

საკენსიო რეფორმის განხორციელების
მნიშვნელობა საქართველოში
სოციალური მდგომარეობის
ბასაუმჯობესებლად



2016

**საპენსიო რეფორმის განხორციელების
მნიშვნელობა საქართველოში სოციალური
მდგომარეობის გასაუმჯობესებლად**

პოლიტიკის დოკუმენტი

*ავტორები: გიორგი ჭანტურიძე, მარიამ ოზაშვილი, თათა ჭითავა,
ლაშა ბლიაძე*

სარჩევი

რეზიუმე	3
შესავალი	4
პრობლემის აღწერა	5
პრობლემის გადაჭრის გზები.....	8
რეკომენდაციები	14
დასკვნა	15
ბიბლიოგრაფია	15

რეზიუმე

ევროკავშირსა და საქართველოს შორის ასოცირების შესახებ შეთანხმება ითვალისწინებს თანამშრომლობას სოციალური პოლიტიკის სფეროში, რომელიც მიზნად ისახავს სოციალური უსაფრთხოებისა და სოციალური დაცვის სისტემების გაძლიერებას, თანასწორობის, ხელმისაწვდომობისა და ფინანსური მდგრადობის კუთხით.

სოციალური პოლიტიკის განხორციელების პროცესში ერთ-ერთი უმნიშვნელოვანესი ასპექტი საპენსიო უზრუნველყოფაა. სწორედ საპენსიო უზრუნველყოფაზე იხარჯება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან ყველაზე დიდი სახსრები და ეს ხარჯი ბიუჯეტის 16,2%-ს შეადგენს. ის ფაქტი, რომ სახელმწიფო ბიუჯეტიდან დახარჯული სახსრების მნიშვნელოვანი წილი სწორედ საპენსიო უზრუნველყოფაზე მოდის, ხაზს უსვამს მის მნიშვნელობასა და ხარჯვის რაციონალურობის დახვეწის აუცილებლობას.

სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობის მატება, ემიგრაციის შედეგად სამუშაო ძალის რაოდენობის შემცირება და მოსახლეობაში პენსიონერთა წილის ზრდა, მომავალში მძიმე ტვირთად დააწვება ბიუჯეტსა და მომავალ თაობებს. მოსახლეობაში პენსიონერთა ზრდა არ უნდა წარმოადგენდეს ერთგვარ საფრთხის შემცველ მოვლენას იმ ადამიანებისთვის, რომლებიც მუშაობენ. სახელმწიფოს ვალდებულებაა, უზრუნველყოს თანაბარი უფლებების პირობებში სოციალური გარემოს ფორმირება როგორც სამუშაო ძალაში არსებული პოპულაციისთვის, ასევე პენსიონერთათვის. სწორედ ამ პროცესის ჯანსაღად წარმართვაშია მნიშვნელოვანი სახელმწიფოს ხედვა, ამ ბუნებრივი პროცესისადმი იყოს რაციონალური და ისე გათვლილი, რომ მოხდეს სამართლიანი სოციალური გარემოს შექმნა პენსიონერებისთვის და, თავისთავად, იმ ადამიანებისთვის, რომლებიც ადრე თუ გვიან შეუერთდებიან პენსიონერთა რიგებს.

იმისათვის, რომ პენსია იყოს ღირსეული და, ამასთან, არ დააწვეს მძიმე ტვირთად მომავალ თაობებს, საჭიროა საპენსიო სისტემის რეფორმირება. მსოფლიოში არსებობს საპენსიო სისტემების ოპერირების წარმატებული პრაქტიკა, რომლის გამოყენებაც შეიძლება საქართველოსთვის ყველაზე მიზანშეწონილი სისტემის ჩამოსაყალიბებლად. მსოფლიოს არაერთი განვითარებული ქვეყნის მაგალითზე, საქართველოს აქვს პოტენციალი შეიმუშაოს და დანერგოს ღირსეული საპენსიო სისტემა. შეიქმნას და ფორმირებული იყოს მომუშავეთათვის და პენსიონერთათვის ერთნაირად ღირსეული, სამართლიანი და ეფექტური, ადამიანის უფლებებზე მორგებული და ხელსაყრელი საპენსიო პოლიტიკა, რომელიც შემდგომში აუცილებლად უზრუნველყოფს როგორც ქვეყნის ეკონომიკური განვითარების სწრაფის ხელშეწყობას, ისე თითოეული მოქალაქისთვის ბედნიერი და უზრუნველყოფილი სიბერის განსაზღვრას.

ძლიერი საპენსიო სისტემა უნდა ეყრდნობოდეს დაზღვევისა და სოლიდარობის პრინციპებს. ასეთი სისტემა უნდა იყოს მდგრადი და უნდა უზრუნველყოფდეს ადეკვატურ ბენეფიტებს. ძლიერი სისტემის ჩამოყალიბება მოითხოვს როგორც იდეის საზოგადოებაში პოპულარობასა და პოლიტიკურ ნებას, ასევე მსგავსი სისტემებისადმი ნდობას. ნდობისა და საზოგადოებაში სამართლიანობის განცდის ფორმირების უმთავრესი წინაპირობა ინფორმაციის სწორად მიტანაა. მნიშვნელოვანია

საზოგადოებას მიეცეს შესაძლებლობა, გააკეთოს ინფორმირებული არჩევანი და თავად გადაწყვიტოს, სურს თუ არა, ჰქონდეს ღირსეული პენსია. ამ პროცესში უმნიშვნელოვანესია სახელმწიფოს როლი, რომელმაც უნდა უზრუნველყოს საზოგადოებისთვის არსებული ალტერნატივების შეთავაზება. სახელმწიფო ვალდებულია, მკაფიოდ გაცხადებული ევროპული კურსის ისეთი მნიშვნელოვანი კომპონენტის პრაქტიკაში განხორციელება მოახდინოს, როგორცაა საპენსიო სისტემის რეფორმა და ღირსეული პენსიით სარგებლობის უზრუნველყოფა საკუთარი მოქალაქეებისთვის. საპენსიო სისტემის რეფორმირებისადმი ინტერესისა და საზოგადოებრივი სოლიდარობისთვის არანაკლებ მნიშვნელოვანია შენატანებისა და ბენეფიტების სამართლიანობა, ეფექტიანი მენეჯმენტი და წესებისა და სარგებლის სრული ტრანსფარენტულობა - სწორედ ეს კომპონენტებია მხარდაჭერის მოპოვების უმთავრესი წინაპირობები.

