ადამიანური კაპიტალის განვითარება და საგადასახადო დაბეგვრის თავისებურებები საქართველოში

როდიონ ქორჩილავა
ბიზნესის ადმინისტრირების
დოქტორი
სს მისო „კრისტალის“
ადამიანების განვითარების
დეპარტამენტის
ხელმძღვანელი

რეზიუმე

ქვეყნის ეკონომიკური სისტემის ფუნქციონირების ეფექტურობა და სიცოცხლისუნარიანობა მნიშვნელოვნად დამოკიდებულია სახელმწიფოს მიერ გატარებულ სწორ საგადასახადო პოლიტიკაზე და ქვეყანაში არსებულ განათლების დონეზე. სახელმწიფოს მიერ განხორციელებული ეფექტური საგადასახადო რეგულაციები სტიმულს აძლევენ სამეწარმეო სექტორს და ხელს უწყობენ მათი ქცევის ჩამოყალიბებას.

ჩვენს მიერ დასმული საკითხები ერთ-ერთი აქტუალურია დღევანდელი საქართველოსთვის საგანმანათლებლო სფეროს წახალისებისათვის. შესაბამისად, მნიშვნელოვანია გადაიდგას ქმედითი ნაბიჯები ამ მიმართულებით საგადასახადო კანონმდებლობის სრულყოფისათვის და ბიზნეს გარემოს კიდევ უფრო გაუმჯობესებისათვის.

ნაშრომში განხილულია საგადასახადო დაბეგვრის ლიბერალიზაციის ის მნიშვნელოვანი ასპექტები, რომლის გადაწყვეტის შემთხვევაში მოხდება ადამიანური კაპიტალის ზრდა, რაც თავისთავად აისახება ქვეყანის ეკონომიკურ წინსვლაში.

საკვანძო სიტყვები: ადამიანური კაპიტალი, გადასახადები, თანამშრომლეთა მომზადება, განვითარება.

HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT AND PECULIARITIES OF TAX TAXATION IN GEORGIA

Rodion Korchilava
PhD Business Administration
Head of People Development
Department JSC MFO Crystal

SUMMARY

The efficiency and viability of the economic system of the country depends on the correct tax policy and the level of education. Effective tax regulations implemented by the government provide incentives to the business sector and help shape their behavior.

The issues raised by us are one of the most relevant for today's Georgia to encourage the educational field, therefore it is important to take effective steps in this direction to improve the tax legislation and further improve the business environment.

The article presents important aspects of taxation liberalization, which, if resolved, will increase human capital, which will be reflected in the country's economic progress.

Key words: Human capital, taxes, employee training, people development.

ადამიანური კაპიტალის სხვადასხვა განმარტებები არსებობს, თუმცა საერთო ჯამში ის მოიცავს განათლების, გამოცდილებისა და უნარების ეკონომიკურ ღირებულებას, რომლებშიც ადამიანები ახდენენ ინვესტირებას და აგროვებენ მთელი ცხოვრების განმავლობაში. ადამიანურ კაპიტალში ინვესტირების მხარდაჭერა და მისი ეფექტიანი მართვა ხელს უწყობს ქვეყნის განვითარებას და საინფორმაციო-ტექნოლოგიურ ეპოქაში წარმოადგენს ეკონომიკური განვითარების მთავარ ძალას. შესაბამისად, ნებისმიერი ქვეყნის მთავარი საზრუნავი ამ მიმართულების მაქსიმალური მხარდაჭერა, ინვესტირების გაზრდა და სათანადო გარემოს შექმნა უნდა იყოს.

