

საქართველოს ახალგაზრდა ეკონომისტთა ასოციაცია



**სოციალური უზრუნველყოფის სისტემა
საქართველოსა და მსოფლიოს ზოგიერთ
ქვეყანაში**

*მომზადებულია სოციალური დაზღვევის ერთიანი სახელმწიფო
ფონდისთვის*

*თბილისი
2005*

შინაარსი

1. სოციალური დაცვის სისტემა საქართველოში.....	4
1.1. არსებული მდგომარეობა.....	4
1.2. საპენსიო სისიტემა.....	10
1.3. სოციალური დახმარება.....	13
1.4. შრომა და დასაქმება.....	17
1.5. ტენდენციები სოციალურ სფეროში.....	23
2. ევროკავშირი.....	27
2.1. ისტორიული მიმოხილვა.....	27
2.2. სისტემის ადმინისტრაციული მოწყობა.....	36
2.3. სოციალური უზრუნველყოფის ფორმები.....	40
2.4. სტატისტიკური მაჩვენებლები.....	51
2.5. მიმდინარე რეფორმები.....	53
2.6. სოციალური ხასიათის მოთხოვნები ევროკავშირში გასაწევრიანებლად.....	56
3. ლატვია.....	62
3.1. ისტორიული წარსული.....	62
3.2. სისტემის ადმინისტრაციული მოწყობა.....	63
4. ამერიკის შეერთებული შტატები.....	68
4.1. ისტორიული წარსული.....	68
4.2. სისტემის ადმინისტრაციული მოწყობა.....	68
4.3. სოციალური უზრუნველყოფის ფორმები.....	70
4.4. მიმდინარე რეფორმები.....	70
4.5. სტატისტიკური მაჩვენებლები.....	71
5. რუსეთი.....	73
5.1. ისტორიული წარსული.....	73
5.2. სისტემის ადმინისტრაციული მოწყობა და სოციალური უზრუნველყოფის ფორმები.....	75
5.3. სტატისტიკური მაჩვენებლები.....	78
6. უკრაინა.....	81
6.1. ისტორიული მიმოხილვა.....	81
6.2. სისტემის ადმინისტრაციული მოწყობა და მისი დაფინანსება.....	81
6.3. საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემა.....	82
6.4. ფონდების წყარო.....	83
6.5. მიმდინარე რეფორმები.....	85
7. თურქეთი.....	87
7.1. სოციალური უზრუნველყოფის ფორმები.....	87
7.2. ფონდების დაფინანსების წყაროები.....	87
7.3. სისტემის ადმინისტრაციული მოწყობა.....	89
7.4. მიმდინარე რეფორმები.....	90
8. აზერბაიჯანი.....	92
8.1. ისტორიული წარსული.....	92
8.2. სისტემის ადმინისტრაციული მოწყობა და სოციალური უზრუნველყოფის ფორმები.....	93
8.3. ასაკობრივი კატეგორიები.....	95
9. კოლონეთი.....	96
9.1. ისტორიული წარსული.....	96
9.2. სისტემის ადმინისტრაციული მოწყობა.....	96
9.3. სოციალური უზრუნველყოფის ფორმები.....	98

10. ჩილი	100
10.1. ისტორიული წარსული	100
10.2. სისტემის ადმინისტრაციული მოწყობა	100
10.3. სტატისტიკური მაჩვენებლები	103
11. რეკომენდაციები საქართველოს სოციალური დაცვის სისტემის გაუმჯობესებაზე	104
11.1. ზოგადი სქემა	104
11.2. სიბერის რისკი	108
11.3. საწარმოო ტრავმა და პროფესიული დაავადებები	109
11.4. შრომის უუნარობა	109
11.5. ორსულობა	110
11.6. უმუშევრობა	110
11.7. შრომა/დასაქმება	110
11.8. დეცენტრალიზაცია	111

1. სოციალური დაცვის სისტემა საქართველოში

1.1. არსებული მდგომარეობა

ნებისმიერი ქვეყნის სოციალური დაცვის შინაარსს, მისადმი მიდგომებს და მის დიზაინს განაპირობებენ სტრუქტურული და კულტურული ფაქტორები: ისტორია, ტრადიციები, ფასეულობათა/ღირებულებათა სისტემა, პოლიტიკური და ეკონომიკური მდგომარეობა, დემოგრაფია, ქვეყნის ტექნოლოგიური და ორგანიზაციული დონე. სოციალური დაცვის შინაარსი განიცდის ცვლილებას ქვეყანაში მიმდინარე პროცესების შესაბამისად და შეუძლებელია სოციალური დაცვის პოლიტიკის ქვეყნის ეკონომიკური პოლიტიკისაგან განცალკევებული გააზრება (ისინი რთულ მიზეზ-შედეგობრივ ურთიერთკავშირშია და საჭიროა მათი ურთიერთზეგავლენის შეფასება და გათვალისწინება).

ქვეყნების უმეტესობა სოციალურ დაცვად მოიაზრებს იმ ქმედებებს, რომლებიც აქცენტირებულია მათი განვითარების სტრატეგიებში. აქედან გამომდინარე, შეუძლებელია ქვეყნის მიერ სხვა ქვეყნების სოციალური დაცვის სისტემათა კოპირება, ქვეყანამ იგი საკუთარი თავისებურებების გათვალისწინებით უნდა შექმნას.

ქვეყნის განვითარებისათვის საქართველოს ხელისუფლებამ გააკეთა მკაფიო არჩევანი ლიბერალური ეკონომიკის სასარგებლოდ. პრიორიტეტი მიეცა სახელმწიფოს მინიმალურ ჩარევას ეკონომიკურ და სოციალურ სფეროებში და საბაზრო ინსტიტუტების განვითარებას. შესაბამისად უნდა შეიცვალოს სოციალური დაცვისადმი მიდგომა და მისი შინაარსი. საქართველოს ხელისუფლებას სჭირდება საკუთარ ვალდებულებათა მკაფიოდ განცხადება და ამ ვალდებულებების ფარგლებში ეფექტური სოციალური დაცვის სისტემის შექმნა (არსებული რისკების მართვის ეფექტური მექანიზმების შექმნა).

სოციალური დაცვის სისტემის შექმნისას უნდა დაკმაყოფილდეს შემდეგი მოთხოვნები:

1. სახელმწიფოს მინიმალური ჩარევა (სოციალური დაცვის რეზიდუალური მოდელის პრინციპი);
2. საზოგადოებრივი (სახელმწიფო) სოციალური ტრანსფერების მიზნობრიობა (სოციალური დაცვის სარგებლის განაწილების სელექტიური მეთოდი);

3. სოციალურ დაცვის არსებული ინსტიტუტების ფუნქციების მაქსიმალურად გამოყენება და სახელმწიფოს მიერ მათი ჩანაცვლება მხოლოდ ეფექტიანობისა და სამართლიანობის მკაფიო არგუმენტებით;
4. გადაწყვეტილებების მიღება დაბალი ტერიტორიული ერთეულის დონეზე - დეცენტრალიზაცია სუბსიდიარობის პრინციპზე დაფუძნებით.
5. არ შეაფერხოს ეკონომიკური განვითარება:
 - „ჩრდილოვანი“ (ექსტრალეგალური) სექტორის შენარჩუნება/გაფართოების ხარჯზე;
 - სამუშაო ძალის მობილურობის შექცევების ხარჯზე.

განსაკუთრებული ყურადღება უნდა გამახვილდეს იმაზე, რომ სოციალური დაცვის სისტემის ეფექტურობას განსაზღვრავს არა მარტო მისი კონცეპტუალურად სწორი გააზრება, არამედ ისიც, თუ რამდენად დეცენტრალიზებულია სისტემა, რამდენად ახლოს ადამიანებთან მიიღება გადაწყვეტილებები. ეს განსაკუთრებით ეხება სოციალური დაცვის ისეთ სქემებს, როგორცაა სოციალური დახმარებები, სოციალური სერვისები და შრომა/დასაქმების პოლიტიკა. უნდა აღინიშნოს, რომ თუმცა ჯანდაცვის სქემების ღირსიანი დიდწილად ცენტრალური ხელისუფლების პრეროგატივაა, ამ სქემების ეფექტური ფუნქციონირებისათვისაც გადამწყვეტია ადგილობრივი ორგანიზაციების (თვითმმართველობა, სათემო კავშირები) ეფექტური ფუნქციონირება.

დღესდღეობით მსოფლიოში არ არსებობს სოციალური დაცვის კონკრეტული განმარტება. ნებისმიერი ქვეყნის სოციალური დაცვის შინაარსს და მისადმი მიდგომებს, როგორც დასაწყისშივე აღინიშნა, განაპირობებენ შემდეგი ფაქტორები: ისტორია, ტრადიციები, ფასეულობათა სისტემა, პოლიტიკური და ეკონომიკური მდგომარეობა. აქედან გამომდინარე, სოციალური დაცვის შინაარსი განიცდის ცვლილებას ქვეყანაში მიმდინარე პროცესების შესაბამისად.

ინდივიდის, ან ოჯახის კეთილდღეობა სოციალური რისკების ზემოქმედების ხანგრძლივობისა და სიმწვავის მიხედვით განიცდის რეგრესს – ღირსეული ცხოვრებიდან უკიდურეს სიღარიბემდე და გარიყულობამდე. „ცხოვრების ხარისხის დაქვეითება -

ფარდობითი სიღარიბე“ წარმოადგენს შუალედურ მდგომარეობას. სოციალური დაცვის სისტემის დანიშნულებაა შექმნას რისკების სოციალური (საზოგადოებრივი) მართვის მექანიზმები და დაიცვას მოსახლეობა სიღარიბისგან.

სოციალური დაცვის სისტემები არ არის მიმართული ცხოვრების მაღალი ხარისხის უზრუნველსაყოფად, არამედ გარანტირებული მინიმუმის შესაქმნელად. ცხოვრების მაღალი ხარისხი ინდივიდუალური ზრუნვის საგანია, რომლის პირობებსაც სახელმწიფო ქმნის (მაგ. საგადასახადო სტიმულებით, შესაბამისი ინფრასტრუქტურის განვითარების ხელშეწყობით და სხვა). განსხვავება ქვეყნებს შორის მდგომარეობს იმაში, თუ სად გაავლებს ქვეყანა გარანტირებული მინიმუმის ზღვარს.

ხშირად, ტერმინები სოციალური უსაფრთხოება, მაშველი სოციალური ბაღე და სოციალური დაცვა იხმარება სინონიმებად, როგორც ურთიერთშემცვლელი. სინამდვილეში, თავიანთი დატვირთვით ისინი არ არიან ანალოგიური.

ტერმინი სოციალური უსაფრთხოება იხმარება განვითარებულ ქვეყნებთან მიმართებაში და გულისხმობს საზოგადოების მიერ მისი წევრების სოციალური რისკებისაგან დაცვას სოლიდარობის მექანიზმის გამოყენებით.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ სოციალურ რისკებად აღიარებულია:

- შრომის უუნარობა (დროებითი ან მუდმივი);
- სიბერე;
- მარჩენალის დაკარგვა;
- ჯანრმთელობის გაურესება/ავადმყოფობა;
- უმუშევრობა;
- საწარმოო ტრამეები/პროფესიული დაავადებები;
- შვილების გაზრდის ხარჯები;
- გაჭირვება (საარსებო მინიმუმის არ არსებობა, სიღარიბეში ჩავარდნის რისკი).

ყველა ზემოთჩამოთვლილი სოციალური რისკები შეგვიძლია დავყოთ ორ ძირითად ჯგუფად:

- **შემოსავლის უქონლობა** ეკონომიკური საქმიანობის შეუძლებლობის გამო (ანაზღაურებადი სამუშაოდან). ამის მიზეზი შეიძლება იყოს ასაკი, შრომის უუნარობა (დროებითი – ავადმყოფობის გამო ან მუდმივი – ინვალიდობის გამო), უმუშევრობა, მარჩენალის დაკარგვა;

- **დამატებითი ხარჯების არსებობა.** ეს შეიძლება იყოს ბავშვების აღზრდასთან დაკავშირებული დამატებითი ხარჯები, სამედიცინო მომსახურების საჭიროება ან მასთან დაკავშირებული ხარჯები.

აქედან გამომდინარე, სოციალური უსაფრთხოება გულისხმობს საზოგადოების მიერ მისი წევრების დაცვას შემოსავლის უქონლობის ან დამატებითი ხარჯების დადგომის რისკისაგან სოლიდარობის მექანიზმის გამოყენებით.

მაშველი სოციალური ბადე (უსაფრთხოების ბადე - social safety net) მოიაზრება, როგორც სოციალური დაცვის ღონისძიებების ის ნაწილი, რომელიც უშუალოდ ემსახურება ადამიანების სიღარიბიდან ამოყვანას ან სიღარიბეში ჩავარდნისაგან დაცვას (ყველაზე ბოლო/დაბალ სოციალურ დონეზე მოქმედი ღონისძიებათა სიმრავლე/ერთობა). სოციალური მაშველი ბადე არ არის სოციალური დაცვის სისტემის (ორგანიზაციული, სტრუქტურული) ცალკე კომპონენტი, არამედ ფუნქციური ნიშნით ღონისძიებების გაერთიანება.

სოციალური დაცვა არის ფართო ცნება, რომელიც მოიცავს როგორც სოციალური უსაფრთხოების, ისე მაშველი სოციალური ბადის ღონისძიებებს.

სოციალური დაცვის ქვეშ იგულისხმება იმ ღონისძიებათა ერთობლიობა, რომელიც მიმართულია სიღარიბის და მოწყვლადობის შემცირებაზე რისკების სოციალური მართვის ეფექტური მექანიზმების საშუალებით.

სოციალური დაცვა მოიაზრება, როგორც ყოვლისმომცველი ცნება, რომელიც თავის თავში აერთიანებს:

- სოციალურ დაზღვევას;
- სოციალურ დახმარებას;

- შემწეობებს;
- შეღავათებს;
- სოციალურ სერვისებს;
- შრომის ბაზრის პოლიტიკას (ღონისძიებები);
- ბავშვების (ოჯახების) განვითარებას.

სოციალური დაზღვევა მოიაზრება, როგორც ღონისძიებათა ერთობლიობა (მექანიზმი), რომელიც მიმართულია გარკვეული რისკების სოლიდარობის (რისკების გადანაწილების) პრინციპით უარყოფითი შედეგების შერბილებასა და კომპენსაციაზე განუზრუნველად იმისა, რა დაფინანსებასა და ადმინისტრირებას ახდენს სახელმწიფო თუ კერძო სექტორი. სოციალური დაზღვევა ფინანსირდება სადაზღვევო შენატანებით.

სოციალური დახმარება მოიაზრება, როგორც საზოგადოებრივი რესურსების გადანაწილების სისტემა, რომელიც მიმართულია გაჭირვებაში მყოფი იმ ადამიანების (ოჯახების) ყოფის გაუმჯობესებაზე, რომლებსაც ემუქრებათ სიღარიბეში ყოფნა ან ჩავარდნა ამ ჩარევების გარეშე. სოციალური დახმარების ფულად სარგებელს ეწოდება **შემწეობას**, ხოლო არაფულად სარგებელს - **შეღავათებსა** და სოციალურ სერვისს.

სოციალური დაცვის პოლიტიკის ძირითად ობიექტს წარმოადგენს ოჯახი. საქართველოს მოსახლეობის ზოგადი სოციალ-ეკონომიკური მდგომარეობა კი ასეთია:

მოსახლეობის 15-17% იმყოფება უკიდურეს სიღარიბეში – შემოსავალი/ხარჯები ზრდასულ ექვივალენტზე <52 ლარი/თვე (2004 წლის მონაცემებით 70ლარი/თვე), ხოლო ნახევარზე მეტი – სიღარიბეში (<115 ლარი/თვე, 2004 წლის მონაცემებით 130 ლარი/თვე);

დასაქმებით (სახელფასო) შემოსავალი ვერ უზრუნველყოფს არა თუ ცხოვრების ღირსეულ დონეს, არამედ სიღარიბიდან თავის დაღწევას (ე.წ. „ღარიბი დასაქმებული“-ს ფენომენი). ექვივალენტი მოზრდილის მედიანური მოხმარება ოფიციალურ საარსებო მინიმუმზე დაბალია;

შრომის ბაზრის დიდი ნაწილი (<60-70%) ექსტრალეგალურ სივრცეშია;

სოციალური გადასახადების თანაფარდობა სოციალურ სარგებელთან არაადეკვატურია – არ არსებობს შემოსავლის ლეგალიზაციისათვის საკმარისი მოტივაცია;

სოციალური დაცვის სახელმწიფო (საზოგადოებრივი) სისტემის მიერ გაცემული სარგებლის (სოციალური, შრომითი, ინვალიდობის პენსიები, სოციალური დახმარებები) ოდენობა ძალიან დაბალია (15 აშშ დოლარის ექვივალენტი თვეში) და „ბევრად შორს არის პენსიონერის სიღარიბიდან ამოსაყვანად“, ანუ ვერ ასრულებს ელემენტარული დამცავი მექანიზმის ფუნქციას, თუმცა შეადგენს სახელმწიფო ბიუჯეტის ხარჯვითი ნაწილის 31-36%-ს და მშპ-ს 2.4%-ს;

სოციალური გადასახადების გადამხდელთა თანაფარდობა სარგებლის მიმღებთან (ბენეფიციარებთან) 0.8-0.9-ის ფარგლებშია. ეკონომიკური აქტივობის მქონე მოსახლეობის სოლიდური ნაწილი 1.2 მილიონი მოქალაქე (გლეხები, თვითდასაქმებულები) არ/ვერ მონაწილეობენ მოქმედ სისტემაში სოციალური ხარჯების დაფარვაში;

გამოკვეთილია მოსახლეობის დაბერების ტენდენცია (ძირითადად შობადობის შემცირების ხარჯზე);

სოციალური დაცვის ძირითადი ტვირთი გადასულია ოჯახის ინსტიტუტზე, რაც დამახასიათებელია დაბალი შემოსავლების მქონე ქვეყნების დიდი უმრავლესობისთვის;

ეკონომიკის განვითარების დაბალი ტემპების პირობებში კიდევ უფრო იზრდება მოწყვლადი მოსახლეობის (ოჯახების) ხვედრით წილი (გარკვეული რისკების დადგომის შემთხვევაში სიღარიბეში მოხვედრის ალბათობა);

აღრიცხული დაქირავებული შრომა შეადგენს ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის 39%-ს (2000 წლის მონაცემებით), მათგან 2/3 დასაქმებულია სახელმწიფო სექტორში (საბიუჯეტო ან სახელმწიფო საკუთრებაში მყოფ საწარმოებში. მცირე საწარმოებში დასაქმებულთა ხვედრითი წილი შეადგენს 40%-ს;

თვითდასაქმებულთა 80%-ზე მეტი დასაქმებულია სოფლად (ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის 61%);

დაქირავებით დასაქმებულთა ხელფასების დისპერსია (უთანასწარობა) საქართველოში ძალიან მაღალია გარდამავალი ეკონომიკის ქვეყნებს შორისაც კი

(დაქირავებუთა 25% ღებულობს მედიანური ხელფასის 2/3-ზე ნაკლებს, ხოლო დაახლოებით 32% ღებულობს მედიანური ხელფასის 1.5-ზე მეტს);
ღარიბი ოჯახები ბავშვების განათლებაზე ხარჯავენ 22-ჯერ ნაკლებ თანხებს, ვიდრე შეძლებული ოჯახები (შემოსავლის ზედა კვინტილი);
ყველა სახელმწიფო (ფედერალური და მუნიციპალური) პროგრამები ფარავს საქართველოს მოსახლეობის ჯანმრთელობის დაცვის მოთხოვნების 20%-მდე. დანმარჩენ 80 %-ს მოსახლეობა თვითონ ანაზღაურებს.

საქართველოში სახელმწიფო სოციალური დაზღვევის სისტემის დანერგვა მოიაზრებოდა როგორც სოციალური დაცვის მთავარი პრინციპი (სოციალური სარგებლების ფინანსირების და ადმინისტრირების). სოციალური დაზღვევის შენატანიდან (33%) უნდა დაფინანსებულიყო საპენსიო სოლიდარული სქემა და სახელმწიფო ჯანდაცვის პროგრამები, რომელთა ადმინისტრირებას ახდენდა სახელმწიფო ერთიანი სოციალური დაზღვევის ფონდი. სოციალური დახმარებები და ჯანდაცვის პროგრამების ნაწილი ფინანსირდებოდა საერთო გადასახადებიდან (ცენტრალური და ადგილობრივი ბიუჯეტები). არაფულადი დახმარებები ფინანსირდებოდა ცენტრალური და ადგილობრივი ბიუჯეტიდან და დონორების მხარდაჭერით. ფიქსირებული პენსია განიხილებოდა, როგორც სიღარიბის დაძლევის მთავარი კომპონენტი.

1.2. საპენსიო სისტემა

სოციალური სტატისტიკით საქართველოში 877 708 პენსიონერია, რაც ქვეყნის მოსახლეობის 21%-ს შეადგენს, ე.ი. ყოველი მე-5 მოქალაქე პენსიის მიმღებია. პენსიონერთა საერთო რაოდენობიდან 57% ქალია, 43% - მამაკაცი. ასაკობრივი სტრუქტურის მიხედვით პენსიონერთა 60%-ზე მეტი საპენსიო ასაკს გადაცილებულია. შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე პირია პენსიონერთა საერთო რაოდენობის 22%, პენსიონერთა შორის 80%-ზე მეტი ასაკის მიხედვით იღებს პენსიას, რაც მოსახლეობის დაბერებისა და შობადობის შემცირების მაჩვენებლების პირდაპირპროპორციულია.

საქართველოში არსებობს "ბრტყელი" (ფიქსირებული) საპენსიო სისტემა, რომლის სიდიდე არ არის დამოკიდებული არც სამუშაო სტაჟზე და არც საპენსიო სისტემაში გადახდის თანხაზე. თუმცა, ფორმალურად სახელმწიფოში არსებობს შრომითი პენსია (იმათთვის ვისაც სათანადო სამუშაო სტაჟი აქვთ) და სოციალური პენსია (იმათთვის ვისაც არასოდეს უმონაწილია საპენსიო სისტემაში). ვინაიდან თანხობრივად ამ პენსიებს შორის განსხვავება არ არის შრომითი პენსიის ცნება აზრს მოკლებულია. 2005 წლამდე ეს პენსიები ფინანსირდებოდა სოციალური დარღვევის შენატანებიდან (კონტრიბუციიდან), რომელიც 33% ტოლი იყო და რომლიდანაც 28% მიდიოდა საპენსიო უზრუნველყოფაზე (დანარჩენი 5%-დან 4% მიდიოდა ჯანდაცვის დაფინანსებაზე და 1% უმუშევრობის შემწეობაზე და დასაქმების პროგრამების დაფინანსებაზე). აქედან, დამჭირავებელი იხდიდა ხელფასის ფონდის 31%-ს, ხოლო დასაქმებული – თავისი ხელფასის 2%-ს.

სადღეისოდ ქვეყანაში მოქმედებს ფიქსირებული პენსია – 28 ლარი (14 ლარიანი პენსიები გაორმაგდა 2004 წლიდან), რომელსაც იღებს 787 530 პენსიონერი. ამასთანავე, დიფერენცირებული პენსიები აქვთ დანიშნული:

- ომში დაღუპულთა ქვრივებს – 18 ლარი – 5 139 პირი;
- ომის მონაწილეებთან გათანაბრებულებსა და 9 აპრილს დაზარალებულ სოციალისტური შრომის გმირებს – 35 ლარი – 29 600 პირი;
- ჩერნობილის ავარიის ლიკვიდაციის მონაწილეებს, ომის ინვალიდებს, მონაწილეებსა და რეპრესირებულებს – 40-45 ლარი – 51 394 პირი;
- ძალოვანი სტრუქტურების პენსიონერებს – 43 ლარიდან 200 ლარზე მეტი – 25 418 პირი.
- საქართველოს პარლამენტის წევრებს – 480 ლარი – 317 პენსიონერი.

აღსანიშნავია, რომ მაშინ, როდესაც მთელი ქვეყნის მოსახლეობისათვის პენსიის სიდიდე არ არის დამოკიდებული არც სტაჟზე და არც საპენსიო სისტემაში გადახდილ თანხაზე (ანუ მის ყოფილ ხელფასზე), გარკვეული კატეგორიის მოსახლეობისათვის (ძალოვნები, პარლამეტარები) პენსიის სიდიდე პირდაპირ არის მიბმული მათ ხელფასებზე თუ გავითვალისწინებთ, რომ სწორედ ამ კატეგორიებს მიკუთვნებულ პირებს, ბოლო დროს ხელფასების რაოდენობა საგრძნობლად გაუდიდათ (მაგ, ძალოვნების ხელფასები გაიზარდა საშუალოდ დაახლოებით 6-ჯერ), შესაბამისად გაიზარდა მათი პენსიები (კანონის მიხედვით

მათი პენსიები შესაბამისია იმ მომენტში არსებული სახელფასო განაკვეთის) და პენსიის საშუალო სიდიდე 500 ლარზე მეტია.

1998 წლის იანვრიდან, საქართველოს პრეზიდენტის ბრძანებულებით, პენსიის დანიშვნა და მისი ფინანსური უზრუნველყოფა მოექცა ერთ სისტემაში – საქართველოს სოციალური უზრუნველყოფის ერთიან სახელმწიფო ფონდში.

საქართველოს პრეზიდენტის 2002 წლის 31 დეკემბრის № 558 ბრძანებულების შესაბამისად, განხორციელდა საპენსიო და სამედიცინო დაზღვევის სისტემების რეორგანიზაცია და ჩამოყალიბდა საჯარო სამართლის იურიდიული პირი – საქართველოს სოციალური დაზღვევის ერთიანი სახელმწიფო ფონდი, რომელსაც გააჩნია რეგიონალური და რაიონული სტრუქტურები.

პენსიების დანიშვნა ხორციელდება ადგილობრივ რაიონულ განყოფილებებში, ხოლო მათი გაანგარიშება და ფინანსური უზრუნველყოფა სოციალური დაზღვევის ერთიან სახელმწიფო ფონდში.

2003 წელს ქვეყნის პარლამენტმა მიიღო ფუნდამენტური კანონები: „სავალდებულო სოციალური დაზღვევის შესახებ“, „სავალდებულო სადაზღვევო პენსიების შესახებ“ და „სავალდებულო სოციალური დაზღვევის სისტემაში ინდივიდუალური (პერსონიფიცირებული) აღრიცხვისა და ინდივიდუალური ანგარიშების შემოღების შესახებ“.

კანონი „სავალდებულო სოციალური დაზღვევის შესახებ“ განსაზღვრავდა სადაზღვევო შემთხვევებს, რომელთა დადგომისას ინიშნება სადაზღვევო გასაცემლები; სადაზღვევო შესატანების ადმინისტრირების ორგანიზაციას, სოციალური დაზღვევის ფორმირების მეთოდებსა და წესებს, სოციალური დაზღვევის სამართალსუბიექტების (დაზღვეულის, დამზღვევის და მზღვეველის) უფლება-მოვალეობებს და პასუხისმგებლობებს, მიჯნავს ერთმანეთისგან სადაზღვევო და სახელმწიფო ვალდებულებებს.

კანონი „სავალდებულო სადაზღვევო პენსიების შესახებ“ განსაზღვრავს პენსიების დანიშვნის ახალ მეთოდოლოგიას, რომლის ამოსავალი წერტილი უნდა ყოფილიყო

სახელფასო ისტორია, სოციალური შესატანების ოდენობა და სადაზღვევო ურთიერთობაში მონაწილეობის ხანგძლივობა (სადაზღვევო სტაჟი). ამ კანონის მიხედვით, პენსია შედგება საბაზისო და სადაზღვევო ნაწილისაგან, რომელთა საერთო ჯამით მოხდება პენსიის სრული ოდენობის განსაზღვრა. ამასთან საპენსიო შენატანის (კანონის მიხედვით 28%-ის) უდიდესი ნაწილი (20%) უნდა წასულიყო საბაზისო ანუ ფიქსირებული (იმ დროისათვის 14 ლარიანი) პენსიის უზრუნველსაყოფად, ხოლო დარჩენილი 8% გარკვეული ფორმულით მიბმული იყო გადახდილ თანხასთან.

კანონით „სავალდებულო სოციალური დაზღვევის სისტემაში ინდივიდუალური (პერსონიფიცირებული) აღრიცხვისა და ინდივიდუალური ანგარიშების შემოღების შესახებ“ უნდა მომხდარიყო ყველა დაზღვეული პირის (ადამიანის დაბადებისთანავე) პერსონიფიცირებული აღრიცხვა და ყველას უნდა ჰქონოდა საკუთარი სადაზღვევო ნომერი.

საქართველოს ხელისუფლების ბოლოდროინდელმა გადაწყვეტილებებმა ძირეულად შეცვალა საპენსიო სისტემისადმი მიდგომა. ყველა ამ კანონის ამოქმედება გადავადებულია საქართველოს პარლამენტის დადგენილებით 2006 წლამდე.

1.3. სოციალური დახმარება

სოციალური დახმარება მოიაზრება, როგორც საზოგადოებრივი რესურსების გადანაწილების სისტემა, რომელიც მიმართულია გაჭირვებაში მყოფი ადამიანების (ოჯახების) ყოფის გაუმჯობესებაზე – სასიცოცხლო მინიმუმით უზრუნველყოფაზე. სოციალური დახმარების ფულად სარგებელს ეწოდება შემწეობას, ხოლო არაფულად სარგებელს – შეღავათებსა და სოციალურ სერვისს.

არსებობს ორი ტიპის სოციალური დახმარების სისტემა:

1. უნივერსალური – დახმარების დანიშვნის პირობაა გაჭირვებაში ყოფნა;
2. კატეგორიული – დახმარების მიღების პირობაა განსაკუთრებული ჯგუფისადმი (კატეგორიისადმი) მიკუთვნება.

უნივერსალური სოციალური დახმარების დანიშვნა ემყარება ინდივიდის (ან ოჯახის) მდგომარეობის შეფასებას. უმეტეს შემთხვევებში მდგომარეობის შეფასების კრიტერიუმები (ტესტები) არის მრავალმხრივი და ითვალისწინებს არა მარტო ინდივიდის შემოსავალს, არამედ მისი ოჯახის წევრების შემოსავალს, ქონებას, საკუთრებას (აქტივებს). ამ სამუშაოს ასრულებენ სოციალური მუშაკები და იგი ითხოვს დიდ ადმინისტრაციულ რესურსებს.

ზოგიერთ ქვეყანაში სახელმწიფომ შეიძლება თავის თავზე აიღოს მხოლოდ იმ ინდივიდების დახმარება, რომლებიც გარკვეულ კატეგორიას ეკუთვნიან (კატეგორიული სოციალური დახმარება). მაგ. უსინათლოები, იძულებით გადაადგილებულები, მრავალშვილიანი მარტოხელა დედები, მარტოხელა მოხუცებულები და ა.შ.

კატეგორიული ტიპის სოციალური დახმარება ხშირად არის ისეთ ქვეყნებში, სადაც მოსახლეობის შემოსავლის და მატერიალური მდგომარეობის შეფასება გაძნელებულია (არასრულყოფილი/არაეფექტური საგადასახადო სისტემის გამო). ასეთი სისიტემა ნაკლებ ადმინისტრაციულ რესურს საჭიროებს, მაგრამ ნაკლებად ეფექტურია (კვლევებმა აჩვენეს, რომ კატეგორიული სოციალური დახმარების სისტემის მიერ გაცემული სარგოების ნახევარი არამისამართულია).

საქართველოში ამჟამად ფუნქციონირებს კატეგორიული სოციალური დახმარების სისტემა, რომლის ფინანსური უზრუნველყოფა ცენტრალური ბიუჯეტიდან ხორციელდება. ეს გახლავთ ბაზისური სოციალური დახმარებები, რომელიც გაიცემა საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ შემუშავებული უმწეობის კრიტერიუმების შესაბამისად. ბენეფიციართა რაოდენობამ 2004 წლისათვის შეადგინა 79 171 ოჯახი 93 548 წევრით (მონაწილეთა 27% – ინვალიდია, ხოლო 12% – ბავშვები). უმწეო მდგომარეობაში მყოფ ოჯახთა სოციალური დახმარებების გაცემის წესი და ფორმები განისაზღვრება საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის მინისტრის ბრძანებით (2003 წლის 25 მარტის №69/ნ ბრძანება). უმწეო მდგომარეობაში მყოფ ოჯახთა (მათ შორის დევნილთა ოჯახების) სოციალური დახმარების პროგრამაში მონაწილეობა შეუძლიათ შემდეგი კატეგორიებისადმი მიკუთვნებულ პირებს:

- მარტოხელა არამომუშავე პენსიონერთა ერთსულიანი ოჯახები;

არამომუშავე პენსიონერებისაგან შემდგარი ორი და მეტსულიანი ოჯახები;

- დედ-მამით ობოლი ბავშვები, მეურვის შრომისუნარიანობის მიუხედავად;
- შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე არამომუშავე, პირველი ჯგუფის ინვალიდი უსინათლოები;
- 18 წლამდე ასაკის შეზღუდული შესაძლებლობის მქონე ბავშვები;
- მრავალშვილიანი ოჯახები, რომელთაც ჰყავთ 7 და მეტი 18 წლამდე ასაკის ბავშვი;
- აფხაზეთიდან და სამაჩაბლოდან დევნილი უმწეო ოჯახები, აგრეთვე ყაზბეგის რაიონის 1000 ოჯახი და შატილის 20 ოჯახი.

პროგრამის ფინანსური უზრუნველყოფა ხორციელდება ცენტრალური ბიუჯეტიდან გამოყოფილი 14 მლნ. 400 ათასი ლარით, ხოლო მუნიციპალური ბიუჯეტიდან 7 მლნ. ლარის ფარგლებში (ძირითადად თბილისის ბიუჯეტიდან). იგივე კატეგორიებზე ვრცელდება ელექტრო, გაზით სარგებლობისა და კომუნალური შეღავათები და სამედიცინო-სადაზღვევო პოლისით მომსახურება.

სოციალური სფეროს ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი მიმართულებაა სოციალურად დაუცველი კატეგორიების ოჯახების მიმართ სახელმწიფოს მიერ სხვადასხვა სახის საშეღავათო ღონისძიებების გავრცელება. მოსახლეობის სოციალური დაცვის გაუმჯობესებისა და უმწეო ოჯახების სოციალური მხარდაჭერის ღონისძიებების სრულყოფილი მექანიზმის დანერგვის მიზნით, 2002 წელს შემუშავებული იყო მინიმალური საბაზისო სოციალური მუნიციპალური პაკეტი. იგი მოიცავს მოსახლეობის სოციალური დაცვის მუნიციპალურ სავალდებულო მინიმუმს და ითვალისწინებს ამ მიზნებისთვის ადგილობრივ ბიუჯეტში 10%-ის გამოყოფას. ადგილობრივი ბიუჯეტის სახსრებიდან უნდა მოხდეს სოციალური დახმარებების (მათ შორის შეღავათების და კომპენსაციების) დაფინანსება იმ კატეგორიის ადამიანებისათვის (განსაკუთრებული კატეგორია), რომლებიც საქართველოს კანონმდებლობით ითვლებიან ყველაზე დაუცველ ფენებად. აღნიშნულ საკითხზე „საქართველოს 2003 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტის შესახებ“ საქართველოს კანონში ადგილობრივი ბიუჯეტების მიმართ სავალდებულო მოთხოვნა ჩაიწერა. 2003 წლის სახელმწიფო ბიუჯეტში ამ ნორმის ასახვის შემდეგ, საქართველოს შრომის,

ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრომ დააგზავნა ყველა გამგეობაში სარეკომენდაციო წერილი და მინიმალური პაკეტის ღონისძიებების ჩამონათვალი, თუმცა უმრავლეს ადგილობრივ ბიუჯეტებში ამ მოთხოვნამ ასახვა ვერ ჰპოვა. ამის მიზეზი ძირითადად ადგილობრივი ბიუჯეტების არ არსებობა და ადგილობრივი ხელისუფლების დაბალი კომპეტენცია გახლდათ.

სოციალური დახმარებების პროგრამების განხორციელებაში მონაწილეობს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, სოციალური დაზღვევის ერთიანი სახელმწიფო ფონდის სოციალური დახმარებების პროგრამების სამმართველო და რაიონულ გამგეობებთან არსებული სოციალური დახმარებების განყოფილებები. პენსიონერთა სოციალური შეღავათების ადმინისტრირებას ახორციელებს პენსიებისა და დახმარებების დანიშვნის ორგანიზების დეპარტამენტი და საქართველოს სოციალური დაზღვევის ერთიანი სახელმწიფო ფონდის რეგიონული ფილიალები, რომელთა საქმიანობის კოორდინაციას ახდენს რეგიონული მართვის დეპარტამენტი. ხსენებული სტრუქტურების ჯამური წლიური ბიუჯეტი დაახლოებით 500-550 ათასი ლარის ფარგლებშია.

ამრიგად, საქართველოში დღეისათვის არსებობს კატეგორიის პრინციპზე დაფუძნებული სოციალური დახმარებების სქემები (შეღავათებთან ერთად 17 ფრაგმენტირებული სოციალური დახმარების სქემა). ყველა ამ სქემების განხორციელებისათვის საკანონმდებლო გარემოს ქმნის ცენტრალური ხელისუფლება და სქემები ფინანსირდება ცენტრალური ბიუჯეტიდან. ადგილობრივი ხელისუფლება პასუხისმგებელია ამ სქემების განხორციელებაზე და სქემის ადმინისტრირების დანახარჯებსაც იგი გაიღებს (ადგილობრივი სოციალური მუშაკების ხელფასები).