შესავალი

საქართველოს საპენსიო სისტემამ, ქვეყნის მიერ დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდგომ, რამდენიმე ეტაპი გაიარა. 1995 წლიდან ამოქმედდა სოციალური საპენსიო სისტემა, პენსიის მოცულობა განისაზღვრებოდა სახელმწიფო საპენსიო ფონდის მიმდინარე წლის შემოსავლების გაყოფით პენსიონერთა რაოდენობაზე. ფონდი ივსებოდა დაქირავებულისა და დამქირავებლის საგადასახადო შენატანებით. 2004 წლიდან სოციალური პროგრამები, მათ შორის პენსიები, ფინანსდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან.

2007 წლიდან პენსია განისაზღვრებოდა საბაზისო პენსიის და სტაჟის მიხედვით დანამატის სახით, თუმცა, ეს დანამატი იმდენად მცირე იყო, რომ არსებით გავლენას პენსიონერთა ცხოვრების პირობებზე ვერ ახდენდა. 2012 წლის აგვისტოში აღნიშნული დანამატი გაერთიანდა პენსიის ძირითად თანხაში. ამასთან, შეზღუდული შესაძლებლობების პირთა და მარჩენალდაკარგულთა პენსიას ეწოდა სოციალური დახმარება.

2008 წელს სოციალური გადასახადი, რომლის ფუნქციაც საპენსიო ფონდის შევსება იყო, გაერთიანდა საშემოსავლო გადასახადში და, შესაბამისად, მისი მობილიზება ხდება სახელმწიფო ბიუჯეტში. საპენსიო ვალდებულებების უზრუნველყოფა დაევალა ერთიან სახელმწიფო ბიუჯეტს.

დღეს სახელმწიფო პენსიის გამოყოფა ეკისრება სოციალური მომსახურების სააგენტოს, რომელიც 2010 წელს ჩამოყალიბდა დასაქმებისა და სოციალური უზრუნველყოფის სახელმწიფო სააგენტოსა და ჯანდაცვისა და სოციალური პროგრამების სააგენტოს შერწყმით.

საქართველოში, ისევე, როგორც მთელ მსოფლიოში, მოსახლეობის სიცოცხლის ხანგრძლივობა იზრდება. ამასთან, საქართველოს მოსახლეობის რაოდენობა ემიგრაციის ფონზე მცირდება, რაც იწვევს პენსიონერთა წილის ზრდას საერთო მოსახლეობაში, ამიტომ პენსიის დასაფინანსებლად ბიუჯეტიდან სულ უფრო მეტი ხარჯის გაწევა ხდება საჭირო. პენსიონერთა რიცხოვნობის ზრდა, მაშინ, როცა შრომისუნარიანი მოსახლეობის რაოდენობა მცირდება, პენსიის მოცულობის შემდგომ ზრდას ეჭვქვეშ აყენებს. პოტენციურად მით უფრო ნაკლები შანსი აქვთ რამდენიმე წლის

შემდეგ პენსიაზე გასულ მოქალაქეებს, მიიღონ ღირსეული პენსია, რომლითაც შეძლებენ სიბერის უზრუნველყოფას. ეს სამწუხარო რეალობა კიდევ უფრო საგანგაშო და ყურადსაღები ხდება ქვეყნის წინაშე მდგარი საკმაოდ მნიშვნელოვანი, დასაქმების პრობლემის ფონზე. სწორედ დასაქმების სფეროში არსებული გამოწვევების გათვალისწინებით, შეიძლება თამამად ითქვას, რომ საპენსიო ასაკს მიღწეული ადამიანებისთვის საკმაოდ დაბალია დასაქმების შანსი, შესაბამისად, პენსიონერთა ეკონომიკური და სოციალური მდგომარეობა მთლიანად მათ საპენსიო შემოსავალზეა დამოკიდებული.

დღეს საქართველოში ასაკით პენსიონერთათვის პენსია შეადგენს 180 ლარს. იგი გაიცემა ყველა ადამიანზე, რომელიც მიაღწევს საპენსიო ასაკს - ქალებისთვის 60, ხოლო მამაკაცებისთვის 65 წელს.

კვლევის მიზანია, შევისწავლოთ ევროპის ქვეყნების წარმატებული საპენსიო სისტემების სტრუქტურა და ევროპის გამოცდილება შევუსაბამოთ საქართველოს რეალობას; ასაკით პენსიონერთათვის გამოვავლინოთ საუკეთესო საპენსიო მოდელი, რომელიც ორიენტირებული იქნება სიღარიბის შემცირებაზე საპენსიო ასაკში, იქნება სოლიდარობის პრინციპზე დაფუძნებული და წარმოადგენს უნივერსალური და დისტრიბუციული სამართლიანობის საუკეთესო თანაფარდობას.

პრობლემის საერთაშორისო კონტექსტიდან გამომდინარე ნათელია საპენსიო რეფორმის გატარების აუცილებლობა საქართველოში, განსაკუთრებით ქვეყნის სუსტი ეკონომიკისა და სოციალური სიდუხჭირის ფონზე.

საპენსიო სისტემის მოდელზე მსჯელობისას მნიშვნელოვანია გაანალიზდეს ის მნიშვნელოვანი ასპექტები, რომლებიც ერთობლიობაში უნდა განიხილებოდეს არსებული მაკროეკონომიური გარემოსა და საბიუჯეტო პოლიტიკის პრიორიტეტების ფონზე.

ამა თუ იმ საპენსიო სისტემის გენერირებისას მნიშვნელოვანია შესწავლილი იყოს ქვეყნის ეკონომიკისა და ფინანსურ სტაბილურობასთან დაკავშირებული მთელი რიგი ფაქტორები.

საქართველოსთვის ყველაზე მისაღები საპენსიო სისტემის გამოვლენის მიზნით კვლევაში განხილულია 3 ალტერნატივა. ეს ალტერნატივები წარმოადგენს მსოფლიოში ყველაზე გავრცელებულ ვარიანტებს. მათგან სარგებლიანობის შეფასების გზით გამოვლენილია საუკეთესო ვარიანტი და დასახულია მისი განხორციელების გზა.