ადამიანური კაპიტალის ფორმირება და დაგროვება სხვადასხვა დონეზე (ინდივიდუალური, კორპორატიული) და პერიოდში ხდება, თუმცა საბოლოო ჯამში, მისი აკუმულირება მაინც ეროვნული ადამიანური კაპიტალში ხდება. საქართველოში არსებულ მდგომარეობაზე შესაბამის წარმოდგენას იძლევა მსოფლიო ბანკის მიერ მომზადებული ანგარიში, ადამიანური კაპიტალის

ინდექსი (HCI)[1]. ინდექსი ზომავს, რომელი ქვეყნები არიან საუკეთესოდ მობილიზებული თავისი მოქალაქეების ეკონომიკური და პროფესიული პოტენციალის რეალიზებისთვის. ადამიანური კაპიტალის ინდექსი მერყეობს 0-დან 1-მდე, სადაც 1 ნიშნავს მაქსიმალურ პოტენციალს. 2020 წლის მონაცემებით საქართველოს ადამიანური კაპიტალის ინდექსის საერთო მაჩვენებელი 0.57-ია და 84-ე ადგილზეა მსოფლიოში.[2] მიუხედავად იმისა, რომ 10 წლის წინანდელ მაჩვენებელზე ზრდაა 0.03 ერთეულით, მაინც დაბალია ევროპისა და ცენტრალური აზიის რეგიონის საშუალოზე.

ადამიანის განვითარება, განათლების მიღება და მისი მხარდაჭერა სახელმწიფოს პოზიტიური ვალდებულებაა. საქართველოს კონსტიტუცია აღიარებს განათლების მიღებისა და მისი ფორმის არჩევის უფლებას. სახელმწიფო იღებს ვალდებულებას ზოგადი განათლების სრულად დაფინანსებასთან დაკავშირებით. ამასთან, მოქალაქეებს აძლევს შესაძლებლობას კანონით დადგენილი წესით სახელმწიფოს დაფინანსებით მიიღონ პროფესიული და უმაღლესი განათლება.[3]

ადამიანური კაპიტალის განვითარება კომპლექსური საკითხია და ქვეყანაში არსებული განათლებასთან დაკავშირებული გამოწვევების გადალახვა მხოლოდ საბაზრო მექანიზმით ვერ მოხდება. შესაბამისად, ადამიანურ კაპიტალის დაჩქარებული ზრდისთვის საჭიროა სახელმწიფოს მხრიდან მთლიანი პროცესის სიღრმისეული გააზრება და შესაბამისი მხარდაჭერა. განათლების სისტემაში გათვალისწინებული უნდა იქნეს ადამიანური კაპიტალის ზრდის შესაძლებლობა განათლების მიღების ყველა ეტაპზე, მათ შორის, არაფორმალური განათლების სახით, რომელიც მთელი სიცოცხლის განმავლობაში სწავლის სისტემის ნაწილია და გულისხმობს ფორმალური განათლების მიღმა შესაბამისი ცოდნისა და უნარების შეძენას.

მიუხედავად იმისა, რომ სახელმწიფოს მხრიდან გადაიდგა შესაბამისი ნაბიჯები არაფორმალური განათლების აღიარების მხრივ, არსებობს მთელი რიგი საკითხები, რომლის გააზრება მნიშვნელოვან ბიძგს მისცემს ამ პროცესს. შესაბამისად, წინამდებარე ნაშრომიც ერთ-ერთ ასეთ მიმართულებას შეეხება.

ადამიანური კაპიტალის ზრდა ორგანიზაციებისთვის წარმოადგენს პროდუქტიულობის ზრდის, სერვისის გაუმჯობესებისა და თანამშრომელთა მოტივაციის ამაღლების ერთ-ერთ მნიშვნელოვან კომპონენტს. შესაბამისად, საგადასახადო შეღავათის დაწესება და ლიბერალური მიდგომის შემოღება კიდევ უფრო დააქტიურებს ამ პროცესს კერძო სექტორში, რაც გრძელვადიან პერსპექტივაში მნიშვნელოვან უკუგებას უზრუნველყოფს ქვეყნის ეკონომიკური ზრდის საქმეში და წაახალისებს არაფორმალური განათლების სფეროს.

