
ՈՉ ՊԵՏԱԿԱՆ ԿԵՆՍԱԹՈՇՈՇՆԵՐԻ ԶԱՄԱԿԱՐԳԻ ԿԱՌԱՎԱՐՄԱՆ ԳԵՐԱԿԱՅՈՒԹՅՈՒՆՆԵՐԸ ԶԱՅԱՍՏԱՆԻ ԶԱՆՐԱՊԵՏՈՒԹՅՈՒՆՈՒՄ

ԼՈՒՄԻՆԵ ԱՄՐՅԱՆ

Միջազգային փորձի ուսումնասիրությունը ցույց է տալիս, որ բարեփոխված կենսաթոշակային համակարգերը շատ հաճախ բախվել են լուրջ խնդիրների առավելապես այն պատճառով, որ բարեփոխումների հիմքում դրված չի եղել մի կողմից երկարաժամկետ պլանավորման և մյուս կողմից տնտեսական գործընթացներին պատշաճ ինտեգրում ապահովելու սահմանափակումներով «օպտիմալացման» խնդիր՝ կենսաթոշակային ճգնաժամերը մեղմելու «նպատակային ֆունկցիայով»:

Հատկապես վերջին երեք տարիների ընթացքում Հայաստանի Հանրապետության կառավարության նախաձեռնությամբ մեկնարկել է կենսաթոշակային համակարգի բարեփոխումների «դե յուրե» փուլը: ՀՀ կառավարությունը ներկայացրել է օրենսդրական փոփոխությունների փաթեթ, որտեղ արտացոլված են բարեփոխումների կառուցակարգերն ու իրավահարաբերությունները:

Դեռ 2005 թ. ապրիլին Հայաստանի Հանրապետությունում կենսաթոշակային համակարգի շուկայամետ բարեփոխումների շրջանակներում ընդունվեց ՀՀ կառավարության «ՀՀ կենսաթոշակային ապահովության համակարգի բարեփոխումների հայեցակարգային մոտեցումները հաստատելու մասին» թիվ 666-Ն որոշումը, որին հաջորդեց «ՀՀ կենսաթոշակային համակարգի բարեփոխումների հայեցակարգը հաստատելու մասին» 2006 թ. մայիսին ընդունված թիվ 796-Ն որոշումը: Այս որոշումները հետագա օրենսդրական վերափոխումների հետևանքով ուժը կորցրած են ճանաչվել: Առաջին փաստաթղթում հպանցիկ անդրադարձ էր կատարվել Հայաստանում ոչ պետական կենսաթոշակային ֆոնդերի ներդրման անհրաժեշտության վերաբերյալ, սակայն տրված էին այս համակարգի ինստիտուցիոնալ տարրերի ու կառավարման գործնական խնդիրների լուծման մոտեցումները: Երկրորդ փաստաթղթի «Կենսաթոշակային համակարգի բարեփոխման շրջանակը» բաժնում տրված են ընդհանրական մոտեցումներ և դրույթներ, բայց բացակայում է ոչ պետական կենսաթոշակային համակարգում նախատեսվող բարեփոխումների կառուցակարգերի, այդ թվում ոչ պետական կենսաթոշակային ֆոնդերի կայացման ճանապարհները:

ՀՀ կառավարությունը, որպես կենսաթոշակային համակարգի բարեփոխումային գործընթացների շարունակություն, ընդունել է մասնավորապես «Հայաստանի Հանրապետության կենսաթոշակային բարեփո-

խումների ծրագիրը և կենսաթոշակային բարեփոխումների իրականացումն ապահովող միջոցառումների ժամանակացույցը հաստատելու մասին» թիվ 1487-Ն որոշումը (2008 թ.), որը 2009-2010 թթ. ենթարկվել է փոփոխությունների: Այս փաստաթղթում առավել գործնականորեն են ներկայացված կենսաթոշակային համակարգում նախատեսվող բարեփոխումները, դրանց իրականացման մեխանիզմները: Կառավարության որոշման մեջ նախ հիմնավորվել են Հայաստանի ներկայիս կենսաթոշակային համակարգում առկա հիմնախնդիրները և դրանք մեղմելու և համակարգը զարգացնելու ուղղությամբ բարեփոխումներ իրականացնելու անհրաժեշտությունը: Բարեփոխումների շնորհիվ ակնկալվող արդյունքները փաստաթղթում սահմանված են երկու հիմնական դրույթով.