პრობლემის არსი

საქართველოში დღეს არსებული პენსია წარმოადგენს სოციალური დაცვის საშუალებას, რომელიც მოქმედებს მსოფლიოს მრავალ ქვეყანაში და წარმოადგენს სიღარიბესთან ბრძოლის ერთ-ერთ ინსტრუმენტს. იგი ფარავს მოსახლეობის 95%-ს. ამ ე.წ. „პირველი სვეტის“ პენსიის მიმდებთან გამონაკლისს წარმოადგენენ ორმაგი

მოქალაქეობის მქონე პირები, რომლებიც სხვა ქვეყანაში იღებენ პენსიას, პირები, რომლებიც საპენსიო ასაკის მიუხედავად აგრძელებენ საჯარო სამსახურში მუშაობას, და მუდმივ ემიგრაციაში მყოფი პირები. პირველი სვეტი საპენსიო სისტემაში აქვთ ისეთ ქვეყნებს, როგორცაა: ჩილე, კანადა, ახალი ზელანდია, დანია, შვედეთი ნიდერლანდები და სხვ. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ ამ ქვეყნებისთვის პირველი სვეტი არ არის ერთადერთი და მათ ბევრად უფრო სრულყოფილი საპენსიო სისტემა აქვთ.

დღევანდელი სოციალური პენსია საქართველოში მხოლოდ მცირედით აღემატება საარსებო მინიმუმს და ვერ უზრუნველყოფს პენსიონერის ღირსეულ ცხოვრებას. 2016 წლის ივნისის მდგომარეობით შრომისუნარიანი მამაკაცის საარსებო მინიმუმი შეადგენს 157,1 ლარს, ხოლო სოციალური პენსია 180 ლარს. აღსანიშნავია, რომ საარსებო მინიმუმის შემადგენლობაში უდიდესი ნაწილი - 70% შეადგენს საკვებ პროდუქტებზე დანახარჯებს, და მხოლოდ 30%, ანუ 47,13 ლარია გამოყოფილი სხვა ხარჯებზე. პენსიონერთათვის კი ძალზედ მნიშვნელოვანია ისეთი ხარჯები, როგორცაა სამედიცინო და მედიკამენტებზე გასაწევი ხარჯები, ასევე მნიშვნელოვანია კომუნალური ხარჯები.

დღეს საქართველოში მოქმედი საპენსიო სისტემა ორი ერთმანეთისგან შინაარსით და მოცულობით განსხვავებული ნაწილისგან შედგება, სადაც დომინირებულ ნაწილს ჯერჯერობით ისევ სახელმწიფო საპენსიო სიტემა იკავებს. ეს უკანასკნელი ეფუძნება თაობათა შორის სოლიდარობის სქემას, ანუ გადანაწილებით პრინციპს, რაც გულისხმობს მომუშავეთა მიერ გადახდილი გადასახადების ხარჯზე არსებული პენსიონერებისთვის პენსიების გაცემას.

როგორც უკვე აღვნიშნეთ, სახსრები, რომლებიც პენსიონრისთვის გაიცემა, საკმაოდ მწირია. დღევანდელი პენსია, თავისი ფინანსური მოცულობით, უფრო მეტად სოციალური დახმარების მსგავსია. გარდა ამისა, ის არანაირად არ ითვალისწინებს დღევანდელი პენსიონერის მიერ მუშაობის პერიოდში გაკეთებულ საპენსიო შენატანებს და მისი საქმიანობის ხანგრძლივობას, ტიპს და ხარისხს.

ამდენად, არსებული საპენსიო სისტემა ბევრ პრობლემას უქმნის საქართველოს ფინანსურ მდგომარეობას და განვითარების პერსპექტივებს. ამასთან, ეს არა მხოლოდ სადღესო, არამედ გრძელვადიანი აქტუალობის მქონე პრობლემაა, ვინაიდან დროთა განმავლობაში სულ უფრო და უფრო მეტად მძიმდება და, შედეგად, მნიშვნელოვნად შეაფერხებს ეკონომიკის განვითარებას და წარმოშობს ახალ სოციალურ პრობლემებს.

ყოველივე ზემოთ აღნიშნულიდან გამომდინარე, დღის წესრიგში დგას საქართველოს რეალობისთვის ამ ეტაპზე უცხო, თუმცა ბევრ ქვეყანაში წარმატებით აპრობირებული საპენსიო სისტემების განხილვის აუცილებლობა.

2015 წლის მდგომარეობით, საქართველოში საშუალო ხელფასი შეადგენდა 932 ლარს, ხოლო პენსია 160 ლარს, შესაბამისად, ჩანაცვლების კოეფიციენტი იყო მხოლოდ 17,16%, რაც ნიშნავს იმას, რომ საშუალოდ პენსიაზე გასვლის შემდეგ ადამიანის მსყიდველუნარიანობა 100%-დან 17,16%-მდე ეცემა და ხშირ შემთხვევაში, თუ პენსიონერს შემოსავლის სხვა წყარო არ გააჩნია, ის აღმოჩნდება სიღარიბის

ზღვარზე ან მის მიღმა. საქართველოში საშუალო ხელფასის პენსიით ჩანაცვლების კოეფიციენტი ერთ-ერთი ყველაზე დაბალია ევროპაში.

სოციალური პენსიის ზრდა მხოლოდ ნაწილობრივ აგვარებს სიღარიბის პრობლემას, რომელიც საპენსიო ასაკში ყველაზე დიდი სიმწვავეთ დგას. მსოფლიო ბანკის მონაცემებით, 2010 წელს 100 ლარიანმა პენსიამ სიღარიბე 15%-ით შეამცირა. თუმცა, სიღარიბე მაინც მაღალ დონეზე იყო და 22,9%-ს აღწევდა.

UNICEF-ის მონაცემებით, სოციალურმა პენსიამ სიღარიბე 75-80 წლის ასაკის პენსიონერებში 37%-დან 10%-მდე შეამცირა.

იმის გამო, რომ სოციალური პენსია ყველასთვის ერთნაირია, მათთვის, ვისაც დაბალი ხელფასი ჰქონდა, ჩანაცვლების კოეფიციენტი იქნება შედარებით მაღალი, ხოლო მაღალი შემოსავლების მქონე პირთათვის კი - დაბალი. გარდა ამისა, ქალებისთვის ჩანაცვლების კოეფიციენტი უფრო მაღალია, ვინაიდან მათი საშუალო ხელფასი მამაკაცებთან შედარებით დაბალია. 2014 წელს ქალების საშუალო ხელფასი შეადგენდა 617 ლარს, ხოლო მამაკაცების ხელფასი 980 ლარს. შესაბამისად, ქალების ხელფასი წარმოადგენდა მამაკაცების ხელფასის 63%-მდე. მიუხედავად ამისა, პენსია ქალებისა და მამაკაცებისთვის ერთნაირია, რაც ქალებისთვის შედარებით უკეთეს პირობებს ქმნის.