ამავე თავში გვინდა განვიხილოთ საქართველოში არსებული სოციალური სერვისები. უნდა აღინიშნოს, რომ ეს ტერმინი საქართველოში გაიგივებულია ინსტიტუტებში მოთავსებულ ბავშვებზე ზრუნვასთან (თუმცა არსებობს რამდენიმე დაწესებულება უნარშეზღუდულ მოზრდილთა და მოხუცებულებისათვის). საქართველოში არსებობს 53 ინსტიტუტი, რომელშიც 7000-მდე ბავშვი იმყოფება. ეროვნული სამოქმედო გეგმა ბავშვებისათვის გამოყოფს რამოდენიმე პრიორიტეტულ სფეროს, როგორცაა დე-ინსტიტუციონალიზაცია და

ქუჩის ბავშვების დახმარება. ამ თვალსაზრისით საქართველოში (ძირითადად ღონორების აქტიური ჩარევით) რამდენიმე სოციალურ სერვისზე კეთდება აქცენტი:

- რეზიდენტული სერვისები;
- დღიური ზრუნვის სერვისი (day care services);
- ბიოლოგიურ ოჯახებსი რეინტეგრაცია;
- გაძიძება;
- პროფესიული გადამზადება;
- კვების პუნქტების აწყობა;

ამ ტიპის სერვისები გამიზნულია შემდეგ ბენეფიციარებზე:

1. ბავშვები

- ლატაკი ოჯახებიდან;
- იძულებით გადაადგილებული ოჯახებიდან;
- ობლები;
- ქუჩის ბანშვები;
- მომუშავე ბავშვები;
- გონებრივად და ფიზიკურად უნარშეზღუდული ბავშვები;

2. უნარშეზღუდული მოზრდილები

3. მოხუცები

1.4. შრომა და დასაქმება

უპუშევრობა ქვეყანაში, როგორც წესი, სიღარიბის გამომწვევ მთავარ მიზეზადაა აღიარებული. 2003 წელს, მსოფლიო ბანკის შეფასებით, საქართველოს მოსახლეობის 53% სიღარიბის ოფიციალურ ზღვარს მიღმა ცხოვრობდა. ამასთან, მინიმალური ხელფასი – 20 ლარი, საარსებო მინიმუმის 8.24%-ს შეადგენს, ხოლო საშუალო ხელფასი – 95.5 ლარი – 39.3%-ს. (მინიმალური სამომხმარებლო ბიუჯეტი 242.8 ლარია ერთ სულზე). იმავე 2002 წლის მონაცემებით, საქართველოში დასაქმებულთა რიცხვი შეადგენდა 1839.2 ათას კაცს, რაც ეკონომიკურად აქტიური მოსახლეობის 84.6%-ია. თუმცა, უნდა აღინიშნოს, რომ ეს ციფრი ხელოვნურადაა გაზრდილი თვითდასაქმებულთა ხარჯზე (რეალურად 64%).

თვითდასაქმებულებს შორის მცირეა სამუშაოს მიმცემი მეწარმეების წილი, სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულთა წილი კი 81.8% შეადგენს. (აქ ძირითადად იგულისხმება არაკომერციული დასაქმება, რაც იმას ნიშნავს, რომ ის რასაც თვითდასაქმებული მოსახლეობა აწარმოებს საკუთარ ან იჯარით აღებულ მიწაზე გამოიყენება შიდა მოხმარებისათვის; იმის გათვალისწინებით რომ შემოსავალი და პროდუქტიულობის დონე ძალზე დაბალია). სოფლის მეურნეობაში დასაქმებულთა ასეთი დიდი პროცენტი განაპირობებს უმუშევრობის დონის დიდ სხვაობას ქალაქსა და სოფელს შორის (უმუშევრობის დონე ქალაქში 28.4%-ია, სოფელში - 5.3%). სოფლის მოსახლეობის უმუშევრობის დონე ბუნებრივი უმუშევრობის დონეზე დაბალია, რაც დაბალი განვითარების ქვეყნებისთვისაა დამახასიათებელი.

ამასთან, სასოფლო-სამეურნეო წარმოება დაბალეფექტურია, რადგანაც შინამეურნეობებში წარმოებული პროდუქცია მაღალი სასაქონლო წარმოების სახეს ვერ იმკვიდრებს. ასე რომ თვითდასაქმება, განსაკუთრებით სოფლად, ხშირ შემთხვევაში არასრული და არაეფექტურია.

2002 წლისათვის 15 წელზე უფროსი ასაკის მოსახლეობის ეკონომიკური აქტიურობის დონე, როგორც უკვე ავლინდნით, 65%-ს შეადგენს. ამ მაჩვენებლის მიხედვით, პირველ ადგილზე 50-59 წლის ასაკობრივ ჯგუფში მყოფი სამუშაო ძალაა (83%). დასაქმების დონითაც ეს კატეგორია დომინირებს (72%). 16-24 წლის მოსახლეობის ეკონომიკური აქტიურობისა და დასაქმების დონე, პირიქით, ძალიან დაბალია. საპენსიო ასაკის მოსახლეობის ასეთი მაღალი აქტიურობა ქვეყნის ეკონომიკური ჩამორჩენილობის ინდიკატორად არის მიჩნეული. პენსიების დაბალი დონის შედეგად საპენსიო ასაკის მოსახლეობა ეძებს სამუშაოს და საქმდება დაბალანაზღაურებად სამსახურებში.

დაბალანაზღაურებადი სამუშაო ხდება მიზეზი მეორადი დასაქმების აუცილებლობისა, რადგანაც ძირითადი საქმიანობიდან მიღებული შემოსავალი არ არის საკმარისი არსებობისათვის.

უმუშევართა საერთო რაოდენობიდან (სულ 335,4 ათასი: მ.შ. 136,4 – ქალი, 199,0 – კაცი), ოფიციალურად რეგისტრაცია გაიარა 25,8 ათასმა უმუშევარმა. რაც შეეხება ორგანიზაციებს, რომლებიც თანამშრომლობენ დასაქმების სახელმწიფო სამსახურთან, მათი

რაოდენობა დაახლოებით 7 855 ათასს შეადგენს 2002 წლის მონაცემებით. 2000 წლის მდგომარეობით რეესტრში ოფიციალურად გატარებული იყო 65 402 ორგანიზაცია.

დასაქმების სფეროში პოლიტიკის ძირითად განმსაზღვრელს და ამ პოლიტიკის რეალიზაციაზე ზედამხედველს წარმოადგენს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო (შრომის და დასაქმების პოლიტიკის დეპარტამენტი). საქართველოს კანონით „დასაქმების შესახებ“ (2001 წელი) საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტრომ უნდა შეიმუშავოს დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკა, მოამზადოს კანონპროექტები დასაქმების სფეროში, შეიმუშავოს დასაქმების სპეციალური პროგრამები, აწარმოოს დასაქმებისა და შრომის კანონმდებლობის დაცვის და დასაქმების სახელმწიფო სამსახურების საქმიანობის კონტროლი. აგრეთვე აწარმოოს ადგილობრივი თვითმმართველობისა და მმართველობის ორგანოების საქმიანობის კოორდინაცია დასაქმების სფეროში.

2003 წელს საქართველოს შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროში შემუშავდა დასაქმების რამოდენიმე პროგრამა. სამინისტროს ფუნქცია აგრეთვე იყო ამ პროგრამათა განხორციელების ინტენსიური მონიტორინგი. კერძოდ, შემუშავდა შემდეგი პროგრამები:

- ***უმუშევართა შემწეობის პროგრამა***

ამ პროგრამის ფარგლებში ხხდება უმუშევართა რეგისტრაცია, მათთვის შემწეობის დანიშვნა და გაცემა, აგრეთვე პროფესიული მომზადება-გადამზადების დროს უმუშევრებისთვის სტიპენდიების დანიშვნა;

- ***დასაქმების ხელშეწყობის პროგრამა***

ამ პროგრამის მიხედვით მეწარმეთა და რეგისტრირებულ უმუშევართა შერჩეულ ნაწილს გაეწევა საკონსულტაციო, ტექნიკური და ფინანსური დახმარება საკუთარი ბიზნესის ამოქმედების მიზნით;

- ***უმუშევართა დროებითი დასაქმების პროგრამა***

დაბალკონკურენტული მოსახლეობის დროებითი შრომითი მოწყობის მიზნით ეს პროგრამა სოციალური ინფრასტრუქტურის ობიექტებზე განსაზღვრული დროით დასაქმებს რეგისტრირებულ უმუშევრებს;

- ***უმუშევართა პროფესიული მომზადება-გადამზადების პროგრამა***

ამ პროგრამის მიზანია რეგისტრირებული უმუშევრების სწავლება მათი პროფესიული მომზადებისა და კვალიფიკაციის დონის ამაღლების და მათი პროფესიული უნარ-ჩვევების შრომის ბაზრის მოთხოვნის შესაბამისობაში მოყვანის მიზნით, რაც დაბალკონკურენტიანი მოსახლეობის ეფექტური დასაქმების პირობაა.

საქართველოს კანონი „დასაქმების შესახებ“ გამოყოფს დასაქმების სისტემის კიდევ ერთ სუბიექტს, რომელიც პოლიტიკის ფორმირებაში უნდა მონაწილეობდეს. ეს არის დასაქმების ეროვნული საბჭო, რომელშიც პარიტეტულ საწყისებზე წარმოდგენილი უნდა იყვნენ: შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტრო, პროფკავშირები და მეწარმეთა გაერთიანებები. ამ საბჭოს მიზანი უნდა იყოს დასაქმების სახელმწიფო პოლიტიკისა და დასაქმების პროგრამების ერთობლივი შემუშავება და განხორციელება. საყურადღებოა, რომ ეს საბჭო ფაქტიურად არ ფუნქციონირებს. საერთოდაც, „დასაქმების შესახებ“ კანონში, დასაქმების სახელმწიფო რეგულირების ძირითად პრინციპებში განცხადებული პროფკავშირებისა და მეწარმეთა გაერთიანებების აქტიური თანამონაწილეობა დასაქმების სფეროს მართვაში ქალაქზე რჩება. შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროს წარმომადგენელთა აზრით, ამის მიზეზი თავად პროფკავშირების და მეწარმეთა გაერთიანებების პასიურობა და სურვილის არარსებობაა.

განათლების სამინისტროს პროფესიული განათლების დეპარტამენტი პასუხისმგებელია პროფესიული საგანმანათლებლო სტანდარტების შემუშავებაზე, რომლებიც ქვეყნის განვითარების მიმდინარე და პერსპექტიულ მოთხოვნას დააკმაყოფილებს. საქართველოს სოციალურ-ეკონომიკური განვითარების პერსპექტივების გათვალისწინებით, პროფესიული მომზადების თვალსაზრისით პრიორიტეტულად მიჩნეულია:

- საერთაშორისო პროექტების უზრუნველყოფა კვალიფიციური კადრებით;
- ეროვნული მეურნეობის განვითარებადი, პრიორიტეტული დარგების (ტრანსპორტი, ტურიზმი, ვაჭრობა და კომერციული საქმიანობა, ტელეკომუნიკაციები და კავშირგაბმულობა, მშენებლობა, სოფლის მეურნეობა და გადამამუშავებელი მრეწველობა, ტრადიციული დარგები და მოსახლეობის თვითდასაქმება) უზრუნველყოფა კვალიფიციური კადრებით.

საქართველოს პარლამენტის ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალურ საკითხთა კომიტეტი სხვა სოციალურ პრობლემებთან ერთად დასაქმების და შრომითი ურთიერთობის საკითხებს იხილავს და საკანონმდებლო ინიციატივებს დასაქმების სფეროს დასარეგულირებლად წარუდგენს საქართველოს პარლამენტს. ამდენად, სწორედ საქართველოს პარლამენტი შეიძლება განვიხილოთ ერთ-ერთ მთავარ ორგანოდ პოლიტიკის ფორმირების პროცესში.

დასაქმების სფეროში სახელმწიფო პოლიტიკის ძირითად რეალიზატორს და სოციალური დაცვის ღონისძიებათა განმახორციელებელს წარმოადგენს დასაქმების სახელმწიფო სამსახური. დასაქმების სახელმწიფო სამსახური არის დამოუკიდებელი საჯარო სამართლის იურიდიული პირი. „დასაქმების შესახებ“ საქართველოს კანონის მიხედვით, იგი გარკვეულად საშუაშაველო ფუნქციას კისრულობს სამუშაოს მაძიებელის შრომითი მოწყობისათვის: ორგანიზებას უწევს საზოგადოებრივ სამუშაოებს, ხელს უწყობს უმუშევართა პროფესიულ მომზადება-გადამზადებას, შეიმუშავებს და ახორციელებს სპეციალურ დასაქმების პროგრამებს, აგროვებს სტატისტიკურ ინფორმაციას შრომის ბაზრის მდგომარეობის შესახებ, აღრიცხავს უმუშევრებს, ადგენს უმუშევრობის შემწეობათა მიმღებ პირებს.

საქართველოს პარლამენტის ჯანმრთელობის დაცვისა და სოციალურ საკითხთა კომიტეტი სხვა სოციალურ პრობლემებთან ერთად დასაქმების და შრომითი ურთიერთობის საკითხებს იხილავს და საკანონმდებლო ინიციატივებს დასაქმების სფეროს დასარეგულირებლად წარუდგენს საქართველოს პარლამენტს. ამდენად, სწორედ საქართველოს პარლამენტი შეიძლება განვიხილოთ ერთ-ერთ მთავარ ორგანოდ პოლიტიკის ფორმირების პროცესში.

დასაქმების სფეროში სახელმწიფო ფინანსების დაგროვება და განაწილება ხდება საქართველოს სოციალური დაზღვევის ერთიანი სახელმწიფო ფონდის ანგარიშზე. დასაქმების სფეროში სახელმწიფო ფინანსების დაგროვება და განაწილება ხდება საქართველოს სოციალური დაზღვევის ერთიანი სახელმწიფო ფონდის ანგარიშზე. დასაქმების პროგრამებში ინტენსიურად არიან ჩართულნი ადგილობრივი მმართველობის და თვითმმართველობის ორგანოები. ისინი განსაკუთრებით თანამონაწილეობენ საზოგადოებრივი სამუშაოების და ადგილობრივი დასაქმების პროგრამების შეიმუშავებაში. ფაქტიურად, სწორედ ისინი წარმოადგენენ ინიციატორებს ამ პროგრამების ასამოქმედებლად. ამ

საქმიანობის პროცესში ადგილობრივი მმართველობის და თვითმმართველობის ორგანოები ურთიერთობენ დასაქმების სახელმწიფო სამსახურთან თუ შრომის, ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს წარმომადგენლებთან. აქ ასევე აქტიურად ერთვება ტენდერით გამოვლენილი საზოგადოებრივი სამუშაოს შემსრულებელი ორგანიზაცია. ეს ძირითადად არის სამშენებლო კომპანია, რომელიც უმუშევრებთან ერთად თავის საკუთარ კადრებსაც ასაქმებს.

„ადგილობრივი თვითმმართველოსა და მმართველობის შესახებ“ საქართველოს ორგანული კანონის თანახმად (1997 წელი), „ადგილობრივი თვითმმართველობის ორგანოთა ექსკლუზიურ უფლებამოსილებას განეკუთვნება დასაქმების მუნიციპალური პროგრამების შემუშავება, დამტკიცება და შესრულება. მაგალითად, 2003 წლის მონაცემებით, ქალაქ თბილისის ჯანმრთელობისა და სოციალური დაცვის საქალაქო სამსახურის პროგრამებს შორის არის "უმუშევარი მოსახლეობის პროფესიული გადამზადების პროგრამა“. ამ პროგრამის ფარგლებში რეგისტრირებულმა უმუშევრებმა (და სტუდენტების გარკვეულმა ჯგუფმა) გაიარეს კომპიუტერის, საბუღალტრო აღრიცხვის და ინგლისური ენის შემსწავლელი კურსები. სამომავლოდ გათვალისწინებულია აგრეთვე შრომითი ბაზრის კვლევის ჩატარება და ამ კვლევის შედეგად გამოვლენილ პროფესიებში პროფესიული გადამზადების პროგრამის განხორციელება. იგეგმება აგრეთვე სახელმწიფო სექტორის მენეჯერების გადამზადება.

როგორც აღინიშნა, დასაქმების სისტემა გარდა სახელმწიფო ინსტიტუტებისა და დასაქმების პროგრამებში მონაწილე არასახელმწიფო ორგანიზაციებისა, სხვადასხვა ფორმით მონაწილეობენ სხვა კერძო სააგენტოები. ასეთთა ჯგუფს მიეკუთვნება დასაქმების კერძო სააგენტოები, მეწარმეთა კავშირები, კერძო სასწავლო ორგანიზაციები.

დასაქმების სახელმწიფო სამსახურის გარდა, დამსაქმებელსა და სამუშაოს მაძიებელს შორის შუამავლის როლს დასაქმების კერძო სააგენტოები კისრულობენ. საქართველოს კანონმდებლობით (საქართველოს კანონი „დასაქმების შესახებ“) დასაქმების კერძო სააგენტოდ ითვლება საქართველოს კანონმდებლობის შესაბამისად რეგისტრირებული (რეგისტრაცია ხდება შრომის, ჯანმრთელობის და სოციალური დაცვის სამინისტროში) ნებისმიერი იურიდიული თუ კერძო პირი. დასაქმების კერძო სააგენტო ითვლება პარტნიორ

ორგანიზაციად დასაქმების პოლიტიკის განხორციელებისას. თუმცა რეალურად, ასეთი პარტნიორული ურთიერთობა არ ხორციელდება. ოფიციალურად რეგისტრირებულია 12-მდე კერძო სააგენტო, თუმცა, ექსპერტული შეფასებით, არარეგისტრირებულ სააგენტოთა რიცხვი გაცილებით დიდია. ასეთი სააგენტოების უდიდესი ნაწილი დაკავებულია იაფი მუშახელის საზღვარგარეთ გაყვანით. დღეს საქართველში არ არსებობს შრომითი მიგრაციის მარეგულირებელი კანონმდებლობა. ასეთ პირობებში სამუშაოდ გასული მუშახელის (როგორც კანონიერი, ასევე უფრო მეტად უკანონო გზით) უსაფრთხოება არ არის დაცული. აღსანიშნავია აგრეთვე, რომ თუმცა საქართველოს კანონმდებლობით განსაზღვრულია დამსჯელი ღონისძიებები დასაქმების სააგენტოების მიერ კანონით განუსაზღვრელი ქმედებისათვის, რეალურად, არ არსებობს მექანიზმი დამსჯელი სანქციების განხორციელებისათვის.

1.5. ტენდენციები სოციალურ სფეროში

საქართველოს ხელისუფლებამ ბოლო წლის მანძილზე მიიღო გადაწყვეტილებები, რომლებიც მნიშვნელოვნად ცვლის მიდგომებს სოციალური დაცვის სისტემის დიზაინისა და მისი განვითარებისადმი (ახალი საგადასახადო კოდექსი და სოციალური დახმარებების ახალ პრინციპზე დაფუძნებული სქემის ამოქმედება). ეს ცვლილებები შეიძლება იყოს საწინდარი სოციალური დაცვის სერიოზული კონცეპტუალური რეფორმის, თუმცა არსებობს გარკვეული რისკები.

ახალი საგადასახადო კოდექსის მიხედვით:

1. სოციალური შენატანი (კონტრიბუცია) შეიცვალა ერთიანი სოციალური გადასახადით;
2. სოციალური გადასახადის განაკვეთი შემცირდა 20%-დან 33%-მდე;
3. არ არის ცნობილი თუ ამ თანხის რა ნაწილი ხმარდება სოციალურ პროგრამებს/პენსიებს და ჯანდაცვას;
4. 2005 წლის ნოემბერში დაგეგმილია ახალი სოციალური დახმარებების სქემის ამოქმედება:
 - კატეგორიული სოციალური დახმარება იცვლება გაჭირვების შეფასებაზე დაფუძნებული სოციალური დახმარების სქემით;

- ყველა ოჯახი/შინამეურნეობა, რომელიც იმყოფება სიღატაკის ზღვარს ქვევით, მიიღებს სოციალურ დახმარებას, რომლის ოდენობა გაისაზღვრება სიღატაკის დადგენილი ზღვარით;
- სარგებელს აქვს ფულადი სახე და იგი ჩაანაცვლებს ყველა დანარჩენ სოციალურ სარგებელს.

ყოველივე ზემოთაღნიშნულიდან შეიძლება დავასკვნათ:

1. სოციალური დახმარება ხდება საქართველოს სოციალური დაცვის სისტემის უმნიშვნელოვანესი კომპონენტი, და არსებულ ფიქსირებული პენსიების სისტემასთან ერთად ხდება სიღატაკის დაძლევის ძირითადი ინსტრუმენტი (მოსახლეობის 14-15% განსაკუთრებულად ღატაკი ნაწილისათვის);
2. მთავრობა ირჩევს შერეულ დემოგრანტს - ბევერიჯის მოდელის ნაცვლად სოციალური დახმარების საზოგადოებრივი ხარჯები დაფარული იქნება ზოგადი შემოსავლებიდან და ხელფასიდან მიღებული გადასახადებიდან (საშემოსავლო და სოციალური გადასახადები, შესაბამისად 12% და 20%).

ორივე გადაწყვეტილება შეესაბამება საქართველოს ეკონომიკური განვითარებისა და სიღარიბის დაძლევის პროგრამის პრინციპებს და პრიორიტეტებს:

1. **ჩრდილოვანი ეკონომიკის შემცირება:** საგადასახადო პოლიტიკის ლიბერალიზაციისა და შრომის ბაზრის მობილურობის გაზრდა;
2. **ეფექტური უსაფრთხოების ქსელის დანერგვა:** მიზნობრივი სოციალური დახმარებების სისტემის ამოქმედება მოსახლეობის იმ ნაწილისათვის, რომელსაც არ შესწევს უნარი დააღწიოს თავი უკიდურეს სიღარიბეს ეკონომიკური საქმიანობით.

ზემოთაღნიშნული გადაწყვეტილებები გავლენას ახდენენ სოციალური დაცვის რეფორმის როგორც არსზე, ისე მისი პროცესის მიმდინარეობაზე.

პირველ რიგში უნდა აღინიშნოს, რომ სოციალური დაზღვევის შენატანის გაუქმება მიუთითებს იმაზე, რომ ქვეყანა უარს ამბობს სოლიდარული სადაზღვევო საპენსიო სისტემის დამკვიდრებაზე. ეს გადაწყვეტილება რეალისტურია, ვინაიდან:

- **Pay as you go** სისტემის ამოქმედება საქართველოში არ არის მიზანშეწონილი, რადგან ამისათვის საქართველოში არის ძალიან ცუდი დემოგრაფიული (გადამხდელთა თანაფარდობა ბენეფიციარებთან) და ეკონომიკური პირობები:
 - სოლიდარული სადაზღვევო სისტემის ფუნქციონირებისათვის გადამხდელთა ოპტიმალური თანაფარდობა ბენეფიციარებთან უნდა იყოს არანაკლებ 2,5. საქართველოში ეს თანაფარდობა 0,8-ის ტოლია. ასეთ პირობებში, ვერც ერთი სოლიდარული სქემა ვერ იმუშავებს;
 - ეს სისტემა ეფუძნება დაშვებას, რომ ეკონომიკური საქმიანობიდან შემოსავალი უზრუნველყოფს ცხოვრების ღირსეულ სტანდარტს. საქართველოს რეალობა განსხვავებულია: შრომითი შემოსავალი ვერ უზრუნველყოფს საარსებო მინიმუმს და შეუძლებელია მისგან გადახდილმა თანხამ (პროცენტმა) უზრუნველყოს ცხოვრების ხარისხი სიბერეში;
 - საქართველოში ძალიან დიდია ჩრდილოვანი სექტორის წილი და ეს სისტემა ვერ იმუშავებს, როგორც არ უნდა გავაუმჯობესოთ ადმინისტრირება. მსოფლიო პრაქტიკა უჩვენებს, რომ ადმინისტრირების გაუმჯობესებით შესაძლებელია ყველაზე კარგ შემთხვევაში ჩრდილის 10%-მდე გადმოყვანა და არა 60%-ისა.

ამ პირობებში, რაოდენ სამწუხაროც არ უნდა იყოს, დღეს არსებული პენსიონერების საპენსიო უზრუნველყოფა შეიძლება ხდებოდეს მხოლოდ ფიქსირებული პენიების ფარგლებში (მათი გაზრდა ეკონომიკის განვითარებასთან ერთად, საბიუჯეტო პროცესის ფარგლებში). თეორიულად შეიძლება დღევანდელი პენსიონერების ღირებულების შეფასება სტაჟის მიხედვით და ნომინალურად (თუნდაც 1 ლარის ფარგლებში) შრომითი სტაჟის მიხედვით პენსიასთან. სამწუხაროდ, ბოლო 15 წლის მანძილზე არ არსებული ფორმალიზებული შრომითი ურთიერთობების ისტორია (შრომის წიგნაკები) აძნელებს ასეთი სისტემის ადმინისტრირებას.

მეორე საკითხია, თუ რა ნაბიჯებია გადასადგმელი დღეს იმისათვის, რომ მომავალი პენსიონერებიც არ აღმოჩნდნენ დღევანდელი პენსიონერების დღეში. ამისათვის დღეს არის მისაღები გადაწყვეტილებები, თუ როგორი საპენსიო მოწყობის მოდელს ირჩევს სამომავლოდ ქვეყანა. ამ შემთხვევაში ნათელია, რომ ლაპარაკი უნდა იყოს ფონდირებულ საპენსიო სისტემაზე (თითოეულის მიერ საპენსიო სისტემაში შეტანილი თანხა აკუმულირდება მის პირად ანგარიშზე). აქ ხელისუფლებამ უნდა მიიღოს გადაწყვეტილება, თუ როგორი გზით წავალთ: სავალდებულო თუ ნებაყოფლობითი. უკანასკნელ შემთხვევაში დააკანონებს თუ არა ხელისუფლება რაიმე საგადასახადო სტიმულებს იმათთვის, ვინც იზრუნებს თავისი სიბერის რისკის მართვაზე.

საპენსიო სისტემის მოწყობა არის ალბათ ერთადერთი სქემა, რომელის განხორციელება არის მთლიანად ცენტრალური ხელისუფლების პრეროგატივა. ახალი სოციალური დახმარების სქემის ამოქმედება ეფუძნება მოსახლეობის რანგირებას გაჭირვების შეფასების მიხედვით. გარკვეული ინდიკატორების საფუძველზე, რომლებიც ყველაზე უფრო კორელირებს საქართველოში გაჭირვებასთან, უნდა მოხდეს ოჯახების/ შინამეურნეობების შეფასება და თითოეული მათგანისათვის გარკვეული ქულის მინიჭება. სქემის ადმინისტრირებას ახორციელებს ახლად შექმნილი სოციალური დახმარების და დასაქმების სააგენტო, რომელიც ფინანსირდება ცენტრალური ბიუჯეტიდან.

2. ევროკავშირი

2.1 ისტორიული მიმოხილვა

სოციალური საკითხი ევროკავშირს მისი დაარსებიდან მოყოლებული, ყოველთვის თან ახლდა და საკმაოდ გამძაფრდა ეკონომიკური ინტეგრაციის პროცესში. იგი მუდმივ განვითარებას განიცდიდა და ყოველთვის საკამათო საგანს წარმოადგენდა. მიუხედავად იმისა, რომ ევროკავშირის არსებობა თავის თავში მოიცავს საერთოობის გარკვეულ დონეს, მისი წევრი ქვეყნების პოლიტიკური სტრუქტურა კვლავ განსხვავებულია. სწორედ ამიტომ, ევროკავშირის სოციალური პოლიტიკის სქემები მოუგვარებელი დარჩა.

ამგვარად, განსაზღვრული სოციალური პოლიტიკის თვალსაწიერი და ხასიათი სხვადასხვა საზოგადოებებსა და სფეროებში განსხვავებულია. მეორე მსოფლიო ომიდან მოყოლებული, განვითარებული კაპიტალიზმის დემოკრატიულ წყობაში სოციალური პოლიტიკის უპირველესი მიზანი გახლდათ სოციალური კეთილდღეობის გაუმჯობესება.

აქტიურმა სოციალურმა პოლიტიკამ თვალნათლივ წარმოაჩინა არსებულ შეუსაბამობათა გამოსწორების აუცილებლობა. სწორედ ამიტომ, 1961 წელს დაარსდა ევროპის სოციალური ფონდი, რომლის ძირითადი ამოცანა იყო ახალი სამუშაო ადგილების შექმნა, მოსახლეობის პროფესიული და გეოგრაფიული მობილურობის დონის ამაღლება მრეწველობის იმ დარგებში, რომელთაც არ მოიცავდა ევროპის ქვანახშირის მომპოვებელი და ფოლადის მწარმოებელი ქვეყნების გაერთიანება. სწორედ ამ გაერთიანებამ უზრუნველყო ათასობით ადამიანის დასაქმება, როდესაც 1961 წელს შახტების მასიურმა დახურვამ უამრავი მეშახტის უმუშევრად დარჩენა განაპირობა.

ამ პერიოდში ევროკავშირმა უბრალოდ ფინანსურ დახმარებაზე გაცდებით მეტი გააკეთა. ეკონომიური განვითარების დონის დაცემით გამოწვეული პრობლემების გადასაწყვეტად მხოლოდ ეს არ იქნებოდა საკმარისი. ეკონომიკური აღმავლობით გამოწვეული დინამიზმი, როგორც ცალკეულ სახელმწიფოებში, ისე მთლიანად ევროკავშირში, უპირველეს ყოვლისა, სოციალური პროგრესისთვის უნდა იქნეს გამოყენებული. სოციალური პროგრესი კი გამომდინარეობს იმ კანონმდებლობიდან, რომელიც განსაზღვრავს ადამიანის უფლებებს ევროკავშირის მასშტაბით და ეყრდნობა ხელშეკრულებებით გათვალისწინებულ პრინციპებს,

როგორც არის, მაგალითად, თანაბარი ანაზღაურება ერთი და იგივე სამუშაოს შესრულებისათვის, უკანასკნელი ღირეპტივები ჯანდაცვისა და უშიშროების სფეროში, უსაფრთხოების ძირითადი სტანდარტების საყოველთაო აღიარება.

ევროკავშირის სოციალური პოლიტიკის უმთავრესი ელემენტია მშრომელთა უფლებების სოციალური ქარტია, რომელსაც სტრასბურგში 1989 წლის დეკემბერში ხელი მოაწერა მთავრობის 12 მეთაურიდან 11-მა. გაერთიანებული სამეფოს მაშინდელმა პრემიერ-მინისტრმა მარგარეტ ტეტჩერმა უარი განაცხადა ქარტიაზე ხელის მოწერაზე იმ არგუმენტით, რომ ქარტიის მიღება გამოიწვევდა მისი მთავრობის მიერ შრომის ბაზრის განთავისუფლებისათვის ჩატარებული ღონისძიებების უკუქცევასა და უმუშევრობის კიდევ უფრო გაზრდას დამსაქმებელთა მიერ ახალი სამუშაო ადგილების შექმნის შეკვეთით.

სოციალური ქარტია თავდაპირველად ჟაკ დელორის ჩანაფიქრს წარმოადგენდა, რომლის რწმენითაც 1992 წლის პროგრამის განხორციელებით ძირითადად ევროპული კომპანიები ისარგებლებდნენ, რომელთა მოგებაც გაიზრდებოდა ბარიერების გაუქმების შედეგად ევროპის მასშტაბით. მან წარმატებით დაარწმუნა მთავრობები (გაერთიანებული სამეფოს გარდა), რომ 1992 წლის პროგრამის პარალელურად უნდა განხორციელებულიყო ქმედებები მშრომელთა სოციალური და სამუშაო პირობების გაუმჯობესების მიზნით.

თავად ქარტიას უფრო დეკლარაციის სახე ჰქონდა, თუმცა მას უნდა მოჰყოლოდა 47 კანონისაგან შემდგარი სოციალური ქმედების პროგრამა, რომელიც მინისტრთა საბჭოს მიერ დამტკიცების შემთხვევაში, იურიდიულად სავალდებულო გახდებოდა წევრი ქვეყნებისთვის, მათ შორის გაერთიანებული სამეფოსათვის.

სოციალური სამოქმედო პროგრამების უმეტესი ნაწილის მიღება შესაძლებელი იყო ხმათა უმრავლესობით და შესაბამისად დამტკიცდებოდა გაერთიანებული სამეფოს წინააღმდეგობის მიუხედავად. 1991 წელს მასტრიხტის სამიტზე წარდგენილი ევროკავშირის ხელშეკრულების პროექტი შესაძლებელს გახდიდა დანარჩენი წინადადებების მიღებას ხმათა უმრავლესობით და ერთხმად მიღებული გადაწყვეტილებებით. ჯონ მეიჯორმა უარი განაცხადა ამის მიღებაზე, ასე რომ 11-მა წევრმა სახელმწიფომ ხელი მოაწერა სოციალური პოლიტიკის პროტოკოლს, რომლის მიხედვითაც მათ შეეძლოთ ამ საკითხების გადაჭრა

ხმათა უმრავლესობით, მაგრამ იმ პირობით, რომ გაერთიანებული სამეფო არ მიიღებდა მონაწილეობას განხილვაში და არ იქნებოდა პასუხისმგებელი მათ შედეგებზე. ეს ექსტრარორდინალური გადაწყვეტილება, როდესაც 11 წევრ ქვეყანას შეეძლო ევროგაერთიანების ინსტიტუციების პროცედურების და მექანიზმების გამოყენება და შესაბამისად ისეთი გადაწყვეტილების მიღება, რომელიც არ შეეხებოდა მეტორმეტე წევრ ქვეყანას, უპრეცედენტო შემთხვევა იყო და მრავალ მოსაზრებაზე დაყრდნობით დიდხანს ვერ იარსებებდა.

1997 წლის 1 მაისს გაერთიანებული სამეფოს საყოველთაო არჩევნებზე ლეიბორისტული პარტიის გამარჯვების შემდეგ, ახლად არჩეულმა მთავრობამ დრო არ დაკარგა და სასწრაფოდ გამოაცხადა თავის დადებითი დამოკიდებულება პროტოკოლისადმი, რომელიც მომდევნო თვეს ოფიციალურად შევიდა ამსტერდამის ხელშეკრულებაში.

1991 წლის დეკემბერში თანამეგობრობის წევრმა სახელმწიფოებმა (გაერთიანებული სამეფოს გარდა) მასტრიხტში მიიღეს პროგრამა სოციალური პოლიტიკის წარმართვის შესახებ, რომელიც გამომდინარეობდა „მშრომელთა უმთავრესი სოციალური უფლებების თანამეგობრობის შესახებ“ წესდებიდან. აღნიშნული შეთანხმება ევროკავშირის წევრი ქვეყნების მშრომელთათვის საკმაოდ სასიკეთო აღმოჩნდა და ითვალისწინებდა გადაადგილების თავისუფლებას (ევროკავშირის ფარგლებში), სამართლიან ანაზღაურებას, გაუმჯობესებულ სამუშაო პირობებს, სოციალური დაცვის უზრუნველყოფას, გაერთიანებთან თავისუფლებას, კოლექტიურ ვაჭრობას, პროფესიულ მომზადებას, შრომის თანაბარ პირობებს ქალებისა და მამაკაცებისათვის, სამრეწველო დემოკრატიულობას, ჯანმრთელობის დაცვას, სამუშაო ადგილების უსაფრთხოებას, ბავშვთა, ასაკოვანთა და უმწეოთა დაცვას.

„ევროპული სოციალური მოდელის“ ჩამოყალიბების შემდეგ ევროპელ ხალხს უზრუნველყოფილი აქვს მსოფლიოში ყველაზე მყარი სოციალური უსაფრთხოება საბაზრო ეკონომიკის პირობებში. ევროკავშირის წარმომადგენლების აზრით, მყარი სოციალური სისტემისა და ფართომასშტაბური ეკონომიკური ზრდისთვის აუცილებელია შენარჩუნდეს კონკურენცია კომპანიებს შორის, გაუმჯობესდეს პროდუქტიულობა და მიღწეულ იქნას სოლიდარობა მოქალაქეთა შორის.

ევროპის სოციალურ ფონდთან ერთად ფუნქციონირებს ევროპული დასაქმების ცენტრი და სოციალური დაზღვევის ფონდი, რომელთა მიზანია ხელი შეუწყოს ცხოვრების დონის საერთაშორისო სტანდარტების განვითარებას და შექმნას მთლიანი, ერთიანი და ჯანსაღი საზოგადოება. ამ დროისათვის ევროკავშირმა მილიონობით მოქალაქის ცხოვრების დონე გააუმჯობესა, მათ შორის უმუშევარი, მოხუცი, უნარშეზღუდული და შრომითი დისკრიმინაციის მსხვერპლი მოქალაქეებისაც.

აღსანიშნავია, რომ ევროკავშირის სამმა უმთავრესმა ინიციატივამ დიდი დაპირისპირება გამოიწვია, დაულო რა სათავე ძვირადღირებულ, პროვოკაციულ, მაგრამ საბოლოოდ წარმატებულ ლობირებას დამსაქმებელთა ორგანიზაციების მხრიდან. ამ პროცესში ჩაერთო არამარტო ევროპის დამსაქმებელთა ძირითადი ასოციაცია „ Icf “, არამედ ამერიკის კონტროლის ქვეშ მყოფი დიდი მრავალეროვანი კომპანიები და იაპონიის დამსაქმებელთა ასოციაცია „ ეიდანრან“. ევროპის პროფკავშირების კონფედერაცია შეეცადა მხარი დაეჭირა კომისიის წინადადებისათვის, მაგრამ სამივე წინადადება ბლოკირებულ იქნა მინისტრთა საბჭოში (სადაც საჭირო იყო გადაწყვეტილების ერთხმად მიღება), უახლოეს მომავალში მათი მიღება მოსალოდნელი არ იყო, მოუხედავად იმისა, რომ სამივე წინადადებას დადებითად შეხვდა წევრი ქვეყნების უმრავლესობა, რომელთაგანაც რამდენიმემ უკვე მიიღო შიდა კანონმდებლობაში მსგავსი დებულება.