საერთაშორისო ხელშეკრულებით/შეთანმხებით (ევროპის სოციალური ქარტია)[4] რომლის ერთ ერთი ხელშემკვრელი მხარე საქართველოა, იღებს ვალდებულებას პროფესიულ მომზადების უფლების ეფექტური განხორციელებისთვის უზრუნველყოს ან ხელი შეუწყოს „ნებისმიერი გაასახადის ან მოსაკრებელის შემცირებას ან გაუქმებას“, რომელიც წაახალისებს მსგავს პროცესს.

გადასახადის ერთ-ერთი ფუნქცია რეგულირებაა, რომლის სწორი გამოყენება ასტიმულირებს კაპიტალის დაგროვებას და ხელს უწყობს ეკონომიკურ ზრდას. შესაბამისად, ისეთი მნიშვნელოვანი საკითხი, როგორც ქვეყანაში ადამიანური კაპიტალის ზრდაა, სახელმწიფომ უარი უნდა თქვას გადასახადის ფისკალურ ეფექტზე და სწავლების დაფინანსებაზე ლიბერალური მექანიზმის შემოღებით ბიძგი უნდა მისცეს ამ პროცესს. იმ შემთხვევაში, სადაც სახელმწიფო არასაკმარისი ბიუჯეტიდან გამომდინარე ვერ ახერხებს საგანმანათლებლო სფეროს სრულფასოვან და მასშტაბურ დაფინანსებას, რომელიც შემდგომში გავლენას მოახდენდა ეკონომიკის სწრაფ ზრდაზე, მნიშვნელოვანია, რომ ის რესურსები, რომელიც კერძო სექტორში არსებობს, იქნეს მხარდაჭერილი და ბიზნესმა არსებული რესურსების ფარგლებში თვითონ უზრუნველყოს ამ სექტორში დასაქმებული ადამიანების განათლების მხარდაჭერა.

საგადასახადო კანონმდებლობა, თავისი სპეციფიკიდან გამომდინარე, ბიზნესსექტორის მხრიდან ხასიათდება მეტი მგძნობელობით. ნებისმიერი მარეგულირებელი ნორმა, რომელიც ცდება კონკრეტული სფეროში არსებულ საუკეთესო პრაქტიკას და პირდაპირ არ იკითხება საგადასახადო კოდექსიდან ან/და კანონქვემდებარე აქტებიდან, კერძო სექტორის მხრიდან განხილული არის, როგორც დასაბეგრი ოპერაცია, რაც შესაბამისი ფინანსური ტვირთია.

ვინაიდან, ქვეყნის ეკონომიკური აღმავლობა დიდადაა დამოკიდებული ადამიანური კაპიტალის განვითარებაზე, განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია საგადასახადო კოდექსის, როგორც ამ სფეროს მარეგულირებელი საკანონმდებლო აქტის როლი და მასში მოცემული დებულებები სწავლების დაბეგვრასთან დაკავშირებით. უკანასკნელ პერიოდში საგადასახადო სისტემის სრულყოფის მიმართულებით განხორციელებული დადებითი ცვლილებების მიუხედავად, საგადასახადო დაბეგვრის კუთხით აუცილებელი ხდება ცალკეული საკითხების სრულყოფა. მათ შორის მნიშვნელოვანია არაფორმალური განათლების მიღების ფარგლებში დაბეგვრასთან დაკავშირებული საგადასახადო მიდგომები. საკითხის არსში გარკვევის მიზნით აუცილებელია საგადასახადო კოდექსის იმ ძირითადი ნორმების განხილვა, რომლებიც უშუალოდ უკავშირდება აღნიშნულ საკითხს.

