

Кукиев А.Ж.  
**Халықты зейнетақымен  
қамсыздандыру жүйесінің  
шетелдік тәжірибесі**

Халықты зейнетақымен қамсыздандыру нарықтық экономикадағы әлеуметтік қорғаудың маңызды құрамдас бөлігі болып табылады. Қазіргі таңда әлем елдерінің ұлттық әлеуметтік қорғау жүйелері құрылымдарында зейнетақымен қамсыздандырудың мәні артып келеді. Әлем елдерінің зейнетақы жүйелері бір-бірінен айырмашылықтары мен ұқсастықтары көп, ол елдің жеке құрылымы, салт-дәстүрлері, саяси ұстанымы, т.с.с. ерекшеліктерінің орын алуымен байланысты. Мақала Қазақстанның қазіргі зейнетақы жүйесінде орын алып отырған мәселелерді шетелдік тәжірибені қолдана отырып шешуге негізделеді. Мақала әлемдік тәжірибе мемлекеттік жинақтаушы зейнетақы қорларының құрылымының қандай негізгі түрін көрсететінін сипаттайды. Мақала арқылы әлемдік тәжірибеге сүйене отырып, зейнетақы жүйелері реформаларының негізгі белгілерін анықтауға болады. Сонымен қатар ұлттық зейнетақымен қамсыздандыру жүйесінің дағдарыс жағдайы орын алғанда шетелдік зейнетақы жүйелері қандай бағыттарды ұстанатыны көрсетілген.

**Түйін сөздер:** Ішінара жинақтаушы қорлар, Орталықтандырылмаған зейнетақы, жинақтаушы қорлар, «Сақтық» қорлар, Ынтымақтастық зейнетақы жүйесі, Жинақтаушы зейнетақы жүйесі, Аралас зейнетақы жүйесі.

Kukiev A.Zh.  
**World practice of populations  
pension system**

Pensions are an integral part of social protection in a market economy. Nowadays the value of pension systems is increasing in the structure of the national pension scheme in all countries of the world. The pension systems of the all countries have a lot of differences and similarities, as each country has its own structure, traditions, political arrange and other features. The article is based on the use of foreign experience to solve problems in the pension system of Kazakhstan. The article describes the main types of bodies of state pension funds, which are used in international practice. This article can help you to define the main points of the reform of pension systems, referring to foreign experience. The article describes direction in the national pension system at the crisis period, adhere to foreign pension schemes.

**Key words:** Partial pension funds, decentralized accumulation pension funds, «reserve» funds, uniform pension system, accumulative pension system, mixed pension system.

Кукиев А.Ж.  
**Мировой опыт системы  
пенсionного обеспечения  
населения**

Пенсионное обеспечение граждан является неотъемлемой частью социальной защиты в рыночной экономике. В данное время во всех странах мира растет значение пенсионного обеспечения в структуре системы национального пенсионного обеспечения. Пенсионные системы стран мира имеют множество отличий и схожести, так как каждая страна имеет собственную структуру, традиции, политический устрой и другие особенности. Статья основывается на использовании зарубежного опыта для решения проблем в пенсионной системе Казахстана. В статье описываются главные виды структур государственных накопительных пенсионных фондов, которые используются в зарубежной практике. С помощью данной статьи можно определить основные моменты реформ пенсионных систем, ссылаясь на зарубежный опыт. Также описаны направления, придерживаемые зарубежными пенсионными системами в случае наступления кризиса в системе национального пенсионного обеспечения.

**Ключевые слова:** частичные пенсионные фонды, децентрализованные накопительные пенсионные фонды, «Резервные» фонды, Единая пенсионная система, Накопительная пенсионная система, Смешанная пенсионная система.