ეს სამი წინადადება შემდეგში მდგომარეობდა:

1. *ევროპული კომპანიის წესდება.* წესდების ეს პროექტი ადგენდა დარგობრივი ურთიერთობების ჩარჩოებს ევროპული კომპანიებისათვის, რომლებიც შეიძლებოდა შექმნილიყო, მაგალითად კომპანიების საზღვრის გადამკვეთი შერწყმის შედეგად. თავდაპირველად პროექტი, რომელიც შეტანილ იქნა განსახილველად 1975 წელს, ეყრდნობოდა გერმანიის გამოცდილებას და შეიცვალა წინადადებას იმის შესახებ, რომ კომპანიას ჰქონდა ორდონიანი საბჭოს სტრუქტურა, კერძოდ, იგი უნდა შედგებოდეს მმართველთა საბჭოსა და ზედამხედველთა საბჭოსაგან, რომელშიც უშუალოდ იქნებოდნენ წარმოდგენილი მუშა-მოსამსახურეები.
2. *მეხუთე დირექტივა შეზღუდული პასუხისმგებლობის კომპანიების სტრუქტურის შესახებ.* პირველად ეს დირექტივა 1972 წელს იქნა შეტანილი და

გათავლისწინებული იყო ევროგაერთიანების ნებისმიერ ფორმაზე, რომელშიც დასაქმებული იყო 500-ზე მეტი ადამიანი. იგი აგრეთვე ითვალისწინებდა მუშა-მოსამსახურეთა სავალდებულო წარმომადგენლობას ზედამხედველთა საბჭოში.

3. *ფრედელინგის ღირექტივა*. ღირექტივის პროექტს, რომელსაც სოციალური საქმეების ყოფილი კომისრის ჰოლანდიელი ჰენკ ფრედელინგის სახელი დაერქვა (მისი წინადადება 1980 წელი იქნა მიღებული, ეხებოდა „კომპლექსურ“ კომპანიებს), მრავალეროვანი კომპანიები წარმოადგენდნენ, რომელთა ბუნებაც ართულებდა მათ კონტროლს წმინდა ეროვნულ საფუძველზე. ღირექტივის მიზანს წარმოადგენდა უზრუნველყო მენეჯერთა მხრიდან კომპანიის თანამშრომელთათვის კომპანიის შესახებ ინფორმაციის მიწოდება და მასთან კონსულტაცია ისეთი გადაწყვეტილებების მიღებისას, რომლებიც გარკვეულ გავლენას იქონიებდნენ დასაქმებაზე (დახურვა, შემცირება, საწამოს რეორგანიზაცია და ა.შ.).

მოქალაქეებს, რომლებსაც სურთ გავიდნენ ევროპის საერთაშორისო შრომის ბაზარზე შეუძლიათ მიმართონ ღ შ – სამუშაო ადგილების სააგენტოს. ეს სააგენტო დაარსდა 1990 წელს ევროპული კომისიის, წევრი ქვეყნების დასაქმების ცენტრების, ნორვეგიისა და ისლანდიის მიერ. ამ სააგენტოს დაარსების მთავარი მიზანი იყო სამუშაო ადგილების შესახებ ინფორმაციის მოპოვება და გაცვლა, „ევრომრჩევლებისთვის“ ტრენინგების ჩატარება, რომელთა რიცხვიც უკვე 500 ადამიანს აღემატება და დასაქმების ცენტრებში სპეციალური კავშირების ჩამოყალიბება. ინფორმაციის გაცვლა ხდება როგორც თავისუფალი სამუშაო ადგილების შესახებ, ასევე უმუშევარი ხალხის, შრომის ბაზარზე არსებული სიტუაციის, ცხოვრების დონის და სამუშაო პირობების შესახებ სხვადასხვა განსხვავებულ ქვეყნებში. ევროპულმა კომისიამ შექმნა ორი ძირითადი მონაცემთა ბაზა, რომლებშიც მოთავსებულია აბსოლიტურად ამომწურავი ინფორმაცია, ევროპელი მრჩევლების დასახმარებლად. ამ მონაცემებს იყენებენ არა მარტო ევროპელი მრჩევლები და კონსულტანტები, არამედ ასევე მრავალი დასაქმების ოფიცერები, რომელთა რიცხვიც უფრო და უფრო იზრდება.

1998 წელს ევროკომისიამ თავისი მოღვაწეობის მხრივ შემდეგი ნაბიჯები გადადგა: უმუშევარ დაინტერესებულ ადამიანებს აღარ უხდებოდათ დასაქმების ცენტრებში სიარული და

სამუშაო ძეგნა. ღ შ-ის საშუალებით ევროკავშირში სამუშაო ადგილების მოძებნა უკვე შესაძლებელია ინტერნეტით: ეუროპა.ეუ.ინტ/ცომმ./დგ05/ელმ/ეურეს, რომლის საშუალებითაც დაინტერესებულ პირებს ასევე შეუძლიათ მოიპოვონ ინფორმაცია თავისუფალ გადაადგილებისა და ევროპული შრომის ბაზრის განვითარების შესახებ.

სოციალური უზრუნველყოფის სისტემები თამაშობს დიდ როლს ევროპაში. ისინი ცდილობენ უზრუნველყონ პოტენციური და სოციალური სტაბილურობა და ეკონომიკური წინსვლა. ამას სოციალური სისტემები ცდილობენ სხვადასხვა პრობლემების გადაჭრით, როგორცაა: სამუშაოზე მომხდარი უბედური შემთხვევების შემდეგ წარმოშობილი დაავადებების მკურნალობა, უმუშევრობა, დათხოვილი თანამშრომლების სამუშაოზე მიღება და სხვა. რომ არა სოციალური უზრუნველყოფის სისტემების დახმარება ისეთ საკითხებში, როგორცაა გადასახადები და დაზღვევა, ევროკავშირში არსებულ 10 საოჯახო მეურნეობიდან 4 იცხოვრებდა არა დამოუკიდებლად, არამედ საერთო საცხოვრებელში.

წვერი ქვეყნებისათვის ძალიან მნიშვნელოვანია ისეთი სოციალური საკითხები, როგორცაა სიცოცხლის ხანგრძლივობა. 1960-1995 წლებში მკვეთრად გაიზარდა სიცოცხლის ხანგრძლივობა დაახლოებით რვა წლით როგორც მამაკაცებში, ასევე ქალებში, მაგრამ მიუხედავად ამისა, შრომისუნარიანობის ასაკობრივი კრიტერიუმები იგივე რჩება (55 წლის ასაკი). პროგნოზის მიხედვით, 21-ე საუკუნეში უფრო გაიზრდება მოხუცებული ხალხის რიცხვი და გადააჭარბებს ახალგაზრდა ადამიანების რაოდენობას. ამიტომ, ევროპული სოციალური უზრუნველყოფის ხარჯები იზრდება როგორც უმუშევრებზე, ასევე პენსიაზე გასულ მუშაკებზე. ეს ყველაფერი ეხება როგორც მთლიანად ევროკავშირს, ასევე ყველა წვერ ქვეყანას სათითაოდ.

სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის ორგანიზება არის ევროკავშირის წვერი ქვეყნების პრეროგატივა. თუმცა, 1990 წლიდან ევროკავშირი დათანხმდა შეექმნათ „წვერი ქვეყნების ერთმანეთთან დაახლოების სტრატეგია“, რათა მიღწეული იყოს გრძელვადიანი სოციალურ უზრუნველყოფასთან დაკავშირებული მიზნები და ამოცანები. ჩამოყალიბდა ძირითადი რეკომენდაციები, მაგალითად ერთ-ერთი იყო ის რომ, ევროკავშირის მოქალაქეებმა, რომლებიც სამუშაოდან ვერ იღებენ შემოსავლებს, უნდა მიიღონ დახმარება სახელმწიფოსაგან. დღევანდელი დღისათვის 13 წვერი ქვეყანა იყენებს ამ ღირექტივებს.

სოციალური უზრუნველყოფის სისტემა ასრულებს დიდ როლს ევროპული დასაქმების სტრატეგიაში. წევრ ქვეყნებს უნდათ შექმნან ისეთი მდგომარეობა, რომ მოღწეული იქნას კონსოლიდაცია და კოორდინაცია, რათა დასაქმდეს მოქალაქეობის რაც შეიძლება მაქსიმალური რაოდენობა. ევროკომისია მსჯელობს ამ საკითხებზე სხვადასხვა დასაქმებულებისა და დამსაქმებლების ორგანიზაციებთან და არასამთავრობო ორგანიზაციებთან ერთად. ამ მიმართულებებზე სამუშაოდ წევრი ქვეყნების დასახმარებლად ევროკომისიამ შექმნა Iშმ ჩ, სოციალური დაზღვევის შესახებ საინფორმაციო სისტემა, რომელიც მოიცავს წევრი ქვეყნების სოციალური სისტემის ანალიზს და მონაცემთა ბაზას. ამ ინფორმაციის მოპოვება შეიძლება ასევე ინტერნეტით: Europa.eu.int/comm..dg05/soc-prot/missoc99/English/ f_main.htm

ევროპული დასაქმების ცენტრისა და სოციალური დაზღვევის განვითარებასთან ერთად სულ უფრო და უფრო მნიშვნელოვანი ხდება მოხუცებული ადამიანების საჭიროებებისა და მოთხოვნების დაკმაყოფილება. ასაკობრივი თანაფარდობები მუდმივად იცვლება. დღევანდელი ევროკავშირის მოქალაქე მოხუცებული ადამიანები, არიან ბევრად უფრო ჯანმრთელები და ცოცხლობენ უფრო დიდხანს, ვიდრე წინა თაობების მოხუცები. ამავე დროს, ისინი არიან ჩართულნი აქტიურ მუშაობაში ადრეული ასაკიდან.

ევროკომისია სოციალური პარტნიორებისა და არასამთავრობო ორგანიზაციების დახმარებით ანვითარებს სხვადასხვა მოდელებს იმის შესახებ, თუ როგორ მიდის ეტაპობრივად დასაქმებული ადამიანი სამუშაოდან დათხოვნისაკენ, რომელიც კომბინირებულია იმ პირობებთან, თუ რას სთავაზობს ევროკავშირი მის მოქალაქეებს შრომისუნარიანობის პერიოდის გასვლის შემდეგ. ეს პირობები მოიცავს სამედიცინო და სოციალურ მხარდაჭერას. ასევე ძალიან მნიშვნელოვანია ის ფაქტიც, რომ ევროკავშირი ყველაფერს აკეთებს, რათა მისი მოხუცებული მოქალაქეები არ გახდნენ დისკრიმინაციის მსხვერპლნი.

იმ მიზეზით, რომ დიდი დრო დასჭირდა წევრი ქვეყნების მხრიდან პროფესიული კვალიფიკაციის ორმხრივი აღიარების თაობაზე შეთანხმების მიღწევას, მრავალი წლის მანძილზე მშრომელთა უმრავლესობას არ შეეძლო თავისი პროფესია გამოეყენებინა ევროკავშირის სხვა ქვეყნებში, თავის ქვეყნების ფარგლებს გარეთ. ამჟამად ეს უკვე

შესაძლებელია სხვადასხვა სფეროში დასაქმებული მომუშავე პირებისათვის, ძირითადად ისეთი პროფესიის ადამიანებისათვის, როგორც არიან: ექიმები, ძიძები, ვეტერინარები, ქირურგები, კბილის ექიმები და ბებია ქალები, რომლებსაც კვალიფიკაცია მიღებული აქვთ ევროკავშირის ფარგლებში. ასევე ადვოკატებს ფარმაცევტებსა და არქიტექტორებს შეუძლიათ სამუშაოდ გადავიდნენ ევროკავშირის ერთი წევრი ქვეყნიდან მეორეში. ეს კანონი მოქმედებს მხოლოდ 1987 წლიდან, მინისტრთა საბჭოს გადაწყვეტილების მიღების შემდეგ, რასაც მანამდე გასული ოცი წლის მოსამზადებელი სამუშაოები დასჭირდა.

გაცილებით უფრო მოკლე დროში იყო განხილული სამუშაო პირობების გაუმჯობესებასთან დაკავშირებული წინადადებები. 1975 წელს ლუბლინში დაარსდა სამუშაო და საცხოვრებელი პირობების გაუმჯობესების ევროპის ფონდი. დღიდან დაარსებისა, ფონდი ეხმარება ევროგაერთიანების პოლიტიკის ჩამოყალიბებას ამ სფეროში. განსაკუთრებით ხაზი გაესვა სამუშაო ადგილებზე ჯანმრთელობის და უსაფრთხოების დაცვას, რამდენადაც ყოველწლიურად 100 000 ადამიანი იღუპება უბედურ შემთხვევებში, ხოლო მილიონობით ადამიანი იღებს სხეულის დაზიანებას. ფონდის საქმიანობაში იმთავითვე ჩაერთო ევროპის ქვანახშირისა და ფოლადის გაერთიანება, რომელმაც დააარსა მალაროებში უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის კომისია – სახელმწიფო წარმომადგენლების, დამსაქმებლებისა და მშრომელებისაგან შემდგარი ორგანო, რომელიც დაეხმარებოდა წინადადებების მომზადების პროცესებს ქვანახშირის მოპოვებისა და სხვა მომპოვებელ დარგებში. 1974 წელს უფრო ზოგადი კომპეტენციით დაარსდა მსგავსი ორგანო, რომელსაც ეწოდა სამუშაოზე უსაფრთხოების, ჰიგიენის და ჯანმრთელობის დაცვის მრჩეველთა კომიტეტი.

ევროკავშირი 1984 წელს მიღებულ პროგრამაში სამუშაო ადგილებზე უსაფრთხოების დაცვის შესახებ ყურადღებას ამახვილებდა შემდეგ საკითხებზე:

- წესები სახიფათო ნივთიერებების გამოყენების თაობაზე;
- სხვადასხვა სახის ზომები და პრინციპები უბედური შემთხვევებისა და სახიფათო სიტუაციების თავიდან ასაცილებლად;
- ორგანიზებულობის, მომზადებისა და ინფორმაციის გაუმჯობესება;
- ახალი ტექნოლოგიების დანერგვით წამოჭრილი პრობლემები.

1989 წელს კომისია შეეცადა ხელახლა შეეტანა განსახილველად შესწორებული ფორმით წარმოდგენილი წინადადება, სადაც ასევე მნიშვნელოვან ადგილს იჭერდა შეღავათიანი ბეგარის შესაძლებლობა. ეს წინადადება კომპანიებისათვის ნებაყოფლობითი არჩევანის საგანი უნდა გამხდარიყო. მშრომელთა მონაწილეობის შესახებ წინადადებები უფრო მოქნილი გახდა სამმა ალტერნატიულმა სისტემამ, რომლებიც შემუშავებული იქნა საფრანგეთის, გერმანიისა და გაერთიანებული სამეფოს გამოცდილებაზე დაყრდნობით. მიუხედავად ამ მოქნილობისა, გაერთიანებული სამეფოს მაშინდელი მთავრობა მაინც მტკიცე უარზე იდგა. წესდების ნაწილი მიღებული იქნა სოციალური პოლიტიკის პროტოკოლის მიხედვით, რაც იმას ნიშნავდა, რომ მისი გამოყენება თავიდან შესაძლებელი იქნებოდა სულ მცირე 14 წევრ სახელმწიფოში. 1994 წლის აპრილში კომისიამ მოიწონა ამგვარი წინადადება, რომლის თანახმადაც ევროკავშირის ფარგლებში დაარსდებოდა ევროპის შრომის საბჭოები არსებულ მრავალეროვან ფირმებში, რომელთა მეშვეობითაც მუშა-მოსამსახურეები ინფორმირებულნი იქნებოდნენ და მონაწილეობას მიიღებდნენ კომპანიების სტრატეგიული გადაწყვეტილებების მიღების პროცესში. ეს წინადადება, რომელიც 1994 წლის ბოლოს დამტკიცებულ იქნა მინისტრთა საბჭოს მიერ როგორც ღირექტივა, არ გავრცელდა გაერთიანებულ სამეფოს მშრომელებზე, მაგრამ გაერთიანებული სამეფოს კომპანიები, რომელთაც თანამშრომლები ჰყავდათ ევროგაერთიანების სხვა ქვეყნებში, ვალდებული იყვნენ დამორჩილებოდნენ მას. მოსალოდნელი იყო, რომ მრავალეროვანი ფირმები არ მოისურვებდნენ ბრიტანული თანამშრომლების დისკრიმინაციას და ჩართავდნენ მათ ხსენებულ საბჭოებში ნებაყოფლობით საფუძველზე, ხოლო გაერთიანებული სამეფოს პროფესიული კავშირები ზეწოლას მოახდენენ თავიანთ კომპანიებზე და აიძულებენ მათ მსგავსი შრომითი საბჭოების შემოღებას. პრაქტიკაში გაერთიანებულ სამეფოში ეს ღირექტივა უმეტესწილად მოქმედებს. მიუხედავად ჯონ მეიჯორის ღირექტივის საწინააღმდეგო მტკიცე პოზიციისა, 1998 წლის ივნისში არჩეულმა ლეიბორისტულმა პარტიამ საპირისპირო პოზიცია დაიკავა.

დასაქმების შესახებ ახალი თავის შეტანამ ამსტერდამის ხელშეკრულებაში, რომელიც ძალაში 1999 წლის მაისში შევიდა და ლუქსემბურგში დასაქმების თემაზე სპეციალური სამიტის მოწვევამ 1997 წლის ნოემბერში, ახალი ბიძგი მისცა ევროგაერთიანების საქმიანობას დასაქმების სფეროში. ლუქსემბურგის სამიტის შემდეგ მინისტრთა საბჭომ მიიღო ძირითადი რეკომონდაციები, რომლებიც, წევრ ქვეყნებს აუცილებლად უნდა

გაეთვალისწინებინათ ეროვნულ გეგმებში. ყურადღება გამახვილებული უნდა იყოს ოთხ სტრატეგიულ ელემენტზე:

- ხალხის ნდობის ამაღლება;
- ინიციატივის განვითარება;
- საწარმოებისა და მათი თანამშრომლობის ადაპტაციის უნარის სტიმულირება;
- თანასწორი შესაძლებლობების პოლიტიკის გაძლიერება.

ამავე პერიოდში მიღებულ იქნა ახალი სოციალური პროგრამა 1998-2000 წლებისათვის.

2.2. სისტემის ადმინისტრაციული მოწყობა

საერთო გაგებით სოციალური პოლიტიკა შეიძლება განიმარტოს, როგორც საზოგადოებრივი პოლიტიკის შემადგენელი ნაწილი, რომელიც განიხილავს დაწესებულებებსა და ღონისძიებებს სოციალურ კვლავწარმოებასთან მიმართებაში. შესაბამისი დაწესებულებები მოიცავს ოჯახს, სამუშაო ძალის ბაზარს და სახელმწიფოს. შესაბამისი ღონისძიებები მოიცავს სხვადასხვა ორგანიზაციულ, მხარდაჭერ და კვლავწარმოების პროცესებს, დაწყებული ბავშვების აღზრდიდან და ჯანმრთელობის დაცვიდან, დამთავრებული კვალიფიკაციის ამაღლებამდე და მენეჯმენტამდე, რომელიც ხელს უწყობს მოსახლეობის უზრუნველყოფას რესურსებითა და შესაძლებლობებით, რომელთაც ისინი საჭიროებენ სოციალურ ცხოვრებაში მონაწილეობის მისაღებად და რომლებიც მათი მოქმედების დროს საზოგადოებრიობის წინსვლას განაპირობებენ.

რომის ხელშეკრულების 123-ე მუხლის თანახმად, ევროკავშირის სოციალური პოლიტიკის გამტარებელ ძირითად ორგანოს წარმოადგენს ევროპის სოციალური ფონდი. ფონდის მიზანი შემდეგში მდგომარეობს: საერთო ბაზრის სივრცეში მშრომელთა დასაქმების შესაძლებლობების გაუმჯობესება და ამით ცხოვრების დონის ამაღლება. ფონდის ამოცანაა უფრო ადვილი გახადოს მშრომელთა დასაქმება და გაზარდოს გაერთიანების ფარგლებში მათი გეოგრაფიული და პროფესიული მობილურობა.

ევროპული სოციალური ფონდი (ESF) არის ევროკავშირის ფინანსური ინსტრუმენტი, რომელიც ადამიანებში დებს ინვესტიციებს. 1957 წლიდან სოციალური ფონდი იყენებს

საერთო დაბანდების პრინციპს და ამატებს იმ ყველაფერს, რასაც ევროკავშირის წევრი ქვეყნები აკეთებენ ადამიანების სამუშაო პირობების გასაუმჯობესებლად და ეხმარებიან მათ თავიანთი უნარების განვითარებაში.

ევროპული სოციალური ფონდი ახდენს ფულადი სახსრების დაბანდებას წევრ ქვეყნებში, რათა დაეხმაროს მათ განახორციელონ ერთად დასახული ამოცანები და შექმნან მეტი და უკეთესი სამუშაო ადგილები. ევროპული სოციალური ფონდის მისიაა უმუშევრობის წინააღმდეგ ბრძოლა. იგი ახდენს ევროპის სამუშაო ძალისა და კომპანიების განვითარებას და გაუმჯობესებას, რათა მათ შეძლონ შეასრულონ მეტი ფუნქციები და დაიცვან ადამიანები შრომის ბაზრიდან გამოდევნისაგან. ასევე:

- იგი ეხმარება ადამიანებს განავითარონ თავიანთი შესაძლებლობები და დაუპირისპირდნენ იმ სიძნელეებს, რომლებიც ხელს უშლიან მათ სამუშაოს პოვნაში, სამსახურის შენარჩუნებაში ან გაცდენის შემდეგ სამსახურში უკან დაბრუნებაში;
- იგი მხარ უჭერს და ეხმარება წევრ ქვეყნებს ახალი მოქნილი სადაზღვევო სისტემის ჩამოყალიბებაში და ხაზს უსვამს უმუშევრობის პრობლემას, რომელიც აუცილებლად მოითხოვს შესაძლებლობებისა და უნარების განვითარებასა და გაუმჯობესებას;
- იგი მნიშვნელოვნად უჭერს მხარს და შეძლებისდაგვარად აკმაყოფილებს მსგავსი პრობლემების მქონე რეგიონების მოთხოვნილებებს.

უმუშევრობის წინააღმდეგ ბრძოლისა და სოციალურ სფეროში რიგი სხვა პრობლემების მოსაგვერებლად ევროკავშირის ფარგლებში ჩამოყალიბდა ევროკავშირი დასაქმების ცენტრი და სოციალური დაზღვევის ფონდი.

ამსტერდამის შეთანხმებაში, რომელიც შედგა 1997 წელს და ძალაში შევიდა 1999 წლის მაისში, დაფიქსირდა ევროპული დასაქმების ცენტრისა და სოციალური დაზღვევის მთავარი მამოძრავებელი მექანიზმები. ამსტერდამის მთავრობამ ამ შეთანხმებას დაამატა კიდევ ერთი თავი დასაქმების ცენტრის შესახებ და აღნიშნა, რომ პირველ რიგში დასაქმების ცენტრის განვითარება უნდა იყოს ევროპული საზოგადოებრივი მიზანი.

ამსტერდამის შეთანხმება ძალზედ მნიშვნელოვანია, რადგანაც მისი საშუალებით მთელს ევროპაში გავრცელდა დასაქმების ცენტრისა და სოციალური დაზღვევის მექანიზმები. 1992 წლის ევროკავშირის მოლაპარაკებაზე გამყარდა და გაფართოვდა 1990 წლის განმავლობაში ევროკავშირის სოციალური დაზღვევის კრიტერიუმები, დაფუძნებული „სოციალური დაზღვევის შეთანხმებაზე“ და ასევე 1989 წლის მთავრობის გადაწყვეტილება „დასაქმებულთა ძირითადი სოციალური უფლებების საზოგადოებრივი ქარტიის“ შესახებ. მომუშავეთა უფლებები განსაზღვრა მთავრობამ, რომლებიც მოიცავდა უსაფრთხოებისა და ჯანსაღი გარემოს გაძლიერებას სამსახურში, ტრენინგებსა და თანაბარზომიერ მოპყრობას ქალებისა და მამაკაცების მიმართ. მიუხედავად იმისა, რომ ქარტია არ წარმოადგენდა კანონთან მჭიდროდ შეკრულ დოკუმენტს, „სოციალურ დაზღვევაზე შეთანხმებამ“ დაარწმუნა ევროკავშირი, რომ მას შეეძლო განეხორციელებინა ღონისძიებები სოციალურ სფეროებში ამ ქარტიის დახმარებით, თუმცაღა გაერთიანებულმა სამეფომ არც ქარტიასა და არც შეთანხმებას ხელი არ მოაწერა. საბოლოო ჯამში სოციალური კანონპროექტი განკუთვნილი იყო 15-დან 14 ევროკავშირის წევრი ქვეყნისათვის. საბოლოოდ ამსტერდამის შეთანხმებამ დაასრულა ევროპული სოციალური დაზღვევის ფართო განვითარება.

ევროკავშირი დასაქმების ცენტრსა და სოციალური დაზღვევას მარტო თვითონ არ იყენებს და ასევე მარტო არ იღებს პასუხისმგებლობას ამ საკითხებზე. სოციალურ დაზღვევაზე პასუხისმგებლობას იღებენ ევროკავშირის ყველა წევრი ქვეყანა და მათ შეუძლიათ შეიმუშაონ ახალი კანონები და რეგულირების მეთოდები, რომლებიც იქნება უფრო გრძელვადიანი ვიდრე ევროპული სოციალური უზრუნველყოფის პრინციპები.

ევროპის სოციალური პრობლემების გადაწყვეტა მოითხოვს კომბინირებულ ძალისხმევას და რაც შეიძლება დიდი საზოგადოების ჩართვას ამ პრობლემის გადაწყვეტაში, სწორედ ამიტომ მასში ჩართულია არა მარტო წევრი ქვეყნები, არამედ სხვადასხვა ასოციაციები და არასამთავრობო ორგანიზაციები. 1990 წელს ამ ორგანიზაციებმა ჩამოაყალიბეს „ევროპული სოციალური არასამთავრობო ორგანიზაციების პლატფორმა“, რომელიც გამოთქვამს თავის აზრებსა და იღებს ევროპის სოციალური დაზღვევის შესახებ. არასამთავრობო ორგანიზაციები ასევე წარმოადგენენ ევროკავშირის კომპეტენტურ და მნიშვნელოვან პარტნიორებს სოციალური დაზღვევის კრიტერიუმების დანერგვის საკითხებში. ასევე ისინი ევროკავშირს ეხმარებიან ახლო ურთიერთობების დამყარებაში მოქალაქეებთან, რომელიც

ხშირად გადადის „საზოგადოებრივ დიალოგში“. დასამების ცენტრისა და სოციალური დაზღვევის დანერგვის გრძელვადიანი მიზანია ამ საზოგადოებრივი დიალოგის განვითარება და გარდაქმნა „სოციალურ დიალოგად“, რაც გულისხმობს სხვადასხვა ევროპულ ღონეებზე სოციალურ პარტნიორებს შორის მოლაპარაკებებს.

სოციალურ პარტნიორებს წარმოადგენენ სავაჭრო გაერთიანებები და დასაქმების ორგანიზაციები. მათი ევროპული მფარველი ორგანიზაციები თამაშობენ დიდ როლს სხვადასხვა პროცედურების დანერგვაში, რომელიც გააძლიერებს დასაქმებასა და სოციალურ დაზღვევას. 1985 წელს „ევროპული დასაქმების გაერთიანება“ (UNICE), „ევროპული სავაჭრო გაერთიანება“ (ETUC), და „ევროპული ცენტრალური ბიზნეს გაერთიანება საზოგადოებრივი თანამონაწილეებით“ (CEEP) შეთანხმდნენ ემუშავათ ერთობლივად მუდმივ საბაზო რეჟიმში.

სოციალურ დაზღვევაზე ასეთმა შეთანხმებამ 1992 წლიდან სავაჭრო გაერთიანებები და დასაქმების ორგანიზაციები გადააქცია ევროპული ინსტიტუციების კუნსულტანტებად, თუმცა 1997 წლის ამსტერდამის შეთანხმების შემდეგ ისინი შეუერთდნენ გადაწყვეტილებების მიმღებ ორგანოებს. მას შემდეგ, რაც სოციალური პარტნიორები შევიდნენ მოლაპარაკებაში, ისინი წარმოადგენენ ისეთ ევროპულ ინსტიტუციებს, რომელთაც უფლება აქვთ ჩაერიონ ევროპული კანონმდებლობის ტრანსფორმაციაში. დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციები გახდნენ პარტნიორები, რის წინაპირობასაც წარმოადგენს სოციალური დაზღვევა, რომელიც საბოლოოდ არის ეკონომიკის განვითარების ხელშემწყობი ფაქტორი.

1993 წელს კომისიამ გამართა ფართომასშტაბური კონსულტაცია ევროპული სოციალური დაზღვევის მომავლის შესახებ. ამის საფუძველზე, 1993-1994 წლებში ჩამოყალიბდა ინოვაციური და შორსმჭვრეტელი მიღწევა ევროპულ სოციალურ სისტემაზე, რასაც მოყვა 1995-97 წლების სოციალური უზრუნველყოფის პროგრამა.

ამ პროგრამულმა გამოცდილებამ და ამსტერდამის შეთანხმებამ სტიმული მისცა 1998-2000 წლის სოციალური უზრუნველყოფის პროგრამას, სადაც გამოვლინდა ახალი სისტემა ევროპული სოციალური სფეროს განვითარებისათვის. მისი ძირითადი მიზნები იყო განვითარებინა თითოეული ინდივიდი და ჩაერთო ისინი გლობალიზაციაში შრომის

საერთაშორისო დანაწილებისა და ტექნოლოგიური გაცვლის გზით. ეს ყველაფერი მოითხოვდა 3 ისეთ ძირითად საკითხზე მუშაობას, როგორცაა:

- სამუშაო ადგილები;
- შესაძლებლობები და მობილურობა;
- მსოფლიოში მომუშავე სუბიექტთა გაცვლა.

ეს გეგმა სრულდებოდა „ევროპული დასაქმების სტრატეგიის“ თანამონაწილეობით, რომელიც მიღებული იქნა ამსტერდამში 1997 წელს.

ევროპული სოციალური ფონდი ევროკავშირის ოთხი სტრუქტურული ფონდიდან ერთერთია. დანარჩენებია:

- ევროპული სოფლის მეურნეობის სახელმძღვანელო და საგარანტიო ფონდი;
- თევზის რეწვის ხელშეწყობის ფინანსური ინსტრუმენტი;
- ევროპული რეგიონალური განვითარების ფონდი.

მათი საზოგადოებრივი მისიაა ევროკავშირის რეგიონებსა და ადამიანებს შორის ცხოვრების სტანდარტების სხვადასხვაობის შემცირება.

2.3. სოციალური უზრუნველყოფის ფორმები

ევროპის სოციალური ფონდი ეხმარება ადამიანებს იყვნენ უფრო შრომისუნარიანნი და ასევე ატარებს სხვადასხვა ღონისძიებებს, რათა გააუმჯობესოს შრომითი ბაზრის სისტემები და სტრუქტურები.

ევროპის სოციალური ფონდი აწვდის უზრუნველყოფის ამოცანების ფართო სპექტრს, რათა დაეხმაროს წევრ ქვეყნებს შრომითი ბაზრებისა და იმ ადამიანთა შესაძლებლობების გაუმჯობესებაში, რომლებიც მუშაობენ ან ეძებენ სამუშაოს. ამ ღონისძიებებს ევროკავშირი ატარებს ასევე რეგიონებში სხვადასხვა სტრუქტურების დახმარებით. ამ სტრუქტურებში ხდება ისეთი რეგიონის დამუშავება, რომელსაც ყველაზე მეტად საჭიროებს განვითარებას და შესაბამისად პირველ რიგში სწორედ ასეთი რეგიონებისთვის ტარდება სხვადასხვა ტიპის ღონისძიებები.

1983 წელს ევროპის მინისტრთა საბჭოს მიერ მიღებული გადაწყვეტილების თანახმად ევროპის სოციალურ ფონდს განესაზღვრა ორი უმთავრესი პრიორიტეტი. მას შემდეგ რესურსების უმეტესი ნაწილი სწორედ ამ ორ პრიორიტეტზე ფოკუსირდებოდა:

1. **ყველაზე ჩამორჩენილი რეგიონები.** ევროპის სოციალურ ფონდის დაფინანსების 44% კონცენტრირებულია 7 აბსოლიტურად პრიორიტეტულ ზონაზე, რომელიც მოიცავს კავშირის შრომისუნარიანი მოსახლეობის ერთ მეექვსედ ნაწილს (23 მლნ. ადამიანს). მასში შედის: საბერძნეთი, ირლანდია, პორტუგალია, იტალიის სამხრეთი, ესპანეთის კასტილია, ლეონი, ახალი კასტილია, ესტრემადურა, ანდალუზია, მურსია, კანარის კუნძულები, გალიასია, ქალაქები – კეუტა და მელილა; ჩრდილოეთ ირლანდია და საფრანგეთის ზღვისპირა მხარეები. მიუხედავად იმისა, რომ ფონდიდან, როგორც წესი, იფარებოდა შესაბამისი ხარჯების მაქსიმუმ 50% და არ აღემატებოდა წევრი ქვეყნების საზოგადოებრივი სამმართველოების მთლიან ფინანსურ შენატანებს, აბსოლიტურად პრიორიტეტული ზონების შემთხვევაში ევროპის სოციალური ფონდის დახმარება იზრდებოდა შესაბამისი ხარჯების 55%-მდე.

2. **ახალგაზრდობა.** ევროპის სოციალურ ფონდს მოეთხოვებოდა მისი რესურსების უმეტესი ნაწილის დახარჯვა 25 წლამდე ასაკის ახალგაზრდების მომზადებასა და დასაქმებაზე. ფონდის მიზანს წარმოადგენდა მინისტრთა საბჭოს მიერ ნაკისრი ვალდებულებების განხორციელებისთვის ხელშეწყობა, რაც გამოიხატებოდა ახალგაზრდობისათვის მომზადების ახალი შესაძლებლობის წარმოჩენის უზრუნველყოფაში. განსაკუთრებით ეს ეხებოდა მათ, ვინც განიცდიდა დასაქმების შესაძლებლობების დეფიციტს განათლების ან პროფესიული მომზადების უკმარისობისა და არაადეკვატურობის გამო.

ახალგაზრდობისათვის გათვალისწინებული დახმარების უმეტესი ნაწილის მიწოდება ხდება წევრი ქვეყნების მიერ შემუშავებული მთავარი პროგრამების მეშვეობით. მაგლითად, საფრანგეთში ათასმა ახალგაზრდამ ისარგებლა დასაქმება/მომზადების კონტრაქტებით, რამაც მისცა მათ საშუალება ევროპის სოციალური ფონდის დახმარებით ემუშავათ მომზადების პარალელურად. ირლანდიაში მნიშვნელოვანი

დახმარება გაეწია სამრეწველო მომზადების სამმართველოს ახალგაზრდობის ინტენსიური მომზადების პროგრამების შექმნაში.

ახალგაზრდობის სფეროში გადადგმული ნაბიჯების გარდა, ევროპული სოციალური ფონდი პრიორიტეტს ანიჭებს შემდეგ კატეგორიებში შემავალ მოზრდილებს:

- უმუშევარი, ნაწილობრივ უმუშევარი ან განსაკუთრებით ხანგრძლივად უმუშევარი პირები;
- სამსახურის შოვნის მსურველი ქალები;
- შრომისუნარიანი ინვალიდები;
- ევროგაერთიანების ფარგლებში გადაადგილებული მშრომელები და ემიგრანტები, რომლებიც ოჯახებით დასახლდნენ ევროკავშირში სამუშაოს შოვნის მიზნით;
- მცირე და საშუალო ფირმების თანამშრომლები, რომლებიც აღმოჩნდნენ გადამზადების აუცილებლობის წინაშე ახალი ტექნოლოგიების დანერგვის ან მართვის მეთოდების გაუმჯობესების გამო;
- დასაქმების სტიმულირების სფეროში მომუშავე ხალხი, პროფესიული მომზადებისა და დაკომპლექტების ექსპერტები, გამავრცელებელი აგენტები.

და ბოლოს, ევროპის სოციალური ოპერაციები, რომელზედაც გათვალისწინებულია ბიუჯეტის 5%, მოიცავს:

- ევროკავშირის ტიპის საქმიანობას, რომელიც წარმოადგენს ერთიანი პროგრამების ნაწილს, ევროკავშირის სხვა ფონდების მონაწილეობით;
- პროფესიული მომზადებისა და ახალგაზრდობის დასაქმების მხარდაჭერის ოპერაციებს;
- ინდუსტრიულ ან სექტორულ რესტრუქტურისა და ახალი ტექნოლოგიების დანერგვის ან შრომის ბირჟის განვითარებასთან დაკავშირებულ საქმიანობას;
- ქალთა დასაქმებას იმ სფეროებში, სადაც ისინი სამუშაო ძალის უმცირესობას წარმოადგენენ;
- ინვალიდ და გადაადგილებულ მშრომელთა დახმარებას;

- ინსტრუქტორების, პროფესიული ხელმძღვანელობის ან შრომითი მოწყობის მრჩეველთა მომზადებას.