«1) կենսաթոշակների չափերի ամենամյա բարձրացում՝ կենսաապահովման նվազագույն զանբյուղին համարժեք միջին աշխատանքային (ապահովագրական) կենսաթոշակի չափի ապահովմամբ,

2) պարտադիր կուտակային կենսաթոշակային համակարգի ներդրմամբ անձի եկամտի և կենսաթոշակի չափի միջև կապի հաստատում»:

Որոշման «Համակարգի ֆինանսական կայունության խնդիրները» բաժնում հիմնականում ներկայացվել են գործող համակարգի կանխատեսելի ֆինանսական ճգնաժամի դրսևորման հնարավոր տարբերակները, մասնավորապես այն տեսանկյունից, որ սերունդների համերաշխության սկզբունքի հետագա կիրառության դեպքում, երբ սոցիալական վճարում կատարողները ապահովում են ընթացիկ կենսաթոշակների վճարման համար անհրաժեշտ միջոցները, կարող է առաջանալ ֆինանսական ճեղքվածք՝ աշխատող բնակչության և կենսաթոշակառուների համամասնությունների փոփոխման հետևանքով: Նշվում է նաև, որ ներկայումս Հայաստանում սոցիալական վճարումներ հիմնականում (2/3 մասով) կատարվում են միջին աշխատավարձից ցածր աշխատավարձ ստացողների կողմից, իսկ միջին աշխատավարձից բարձր ստացողները մեծ մասամբ մնում են ստվերում: Կարծում ենք, սոցվճարումների նման բևեռացումը չի կարող պատճառական կապ ունենալ ներկա կենսաթոշակային համակարգի հնարավոր ֆինանսական ճգնաժամի հետ. եթե ենթադրենք, որ ստվերը աստիճանաբար կմեղմանա կամ նույնիսկ կմնա նույն մակարդակում, ինչը քիչ հավանական է, միջին աշխատավարձի բարձրացումը Հայաստանում էապես կորելացված կլինի կենսաթոշակային համակարգի ֆինանսական հնարավորությունների բարձրացմանը, և նույնիսկ կարելի է կանխատեսել նվազագույն սպառողական զանբյուղին մոտենալու հնարավորության միտում: Ընդհանուր առմամբ համաձայն լինելով կենսաթոշակային համակարգի բարեփոխումների իրականացման անհրաժեշտության ներկայացված հիմնավորումներին՝ նշենք, որ Հայաստանի դեպքում այդ հիմնավորումը առաջին հերթին պայմանավորված է ներկայիս սերունդների համերաշխության համակարգի պայմաններում կենսաթոշակային ակտիվների կառավարման բացակայությամբ, ինչը շուկայական տնտեսության դեպքում անթույլատրելի է: Հայաստանում կենսաթոշակների վճարումներ

րին ուղղվող ֆինանսական միջոցները ներկայումս շրջանառվում են փակ փուլով, ինչը տնտեսապես անարդյունավետ է: Լավագույն փորձը նույնպես վկայում է, որ շուկայական տնտեսություններում կենսաթոշակային համակարգի ակտիվների կառավարումը ոչ միայն կենսաթոշակների բարձրացմանը նպաստող գործիք է, այլ նաև էական ու երկար ներարկումներ է ապահովում երկրի մասնավոր ներդրումների պորտֆել՝ նպաստելով տնտեսական աճին և արժեթղթերի շուկայի զարգացմանը: Այս իմաստով ֆինանսական կայունության այլ հիմնավորումները, մեր կարծիքով, էական չեն: Կարծում ենք, սրանով է պայմանավորված Հայաստանում կենսաթոշակային համակարգի շուկայամետ բարեփոխման կարևորությունը, և դրա շուրջն է անհրաժեշտ կենտրոնացել բարեփոխումների սկզբունքներն ու ինստիտուցիոնալ լուծումները: «Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպության» փորձագետները կենսաթոշակային ֆոնդերի կառավարմանը վերաբերող գիտական հետազոտության մեջ մասնավորապես նշում են, որ ոչ պետական կենսաթոշակային ֆոնդերը ապահովում են երկարաժամկետ ներդրումներ, բարձրացնում են ներդրումների տեղաբաշխման արդյունավետությունը, խթանում են երկրի ֆինանսական ենթակառուցվածքների զարգացումը, կարող են ավելացնել ազգային եկամուտները և այլն¹:

«Հայաստանի Հանրապետության կենսաթոշակային բարեփոխումների ծրագիրը և կենսաթոշակային բարեփոխումների իրականացումն ապահովող միջոցառումների ժամանակացույցը հաստատելու մասին» որոշման մեջ արդարացիորեն կարևորվել է բարեփոխումների ընթացքում նպատակադրված կենսաթոշակների և անհատական եկամուտների միջև կապն ապահովելու խնդրի լուծումը: Կարծում ենք, սա է շահառուների շրջանակներում նախատեսվող բարեփոխման արդյունավետության հիմնավորման գլխավոր խթանը, այլ ոչ թե բարեփոխումների հետևանքով կենսաթոշակների ավելացման խոստումները, որի մասին առանձնակի խոսվել է նշված փաստաթղթում: Կենսաթոշակի բարձրացումը առաջին հերթին կոռելացված է երկրի մակրոտնտեսական ցուցանիշներին, միջին աշխատավարձին, և բարեփոխմամբ պայմանավորված՝ կենսաթոշակի բարձրացման խոստումը պարունակում է ներուժային սոցիալ-քաղաքական ռիսկեր:

Կենսաթոշակային համակարգերը նախ և առաջ դասակարգվում են ըստ սահմանված կենսաթոշակների և վճարումների ուղղությունների: Համաշխարհային բանկի կենսաթոշակային խնդիրներին վերաբերող հետազոտական աշխատանքներից մեկում այս ուղղություններին տրված է հետևյալ սահմանումը.

– «սահմանված կենսաթոշակների մոդելը ենթադրում է շահառուի կենսաթոշակի չափի ամրագրում՝ ըստ որոշակի բանաձևի,

¹ Տե՛ս «Liberalizing Foreign Investments by Pensions Funds: Positive and Normative Aspects», Working Paper Awp 5.3, Organization for Economic Co-operation and Development, 1997, էջ 14:

– սահմանված վճարումների մոդելը ենթադրում է կենսաթոշակի ձևավորումը ըստ անհատի նախկին վճարումների և այդ վճարումների կառավարումից ստացված եկամուտների ամբողջության»²:

Սահմանված վճարումների մոդելն առավել շուկայամետ է և ավելի շատ առնչվում է ոչ պետական կենսաթոշակային ինստիտուտին: Այս իմաստով ՀՀ կառավարության որոշման մեջ ամրագրվում է, որ բարեփոխումների շրջանակներում անհրաժեշտ է կատարել անցում բանաձևերի հիման վրա հաշվարկվող և քաղաքական որոշումներով սահմանվող կենսաթոշակի մոդելից դեպի իրական եկամուտների հիման վրա սահմանված վճարների մոդելը: Նույն բաժնում ամրագրվում է նաև, որ կկատարվի անցում պետության կողմից անմիջապես կառավարվող կենսաթոշակային համակարգից դեպի պետության կողմից կարգավորվող և վերահսկվող ոչ պետական կենսաթոշակային համակարգ:

Վերջին շրջանում կենսաթոշակային բարեփոխումները շատ երկրներում ներառում են բազմաստիճան կենսաթոշակային համակարգ և առավելապես հենված են եռաստիճան համակարգի վրա: Այսպես, Համաշխարհային բանկը, Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությունը, ինչպես նաև Տնտեսական համագործակցության և զարգացման կազմակերպությունը առաջարկում են եռաստիճան համակարգ: Այդ առաջարկություններն ունեն էական ընդհանրություններ:

Համաշխարհային բանկը առաջարկում է հետևյալ մոդելը. 1) համեմատաբար փոքր, պետության կողմից կառավարվող և սերունդների համերաշխության սկզբունքի հիման վրա սահմանված կենսաթոշակների եղանակ, 2) ոչ պետական հիմունքներով կառավարվող, պարտադիր կենսաթոշակային եղանակ, որը հիմնված է սահմանված վճարումների մոդելի վրա, 3) կամավոր, անհատական հաշիվների վրա հիմնված և ոչ պետական հիմունքներով կառավարվող եղանակ:

Աշխատանքի միջազգային կազմակերպությունն առաջարկում է հետևյալ եռաստիճան համակարգը՝ 1. աղքատությունը զսպելու նպատակով բյուջեից ուղղակի ֆինանսավորման ճանապարհով և ինդեքսավորման ենթակա եղանակ, 2. պարտադիր, սերունդների համերաշխության սկզբունքով եղանակ, երբ սահմանվում են կենսաթոշակի համարժեք և խելամիտ, ինչպես նաև ինդեքսավորվող սահմաններ, որտեղ հաշվի է առնվում գնաճը, 3. սահմանված վճարումների եղանակ՝ վերահսկվող և ոչ պետական կառավարման հիմքով, որը կլրացնի պետական կենսաթոշակային համակարգը³:

Վերջապես, ՏՀԶԿ-ն նույնպես առաջարկում է եռաստիճան համակարգ, որտեղ առաջին եղանակը սերունդների համերաշխության սկզբունքով է, երկրորդը՝ պարտադիր և երրորդը՝ կամավոր⁴:

² "Averting the Old Age Crisis: Policies to Protect the Old and Promote Growth, A World Bank Policy Research Report", Oxford University Press, 1994, p. XXI.

³ Տե՛ս «Private Pensions: OECD Classification and Glossary», OECD, 2005, էջ 29:

⁴ Տե՛ս «The Evolution of Pension Systems in Eastern Europe and Central Asia: Opportunities, Constraints, Dilemmas and Emerging Practices», Organisation for Economic Co-operation and Development, 2002, էջ 12:

Փաստորեն, ինչպես վկայում են բարեփոխումներ իրականացրած երկրների գերակշիռ մասը, այնպես էլ հեղինակավոր միջազգային կազմակերպությունների առաջարկությունները, նախընտրելի է ներդնել եռաստիճան համակարգ: Հայաստանի Հանրապետության կառավարության համապատասխան որոշման, ինչպես նաև՝ բարեփոխումների հիմնարար աշխատանքային փաստաթուղթ համարվող ՀՀ կենտրոնական բանկի մշակած բարեփոխումների փաստաթղթի համաձայն՝ առաջարկվում է ներդնել ներքոհիշյալ քառաստիճան համակարգը.

- «Կենսաթոշակային համակարգի «0» աստիճանը պահանջվող աշխատանքային (ապահովագրական) ստաժ չունեցող անձանց ծերության, հաշմանդամության և կերակրողին կորցնելու դեպքերում պետական բյուջեի հաշվին ապահովում է նվազագույն սպառողական զամբյուղին համարժեք եկամտով:
- Կենսաթոշակային համակարգի «1»-ին աստիճանը օրենքով սահմանված ժամանակահատվածում, ոչ սովերային դաշտում աշխատած և համապատասխան հարկեր (սոցիալական վճարումներ) վճարած անձանց տարիքային կենսաթոշակի իրավունք տվող տարիքը լրանալու, հաշմանդամության և կերակրողին կորցնելու դեպքերում պետական բյուջեի հաշվին փոխհատուցում է կորցրած եկամուտը:
- Կենսաթոշակային համակարգի «2»-րդ աստիճանը պարտադիր կուտակային կենսաթոշակային վճարներ կատարած անձանց տարիքային կենսաթոշակի իրավունք տվող տարիքը լրանալու դեպքում կամ, կատարված վճարներից և դրանց ներդրումից ստացված եկամուտներից գոյացած միջոցների հաշվին փոխհատուցում է կորցրած եկամուտը:
- Կենսաթոշակային համակարգի «3»-րդ աստիճանը կամավոր կուտակային կենսաթոշակային վճարներ կատարած անձանց տարիքային կենսաթոշակի իրավունք տվող տարիքը լրանալիս ապահովում է լրացուցիչ եկամտով»⁵:

Ներկայացվող «0» և «1»-ին աստիճանները «1»-ին աստիճանի մասնատումն են, որտեղ «0» աստիճանը նախատեսված է համապատասխան աշխատանքային ստաժ չունեցող քաղաքացիներին կենսաթոշակով ապահովելու համար, իսկ «1»-ին աստիճանը աշխատանքային կենսաթոշակն է, որը կհաշվարկվի աշխատանքային ստաժի հիման վրա: «2»-րդ և «3»-րդ աստիճանները Հայաստանում կենսաթոշակային բարեփոխումների և ոչ պետական կենսաթոշակային համակարգին անցման հանգուցային կետերն են: Հայտնի է, որ Հայաստանում նախանշվող կենսաթոշակա-

⁵ «Կենսաթոշակային համակարգի բարեփոխումների ծրագիր. հիմնական սկզբունքներ, ռազմավարական ուղղություններ, մարտավարական քայլեր և ակտուարական կանխատեսումներ 2008-2080 թթ. համար», ՀՀ կենտրոնական բանկ, կենսաթոշակային բարեփոխումների նախապատրաստման խումբ, Եր., 2008, էջ 112, 116:

յին բարեփոխումներում հաշվի է առնվել, օրինակ, էստոնիայի փորձը⁶: Նկատենք, որ էստոնիայում նույնպես պաշտոնապես կիրառվում է եռաստիճան համակարգ, որտեղ առաջին աստիճանը պետական կենսաթոշակն է, երկրորդը՝ պարտադիր կենսաթոշակային համակարգը և երրորդը՝ կամավոր⁷: Հայտնի է նաև, որ առանձին երկրներում, օրինակ, Չինաստանում, առկա է հնգաստիճան կենսաթոշակային համակարգ⁸։ Համաշխարհային բանկը ենթադրում է այդպիսի շեղումներով մոդելներ:

Այնուամենայնիվ կարծում ենք, որ Հայաստանի դեպքում կենսաթոշակային քառաստիճան համակարգ ներդնելու նպատակահարմարությունը բավարար չափով հիմնավորված չէ: Նախ պետք է կարևորել կենսաթոշակային աստիճանային մոդելի ռազմավարությունը և ապահովել դրա հնարավորինս հասկանալի, առարկայական ու հիմնարար սահմանումը: Առաջարկվող «0» աստիճանը, փաստորեն, կենսաթոշակ չէ, այլ կացութային սոցիալական վճար, քանի որ պայմանավորված չէ աշխատանքային գործոններով: Կացության սոցիալական վճարը մասնավոր կենսաթոշակային համակարգի տարր լինել չի կարող և ամբողջապես պետք է կառավարվի պետության կողմից: Հայաստանի դեպքում «0» և «1»-ին աստիճանների մասնատումը գործառությանին տեսանկյունից անհասկանալի է նաև այն պատճառով, որ, նախատեսելով միայն «1»-ին աստիճան, հնարավոր է կենսաթոշակի չափաբաժինները դիվերսիֆիկացնել՝ աշխատանքային ստաժի բացակայության և ոչ բավարար աշխատանքային ստաժի դեպքերում:

Քառաստիճան համակարգը, մեր համոզմամբ, չի ապահովում բարեփոխվող կենսաթոշակային համակարգի ընդհանրականությունն ու համակարգային կառուցվածքը: Մյուս կողմից՝ ներկայացված փաստաթղթից երևում է նաև, որ «1»-ին աստիճանը զոնե տեսականորեն արդիական է միայն կամայական ժամանակաշրջանում. սերնդափոխության հետևանքով Հայաստանում չի լինի այնպիսի շահառու, որը կներգրավվի միայն «1»-ին աստիճանում, քանի որ «2»-րդ աստիճանը կլինի պարտադիր բուլրի համար, և փաստորեն «1»-ին աստիճանը կդառնա ինքնապատակ, կգործի միայն համատեղման սկզբունքով ու, ինչպես նշված է ՀՀ ԿԲ-ի փաստաթղթում, կապահովի բազային կենսաթոշակ:

Ընդհանրացնելով նշենք, որ խիստ կարևոր է այն հանգամանքը, որ կենսաթոշակային բարեփոխումներում ենթադրվի երկարաժամկետ պլանավորման գործընթաց, ինչը բարեփոխումային փաստաթղթերում ու մասնավորապես ներկայացված քառաստիճան մոդելում առկա չէ: Բարեփոխումների հնարավորինս երկարաժամկետ և գործնական պարզություն ա-