## ХАЛЫҚТЫ ЗЕЙНЕТАҚЫМЕН ҚАМСЫЗДАНДЫРУ ЖҮЙЕСІНІҢ ШЕТЕЛДІК ТӘЖІРИБЕСІ

Әлеуметтік қамсыздандыру, соның ішінде зейнетақымен қамсыздандыру қазіргі түсініктеме бойынша тек XIX ғасырдың соңында ғана қалыптасқан. Ең алғашқы мемлекеттік зейнетақымен қамсыздандыру жүйесі XIX ғасырдың соңында Германияда тосын жағдайлардан және науқастығы жөнінде сақтандыру, қарттығы мен мүгедектігі бойынша зейнетақы енгізу туралы, кейін Канадада, Францияда, Италияда, Ұлыбританияда және басқа да мемлекеттерде заңдарды қабылдауға байланысты құрылған. Зейнетақы жүйелерінің қалыптасуы мен дамуы ұзақ кезеңді қамтыды. Қазіргі таңдағы әлем елдерінің зейнетақы жүйелері бір-бірінен айырмашылықтары мен ұқсастықтары көп, ол елдің жеке құрылымы, салт-дәстүрлері, саяси ұстанымы, т.с.с. ерекшеліктерінің орын алуымен байланысты. Әлемдегі зейнетақы жүйелерінің көп түрлігіне қарамастан, оларды екі үлкен топқа бөліп қарастыруға болады:

- тіркелген төлемдер үлгісі (Defined Benefit Plans – DB);
- тіркелген аударымдар үлгісі (Defined Contribution Plans – DC).

Тіркелген төлемдер зейнетақы үлгісінде (Defined Benefit Plans – DB) жүйеге қатысушы әрбір тұлғаға зейнеткерлік жасқа жеткен сәттен бастап, белгілі бір мөлшердегі зейнетақы төленеді, зейнетақы көлемі соңғы жылдардағы жалақының көлеміне және жиынтық еңбек өтіліне байланысты анықталады. Зейнетақыны төлеу жергілікті заңнамаға сәйкес өмірлік аннуитет ретінде толық немесе ішінара индекстеу арқылы жүргізіледі. Сондай-ақ зейнеткерлерге кепілдендірілген зейнетақы төленеді, бұл зейнетақы ағымдағы жұмысбастылық пен жалақының көлемінен сәйкес актуарлық есептеледі. Мемлекеттік міндетті зейнетақы жүйесі жағдайында мемлекет зейнетақыны төлеу кепілденушісі ретінде ғана емес, зейнетақы көлемін қалыпты деңгейде сақтаушы ретінде рөл атқарады.

Тіркелген аударымдар зейнетақы үлгісі (Defined Contribution Plans – DC) болашақ кезеңдегі зейнетақы төлемдері ағымдағы жиынтық аударымдар мен инвестициялық табыстардан қалыптасады, олар аударымдардың көлемінің артуы немесе азаюынан, оң немесе теріс көрсеткіштер көрсетуі мүмкін. Зейнетақы төлемдерінің көлеміне ешқандай кепіл жоқ, барлығы жинақталған аударымдар көлеміне байланысты. Болашақ кезең-

дегі зейнетақы жүйеге аударылған аударымдар мен зейнетақы қорларының оларды тиімді басқару дәрежесіне тәуелді болады. Аталған типтегі дамыған зейнетақы жүйелерінде қаражаттар жеке клиенттік шотқа аударылады, клиент өзі ұсынылып отырған табыстылығымен инвестициялық табысы жоспарланған инвестициялық стратегияны таңдайды. Бұл таңдау арқылы тұлға тәуекелді өз мойнына алады, мемлекет кепілдендіру қызметінен босатылған [1].

Қазіргі таңда әрекет етіп отырған әлемдік мемлекеттік жинақтаушы зейнетақы қорлары жоғарыда көрсетілген нұсқалар негізінде әрекет етеді. Дегенмен зейнетақы қорларының құрылымы әр елде әр түрлі болып келеді. Әлемдік тәжірибе мемлекеттік жинақтаушы зейнетақы қорларының құрылымының негізгі түрін көрсетеді:

1) Ішінара жинақтаушы қорлары (partially funded defined benefit) қазіргі таңда ең кең таралған болып есептеледі. Бұл жүйе бойынша Африканың және Таяу Шығыс елдерінің, Швеция, Канада және Жапонияның зейнетақы қорлары, яғни әлемдегі барлық міндетті мемлекеттік зейнетақы қорларының үштен екісі әрекет етеді. «Partially funded» термині «аударылатын қаражаттардың бөлінуін» білдіреді. Зейнетақы салымдарының ағымы әр түрлі жолдармен қолданылатын бірнеше құрамдас бөлікке бөлінеді. Әдетте бір бөлігі ынтымақтастық жүйеге аударылып мемлекеттік базалық зейнетақыны құрайды, екінші бөлігі клиенттердің зейнетақы шоттарына аударылады. Аннуитет көлемі мемлекетпен кепілдендірілмейді, инвестициялардың тиімділігі есебінен қалыптасады. Қазіргі таңда 100% мемлекеттік жинақтаушы зейнетақы жүйесі (fully funded) жоқ.