21-ე საუკუნის დასაწყისის ყველაზე დიდი სოციალური პრობლემა თითქმის ყველა ევროკავშირის წევრი ქვეყნისათვის არის უმუშევრობის მაღალი დონე. შესაბამისად, ევროკავშირის პრიორიტეტებად განისაზღვრა ისეთი სფეროები, როგორცაა:

- დასაქმება;
- მეტი და უკეთესი სამუშაო ადგილები;
- ქალთა და მამაკაცთა თანასწორობა და სოციალური დაზღვევა;
- უკეთესი პირობების განვითარება შრომის ბაზარზე მოსახლეობის იმ ნაწილისთვის, რომელიც იმყოფება რთულ სოციალურ მდგომარეობაში.

1990 წლიდან გამოაშკარავდა, რომ მარტო ეკონომიკური ზრდა არ იყო საკმარისი იმ სტრუქტურული პრობლემების დასაჭრელად, რომლებიც გავლენას ახდენდნენ ევროკავშირის დასაქმების ბაზარზე. ევროკავშირის ფარგლებში არსებულმა კონკურენციამ და დასაქმების დონემ წარმოქმნა მუდმივი დისკუსიები 1993 წლიდან იმის თაობაზე, თუ როგორ შეეძლო ევროკავშირს მყარი სამუშაო ადგილები და საუკეთესო შესაძლებლობები ერთმანეთთან დაეკავშირებინა და აღმოეფხვრა უმუშევრობის დონე. ამ დისკუსიების ფარგლებში გამოიკვეთა „ევროპული დასაქმების სტრატეგიის“ შექმნის აუცილებლობა, რომელიც ამსტერდამის ხელშეკრულების ერთ-ერთი შემადგენელ ნაწილს წარმოადგენს. 1997 წლის ლუქსემბურგის სამიტზე ევროპულმა მთავრობამ წარადგინა „დასაქმების ძირითადი მიმართულებები“, რომელიც ხელს შეუწყობდა უფრო აქტიური დასაქმების ბაზრის უზრუნველყოფას. დაუსაქმებელი მოსახლეობის შემოსავლებით უზრუნველყოფის ნაცვლად მთავარი აქცენტი გადავიდა მათ აუცილებელ დასაქმებაზე, ბიზნესის ხელშეწყობაზე და ეკონომიკურ და ტექნოლოგიურ გაცვლით დასაქმებაზე, ასევე დიდი მნიშვნელობა მიენიჭა იმ საკითხს, რომ ქალები და მამაკაცები და ასევე შეზღუდული უნარის მქონე პირები არიან თანაბარუფლებიანი და თანასწორი წევრები ევროკავშირში.

ტრენინგებისა და სხვადასხვა რჩევებისა და მითითებების საშუალებით მთავრობა ყველანაირად ცდილობს დაეხმაროს უმუშევრებს სამუშაო ადგილების მოპოვებაში და იმ

კრიტიკების დაკმაყოფილებაში, რაც აუცილებელია დასაქმების ბაზარზე შესაღწევად. ევროპის მთავრობის მიზნებია:

- ყველა უმუშევარ ახალგაზრდა ადამიანს გავლილი და პრაქტიკაში გამოყენებული ქონდეს ტრენინგის შესაბამისი კურსი, სანამ მათ შეუსრულდებათ უმუშევრობის 6 თვე;
- უმუშევარი მოზარდები ჩართული იყვნენ უფრო გრძელვადიან და საგანმანათლებლო ტრენინგებში და იღრმავებდნენ პროფესიულ გამოცდილებას, სანამ მათ შეუსრულდებათ უმუშევრობის 12 თვე;
- ხუთიდან ერთ უმუშევარს უნდა შეეძლოს თვითონ ჩაატაროს ტრენინგის ის კურსი, რომელიც მას უკვე გავლილი აქვს;
- სკოლის მოსწავლეთა რაოდენობა, რომლებმაც შეწყვიტეს სწავლა, უნდა იყოს მაქსიმალურად შემცირებული და უნდა გაუმჯობესდეს და დაინერგოს სწავლების ახლი უფრო მოქნილი სისტემა.

წვერი ქვეყნების მთავრობებს შეუძლიათ ამ მიზნების მიღწევა იმ შემთხვევაში, თუ დასაქმებულთა და დამსაქმებელთა ორგანიზაციები შეთანხმდებიან და ხელს შეუწყობენ ზემოთ აღნიშნული პრინციპების განვითარებას.

ადამიანების შესაძლებლობებისა და უნარების განვითარება ყოველთვის წარმოადგენდა ევროპული სოციალური ფონდის ერთ-ერთ ძირითად პრიორიტეტს. ამ პრიორიტეტზე სამუშაოდ სოციალურ ფონდს არ გააჩნია არანაირი შეზღუდვები, მაგრამ იგი ასევე ცდილობს ეს პრიორიტეტი განავითაროს ინტეგრალური თვალსაზრისითაც სხვა ევროკავშირის ფონდებთან თანამშრომლობის საშუალებით. განათლების სფეროში ძირითადად ორმა პროგრამამ გაამართლა და მათი საშუალებით უნივერსიტეტები და სკოლები ჩაერთვნენ საერთაშორისო საგანმანათლებლო სისტემაში. ეს პროგრამები იყო „სოკრატე“ და „ლენარდო დავინჩი“. ისეთი სახის კვალიფიკაცია, როგორცაა ენობრივი შესაძლებლობები და გამოცდილება სხვა ქვეყნებში, წარმოადგენს სამომავლოდ ძალზედ მნიშვნელოვან ფაქტორს. ევროკავშირი დახმარების ხელს უწყვდის ყველას, ვისაც სურს განავითაროს საკუთარი შესაძლებლობები და უნარები, როგორც ქვეყნის და ევროკავშირის ფარგლებში, ასევე მის გარეთაც. სხვადასხვა თანამშრომლობებისა და გაცვლითი პროგრამების საშუალებით, რომელშიც ჩართულია რამოდენიმე მილიონი ადამიანი,

ევროკავშირი ცდილობს მოახდინოს კვალიფიკაციის გაცვლა და ამაღლება სხვადასხვა ქვეყნებში.

დასაქმებული მუშაკების გადაადგილების თავისუფლება ჯერ კიდევ 1957 წლიდან არსებობდა ევროპულ საზოგადოებაში, რომელიც ევროკავშირის წინამორბედი იყო. დაახლოებით ხუთი მილიონი ევროპელი ადამიანი მუშაობს სხვა წევრ ქვეყანაში. გადაადგილების თავისუფლება დაკავშირებულია საერთაშორისო ბაზართან, როგორც საზოგადოებრივი ბაზრის ერთ-ერთ შემადგენელ ნაწილთან და საშუალებას იძლევა, რომ საქონელმა და კაპიტალმა თავისუფლად შეძლონ გადაადგილება საერთაშორისო სივრცეში. საერთაშორისო ბაზარი ასევე გულისხმობს იმ ფაქტსაც, რომ მოქალაქეებს შეუძლიათ იმუშაონ ევროკავშირის ფარგლებში ნებისმიერ ადგილას, მაგრამ ეს საკითხი რეგულირდება შესაბამისი წესებითა და კანონებით, რომლის თანახმადაც დასაქმებულ ან მცირე ბიზნესის მქონე პირებს შეუძლიათ სხვა წევრ ქვეყანაში გადაადგილება. თუ მათი სამსახურეობრივი მოვალეობა მოითხოვს, მომუშავე პირებს შეუძლიათ თან წაიყვანონ ოჯახის წევრებიც. ასევე გადაადგილება შეუძლიათ უმუშევარ პირებსაც, რადგანაც სხვა წევრ ქვეყანაში სცადონ სამუშაოს დაწყება. ევროკავშირი ცდილობს მაქსიმალურად შეუწყოს ხელი იმიგრანტებს და შესაბამისად დაიცვას ისინი. ეს გამოიხატება იმაში, რომ როდესაც პირი მიდის ერთი ქვეყნიდან მეორეში სამუშაოდ, ევროკავშირი ადგენს, თუ რომელი ქვეყნიდან მიიღებს ეს პირი პენსიას, სოციალურ უზრუნველყოფას და აგვარებს სოციალურ სფეროსთან დაკავშირებულ სხვა საკითხებს.

მიუხედავად ზემოაღნიშნულისა, ევროკავშირის მოქალაქეები მაინც აწყდებიან მრავალი სახის სიძნელეებს თავისუფალ გადაადგილებასთან დაკავშირებით. პრობლემა, რომელიც ყველაზე უფრო მეტად იჩენს თავს, მდგომარეობს იმაში, თუ რამდენად კვალიფიციურად აღიქვამს ქვეყანა ემიგრანტის მიერ დამთავრებულ უნივერსიტეტს ან სხვა მიღებულ გამოცდილებას. ასევე სხვადასხვა წევრ ქვეყნებს გააჩნიათ განსხვავებული მოთხოვნები პროფესიული თვალსაზრისით. ევროკავშირი მუშაობს და კოორდინაციას უწევს ამ საკითხებს და ცდილობს მაქსიმალურად დაუახლოვოს ერთმანეთს წევრი ქვეყნების სტანდარტები და ჩამოაყალიბოს ერთიანი ევროპული სტანდარტი. ამ მიზნით, ევროკავშირმა ჩამოაყალიბა საინფორმაციო ცენტრი „ევროპული მითითება“, საიდანაც იგი გასცემს მითითებებს წევრ ქვეყნებზე.

ახალი სამუშაო ადგილების საჭიროების შემთხვევაში, ძალზედ მნიშვნელოვანია ბიზნესის ხელშეწყობა. ევროკავშირის წევრი ქვეყნების მიზანს წარმოადგენს ახალი ბიზნესის წამოწყების ხელშეწყობა, რომელიც შემდეგ თავად დაასაქმებს საზოგადოებას შემდეგნაირად:

- არსებული საშუალებებისა და რესურსების თავმოყრა და მათი საშუალებით საშუალო ბიზნესისა და მომგებიანი გაცვლების განვითარება;
- დაქირავებულ მუშაკებზე გადასახადებისა და შენატანების რაოდენობრივი შემცირება, განსაკუთრებით დაბალანაზღაურებად სამუშაო ადგილებზე;
- სოციალურ სფეროში მეტი სამუშაო ადგილების შექმნა, მაგალითად მოხალისეთა და კოოპერატიულ სექტორებში.

სხვადასხვა ტიპის კომერციული საქმიანობები და ამ სფეროებში დასაქმებული პირები განიცდიან ადაპტაციას. ისინი პრაქტიკაში იყენებენ ახალ ტექნოლოგიებსა და გაცვლით საბაზრო პრინციპებს. ეს ადაპტაცია უნდა იქნეს დანერგილი სხვადასხვა ისეთი საკითხების განვითარების საფუძველზე, როგორცაა:

- სოციალურ პარტნიორებთან ერთად თანამედროვე და მოქნილი ორგანიზაციების სტრატეგიული განვითარება;
- დაკვირვება იმ საკითხზე, საჭიროა თუ არა ახალი ტიპის დასაქმების არსების შექმნა, როდესაც უკვე არსებობს მისი ისედაც მკვეთრად განსხვავებული ფორმები;
- ინდივიდებისა და კომპანიებში დასაქმებული პირებისთვის გრძელვადიანი ტრენინგების ჩატარება იმ სოციალურ დარგებში, რომლებშიც ასეთი სახის ტრენინგები აუცილებელია.

ევროკავშირი ხელს უწყობს ტექნოლოგიურ განვითარებას, მხარს უჭერს ყველა ისეთ ღონისძიებას, რაც დაკავშირებულია ამ პროცესთან და ნერგავს ტექნოლოგიების ყოველდღიურ გამოყენებას. ევროპაში არის დაახლოებით 500 000 სამუშაო ადგილი კომუნიკაციური ტექნოლოგიების განხრით, რომელიც ვერ ივსება, რადგანაც შრომისუნარიანი მოსახლეობა არ არის საკმარისად კვალიფიცირებული ამ სამუშაო ადგილებისთვის. შესაძლებლობების სიმცირე საეჭვოს ხდის ევროკავშირის განვითარების საკითხს, რომ აღარაფერი ითქვას ინდივიდუალური საწარმოების განვითარებაზე. ფირმები, რომლებიც იყენებენ თანამედროვე ტექნოლოგიებს, ვერ ხედავენ თავიანთი მოქნილობის

გაუმჯობესების შესაძლებლობას, რადგანაც საბაზრო პირობებში აუცილებელია მომხმარებელთა მოთხოვნების მაქსიმალურად დაკმაყოფილება. კონკურენტუნარიანობის შესანარჩუნებლად ბევრი ფირმა იძულებულია აბსოლუტურად შეცვალოს მუშაობის საორგანიზაციო საკითხები, დახვეწოს და გააუმჯობესოს პროდუქტიულობა, სამუშაო პროცესი და მენეჯმენტი.

ევროპულმა კომისიამ სპეციალურად მოიწვია სოციალური პარტნიორები და მოახდინა მათთან მოლაპარაკება სამუშაო პირობების რეორგანიზაციის, დაქირავებული მუშაკების მოთხოვნების და დამქირავებლების მხრიდან ფირმის მოქნილობის გაუმჯობესების საკითხების განსახილველად. ასევე ევროკავშირი მუშაობს ისეთ საკითხებზე, როგორიცაა ალტერნატიული სამუშაო დღის განრიგის მოდელის შემუშავება და დაშორებულ ტერიტორიულ ერთეულებს შორის თანამშრომლობა.

ევროკავშირის წევრი ქვეყნებისათვის ძალზედ მნიშვნელოვანია და ერთ-ერთ მთავარ პრიორიტეტს წარმოადგენს ქალთა და მამაკაცთა თანასწორუფლებიანობა და შეზღუდული უნარის მქონე პირების ინტეგრაცია შრომით ბაზარზე. ამ მიზნით მათ გადაწყვიტეს:

- სხვადასხვა მონაცემებით დაამტკიცონ, რომ ქალების უმეტესობას აქვს უნარი იმუშავოს ისეთ თანამდებობაზე, სადაც ადრე ძირითადად მამაკაცი საქმდებოდნენ და მიაღწიოს წარმატებას;
- ბავშვის მოვლისა და ძიძის ინსტიტუტის განვითარება, რადგანაც დედებმა შეძლონ ბავშვების დატოვება და მუშაობა;
- ისეთი გარემოებების მაქსიმალურად შემცირება, რაც ხელს უშლის მამაკაცებს და ქალებს შესვენების შემდეგ სამსახურში დაბრუნებაში (მაგალითად: საკითხები, რომლებიც დაკავშირებულია ბავშვთა აღზრდასთან);
- განსაკუთრებული ყურადღების მიქცევა იმ სიძნელებებზე, რომელთა გამოც შეზღუდული უნარების მქონე ადამიანებს უჭირთ სამსახურის შოვნა.

დასაქმების ცენტრის ამოცანები არ წარმოადგენენ მხოლოდ სლოგანებს. წევრმა ქვეყნებმა ისინი დეტალურად დაამუშავეს და დაყვეს ძირითად პრინციპებად, რომლის მიხედვითაც ხელმძღვანელობენ. ამ პრინციპებს ევროკავშირი იყენებს ერთდროულად რეგიონულ, ეროვნულ და ევროპულ დონეებზე. ევროკავშირის წევრი ქვეყნები კოორდინაციას უწევენ

თავიანთი ქვეყნის შიგნით არსებულ დასაქმების ბაზარს, ამუშავებენ მონაცემებს და წარუდგენენ ევროკავშირის ხელმძღვანელობას წლიურ ციკლს.

წლის დასაწყისში კომისიის დავალებით საკონსულტო გამოყოფს სამოქმედო პრიორიტეტულ სფეროებს – დასაქმების ცენტრის ძირითად მიმართულებებს. ეს სახელმძღვანელო მითითებები მოიცავს კონკრეტულ ამოცანებს. ყოველი ევროკავშირის წევრი ქვეყანა წარადგენს სამოქმედო გეგმას, რომელშიც აღწერილია, თუ როგორ უნდა იქნეს ეს სახელმძღვანელო მითითებები გამოყენებული პრაქტიკაში, რათა ქვეყანამ მიაღწიოს საუკეთესო შედეგს. ამ პროცესში უნდა ჩაერთოს პარტნიორების ფართო სპექტრი: გაერთიანებები, დასაქმებული მუშაკები და რეგიონალური ავტორიტეტები.

ევროკომისია და ევროპის საკონსულტო ერთობლივად განიხილავენ თითოეული ქვეყნიდან წარმოდგენილ სამოქმედო გეგმას, წარადგენენ ანგარიშს დასაქმების ცენტრის სახელმძღვანელო მითითებების შესახებ მოცემულ წელიწადთან მიმართებაში. ევროკომისიის დავალებით საკონსულტოს შეუძლია რეკომენდაციები მისცეს ევროკავშირის წევრი ქვეყნების მთავრობებს (სხვა სიტყვებით რომ ვთქვათ საკონსულტო წევრ ქვეყნებს აწვდის სხვადასხვა მაჩვენებლების შესახებ ინფორმაციას), რომელიც მათ დაეხმარება თავიანთი ეროვნული დასაქმების ცენტრების ამოცანების განხორციელებაში. ამგვარად, ევროკავშირი ორმაგადაა ჩართული ამ პროცესში ევროპული დასაქმების ცენტრისა და წევრი ქვეყნების ეროვნული დასაქმების ცენტრების დახმარებით.

1997 წლის სამიტზე განისაზღვრა ევროკავშირის კიდევ ერთი პროგრამა: „ზრდა და დასაქმების ინიციატივა“ – ფინანსური დახმარება მცირე და საშუალო ბიზნესისთვის. ამ პროგრამის მიზანია შეამსუბუქოს კაპიტალურ და ფინანსურ გარანტიებთან დაკავშირებული რისკები ზრდისა და დასაქმების ცენტრებთან მიმართებაში, რომლებიც ხშირად გამოირჩევიან მაღალი დონის ინიციატივებით და ქმნიან უფრო მეტ ახალ სამუშაო ადგილებს ვიდრე სხვა ბიზნესები.

ზემოაღნიშნული პრინციპების გარდა, ევროპული დასაქმების სტრატეგიის მიზანია როგორც წევრი ქვეყნების, ასევე ევროპული დაზღვევის ინტეგრაციის ხელშეწყობა. ევროპული უზრუნველყოფის მიზნები წლების განმავლობაში იზრდებოდა და შეეხო უბედური

შემთხვევებისა და პროფესიული დაავადებების პრობლემებს. 1978 წლიდან, მას შემდეგ რაც ევროკავშირმა ამ ორ პრობლემაზე პირველად ჩაატარა გარკვეული ღონისძიებები, მან ფართო აღიარება ჰპოვა და ამ სფეროებში ერთგვარად დაიკავა ეროვნული კანონმდებლობის ადგილი. თანამედროვე ევროკავშირის შრომითი კანონმდებლობა დღესდღეობით დაფუძნებულია 89/39/ ჩ საკონსულო დირექტივაზე, რაც მოიცავს სხვადასხვა მაჩვენებლებს, რომელთა საშუალებითც უნდა გაუმჯობესდეს დასაქმებული მუშაკების უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის პირობები სამსახურში. ამ დირექტივამ შემდგომში საფუძველი ჩაუყარა მრავალ ინიციატივას.

ევროკავშირი აწესებს მინიმალურ სტანდარტებს, რომელიც მის წევრ ქვეყნებს შეუძლიათ განავრცონ და განავითარონ. ეს სტანდარტები მოიცავს პროფესიული რისკების მაქსიმალურად თავიდან აცილების, უსაფრთხოებისა და ჯანმრთელობის დაცვის, უბედური შემთხვევების რისკების მაქსიმალური შემცირების, ინფორმაციულობის, კონსულტაციებისა და დასაქმებული პირებისა და ფირმების წარმომადგენლებისთვის ტრენინგების ჩატარების პრინციპებს.

სხვა დირექტივების ჩამონთველმა, რომელიც ამ ძირითად დირექტივაზეა დაფუძნებული და ძალზედ წარმატებულად ხორციელდება, ჩამოაყალიბა კანონმდებლობის ერთიანი და მყარი სახე, რომლის საშუალებითაც დარეგულირების მინიმალური საშუალებებით რეგულირდება სარისკო სიტუაციების მაქსიმალური ოდენობა. ისინი არეგულირებენ ისეთ საკითხებს, რომლებიც დაკავშირებული ტექნოლოგიურ პროცესებთან, აღჭურვილობებთან, ვიზუალურ თვალსაჩინოებებთან, ქიმიურ, ბიოლოგიურ და ფიზიკურ აგენტებთან, ასევე ორსულ ან ახლად ნაშობიარებ დასაქმებულ მუშაკებთან.

ევროკავშირი თვლის, რომ კარგად მოწყობილი, ჯანმრთელი და უსაფრთხო სამუშაო გარემო არის მოქნილი და პროდუქტიული მუშაობის საწინდარი. გაუმჯობესებული ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების სტანდარტები, რომლებსაც მხარს უჭერს სხვადასხვა კანონები და შრომითი კულტურა და რომლებიც მაქსიმალურად ცდილობენ თავიდან აიცილონ სხვადასხვა სახის არასასურველი შემთხვევები, საწინდარია არა მარტო საზოგადოებრივი კეთილდღეობისა, არამედ მთლიანად ეკონომიკის წინსვლისა.

უკეთესი სტრუქტურის განვითარების მიზნით, ევროკავშირმა 1995 წელს ბილბაოში დააარსა ევროპული სააგენტო „ჯანმრთელი და უსაფრთხო სამუშაო“, რომელიც ტექნიკური და მეცნიერული კონსულტაციების მეშვეობით ეხმარება წევრ ქვეყნებს მაქსიმალურად განვითარებაში.

ევროპული სოციალური ფონდის სახსრები განაწილებულია ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში. კომისია აძლევს თანხმობას კონკრეტულ ქვეყანას კონკრეტული ამოცანების განხორციელებისათვის და ადგენს მათთვის შესაბამის პრიორიტეტულ პროგრამებს.

ამ გზით ევროპის სოციალური ფონდი აფინანსებს წევრი ქვეყნებისთვის პრიორიტეტულ, ეროვნულ საკითხებთან დაკავშირებულ პროგრამებს. როდესაც მოქალაქეები იღებენ ევროპული სოციალური ფონდის მხარდაჭერას, ეს არის ერთგვარი თანამონაწილეობა სპეციალური დანიშნულების ტრენინგში ან სხვა ღონისძიებებში, რომელიც იმართება მათი ქვეყნის ტერიტორიაზე. ეს ყველაფერი იგეგმება და ხორციელდება ორგანიზაციების ფართო სპექტრის მიერ, როგორც საზოგადოებრივ და კერძო სექტორებში, ასევე ისეთ სექტორებში, როგორცაა განათლება, სატრენინგო ინსტიტუციები, მოხალისეთა ორგანიზაციები, სავაჭრო გაერთიანებები, დასაქმების საკონსულოები, პროფესიონალურ ღონეზე ორგანიზებული ასოციაციები და კერძო კომპანიები. პროექტის ორგანიზატორს, რომელსაც სურვილი აქვს მიიღოს ფინანსური დახმარება ევროპის სოციალური ფონდიდან, უნდა დაუკავშირდეს თავისი ეროვნული ქვეყნის დასაქმების სამინისტროს და მიიღოს მისგან საჭირო ინფორმაცია.

უკანასკნელი ათასწლეულის განმავლობაში ევროკავშირის როლი ჰუმანიტარული დახმარების საქმეში არსებითად გაიზარდა და დღეს მისი საგარეო პოლიტიკის მნიშვნელოვანი ასპექტია, რომლის კოორდინირებას და ორგანიზებას ახორციელებს ევროკავშირის ჰუმანიტარული დახმარების ოფისი (ჩ). ამ უწყების ფუნქციაა ეფექტიანი ჰუმანიტარული დახმარების გაწევა ბუნებრივი კატასტროფებისა და შეიარაღებული კონფლიქტების მსხვერპლთათვის. ევროკავშირის ჰუმანიტარული დახმარების ოფისი ამჟამად ჰუმანიტარული დახმარების მსოფლიოში ყველაზე დიდი დონორია.

ევროკავშირის ჰუმანიტარული დახმარების ოფისი დახმარებას თავისი პარტნიორების – გაეროს სააგენტოების, 170-ზე მეტი არასამთავრობო ორგანიზაციის, აგრეთვე სხვა საერთაშორისო უწყებების საშუალებით უზრუნველყოფს. 1992 წლიდან ევროკავშირმა ხელი მოაწერა 7000-ზე მეტ ინდივიდუალურ ხელშეკრულებას დახმარების თაობაზე, რომლებიც, თითქმის ხუთი მილიარდი ევროს ოდენობის თანხის გაცემას ითვლისწინებდა და რომელთა მიზანი იყო ჰუმანიტარული დახმარების დაფინანსება 85-ზე მეტ ქვეყანაში. ეს დახმარება არ არის დისკრიმინაციული ხასიათის და გამიზნულია უშუალოდ გასაჭირში მყოფი ადამიანებისათვის, მიუხედავად მათი რასის, სქესის, რელიგიური და პოლიტიკური მრწამსისა. დახმარება შეიძლება გულისხმობდეს ძირითადი მოხმარების საგნებს, საკვებს, სამედიცინო აპარატურას და წამლებს, აგრეთვე, მომსახურებას, მაგ, სამედიცინო დახმარებას, წყლის გამწმენდი ჯგუფების მუშაობას და მატერიალურ-ტექნიკურ დახმარებას.

ევროკავშირის ჰუმანიტარული დახმარების ოფისი წინასწარ ადგენს სფეროებს ჰუმანიტარული დახმარებებისათვის და აკონტროლებს თავად პროექტების განხორციელებას, ხელს უწყობს და კოორდინირებას უწევს კატასტროფების თავიდან ასაცილებელ ღონისძიებებს – ამზადებს სპეციალისტებს, აძლიერებს დაწესებულებებს და ახორციელებს საცდელ მიკროპროექტებს, აფინანსებს ნაღმების უვნებელყოფის პროგრამებს. გარდა ამისა, ევროკავშირის ჰუმანიტარული დახმარების ოფისი ხელს უწყობს საზოგადოების ცოდნის გაღრმავებისა და საინფორმაციო კამპანიებს, რომლებიც მიზნად ისახავს ჰუმანიტარულ საკითხთა უფრო საფუძვლიან გააზრებას.

ვინაიდან კრიტიკულ სიტუაციაში დახმარება გადაჯაჭვული უნდა იყოს უფრო ხანგრძლივ პერსპექტივაზე გამიზნულ რეკონსტრუქციასთან, ევროკავშირის ჰუმანიტარული დახმარების ოფისის პოლიტიკაა ჰუმანიტარული დახმარების მიმღებთა დაუცველობის შემცირება და საკუთარ თავში მათი რწმენის გაღვივება, რათა ეს ადამიანები არ გახდნენ დახმარებაზე დამოკიდებულნი. ამ თვალსაზრისით ევროკავშირის ჰუმანიტარული დახმარების ოფისი ხელს უწყობს სხვადასხვა სახის ხანგრძლივგადასრულებად ღონისძიებებს.

2.4 სტატისტიკური მაჩვენებლები

არსებობის პირველ წლებში ევროპის სოციალური ფონდის საქმიანობა მცირემასშტაბური იყო და შემოიფარგლებოდა სტრუქტურული ცვლილებების გამო გადაადგილებული

მუშახელის პროფესიული გადამზადების ხელშეწყობით. 1970-86 წლებში უმუშევრობის ექვსჯერ ზრდამ, როდესაც მან სარეკორდო ღონეს – მშრომელი მოსახლეობის 12%-ს ანუ 16 მლნ.-ს მიაღწია, განაპირობა ფონდის ფინანსებისა და კომპეტენციის სფეროს მკვეთრი ზრდა. 1986 წლის განმავლობაში დაახლოებით 2,5 მლნ. ადამიანმა (მათგან 85% იყო 25 წლამდე ასაკის) ისარგებლა ევროპის სოციალური ფონდის დახმარებით, რომლის ფინანსურმა ვალდებულებებმა ამ წლისათვის შეადგინა 2,5 მლრდ. ეკიუ, ანუ ევროკავშირის მთელი ბიუჯეტის 7%. 1999 წლისთვის გამოყოფილი სახსრების მოცულობა გაიზარდა 9,6 მლრდ. ეკიუმდე, ანუ ევროკავშირის ბიუჯეტის 10%-მდე.

ევროკავშირის ყოველი 10 მოქალაქიდან 1 ეძებს სამუშაოს, მაგრამ ამაოდ. დასაქმების დონე ევროპაში შეადგენს 61%-ს. მიუხედავად იმისა, რომ ევროპაში შეიქმნა ბევრი ახალი სამუშაო ადგილები, მაინც მილიონებს აღწევს იმ მოქალაქეების რიცხვი, რომლებმაც სამუშაო ვერ იშოვეს, მათ შორის ნახევარზე მეტი სამუშაოს უკვე წელიწადზე მეტია ეძებს. სამუშაო ადგილების დეფიციტის გამო ზოგიერთი მოსახლეობის ჯგუფები ხვდებიან დიდ სიძნელეებს შრომის ბაზარზე. ესენია:

- უკვე დიდი ხნის წინ უმუშევრად დარჩენილი მოსახლეობა;
- ახალგაზრდა თაობა;
- ისეთი შრომისუნარიანი პირები, რომლებიც სამუშაოს დიდი ხანია ეძებენ.

ამ ჯგუფებში ასევე შედიან: შეზღუდული უნარების მქონე მოსახლეობა, ქალები და ეთნიკური უმცირესობები. დასაქმების მაჩვენებელი ევროკავშირის მოქალაქე ქალებისათვის არის 20%-ით კიდევ უფრო ნაკლები, ვიდრე კაცებისთვის, ხოლო შეზღუდული უნარების მქონე ადამიანების ეს მაჩვენებელი 30%-ით ნაკლებია მთლიან ევროპულ საშუალო დასაქმების მაჩვენებელზე.

1997 წლის ბოლოსათვის უმუშევრობა გაიზარდა 18 მლნ-მდე, ანუ სამუშაო ძალის 10,7%-მდე. 1999 წლის ივლისისათვის მაჩვენებელი 15,8 მლნ-მდე ანუ 9,3%-მდე შემცირდა და კვლავაც აგრძელებს შემცირებას.

ევროპის ქვანახშირისა და ფოლადის გაერთიანების (ევროპის საინვესტიციო ფონდი) მიერ 1993 წლის განმავლობაში ბიუჯეტიდან დაიხარჯა დაახლოებით 107 მლნ. ეკიუ

ქვანახშირის და მეტალურგიის დარგების დასახმარებლად. დახმარებები გაიცა შემოსავლებზე დანამატების სახით, პენსიაზე ღრობე ადრე გასვლის, უმუშევრობის ან გადაადგილების შემთხვევაში. ასევე ადგილი ქონდა სხვადასხვა სახის ფინანსურ შენატანებს პროფესიული მომზადების ან მობილურობის სფეროში და ფულად დახმარებებს ახალ სამუშაო ადგილებზე მშრომელთა ჩართვის მიზნით. 1990 წელს მოქმედა დაიწყო სპეციალურმა პროგრამამ ლეცპარ, რომელიც ფინანსურად დაეხმარებოდა ქვანახშირის მომპოვებელი იმ რეგიონების ეკონომიკურ კონვერსიას, სადაც მალაროები დაკონსერვდა. ამასთან, ევროპის ქვანახშირისა და ფოლადის გაერთიანებამ გასცა 7,8 მლრდ. ეკიუს ოდენობის სესხები 1975-1993 წლებში 2 დარგის კონვერსიის პირობების დასაფინანსებლად, რამაც 500 000 ახალი სამუშაო ადგილი შექმნა. ევროპის ქვანახშირისა და ფოლადის გაერთიანება 2002 წლისათვის უქმდება და ამასობაში მისი ბიუჯეტი და საქმიანობა თანდათანობით იზღუდება. მიუხედავად ამისა, 2003 წლისათვის დაიგეგმა 70 მლნ. ევროს გამოყოფა რეადაპტაციის ხელშეწყობისათვის 9 წევრ ქვეყანაში 22 ათასი მშრომელის დასახმარებლად.

2.5. მიმდინარე რეფორმები

ევროკავშირს აქვს ახალი მანდატები ახალი ათასწლეულისათვის. ერთ-ერთ ძირითად პრიორიტეტს წარმოადგენს უმუშევრობის წინააღმდეგ ბრძოლა და სამუშაო ძალის გაუმჯობესება, რომელიც ასევე ხელს შეუწყობს ადამიანების განვითარებასა და კონკურენტუნარიანობის ამაღლებას ევროკავშირში.

2000 წლიდან საფუძველი ჩაეყარა ევროპული სოციალური ფონდის ახალ შვიდწლიან პერიოდს, რომლის მთავარი პრიორიტეტია სრული ინტეგრაცია, როგორც დაზღვევის, ასევე მენეჯმენტის საკითხებში. ამ პროცესში მონაწილეობას იღებენ ევროკავშირის წევრი ქვეყნები და ევროპული დასაქმების სტრატეგიას ახორციელებენ პრაქტიკაში.

ევროპულმა სოციალური ფონდმა, ევროპული სოფლის მეურნეობის სახელმძღვანელო და საგარანტიო ფონდმა, თევზის რეწვის ხელშეწყობის ფინანსურმა ინსტრუმენტმა და ევროპული რეგიონული განვითარების ფონდმა შვიდწლიან პერიოდში ანუ 2000-2006

წლებში უნდა დახარჯონ 195 მლრდ. ევრო, რათა განახორციელოს სამი ძირითადი ამოცანა:

ამოცანა 1: ჩამორჩენილი რეგიონების განვითარების ხელშეწყობა. სტრუქტურული ფონდების თანხების ორი მესამედი იმ რეგიონების განვითარებისთვისაა განკუთვნილი, რომელთა მშპ არის ევროკავშირის საშუალო მშპ-ზე 75%-ით დაბალი. ასეთი რეგიონები არის ევროკავშირის 9 წევრ ქვეყანაში, მათ შორის ევროკავშირის ყველაზე შორეული რეგიონები (კანარის კუნძულები, ადერა, აზორისი). ამოცანა 1 ასევე ეხმარება ჩრდილოეთ შვედეთისა და ფინეთის მეჩხერად დასახლებულ რეგიონებს.

ამოცანა 2: ეკონომიკური და სოციალური მხარდაჭერა ისეთი სფეროებისთვის, სადაც ადგილი აქვს სხვადასხვა სიძნელეებს: ინდუსტრიული და მომსახურების სფეროები, სოფლის მეურნეობა, ურბანული სიძნელეები და თევზის რეწვასთან დაკავშირებული სფეროები.

ამოცანა 3: აფინანსებს ევროკავშირის ყველა მიმართულებას, გარდა ამოცანა 1-ში მოყვანილი მიმართულებებისა, ხელს უწყობს სწავლების თანამედროვე მეთოდების დანერგვას, ტრენინგებსა და დასაქმების ცენტრების სისტემებს.

2000-2006 წლებში ევროპული სოციალური ფონდი ნაწილობრივ დააფინანსებს წევრ ქვეყნებს ხუთი ძირითადი პრიორიტეტული სფეროს მიხედვით:

- აქტიური დასაქმების ცენტრის უზრუნველყოფის განვითარება;
- სოციალური უმცირესობისთვის დახმარების გაწევა, მათი შრომით ბაზარზე დასაქმების მიზნით;
- განათლების საშუალო დონის გაუმჯობესება, რათა დაინერგოს გრძელვადიანი სწავლების სისტემა და ადამიანებმა უნდა განავითარონ ყველა ის უნარი, რომელიც საჭიროა შრომით ბაზარზე შესაღწევად;
- დასაქმებულ მუშაკთა ადაპტაცია და შესაბამისობა თანამედროვე მეცნიერებასა და ტექნოლოგიებთან;
- ქალების წახალისება დასაქმებისათვის, ბრძოლა სქესობრივი უთანასწორობის წინააღმდეგ შრომით ბაზარზე.

ევროპული სოციალური ფონდი ასევე აფინანსებს ისეთ ინსტიტუტებს, რომლებიც ხელს უწყობენ ტრენინგების სისტემის დანერგვას, განსაკუთრებით ისეთი პროექტების განვითარებას, რომლებიც ეხება მამაკაცთა და ქალთა თანასწორობას. ეს ტრენინგების სისტემა დაფუძნებულია თანამედროვე ინფორმაციაზე და კომუნიკაციურ ტექნოლოგიებზე.

ქალსა და მამაკაცს შორის „თანასწორობა“ ევროპული სოციალური ფონდის ძირითადი პრინციპია, რომელიც ეხმარება მას საერთაშორისო ურთიერთობებში და რომელიც ასრულებს საზოგადოებრივი ინიციატივის როლს. 2000-2006 წლებში იგი იკავებს „ადაპტაციისა და დასაქმების ცენტრის“ ადგილს და მოიცავს ოთხ ძირითად სტანდარტს: ოწ, ორიზონ, ოუტპოსტარტ ანდ ინტეგრე. „თანასწორობის“ მიზანია არათანასწორ მკურნალობასთან ბრძოლა და შრომით ბაზარზე სხვადასხვა სახის დისკრიმინაციის აღმოფხვრა, ისეთების, როგორცაა: სქესობრივი, ეთნიკური, ასაკობრივი, სექსუალური ორიენტაციის, შეზღუდული უნარებისა და კვალიფიკაციის მქონე პირების დისკრიმინაცია.