⁶ Տե՛ս «Էստոնիայի կենսաթոշակային համակարգի ուսումնասիրություն», http://www.mss.am/home/index.php?code_id=515&menu_id=479

⁷ Տե՛ս «Էստոնիայի կենսաթոշակային համակարգի պաշտոնական աղբյուրներ», <http://www.pensionikeskus.ee/?id=628>, <http://www3.ergo.ee/rus/pages/ERGO2003>

⁸ Տե՛ս **J. Rui, C. Baolian, L. Tinghe**, Public Finance and Pension Reform in China. Initiative on Ageing Issues in APEC: Ageing and Public Finance and Others, Conference in Seoul, Korea, April 30, 2009, էջ 5:

պահովող սկզբունքները կենսաթոշակային համակարգը առավել զերծ կպահեն հետագա «ձևափոխություններից», որոնք խիստ անցանկալի ու երբեմն անհնարին են հատկապես այն ոլորտում, որտեղ շահառուն հասարակությունն է: Կա նաև անհրաժեշտություն գործնական առումով հստակեցնելու «3»-րդ աստիճանը: Այստեղ, ըստ էության, կրկին երկարաժամկետ կտրվածքով ներկայացվում է մի լուծում, որի դեպքում շահառուն, անկախ «2»-րդ աստիճանին ունեցած մասնակցությունից, սեփական հայեցողությամբ կարող է ներգրավվել առանձին կենսաթոշակային ծրագրերում, որտեղ շահառուներին սպասարկողները կարող են լինել ինչպես մասնավոր կենսաթոշակային ֆոնդերը, այնպես էլ ապահովագրական ընկերությունները և բանկերը: Խնդիրն այն է, որ «3»-րդ աստիճանի դեպքում անհրաժեշտ է հստակեցնել գործատուների կողմից լրացուցիչ կենսաթոշակների ծրագրեր առաջարկելու իրատեսական մեխանիզմները առանց արհեստական արգելքների: Այսպես, օրինակ, «Կուտակային կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենքի 74-րդ հոդվածի երկրորդ կետով սահմանված է, որ արգելվում է լրացուցիչ կուտակային կենսաթոշակներ տրամադրել գործատուի ղեկավար կազմին: Այստեղ անհրաժեշտ է ճշգրտել «ղեկավար կազմ» հասկացությունը: Եթե այդ «ղեկավար կազմը» գործադիր մարմինն է և/կամ առավելապես ստորաբաժանումների ղեկավարությունը, որոնք կարող են ներառված չլինել ընկերության խորհրդում, ինչպես նաև չհանդիսանալ սեփականատեր, այս սահմանափակումը ինքնանպատակ է: Նման սահմանափակում նպատակահարմար կլինի ամրագրել ընկերության խորհրդի համար:

2010 թ. դեկտեմբերին ընդունվեց նաև կենսաթոշակային համակարգի բարեփոխումներին առնչվող օրենքների փաթեթ⁹, ինչպես նաև «Կենսաթոշակային բարեփոխումների իրականացումն ապահովելու մասին» ՀՀ վարչապետի որոշումը¹⁰: Վերջինիս կապակցությամբ հարկ ենք համարում նշել, որ ընտրված կենսաթոշակային բարեփոխումների կառավարման խորհրդի կազմում նախընտրելի է ներառել նաև Հայաստանի սոցիալ-տնտեսական համակարգային խնդիրներով զբաղվող հասարակական միությունների, այդ թվում՝ նաև արհմիությունների ներկայացուցիչների, ինչը կնվազեցնի կառավարման կողմնակալությունը և կբարձրացնի արդյունավետությունը: Խորհրդում ներառված են միայն ՀՀ կառավարության և կենտրոնական բանկի ներկայացուցիչները:

Կառավարման առումով Հայաստանում մեկնարկող ոչ պետական կենսաթոշակային բարեփոխվող համակարգի կայացման հիմնական խնդրահարույց ուղղություններն ենք համարում՝

⁹ Տե՛ս «Կուտակային կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենք, դեկտեմբեր, 2010, «Պետական կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենք, դեկտեմբեր, 2010, «Եկամտային հարկի մասին» ՀՀ օրենք, դեկտեմբեր, 2010, «Եկամտային հարկի և պարտադիր կուտակային վճարի անձնավորված հաշվառման մասին» ՀՀ օրենք, դեկտեմբեր, 2010, «Ներդրումային ֆոնդերի մասին» ՀՀ օրենք, դեկտեմբեր, 2010, <http://www.parliament.am>