2) Орталықтандырылмаған зейнетақы жинақтаушы қорлары (decentralized fully funded) 100% жинақтаушы қорлар болып табылады. Әдетте капитал жеке басқару компаниялардың басқарылуында болады. Мұндай типтегі қорлар Латын Америкасы елдері, Венгрия, Польша, Гонконг, Австралия, Швейцария, нидерланды және Ұлыбритания сияқты елдерінде ірі активті иеленушілер болып табылады. Бұл концепция 20 жыл бұрын пайда болғанымен, зейнетақы жүйесі жас болып табылады, тек Чили мемлекетінде ғана мұндай концепция толық даму тарихына ие.

3) «Сақтық» қорлары (provident fund) орталықтандырылған зейнетақы қорлары болып табылады, олардың инвестициялық саясатын жүргізу және активтерін басқару басқарушы кеңеспен жүзеге асырылады. Бұл Кеңеске әдетте мемлекеттің, коммерциялық компаниялардың,

кәсіподақтардың, кей жағдайларда зейнетақы қоры клиенттерінің өкілдері кіреді. Сақтық зейнетақы қорларында тікелей мемлекеттік реттеу инвестициялық қағидалармен алмастырылады. Аталған қорларда шетелдік басқарушылар емес, мемлекеттік қызметкерлер басқарушы лауазымдарды иеленеді. Сақтық қорлар бұрынғы британдық колониялық Африка және Азия елдерінде кеңінен таралған, ең ірі сақтық зейнетақы қорларының бірі – 20 млн. астам клиенті бар үнділік Provident Fund (EPF) қоры. Шри-Ланкадағы Employee Provident Fund мемлекеттік зейнетақы қорының активтері барлық қор нарығының активтерін құрайды десек те болады. Аталған қорлар өздерінің активтерін отандық мемлекеттік облигацияларға, мемлекеттік компаниялардың қарыздық міндеттемелеріне, сондай-ақ әлеуметтік салаларға инвестициялайды [2].

Әр елдің ұлттық зейнетақы жүйесі өзіндік ерекшеліктерге ие болғанымен, әлемдік тәжірибе әлемдік зейнетақы жүйелерінің ортақ даму белгілерін көрсетеді: нақты бір үлгінің жетілдірілуінің және қомақты қаржы ресурстары жинақталуының ұзақ кезеңділігі; зейнеткерлік жастың жоғары деңгейі – орташа 65 жас, бұл жұмысшыларға көбірек өтілі жинауға және сақтандыру жүйесінде қаржы ресурстарын көбейтуге мүмкіндік береді; зейнетақы көлемінің аударылған қаражат көлеміне тікелей тәуелділігі. Әлемдік тәжірибе зейнетақы жүйелерін реформалау демографиялық өзгерістерге, саяси жағдайға, экономикалық ахуалға сәйкес өзгеретінін көрсетеді. Зейнетақы жүйелерін реформалау негізгі үш бағыт бойынша жүргізіледі: ынтымақтастық зейнетақы жүйесін жинақтаушы үлгілерсіз жаңғырту; ынтымақтастық жүйесінің элементтерінсіз жинақтаушы жүйеге өту және ынтымақтастық пен жинақтаушы жүйелердің аралас жүйесі. Жалпы зейнетақы жүйелерінің жіктелуі әрбір елдің өзіндік ерекшеліктеріне сәйкес анықталады.