საქართველოში დამოუკიდებლობის მოპოვების შემდეგ დაიწყო მოსახლეობის შემცირება, რისი უმთავრესი მიზეზიც არის მიგრაცია. ქვეყნიდან ძირითადად გაედინება ახალგაზრდა მუშახელი, შესაბამისად, საპენსიო ასაკის მოსახლეობის წილი მთლიან მოსახლეობაში იზრდება. გარდა ამისა, იზრდება ადამიანის სიცოცხლის ხანგრძლივობაც. 2015 წელს პენსიონერთა საერთო რაოდენობა იყო 707,709. „ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტროს“ მიერ ჩატარებული ანალიზის მიხედვით, 2030 წლისთვის პენსიონერთა რაოდენობა 30%-ით გაიზრდება და 950,000-ს მიაღწევს. დღეისათვის პენსიონერთა შეფარდება სამუშაო ძალასთან 30%-ია. 2060 წლისთვის ეს თანაფარდობა 50%-ს მიაღწევს და თითოეულ დასაქმებულს 2 პენსიონერის უზრუნველყოფა მოუწევს პენსიით.

დღეისათვის საპენსიო ასაკის მიღწევიდან, სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობა ქალებისთვის შეადგენს 19 წელს, ხოლო მამაკაცებისთვის 13 წელს. 2060 წლისთვის იგივე მაჩვენებელი იქნება კაცებისთვის - 19, ხოლო ქალებისთვის 26 წელი.

დღეს სოციალურ პენსიზე იხარჯება ბიუჯეტის 16,2%, რაც მთლიანი შიდა პროდუქტის 5,2%-ია. 2060 წლისთვის 18%-იანი ჩანაცვლების კოეფიციენტის შენარჩუნების შემთხვევაში ეს ხარჯი მიაღწევს მშპ-ს 10%-ს.

იქიდან გამომდინარე, რომ პენსიონერთა წილი მოსახლეობაში გაიზრდება, სახელმწიფო ბიუჯეტს მოუწევს ბევრად მეტი ხარჯის გაწევა, რაც გაართულებს სოციალური პენსიის მომავალ ზრდას და არათუ პენსიონერთა ღირსეული პენსიით უზრუნველყოფა, არამედ საპენსიო ასაკში სიღარიბესთან ბრძოლის ეფექტურობაც ეჭვქვეშ დადგება. ამიტომ საჭიროა სოციალურ პენსიას (პირველი სვეტი), დაემატოს სხვა სვეტები, რათა შესაძლებელი გახდეს, როგორც ჩანაცვლების კოეფიციენტის ზრდა, ისე საპენსიო სისტემის სტაბილურობის მიღწევა.

პრობლემის გადაჭრის გზები (ალტერნატივები)

ევროპის ქვეყნებში ძირითადად იყენებენ შემდეგი ტიპის საპენსიო სისტემებს: უნივერსალური სისტემა, რომელიც ერთიან განაკვეთს სთავაზობს ყველა პენსიონერს და დაფუძნებულია ქვეყანაში ცხოვრების პერიოდზე; შენატანებზე დაფუძნებული სისტემა (ეფინედ ჩონტრიბუტიონ), რომელიც მოქმედებს გაერთიანებულ სამეფოსა და ირლანდიაში; დასაქმების პერიოდზე დაფუძნებული სისტემა (ეფინედ ენეფიტ), ასეთი სისტემა მოქმედებს ევროპის ქვეყნების უმეტესობაში (ბისმარკის ტიპი: ბელგია, გერმანია, ესპანეთი, იტალია, საფრანგეთი, საბერძნეთი და სხვ.). ქვეყნების უმეტესობამ, რომლებშიც მოქმედებდა უნივერსალური სისტემა, დაამატა სავალდებულო ან ნებაყოფლობითი, დასაქმების პერიოდზე ან შენატანებზე დაფუძნებული სქემა. ბისმარკის ტიპის საპენსიო სისტემის ქვეყნების უმეტესობა ასევე უზრუნველყოფს მინიმალურ პენსიას.

საჯარო პენსიის შენატანის საშუალო განაკვეთმა ევროკავშირში 2009 წელს შეადგინა დარიცხული ხელფასის 22,5%. მთლიანი სოციალური ხარჯებიდან 36% ფინანსდება დამსაქმებლების მიერ, დასაქმებულები იხდიან 24%-ს, ხოლო სახელმწიფო 40%-ს.

2011 წელს ევროკავშირში, სოციალური დაცვის გზით მიღებულმა მთლიანმა შემოსავლებმა შეადგინა მთლიანი შიდა პროდუქტის 29,7%.

სოციალური ხარჯები ევროკავშირში პროცენტულად შემდეგნაირად ნაწილდება (2011):

- ასაკის მიხედვით პენსია და შემწეობა - 47,8%;
- ჯანმრთელობასა და შეზღუდული შესაძლებლობებისათვის გაცემული დახმარებები- 37,1%;
- უმუშევრობის ბენეფიტები - 5,6%;
- ბავშვის მოვლისათვის შეღავათები - 9,5%;

ვინაიდან საპენსიო უზრუნველყოფა მსოფლიოს ქვეყნების უმეტესობაში ერთ-ერთი ყველაზე ფართომასშტაბიანი სოციალური პროგრამაა, მრავალი საერთაშორისო თუ რეგიონული ორგანიზაცია ამახვილებს ყურადღებას მის მნიშვნელობაზე და გვთავაზობს კრიტერიუმებს, რომლებსაც უნდა აკმაყოფილებდეს საპენსიო სისტემა.

მსოფლიო ბანკი ყურადღებას ამახვილებს სისტემის მდგრადობაზე, უნივერსალურ სამართლიანობაზე და ადეკვატურობაზე.