„თანასწორობას“ ასევე აქვს ტრანსეროვნული მისიაც. იმისათვის, რომ ამ ფონდიდან გაცემული იქნეს ფინანსური სახსრები, მოცემულ პროექტში აუცილებლად უნდა იყვნენ ჩართული პარტნიორი ქვეყნები, სულ მცირე ორი ევროკავშირის წევრი ქვეყანა და უნდა წარადგინონ ახალი, ინოვაციური პროგრამა. პროექტი უნდა ემსახურებოდეს დასაქმების სტრატეგიის რომელიმე ერთ პრინციპს მაინც და დაფუძნებული უნდა იყოს ე.წ. „განვითარების თანამშრომლობაზე“, სადაც ჩართულნი იქნებიან ასოციაციები და ორგანიზაციები როგორც საზოგადოებრივ, ასევე კერძო სექტორებში. ამ ყველაფრის მთავარი მიზანია მაქსიმალურად დაიხვეწოს და განვითარდეს შრომითი ბაზარი.

ევროპული სოციალური ფონდი ამ სამოქმედო გეგმებს პრაქტიკაში განახორციელებს შვიდი წლის ვადაში და დაეხმარება ევროკავშირის წევრ ქვეყნებს გაზარდონ თავიანთი ქვეყნის შიგნით არსებული დასაქმების დონე და განავითარონ და დანერგონ ევროპული დასაქმების სტრატეგია.

2000 წლის მარტში ლისაბონში ჩატარდა ევროკავშირის სამიტი ეკონომიკურ რეფორმასთან დაკავშირებით, რომელიც ეხებოდა ძირითადად დასაქმების ცენტრსა და

სოციალურ უზრუნველყოფას. ამ სამიტზე დადგინდა ეკონომიკური და სოციალური სფეროს სამოქმედო გეგმა 2000 და შემდგომი წლებისათვის. წვერი ქვეყნების პარლამენტი და მთავრობა მხარს უჭერენ ახალ სტრატეგიულ მიზნებს ევროპის შემდგომი განვითარებისათვის, რათა ევროპა გახდეს უფრო კონკურენტუნარიანი, მსოფლიოში ყველაზე მეტად ცოდნაზე დაფუძნებული, ეკონომიკურად მზარდი, უფრო უკეთესი სამუშაო ადგილების მქონე და სოციალურად განვითარებული. ისინი შეთანხმდნენ, რომ ევროკავშირის სამიტი გაიმართებოდა ყოველ გაზაფხულზე და პასუხს გასცემდა სოციალურ და ეკონომიკურ სფეროებში გაჩენილ შეკითხვებს, ეფექტური მონიტორინგი ჩატარების მიზნით.

ლისაბონში ევროკავშირის წვერი ქვეყნები დაპირდნენ ერთმანეთს, რომ გაზრდიან ინვესტიციების წილს განათლების სფეროში, განავითარებენ კოორდინაციას და გამოიყენებენ მაქსიმალურად ისეთ შესაძლებლობებს, რასაც გვთავაზობს თანემედროვე საკომუნიკაციო სერვისები. ასევე მნიშვნელოვანია თანამედროვე, მოდერნიზაციის პირობებში ევროპული სოციალური სისტემის განვითარება.

ლისაბონის სამიტზე ასევე წამოიჭრა საკითხი, რომ 2000 წელს საბოლოოდ უნდა ჩამოყალიბდეს ახალი „სოციალური უზრუნველყოფის დღის წესრიგი“, რაც იქნება 1998-2000 წლების „სოციალური პროგრამის გეგმის“ სტიმულატორი და დახვეწის საწინდარი. ამის საშუალებით განვითარდება აქტიური დასაქმების ბაზა, სოციალური უზრუნველყოფა, სოციალური მოლაპარაკება, თანაბარი შესაძლებლობები და ანტი-დისკრიმინაცია.

2.6. სოციალური ხასიათის მოთხოვნები ევროკავშირში გასაწევრიანებლად

გარდა იმ საკითხებისა, რაც წინა ქვეთავებშია მოყვანილი, ევროკავშირი დიდი ყურადღებით ეკიდება გაფართოებისა და დასაქმებული მუშაკების უფლებების დაცვის საკითხსაც. ევროკავშირი გაფართოებასთან დაკავშირებით მოლაპარაკებებს აწარმოებს რამდენიმე ქვეყანასთან, რომლებსაც სურთ ევროკავშირის წევრობა. ევროკავშირში ახალი წევრების მიღება წარმოადგენს ძნელად გადასაწყვეტ საკითხს არა მარტო ეკონომიკურად, არამედ სოციალურ კრილშიც, რადგანაც ცხოვრების დონის სტანდარტები უმეტეს ქვეყნებში ევროკავშირის საშუალო სტანდარტებზე დაბალია. რაც შეეხება ევროკავშირის მოქალაქეებს, მათ აინტერესებთ რა მოხდება, თუ წვერი ქვეყნების რაოდენობა გაიზრდება, განსაკუთრებით

იმ წევრ ქვეყნებში, რომელთაც გააჩნიათ საზღვარი წევრობის კანდიდატ ქვეყანასთან. მოქალაქეები ერიდებიან ისეთ დასაქმებულ სუბიექტებს, რომლებიც შეეცდებიან ზეწოლა მოახდინონ სოციალურ სისტემაზე. სინამდვილეში ძალზედ მცირეა საბაბი ასეთი მოსაზრებებისთვის, რადგანც ევროკავშირი კარგად ამოწმებს და შეისწავლის კანდიდატი ქვეყნების სტრატეგიებს სოციალურ სფეროში, ვიდრე თანხმობას მისცემს მათ კავშირში გასაწევრიანებლად.

კანდიდატმა ქვეყნებმა პროგრესულად უნდა შეასრულონ ევროკავშირის მიერ დაწესებული ღირებულებები სოციალური კანონპროექტების ჩათვლით, რათა მათ შეძლონ კავშირში გაწევრიანება. ევროკავშირი ეხმარება წევრობის კანდიდატ ქვეყნებს მათი სოციალური სისტემების მოდერნიზაციაში, რომელიც გულისხმობს მსხვილ ფინანსურ დახმარებას და საკუთარი ფართო გამოცდილების გაზიარებას. ამ ქვეყნებისათვის ასევე განკუთვნილია ევროკავშირის საგანმანათლებლო პროგრამები და ტრენინგები. ამ პრინციპების საშუალებით ევროკავშირის მოქალაქეებს შეუძლიათ თვალი ადევნონ მომავალი წევრი ქვეყნების საქმიანობას. ამის გარდა, ეს პრინციპები ასევე ხელს უწყობს ევროპული სოციალური სისტემის სტაბილურობასა და უსაფრთხოებას.

1970 წლის შუა პერიოდიდან ევროკავშირი ამუშავებს ისეთ საკითხებს, რომლებიც დაკავშირებულია შრომით სამართალთან. ასევე ევროკავშირის წევრი ქვეყნებიც მუშაობენ შრომით სამართლის პრინციპებზე და მასთან ერთად ეკონომიკის ისეთ კუთხით განვითარებაზე, რაც აუცილებელია კონკურენციისთვის. წევრი ქვეყნების მიზანია მთავრობამ მოახდინოს დასაქმებული პირების დაზღვევის სტანდარტიზაცია ევროპის ფარგლებში მინიმალური დონით მაინც. დღესდღეისობით არსებობს მინიმალური მოთხოვნები სამუშაო დღის ხანგრძლივობასთან, ახალგაზრდა ადამიანების სამუშაოთი უზრუნველყოფასთან, მომავალში კოლექტივის გაზრდასთან და სხვა მრავალ საკითხთან დაკავშირებით. დაქირავებული მუშაკების უფლებების დაცვა ძალზედ მნიშვნელოვანია სოციალური მიზნების განხორციელებისათვის და რაც მთავარია იმაში დასარწმუნებლად, რომ ეკონომიკური კონკურენცია ევროპაში არ მოახდენს გავლენას დაქირავებული მუშაკების უფლებებზე.

დაქირავებული მუშაკების უფლებები შემდგენაირია:

- ახალგაზრდა ადამიანებს არა აქვთ უფლება იმუშაონ მანამ, სანამ მათ არ შეუსრულდებათ 15 წელი. ასევე მათ არ შეუძლიათ იმუშაონ სამუშაო დღის ხანგრძლივობაზე გადაჭარბებულად (ზეგანაკვეთურად), სანამ არ შეუსრულდებათ 18 წელი;
- მოზარდ მომუშავე პირებს უნდა ქონდეთ 11 საათი დასვენება სამუშაო დღეებს შორის (არსებობს გამონაკლისები განსაზღვრული სამუშაო ჯგუფებისათვის);
- მომუშავეებს აქვთ უფლება პრეტენზია ქონდეთ საკუთარ ხელფასთან დაკავშირებით, ასევე თუ საბაზი აქვთ შეუძლიათ მოითხოვონ დასვენების დღე;
- არსებობს შეღავათები ჯანმრთელობის მხრივ პრობლემების მქონე დედებზე და ორსულ ქალებზე, მაგრამ თუ ქალი უბრალოდ ორსულადაა ან ჰყავს შვილი, არ აქვს სამსახურის გაცდენის უფლება.

ევროპაში დასაქმებული მუშაკების უფლებების, დაკავშირების ახალი სახეებისა და მშობელთა უფლებების დანერგვა მოხდა „სოციალური მოლაპარაკების“ შედეგად. 1990 წლის განმავლობაში ევროპის სოციალურმა პარტნიორმა ორგანიზაციებმა მოილაპარაკეს მშობელთა უფლებებზე, ნახევარგანაკვეთიან სამუშაო დღის განრიგზე და ფიქსირებულ სამუშაო ადგილებზე. ამ მოლაპარაკებაში ყველაზე მნიშვნელოვანი იყო ის, რომ დაქირავებული მუშაკი არ უნდა გამხდარიყო დაქირავებულის დისკრიმინაციის მსხვერპლი, სამუშაოს მთლიანი თუ ნახევარი განაკვეთის მიუხედავად. ასევე დიდი ყურადღება დაეთმო მშობელთა უფლებებს: არ აქვს მნიშვნელობა მშობელი დედაა თუ მამა, ბავშვის დაბადების შემდეგ მას აქვს უფლება დაუბრუნდეს ან იგივე სამუშაოს ან მისთვის უფრო სასურველ და შესაბამის სამსახურში დაიწყოს მუშაობა.

მიუხედავად იმისა, რომ დადგენილია ევროპაში დასაქმებული პირების უფლებები, შრომითი სამართალი სისტემატიურად იცვლება ხან ერთ და ხან მეორე წევრ ქვეყანაში. თითოეული ქვეყნის მთავრობა და პოლიტიკური პარტიები ცდილობენ უფრო უკეთესი პირობები შეუქმნენ თავიანთ მოსახლეობას, ვიდრე ევროპულ მინიმალურ უფლებებშია მითითებული. მაგრამ რომელი ქვეყნის შრომითი სამართალი შეესაბამება იმ ადამიანებს, რომლებიც გაგზავნილი არიან სამუშაოდ ერთი წევრი ქვეყნიდან მეორეში. ევროკავშირმა ბევრი იმსჯელა ამ საკითხთან დაკავშირებით და ბოლოს დადგინდა რომ დაქირავებულ პირს შეეხება იმ ქვეყნის შრომითი სამართალი, რომელშიც იგი ამჟამად მოღვაწეობს.

1990 წლიდან გაჩნდა შეკითხვა თუ როგორ შეუძლიათ ევროპულ ფორმებს, ორგანიზაციებსა და დასაქმებულ მუშაკებს სხვადასხვა ქვეყნებში გავლენა მოახდინონ მთლიან ევროპულ დასაქმების ცენტრზე და როგორ ჩართონ თავიანთი ქვეყნის დასაქმებული მუშაკები ამ პროცესში. ყველა წევრ ქვეყანას გააჩნია თავისი მექანიზმი და ცდილობს დაიცავს დასაქმებული მუშაკების ინფორმაციულობის, კონსულტაციებისა და თანამონაწილეობის უფლებები. 1994 წელს, მას შემდეგ, რაც ევროკავშირმა მოიწვია სოციალური პარტნიორები და მოისმინა მათი აზრები და იდეები, გადაწყვიტა რომ ეს ყველაფერი უნდა მომხდარიყო არა კონკრეტულ ქვეყნებში, არამედ მთლიანად ევროპის დონეზე.

ფორმებსა და ჯგუფებს, რომლებიც მოღვაწეობენ ევროკავშირის სხვადასხვა ქვეყანაში ერთად და დასაქმებული ჰყავთ 150 ადამიანი მაინც თითოეულ ქვეყანაში, რაც ჯამში 1000 ადამიანს აღწევს, ევროკავშირმა წაუყენა მოთხოვნა რომ ყველგან დანერგილი იქნეს ევროპული სამუშაო სისტემა და ფორმებში უნდა ჩამოყალიბდეს ერთგვარი „ევროპული მუშაობის საკონსულტო“. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ ევროკავშირი სხვა დეტალურ მითითებებს არ იძლევა და ამ საკითხებს მოსაგვარებლად უტოვებს დასაქმებულ მუშაკებს, ფორმის წარმომადგენლებსა და მენეჯერებს. ევროკავშირის ამ მითითებამ გაამართლა და კარგი შედეგი გამოიღო, 1999 წლისათვის 600 მრავალეროვნულ კომპანიას ჰქონდა დანერგილი თავის სისტემაში „ევროპული მუშაობის საკონსულტო“.

რომის ხელშეკრულების 117-ე მუხლის თანახმადაც, წევრმა ქვეყნებმა ხელი უნდა შეუწყონ მშრომელთა ცხოვრებისა და სამუშაო პირობების გაუმჯობესებას, ხოლო 118-ე მუხლი კომისიას მიზნად უსახავს წევრ ქვეყნებს შორის მჭიდრო თანამშრომლობის უზრუნველყოფას სოციალურ სფეროში და განსაკუთრებით ქვემოთ ჩამოთვლილ საკითხებში:

- დასაქმება;
- შრომის კანონმდებლობა და სამუშაო პირობები;
- პროფესიული მომზადება, როგორც ძირითადი, ისე შემდგომი;
- სოციალური უსაფრთხოება;
- პროფესიული უბედური შემთხვევებისა და დაავადებების წინააღმდეგ ბრძოლა;
- პროფესიული ჰიგიენა;

- გაერთიანების შექმნის უფლება მშრომელთა და დამსაქმებელთა შორის;
- შრომის კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლება.

პრაქტიკაში ევროკავშირის ზეგავლენა ყველაზე მეტად აისახა მიგრირებული მშრომელთა უფლებების, ქალთა და მამაკაცთა თანაბარი ანაზღაურებისა და უსაფრთხოების ფაქტორებთან მიმართებაში. მიუხედავად ევროპის სოციალური ფონდისა და ევროპის რეგიონული განვითარების ფონდის მიერ გამხორციელებული ქმედებებისა, ევროკავშირის მოსახლეობის სამუშაო ადგილებით უზრუნველყოფა ჯერ კიდევ მცირეა. სოციალური უსაფრთხოების სისტემების ჰარმონიზაციის მცდელობებს მხოლოდ ნაწილობრივი წარმატება მოჰყვა და კომისიის ინიციატივები მენეჯმენტის გადაწყვეტილებებში მშრომელთა უფრო ფართო მონაწილეობის პრინციპების შემუშავების შესახებ დაიბლოკა, ზოგიერთი წევრი სახელმწიფოს (განსაკუთრებით გაერთიანებული სამეფოს) ამ სფეროში კანონების მიღებისადმი უარყოფითი დამოკიდებულების გამო.

ევროკავშირის წევრ ქვეყნებში დაახლოებით 5 მლნ. ადამიანი ცხოვრობს მშობლიური ქვეყნის ფარგლებს გარეთ (დაახლოებით 8 მლნ. ემიგრანტი ჩამოსულია ევროკავშირის არაწევრი ქვეყნიდან). კანონის თანახმად, ევროკავშირის ემიგრანტები მიჩნეულნი უნდა იქნან მასპინძელი ქვეყნის მოქალაქეებად. გარანტირებულია მათი თავისუფალი მოძრაობა ერთი ქვეყნიდან მეორეში და აკრძალულია ყოველგვარი ფორმის დისკრიმინაცია ეროვნულ ნიადაგზე დასაქმების სოციალური უსაფრთხოების, პროფკავშირული უფლებების, ცხოვრების და სამუშაო პირობების, განსახლების, განათლების და პროფესიული მომზადების თვალსაზრისით. ემიგრანტებს, რომლებიც სამუშაოდ მიდიან ევროკავშირის სხვა რომელიმე ქვეყანაში, არ სჭირდებათ სამუშაო ნებართვა და შეუძლიათ მოითხოვონ განსახლების ხუთწლიანი ნებართვა, რომლის განახლებაც ავტომატურად ხდება, მშრომელის პენსიაზე გასვლის შემდეგაც კი.

მუშაობის უფლება თეორიულად ექვემდებარება მხოლოდ ორ შეზღუდვას, ესენია:

- საზოგადოებრივი წესრიგის, ჯანმრთელობისა და უსაფრთხოების „გასამართლებელი მიზეზები“;
- საზოგადოებრივი ადმინისტრაციული სამუშაოს ზოგიერთი ფორმები.

1970-იანი წლების შუა პერიოდიდან ევროკავშირმა ენერგიული ნაბიჯები გადადგა მშრომელთა ინტერესების დაცვის თვალსაზრისით სხვადასხვა არეალში. განსაკუთრებით აღსანიშნავია მათი უფლებების დაცვა კომპანიებში. 1977 წლიდან მიღებულ იქნა ღირეპტივები, რომლებიც ითვალისწინებენ მინიმალურ მოთხოვნებს მასობრივი შემცირებების მიმართ, 1979 წლიდან შემოღებული იქნა უფლებები ტრანსფერის შემთხვევაში, ხოლო 1983 წლიდან ღირეპტივები, რომლებიც უზრუნველყოფენ ხელფასის გაცემას და სხვა პრეტენზიების დაკმაყოფილებას, დამსაქმებლის საქმიდან გასვლის შემთხვევაში.

3. ლატვია

3.1. ისტორიული წარსული

საბჭოთა კავშირის დაშლის შედეგად ლატვია მრავალი პრობლემის წინაშე დადგა. ცხადია, რომ აუცილებელი იყო საბჭოთა კავშირზე დამოკიდებული ეკონომიკური სისტემა შეცვლილიყო ახალი, სრულიად განახლებულით. ამასთან, ძირეულად უნდა რეკუსტრუირებულიყო სოციალური უზრუნველყოფის სისტემაც. თუმცა, ტრანსფორმაციის პერიოდს თან დაერთო სიღარიბის დონის მკვეთრი ზრდა.

ტრანსფორმაციის პერიოდში ექსპერტების მიერ დაკვირვებისას დადგინდა, რომ ლატვიის სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის გარდაქმნა საკმაოდ წარმატებულად მიმდინარეობს. იგი ანალოგიურ პროცესებში ჩართული ქვეყნებისაგან შემდეგი სამი ნიშან-თვისებით განსხვავდება: რიტმი, შეაბამისობა და ინოვაციური ხასიათი.

რიტმი – შრომისა და ჯანდაცვის მინისტრმა ჩამოაყალიბა ოთხი სამუშაო ჯგუფი, რომელთაც დაევალათ კანონპროექტის დამუშავება შესაბამისად ოთხი მიმართულებით:

1. უმუშევართა სოციალური დაცვა;
2. პენსიონერთა სოციალური დაცვა;
3. შრომის დროს დაზარალებულთა სოციალური დაცვა;
4. მოკლევადიანი ფულადი დახმარებები.

სისტემა, რომელიც აღნიშნული აღნიშნული კანონპროექტების მიხედვით შეიქმნა, იყო გამოცდილი საცდელ რეგიონებში.

შესაბამისობა – ანალოგიურ პროცესებში ჩართულ ქვეყნებისაგან განსხვავებით ლატვიამ მოახერხა და ძველი სისტემის ფრაგმენტაციის პროცესი მუდმივი კონტროლის ქვეშ მოაქცია. ახალი კანონის უპირველესი კრიტერიუმი იყო ამ უკანასკნელის სისტემასთან შესაბამისობაში მოყვანა. ეს კანონი განსაზღვრავს ამ ოთხ მიმართულებას შორის ურთიერთკავშირს, კოორპერაციისა და კომპეტენციების საზღვრებს.

ინოვაციური ხასიათი – სისტემაში ორი ყველაზე მგძნობიარე ელემენტია: საპენსიო სისტემის რეფორმა და ჯანდაცვის სისტემის რეფორმა.

- ახალი საპენსიო სისტემის შესაბამისად პენსია შედგება სამი ძირითადი ნაწილისაგან: (ა) ძირითადი მინიმუმი, რომელიც ფინანსდება გადასახადებიდან და არის საერთო-ეროვნული, (ბ) კონტრიბუცია – ფინანსდება სოციალური უზრუნველყოფის გეგმის მიხედვით, (გ) ოკუპაციონალური დანამატი. მეტი ეკონომიკური გაანგარიშებები და შეფასებები საჭიროა სისტემის სამომავლოდ დასახვეწად;
- ჯანდაცვის სისტემის ფორმირებისას ინოვაციური ელემენტი იქნა გამოყენებული. ზოგ საცდელ რეგიონში დაინერგა შემდეგი სტრუქტურის პროგრამა: შეიქმნა ე.წ. “ანგარიშების განმკარგავი ოფისები”, რომლებიც ძირითადად შუალედურ რგოლს წარმოადგენდნენ ჯანდაცვის პროდუქტის მიმწოდებელსა და მომხმარებელს შორის. წინასწარ შეთანხმებული ღირებულებით, ისინი კონტრაქტს აფორმებენ საკუთარი რეგიონის მაცხოვრებლებთან, რის შედეგადაც იქმნება კერძო ანგარიშები. აღნიშნული სისტემა შედარებით მაღალი ოპერატიულობის დონით გამოირჩევა. ასევე იგი საკმაოდ მარტივია ადმინისტრაციული თვალსაზრისით. განახლებული ჯანდაცვის სისტემა წარმოადგენს წარმატებულ კომპრომისს ეროვნული ჯანდაცვის სისტემისა და სოციალური ჯანდაცვის დაზღვევის სქემას შორის.

3.2. სისტემის ადმინისტრაციული მოწყობა

ამჟამად ლატვიაში სოციალური უზრუნველყოფის სისტემა 5 ძირითადი ელემენტისაგან შედგება:

1. სოციალური დახმარება მოხუცებულებისა და ინვალიდებისათვის;
2. სოციალური დახმარება ავადმყოფებისა და ორსულებისათვის;
3. სოციალური დახმარება შრომის დროს დაზარალებულთათვის;
4. სოციალური დახმარება უმუშევართათვის;
5. სოციალური დახმარება უმწეო ოჯახებისათვის.

ცალ-ცალკე განვიხილოთ ისინი:

3.2.1. სოციალური დახმარება მოხუცებულებისა და ინვალიდებისათვის

მარეგულირებელი კანონმდებლობა: პირველი კანონი მიღებულ იქნა 1922 წელს. ამჟამად ეს სფერო რეგულირდება 1995, 1996, 1998 და 2001 წელს მიღებული კანონებით და მასში დამატებებით.

პროგრამის ტიპი: ეროვნული განსაზღვრული კონტრიბუცია და მანდატორული ინდივიდუალური ანგარიშები. უნდა აღინიშნოს, რომ ინდივიდუალური ანგარიშები იყო მანდატორული ყველა იმ მოსახლისათვის, ვინც 2001 წელს იყო 30 წლის, ხოლო იმ მოქალაქეებისათვის, ვინც ანალოგიურ საანგარიშო პერიოდში 30-49 წლის იყო, მათთვის ინდივიდუალური ანგარიშები ოპციონალურს წარმოადგენდა.

ვინ არის ობიექტი? – (ა) მოხუცებულები — დაქირავებულები, თვითდასაქმებულნი, სამხედრო პირები, ასევე პირები, რომლებიც 18 თვემდე ასაკის ბავშვებს უვლიან, უმუშევარი პირები, დოპლომატიური კორპუსის წარმომადგენლები; (ბ) ინვალიდები — დაქირავებულნი და თვითდასაქმებულნი.

ფონდების წყარო: (ა) დაზღვეული პირისათვის — ეროვნული დეფინიცირებული კონტრიბუცია + ინდივიდუალური ანგარიში, რომელიც ივსებოდა მუშაობის პერიოდში მიღებული შემოსავლის 2%-ით, თუმცა 2010 წლისთვის მისი გაზრდა 10%-მდეა დაგეგმილი; (ბ) დაქირავებელი, როგორც ფონდების წყარო — ხელფასების 18%, რომელიც ასევე დაგეგმილი 10%-მდე შემცირდეს 2010 წლისთვის; (გ) სახელმწიფო — თანხებს რიცხავს სამხედრო პირებისათვის, ასევე პირთათვის, რომლებიც 18 თვემდე ასაკის ბავშვებს უვლიან, უმუშევარი პირებისათვის, დოპლომატიური კორპუსის წარმომადგენლებისათვის;

მოხუცებულთა საკვალიფიკაციო კრიტერიუმები: მამაკაცები — 62 წლის, მანდილოსნები — 59.5 წლის. ახალი პროგრამა ითვალისწინებს მანდილოსნის საპენსიო ასაკის გაზრდას 62 წლამდე 0.5 წლის მიმატებით ყოველწლიურად. ნაადრევი პენსია — მამაკაცები — 60 წლის, მანდილოსნები — 57.5 წლის

ინვალიდების საკვალიფიკაციო კრიტერიუმები: იზომება 3 წინასწარ განსაზღვრული კატეგორიის მიხედვით.

ადმინისტრაციული ორგანიზაცია: საერთო ზედამხედველობას უზრუნველყოფს სოციალური უზრუნველყოფის სამინისტრო, დახმარებების გაცემასა და გაწერას უზრუნველყოფს სახელმწიფო სოციალური დაცვის სამსახური.

3.2.2. სოციალური დახმარება ავადმყოფებისა და ორსულებისათვის

მარეგულირებელი კანონმდებლობა: პირველი კანონი მიღებულ იქნა 1924 წელს. ამჟამად ეს სფერო რეგულირდება 1995 წელს მიღებული კანონით.

პროგრამის ტიპი: სოციალური დაცვის სისტემა.

ვინ არის ობიექტი? – ავადმყოფები და ორსულები, დაქირავებულნი და თვითდასაქმებულნი. ყოველი მათგანი უნდა იყოს კონკრეტული რეგიონის მცხოვრები.

ფონდების წყარო: დაზღვეული პირი და დამქირავებელი – ხელფასის 2.37%, ხოლო სახელმწიფო აფინანსებს მინიმალურ პირველად ჯანდაცვის ოპერაციებს.

დახმარება ავადმყოფებისათვის: საშუალო შემოსავლის 80%, გაიცემა ავადმყოფობის გამო შრომის უუნარობის მე-15 დღეს. იქნება მიწოდებული სრლ გამოჯანმრთებამდე, ხოლო თუ ავადმყოფობა განუკურნებადია, გადაიხდება 52 კვირის განმავლობაში. თუ ბენეფიციარზე დამოკიდებული 14 წლამდე ასაკის მოზარდი, მაშინ დახმარება გაიცემა პირველივე დღესვე.

დახმარება ფეხმძიმეთათვის: საშუალო შემოსავლის 100%. დახმარება გაიცემა 112 დღის განმავლობაში (56 დღე მშობიარობამდე და 56 მას შემდეგ). თუ ფეხმძიმობას ან მშობიარობას გართულებული შედეგები მოჰყვა, დახმარება დამატებით კიდევ 14 დღის განმავლობაში გაიცემა.

ადმინისტრაციული ორგანიზაცია: საერთო ზედამხედველობას უზრუნველყოფს სოციალური უზრუნველყოფის სამინისტრო, დახმარებების გაცემასა და გაწერას უზრუნველყოფს სახელმწიფო სოციალური დაცვის სამსახური და ასევე სახელმწიფო ჯანმრთელობის დაზღვევის სამსახური.

3.2.3. სოციალური დახმარება შრომის დროს დაზარალებულთათვის

მარეგულირებელი კანონმდებლობა: პირველი კანონი მიღებულ იქნა 1927 წელს. ამჟამად ეს სფერო რეგულირდება 1995 და 1998 წელს მიღებული კანონებით.

პროგრამის ტიპი: სოციალური დაცვის სისტემა.

ვინ არის ობიექტი? – დაქირავებული პირები.

ფონდების წყარო: დამქირავებელი – ხელფასის 0.09%, ხოლო სახელმწიფო აფინანსებს მინიმალურ პირველად ჯანდაცვის ოპერაციებს.

დახმარება დროებით დაზარალებულს: საშუალო შემოსავლის 80%, გაიცემა ავადმყოფობის გამო შრომის უუნარობის მე-15 დღეს. იქნება მიწოდებული სრლ გამოჯანმრთებამდე, ხოლო თუ ავადმყოფობა განუკურნებადია, გადაიხდება 52 კვირის განმავლობაში. თუ ბენეფიციარზე დამოკიდებული 14 წლამდე ასაკის მოზარდი, მაშინ დახმარება გაიცემა პირველივე დღესვე.

დახმარება ზარალის გრძელვადიანი შედეგების მქონე პირთათვის: პროცენტი იანგარიშება შემოსავლის მიღების შესაძლებლობის მიხედვით: თუ პირს 100%-ის აქვს დაკარგული შემოსავლის მიღების უნარი, მაშინ პროცენტული მაჩვენებელია 80%, თუ დაკარგულია 90-99%, მაშინ 75%, 80-89%-ის შემთხვევაში – 70% და ა.შ.

ადმინისტრაციული ორგანიზაცია: საერთო ზედამხედველობას უზრუნველყოფს სოციალური უზრუნველყოფის სამინისტრო, დახმარებების გაცემასა და გაწერას უზრუნველყოფს სახელმწიფო სოციალური დაცვის სამსახური და ასევე ადგილობრივი სადაზღვევო ორგანიზაციები.

3.2.4. სოციალური დახმარება უმუშევრებისათვის

მარეგულირებელი კანონმდებლობა: პირველი კანონი მიღებულ იქნა 1991 წელს. ამჟამად ეს სფერო რეგულირდება 1999 წელს მიღებული კანონით.

პროგრამის ტიპი: სოციალური დაცვის სისტემა.

ვინ არის ობიექტი? – დაქირავებულები, თვითდასაქმებულნი, სამხედრო პირები, ასევე პირები, რომლებიც 18 თვემდე ასაკის ბავშვებს უვლიან.

ფონდების წყარო: დაზღვეული პირი და დამქირავებელი – ხელფასის 1.89%, ხოლო სახელმწიფო თანხებს რიცხავს სამხედრო პირებისათვის, ასევე პირთათვის, რომლებიც 18 თვემდე ასაკის ბავშვებს უვლიან.

უმუშევართა დახმარება: დამოკიდებულია უმუშევრობის პერიოდის ხანგრძლივობაზე და ასევე დაზღვევაზე: თუ ბენეფიციარი დაზღვეული 1-9 წლამდე, მაშინ პროცენტული მაჩვენებელია საშუალო შემოსავლის 50%, თუ 10-19 წლამდე, მაშინ – 55%, ხოლო 20-29 წლამდე – 60 % და ა.შ.

ადმინისტრაციული ორგანიზაცია: საერთო ზედამხედველობას უზრუნველყოფს სოციალური უზრუნველყოფის სამინისტრო, დახმარებების გაცემასა და გაწერას უზრუნველყოფს სახელმწიფო სოციალური დაცვის სამსახური, ტრეინინგებსა და გადამზადებას უზრუნველყოფს სახელმწიფო დასაქმების სამსახური და შესაბამისი ადგილობრივი ოფისები.

3.2.5. სოციალური დახმარება უმწეო ოჯახებისათვის

მარეგულირებელი კანონმდებლობა: პირველი კანონი მიღებულ იქნა 1990 წელს. ამჟამად ეს სფერო რეგულირდება 1995 და 1998 წელს მიღებული კანონებით.

პროგრამის ტიპი: უნივერსალური სისტემა.

ვინ არის ობიექტი? – მუდმივი მოქალაქეები, რომელთა ოჯახებში არიან წინაწარ განსაზღვრული ასაკის ბავშვები.

ფონდების წყარო: დაზღვეული პირი და დამქირავებელი – არ ახდენენ ამ მიმართულებით კონტრიბუციას, ამიტომ სახელმწიფო აფინანსებს ხარჯების 100%-ს.

დახმარება უმწეო ოჯახებისათვის: სახელმწიფოს მიერ განსაზღვრული მინიმალური სოციალური დახმარების 20% პირველი შვილისთვის; თუ ოჯახში 2 ბავშვია, მაშინ 20% მრავლდება 1.2-ზე; თუ სამი, მაშინ 1.6-ზე; თუ ოთხი, მაშინ 1.8-ზე და ა.შ.

4. ამერიკის შიშველი შტატები

4.1. ისტორიული წარსული

21-ე საუკუნის დასაწყისში სოციალური უზრუნველყოფის სისტემა ამერიკის შიშველ შტატებში ძირეულად განსხვავებული იყო, ვიდრე მე-20 საუკუნის დასაწყისში. 1900 წლისთვის არ არსებობდა ერთიანი ფედერალური სოციალური დაცვის სისტემა, ისევე, როგორც საპენსიო პროგრამები და სხვა. სხვაგვარად რომ ვთქვათ, ტერმინ „პენსიაზე გასვლის“ დღევანდელი გაგება არ იყო მაშინდელი ამერიკელებისათვის ცნობილი იმდენად, რამდენადაც არ არსებობდა გარკვეული ლიმიტირებული ასაკი მომუშავეთათვის; იყვნენ მამაკაცები, რომლებიც 70 წლის ასაკში განაგრძობდნენ მუშაობას.

მე-20 საუკუნის განმავლობაში მრავალი ცვლილება განიცადა საპენსიო სისტემამ: 1935 წელს მიღებული იქნა „სოციალური დაცვის აქტი“, რომელმაც ერთ სისტემაში მოაქცია სოციალური უზრუნველყოფა; 1960-იანი წლებიდან ამოქმედდა „მედიკარის“ პროგრამა, რომელმაც შეავსო სოციალური დაცვისა და უზრუნველყოფის სისტემა; ასევე ნელ-ნელა შემოვიდა ხმარებაში კერძო პენსიები, განსაკუთრებით მასშტაბური ორგანიზაციების თანამშრომელთათვის ხელსაყრელი; მნიშვნელოვანია ის ფაქტიც, რომ სწორედ ამ პერიოდს დაემთხვა შობადობის რადიკალური გაზრდა, რამაც ლოგიკურად გამოიწვია მოგვინებით სამუშაო ძალის გაზრდა, რასაც თან დაერთო ქალთა სქესის მასიური ჩართვა სამუშაო ძალაში (1950 წლიდან 2000 წლამდე ამერიკის შიშველი შტატების ერთობლივი შიდა პროდუქტი გახუთმაგდა 2-დან 10 ტრილიონ დოლარამდე).

1965 წლისთვის ამერიკის კონგრესმა მიიღო „ხანში შესული ამერიკელების“ შესახებ აქტი, რომელიც მოიცავდა ასეთ მიზანს: ყოველ პენსიონერს უნდა ჰქონდეს ის ადეკვატური შემოსავალი, რაც უზრუნველყოფს ცხოვრების სტანდარტულ დონეს. თუმცა, გასათვალისწინებელია ის ფაქტი, რომ ტერმინი „ცხოვრების სტანდარტული დონე“ არ იყო ზუსტად განმარტებული. ეს შეცდომა მალევე გამოსწორდა.

4.2. სისტემის ადმინისტრაციული მოწყობა

მიზანი – ყოველ პენსიონერს უნდა ჰქონდეს ის ადეკვატური შემოსავალი, რაც უზრუნველყოფს ცხოვრების სტანდარტულ დონეს – დღეს-დღეისობითაც ძალაშია. ის, თუ რა შემოსავალი აქვს პიროვნებას და რამდენის დახარჯვა შეუძლია, განსაზღვრავს მის

ცხოვრების ღონეს; ის კი, თუ რამდენად შესაბამისობაშია მისი შემოსავალი პენსიაზე გასვლამდე და გასვლის შემდეგ – მისი შემოსავლის ადექვატურობას.

შემოსავლის ადექვატურობის, ანუ ე.წ. „ჩანაცვლების ნორმის“ დადგენა საკმაოდ კომპლექსურია, რადგან გასათვალისწინებელია მრავალი ფაქტორი: ზოგიერთ საქონელზე თუ მომსახურებაზე ადამიანის მოთხოვნა მცირდება მას შემდეგ, რაც გადის პენსიაზე. მაგ. მცირდება სახლის, ბავშვების მოვლის, გადასახადების ხარჯები. თუმცა, გასათვალისწინებელია ის ფაქტიც, რომ ზოგიერთი ხარჯი იზრდება, როგორცაა ჯანდაცვა. ჯანმრთელობის დაცვა ამჟამად ხდება ორი ძირითადი პროგრამის მეშვეობით: „მედიქარ“ და „მედისაიდი“.

თითქმის ყველა ამერიკის მოქალაქე მონაწილეობს სოციალური დაცვისა და უზრუნველყოფის პროგრამაში. ზოგიერთისთვის სოციალური დაცვა პენსიაზე გასვლის შემდეგ მიღებული შემოსავლის 90%-ს წარმოადგენს, ზოგიერთისთვის კი ეს პროცენტული მაჩვენებელი გაცილებით დაბალია. ნაწილი მოქალაქეებისა ასევე უზრუნველყოფილნი არიან კერძო საპენსიო ფონდებით და დამატებითი უპირატესობებით. ყოველი ეს მაჩვენებელი დიდ ვარიაციას განიცდის ამერიკის მთელს ტერიტორიაზე.