Экономикалық әдебиеттерде зейнетақы жүйелерінің ынтымақтастық және жинақтаушы жүйелері қарастырылады. Ынтымақтастық зейнетақы жүйесі кезінде белгілі бір жыл үшін жиналған әлеуметтік салықтық аударымдар зейнеткерлерге төлемдерге жұмсалады, яғни тіркелген төлемдер үлгісі қолданылады. Осылайша ұрпақтар арасында сабақтастық қағидасы негізіндегі жұмыс жасаушы халықтың егде жастағы азаматтарды қаржыландыруы жүзге асырылады. Жинақтаушы зейнетақы жүйесі әрбір жүйеге қатысушының жеке шотының болуымен сипатталады. Бұл шотқа әрбір азаматтың зей-

нетақы аударымдары түседі және кейін осы шоттан зейнетақы төлемдері төленеді. Бұл жерде ұрпақтар сабақтастығы байқалмайды, зейнетақы жүйесі жұмысшының жеке табысының бір бөлігін жинақтау және қайта бөлу қызметін атқарады [3].

Көп жағдайларда ынтмақтастық зейнетақы жүйесін Defined Benefits (DB) жүйесімен, жинақтаушы зейнетақы жүйесі Defined Contributions (DC) жүйесімен араласады, алайда бұл кей кездерде дұрыс емес. Атап айтқанда, жинақтаушы зейнетақы жүйесі шегінде тіркелген төлемдер үлгісі де, тіркелген аударымдар үлгісі де әрекет ете алады. Өткен кезеңдерде халықты әлеуметтік зейнетақымен қамсыздандыруда ынтмақтастық жүйе басым болған. Бірақ халықтың қартаюуы, нарықтық замандағы шығындардың ұлғаюуы көптеген зейнетақы жүйелерін тіркелген аударымдар жинақтаушы жүйесіне көшуіне себеп болды. Жинақтаушы зейнетақы жүйелерінің үлгілері әр елде әр түрлі болып табылады, оларды біріктіретін ортақ белгісі – азаматтардың жеке зейнетақы шоттарындағы жинақталған зейнетақы аударымдарының сомасы болашақ зейнетақы төлемдерін анықтайды.

Жинақтаушы зейнетақы жүйесінің ынтмақтастық зейнетақы жүйесінен келесідей артықшылықтары бар:

- зейнетақы көлемі жинақталған қаражаттардың инвестициялануы нәтижелеріне тікелей байланысты, салымшылардың өздерінің қаражаттарын инвестициялау үрдісін бақылау айтарлықтай артады;

- жинақтаушы жүйесінің қатысушылары ынтмақтастық жүйелерімен тығыз байланысты саяси тәуекелдерден жақсырақ сақтандырылған;

- табыстарды жасыру ынтасы азаяды – азаматтар жұмыс берушілердің зейнетақы аударымдарын толық көлемде аударуына ынтасы көбірек болады, ол өз кезегінде жасырын табыстарды болдырмайды;

- экономикада ұзақ мерзімді инвестицияларға қаражат көзі пайда болады.

Дегенмен жинақтаушы зейнетақы жүйесінің артықшылықтарымен қоса, жүйенің келесідей кемшіліктері мен мәселелері бар:

- халық арасында зейнетақы жүйелерінің қызмет ету әдістері, қаржылық құралдар, т.с.с. жоғары сауаттылықты қажет етеді;

- жинақтаушы зейнетақы жүйесі ұйымдастырылуында өте күрделі болып келеді, сондықтан дәл әрі ұқыпты реттеуді қажет етеді;

- жинақтаушы зейнетақы жүйесінде кейбір қатысушылардың жалпы жинақтаған қара-

жаттары мардымсыз болуы мүмкін, немесе жинақталған қаражаттар сәтсіз инвестициялық шешімдер немесе активтерді басқару шығындарының артуы салдарынан азаю мүмкін [4].

Соңғы онжылдықтарда әлем елдерінің зейнетақы жүйелерінің аралас типтері орын алуда. Яғни елдердің зейнетақы жүйелері мемлекеттік және жеке меншік механизмдері біріккен, ынтмақтастық та, жинақтаушы да жүйелерінің белгілерін қамтитын аралас типті жүйелер әрекет етуде. Ынтмақтастық зейнетақы жүйесінен жинақтаушы жүйеге өту кезеңін қаржыландыру әр елде ерекше шаралар арқылы жүргізілді:

- ынтмақтастық жүйенің ішінара сақталуы, яғни жиналған ақша қаражаттары ағымдағы кезеңдегі зейнеткерлерді қаржыландыру көзі болды, аталған үлгі келесі елдерде орын тапты: Польша, Венгрия, Швеция, Уругвай және т.б.;

- еңбекақы төлеу қорынан міндетті аударымдардың көлемінің артуы – көпшілік дамыған елдер;

- өзге де табыс көздерін қолдану, мысалы, Қытайдағы лотереялар немесе Аргентинадағы ҚҚС;

- жергілікті бюджеттердің немесе муниципалды деңгейдегі әлеуметтік қорлардың профицитін қолдану (Чили);

- ағымдағы зейнетақы міндеттемелерін орындау үшін жекешелендіруден түскен табыстарды қолдану – Перу, Боливия және Польша елдері.