ევროპის პროფესიული კავშირების პოზიციის მიხედვით: ყველა დასაქმებულისთვის უზრუნველყოფილი უნდა იყოს სრული სოციალური დაცვა; უპირატესობა უნდა მიენიჭოს სავალდებულო საპენსიო სქემას; პენსიაზე გასვლის შესაძლებლობა უნდა იყოს მოქნილი;

საპენსიო სისტემამ უნდა უზრუნველყოს სიღარიბის შემცირება საპენსიო ასაკის მოსახლეობაში და პენსიონერებს მისცეს ღირსეული ცხოვრების საშუალება სიცოცხლის ბოლომდე.

საერთაშორისო გამოცდილებისა და საერთაშორისო ორგანიზაციების რეკომენდაციებიდან გამომდინარე შეგვიძლია ჩამოვაყალიბოთ კრიტერიუმები, რომლებსაც უნდა აკმაყოფილებდეს საპენსიო სისტემა:

1. ადეკვატურობა (მოსახლეობის დაფარვა. ჩანაცვლების კოეფიციენტი);
2. მდგრადობა (ფინანსური სტაბილურობა. მენეჯმენტის დაბალი დანახარჯები);
3. ბენეფიტები (პენსიაზე ადრე გასვლის შესაძლებლობა. დროებითი უმუშევრობის, დროებითი შრომისუნარობის და დეკრეტული შვებულების დაფარვა, სესხი „პირველი სახლი“ და ა.შ.); შემდგომი ადაპტაციის უნარი მოსახლეობის მოთხოვნებთან.
4. სამართლიანობა (განხორციელებული შენატანების და მიღებული სარგებლის დამოკიდებულება); თანასწორობა (რედისტრიბუცია მაღალშემოსავლიანებისგან დაბალშემოსავლიანებისკენ);
5. წინასწარგანჭვრეტადობა (სამართლებრივი ჩაროჩოს არსებობა; ინდექსაცია; სავარაუდო პენსიის მოცულობის გამოთვლის შესაძლებლობა);
6. გამჭვირვალობა (საპენსიო ფონდის მიერ ფინანსური რესურსების მართვის კუთხით).

საქართველოს რეალობისათვის საუკეთესო საპენსიო მოდელის შერჩევის პროცესში განვიხილავთ 3 ალტერნატიულ მოდელს.

ალტერნატივა I – სოციალური პენსიის ზრდა საბიუჯეტო დაფინანსების ზრდის ხარჯზე.

სოციალური პენსია, რომელიც დღესაც მოქმედებს სიღარიბესთან ბრძოლის კარგი საშუალებაა, თუმცა იმისათვის, რომ მან პენსიონერისთვის ღირსეული ცხოვრება უზრუნველყოს, საჭიროა მისი მნიშვნელოვანი ზრდა. ევროპის მასშტაბით მაღალ ჩანაცვლების კოეფიციენტად ითვლება 50%-ზე მეტი. იმისათვის, რომ საქართველოში მიღწეულ იყოს 50%-იანი ჩანაცვლების კოეფიციენტი, საჭიროა საპენსიო დანახარჯების 2,6-ჯერ ზრდა, რაც ბიუჯეტის ხარჯებში საპენსიო ხარჯებს 42,12%-მდე გაზრდიდა, ხოლო მშპ-თან მიმართებით 13,52%-ს შეადგენდა. ჩანაცვლების კოეფიციენტის 35%-იანი მაჩვენებლის შემთხვევაში კი, ხარჯები შეადგენდა ბიუჯეტის 32%-ს და მშპ-ს 10,2%-ს.

მშპ-ს 13,52% პენსიის ხარჯი ევროკავშირის საშუალო მაჩვენებელთან შედარებით (14,9%) არ არის მაღალი, თუმცა, ვინაიდან საქართველოში ევროკავშირის ქვეყნებთან შედარებით გადასახადები და, შესაბამისად, ბიუჯეტის საგადასახადო შემოსავლები დაბალია, ჩანაცვლების 50%-იანი კოეფიციენტის უზრუნველყოფა ბიუჯეტისთვის მეტისმეტად დიდი ტვირთი იქნებოდა (42,12%).

რაც შეეხება მენეჯმენტის ხარჯებს, ვინაიდან სოციალური პენსია სახელმწიფოს მიერ გაიცემა ბიუჯეტიდან და არ საჭიროებს კაპიტალის მართვას, იგი დაბალდანახარჯიანია.

სოციალური პენსიის დაფარვის არეალი საკმაოდ მაღალია და საქართველოში მოსახლეობის 95%-ს აღწევს (გამონაკლისების გათვალისწინებით).

სოციალური პენსია უნივერსალურია და მას არ გააჩნია რაიმე სახის ბენეფიტები. თუმცა, გარკვეულ შემთხვევებში არსებობს სახელმწიფო პენსიის ალტერნატივა სახელმწიფო კომპენსაცია/სახელმწიფო აკადემიური სტიპენდია, რომლის მიღების სურვილის შემთხვევაში, მიმღები შეიძლება გახდეს: საქართველოს პარლამენტის წევრი; საქართველოს საკონსტიტუციო სასამართლოს წევრი; საქართველოს უზენაესი სასამართლოს მოსამართლე; საქართველოს საერთო სასამართლოების მოსამართლე; გენერალური აუდიტორი და მისი მოადგილე; ძალოვანი სტრუქტურების ყოფილი თანამშრომელი გარკვეული პირობების დაკმაყოფილების შემთხვევაში და რამოდენიმე სხვა სამსახურის თანამშრომელი და პროფესიის პირი. სახელმწიფო კომპენსაცია არის უფრო მაღალი, ვიდრე პენსია და მოსარგებლებს ზოგიერთ შემთხვევაში ეძლევათ მისით სარგებლობის უფლება საპენსიო ასაკზე ადრე.

იქიდან გამომდინარე, რომ სოციალური პენსია ყველასთვის ერთნაირია, იგი საუკეთესო საშუალებაა დისტრიბუციული სამართლიანობის მისაღწევად. ყველა, მიუხედავად მათი შემოსავლებისა წარსულში და, შესაბამისად, მათ მიერ გადახდილი გადასახადებისა, იღებს ერთსა და იმავე პენსიას. შესაბამისად, სოციალური პენსია არის გარანტი თანასწორობისა მაღალ და დაბალშემოსავლიან მოქალაქეთა შორის.