¹⁰ Տե՛ս «Կենսաթոշակային բարեփոխումների իրականացումն ապահովելու մասին» ՀՀ վարչապետի թիվ 58-Ն որոշում, փետրվար, 2010 <http://www.gov.am>

1. կենսաթոշակային ֆոնդերի ակտիվների սոցիալ-տնտեսական գործընթացներին համարժեք դիվերսիֆիկացման քաղաքականության ապահովում,
2. պետության կողմից կենսաթոշակային համակարգում ներառվելու առումով սեփական ռիսկերի կառավարման իրատեսական քաղաքականության ապահովում,
3. մասնավոր շահի ապահովումը այն իմաստով, որ շահառուների ներդրումները լինեն տնտեսապես արդյունավետ և ապահովեն շուկայական տոկոսադրույթի չափից ոչ պակաս եկամուտներ:

Առաջին կետի առնչությամբ նշենք, որ Հայաստանում ոչ պետական կենսաթոշակային համակարգի կայացման և զարգացման կարևորագույն նախապայմանը ակտիվների կառավարման բարենպաստ միջավայրի և օպտիմալ վերահսկողական նորմերի առկայությունն է: «Կուտակային կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենքի 43-րդ և 71-րդ հոդվածների համաձայն՝ պարտադիր և կամավոր կենսաթոշակային ֆոնդերի ակտիվները կարող են ներդրվել արտասահմանում: Իհարկե, այս ակտիվների հնարավորինս դիվերսիֆիկացումը և ուղղորդումը Հայաստանի սահմաններից դուրս նպատակահարմար են մի քանի իմաստներով. նախ որոշ չափով կսահմանափակվի ազգային արժույթի ռիսկը, մյուս կողմից՝ հնարավորություն կտրվի ակտիվների կառավարման որոշում կայացնողին ունենալու ավելի մեծ «աշխատանքային դաշտ» և հետևապես որոշումներ կայացնելու ավելի շատ այլընտրանքներ: Այնուամենայնիվ, մեր համոզմամբ, հաշվի առնելով Հայաստանի Հանրապետությունում շահառուների սերնդափոխության և ակտիվների կուտակման շեմի ժամկետները՝ ներկայումս նպատակահարմար է ժամանակավորապես արգելել ոչ պետական կենսաթոշակային ֆոնդերի և ապահովագրական ընկերությունների կողմից կենսաթոշակային ակտիվների արտասահմանյան ներդրումները: Այս առաջարկը պայմանավորված է ոչ միայն նրանով, որ ակտիվները կներարկվեն Հայաստանի տնտեսություն և որոշ չափով կակտիվացնեն արժեթղթերի երկրորդային շուկան, այլև նրանով, որ Հայաստանի տնտեսությունը երկարաժամկետ կտրվածքով ունի այդ ակտիվները կլանելու ներուժ: Բավական է միայն նշել, որ Հայաստանի առևտրային բանկերի ընդհանուր ակտիվների կշիռը ՀՆԱ-ում մի քանի անգամ զիջում է մի շարք երկրների նույնանուն ցուցանիշին:

Վերը ներկայացված երկրորդ խնդրի իմաստով կարևոր է կենսաթոշակային համակարգի շրջանակներում պետության և մասնավոր կենսաթոշակային կառավարման գործընթացների ֆինանսական ռիսկային փոխառնչությունների բացառումը: Կարծում ենք՝ այս դեպքում, հաշվի առնելով նաև կենսաթոշակային հայտնի ճգնաժամերը, պետության կողմից պարտադիր կենսաթոշակային եղանակի դեպքում շահառուներին լրացուցիչ 5 տոկոսի տրամադրումը Հայաստանի կառավարության համար մեծ բեռ և ռիսկեր է պարունակում. անհրաժեշտ է գոնե սահմանել այդ տոկոսի փուլային նվազեցման քաղաքականություն՝ այդ նվազեցումը կապելով