Қазіргі таңда толық жинақтаушы немесе толық ынтмақтастық зейнетақы жүйелері сирек кездеседі. Ынтмақтастық жүйелер таза күйінде тек зейнетақы жүйелерінің қалыптасуы шағында ғана кездеседі. Бүгінгі таңда барлық дамыған елдер өздерінің ұлттық ынтмақтастық зейнетақы жүйелеріне жинақтаушы қағидаларға негізделген қосымша зейнетақымен қамсыздандыруды енгізуде. Сондықтан тек жаңадан қалыптасушы зейнетақы жүйелер толық ынтмақтастық бола алады.

Шетел мемлекеттерінің зейнетақымен қамсыздандыру жүйесі әр түрлі ұйымдастырушылық-экономикалық құрылымдардан тұрады. Бұл құрылым өзінің сипаты бойынша көп деңгейлі болып табылады. Сонымен қатар зейнетақымен қамсыздандыру әртүрлі сипатқа ие. Зейнетақы мемлекеттік бюджетпен төленеді. Мұндай зейнетақылар барлық мемлекетте бар. Швейцарияда немесе Францияда олар зейнеткерлер табысының айтарлықтай бөлігін құрайды. Чилиде ол ешкіммен қамтылмағандарға төленеді және күнкөріс шетінен де төмен қаржыны ұсынады.

Мұндай зейнетақы жобасында қаржыландыру көзі салықтар болып табылады. АҚШ өкіметі басқа да көптеген мемлекеттер сияқты ірі зейнетақылық бағдарламаларға қатысады. Бірақ, бәсекенің болмауы жинақтаулардың тиімді тәсілдерін іздеуге ынталандырмайды, керісінше саяси реттеулер үшін алғы шарттарды қалыптастырмайды. АҚШ-та, мысалы, әлеуметтік зейнетақымен қамту жүйесі – бұл трансферттік бағдарлама. Жұмыс істейтіндер жұмыс істемейтіндер үшін төлейді. Ол халыққа мемлекет көлемінде қызмет көрсетеді. Шет елдерде мұндай қорлар жұмыскерлердің кәсібі бойынша, сала немесе қандай да бір басқа қағида бойынша біріккен жеке топтары үшін құрылады. Берілген жүйе, дамушы мемлекеттерде қолданылған. Чилиде осы қағида бойынша барлық жұмыс істемейтіндерді қамтыған бірнеше ондаған қорлар құрылған. Дамыған мемлекеттерде мұндай қорларды ұйымдастыруға тиым салынған, себебі, олар зиянкестік іс-әрекеттерге кеңінен жол береді.

Осындай қорлары бар елдерде әдетте олар мемлекетке қатысты болады. Мұндай қорлардың қаржы көздері кәсіпкерлердің жұмыскерлердің жарналары болып табылады, бірақ қорлар мемлекеттік болғанда жарналар салықтар сияқты міндетті сипат алады. Жұмыскерге зейнетақыны кәсіпорын төлейді. Бұл қағида міндетті түрде бұрын сол кәсіпорынның жұмыскері болған зейнеткерлерге зейнетақы төлеу арқылы жүзеге асырылады, бірақ зейнетақы қоры құрылмайды. Зейнетақымен қамсыздандырудың бұл түрі ең алғаш АҚШ және Жапонияда таралған. Бірақ төлемдердің міндетті еместігі, кепілдемесінің жоқтығы, олардың кәсіпорынның қаржылық жағдайына байланыстылығы, қосымша шығын төлеудің қажеттілігі, зейнетақымен қамсыздандырудың бұл түрі қосымша ретінде қайта қарауға алып келеді. Зейнетақы сақтандыру компаниясымен қамтамасыз етіледі. Осы қағидаға негізделген зейнетақы жүйесі қор құруды ұсынбайды. Мұндай жоба әлемде кеңінен таралған және жұмыскер берілген жоба бойынша рентаны сатып алуға жеткілікті сомада қаржы жинағанда зейнеткерлікке шыққаннан кейін зейнетақымен қамсыздандыруды ұйымдастыру үшін пайдаланады (Чили, Жапония, Австралия, т.б.), бірақ, мысалы Германияда рентаны жұмыскермен немесе кәсіпкермен бірте-бірте сатып алу тәжірибесі кеңінен таралған [5].