სოციალური პენსიის მოცულობა წინასწარ არის განსაზღვრული და ყველასთვის ცნობილია მისი ოდენობა, თუმცა, იმისათვის, რომ ახალგაზრდა მოქალაქემ იცოდეს, თუ რამდენი იქნება მისი პენსია საპენსიო ასაკის მიღწევის მომენტისთვის, უნდა არსებობდეს პენსიის ზრდის კანონით განსაზღვრული სტანდარტი. დღეს საქართველოში ასეთი სტანდარტი არ არსებობს. მსოფლიოში პანსიის ინდექსაციის ყველაზე გავრცელებული ორი მეთოდია პენსიის მიბმა სამომხმარებლო ფასების ინდექსზე ან ხელფასის ზრდის საშუალო ტემპზე. ინფლაციით ინდექსაციის შემთხვევაში რეალური პენსია არ იცვლება, რაც სისტემას მეტ წინასწარგანჭვრეტადობასა და სტაბილურობას სძენს.

სოციალური პენსიის ადმინისტრირება ხორციელდება სსიპ სოციალური მომსახურების სააგენტოს მიერ. იქიდან გამომდინარე, რომ სააგენტოს პენსიის გაცემის გარდა სხვა ფინანსური ოპერაციების განხორციელება და რისკის მართვა არ ევალება, სოციალური პენსია ერთ-ერთი ყველაზე გამჭვირვალე სქემაა.

ალტერნატივა II - სოციალურ პენსიასთან ერთად ახალი - განსაზღვრული შენატანების (ეფინედ ჩონტრიბუტიონ) სქემის შემოღება.

განსაზღვრული შენატანების გეგმა მსოფლიოში ნაკლებად გავრცელებული სქემაა. ამ გეგმის მიხედვით პენსიის ოდენობა დამოკიდებულია მხოლოდ დასაქმებულის მიერ განხორციელებულ მთლიან შენატანებზე და ფონდის მოგებაზე. საქართველოს მთავრობა დღეს სწორედ ასეთი გეგმის იმპლემენტაციაზე მუშაობს.

ასეთ გეგმაში მონაწილეობა, როგორც წესი, ნებაყოფლობითია. საქართველოს მთავრობა მისი შემოღების შემთხვევაში ვარაუდობს დაქირავებით დასაქმებულთა 45-50%-ის ჩართვას, რაც საკმაოდ დაბალი მაჩვენებელია. ჩანაცვლების განაკვეთი ფონდში 6%-იანი შენატანების შემთხვევაში 30 წლის შემდეგ სოციალურ პენსიასთან ერთად იქნება 35%-მდე. სოციალური პენსიის გარეშე კი 18-20%. მთავრობა სისტემაში ჩართვის წასახალისებლად გეგმავს 2% დაამატოს დასაქმებულის და დამსაქმებლის მიერ გადახდილ 2-2 პროცენტს. სახელმწიფოს მიერ დამატებული ეს 2% შეიძლება სტიმული იყოს მხოლოდ საწყის ეტაპზე, ვინაიდან მომავალში, ეკონომიკურ ზრდასთან ერთად, დასაქმებული და დამსაქმებელი გაზრდიან შენატანებს, სახელმწიფოს მიერ დამატებული 2%-ის წილი კი, საერთო შენატანებში შემცირდება.

გეგმა ფინანსურად საკმაოდ სტაბილურია, ვინაიდან პენსიონერებს აძლევს მხოლოდ იმას, რაც მათ დააგროვეს და გარკვეულ პროცენტს უმატებს მხოლოდ მოგების არსებობის შემთხვევაში. გეგმას ექნება ხარჯები, რომლებიც დაგროვილი სახსრების რეინვესტირებისთვის მენეჯმენტზე უნდა დაიხარჯოს, ასევე, საწყისი ხარჯი სისტემის გამართვისათვის. პირველ წელს გასაწევი ხარჯი აღწევს 100 მლნ ლარს, ხოლო შემდგომი ხარჯი - ფონდის შემოსავლების 3-3,5%-ს. მთავრობის გეგმის მიხედვით, სქემის მონაწილის გარდაცვალების შემთხვევაში მის ანგარიშზე დარჩენილი თანხა მემკვიდრეობით გადაიცემა.

სქემას არ გააჩნია არავითარი ბენეფიტები მასში ჩართულთათვის. ყველა მიიღებს იმას, რაც დააგროვა. ამით იგი წააგავს საბანკო ანაბარს, თუმცა საბანკო ანაბარი მუდმივად გარანტირებულ სარგებელს სთავაზობს.

სამართლიანობის კუთხით სქემას ახასიათებს მხოლოდ უნივერსალური სამართლიანობა. მოქალაქე საბოლოოდ იღებს თავის მიერ დაგროვილ თანხას. მაგრამ საპენსიო სისტემისთვის უფრო მნიშვნელოვანია დისტრიბუციული სამართლიანობა, რადგან პენსიონერები, როგორც წესი, სრულად არიან დამოკიდებულნი საპენსიო შემოსავლებზე, მათ კი განსაკუთრებულ შემთხვევებში სჭირდებათ სოლიდარული მიდგომა დანარჩენი საზოგადოების მხრიდან, წინააღმდეგ შემთხვევაში მრავალი პენსიონერი რთულ ფინანსურ მდგომარეობაში აღმოჩნდება.

შენატანების განხორციელების პერიოდში ჩავარდნების შემთხვევაში ამ სქემის მიხედვით პირს უმცირდება მისაღები პენსია, რაც სისტემას ნაკლებ განჭვრეტადს ხდის. მთავრობის გეგმით, სქემა არ ითვალისწინებს მინიმალურ სარგებელს შენატანებზე, თუნდაც ინფლაციის მაჩვენებლით, რაც ასევე ამცირებს საბოლოო პენსიის წინასწარ გამოთვლის შესაძლებლობას.

სქემა და მისი მართვა საჭიროებს მნიშვნელოვან რეგულაციებსა და კონტროლს რისკის მინიმუმამდე შესამცირებლად. საპენსიო სახსრების მმართველ ფონდს უნდა ჰყავდეს მარეგულირებელი ორგანო. სქემის მონაწილეებს უნდა ჰქონდეთ უფლება, იცოდნენ, თუ როგორ ხდება მათი ფულის ინვესტირება, რამდენად რისკიან პოლიტიკას ეწევა აქტივების მმართველი კომპანია. საქართველოში, სადაც ნდობა ასეთი სისტემებისადმი ძალიან დაბალია, გამჭვირვალობა, გეგმის სანდოობაზე და, შესაბამისად, ჩართულობაზე მნიშვნელოვან გავლენას იქონიებს.