საგადასახადო კოდექსის 101-ე მუხლი განსაზღვრავს ხელფასის სახით მიღებულ შემოსავლებს, ასევე ადგენს გამონაკლის შემთხვევებს. აღნიშნული

1 https://www.worldbank.org/en/home
2 https://www.indexmundi.com/facts/indicators/HD.HCI.OVRL/rankings
3 საქართველოს კონსტიტუცია, 27-ე მუხლი
4 ევროპის სოციალური ქარტია. მე-10 მუხლის მე-5 პუნქტი https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1392164?publication=0

მუხლის მე-2 პუნქტის ე) ქვეპუნქტით სარგებლად ითვლება **„დამქირავებლის მიერ დაქირავებულისთვის ან მის კმაყოფაზე მყოფთათვის განათლების მისაღებად დახმარების გაწევისას (დაქირავებულის ვალდებულებათა შესრულებასთან უშუალოდ დაკავშირებული მომზადების პროგრამის ჩაუთვლელად) – დამქირავებლის მიერ განათლების მისაღებად გაწეული დახმარების ღირებულება“.** აღნიშნული ჩანაწერით კანონმდებელმა, ერთი მხრივ, მაქსიმალურად შეზღუდა კომპანიაში დასაქმებული ადამიანების პროფესიული და კარიერული განვითარების წრე და ის პირდაპირ დაუკავშირა დაქირავებულის მიერ სწავლების პერიოდში დაკავებულ პოზიციას და მის სამუშაო აღწერას, ხოლო მეორე მხრივ კომპანიაში დასაქმებული პირის კმაყოფაზე მყოფის განათლებისთვის მხარდაჭერა განიხილა დაქირავებულის სარგებლად. დაბეგვრის არსებულ ნორმის შინაარს და მოქმედების ეფექტს ორივე მიმართულებით განვიხილავთ.

დაქირავებულის სწავლებასთან დაკავშირებული დაბეგვრის არსებული მექანიზმი, ანუ მხოლოდ თანამშრომლის სამუშაოსთან დაკავშირებული სწავლების გათავისუფლება არ პასუხობს კომპანიებში ადამიანური კაპიტალის (თანამშრომელთა) განვითარების მიმართულებით დღეს არსებულ საერთაშორისო სტანდარტებს და მიდგომებს, და ერთგვარ ფინანსურ ტვირთად აწვება კომპანიებს და შესაბამისად აფერხებს კერძო სექტორში არაფორმალური განათლების მიღების პროცესს.

ისეთ კომპანიებში, სადაც გაცნობიერებული აქვთ თანამშრომელთა განვითარების პრინციპული მნიშვნელობა ხარისხიანი მომსახურების, თანამშრომელთა მოტივაციის ამაღლებისა და შრომის ნაყოფიერების ზრდის საქმეში ფორმალიზებულია კომპანიაში დასაქმებული ადამიანების სწავლებისა და განვითარების პროცესი, შესაბამისად, არსებობს კარიერული განვითარების გზამკვლევები, ასევე თანამშრომლის ინდივიდუალური განვითარების გეგმები. მსგავსი მიდგომების არსებობას აქვს მრავალმხრივი ეფექტი. ერთი მხრივ მსგავსი განვითარების შესაძლებლობა, წარმოადგენს თანამშრომელთა პიროვნული და პროფესიული სრულყოფის სისტემურ და უწყვეტ პროცესს, რომელიც ეხმარება მათ საკუთარი შესაძლებლობების მაქსიმალურად წარმოჩენაში და კარიერის დაგეგმვაში, ხოლო მეორე მხრივ, ეხმარება კომპანიებს გრძელვადიანი მიზნების დასახვაში, რათა მომზადებული შეხვდეს მომავალს და დაიკავოს უკეთესი ადგილი იმ ბიზნეს გარემოში, სადაც ის ფუნქციონირებს, ასევე მნიშვნელოვანია ქვეყნისთვის - ადამიანური კაპიტალის ზრდის უზრუნველსაყოფად.

