის საპენსიო აქტივების დაზღვევის მექანიზმის შემუშავება და ამოქმედება.

### გამოყენებული ლიტერატურა

1. მოსახლეობის ასაკობრივ/სოციალური სტრუქტურის პროგნოზი - რეგულირების გავლენის შეფასება დაგროვებით საპენსიო რეფორმაზე - 2018, გვ-18, [http://www.economy.ge/uploads/files/2017/reformebi/regulirebis\\_gavlenis\\_shefaseba\\_dagrovebit\\_sapensio\\_reformaze.pdf](http://www.economy.ge/uploads/files/2017/reformebi/regulirebis_gavlenis_shefaseba_dagrovebit_sapensio_reformaze.pdf);
2. მსოფლიო ბანკის პუბლიკაცია 1994, [http:// docu.ments.w orlbank. org /curated /en/973571468174557899/Averting-the-old-age-crisis-policies-to-protect-the-old-and-promote-growth](http://docu.ments.w.orlbank.org/curated/en/973571468174557899/Averting-the-old-age-crisis-policies-to-protect-the-old-and-promote-growth);
3. პენსიის საშუალო ოდენობა სტაჟის და დანამატის გათვალისწინებით - რეგულირების გავლენის შეფასება დაგროვებით საპენსიო რეფორმაზე [http://www.economy. ge/uploads/files/2017 /reforme bi/regulirebis\\_gavlenis\\_shefasebadagrovebitsapensioreformaze.pdf](http://www.economy.ge/uploads/files/2017/reformebi/regulirebis_gavlenis_shefasebadagrovebitsapensioreformaze.pdf);



4. საქართველოს სტატისტიკის ეროვნული სამსახური - სოციალური უზრუნველყოფა. მოძიებულია - GEOSTAT.GE-<https://www.Geostat.ge/ka/modules/categories/55/sotsialuri-uzrunvelqofa>;
5. საქართველოს საპენსიო რეფორმა ანგარიში (გვ 16) [http://www.economy.ge/uploads/ecopolitic/sapensio/GovernmentReport\\_on\\_pensions\\_Final\\_GEO.pdf](http://www.economy.ge/uploads/ecopolitic/sapensio/GovernmentReport_on_pensions_Final_GEO.pdf);
6. საქართველოს ნაერთი და სახელმწიფო ბიუჯეტების 2002-2017 წლების ხარჯების შესრულების ანგარიში მლნ ლარებში ([https://mof.gov.ge/biujetebis\\_xarjebi\\_funkcionalur\\_chrilshi](https://mof.gov.ge/biujetebis_xarjebi_funkcionalur_chrilshi));
7. საქართველოს საპენსიო რეფორმა ანგარიში (გვ 21) [http://www.economy.ge/uploads/ecopolitic/sapensio/Government\\_Report\\_on\\_pensions\\_Final\\_GEO.pdf](http://www.economy.ge/uploads/ecopolitic/sapensio/Government_Report_on_pensions_Final_GEO.pdf);
8. საპენსიო სააგენტოს ოფიციალური საიტი - მარტივად საპენსიო სქემის შესახებ, მოძიებულია - 26 მაისი 2019 წელი <https://www.pensions.ge/about/pensionschema>;
9. საპენსიო სააგენტოს ოფიციალური საიტი - მარტივად საპენსიო სქემის შესახებ, მოძიებულია - <https://www.pensions.ge/about/pensionschema>;
10. საქართველოს კანონი დაგროვებითი პენსიის შესახებ, საქართველოს საკანონმდებლო მაცნე. მოძიებულია - <https://www.matsne.gov.ge/ka/document/view/4280127?publication=0>;
11. სამომხმარებლო ფასების ინდექსი (ინფლაცია) სტატისტიკის ეროვნული სამსახურის ოფიციალური საიტი, მოძიებულია - <https://www.geostat.ge/ka/modules/categories/26/samomxmareblo-fasebis-indeksi-inflatsia>;
12. „АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ЕКОНОМІКИ, ОБЛІКУ, ФІНАНСІВ ТА УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ”-ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ МІЖНАРОДНОЇ НАУКОВО-Тsinaridze R., Tsetskhladze L., Glonti V. Accumulative pension system as part of social policy (pp 15 -20) - Ужгород – 201
13. (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.)
14. Macnicol, J. (2002). The politics of retirement in Britain, 1878-1948. Cambridge: Cambridge University Press;
15. Macnicol, J. (2002). The politics of retirement in Britain, 1878-1948. Cambridge: Cambridge University Press. Office for National Statistics. (2005). Pension Trends. New York: Palgrave Macmillan;
16. (Statistics Estonia. (2016). Statistics Estonia. Retrieved August 24, 2016, from Statistics Estonia: <http://www.stat.ee/en> )
17. The World Bank. (1994). Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth. New York: Oxford University Press;
18. 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-governmentpay>