ალტერნატივა III - სოციალურ პენსიასთან ერთად განსაზღვრული სარგებლის (ეფინედ ენეფიტ) სქემის შემოღება.

განსაზღვრული სარგებლის სქემა მსოფლიოში ყველაზე გავრცელებული სქემაა. იგი დანერგილია დასავლეთ ევროპის ქვეყნების უმეტესობაში. მისი უპირატესობებია: სამართლიანობა, ბენეფიტები მონაწილეთათვის, წინასწარგანჭვრეტადობა.

განსაზღვრული სარგებლის სქემა, როგორც წესი, სავალდებულოა. მისი სავალდებულო ხასიათი უზრუნველყოფს მასში დაქირავებით დასაქმებულთა 100%-იან მონაწილეობას. 30 წლის შემდეგ ჩანაცვლების კოეფიციენტი სოციალურ პენსიასთან ერთად, იმ შემთხვევაში, თუ პირველი 10 წელი შენატანები შეადგენს 4%-ს (2% დამსაქმებელი, 2% სახელმწიფო), ხოლო 10 წლის შემდეგ 8%-ს (4% დამსაქმებელი, 4% სახელმწიფო), იქნება განსაზღვრული შენატანების სქემის მსგავსი და შეადგენს 35%-ს.

მდგრადობის კუთხით სქემა ასევე მსგავსია განსაზღვრული შენატანების სქემისა, თუმცა არსებითი განმასხვავებელი ნიშანია ის, რომ ეს სქემა სადაზღვევო პრინციპზეა აგებული, ნაცვლად იმისა, რომ სქემის მონაწილის გარდაცვალების შემთხვევაში დარჩენილი თანხა გადასცეს მემკვიდრეს, რომელსაც შესაძლოა ჰქონდეს საკმაოდ კარგი შემოსავალი, აღნიშნულ თანხას ფონდი მოახმარს სხვა პენსიონერთა უზრუნველყოფას სიცოცხლის ბოლომდე და პენსიონერს არ დატოვებს მხოლოდ სოციალური პენსიის ამარა გარკვეული ასაკის მიღწევასას, როგორც ეს განსაზღვრული შენატანების სქემაში ხდება.

სქემა ითვალისწინებს მრავალი სახის ბენეფიტებს ისეთი პირებისთვის, რომელთაც საზოგადოების თანადგომა სჭირდებათ. ასეთი შემთხვევებია მაგალითად: პენსიაზე ადრე გასვლის შესაძლებლობა მძიმე და საშიშპირობებიან პროფესიებში; დროებითი უმუშევრობის (წინასწარ განსაზღვრული მაქსიმალური პერიოდით), დროებითი შრომისუნარობის და დეკრეტული შვებულების მიუხედავად პენსიის იგივე დონეზე შენარჩუნება.

ზემოთ აღნიშნული ბენეფიტებიდან გამომდინარე სქემა უფრო სოლიდარულია მისი მონაწილეების მიმართ და ითვლება უფრო სამართლიანად.

იქიდან გამომდინარე, რომ დროებითი უმუშევრობის, დროებითი შრომისუნარობის და დეკრეტული შვებულების დროს მონაწილის შენატანები არ წყდება ფონდში, საბოლოოდ სავარაუდო პენსიის დაანგარიშება უფრო მარტივია. გეგმის მიხედვით, უნდა მოხდეს სოციალური პენსიის ინდექსაცია ქვეყანაში საშუალო ხელფასის ზრდის ტემპის შესაბამისად, რაც უზრუნველყოფს სოციალური პენსიის ჩანაცვლების კოეფიციენტის შენარჩუნებას არსებულ დონეზე. განსაზღვრული სარგებლის სქემაში უნდა მოხდეს მინიმალური სარგებლის დარიცხვა დაგროვილ თანხაზე, რაც უნდა იყოს ინფლაციის მაჩვენებლის ტოლი.

გამჭვირვალობის კუთხით, მიუხედავად იმისა, რომ ამ სქემაში მიღწეულია დაქირავებით დასაქმებულთა სრული ჩართულობა, სისტემის ლეგიტიმაციისთვის აუცილებელია სქემა იყოს მაქსიმალურად გამჭვირვალე.

სარგებლიანობის ანალიზი

ანალიზის პროცესში თითოეულ კრიტერიუმს მინიჭებული აქვს საკუთარი წონა, შემდგომ ეს წონები გამრავლებულია ყოველი ალტერნატივისთვის 10 ბალიანი სისტემით მინიჭებულ კოეფიციენტზე.

	პრიორიტეტულობა	ალტერნატივა I	ალტერნატივა II	ალტერნატივა III
დაქირავებით დასაქმებულთა დაფარვა	15%	9,5	5	10
ფინანსური სტაბილურობა	35%	1	8	6
ჩანაცვლების კოეფიციენტი	15%	5	5	5
ბენეფიტები	15%	0	0	9
სამართლიანობა	10%	4	3	7
წინასწარგანჭვრეტადობა	5%	9	4	8
გამჭვირვალობა	5%	10	6	6

ალტერნატივა I - $15\% \cdot 9,5 + 35\% \cdot 1 + 15\% \cdot 5 + 15\% \cdot 0 + 10\% \cdot 4 + 5\% \cdot 9 + 5\% \cdot 10 = 3,875$

ალტერნატივა II - $15\% \cdot 5 + 35\% \cdot 8 + 15\% \cdot 5 + 15\% \cdot 0 + 10\% \cdot 3 + 5\% \cdot 4 + 5\% \cdot 6 = 5,1$

ალტერნატივა III - $15\% \cdot 10 + 35\% \cdot 6 + 15\% \cdot 5 + 15\% \cdot 9 + 10\% \cdot 7 + 5\% \cdot 8 + 5\% \cdot 6 = 7,1$

საბოლოო შეფასებით, სარგებლიანობის კუთხით, მე-3 ალტერნატივას გააჩნია მნიშვნელოვანი უპირატესობა პირველ ორთან შედარებით.