მსგავს შემთხვევებში კომპანიის მხრიდან თანამშრომლის განვითარება და მომავალი პოზიციისთვის მომზადების პოლიტიკა ცდება საგადასახადო კოდექსის დღეს არსებულ ჩანაწერს, რომლის მიხედვით სარგებლად არ განიხილება (არ იბეგრება) მხოლოდ **„დაქირავებულის ვალდებულებათა შესრულებასთან უშუალოდ დაკავშირებული მომზადება“.** შესაბამისად, ნებისმიერ სხვა შემთხვევაში კომპანიის მხრიდან თანამშრომლის სწავლება განხილულია დაქირავებულის სარგებლად და იბეგრება, როგორც ხელფასის სახით მიღებული

შემოსავალი. არსებული საგადასახადო მიდგომა საკმაოდ მოძველებულია ადამიანური კაპიტალის განვითარებისთვის, ასევე იმ თაობისთვის რომელიც ახლა შემოდის შრომის ბაზარზე და საკმაოდ მარტივად იღებს გადაწყვეტილებას სამუშაოს შეცვლაზე. არსებული სამუშაოს მაძიებლები ხშირ შემთხვევაში უპირატესობას იმ კომპანიას ანიჭებენ, რომელიც უწყვეტი კარიერული და პროფესიული ზრდის შესაძლებლობას სთავაზობს.

კომპანიებში თანამშრომელთა კარიერული განვითარების აუცილებლობასა და უწყვეტობაზე საინტერესოა Linkedin-ის[1] ფარგლებში განხორციელებული კვლევა, რომლის ფარგლებში 32 მილიონი პროფილი იქნა გაანალიზებული. შესაბამის მონაცემებზე დაყრდნობითაც მკვლევარებმა შექმნეს ე.წ „შეკავების მრუდი", რომელიც აჩვენებს რომ თანამშრომლები, რომლებიც იცვლიან პოზიციებს, უფრო მეტად დარჩებიან (მაშინაც კი, თუ ისინი არ იღებენ დაწინაურებას), ვიდრე ისინი, ვინც რჩებიან იმავე პოზიციაზე. სამი წლის შემდეგ, ვინც დაწინაურდა, აქვს 70% შანსი, რომ კვლავ იყოს კომპანიაში, ხოლო პოზიციის ცვლილებას აქვს 62% შანსი. თანამშრომელს, რომელიც რჩება იმავე პოზიციაზე, აქვს მხოლოდ 45% შანსი, რომ კვლავ იყოს ამ კომპანიაში სამი წლის შემდეგ.

როგორც კვლევაში ჩანს, კომპანიაში ადამიანური კაპიტალის განვითარება (სწავლებების მხარდაჭერა, კარიერული დაწინაურება, პროფესიის ცვლილება) დიდ კორელაციაშია კომპანიაში დასაქმებული თანამშრომლების შენარჩუნებასთან.

მნიშვნელოვანია, რომ სახელმწიფოს მხრიდან მოხდეს კომპანიის მიერ თანამშრომელთა სწავლებების მხარდაჭერა და ნებისმიერი სწავლება, რომლებსაც დამქირავებლები უზრუნველყოფენ, დაქირავებულისთვის არ განიხილებოდეს სარგებლად და არ დაიბეგროს, რაც ერთგვარ სტიმულს მისცემს დამსაქმებლებს საშემოსავლო გადასახადის ფარგლებში გამონთავისუფლებული თანხები მიმართონ კომპანიაში დასაქმებული ადამიანების კიდევ უფრო განვითარებაში, რაც მათი კერძო ინტერესებთან ერთად ემსახურება სახელმწიფოს ინტერესებს ქვეყანაში არსებული ადამიანური კაპიტალის ზრდის საქმეში.

მეორე მხრივ, **„დაქირავებულის კმაყოფაზე მყოფთათვის განათლების მისაღებად დახმარების გაწევის"** სარგებლად განხილვაც სახელმწიფოს მხრიდან საჭიროებს გადახედვას და უფრო ლიბერალური მიდგომის შემოღებას. ვინაიდან, დღეს არსებული მდგომარეობით საყურადღებო სიტუაცია არსებობს ქვეყანაში სტატუსშეჩერებული სტუდენტების რაოდენობასთან დაკავშირებით და მათი რიცხვი წლებთან ერთად იზრდება. ბოლო წლებში სტატუსშეჩერებული სტუდენტების რაოდენობა, ვისაც ფინანსური დავალიანების გამო აქვს შეწყვეტილი სტატუსი, საერთო რაოდენობის 30-40 % ფარგლებში მერყეობს, რაც საკმაოდ დიდი მაჩვენებელია. შესაბამისად, განათლების მიღების მსურველებს, სახელმწიფოს მხრიდან გაცილებით ქმედითი ნაბიჯების გადადგმა სჭირდებათ. იმ გარემოში, სადაც სახელმწიფო მსგავსი ადამიანებისთვის ვერ ახერხებს სათანადო მხარდაჭერის გაწევას, ეს პოტენციალი შესაძლებელია კერძო სექტორში არსებობდეს და აუცილებლად უნდა იქნეს გამოყენებული.