Әлемдік тәжірибеге сүйене отырып, зейнетақы жүйелері реформаларының негізгі үш белгілерін атап көрсетуге болады: жинақтаушы

механизмдерді енгізу, зейнеткерлік жасты өзгерту және институционалды өзгерістер. Еуропа Одағының ресми құжаттарында 1998 жылдан 2020 жылға дейінгі жинақтаушы зейнетақы жүйесіне өту үшін нақты мақсаттар анықталған. Осы кезең аралығында ынтымақтастық жүйенің мемлекеттік төлемдері 84%-дан 64%-ға төмендеуі, ал жинақтаушы жүйенің құраушылары 12%-дан 29%-ға артуы болжанып отыр, ал қазіргі таңда мардымсыз көлемдегі ерікті зейнетақы аударымдары үш есе (1,5%-дан 4,5%-ға дейін) артады деген де оптимистік болжамдар анықталған. Жалпы жинақталған жеке зейнетақы аударымдары 2020 жылға қарай 11,8 млрд.еуроға дейін арту болжамы жасалған. Бөліп тарату жүйесі «ұрпақтар арасындағы ақша айырбасы» болып табылады. Бұл «айырбастын» қағидасы экономикалық емес, әлеуметтік болып табылады, ол міндетті түрде жүзеге асырылады және тек мемлекеттік деңгейде ғана жұмыс істей алады. Зейнетақы қорына әлеуметтік сақтандыру түрінде келіп түсетін ақша қаражаттары, зейнетақы шоттарында кідірместен ай сайынғы зейнетақы төлемдері түрінде зейнеткерлердің қолдарына тиеді [6].

Міндетті зейнетақы жарналарын салуға және салымшылардың шоттарындағы жинақтарының жеке-жеке есепке алынуына, сондай-ақ активтерді инвестициялық басқаруға негізделген Чилидегі жинақтаушы зейнетақылық қоры қолданысқа 1981 жылы енгізілген. Міндетті жарналарды төлеумен қатар, әрбір салымшы ерікті тәртіпте қосымша өз еңбекақысының 10%-ын салу мүмкіндігіне ие. Міндетті түрде болса да, ерікті түрде болса да төленген жарналарға салық салынбайды. Чили заңдарына сәйкес зейнетақылық қорларының ұйымдастырушылары атауына ие болған ұйымдар құрылды. Реформа басталған кезде олардың саны 11 еді, кейінірек олардың саны 23-ке дейін өсті. Қазіргі уақытта мұндай компаниялардың алтауы қалды, және олар барынша ірі қаржы мекемелері болып табылады. Чилиде зейнетке шығу жасы заң жүзінде анықталған: ерлер үшін 65 жас және әйелдер үшін 60 жас. Алайда егер зейнетақы шотында зейнетке мерзімнен бұрын шығуға болады. Зейнетақылық шотындағы зейнетақылық жинақтары қаражаттарының сомасы жеткіліктілігін екі нұсқамен анықтауға болады, оларға сәйкес зейнетақы жинақтары қаражаттарының сомасы өмірлік аннуитетті қамтамасыз етуі тиіс, ол мынадан кем болмауға тиісті: салымшының еңбек жолының соңғы он жылындағы орташа еңбекақысының 50%-ынан және мемлекетпен кепілденген ең төменгі зейнетақының 110%-ынан.