ამერიკის შეერთებული შტატების სოციალური დაცვის სისტემა ითვალისწინებს პენსიონერებს შორის შემოსავლების უთანასწორობის მაქსიმალურ ელიმინაციას. ამისათვის სისტემა რამოდენიმე მექანიზმს მიმართავს. პენსიონერის სოციალური დაცვიდან შემოსავალი შეიძლება გარკვეულ ღონეებად დაიყოს. პირველი მათგანი არის ის მინიმუმი, რასაც ყოველი პენსიონერი იღებს სხვა ფაქტორების გათვალისწინების გარეშე. მეორე ნაწილი არის სწორედ ზემოთაღნიშნული „ჩანაცვლების ნორმა“, რომელიც გარკვეული ფორმულით გამოითვლება: პირველ ეტაპზე გამოითვლება მოქალაქის საშუალო წლიური შემოსავალი, რომელიც ითვალისწინებს მისი ცხოვრების მხოლოდ 35 წლის შემოსავალს (21 წლიდან 65 წლამდე 5 ყველაზე დაბალ შემოსავლიანი მაჩვენებლების წლების გამოკლებით). თუ კალკულირებული საშუალო შემოსავალი მაღალია, მაშინ პროცენტი, რომელიც იქნება გამოყენებული ჩანაცვლების ნორმისათვის, არის შედარებით დაბალი, ხოლო თუ დაბალია, მაშინ პირიქით. ყოველივე ეს იწვევს პენსიონერების შემოსავლების შედარებით გამოთანაბრებას. მაგრამ ეს მეთოდი ყოველთვის არ ამართლებს: არის შემთხვევები,

როდესაც მაღალ და დაბალ შემოსავალს შორის დიაპაზონი მაინც საკმაოდ დიდია. ამისათვის გამოიყენებენ ე.წ. უპირატესობის მეთოდს, რომელიც მოიცავს სპეციალური დამატებითი დახმარებებით პენსიონერის უზრუნველყოფას.

„ჩანაცვლების ნორმის“ გამოსათვლელი ფორმულა ყოველწლიურად განიცდის ჩასწორებას იმდენად, რამდენადაც გასათვალისწინებელია ისეთი ფაქტორების ზემოქმედება, როგორიცაა ინფლაცია (სამომხმარებლო ფასების ინდექსის მიხედვით) და ასევე ცხოვრების სტანდარტული დონის მაჩვენებლის ცვლილება.

სოციალური უზრუნველყოფისა და დაცვის სისტემას განაგებს და კურირებს მრჩეველთა საბჭო, რომელიც შედგება წამომადგენლებისაგან ისეთი უწყებებიდან, როგორიცაა: ხაზინა, შრომის ბიურო, ჯანდაცვა და სხვა. საბჭოში ასევე შედის ორი სამოქალაქო საზოგადოების წარმომადგენელი. ხშირად ხდება გარე ექსპერტების მოწვევა დამატებითი კონსულტაციებისათვის.

4.3. სოციალური უზრუნველყოფის ფორმები

სოციალური უზრუნველყოფის პროგრამა ასევე მოიცავს ისეთ დახმარებებს, როგორიცაა:

- მომუშავის მხარდაჭერა, რომელზეც დამოკიდებულია მეუღლე, არასრულწლოვანი ან ინვალიდი ბავშვი;
- დახმარება პირთათვის, ვინც ჯანმრთელობის გაუარესების გამო საპენსიო ასაკამდე გადის პენსიაზე;
- ობლების დახმარება;
- უსახლკარო პირების მხარდაჭერა;
- მრავალშვილიანი ოჯახები;
- უმუშევრების მხარდაჭერა;
- ისეთ პირთა დახმარება, რომლებიც არაინ ბუნებრივი ან ეკოლოგიური კატაკლიზმების მსხვერპლნი.

4.4. მიმდინარე რეფორმები

21-ე საუკუნე ბევრ ახალ „თავსატეხს“ უჩენს ამერიკის მთავრობას. მათ შორის უნდა აღინიშნოს:

- დემოგრაფიული ცვლილებები – აღსანიშნავია ის ფაქტი, რომ სიცოცხლის საშუალო ხანგრძლივობა საგრძნობლად გაიზარდა გასული საუკუნის განმავლობაში, რაც ლოგიკურად მეტ საპენსიო ხარჯებს მოითხოვს სახელმწიფოსგან;
- პენსიების სტრუქტურის შეცვლა – აღინიშნება ტენდენცია, რომ ზემოთ აღწერილი ფორმულის ნაცვლად მოსახლეობა მასიურად იყენებს საკუთარ კერძო საპენსიო ანგარიშებს;
- ჯანდაცვის ხარჯების გაზრდა – საჭიროა აღინიშნოს, რომ მაშინ, როდესაც ინდივიდუალურად ჯანდაცვის ხარჯების გაწერა თითოეულ პირზე უაღრესად დიდ რისკს შეიცავს, რისკების გაერთიანების შემთხვევაში აღნიშნული რისკი საგრძნობლად მცირდება.

ყოველივე ეს ცვლილება უნდა იქნეს გადალახული ისე, რომ უცვლელი დარჩეს სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის მიზანი. საჭიროება გვიჩვენებს, რომ მნიშვნელოვანია სისტემა იყოს მოქნილი და ადვილად ადაპტირებადი.

4.5. სტატისტიკური მაჩვენებლები

1980 წლამდე ამერიკის შეერთებულ შტატების სოციალური უზრუნველყოფის სისტემაში მოქმედებდა “ აყ-ას-ყოუ-გო ” პრინციპი, რაც ნიშნავს იმას, რომ პენსიონრებს შემოსავალი პირდაპირ ერიცხებოდათ არსებული დასაქმებულების ხელფასებიდან. შემდგომ უკვე შეიქმნა ფონდი, რომელიც ითვალისწინებდა სასწრაფო დაუგეგმავი საჭიროების შემთხვევაში საპენსიო მიზნებისთვის ამ ფონდში არსებული სახსრების გამოყენებას.

ზემოთხსენებულ მრჩეველთა მიერ მომზადებულ ანგარიშში ხაზგასმულია, რომ აღინიშნება ფონდის შემცირების ტენდენცია და რომ მიახლოებით 75 წელიწადში იგი უარყოფით ნიშნულს მიაღწევს, რაც შეიძლება თავიდან იქნეს აცილებული, თუ დროულად გატარდება საჭირო რეფორმები. „რაც უფრო დიდ ხანს დავიცდით, მით უფრო შეზღუდული არჩევანი და მეტად უფრო რადიკალური ზომების მიღება იქნება საჭირო. უმჯობესია ყველაფერი გადავლახოთ გრადუალურად” – ასე მიიჩნევს ამერიკის შეერთებული შტატების სოციალური დაცვის სისტემის მრჩეველთა საბჭო.

უმეტეს შემთხვევაში სოციალურ უზრუნველყოფის სისტემა მუშაობს გამართულად: 9 ყოველი 10 პირიდან, რომელიც 65 წელსაა გადაცილებული, სარგებლობს უპირატესობის მეთოდით, ანუ იღებს დამატებით დახმარებას. თუმცა, 2001 წელს პენსიონერთა მოსახლეობის 21%-ის წლიური შემოსავალი წარმოადგენდა 10,000 აშშ დოლარს, რაც სიღარიბის ზღვარს უტოლდება.

5. რუსეთი

5.1. ისტორიული წარსული

საბჭოთა კავშირის დროს კავშირის ბიუჯეტის სახსრების დიდი ნაწილი იხარჯებოდა სოციალურ-კულტურული ღონისძიებების დაფინანსებაზე: განათლება, ჯანდაცვა, სოციალური უზრუნველყოფა და სოციალური დაზღვევა. კავშირის ბიუჯეტი შეიცავდა სოციალური დაზღვევის ფონდს, რომელიც იხარჯებოდა მუშათა და მოსამსახურეთა მატერიალურ უზრუნველყოფაზე სიბერისა და შრომისუუნარობის შემთხვევაში. ამ ფონდის ნაწილი იხარჯებოდა ასევე მუშათა კულტურულ-საყოფაცხოვრებო პირობების გასაუმჯობესებლად (დასასვენებელი სახლების, სანატორიუმების, პიონერთა ბანაკების აგებისათვის და ა. შ.). აღნიშნულ ფონდს განაგებდა პროფკავშირი.

მუშაკთა სოციალური უზრუნველყოფა გამოიხატებოდა ხარჯების სახით შრომით მოწყობაზე, პენსიებისა და დახმარების გაცემაზე, დასასვენებელი სახლებისა და ინვალიდებისათვის განკუთვნილი სანატორიუმების შენახვაზე.

სოციალური პოლიტიკის ჩართვამ რუსეთის ეკონომიკის ტრანსფორმაციის პროცესში გამოიწვია ერთი მხრივ, საბჭოური და მეორე მხრივ, დასავლეთის განვითარებული ქვეყნების გამოცდილების არევა. ღრმა კრიზისებს, რომლებიც არსებობდა ცენტრალიზებული გეგმიური ეკონომიკის პირობებში, შედეგად მოჰყვა ეკონომიკის გაუარესება და სოციალური გაჭირვება. ეფექტური შემოსავლებისა და ფასების ლიბერალიზაციის გართულებით – რაც იყო ეკონომიკის მოწესრიგებისათვის პირველი ნაბიჯი – გარდამავალი საბაზრო ორიენტაციის სოციალური მნიშვნელობის ჩარევამ გამოიწვია ცხოვრების პირობების გაუარესება უმრავლესობისათვის. ამასთან, შეუსაბამოდ იზრდებოდა შემოსავლები, უმუშევრობა და შეიქმნა ახალი ღარიბთა ჯგუფები.

სტაბილიზაცია თავის მხრივ, საჭიროებს ფასებზე კონტროლის დაწესებას, მომხმარებელთა სუბსიდირებასა და საზოგადოების სოციალურ მომსახურებას. საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლამ გამოიწვია ფისკალური კრიზისი და მაღალი ინფლაცია, აუცილებელი გახდა ისეთი სოციალური ინსტიტუტების შექმნა, რომლებიც მოსახლეობას გაუწევდა შესაბამის სოციალურ მომსახურებას. სიღარიბისა და უმუშევრობის გაზრდის რისკმა გახადა

სოციალური დახმარების არსებობის საჭიროება. ამასთან, ახალ სოციალური დაცვის სისტემას ექნება შესაძლებლობა ზუსტი მისამართით მიმართოს ინვესტიცია დახმარებისათვის.

იმისათვის, რომ გავიგოთ პრობლემები, რომლებიც არსებობენ რუსეთის სოციალური დაცვის ინსტიტუტებთან მიმართებაში, მნიშვნელოვანია განვსაზღვროთ, თუ რა როლი აქვს მას ქვეყნის სოციალური უზრუნველყოფიდან მემკვიდრეობით მიღებულ მდგომარეობაში. უნივერსალურ დასაქმებასა და სოციალურ უზრუნველყოფასთან ერთად, სოციალიზმი ღებნიდა შემოსავლების ხარისხობრივ პოლიტიკას. ცენტრალიზებული კონტროლი დასაქმებასა და ხელფასებზე იბენდა დიდ მნიშვნელობას. თითოეული პირის შემოსავალი არ იყო მაღალი, მათ ეძლეოდათ მინიმალური თანხა იმისათვის, რათა მიეღოთ ცხოვრებისათვის ძირითადი საჭიროებები. ყოველივე ეს იწვევდა მოსახლეობის უკმაყოფილებას, მაგრამ ისინი მაინც უკეთესის მოლოდინში იყვნენ. ხალხი თანახმა იყო, გაეგრძელებნათ მონათესავე ქვეყნების ცხოვრების სტანდარტები მანამ, სანამ არსებობდა შეუსაბამო შემოსავლები.

სხვა მნიშვნელოვანი, რაც საბჭოთა სისტემას ახლდა სოციალური დაცვისა და სოციალური უზრუნველყოფის სფეროში, იყო ის, რომ ხალხს რეალურად არ გააჩნდა სოციალური რისკი, სანამ ქვეყანა არ იზრუნებდა მათ განათლებაზე, სამუშაო ადგილებზე, ჯანმრთელობასა და ბავშვის მოვლაზე, ასევე ზრუნვა მოხუცებსა და უუნაროებზე. ამას მოჰყვებოდა აშკარა ნეგატიური დასასრული სოციალური მოძრაობისა. მიჩვეულნი იყვნენ რა ქვეყნის მფარველობას, ხალხი მზად არ იყო მართო გამკლავებოდა უმუშევრობასა და საყოველთაო სოციალურ დაუცველობას. აქედან გამომდინარე, საბაზრო ეკონომიკაზე გადასვლის პერიოდში სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის ფორმირება და ცხოვრების ახალი სტანდარტების დანერგვა მძიმე აღმოჩნდა მათთვის. მათ არამართო გამოცდილება არ ჰქონდათ დაცვის ახალი მექანიზმების გამოყენებისა, არამედ სოციალური შოკი უფრო ძლიერი აღმოჩნდა, ეკონომიკური რეფორმები რადიკალურად განსხვავდებოდა წარსულში მიღებული გამოცდილებისაგან, ახალი სოციალური უზრუნველყოფის სისტემა სრულიად განსხვავდებოდა ძველისაგან.

სოციალური ინსტიტუტები, რომლებიც უზრუნველყოფის სისტემის ბაზაზე შეიქმნა, არ იყვნენ კარგად მომზადებული სოციალურ რისკთან შესახვედრად, რომელიც იყო

კრიზისული და გარდამავალი. უმუშევართა დაზღვევა ფაქტობრივად არ არსებობდა, სოციალური დაცვა მოიცავდა პენსიონერებს, დახმარებას ავადმყოფობისა და დელობისათვის, ასევე ინვალიდებისა და მარჩენალდაკარგულთა პენსიებს. 1992 წელს მშპ-ს 6% იხარჯებოდა მოხუცთა პენსიაზე, 16% სხვადასხვა სახის უმოწყალო ოჯახებზე და 8% ავადმყოფებზე. სოციალური ხარჯების 3%-ზე ნაკლები გაიცემოდა სოციალურ დახმარებაზე. დარჩენილი 23% მიმართული იყო უუნარო და მარჩენალდაკარგულებისაკენ.

5.2. სისტემის ადმინისტრაციული მოწყობა და სოციალური უზრუნველყოფის ფორმები

გარდამავალ პერიოდში რუსეთში სოციალური უზრუნველყოფის მიზნით იქმნება ბიუჯეტგარე ფონდები, რომლებიც წარმოადგენენ სახელმწიფო ფულად სახსრებს მიზნობრივი დანიშნულებით და რომელიც არ შედის სახელმწიფო ბიუჯეტში. ამჟამად რუსეთის ფედერაციაში ფუნქციონირებს შემდეგი ფონდები:

- საპენსიო ფონდი;
- სოციალური დაზღვევის ფონდი;
- სავალდებულო სამედიცინო დაზღვევის ფონდი;
- დასაქმების სახელმწიფო ფონდი;
- სოციალური დაცვის ფონდი.

რუსეთის საპენსიო სისტემას აქვს დიდი ხნის ისტორია და კარგად მოწყობილი ადმინისტრაციული სტრუქტურა. დიდი ხნის განმავლობაში არ არსებობდა იდეა საპენსიო ფონდის შექმნასთან დაკავშირებით, ყველა დახმარება გაიცემოდა ქვეყნის ბიუჯეტიდან, რომელიც ივსებოდა საგადასახადო შემოსავლებით. 1991 წელს გადაიდგა პირველი ნაბიჯი საპენსიო სისტემის სადაზღვევო ბაზის შექმნისაკენ. რუსეთის ფედერაციის საპენსიო ფონდი ფუნქციონირებდა ბიუჯეტისაგან დამოუკიდებლად და ატარებდა პასუხისმგებლობას კოლექტიურ კონტრიბუციაზე.

საპენსიო ფონდის შემოსავლები შედგებოდა მომუშავეთა გადასახადის 28%-გან 1994-1995 წლებში, სასოფლო-სამეურნეო მოსამსახურეთა გადასახადების 20,6%-გან და ინდმეწარმისათვის მთლიანი შემოსავლების 5%-გან. ამ სახსრებიდან გამომდინარე საპენსიო ფონდი გასცემს ძირითად პენსიებს, რომლებიც დაყოფილია სამუშაო კატეგორიების

მიხედვით, სანამ სოციალური დახმარებები ფინანსდება ფედერალური ბიუჯეტიდან. ყველა ტიპის პენსიის გაცემა, როგორც კონტრიბუციის დაზღვევიდან, ასევე ფედერალური ბიუჯეტიდან, ორივე აკუმულირდება საპენსიო ფონდში.

რუსეთის ფედერაციის პენსიის ფორმა განისაზღვრება 36 მლნ. პენსიონერისათვის, რაც შეადგენს მოსახლეობის 19,5%-ს. საპენსიო ასაკი განისაზღვრება მამაკაცებისათვის 60, ხოლო ქალებისათვის 55 წელი. აქვე უნდა აღინიშნოს, რომ აქ არ არსებობს სამსახურიდან წასვლის კონდიცია, პირს შეუძლია, იმუშაოს სრული დატვირთვით მაშინაც კი, როცა პენსიაშია და შესაბამისად, მიიღოს ხელფასიც და პენსიაც.

საპენსიო ფონდი ასევე გაცემს პენსიებს ინვალიდებისათვის, რომლებიც სამუშაო პროცესში დაინვალიდნენ და ინვალიდებისათვის, რომელთაც არასოდეს არ უმუშავიათ. განაკვეთი შეადგენს დამატებული საპენსიო ასაკის მინიმუმის ექვივალენტს. გარდა მე-3 ჯგუფის ინვალიდებისა, რომელთაც აქვთ მუშაობის ლიმიტი.

საპენსიო ფონდი ადმინისტრირდება სოციალური დაცვის სამინისტროს მიერ და ფინანსდება 29% საგადასახადო შემოსავლებიდან და ცენტრალური ბიუჯეტიდან.

რუსეთის ფედერაციის საპენსიო ფონდი შეიქმნა „სახელმწიფო პენსიების შესახებ“ რუსეთის ფედერაციის კანონის მე-8 მუხლის შესაბამისად. სასამართლო რეგისტრაცია გაიარა საპენსიო ფონდის შესახებ დებულებით 1991 წლის 27 დეკემბერს. ფონდი შექმნილია საპენსიო უზრუნველყოფის დაფინანსების სახელმწიფო მართვის მიზნით.

დასაქმების სახელმწიფო ფონდი შეიქმნა „მოსახლეობის დასაქმების შესახებ“ რუსეთის ფედერაციის კანონის შესაბამისად, მისი სასამართლო რეგისტრაცია დამტკიცებულია 1993 წლის 8 ივნისს. სავალდებულო სამედიცინო დაზღვევის ფონდის სასამართლო რეგისტრაცია დამტკიცებულია 1993 წლის 24 თებერვალს, ხოლო სოციალური დაზღვევის ფონდი შექმნილია 1992 წლის 7 აგვისტოს „სოციალური დაზღვევის ფონდის შესახებ“ რუსეთის ფედერაციის პრეზიდენტის განკარგულების შესაბამისად.

აღნიშნული ფონდების დაფინანსება ხდება სოციალური გადასახადების ხარჯზე. 2001 წლამდე ბიუჯეტგარე ფონდებში გადარიცხვები შეადგენდა სახელფასო ფონდის 39,5%-ს და ნაწილდებოდა შემდეგნაირად: საპენსიო ფონდში – 29%, სოციალური დაზღვევის ფონდში – 3,6%, დასაქმების სახელმწიფო ფონდში – 1,5%.

2000-2003 წლების საგადასახადო რეფორმის შედეგად ეს გადარიცხვები იცვლება ერთიანი სოციალური გადასახადით სახელფასო ფონდიდან 35,6% განაკვეთით. აღნიშნული გადასახადით მობილიზებული თანხა ირიცხება შესაბამის ფონდებში სახელმწიფო საპენსიო და სოციალურ უზრუნველყოფაზე, ასევე სამედიცინო დახმარების მოსახლეობის უფლებების დაცვის მიზნით. ეს თანხები ნაწილდება შემდეგი სქემის მიხედვით:

- საპენსიო ფონდი – 28%;
- სოციალური დაზღვევის ფონდი – 4%;
- სავალდებულო სამედიცინო დაზღვევის ფონდი – 3,6%.

მოცემულ მომენტში რუსეთის ფედერაციაში მიმდინარეობს რეფორმა სოციალურ სფეროში, რომელიც გამოიხატება შეღავათების მონეტარიზაციის ფორმით, რასაც მოჰყვება არაერთგვაროვანი რეაქცია საზოგადოების მხრიდან. ასევე დაგეგმილია პენსიებისა და ხელფასების განაკვეთის გაზრდა (მინიმალური ხელფასი 720 რუბლი, 1 აგვისტოდან – 900 რუბლი).

დღესდღეობით უუნაროთა რიცხვმა რუსეთში მიაღწია 10 მილიონს (დაახლოებით მოსახლეობის 7%). რეგისტრირებული უუნაროთა რიცხვი იზრდება შემდეგი სოციალური ფაქტორების მიხედვით: რეალური წილობრივი შემოსავლისა და სამუშაო შესაძლებლობების მიხედვით. უუნაროთა შემოსავლები განიხილება როგორც სარგებელი და კომპენსაცია, რომელიც წარმოადგენს მათ ხარჯებს. თუმცა, ოფიციალურად გამოცხადებული „უუნაროდ“, მოსახლეობას აძლევს შანსს შეინარჩუნოს არსებული ცხოვრების სტანდარტები. 1995 წლის „სოციალური დაცვისა და უუნაროთა შესახებ“ რუსეთის ფედერაციის კანონი ითვალისწინებს სარგებლის გაზრდას და მათი რეალური შემოსავლების ზრდას. უუნაროთა რიცხვი კვლავ მატულობს, თუმცა გაზრდის მიზეზი რეალურად არ არსებობს (როგორცაა ავადმყოფობა, ტრავმა). აქედან გამომდინარე, რუსეთის ფედერაციის საბიუჯეტო პოლიტიკას შეექმნა პრობლემები უუნაროთა მზრუნველობისათვის გამოსაყოფ თანხებთან დაკავშირებით.

რუსეთის ფედერაციაში სოციალური უზრუნველყოფის სისტემა შემდეგი სახისაა:

1. რუსეთის ფედერაციის საპენსიო ფონდი – სტრუქტურულად ექვემდებარება სოციალური დაცვის სამინისტროს;
2. რუსეთის ფედერაციის სოციალური დაზღვევის ფონდი – რუსეთის ფედერაციის მთავრობასთან არსებული სპეციალური საფინანსო-საკრედიტო დაწესებულება. ამჟამად ფონდს ხელმძღვანელობს რუსეთის ფედერაციის მთავრობა რუსეთის დამოუკიდებელი პროფკავშირების მონაწილეობით;
3. რუსეთის ფედერაციის სამედიცინო დაზღვევის ფონდი – შექმნილია რუსეთის ფედერაციის მთავრობის გადაწყვეტილებით, ხოლო ფონდის ტერიტორიული ფილიალები აღმასრულებელი ხელისუფლების ადგილობრივი ორგანოების მიერ.

ფონდების ფუნქციები განაწილებულია შემდეგნაირად:

1. რუსეთის ფედერაციის საპენსიო ფონდი: სახელმწიფო პენსიების გაცემა, მატერიალური დახმარება უმწეო მოქალაქეებისათვის;
2. რუსეთის ფედერაციის სოციალური დაზღვევის ფონდი: დახმარება დროებით უმუშევრებზე, ორსულებსა და მშობიარობაზე, სანატორიუმ-საკურორტო მკურნალობასა და მუშაკთა ჯანმრთელობაზე;
3. რუსეთის ფედერაციის სამედიცინო დაზღვევის ფონდი: სამედიცინო დაზღვევის დაფინანსება, სპეციალისტების მომზადების ორგანიზება სამედიცინო დაზღვევის სისტემისათვის.

5.3. სტატისტიკური მაჩვენებლები

იმისათვის, რომ უფრო რეალურად წარმოვიდგინოთ სახელმწიფოს როლი სოციალურ სფეროში, კერძოდ, სოციალური უზრუნველყოფის სფეროში, განვიხილოთ რამოდენიმე სტატისტიკური მონაცემი. წარმოდგენილია 2003 წლის სოციალური დაზღვევის ფონდის სოციალური ხარჯების სტრუქტურა:

- ხარჯები დროებით შრომისუნაროებზე – 69844,9 მლნ. რუბლი (2507,4 მლნ. აშშ დოლარი);

- დახმარება ორსულთა და მშობიარეთათვის – 10683,4 მლნ. რუბლი (383,5 მლნ. აშშ დოლარი);
- ხარჯები 1,5 წლამდე ბავშვის მოვლაზე – 5689,2 მლნ. რუბლი (204,2 მლნ. აშშ დოლარი);
- ხარჯები დაკრძალვაზე – 166,1 მლნ.რუბლი (5,9 მლნ. აშშ დოლარი);

სულ გაცემული დახმარებები – 10907,4 ათასი ერთეული დახმარება.

ძირითადი მაჩვენებლები საგზურებისა და მუშაკთა სანატორიუმ-საკურორტო მკურნალობის დაფინანსებაზე:

- ხარჯები საგზურზე მუშაკთა სანატორიუმ-საკურორტო მკურნალობასთან დაკავშირებით – 1586,0 მლნ. რუბლი (56,9 მლნ. აშშ დოლარი);

სულ გაცემული საგზურები – 80,5 ათასი ცალი.

- ხარჯები საგზურზე ბავშვთა მკურნალობისათვის – 11681,6 მლნ. რუბლი (419,4 მლნ. აშშ დოლარი);

სულ გაცემული საგზურები – 5280,4 მლნ. რუბლი (189,6 მლნ. აშშ დოლარი).

საპენსიო ფონდმა 2004 წელს გასცა დაახლოებით ერთი ტრილიონი რუბლის ოდენობით პენსია. საპენსიო ასაკი კაცებისათვის არის 60 წელი, ქალებისათვის 55 წელი.

საბჭოთა სოციალური სისტემის განსხვავებული თვისებები ახშობდა საწარმოო და პერსონალურ ინიციატივას, ასევე ინდივიდს არ აძლევდა საშუალებას ემუშავა დამოუკიდებლად. 1990-იან წლებში რუსეთში იყო მცდელობა გაეკეთებინათ მნიშვნელოვანი ინოვაციები სოციალური პოლიტიკის სფეროში, სადაც გამოიყენებდნენ იმ ქვეყნების გამოცდილებას, რომლებმაც განავითარეს საბაზრო ეკონომიკა და დემოკრატიული საზოგადოება. ამ მცდელობების არათანმიმდევრული ხასიათი იყო მიზეზი იმისა, რომ შეინიშნებოდა ხარვეზი ქვეყნის სოციალურ ვალდებულებებს შორის, ინოვაციები ზრდიდა მოვალეობებს, ნაცვლად მისი შეკუმშვისა. 1999 წლის ბოლოსა და 2000 წლის დასაწყისში პოლიტიკური ცვლილებები ძირითადად მოიცავდა რადიკალურ რეფორმებს სოციალური პოლიტიკის ფაქტობრივად ყველა სფეროში. ახალი სოციალური კურსის სტრატეგია შემდეგი მიმართულებით ვითარდებოდა: „ეკონომიკის განვითარების მხარდაჭერა დამყარებული უნდა იყოს ორმხრივ – ქვეყნისა და ინდივიდის პასუხისმგებლობაზე“.

რუსეთის არსებულმა საპენსიო სისტემამ მემკვიდრეობით მიიღო საბჭოთა სისტემის მრავალი თვისება, მათ შორის: პენსიის მცირე განაკვეთი, თითოეული ინდივიდის დამოკიდებულება ქვეყანაზე და მუშაობისადმი ყოველგვარი სტიმულის დაკარგვა. საპენსიო სისტემა გაფართოვდა და დაფარა მთლიანად მოსახლეობის შემოსავლები, მათ შორის სოფლის მაცხოვრებლების. ასევე გაფართოვდა სოციალური გარანტიები, როგორც პრივილეგია და ყველა სახის სარგებელი. პროცენტული შეფარდება თითოეულის შემოსავლისა საპენსიო ფონდთან განიხილება, როგორც თითოეულის ტვირთი, რადგანაც მათ უნდა გადაიხადონ პენსიისათვის გადასახდელი, როგორც პრეროგატივა და როგორც ვალდებულება.

6. უკრაინა

6.1. ისტორიული მიმოხილვა

1991 წლიდან, მას შემდეგ, რაც უკრაინა გახდა დამოუკიდებელი ქვეყანა, გარკვეული ცვლილებები შეინიშნებოდა სოციალური უზრუნველყოფის სისტემაში. ამასთან, ადრე არსებული სამი საბიუჯეტო ფონდის – საპენსიო ფონდის, სოციალური დაზღვევისა და დასაქმების ფონდის მუშაობაც რამდენადმე შეიცვალა. ძირითადად ეს სამი ფონდი ახორციელებს უკრაინის სოციალური დაზღვევის სისტემის ადმინისტრაციულ საქმიანობას, მაშინ, როდესაც გაფართოებული პროგრამა საოჯახო შეღავათებისა და ფასების ზრდის კომპენსირებისა ფინანსდება სახელმწიფო ბიუჯეტიდან.

6.2. სისტემის ადმინისტრაციული მოწყობა და მისი დაფინანსება

უკრაინის სოციალური დაცვის სისტემა შემდეგი ადმინისტრაციული ორგანოებისაგან შედგება:

- ◆ შრომისა და სოციალური პოლიტიკის სამინისტრო;
- ◆ რეგიონალური და ადგილობრივი სოციალური დაცვის დეპარტამენტები;
- ◆ სოციალური დაზღვევის ფონდი;
- ◆ ჯანმრთელობის სამინისტრო.

სოციალური უზრუნველყოფის დაფინანსება მოძრაობს საპენსიო ფონდიდან ქვეყნის ბიუჯეტის მიმართულებით, შემდეგი სქემის მიხედვით.

1999 წელი:

- საპენსიო გადასახადი „მუშაობის შესახებ“ კანონის შესაბამისად;
- ზრუნვა 1.5 წლამდე ბავშვებზე;
- დახმარება სამსახურიდან წამსვლელთათვის.

2000 წელი:

- ომის ვეტერანები, „ომის ვეტერანების და მათი სოციალური გარანტიების შესახებ“ კანონის შესაბამისად.
- ბავშვებზე მზრუნველობა და სამსახურიდან წამსვლელთათვის დახმარება.

2001 წელი:

- სოციალური პენსიები;
- დამატებები სხვა კანონების მიხედვით;
- საპენსიო გადასახადი ცივილური მომსახურებისათვის;
- გამიზნული და სალარო გადასახადები.

უნდა აღინიშნოს, რომ ბოლო წლების განმავლობაში უკრაინის ჯანმრთელობის დაცვის სისტემას ჰქონდა მძიმე პერიოდი საბიუჯეტო ფონდში. არასრულმა დაფინანსებამ გამოიწვია სოციალური განგაში. საზოგადოების სამედიცინო დაწესებულება აშკარად რეგრესირებული იყო. აქედან გამომდინარე, დეპუტატებმა შეიმუშავეს კანონპროექტი „ქვეყნის სავალდებულო სამედიცინო დაზღვევის შესახებ“, რომელიც დამტკიცებულ იქნა „რადას“ მიერ პირველივე მოსმენით. კანონპროექტი შედგებოდა ორგანიზაციული ფორმებისა და ეკონომიკური მექანიზმებისგან, რომელიც ითვალისწინებდა უკრაინის მოსახლეობის ჯანმრთელობის დაცვას, სამედიცინო დახმარებასა და სამედიცინო დაზღვევას, ასევე დამატებით საბიუჯეტო ფონდებში სავალდებულო შენატანს ქვეყნის სამედიცინო დაზღვევის გადასახადის სახით.

6.3. საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემა

უკრაინის კანონმდებლობით, დამტკიცებულია შემდეგი სახეობის პენსიები:

- ასაკობრივი;
- უუნაროთა;
- ვეტერანთა;
- სარეაბილიტაციო მედიცინის მომსახურება;
- სამგლოვიარო, დამკრძალავი შეღავათები;
- თანხების სავალდებულო აკუმულირება.

შენატანები სისტემაში კეთდება როგორც დამქირავებელთა, ასევე დაქირავებულთა მიერ. შენატანების ოდენობები განისაზღვრება ყოველწლიურად ქვეყნის მინისტრთა კაბინეტის მიერ. მიმდინარე განაკვეთი დამქირავებელთათვის არის ხელფასის ფონდის 32%, ხოლო დაქირავებულთათვის მათი ხელფასიდან გამომდინარე 1% ან 2%.

შენატანები მოითხოვება მხოლოდ ისეთ ხელფასებზე, რომლებიც განსაზღვრულ სახელფასო ლიმიტს ზემოთ არიან. ეს ლიმიტი განისაზღვრება მინისტრთა კაბინეტის მიერ ყოველწლიურად. ასევე მუშები, რომლებიც გამოიმუშავენ უფრო ცოტას, ვიდრე მინიმალური სახელფასო ლიმიტია, არანაირ შენატანს არ აკეთებენ. მინიმალური სახელფასო ლიმიტის დაწესების მექანიზმი კანონით არ რეგულირდება.

დამატებით, შემდეგი სახის შენატანები კეთდება სხვა სახის წყაროებიდან:

- საწარმოებს მოეთხოვებათ გადაიხადონ გადაცემის საფასურის ნაწილი და გადაუხადონ პენსია მიწისქვეშა საბალოებში მომუშავე მუშებს. განაკვეთი დიფერენცირებულია 20%-დან 50%-მდე;
- სახელმწიფო ბიუჯეტიდან უპირველეს ყოვლისა უნდა დაიფაროს გარკვეული პრივილეგირებული საპენსიო ხარჯები სტანდარტულ ასაკობრივ პენსიებთან შედარებით, ასევე პენსიები ლილიპუტებისა და ჯუჯებისათვის, ნაწილი ბრმა, I ჯგუფის ინვალიდების, ზოგიერთი მრავალშვილიანი დედებისათვის და დედებისათვის, ვისაც აყვანილი ჰყავს ინვალიდი ბავშვები ბავშვთა სახლებიდან;
- 2001 წლიდან უმუშევარი (გადამდგარი) სამხედროები იღებენ მომსახურების კრედიტს, თუკი შენატანები გაკეთებულია საპენსიო ფონდში მათ სასარგებლოდ;
- ზოგიერთი კატეგორიის დასაქმებული ვალდებულია გადაიხადოს უმუშევართათვის და სტუდენტთათვის, რათა მათ მიიღონ მომსახურების კრედიტი.

6.4. ფონდების წყარო

დაზღვეული პირი: 1% – 150 გრივნა (29,9 აშშ დოლარი) შემოსავლის დროს, 2% – 150 გრივნაზე მეტი შემოსავლის დროს.

მოსამსახურე: შემოსავლის 37%.

მთავრობა: სუბსიდიები, როგორც საჭიროება ცენტრალური და ადგილობრივი ხელისუფლებიდან.

მაქსიმუმი შემოსავალი, რომლისგანაც კეთდება შენატანი, არის თვეში 1600 გრივნა (307,2 აშშ დოლარი).

შენატანები გამოიყენება ძირითადად ავადმყოფობის, ზიანის, დეკრეტისა და დროებითი უმუშევრობის დროს.

- **ასაკობრივი პენსია:** კაცებისთვის 60 წელი. ამასთან, 25 წლიანი მუშაობის სტაჟი და 55 წელი ქალებისთვის 20 წლიანი მუშაობის სტაჟით. განაკვეთი იკლებს მათთვის, ვინც მუშაობდა 5 ან მეტი წელი, დედებისთვის, რომელთაც ხუთი ან მეტი შვილი ჰყავთ, უნარწარმეული ბავშვების დედებისთვის, ვეტერანებისა და სხვა მსგავსი კატეგორიის მოქალაქეებისთვის.
- **ადრეული პენსია:** პენსიის ეს სახეობა გადაიხდება უმუშევართათვის (კაცებისთვის 58 წლიდან, ქალებისთვის 53 წლიდან), რომელთა სამსახურმაც განიცადა ლიკვიდაცია ან რეორგანიზაცია.
- **უუნაროთა პენსია:** დაზღვევას ჰქონდა მინიმუმი 1-დან 15 წლამდე. გამოიყოფა შემდეგი კატეგორიები:
 - **საერთოდ უუნარო (არანაირი სამუშაოსთვის):** I ჯგუფის უუნარო, საჭიროებენ მუდმივ მოვლას; II ჯგუფის უუნარო – არ საჭიროებენ მუდმივ მოვლას; III ჯგუფის უუნარო (ჩვეულებრივი სამუშაოსთვის).
 - **მარჩენალდაკარგულთა პენსია:** დაზღვევა გაიცემოდა მათთვის, ვინც 15 წელზე მეტ ხანს იმუშავა.
 - **სოციალური პენსია:** მოქალაქეები, რომლებიც არ განეკუთვნებიან ასაკოვნებს, უუნაროებს, ან მარჩენალდაკარგულთა კატეგორიას და რომლებიც არ მუშაობენ.
- **მაქსიმალური პენსია:** 75% – 129 გრივნა (24,8 აშშ დოლარი) საშემოსავლო ბაზიდან, 85% – ნაწილობრივ მოხალისე სამსახურებრივი მდგომარეობიდან.
- **მინიმალური პენსია:** 43 გრივნა (8,2 აშშ დოლარი), მაშინ როცა მინიმალური ხელფასი არის 140 გრივნა (26,9 აშშ დოლარი) თვეში.
- **ნაწილობრივი პენსია:** თუკი დაზღვეულს აქვს არასრული სამუშაო წლები განაკვეთი გაიანგარიშება იმ წლების პროპორციულად, რომელიც იმუშავა. ასეთი პენსიის მინიმუმი არის 50%.