იმის მაგივრად, რომ დასაქმებულის კმაყოფაზე მყოფ პირს კომპანია აღმოუჩენს მხარდაჭერას განათლების მიღებაზე, არათუ დაბეგვრის ოპერაციად, არამედ საგადასახადო მხრიდან უნდა იქნეს წახალისებული და მხარდაჭერილი. აღნიშნული მიმართულებით დაბეგვრის ლიბერალიზაცია ერთგვარი შვება იქნება ათასობით იმ სტუდენტისათვის, რომლებიც ფინანსური პრობლემების გამო, ვერ ახორციელებენ სწავლების გაგრძელებას, ახალგაზრდებისათვის კერძო სექტორიდან სწავლების დაფინანსების მოპოვების უფრო მეტი მოტივაცია იქნება.

შესაძლებელია ასეთმა მიდგომამ, დასაქმებულსა და დამსაქმებელს შორის ერთგვარი შეთანხმებები გააჩინოს საშემოსავლო გადასახადისგან თავის არიდების მიზნით მოხდეს შესაბამისი პირების სწავლების დაფინანსება, მაგრამ სწავლების თანხის მიმღებები სახელმწიფოს მიერ აკრედიტირებული საგანმანათლებლო დანესებულებები (უმაღლესი და პროფესიული) იქნებიან და რაც სახელმწიფოს ვალდებულების დონეზე აქვს შესასრულებელი განათლების მხარდაჭერის მიზნით კერძო ორგანიზაციების მხრიდან განხორციელდება და ის რისკები, რაც შეიძლება არსებობდეს, უფრო დიდი საზოგადოებრივი სიკეთის შექმნას მოემსახურება.

შესაბამისად უწყვეტი სწავლის შესაძლებლობის შექმნა მნიშვნელოვანია ღირსეული შრომისა და დასაქმების შესაძლებლობის შექმნისათვის. ვინაიდან განათლებისა და პროფესიული სწავლების ხელმისაწვდომობა ადამიანებს ეხმარება შრომის ბაზარზე ანაზღაურებად პროფესიებზე წვდომაში. ამრიგად, ზემოთდასმული საკითხების ამგვარი ფორმით დაყენება და გადაწყვეტა ხელს შეუწყობს კერძო კომპანიების მხრიდან განათლების მხარდაჭერას, დასაქმებულთა უწყვეტი სწავლების უზრუნველყოფას, როგორც დასაქმების და შრომის უფლების რეალიზების შესაძლებლობას, ასევე ბიძგს მისცემს ქვეყანაში ადამიანური კაპიტალის ზრდას, რაც პირდაპირ კავშირშია ქვეყნის ეკონომიკურ აღმავლობასთან.

გამოყენებული ლიტერატურა:

1. საქართველოს კონსტიტუცია, 27-ე მუხლი;
2. საგადასახადო კოდექსი;
3. https://www.worldbank.org/en/home;
4. https://www.indexmundi.com/facts/indicators/HD.HCI.OVRL/rankings;
5. ევროპის სოციალური ქარტია. მე-10 მუხლის მე-5 პუნქტი https://matsne.gov.ge/ka/document/view/1392164?publication=0;
6. https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/factors-linked-to-better-employee-retention.

1 https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/factors-linked-to-better-employee-retention