կենսաթոշակների ապագա հնարավոր աճի հետ: Մյուս կողմից՝ համաձայն «Կուտակային կենսաթոշակների մասին» ՀՀ օրենքի 49-րդ հոդվածի՝ երաշխավորվում է մասնակիցների կատարած պարտադիր կուտակային վճարների ամբողջ գումարի վերադարձելիությունը ճշգրտված տարեկան գնաճով: Նշենք նաև, որ ամբողջ գումարի 80 տոկոսի վերադարձը երաշխավորում է Հայաստանի Հանրապետությունը: Այստեղ միանշանակ է, որ այս դրույթը խիստ տեսական է ու, բացի պետության համար ֆինանսական ռիսկերից, կարող է կենսաթոշակային ակտիվները կառավարողների շրջանում խթանել արհեստական կողմնորոշումներ և ստվերային գործունեություն: Այն, որ Հայաստանի Հանրապետությունը տալիս է նման երաշխավորություն և միևնույն ժամանակ թույլ է տալիս օտարերկրյա ներդրումներ, մեր երկրի դեպքում զոնե միջին ժամկետում անթույլատրելի է: Սահմանված երաշխիքային դրույթը կարող է հաճախ կիրարկվել նաև այն հնարավոր դեպքերում, երբ կենսաթոշակային ֆոնդերի եկամուտները լինեն ավելի քիչ, քան գնաճը: Սա սուբյեկտիվ մոտեցում է և չի խթանում կենսաթոշակային ֆոնդերում ակտիվների կառավարման արդյունավետությունը:

Երրորդ խնդիրը առավելապես ֆոնդի կառավարչի հարցն է, ինչի արդյունավետությունը, այսպես թե այնպես, կախված է նաև պետության համարժեք քաղաքականությունից: Այստեղ դրական է այն հանգամանքը, որ կենսաթոշակային համակարգի «3»-րդ աստիճանի շրջանակներում շահառուն կարող է ներդրում կատարել նաև առևտրային բանկերում՝ բանկային տոկոսադրույքներով, ինչը լուրջ հնարավորություն է դիվերսիֆիկացնելու սպասվելիք եկամուտների նվազեցման ռիսկը:

Վերջապես, կարծում ենք, անհրաժեշտ է նաև, որ պետության կողմից պատշաճ միջոցներ ձեռնարկվեն կենսաթոշակային համակարգի մասնավոր ինստիտուցիոնալ միավորների կայացման համար: Հայաստանում ներկայումս գործում է ֆինանսական համակարգի հաշտարար, բայց, հաշվի առնելով ոլորտի ընդգրկվածությունը, ինչպես նաև շահառուների և ֆոնդերի կողմից հնարավոր վեճերի յուրահատկությունները, Հայաստանում պետք է խթանել կենսաթոշակային օմբուդսմենի ինստիտուտի ներդրումը: Կարևոր է նաև կենսաթոշակառուների և կենսաթոշակային ֆոնդերի միությունների առկայությունը:

Այսպիսով, Հայաստանում նախատեսվող ոչ պետական կենսաթոշակային համակարգի կայունության և կառավարման արդյունավետության համար նպատակահարմար է ապահովել վերը ներկայացված դրույթները:

ЛУСИНЕ АСРЯН – Приоритеты управления негосударственной пенсионной системы в Республике Армения. – Статья посвящена предстоящему реформированию пенсионной системы в Армении и становлению негосударственного пенсионного института. Проанализированы материалы (документы, концепции, законодательство), связанные с запланированной реформой, выявлены потенциальные угрозы и показаны возможные пути их устранения.

Решение актуальных задач обеспечит долгосрочное планирование системы и её финансовую стабильность. В основу предлагаемых решений положен мировой опыт управления пенсионными системами, при этом учтены последний финансовый кризис и социально-экономические особенности развивающихся стран.

LUSINE ASRYAN – *Private Pension System Management Priorities in the Republic of Armenia.* – This paper considers several issues concerning planned reforms of pension system in Armenia and foundation of private pension environment. The paper studies legal documents, concepts about current reform in Armenia, shows potential problems and threats, and offers possible solutions for long term planning and financial stability of the system. The bases for raised problems and founded solutions international best practice of pension system management, last financial turbulences and socio-economic issues in emerging economies are taken into account.