6.5. მიმდინარე რეფორმები

დღეს „რადამი“ მიმდინარეობს დებატები მემარცხენე და მემარჯვენე ცენტრისტულ ფრაქციებს შორის საპენსიო სისტემაში არსებული რეფორმების შესახებ საკანონმდებლო ბაზის შექმნასთან დაკავშირებით. 1991 წლიდან „რადამი“ მიიღო 20 კანონი საპენსიო სისტემაში მოქალაქეთა განსაზღვრული კატეგორიების მიხედვით დანიშნული პენსიის შეცვლასთან დაკავშირებით. ფრაქციებმა განიხილეს ადრე არსებული საპენსიო პოლიტიკური პრინციპები, რომელსაც მივყავართ სოციალური უსამართლობისაკენ. მათი თქმით, პენსიები არასწორად ნაწილდება. მოქალაქეთა განსაზღვრული კატეგორია იღებს გაცილებით მაღალ თანხას, ვიდრე სხვა პენსიონერები, მაშინ, როცა საპენსიო ფონდში ორივე კატეგორიას შეაქვს ერთნაირი შენატანი.

ფრაქციას სჯერა, რომ ცვლილებები საპენსიო უზრუნველყოფის სისტემაში იქნება რადიკალური და აგრეთვე გაიზრდება პენსიის ლიმიტები. ახალი საპენსიო სისტემა ხალხს დაჰყოფს ორი ტიპის მომსახურების მიხედვით:

- პირველი ტიპის მიხედვით, მოქალაქეები წახალისებულნი იქნებიან შეინახონ ფული, რათა სამსახურიდან წასვლის შემდეგ მათ ჰქონდეთ თავიანთი პენსია;
- მეორე – სიბერის დროს ჰქონდეთ გარანტია იმისა, რომ იცხოვრებენ მანამდე არსებული მინიმალური სტანდარტებით.

მთავრობამ მიანდო „რადას“ კანონპროექტი „ქვეყნის სავალდებულო სასაპენსიო დაზღვევის შესახებ“. გაერთიანებული სოციალ-დემოკრატები მზად არიან მხარი დაუჭირონ შემოთავაზებულ კანონპროექტს. არსებობს სამი წინადადება აღნიშნულ თემასთან დაკავშირებით:

1. მთავრობამ მოითხოვა დეპუტატებისაგან, რომ საპენსიო ასაკი იყოს მკაცრად განსაზღვრული (კაცებისათვის 60 წელი, ქალებისათვის – 55 წელი);
2. მეორე დონის საპენსიო წარმომადგენლები ვალდებულნი არიან გადაიხადონ საპენსიო გადასახადები (პენსია განისაზღვრება სამუშაო წლების პროპორციულად). მათ, ვისაც არ უმუშავიათ და შენატანებიც არ გაუკეთებიათ საპენსიო ფონდში, სოციალურ დახმარებას მიიღებენ „სოციალური გარანტიის ნაწილის შესახებ“ კანონის შესაბამისად;

3. სადაზღვევო გადასახადების პერსონალური ანგარიშის გამოცემა (დაზღვევის კონორარი ჩაირიცხება დაზღვევის ინდივიდუალურ ანგარიშზე და მისი საკუთრება გამოიყენება მხოლოდ, როგორც ამ პიროვნების საპენსიო გადასახდი).

ფრაქცია ითვალისწინებს, რომ თუ ზემოთხსენებული კანონი საბოლოოდ დამტკიცდა, საჭირო გახდება, საზღვარგარეთ კამპანიის წამოწყება, რათა უკრაინის მოსახლეობას მიაწოდონ დეტალური ინფორმაცია ახალი საპენსიო სისტემის ფუნდამენტური პრინციპების შესახებ, გამოიყენონ ასევე მეზობელი ქვეყნების გამოცდილება.

7. თურქეთი

7.1. სოციალური უზრუნველყოფის ფორმები

1990 წელს თურქეთში ჯანმრთელობის დაცვა და სოციალური უზრუნველყოფის სისტემა ძირითადად ჯანმრთელობის სამინისტროს კომპეტენციაში შედიოდა. კანონმდებლობა ითვალისწინებდა სამედიცინო მომსახურებებს, ასევე საავადმყოფოებისა და სხვა სამედიცინო დაწესებულებების უზრუნველყოფას, არეგულირებს წამლის ფასებს, აკონტროლებს მედიკამენტებსა და ყველა ფარმაცევტულ ნაწარმს. დამატებით, სამინისტრო აწარმოებს დაკვირვებას საზოგადოების სამედიცინო მომსახურებაზე.

1990 წელს სოციალური დაცვის სფეროსთან დაკავშირებულ პროექტებს ხელს აწერდნენ საჯარო სამსახურიდან წამსვლელთა ფონდი, სოციალური დაზღვევის ინსტიტუტი და სოციალური დაზღვევის ინსტიტუტი ინდ. მეწარმისათვის. 1995 წელს კი დასაქმებულთა 15 პროცენტი ნაწილდებოდა სოციალური უზრუნველყოფის სისტემაში.

7.2. ფონდების დაფინანსების წყაროები

დაზღვეული პიროვნებისთვის: 9% – თვიური ანაზღაურებიდან;

მინიმალური შენატანებისა თვიური ანაზღაურებიდან და სარგებლის მისაღებად არის 444 ლირა (340 აშშ დოლარი);

მაქსიმალური შენატანი თვიური ანაზღაურებიდან და ასევე სარგებლის მისაღებად არის 2, 887 ლირა (6.5 ჯერ მეტი მინიმალურ შენატანთან მიმართებაში);

დამქირავებელი: 11% გადასახადებიდან, 13% სანახევროდ დაქირავებულის ხარჯზე მძიმე ანაზღაურების პირობებში.

7.2.1. საკვალიფიკაციო/დასაშვები პირობები:

საპენსიო ასაკი: მამაკაცებისთვის 60 წელი, ქალებისთვის 58 წელი 7,000 დღიანი კონტრიბუციით, ან 25 წლიანი სადაზღვევო პერიოდის დაფარვა 4,500 დღიანი კონტრიბუციით. თუკი პირი 1999 წლის 8 სექტემბრამდეა დაზღვეული, მისთვის სხვა პირობებია შემუშავებული.

მაღაროელები, რომლებსაც 50 წლისთვის ჯერ არ მიუღწევიათ, მაგრამ 20 წლის მანძილზე მუდმივად მუშაობდნენ მიწისქვეშ და ასევე აქვთ 5,000 ლლიანი ფულადი კონტრიბუცია (ან მუშაობდნენ მიწისქვეშ 25 წლის მანძილზე და აქვთ 4,000 ლლიანი კონტრიბუცია) შეუძლიათ მოითხოვონ მოხუცებულთა პენსია. მაღაროელებს, რომელთა ასაკიც 50 წელს აღემატება და აქვთ მინიმუმ 1.800 ლლიანი მუშაობის სტაჟი დაზღვევით, მათთვის სხვა პირობები მუშავდება.

მაღაროელებს, რომლებსაც საპენსიო ასაკითვის ჯერ არ მიუღწევიათ, მაგრამ არ შეუძლიათ მუშაობის გაგრძელება, მათთვის სხვა პირობები მუშავდება.

დაზღვეული პიროვნება ნებისმიერი ასაკის, რომელმაც მუშაობის უნარი დაკარგა მანამ, სანამ დაიწყებდა თავისი ანაზღაურებიდან დაზღვევაზე კონტრიბუციას და ასევე აქვს 15 წლიანი სადაზღვევო პერიოდი დაფარული, მას შეიძლება მიენიჭოს უუნაროს ხარისხი/წოდება.

7.2.2. გადავადებული პენსია: ამ სახის პენსიისათვის ასაკი არ არის განსაზღვრული.

ასაკობრივი პენსია საზღვარგარეთ გადაიხდება ორმხრივი შეთანხმების საფუძველზე. კანონით განსაზღვრული მინიმუმი ერთი თვის პენსია შეადგენს 35%-ს ერთი თვის შემოსავლიდან, ან 400,8 ლირას (293 აშშ დოლარი). მაქსიმალური ერთი თვის პენსია შეადგენს 878,7 ლირას (643 აშშ დოლარი).

პენსიის წესრიგში მოყვანა ხდება პერიოდულად მომხმარებელთა ფასების ინდექსის ცვლის მიხედვით (გამონაკლისი გაკეთდა 2004 წელს, როდესაც იანვარში და ივლისში გაიზარდა 10%-ით).

უმწეოთათვის მინიმალური პენსია შეადგენს 335 ლირას (245 აშშ დოლარი).

7.2.3. სოციალური დახმარება ავადმყოფებისა და დედაებისათვის

დაზღვეული პირი: 5% თვიური შემოსავლებიდან.

მინიმალური თვიური შემოსავალი შეადგენს 444 ლირას (325 აშშ დოლარი).

მაქსიმალური თვიური შემოსავალი შეადგენს 2 887 ლირას (2113 აშშ დოლარი) (6.5-ჯერ მცირე შემოსავლებზე).

7.3 სისტემის ადმინისტრაციული მოწყობა

თურქეთის სოციალური უზრუნველყოფის სისტემა შედგება შემდეგი ადმინისტრაციული დაწესებულებებისაგან:

- შრომისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო, რომელიც ძირითადი პოლიტიკის განმსაზღვრელია დარგში;
- სოციალური დაზღვევის ინსტიტუტი, რომლის ძირითად საქმიანობას განეკუთვნება სოციალური დაზღვევის სისტემის გამართული მუშაობა;
- დასაქმებულთა სააგენტო, რომელიც პასუხისმგებელია სამომავლო მომსახურებებსა და პროცედურებზე.

თურქეთის მთავრობამ გამოაქვეყნა გეგმა სამი სოციალური დაცვის ორგანიზაციის (რომლებიც ამარაგებენ საზოგადოების სხვადასხვა სეგმენტს) გაერთიანების შესახებ.

შეთავაზებულ კანონპროექტში ასაკობრივი პენსია იწყება 58 წლიდან ქალებისათვის და 60 წლიდან მამაკაცებისათვის, რომელთაც აქვთ მინიმუმ 20 წლის სამუშაო კონტრიბუცია. თურქეთი იმყოფება გარდამავალ პერიოდში, როდესაც სამსახურიდან წასვლის ასაკი იყო 38 და 43 წელი ქალებისა და კაცებისათვის. სისტემა არის შემდეგნაირი: გადაიხადე – როგორც – მიდიხარ (pay – as – you – go).

კონსტიტუციის მეორე მუხლის „სოციალური მდგომარეობის“ პრინციპების შესაბამისად სოციალური დახმარების ინსტიტუტი მნიშვნელოვან როლს თამაშობს ქვეყნის თითოეული მოქალაქის სოციალური დაცვის საიმედო მოწყობაში. სამი მთავარი სოციალური დაცვის ინსტიტუტი ანაწილებს მოსახლეობას სოციალური მდგომარეობის მიხედვით. ეს ინსტიტუტებია:

- სამსახურიდან წამსვლელთა ტრესტი;
- სოციალური დაცვის საბჭო;

- BAG-KUR – სოციალური დაცვის საბჭო ბიზნესმენებისათვის, ხელოვანებისა და სხვა დამოუკიდებელი პროფესიის ადამიანებისათვის.

სამსახურიდან წამსვლელთა ტრესტი ავტონომიური საზოგადო ინსტიტუტია და ექვემდებარება ფინანსთა სამინისტროს. იგი მიმართულია იყო საპენსიო ფონდისაკენ და ძირითადად უზრუნველყოფდა იმ პირთა პენსიას, რომლებიც მუშაოდნენ გაერთიანებებში, მუნიციპალიტეტებში, ადგილობრივ მმართველობასა და ქვეყნის ეკონომიკურ დაწესებულებებში.

სოციალური დაცვის საბჭო არის საზოგადოებრივი ინსტიტუტი, რომელიც აერთიანებს ფინანსურ და ადმინისტრაციულ ავტონომიებს. იგი ექვემდებარება შრომისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს.

BAG-KUR ექვემდებარება ასევე შრომისა და სოციალური დაცვის სამინისტროს. იგი უზრუნველყოფს პენსიას ბიზნესმენებისათვის, ხელოვანებისა და სხვა დამოუკიდებელი პროფესიის ადამიანებისათვის.

7.4. მიმდინარე რეფორმები

თურქეთის სოციალური დაცვის სისტემა საგრძნობლად განვითარდა მეორე მსოფლიო ომის შემდეგ. საპატიო პენსიები დღეს გახდა უფრო ნათელი და განცალკავებული, ვიდრე ეს იყო ადრე, როცა აღნიშნული სისტემა მომუშავეებზე გასცემდა არათანაბრად განაწილებულ შემოსავლებს. ამ სისტემას მუშები მიჰყავდა იმ მიმიმართულებით, რომ გაეკეთებინათ საკუთარი დანაზოგი, რათა შემდგომ მიეღოთ სარგებელი სოციალური დაცვის სისტემიდან. მთავრობამ გააცნობიერა, რომ არსებობდა ქვეყნის ღონესთან შეუსაბამო საპენსიო სისტემა და შედეგად გატარდა რეფორმა, რომელმაც გააფართოვა დახმარების სისტემა.

თურქეთის მოსახლეობა წელიწადში იზრდება ერთი მილიონი ადამიანით, აქედან 50% არის 25 წლამდე ასაკის. მაშინ ვისთვისაა საჭირო საპენსიო რეფორმა?

მთავარი მიზეზი იყო უხვი შემოსავლების არსებობა. დასაქმებული მოსახლეობის ზრდასთან ერთად შესაძლებელი გახდა ფინანსების დაბალანსება, მაგრამ სარგებელის გაუმჯობესება შეუსაბამო იყო გაზრდილ კონტრიბუციასთან, მათ შორის:

- შეიცვალა სამსახურიდან წამსვლელთა ასაკი;
- ინფლაციაზე მეტად გაზრდილი საპენსიო გადასახდელები;
- ჯანდაცვის სფეროსთვის გამოყოფილი სარგებელი;
- სამსახურიდან წამსვლელთა გაზრდილი სარგებელი სქემის წევრებისათვის.

საერთაშორისო სავალუტო ფონდმა დაარწმუნა თურქეთის მთავრობა, რომ საპენსიო რეფორმის გატარების შედეგად შემსუბუქდებოდა ის ტვირთი, რაც ართულებს საზოგადოების დაფინანსებას, ამავე დროს გამოჩნდებოდა გრძელვადიანი ინვესტირების წყარო ეკონომიკისათვის.

საპენსიო რეფორმისათვის მზადება დაიწყო 2001 წლის თებერვალში, პერსონალური პენსიებისა და *შენახვის კანონის* მიღებასთან ერთად. ეს აგზავნიდა საპენსიო სისტემის მთავარ ფორმას და სამსახურიდან წამსვლელებს სამართავად საპენსიო კომპანიაში. მომავალში ოპერატიული დეტალები, რომლებიც ადრე ქვეყნდებოდნენ, შეტანილი იქნება საგადასახადო კანონმდებლობაში შესწორებების სახით.

პენსიები დაფუძნებული იქნება მოხალისე კონტრიბუციებზე, რომლებიც დააარსებენ თავიანთ გამორჩეულ საპენსიო კომპანიებს. ფონდები დაფინანსდება ინდივიდუალურ ანგარიშებზე შემოსავლებით, რომლებიც გადახდილი იყო სამსახურიდან წამსვლელთათვის. წევრებს შეუძლიათ დაისვენონ 56 წლის ასაკში მინიმუმ 10 წლის ნაწილობრივი ან სრული 10 წლიანი მუშაობის შემდეგ.

თურქეთში არსებული შიდა სადაზღვევო კომპანიების დიდი ნაწილი საბანკო კომპანიების საკუთრებაშია. ორივე წარმოადგენს ფართო საოჯახო ჰოლდინგურ ჯგუფს, რომელიც ახორციელებს სხვა ინდუსტრიულ თუ სავაჭრო ოპერაციებს. ეს კომპანიები მუშაობენ უცხოელ ინვესტორებთან ერთად და ქმნიან პერსონალური საპენსიო ბაზრის პოტენციალს.

8. აზერბაიჯანი

8.1. ისტორიული წარსული

აზერბაიჯანში თითქმის ყოველი ოჯახი სარგებლობს სოციალური მხარდაჭერის სისტემით, განსაკუთრებით კი პენსიონერები და სტუდენტები. ფორმალურად ამგვარი მხარდაჭერა არის საბჭოთა პრაქტიკის გაგრძელება. დახმარებები ძირითადად ფინანსდება ბიუჯეტგარეშე ფონდებიდან. 80-იანი წლების ბოლოს სოციალური დახმარების განაკვეთი აზერბაიჯანში იყო ყველაზე დაბალი. შემდგომში არამდგრადი ეკონომიკური მდგომარეობის გამო გაუქმებული იქნა ყველა სახის დახმარების გაცემა.

1993 წელს მთავრობამ აღიარა, რომ მოსახლეობის 80% ცხოვრობს სიღატაკის ზღვარზე. ამ პერიოდში ინფლაციის მაღალ დონესთან ერთად ხელფასის და პენსიის განაკვეთიც მინიმალური იყო. სოციალური მდგომარეობის გაუარესების შეჩერების მიზნით, ბიუჯეტიდან გამოყოფილ იქნა სუბსიდიები.

2004 წლის 10 ივნისს საერთაშორისო ბანკმა პროექტის „პენსიებისა და სოციალური დახმარების“ ფარგლებში გამოჰყო 10 მლნ. აშშ დოლარი.

ამჟამად აზერბაიჯანი დგას ისეთი პრობლემების წინაშე, როგორცაა: დახმარების მცირე განაკვეთი, სისტემის სირთულე, მონაცემთა ბაზის არარსებობა, განუვითარებელი საფინანსო სისტემა, დახმარების არაადეკვატური განაწილება და ა. შ.

მოცემული პროექტის ფარგლებში მთავრობას მიეცა საშუალება ეფექტურად გაანაწილოს დახმარება და ზუსტად დაგეგმოს საპენსიო პოლიტიკა. სახელმწიფო სოციალური უზრუნველყოფის ფონდის მიერ საპენსიო და სოციალური დახმარების პროექტი გათვალისწინებულია 35 წლის განმავლობაში.

ქვეყანაში მიმდინარე რადიკალური ცვლილებების შედეგად, ტრანსფორმაცია განიცადა სოციალური დაცვის სისტემამ. ახალი სოციალური სისტემის გარანტიები მოსახლეობისათვის საჭირო გახდა. აზერბაიჯანმა განავითარა სისტემა, რომელიც არეგულირებს სალაროებსა და შემოსავლებს სქემის 19 წერტილზე. იგი სპეციალურ ყურადღებას უთმობს მოსახლეობის სოციალური დაცვის სისტემისათვის საკანონმდებლო ბაზის შექმნას.

აზერბაიჯანის პარლამენტმა შეიმუშავა კანონი „გარანტირებული საპენსიო წესრიგის, უუნაროთა სოციალური დაცვისა და შვებულების შესახებ“. სოციალური გარანტიების ახალი სისტემა დააფინანსებს პენსიებს, კომპენსირებას გაუწევს დაბალშემოსავლიან ოჯახებსა და უუნაროებს. ფასების ლიბერალიზაციასა და ინფლაციის ზრდასთან დაკავშირებით, განსაზღვრულმა ჯგუფებმა დააფინანსეს (ჯარისკაცები და ვეტერანები, მასწავლებლები, პენსიონერები, უუნაროები და სხვა) ტელეფონებით, საზოგადოებრივი ტრანსპორტითა და სხვა მუნიციპალური მომსახურებებით სარგებლობა.

დღეს სავალდებულო სოციალური გარანტიების სისტემა აზერბაიჯანში მოიცავს 1.200.000 პენსიონერს, დაახლოებით 300.000 ინვალიდს, 1.000.000 ლტოლვილსა და გადაადგილებულ პირს, 2.000.000 ბავშვსა და დაახლოებით 130.000 სტუდენტს.

სოციალური გარანტიების სისტემის დიდი ნაწილი ფინანსდება კომპანიების მიერ გადახდილი გადასახადებით. სალაროები, პენსიები, სტიპენდიები და სხვა დახმარებები ინდექსირებულია მინიმალური შემოსავლით.

ცენტრალურ ხელისუფლებაზეა ბაზირებული არსებული სოციალური დაცვის სისტემა, რომლის დაფინანსება არაადეკვატურია. მოსახლეობა არ არის დაცული ფასების სწრაფი ინფლაციისაგან. მიუხედავად ამისა, იმისათვის, რომ შეიქმნას ეფექტური სოციალური უზრუნველყოფის სისტემა, საჭიროა მოხდეს კონტროლი ინფლაციასა და ეკონომიკურ კრიზისზე, განხორციელდეს უცხოური ინვესტიციების მოზიდვა და კერძო საკუთრების ხელშეწყობა.

8.2. სისტემის ადმინისტრაციული მოწყობა და სოციალური უზრუნველყოფის ფორმები

შრომისა და სოციალური დაცვის სამინისტრო ახორციელებს კოორდინაციასა და ზედამხედველობას პენსიებისა და დახმარებების გაცემის პროცესზე. ჯანდაცვის სამინისტრო ადმინისტრირებას უწევს ავადმყოფებზე დახმარების გაცემის პროგრამას.

რეალურად ქვეყანას გააჩნია სოციალური უზრუნველყოფის შემდეგი ფორმები:

- პენსიები;

- დახმარება უმწეოთათვის;
- ომის ვეტერანთა პენსია;
- ობლად დარჩენილთათვის პენსია;
- მუშაკთა სამედიცინო დახმარება;
- უმუშევართათვის დახმარება.

ასაკობრივი, უუნარო და მარჩენალდაკარგულები

თემა: სოციალური დაზღვევისა და სოციალური დახმარების სისტემა

სოციალური დაზღვევა: ყველა მომუშავე რეზიდენტისათვის, ინდემწარმისა და კოლექტივის წევრების ჩათვლით.

სოციალური პენსია: ახალგაზრდებისათვის, უუნარო ხალხისა და მარჩენალდაკარგულებისათვის, რომლებიც ვერ იღებენ სოციალურ დაზღვევას.

ფონდების წყარო: დაზღვეული პირი

სოციალური დაზღვევა: გაზრდილი შემოსავლების 1.5%; ინდემწარმე პირისათვის 20%.

მომუშავე

სოციალური დაზღვევა: გადასახადების 29% (არასასოფლო-სამეურნეო); გადასახადების 23% (სასოფლო-სამეურნეო).

სოციალური პენსია: არ გაიცემა.

ყველა ეს დახმარება გაიცემა ავადმყოფებისათვის, დელობისა და იმ ოჯახებისათვის, ვინც მიიღო სამეწარმეო ტრამვა.

8.3. ასაკობრივი კატეგორიები

ასაკობრივი მდგომარეობა: კაცებისთვის 62 წელი 25 წლის მუშაობის სტაჟით, ქალებისთვის 57 წელი 20 წლის მუშაობის სტაჟით. ამასთან, ქალების საპენსიო ასაკი გაიზრდება 6 თვით 2012 წლამდე.

სამუშაო წლებად ითვლება ასევე სამხედრო და სხვა ეროვნულ სამსახურში მუშაობის წლები.

- გარდაცვლილი ეროვნული გმირის მეუღლე და შვილები იღებენ მინიმალური პენსიის 100%-ს;
- I ჯგუფის ინვალიდები, უმწეო ბავშვები 16 წლამდე – მინიმალური პენსიის 50%-ს;
- ომის ვეტერანები – 30%;
- I ჯგუფის ომის ინვალიდები – მინიმალური პენსიის 100%-ს;
- II ჯგუფის ომის ინვალიდები – 70%-ს;
- III ჯგუფის ომის ინვალიდები – 50%-ს;
- ავადმყოფობის დახმარება: ბოლო თვის შემოსავლის 100% ავადმყოფობის პირველივე დღიდან;
- ბავშვის დაბადებამდე – ერთი თვის შემოსავლის 100%, ბავშვის დაბადების შემდეგ ერთი თვე – 15.000 აზ. მანათი (3,1275 აშშ დოლარი);
- უმუშევრობის დახმარება: 26 კვირის განმავლობაში საერთო თვიური შემოსავლის 70%;
- ბავშვთა დახმარება 16 წლამდე – 16.500 აზ. მანათი (3.44 აშშ დოლარი);
- სამხედროების ბავშვთა დახმარება: 900 აზ. მანათი (0.19 აშშ დოლარი);
- ომის ინვალიდების ბავშვების – 20.000 აზ. მანათი (4.17 აშშ დოლარი);
- ომში დაღუპულთა ბავშვების – 35.000 აზ. მანათი (7.3 აშშ დოლარი);
- 3 წლამდე ბავშვებზე – 15.000 აზ. მანათი (3.13 აშშ დოლარი).

9. პოლონეთი

9.1. ისტორიული წარსული

სულ რაღაც თხუთმედიოდე წლის წინ პოლონეთს სტანდარტული, სახელმწიფოს მიერ რეგულირებადი სოციალური უზრუნველყოფის სისტემა გააჩნდა. თუმცა, მას შემდეგ, რაც გამოაშკარავდა მრავალი პრობლემა ამ სისტემასთან დაკავშირებით, გატარდა ძირეული რეფორმა სოციალური სისტემის განსახელმწიფოებრიობის მიმართულებით.

ძირითადი ნაკლოვანება, რომელიც ამ სისტემას გააჩნდა, იყო ის, რომ პენსიაზე გასული მოქალაქეები რჩებოდნენ მომუშავე ფენის კმაყოფაზე, ანუ მათი პენსიების ანაზღაურება ხდებოდა მიმდინარე მომუშავეთა ხელფასებიდან. ეს პრობლემა აქტუალური გახდა მაშინ, როდესაც პოლონეთში ერის მკვეთრი დაბერება აღინიშნა. შედეგად, სულ უფრო მეტი პენსიონერი დააწვა ტვირთად მომუშავეთა ნაკლებ რაოდენობას. მას შემდეგ, რაც საშემოსავლო გადასახადი 48%-მდე გაიზარდა, პოლონეთის ეკონომიკა კრიზისის წინაშე დადგა.

საერთაშორისო სავალუტო ფონდმა ძველი სოციალური უზრუნველყოფის სისტემა დაახასიათა, როგორც “უფუნქციო სისტემა, რომელიც პოლონეთის საფინანსო სისტემის უდიდესი პრობლემას წარმოადგენს.” პენსიაზე მყოფი მოქალაქეები წინააღმდეგნი იყვნენ ამ რეფორმისა და მიუხედავად იმისა, რომ ეს ფენა საარჩევნო ასაკის მოქალაქეების 50%-ს წარმოადგენს, პოლონეთის მთავრობამ ცვლილებების გატარება მაინც შეძლო.

9.2. სისტემის ადმინისტრაციული მოწყობა

პოლონეთის მოსახლეობა 40 მილიონს აჭარბებს. არსებული უმუშევრობის დონე და ზოგ შემთხვევაში დაბალი შემოსავლები სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის აუცილებლობას ქმნის. პოლონეთის ადგილობრივ, ისევე როგორც ცენტრალურ მთავრობას, ევალება სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის რეგულირება, რომლებიც თავის მხრივ თანამშრომლობენ სხვადასხვა ორგანიზაციებთან, ეკლესიებთან, ფონდებთან, ასოციაციებთან.

სოციალური უზრუნველყოფის უმთავრესი, პირდაპირი მიზანია შეუნარჩუნოს უმწიფოებს ადამიანური ცხოვრების პირობები. არაპირდაპირ მიზანს კი წარმოადგენს ბენეფიციარების (სოციალური უზრუნველყოფის მიმღებთა) სოციალურად და პროფესიონალურად რეაქტივაცია, რაც შედეგად ამ ფენის საზოგადოებასთან რეინტეგრირებას შეუწყობს ხელს.

სოციალური უზრუნველყოფის ბენეფიციარებს წარმოადგენენ:

- პოლონეთის მოქალაქეები;
- მოქალაქეობის არმქონე პირები, რომლებსაც მუდმივი საცხოვრებელი ადგილი გააჩნიათ პოლონეთში;
- ლტოლვილის სტატუსის მქონე პირები, რომლებიც ასევე მუდმივად ცხოვრობენ პოლონეთის ტერიტორიაზე.

პოლონეთის საპენსიო სისტემის მოდიფიცირებისას მოდელად ჩილეს მიერ უკვე აპრობირებული სისტემა გამოიყენეს. მოქალაქეები მუშაობის პერიოდში ახდენენ საპენსიო ანგარიშებზე თანხის ჩარიცხვას. 1999 წლის დასაწყისის მონაცემებით, ქვეყნის მასშტაბით ხელფასების დაახლოებით 9% ჩარიცხა ამგვარ საპენსიო ფონდებში მომუშავეთა ნებით.

პრივატიზირებული (კერძო) ანგარიშების მფლობელები არიან როგორც პოლონური ერთობილივი საწარმოები, ასევე კათოლიკური ეკლესიები და პროფესიული კავშირები. მოქალაქეებს აქვთ უფლება გაეცნონ ნებისმიერი ფონდის მიერ შემოთავაზებულ პირობებს და შედეგად აირჩიონ მათთვის ყველაზე ხელსაყრელი ვარიანტი. თავის მხრივ, სახელმწიფო კონტროლს უწევს ფონდების მენეჯერების საქმიანობას და გარანტიას იძლევა, რომ ნებისმიერ შემთხვევაში (მაგ. კონკრეტული ფონდის გაკოტრებისას) იგი აანაზღაურებს რეციპიენტების (მიმღებთა) კუთვნილ თანხას.

ძველთან შედარებით არსებული სისტემა ბენეფიციარს მესაკუთრის უფლებას ანიჭებს, ანუ არავის შეუძლია რამდენიმედ შეამციროს ან წაართვას ვინმეს კუთვნილი პენსია. თუმცა, აღსანიშნავია ისიც, რომ ჯერ კიდევ მიდის მოლაპარაკებები იმის თაობაზე, თუ რამდენად უნდა იყოს ჩარეული მომუშავე საპენსიო რეგულირებაში.

ასევე საინტერესოა როგორ მოხდა იმ პენსიონერების ანგარიშების მოდიფიცირება, რომლებიც უკვე მოხუცები იყვნენ იმისათვის, რომ მუშაობის პროცესში გადაერიცხათ კუთვნილი პენსია. ის მოქალაქეები, რომლებიც დაბადებულნი იყვნენ 1949 წლის 1 იანვრამდე, რჩებოდნენ ძველი წესით მომუშავე საპენსიო სისტემაზე. მოქალაქეებისათვის, რომლებიც დაბადებულნი იყვნენ 1949 წლის 1 იანვრიდან 1969 წლის 1 იანვრამდე, არჩევანი ოპციონალური იყო, ანუ მათ შეეძლოთ აერჩიათ ერთ-ერთი ძველ ან ახალ სისტემებს შორის. მოქალაქეები, დაბადებულნი 1969 წლის 1 იანვრის შემდეგ, სრულიად ახალი სისტემის რეციპიენტები არიან. შედეგად, შეიქმნა დანაკლისი – თანხა, რომელიც ძველი ანგარიშების მეშვეობით უნდა ანაზღაურებულიყო. პოლონეთის მთავრობამ ეს საკითხი საუკეთესო გზით მოაგვარა: იმის მაგივრად, რომ გარკვეული გადასახადის გადიდებით მიეღო საჭირო თანხა, მთავრობამ ზოგიერთი მსხვილი სახელმწიფო ობიექტის პრივატიზირება მოახდინა და ამ გზით შესძლო დანაკლისი თანხის ანაზღაურება.

9.3. სოციალური უზრუნველყოფის ფორმები

სოციალური უზრუნველყოფა შეიძლება მოხდეს როგორც მატერიალური, ასევე არამატერიალური გზებით. სოციალური უზრუნველყოფის რეციპიენტები არიან:

- ობლები;
- უსახლ-კაროები;
- მრავალშვილიანი ოჯახები;
- უმუშევრები;
- ფსიქიკურად ან ფიზიკურად დაავადებულნი;
- ალკოჰოლისა და ნარკოტიკების მსხვერპლები;
- პირები, რომლებიც ვერ შეეგუენ ცხოვრებას სასჯელალსრულების დაწესებულებიდან გამოსვლის შემდეგ;
- პირები, რომლებიც არაინ ბუნებრივი ან ეკოლოგიური კატაკლიზმების მსხვერპლნი;
- პირები, რომლებიც არიან განუკურნებადი დაავადების მატარებელნი;
- პირები, რომლებიც ვერ უზრუნველყოფენ მოვლასა და განათლებას, განსაკუთრებით იმ შემთხვევებში, როდესაც ოჯახი დანგრეულია;
- პირები, რომლის შემოსავალი დაბალია გარკვეულ ზღვართან მიმართებაში და განსაკუთრებით იმ შემთხვევებში, თუ თან ერთვის რომელიმე ზემოთხსენებული გარემოება.

ზოგ შემთხვევაში სოციალური უზრუნველყოფის ბენეფიციარების შერჩევა ხდება სოციალური მუშაკების მიერ. ამ მიზეზით, ძალიან დიდი ყურადღება ეთმობა ამ პირებისათვის ტრენინგების ჩატარებას და პერიოდულ გადამზადებას.

აღნიშნული სისტემის დანერგვიდან პირველსავე წელს, 3 მილიარდი დოლარის ოდენობის თანხა გადაირიცხა ერთობლივად კერძო საპენსიო ანგარიშებზე. ამ ფაქტმა თავისთავად გაზარდა ეროვნული საფინანსო მარაგი, ასევე გარკვეული სტიმულირება გაუწია სამომავლო ეკონომიკურ ზრდას.

10. ჩილე

10.1. ისტორიული წარსული

1981 წლის მაისში, ჩილეში განხორციელდა სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის გრანდიოზული რეფორმა, რომელიც ითვალისწინებდა საპენსიო სისტემის სრულ პრივატიზებას და ინდივიდუალური საპენსიო ანგარიშების დაარსებას.

არსებული მოდელი მაქსიმალურად მისაღებია ქვეყნებისათვის, რომელთაც მწვავედ უდგათ ასაკიანი მოსახლეობის დახმარების საკითხი. ჩილეს სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის მოდელის ძირითადი შინაარსი იმაში მდომარეობს, რომ აქ მოხდა ძველი ცენტრალიზებული სოციალური სისტემის ჩანაცვლება ახალი, ინვესტიციებზე დაფუძნებული პირადი საპენსიო ანგარიშების სისტემით.

იელვინის ერთი წლის მმართველობის შემდეგ სოციალური უზრუნველყოფის სისტემაზე დახარჯული თანხა გაიზარდა 1.5 მილიარდი დოლარით პინოჩეტის მმართველობის პერიოდის ბიუჯეტთან შედარებით. აღნიშნული თანხა მიღებულ იქნა გადასახადების გაზრდილი განაკვეთების საშუალებით, კერძოდ, კი სამეწარმეო საქმიანობაზე გადასახადის განაკვეთი 11%-დან 15%-მდე გაიზარდა, ასევე გაიზარდა დღგ – 16%-დან 18%-მდე. ეილვინის მიზანი იყო გაეზარდა პენსიის მსყიდველობითუნარიანობა, გაეზარდა განათლებისა და ჯანდაცვის ხარისხი დაფინანსების გაზრდის გზით და ასევე შემოსავლების გადანაწილების ოპტიმიზაცია. პინოჩეტის სამხედრო მთავრობამ დაიწყო სოციალური ინსტიტუტების პრივატიზება და დეცენტრალიზაცია. ეილვინმა პროცესი არ უკუაქცია, არამედ იგი შეეცადა დაფინანსება და ხარისხი გაეზარდა იმ ინსტიტუტებისათვის, რომლებსაც საზოგადოებრივ სექტორში მოღვაწეობდნენ. ასევე გადაწყდა, რომ არ მოხდებოდა განათლების, სოციალური შემწეობისა და უზრუნველყოფის ინსტიტუტების ცენტრალიზაცია, რომლებიც აქამდე ადგილობრივი და რეგიონალური მთავრობების კონტროლის ქვეშ იმყოფებოდნენ.

10.2. სისტემის ადმინისტრაციული მოწყობა

კანონი „ახალი საპენსიო სისტემის შესახებ“, რომელიც ჩილეს მთავრობამ 1980 წლის 4 ნოემბერს მიიღო, განსაზღვრავს კერძო დამოუკიდებელი და სპეციალიზებული ფონდების

არსებობას (administradoras de fondos de pensiones – AFPs). სწორედ ეს ფონდები წარმოადგენენ სოციალური უზრუნველყოფის სისტემის წამყვან კომპონენტებს.

სოციალური უზრუნველყოფის სისტემა ჩილეში დეცენტრალიზირებულია, ანუ კერძო ადმინისტრაციული ფონდები, რომლებიც უშუალოდ განაგებენ პენსიებს, იმყოფებიან ადგილობრივი და რეგიონალური მთავრობების დაქვემდებარებისა და კონტროლის ქვეშ.

ჩილეში ამჟამად 15 კერძო საპენსიო ფონდი ფუნქციონირებს. ყოველი მათგანი ერთმანეთისაგან მკვეთრად განსხვავებულია მომსახურების მრავალფეროვნებითა და სხვა კრიტერიუმებით. ზოგი მათგანი წარმოადგენს საბანკო ან სადაზღვევო კონგლომერატს, ზოგი მათგანი მიერთებულია ისეთ ორგანიზაციებზე, როგორცაა პროფესიული კავშირი, სხვადასხვა სპეციფიკური ინდუსტრია ან ასოციაცია. ზოგ კერძო სადაზღვევო ფონდებში აღინიშნება საერთაშორისო ფინანსური ორგანიზაციების მონაწილეობაც. რამოდენიმე კერძო ფონდმა კი თავისი საკუთარი აქციებიც კი გამოუშვა ჭაღლ შტრეეტ-ზე.