Чилидің зейнетақы жүйесінің айырықша ерекшелігі – зейнетақы төлеу жолдарының сан алуан түрлерінің болуы. Салымшының қалауына қарай зейнетақы төлеудің үш нұсқасы ұсынылады. Чилиде 2002 жылдан бастап мультипортфельдер жүйесі енгізілген. Яғни зейнетақы қорлары қаржы құралдарының түрлері мен инвестициялық тәуекел дәрежесі бойынша ажыратылатын инвестициялық портфельдің 5 түрін ұсынады: А (Most risky) – 80%, В (Risky) – 60%, С (Intermediate) – 40%, D (Conservative) – 20% және Е (Most conservative) – 5%. Тәуекел деңгейі инвестициялық портфельде қарастырылған пайыздық мөлшердегі акциялардың үлесіне байланысты. Бұл шара елдегі акциялардың құнының құлдырауы себебінен инвестициялық табысты толық қайтарымсыз жоғалту тәуекелін болдырмау мақсатында жасалған.

Қазақстан үшін Еуропа экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы елдері (ЕЭЫДҰ) арасында Швеция мемлекетінің тәжірибесі маңызды. Швеция өзінің зейнетақы реформаларын он жыл бұрын бастаған. Көптеген ЕЭЫДҰ елдерінде сияқты Швеция ынтымақтастықты жүйеден міндетті және ерікті негіздегі жинақтаушы зейнетақы жүйесіне ауысты. Швеция зейнетақы жүйесінің ерекшелігі әйелдер үшін де, ер адамдар үшін де 65 жасында зейнеткерлікке шығуында, дегенмен 60 жастағы зейнетақыға шығу да бар, бірақ онда зейнетақы толық көлемінде төленбейді. Ынтымақтастықты жүйеде жұмыс беруші тұлға зейнетақыны жұмыскердің жеке шотына аударып отырады, яғни зейнетақылық индекстелу орташа жалақыға сәйкес өзгеріп отырған. Ал жинақтаушы жүйеге келетін болсақ, алғашқы салымдар 2011 жылдан басталды, бірақ алғашқы төлемдер 1938 жылы туған ұрпақ зейнетақыға шыққан кезде, яғни 2003 жылы беріле бастады. 2003 жылы зейнетақы төлемдерінің 80% ынтымақтастық жүйеден, ал 20% жинақтаушы жүйеден берілді. Ал қазіргі таңда бұл көрсеткіштер сәйкесінше, 60% және 40%-ды құрды. Жинақтаушы жүйе үшін арнайы резервтік қор құрылған. Аталған қор активтері 15 млрд. АҚШ долларын құратын 5 зейнетақы қорларының жинақтаған қаражаттарын орналастырады. Қалған 4 зейнетақы қорларының қызметі өзара шарттастырылған, алайда ол қорлар арасындағы бәсекелестікті жоймайды [7].

Азия елдерінде зейнетақы жүйесі мүлдем басқаша. Оңтүстік Кореяның мемлекеттік зейнетақы жүйесі зейнеткерлік жасқа келген, жарақаттар мен зақымдар алған тұлғаларға, сондай-ақ сақтандырылған тұлға қайтыс бол-

ған жағдайда оның туыстарына зейнетақы қаражаттарының ұсынылуы мен төленуіне кепілдік береді. Сақтандырушы төлейтін сақтандыру төлемдері мен мемлекеттік жәрдемақыларды мемлекет басқарады және кепілдендіреді. Оңтүстік Корея аумағында тұратын 18-60 жас аралығындағы барлық тұлғалар, оның ішінде шетел азаматтары. Мемлекеттік зейнетақы қорына кіретін ұйымдар мен кәсіпорындарда жұмыс істеушілер, кәсіпорындар мен ұйымдардың зейнетақы қорларына кіруге міндетті. Сақтандыру жарналарына қатысты пайыздар. Міндетті сақтандыру жарнасы кірістің 9%-ын құрайды.