რაც შეეხება ხარჯებს, 1-ელი ალტერნატივის შემთხვევაში სახელმწიფო ბიუჯეტს მენეჯმენტზე გასაწევი დამატებითი ხარჯი არ წარმოეშობა (პენსიის ზრდაზე ხარჯები ასახულია ფინანსური სტაბილურობის კოეფიციენტში). მე-2 და მე-3 ალტერნატივების შემთხვევაში კი ბიუჯეტიდან შესაძლოა თავდაპირველად, სისტემის გასამართად გარკვეული სახსრების მობილიზება გახდეს საჭირო, მაგრამ ამ ხარჯებს, ისევე, როგორც მენეჯმენტის ხარჯებს, შემოსავლის მიღების შემდეგ საპენსიო ფონდი თავად დაფარავს. ამიტომ არც ერთი ალტერნატივის შემთხვევაში ბიუჯეტს არ უწევს დამატებითი ხარჯების გაწევა.

რეკომენდაციები

როგორც სარგებლიანობის ანალიზიდან გამოჩნდა, საუკეთესო ალტერნატივას წარმოადგენს მე-3 ალტერნატივა - „სოციალურ პენსიასთან ერთად განსაზღვრული სარგებლის (ეფინედ ენეფიტ) სქემის შემოღება“.

აღნიშნულიდან გამომდინარე განვსაზღვრავთ შემდეგ რეკომენდაციებს:

- ახალ სქემასთან ერთად შენარჩუნდეს სოციალური პენსია და მოხდეს მისი ინდექსაცია ქვეყანაში ხელფასების საშუალო ზრდის ტემპის მიხედვით. სოციალური პენსიის არსებობა უზრუნველყოფს საპენსიო ასაკის ადამიანებს მინიმალური შემოსავლით, ხოლო საშუალო ხელფასის ზრდის ტემპის მიხედვით მისი ინდექსაცია უზრუნველყოფს სოციალური პენსიის ჩანაცვლების კოეფიციენტის შენარჩუნებას არსებულ დონეზე.
- სოციალურ პენსიას დაემატოს მე-2 სვეტი - ე.წ. „განსაზღვრული სარგებლის სქემა“ .
- განსაზღვრული სარგებლის სქემაში მონაწილეობა სავალდებულო უნდა იყოს ყველა დაქირავებით დასაქმებულისთვის.
- შენატანები სქემაში საწყის ეტაპზე განისაზღვროს 4%-ის ოდენობით, საიდანაც 2%-იან შენატანს განახორციელებს დამსაქმებელი, ხოლო 2%-ს სახელმწიფო შეიტანს. მომავალში შენატანები პროპორციულად უნდა გაიზარდოს 8%-მდე, დასაშვებია ასევე დასაქმებული ჩაერთოს შენატანების განხორციელებაში.
- შეიქმნას სოლიდარობის ფონდი, რომელშიც რესურსების მობილიზება მოხდება მაღალშემოსავლიანი დასაქმებულების (მთლიანი დასაქმებულების 6%) შენატანებიდან. დაწესდეს პენსიის ზედა ზღვარი საშუალო პენსიის 140%-ის ოდენობით.
- სოლიდარობის ფონდის გამოყენებით მოხდეს მძიმე, მავნე და საშიშპირობებიანი პროფესიების დასაქმებულთათვის პენსიაზე ადრე გასვლის უფლების უზრუნველყოფა, ასევე, დეკრეტული შვებულების, დროებითი შრომისუუნარობის, დროებითი უმუშევრობის დროს ფონდმა დააფინანსოს შენატანების უწყვეტობა.
- განსაზღვრული სარგებლის სქემამ უზრუნველყოს პენსიონერი პენსიით სიცოცხლის ბოლომდე.
- სისტემას დაემატოს მე-3 სვეტი, რომელში ჩართვაც ნებაყოფლობითი იქნება და, რომელიც „განსაზღვრული შენატანების“ სქემის პრინციპებს დაეფუძნება.
- მე-3 სვეტში მონაწილემ თვითონ უნდა გადაწყვიტოს განსახორციელებელი შენატანების მოცულობა.
- მე-3 სვეტში მონაწილის ანგარიშზე არსებული თანხა მისი საკუთრება უნდა იყოს და გარდაცვალების შემთხვევაში თანხა უნდა გადაიცეს მემკვიდრეობით. სქემის მონაწილეს უფლება უნდა ჰქონდეს ამ სვეტში დაგროვილი თანხა ვადაზე ადრე გაიტანოს ფონდიდან.

დასკვნა

საქართველოში დღევანდელი რთული სოციალური მდგომარეობიდან გამომდინარე მოსახლეობისთვის ძალიან მნიშვნელოვანია საპენსიო უზრუნველყოფა. იმისათვის, რომ საპენსიო სისტემა ჩაითვალოს მაღალი დონის სისტემად, იგი მდგრადობასთან ერთად უნდა იყოს სამართლიანი და სოლიდარული პენსიონერთა მიმართ. სისტემაში მონაწილე უნდა გრძნობდეს, რომ იგი დაცულია და შეუძლია ღირსეულად იცხოვროს სიბერეში, მიუხედავად იმისა, თუ რა ხელფასი ჰქონდა მას ცხოვრების განმავლობაში. ასევე, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია პირს ღირსეული პენსია მიეცეს სიცოცხლის ბოლომდე.

ეკონომიკურ ზრდასთან ერთად უნდა მოხდეს ფონდში შენატანების მოცულობის ზრდა. პენსიის მოცულობა შეიძლება ჩავთვალოთ ღირსეულად მაშინ, როცა ჩანაცვლების კოეფიციენტი მიაღწევს 50%-ს. ეს მაჩვენებელი საკმაოდ შორეული პერსპექტივაა, თუმცა თანდათანობითი ზრდა პენსიონერებს სიღარიბიდან ამოსვლის საშუალებას მისცემს უახლოეს პერიოდშივე. მომავალში, როცა დასაქმებულებიც გააკეთებენ შენატანებს ფონდში და შენატანების განაკვეთიც გაიზრდება, შესაძლებელი გახდება ჩანაცვლების 50%-იანი კოეფიციენტის მიღწევა.

ბიბლიოგრაფია

1. World Bank Pension Systems and Reform Conceptual Framework Robert Holzmann, Richard Paul Hinz and Mark Dorfman 2008;
2. The Pension System in Georgia- Martin Hutsebaut 2015;
3. Pensions at a Glance OECD and G20 indicators 2013;
4. საქართველოს საპენსიო რეფორმა. არსებული სოციალური საპენსიო სისტემის მოდიფიკაცია და კერძო დაგროვებითი საპენსიო სისტემის დანერგვა- საქართველოს ეკონომიკისა და მდგრადი განვითარების სამინისტრო;
5. www.geostat.ge