ახალი სისტემის ძირითადი ელემენტები:

1. დაფარვა – სისტემაში მონაწილეობა სავალდებულოა ყველა დასაქმებულისთვის, რომელთაც დაიწეს მუშაობა 1983 წლის 1 იანვრიდან, ნებყოფლობითია თვითდასაქმებული მოსახლეობისთვის, ხოლო მათთვის ვინც უკვე მუშაობდა 1983 წლის 1 იანვრისთვის, ირჩევდნენ სახელმწიფო უზრუნველყოფის სისტემასა და კერძო საპენსიო ფონდებს შორის ერთ-ერთს.

2. დაფარვის განაკვეთი – მომუშავე ყოველთვიურად რიცხავს სახელფასო ფონდის 10%-ს პირად საპენსიო ანგარიშზე. მათ აქვთ უფლება ასევე იქონიონ ნებაყოფლობითი შემნახველი ანგარიშები, სადაც ისინი მოათავსებენ დამატებით დანაზოგებს. გარდა ხელფასისა, მომუშავეს შეუძლია გააფორმოს კონტრაქტი დამქირავებელთან, რომელიც პირდაპირ ანგარიშზე გადარიცხავს მის კუთვნილ თანხას. ყველა მომუშავეს შეუძლია დაამატოს დამატებითი 10%. აღსანიშნავია, რომ სეს თანხები არ იბეგრება სხვადასხვა გადასახადებით.

3. არჩევანის თავისუფლება – მომუშავეებს აქვთ აბსოლუტური თავისუფლება აარჩიონ კერძო საპენსიო ადმინისტრაციული ფონდები. თუმცა ფონდის გამოცვლა არ შეიძლება 6 თვეში ან ნაკლებ პერიოდში. ასეთი წესი მაქსიმალურად ამცირებს ადმინისტრაციულ დანახარჯებს.

4. ადმინისტრაცია – სისტემის მუშაობას განაპირობებენ კერძო საპენსიო ადმინისტრაციული ფონდები. აღსანიშნავია ის, რომ საპენსიო ფონდები და კერძო ფონდები პარალელურად მუშაობენ, შესაბამისად, თუ კერძო ადმინისტრაციული ფონდი გაკოტრდება, მომუშავეს გააჩნია მისი საპენსიო ფონდების უსაფრთხოების გარანტია. კერძო საპენსიო ფონდების ბაზარი თავისუფლად შელწევადია და გახსნილია ყველა საერთაშორისო თუ უცხოური კომპანიისთვის.

5. განაკვეთები და საკომისიო გადასახადები – მომსახურებისთვის კერძო საპენსიო ფონდები აწესებენ ა) ფიქსირებულ გადასახადებს დაახლოებით 0-დან 2.11 აშშ დოლარამდე ან ბ) საკომისიო გადასახადებს, რომელიც შეადგენს 2.49 – 2.95%-ს.

6. საპენსიო სისტემის განხორციელება ხდება სამი ძირითადი მიმართულებით: 1) *ასაკობრივი პენსიები* – საპენსიო ასაკი ქალი – 60, მამაკაცი – 65 წელი; 2) *აღრეული პენსია* – ამ კვალიფიკაციის მისაღებად მომუშავე უნდა აკმაყოფილებდეს მთელ რიგ პირობებს: მის მიერ შეგროვილი თანხა უნდა: ა) წარმოადგენდეს საშუალო ხელფასის 50%-ზე მეტს ბოლო 10 წლის განმავლობაში და ბ) შეადგენდეს სახელმწიფოს გარანტირებული პენსიის 110%-ს მაინც. 3) *ინვალიდთა დახმარება და შემწეობა* – ამ ტიპის პენსიისათვის, მომუშავეს დაკარგული უნდა ჰქონდეს მუშაობის უნარის 2/3. შემწეობა კი გადაეცემა გარდაცვლილ მომუშავეზე დამოკიდებულ პირებს, რომელთაც აღარ ჰყავთ მარჩენალი.

7. პენსიის ტიპები – არსებობს 3 ძირითადი პენსია: 1. სიცოცხლის ხანგრძლივადიანი პენსია – მომუშავეები გამოიყენებენ მათ მიერ აკუმულირებულ თანხას სრულად; 2. პროგრამული გასაღები – არსებული თანხა რჩება მომუშავე ანგარიშზე, თვითონ მომუშავეს თხოვნის მიუხედავად; 3. დროებითი პროგრამული გასაღები – წარმოადგენს ზემოთხსენებული ორი ტიპის გაერთიანებას.

10.3. სტატისტიკური მაჩვენებლები

1993 წლის მონაცემებით ადამიანური განვითარების ინდექსის – HDI-ის მიხედვით, ჩილე 160 ქვეყნიდან 36-ე ადგილზეა. განვითარებადი ქვეყნებიდან იგი ამ მაჩვენებლის მიხედვით მე-8 ადგილს იკავებს, ხოლო ესპანურად მოლაპარაკე ლათინური ამერიკის ქვეყნებიდან ჩილეს მხოლოდ ურუგვაი უსწრებს.

დღეისათვის, ჩილეში დასაქმებულთა 95%-ზე მეტს გააჩნია თავისი საკუთარი საპენსიო შემნახველი ანგარიში, რომელთა საერთო ღირებულება 34 მილიარდ აშშ დოლარს აღემატება და GDP-ის 42%-ს შეადგენს.

11. რეკომენდაციები საქართველოს სოციალური დაცვის სისტემის გაუმჯობესებაში

11.1. ზოგადი სქემა

შემოთავაზებული სოციალური დაცვის მოდელი ეფუძნება სხვადასხვა მექანიზმებისა და ინსტიტუტების თანაბარი როლის (მნიშვნელობის) აღიარებას სოციალური რისკების მართვაში. სახელმწიფოს ჩარევა მხოლოდ იმ შემთხვევაშია გამართლებული, თუ სხვა მექანიზმები არაფორმალური და საბაზრო მექანიზმები არაეფექტურობის ან უუნარობის გამო ვერ ახერხებენ რისკების ეფექტურ მართვას.

სოციალური დაცვის სისტემის უპირველესი მიზანია სიღატაკის შემცირება იმ ოჯახებისათვის/შინამეურნეობებისათვის, რომლებსაც არ შესწევთ უნარი ცხოვრების დონე გაიუმჯობესონ ეკონომიკური საქმიანობის მეშვეობით. ამავე დროს, სისტემა უზრუნველყოფს ხელმისაწვდომობას რისკების მართვის სხვადასხვა მექანიზმებზე, რათა ინდივიდებს/ოჯახებს შეეძლოთ „შეიძინონ“ ისეთი რისკებისაგან დაცვა, როგორცაა მაგალითად შემოსავლის დაკარგვა (სხვადასხვა მიზეზების გამო) და ჯანდაცვასთან დაკავშირებული დამატებითი ხარჯები.

სოციალური დაცვის შემოთავაზებულ მოდელში ლიბერალურ დემოკრატიულ ფასეულობებთან შესაბამისად სახელმწიფოს როლი მინიმუმამდეა დაყვანილი.

სახელმწიფოს როლი განისაზღვრება შემდეგით:

- სოციალური დაცვის ზოგადი სტრუქტურის ჩამოყალიბება და მონაწილეობის წესების დადგენა ყველა მონაწილე მხარის უფლებების დაცვის მიზნით;
- მუდმივი ეკონომიკური ზრდის უზრუნველყოფა ეფექტური ეკონომიკური დასაქმების პოლიტიკის და ფორმალურ სექტორში მუშაობით;
- რესურსების მობილიზაცია საზოგადოებაში და მათი მიწოდება სხვადასხვა სქემების მეშვეობით მოსახლეობის შესაბამისი ნაწილისათვის (პირდაპირი მომსახურების მიწოდება ან მისი შესყიდვა სხვა დაწესებულებებიდან და ფულადი სოციალური დახმარების დარიგება);

- ფინანსური სტიმულების დაწესება, რათა მოსახლეობამ თვითონ მართოს თავისი რისკები.

სახელმწიფო უშუალოდ ღებულობს მონაწილეობას ღარიბი მოსახლეობის რისკების მართვაში. ამავე დროს, სახელმწიფო უზრუნველყოფს ისეთ საკანონმდებლო გარემოს და საბაზრო მექანიზმების დანერგვას, რომ მოსახლეობის დანარჩენ ნაწილს შეეძლოს “შიეძინოს” სოციალური დაცვა სხვადასხვა რისკისაგან.

ჩვენ მიერ შემოთავაზებულ სოციალური დაცვის რეფორმის მოდელში არსებობს ოთხი სახის სოციალური სარგებელი, რომელიც მიესადაგება საქართველოს ნებისმიერ მაცხოვრებელს, მათი სოციალურ ეკონომიკური სტატუსის მიუხედავად. ორი მათგანი წარმოადგენს ეგრეთ წოდებულ საზოგადოებრივ სიკეთეს (დოვლათს), რომლის მიღებაც ხდება უპირობოდ ნებისმიერი საქართველოში მაცხოვრებლისათვის:

- ბაზისური (საზოგადოებრივი) ჯანდაცვა;
- დასაქმების სამსახურების მომსახურება (ინფორმაცია სამუშაოების შესახებ).

მოხუცებულობის პენსია (“ბრტყელი პენსია“) მიეცემა ნებისმიერ პირს ვინც საპენსიო ასაკს მიაღწია. კომპენსაციები (საკომპენსაციო სქემები – სხვადასხვა სახის სარგებელი, გაიცემა გარკვეული კრიტერიუმების საფუძველზე) მიეცემათ მათ ვისაც განსაკუთრებული დამსახურება აქვთ ქვეყნის წინაშე, ან ვინც იზარალა ქვეყნის მიერ განხორციელებული რაიმე ქმედებით (მაგალითად რეპრესირებული ოჯახის წევრები ან 9 აპრილის მსხვერპლები და სხვა).

ყველა ეს სარგებელი ფინანსირდება საერთო სახელმწიფო შემოსავლებიდან. გარკვეულ შემთხვევებში შესაძლებელია კომპენსაციის სქემების არსებობა, რომელიც სპეციფიურია ამა თუ იმ რეგიონისა თუ რაიონისათვის. ამ შემთხვევაში გადაწყვეტილების მიღება და დაფინანსება უნდა ხდებოდეს ადგილობრივი ბიუჯეტებიდან. მოსახლეობის იმ ნაწილისათვის, რომელიც იმყოფება უკიდურესი სიღარიბის ზღვარს ქვეით სახელმწიფო უზრუნველყოფს ფულად სოციალურ დახმარებას.

ფულადი ტრანსფერები (ორივე კერძო და საზოგადოებრივი), საკმარისი უნდა იყოს საკვების, კომუნალური გადასახადების და ტანსაცმლის ხარჯების დასაფარად. სახელმწიფო დაახლოებით შეავსებს შინამეურნეობის შემოსავალს უკიდურესი სიღარიბის ზღვრამდე.

ოჯახის სიღარიბის შეფასება ხდება სპეციალური ინდიკატორებით, რომლებსაც ადგენს სახელმწიფო (ცენტრალური ხელისუფლება). იმისათვის, რომ სოციალური დახმარების სქემამ ეფექტურად იმუშაოს სასურველია, რომ სქემის ადმინისტრირებაში მონაწილეობას იღებდნენ ადგილობრივი სტრუქტურები (ადგილობრივი გამგეობა ან სათემო კავშირები). ისინი უფლებამოსილი უნდა იყვნენ გარკვეული კორექტივების შეტანის იმ უნივერსალურ ინდიკატორებში, რომლებსაც აწესებს სახელმწიფო (რეგიონი ან რაიონის სპეციფიკიდან გამომდინარე).

გარდა ამისა, ადგილობრივი ხელისუფლება პასუხისმგებელია ღარიბი მოსახლეობა უზრუნველყოს სპეციალური სოციალური დახმარებით (ბავშვის აღზრდისა და განათლების დამატებითი ხარჯები, ტრანსპორტი, წიგნები, ტანსაცმელი და სხვა). ამისათვის საჭიროა ფისკალური და ინსტიტუციური დეცენტრალიზაცია და ადგილობრივი ბიუჯეტების განკარგვა სუბსიდიარობის პრინციპით. გარკვეული რაიონებისათვის საჭირო იქნება გრანტების (სუბსიდიების) მიცემა, რათა გეოგრაფიული ან დემოგრაფიული მდგომარეობის გამო არ მოხდეს მათი დისკრიმინაცია.

მოსახლეობის ღარიბი ფენა აგრეთვე მიიღებს სოციალურ მომსახურებას (სოციალურ სერვისს), რომელიც ორი სახისაა:

1. დიაგნოსტიკური (პირველადი) სოციალური მომსახურება, რომლის მიზანია დაადგინოს ოჯახის სპეციფიური მოთხოვნილებები. ამ სახის მომსახურება უნდა განხორციელდეს სოციალური მუშაკების მიერ, რომლებიც აფასებენ ოჯახის რისკს და ადგენენ სერვისის მიზანშეწონილობას ამა თუ იმ მომსახურებაში. სოციალური მუშაკები წარმოადგენენ ადგილობრივი მართვის სტრუქტურებს. ისინივე ამოწმებენ მიწოდებული სერვისის ხარისხს და დროულობას.
2. ზრუნვითი სოციალური მომსახურება (სამკურნალო), რომელშიც შედის: ოჯახის კონსულტირება და კრიზის მენეჯმენტი; მისი ფიზიკური დახმარება საჭიროების მიხედვით (მოხუცის ან უნარშეზღუდული პირის მოვლა); სახლში ზრუნვის

ტრანსფორმირებული ფორმების დანერგვა; ბავშვის გაძიების მესვეურის ოჯახში მოთავსება; სხვა სპეციალისტის კონსულტაციებით უზრუნველყოფა (მაგ. ფსიქოლოგები, მასწავლებლები, თერაპევტები და სხვა).

მომსახურების ყველა ეს ჯგუფები ალტერნატიულია არსებული რეზიდენტული დაწესებულებების და მიმართულია მომხმარებელთა მათ სოციალურ გარემოსთან ურთიერთობების დასარეგულირებლად, და მათთვის რაც შეიძლება სწრაფად დამოუკიდებლობის მისანიჭებლად. ამ მომსახურების მრავალფეროვნება უნდა განისაზღვრობდეს ოჯახებისა და/ან ბავშვების, მოზარდების, ოჯახზე დამოკიდებული პირების მოთხოვნების შესაბამისად

სოციალური მომსახურება მთლიანად ადგილობრივი ხელისუფლების პრეროგატივაა (ადგილობრივი ხელისუფლება ახდენს ადმინისტრირებას და აფინანსებს).

გარდა ზემოთხამოთვლილი სოციალური დაცვის სარგებლებისა ღარიბი მოსახლეობა სახელმწიფოს მიერ უზრუნველყოფილი უნდა იყოს სტანდარტული ჯანმრთელობის დაზღვევით. იგი ფარავს ძირითად ჯანდაცვის პრობლემებს (სტაციონარული და ამბულატორიული მკურნალობა და გამოწერილი მედიკამენტები) გარკვეულ ზღვრამდე (ხარჯების ზედა ზღვარი). ამ პაკეტის დაფინანსება ხდება ცენტრალური ბიუჯეტიდან.

ამრიგად, სპეციალური სქემების ადმინისტრირება მთლიანად ადგილობრივი ხელისუფლების პასუხისმგებლობას უნდა წარმოადგენდეს და მისი დაფინანსებაც ადგილობრივი ბიუჯეტიდან უნდა ხდებოდეს. გამონაკლისს შეიძლება წარმოადგენდეს ჯანდაცვის სტანდარტული პაკეტის დაფინანსება.

ღარიბები სახელმწიფოსაგან მიიღებენ ყველა იმ სარგებელს რასაც მიიღებენ უკიდურესად ღარიბები, გარდა ფულადი დახმარებისა: სოციალური მომსახურება და სპეციალური სოციალური დახმარება (ჯანდაცვის დაზღვევა - სტანდარტული პაკეტი, მეორადი დახმარება ბავშვთა განათლებისათვის, ა.შ.).

უკიდურესად ღარიბებისაგან განსხვავებით, ღარიბი შინამეურნეობები უფრო ისარგებლებენ სახელმწიფო დასაქმების სამსახურების მომსახურებით, ეკონომიკურად აქტიური წევრების სიმრავლის გამო. არა-ღარიბი, მაგრამ მოწყვლადი მოსახლეობა არ ღებულობს არავითარ სპეციალურ დახმარებას სახელმწიფოსაგან, მაგრამ სარგებლობს იმ სოციალური სერვისებით (საჭიროების შესაბამისად), რომელიც ამცირებს მათ მოწყვლადობას რისკების მიმართ.

ორი სახის რისკი: მოხუცებულობასა და ჯანდაცვასთან დაკავშირებული ხარჯები მთლიანად დაფინანსებულია საკუთარი სახსრებით ან არაფორმალური ინსტიტუტების მიერ. მოწყვლადი (მაგრამ არა-ღარიბები) მოსახლეობა თვითონ იძენს სამედიცინო მომსახურების სტანდარტულ პაკეტს. სიბერის რისკის მართვისათვის მოსახლეობის ამ ფენას გააჩნია რამოდენიმე ვარიანტი: მათ შეუძლიათ სარგებელი ფონდირებული საპენსიო სქემებიდან; შეუძლიათ დანაზოგების ხარჯვის დაწყება, საცხოვრებელი ხარჯების დაფარვა დივიდენდების მეშვეობით, უძრავი ქონების ქირით და დახმარებით ახალგაზრდა ოჯახის წევრებისაგან (შვილები და შვილიშვილები).

შემდეგულ მოსახლეობას (მოსახლეობის 15%) უნარი შესწევს ყველა რისკი თვითონ მართოს. ისინი სახელმწიფოსაგან მიიღებენ მხოლოდ უნივერსალურ სარგებელს.

11.2. სიბერის რისკი

არსებული ფიქსირებული პენსია არ უნდა ჩაითვალოს რისკის სამართავ ინსტრუმენტად, შეცვლის ძალიან დაბალი კოეფიციენტის გამო (საარსებო მინიმუმის 20%). იგი მხოლოდ ერთ მიზანს ემსახურება: ხანდაზმულობის შემთხვევაში სილატაკეში გადავარდნის რისკის შემსუბუქება.

სიბერის რისკის მართვა უნდა ხორციელდებოდეს იმ პროცენტით, რომ საპენსიო ასაკის მიღწევის შემდეგ შემოსავლი ჩანაცვლების კოეფიციენტი იყოს არანაკლებ 60%-ისა. პრიორიტეტი უნდა მიენიჭოს ფონდირებული საპენსიო სისტემის ფართოდ დანერგვას. სახელმწიფომ უნდა განსაზღვროს ის რეგულატორული ბაზა, რომელიც საჭიროა ამ სისტემის ამუშავებისათვის და საგადასახადო სტიმულებით ხელი შეუწყოს მის დანერგვას.

11.3. საწარმოო ტრავმა და პროფესიული დაავადებები

შემოსავლის დაკარგვის რისკი და ჯანდაცვასთან დაკავშირებული ხარჯები საწარმოო ტრავმების და პროფესიული დაავადებების შემთხვევაში მთლიანად საბაზრო მექანიზმებით (დამქირავებლის პასუხისმგებლობა) იფარება.

სახელმწიფო ავალდებულებს ბიზნესს დააზღვიოს თანამშრომლები ქმედითუნარიანობის დაკარგვის ან დამატებითი სამედიცინო ხარჯების წარმოქმნის რისკი.

11.4. შრომის უუნარობა

შემოსავლის დაკარგვა შრომის უუნარობის გამო იყოფა ორ კატეგორიად

- მოკლევადიანი შრომის უუნარობა;
- გრძელვადიანი შრომის უუნარობა (ინვალიდიზაცია);
 - ნაწილობრივი;
 - სრული.

მოკლევადიანი შრომის უუნარობის რისკის მართვა ხორციელდება საბაზრო მექანიზმებით (კერძო დაზღვევა). დამქირავებელი ვალდებულია ხელფასის 100% გადაუხადოს თანამშრომელს კონტრაქტით გათვალისწინებული ვადების მიხედვით. ხანგრძლივი შრომის უუნარობის გამო შემოსავლის დაკარგვის რისკის მართვა მიზნად ისახავს შეინარჩუნოს ცხოვრების შესაბამისი დონე რისკის რეალიზაციის შემთხვევაში.

ნებისმიერ პირს შეუძლია თავი დაიზღვიოს ხანგრძლივი შრომისუუნარობისაგან. სახელმწიფო ახდეს საზოგადოების წახალისებას გამოიყენონ სოციალური დაცვის მექანიზმები (საგადასახადო სტიმულები). აქედან გამომდინარე, სახელმწიფო არაპირდაპირი გზით მონაწილეობს რისკის სოციალური მართვის დაფინანსებაში.

თუ პიროვნება არ აღმოჩნდა დაზღვეული და რისკის რეალიზაციის შედეგად მას გადატაკების საფრთხე ემუქრება, ამოქმედდება დამცავი სოციალური ბადე (მიზნობრივი და სპეციფიური სოციალური დახმარების სქემები და სოციალური სერვისები).

11.5. ორსულობა

შემოსავლის დაკარგვა ორსულობის გამო იმართება საბაზრო მექანიზმებით. ბიზნესი ვალდებულია დაფაროს დეკრეტის პერიოდში ხელფასის გარკვეული (კონტრაქტით გათვალისწინებული) ოდენობა (არა ნაკლებ 70%-ისა) მშობიარობამდე 4 კვირით ადრე და მშობიარობის შემდეგ 4 კვირა.

11.6. უმუშევრობა

შემოსავლის დაკარგვა უმუშევრობის გამო იმართება საბაზრო და არაფორმალური მექანიზმებით. ხელფასიანი დასაქმების შემთხვევაში დამქირავებელი ვალდებულია გადაუხადოს კომპენსაცია (არანაკლებ ერთი თვის ხელფასისა, თუ ეს სხვანაირად არ არის შეტანილი შრომის ხელშეკრულებაში).

უმუშევარი თვითონ მართავს რისკს საბაზრო მექანიზმების (დაზღვევის) გამოყენებით. და არაფორმალური დაწესებულებების მეშვეობით (ოჯახი, ნათესავები, მეგობრები, ა.შ.). მთავრობა არაპირდაპირი გზით მონაწილეობს სოციალური დაზღვევის დაფინანსებაში უმუშევრობის წინააღმდეგ, ფისკალური უზრუნველყოფის მექანიზმების მეშვეობით (საგადასახადო სტიმულები).

11.7. შრომა/დასაქმება

ხელისუფლებამ მკაფიოდ უნდა ჩამოაყალიბოს ეკონომიკური პოლიტიკის მიზნები და შესაბამისი მოკლე და გრძელვადიანი დასაქმების პოლიტიკის პრიორიტეტები ქვეყნის მასშტაბით. უნდა შეიქმნას შესაბამისი საკანონმდებლო, ფინანსური და ადმინისტრაციული მექანიზმები და მკაფიოდ გაიმიჯნოს ცენტრალური და ადგილობრივი ორგანოების ფუნქციები. ყველაფერმა ამან ხელი უნდა შეუწყოს შრომის ბაზრის ინსტიტუციურ განვითარებას. საერთო პრიორიტეტების ფარგლებში, რაიონისა თუ რეგიონისათვის სპეციფიკური დასაქმების პოლიტიკის ფორმირება და მისი ადმინისტრირება ადგილობრივი ხელისუფლების უშუალო კომპეტენციაა. ეს პოლიტიკა უნდა ჯდებოდეს ადგილობრივი განვითარების გეგმების (Local Development Plans) საერთო სურათში და ადგილობრივ ხელისუფლებას უნდა ჰქონდეს საკმარისი ძლაუფლება მისი რეალიზაციისათვის (ფინანსური სტიმულების ჩათვლით).

შრომის ბაზრის ინსტიტუციური განვითარება ფასდება იმით თუ რამდენად მოქნილია შრომის ბაზარი, რამდენად მობილურია სამუშაო ძალა და რამდენად განვითარებულია ქვეყანაში სამუშაოს მოძიების სამსახურები (დასაქმების სამსახურების უმთავრესი ფუნქცია). ამიტომ, რეფორმის უმთავრესი მიმართულებები უნდა იყოს:

1. ადეკვატური დასაქმების სამსახურების არსებობა, რომლებიც ფლობენ ამომწურავ და ხარისხიან იმფორმაციას სამუშაო ადგილებზე და შესაბამის მუშახელზე. უნდა აღინიშნოს, რომ ამ სამსახურების ფუნქცია არ ამოიწურება მხოლოდ ინფორმაციის მოძიებით. ეს სამსახურები აქტიურად მონაწილეობენ გადამზადების პროგრამების განხორციელებაში და პროფესიული სტანდარტების დანერგვაში. გარდა ამისა ამ სამსახურების ერთ-ერთი უმთავრესი ფუნქცია უნდა მდგომარეობდეს ბაზრის ანალიზში და შესაბამის რეაგირებაში;
2. შრომის კანონმდებლობის განახლება. კანონმდებლობამ უნდა ხელი შეუწყოს შრომის ბაზრის მოქნილობას და სამუშაო ძალის მობილურობას; ასახოს შრომის ფორმების ცვლილება. სახელფასო სისტემის დინამიურობა.

თუ შრომის კანონმდებლობის ცვლილება ცენტრალური ხელისუფლების პრეროგატივაა, დასაქმების სამსახურების ეფექტური ფუნქციონირება და ადგილობრივად დასაქმების პოლიტიკის ფორმირება ადგილობრივი ხელისუფლების უშუალო პასუხისმგებლობას უნდა წარმოადგენდეს. ამის წინაპირობას წარმოადგენს ადგილობრივი განვითარების გეგმების შემუშავება და კვალიფიციური კადრების მომზადება დასაქმების სამსახურებისთვის.

11.8. დეცენტრალიზაცია

როდესაც სოციალური დაცვის სისტემების დეცენტრალიზაციაზე ვსაუბრობთ, საჭიროა კარგად ვაცნობიერებდეთ, რომ ეს ტერმინი მოიცავს როგორც ფუნქციურ ისე ტერიტორიულ პრინციპებს.

ფუნქციური დეცენტრალიზაციის ქვეშ იგულისხმება ძალაუფლების დელეგირება სხვადასხვა საზოგადოებრივ დაწესებულებებისათვის, ფონდებისა და კერძო ინსტიტუტებისათვის. ეს პროცესი რეგულირდება შესაბამისი საკანონმდებლო გარემოთი. ტერიტორიული

დეცენტრალიზაციის ქვეშ იგულისხმება სოციალური დაცვის სქემების ადმინისტრირების დელეგირება ადგილობრივი დონეებისათვის.

საჭიროა გავმიჯნოთ ტერიტორიული დეცენტრალიზაცია ფედერალური სოციალური დაცვის სისტემისაგან. ფედერალური სოციალური დაცვის სისტემის არსებობისას ძალაუფლებების დელეგირება ფედერალური ორგანოებისათვის დაკანონებულია კონსტიტუციურად და ფედერალური ხელისუფლება ვერ ერევა (ვერ აკონტროლებს) ცალკეული შტატების ფუნქციებში. ტერიტორიული დეცენტრალიზაციის შემთხვევაში, ცენტრალური ხელისუფლება ინარჩუნებს კონტროლის უფლებებს.

როდესაც ჩვენ სოციალური დაცვის სისტემის დეცენტრალიზაციაზე ვსაუბრობთ, პირველ რიგში მხედველობაში გვაქვს მისი ტერიტორიული დეცენტრალიზაცია. თუმცა უნდა აღინიშნოს, რომ ფუნქციური დეცენტრალიზაცია არის ერთ-ერთი მნიშვნელოვანი კომპონენტი სოციალური დაცვის სისტემის რეფორმირების. როგორც ზემოთ აღინიშნა, სოციალური დახმარებების სქემების ამოქმედებისათვის და ეფექტური სოციალური სერვისების მიწოდების ერთ-ერთ მთავარ მექანიზმს წარმოადგენს ფუნქციური დეცენტრალიზაცია, როდესაც სქემების ადმინისტრირებას ახდენენ ხვადასხვა საზოგადოებრივი თუ კერძო ინსტიტუტები (არასამთავრობო და სათემო ორგანიზაციები, კერძო ფირმები).

ტერიტორიული დეცენტრალიზაციის ხარისხი თითოეული სოციალური დაცვის სქემისათვის სხვადასხვაა. მაგალითად, რეზიდენტული ბავშვთა სახლები შეიძლება რეგიონის დონეზე ფუნქციონირებდეს (რაიონი შეიძლება მცირე ერთეული აღმოჩნდეს ფინანსური ეფექტურობისათვის) ისევე როგორც შეიძლება დასაქმების პოლიტიკის ფორმირება უფრო ეფექტური იყოს რეგიონის მასშტაბით (ეს არ არის აქსიომატური დებულება), მაშინ როცა სოციალური სერვისების და სოციალური დახმარებების სქემების ეფექტურობა მნიშვნელოვნად იზრდება მცირე ადმინისტრაციული ერთეულების დონეზე (რაიონული და სოფლის საკრებულოების დონე).

უნდა აღინიშნოს, რომ რესურსები ამისათვის და გამოცდილება საქართველოში არსებობს. პირველ რიგში საჭიროა ყველა ადგილობრივი მმართველობის ორგანოებთან არსებული სოციალური სამსახურების რესურსების მაქსიმალურად გამოყენება. დღეს ისინი ფაქტიურად უფუნქციოდ არიან დარჩენილები, მაგრამ შესაბამისი გადამზადების შემდეგ მათ თავისთავზე შეუძლიათ აიღონ სოციალური სერვისების და სპეციალური სოციალური დახმარებების სქემების ადმინისტრირება.

საქართველოში არსებობს გამოცდილება ფუნქციური დეცენტრალიზაციის, როდესაც სათემო და არასამთავრობო ორგანიზაციები აქტიურად მონაწილეობენ სოციალური დაცვის სხვადასხვა სქემებში ადმინისტრირებაში (მაგ. პირველადი ჯანდაცვის ორგანიზებასა და ჯგუფური დაზღვევების რეალიზაციაში).

რაც შეეხება ფისკალურ დეცენტრალიზაციას, ჩვენ მიგვაჩნია, რომ იგი აუცილებელია არა მხოლოდ სოციალური სფეროს არამედ მთლიანად საქართველოს ეკონომიკის განვითარებისათვის.

სოციალური დაცვის არსებული სისტემა

ბენეფიციარი	ბენეფიციარი		ოლქობა	ფინანსირება	აღმნიშვნელობა
	პროცენტები	რაოდენობა			
1 პენსიები					
ასაკობრივი					ფონდი
სოციალური	o საპენსიო ასაკი	95717	28		
გამომუშავეებითი	o საპენსიო ასაკი o სტაჟი > 5 წელი	750000	28	სოციალური გადასახადი	ფონდი
ძალოვნების	o იგივე + o სამსახური შსს-ში > 30 წელი	12000	180	ცენტრ. ბიუჯეტი	ფონდი
რეგრესული	o საწარმოო ტრავმა, პროფ. დაავადება	???	???		ფონდი
განსაკუთრებული კატეგორიებისთვის					
ომის ვეტერანები	o საპენსიო ასაკი o ომის ვეტერანები	8864	45	შენატანები ცენტრ. ბიუჯეტი	ფონდი
ომის ინვალიდები	o მონაწილეობა ტერიტორიული მთლიანობისათვის ბრძოლებში o ?????	24991	45	შენატანები ჩენტრ. ბიუჯეტი	ფონდი
რეპრესირებული	o საპენსიო ასაკი (?) o რეპრესირებული	12462	45	შენატანები ცენტრ. ბიუჯეტი	ფონდი
ჩერნობილელების პენსიები	o შრომის უუნარობა (?) o ჩერნობილის კატასტროფის ლიკვიდაციაში	872	45	შენატანები ცენტრ. ბიუჯეტი	ფონდი
9 აპრილს დაზარალებულები	o 9 აპრილს დაზარალებული	240	35	შენატანები ცენტრ. ბიუჯეტი	ფონდი
ომის ვეტერანებთან გათანაბრებულები	o	28270	35	შენატანები ჩენტრ. ბიუჯეტი	ფონდი
2 ოჯახური დახმარებები					
შემწეობა	o მარტოხელა პენსიონერები (1 სული)	სულ 80 000	22	ცენტრ. ბიუჯეტი	ფონდი
	o პენსიონერთა ოჯახი (>=2 სული)		35	ადგილობრივი ბიუჯეტები: თბილისი, რუსთავი, ფოთი, სამტრედია, ბორჯომი, მცხეთა, ბოლნისი, ხაშური	ადგ. ხელისუფლება
	o უღედმაღო ბავშვები		22		
	o უსინათლოები		22		
	o 18 წლამდე უნარშეზღუდული ბავშვები		22		

ბენეფიციარი	ბენეფიციარი		ოლქობა	ფინანსირება	ადმინისტრირება
	კრიტერიუმი	რაოდენობა			
	0 მრავალშვილიანი ოჯახები (7 და მეტი ბავშვი)				
შეღვათები/კომპენსაციები		75 000 (+ 17 კატეგორიის 180 000 ოჯახი- არ შესრულებულა)		0 ადგილობრივი ბიუჯეტი 0 ცენტრ. ბიუჯეტი	ადგილობრივი ხელისუფლება
კომუნალური მომსახურება	განსაკუთრებული კატეგორიისადმი მიკუთვნებულობა			ადგილობრივი ბიუჯეტი	ადგილობრივი ხელისუფლება
საგადასახადო შეღვათები	განსაკუთრებული კატეგორიისადმი მიკუთვნებულობა			ადგილობრივი ბიუჯეტი	ადგილობრივი ხელისუფლება
ელექტროენერჯის სუბსიდირება	განსაკუთრებული კატეგორიისადმი მიკუთვნებულობა			ცენტრ. ბიუჯეტი	ადგილობრივი ხელისუფლება
ტრანსპორტი	განსაკუთრებული კატეგორიისადმი მიკუთვნებულობა			ადგილობრივი ბიუჯეტი	ადგილობრივი ხელისუფლება
გაზი	განსაკუთრებული კატეგორიისადმი მიკუთვნებულობა			ადგილობრივი ბიუჯეტი	ადგილობრივი ხელისუფლება
ერთჯერადი დახმარებები	არ არსებობს მკაფიო კრიტერიუმები			0 ადგილობრივი ბიუჯეტი 0 მინისტრის ფონდი	ადგილობრივი ხელისუფლება
3 ჯანმრთელობის დაცვა					
საზოგადოებრივი ჯანდაცვით გათვალისწინებული საზოგადოებრივი სიკეთე	უნივერსალური			0 ბიუჯეტი	საზოგადოებრივი ჯანდაცვის დეპარტამენტი
ბაზისური სამედიცინო მომსახურება	უნივერსალური			0 შენატანები 0 ადგილობრივი ბიუჯეტი 0 ცენტრალური ბიუჯეტის ტრანსფერები	ფონდი ადგილობრივი ხელისუფლება
ინდივიდუალური დახმარებები	კრიტერიუმები არ არსებობს			0 შენატანები 0 ტრანსფერები	ფონდი

სოციალური ღაცვის მმანოჟმები რისკისა და სოციალური ღაცვაში მონაწილე ინსტიტუტების შესაბამისად (შემოთავაზებული მოღვაწე)

რისკი	მთავრობა	არაფორმალური	ბაზარი
1. გაჭირვება	<ul style="list-style-type: none"> • სოციალური დახმარება <ul style="list-style-type: none"> ○ მიზნობრივი ფულადი ○ სპეციფიური • სოციალური მომსახურება • ხანდაზმულობის ბრტყელი პენსია 	<ul style="list-style-type: none"> • ურთიერთ დახმარება • სოციალური სერვისები • დანაზოგები 	
2. ჯანდაცვასთან დაკავშირებული სამედიცინო მომსახურების ხარჯები	<ul style="list-style-type: none"> • ძირითადი (საზოგადოებრივი) ჯანდაცვა • სამედიცინო პაკეტი 	<ul style="list-style-type: none"> • სამედიცინო პაკეტი • დაზღვევა 	
3. ხანდაზმულობა		<ul style="list-style-type: none"> • დანაზოგები • ინვესტიციები 	<ul style="list-style-type: none"> • დაზღვევა
4. საწარმოო ტრავმა და პროფესიული დაავადებები ინდუსტრიული			<ul style="list-style-type: none"> • ქმედითუუნარობის სარგებელი (პენსია)+სამედიცინო ხარჯები
5. შრომის უუნარობა 5.1 მოკლევადიანი 5.2 გრძელვადიანი		<ul style="list-style-type: none"> • ავადმყოფობის სარგებელი (დაზღვევა 3თვე-15 დღე) • ურთიერთ დახმარება • სოციალური სერვისები • დაზღვევა 	<ul style="list-style-type: none"> • ავადმყოფობის სარგებელი (ბიულეტენი)
6. ორსულობა			<ul style="list-style-type: none"> • ორსულობის სარგებელი (დეკრეტული)
7. მარჩენალის გარდაცვალება		<ul style="list-style-type: none"> • ურთიერთდახმარება • დანაზოგი • დაზღვევა 	
8. უმუშევრობა		<ul style="list-style-type: none"> • ურთიერთდახმარება • დანაზოგი • დაზღვევა 	<ul style="list-style-type: none"> • კომპენსაცია
საკომპენსაციო სქემები	<ul style="list-style-type: none"> • ფულადი და არაფულადი დახმარება 		