Малайзияда мемлекеттік зейнетақы жүйесі жоқ. Оның есесіне, барлық қызметтегі тұрғындардың толық ауқымына таралған 1951 жылы құрылған Жұмысшыларды қамсыздандыру қоры (Employees Provident Fund) жұмыс жасайды. Қордың қаржысы жұмысшылардың ай сайынғы аударымдары айлық жалақының 11% мен жұмыс берушінің айлық кірісінің 12-13%-нан тұратын жарнасынан қалыптасады. Зейнетақы жинақтарының 70% азаматтардың жеке зейнетақы шоттарына аударылады, ал қалған 30% азаматтардың келесідей жеке қажеттіліктеріне жұмсалады: медициналық шығындарға, ипотекалық несиелерге, білім алуды қаржыландыруға және 50 жасқа толғаннан кейін кез келген мақсаттарға. Зейнеткерлік жас Малайзияда 2013 жылы 50 жастан 65 жасқа дейін ұлғайтылды. Зейнетақы активтерін инвестициялау портфелі келесідей қаржы құралдарын қамтиды: отандық және шетелдік эмитенттердің акциялары мен облигациялары, Малайзия мемлекеттік бағалы қағаздары, жылжымайтын мүлік нарығы мен ақша нарығының қаржы құралдары.

Гонконгте кімнің пайдасы бекітілген күнелту минимумынан төмен болса, соған бюджеттен жәрдем ақша төленеді. 1988 ж. кәсіпкерлер үшін «жинақтаушы зейнетақы» жүйесінің бір түрі бойынша жеке жүйе енгізілген, бірақ бұл жүйе бойынша төлем әлі жүргізілмеген. Мемлекет күнелту минимумынан жоғары қарт адамдарға әлеуметтік көмек береді.

Сингапурде бір ғана қор бар, ол – Орталық сақтау қоры (Central Provident Fund), мұнда жұмысшылар мен жеке кәсіпкерлер өзінің еңбекақы қорынан 16%, ал жұмыс беруші 20% қаржысын бөледі, кейін осы қор жұмысшы зейнеткерлікке шыққан сәттен бастап, жұмысшының жеке өзінің еңбек жолында төлеген жарналарының мөлшеріне сай ай сайын белгілі бір мөлшерде зейнетақысын төлейді. Елдегі зейнеткерлік жас 62-65 жасты құрайды, ал зейнеткерлік

жасқа шыққаннан кейінгі өмір сүру ұзақтығы орташа 23 жылды құрайды. Жинақталған зейнетақы қаражаттары азматтардың жеке шотына аударылады, бұл шот үшке бөлінеді: негізгі, арнайы және медициналық. Медициналық шотқа 36% аударымдардың 7% аударылады және медициналық сақтандыруды төлеуге, медициналық шоттарды төлеуге, денсаулықты сақтау шығындарын өтеуге жұмсалады. Арнайы шотқа 6% аударылады, бұл шоттың ақшалай қаражаттарын арнайы зейнетақы өнімдеріне салуға болады немесе күтпеген шығындарға жұмсауға рұқсат етілген. Зейнеткерлік жас жақындаған сайын арнайы шот негізгі шотқа қосылады. Зейнетақы шотын ұстаушы азамат 50 жасқа толғанға дейін, өзінің негізгі шотының қаражаттарын кез келген мақсаттарға жұмсай алады: мемлекеттік бағдарлама бойынша ипотекаға, білім алуға (шот иемденушісі, жұбайы, балалары), сақтандырудың әр түрлі нысандарына, инвестицияларға (алтынға, акциялар мен облигацияларға, депозиттерге). Қор мемлекет бақылауында болады, бірақ оның әлемдегі, қор нарықтарының операцияларына қатысуға өзіндік құқығы бар. Зейнетақы төлемінен

басқа қор әртүрлі себептермен алынған ауруларға байланысты жәрдемақы төлейді. Осылайша, Азия елдеріндегі зейнетақы жүйесінің ерекшелігі сол, мемлекет уақтылы зейнетақы төлемін бекітпей-ақ, тек қартайғандарға аз ғана мөлшерде жәрдемақы төлеуге кепілдік береді [8].

Қорытындылай келе ұлттық зейнетақымен қамсыздандыру жүйесінің дағдарыс жағдайы орын алғанда шетелдік зейнетақы жүйелері келесідей бағыттарды ұстанады: ертерек зейнеткерлікке шығу ынталандырумен зейнеткерлікке шығу жасын ұлғайту, зейнетақы мөлшерін анықтауда табыс есебінің мерзімін арттыру, жұмысшылар мен жұмыс берушілермен төленетін сақтандыру төлемдерінің арттыру, әр түрлі нысандағы зейнетақы жеңілдіктерін алушылардың санын қысқарту, зейнетақымен қамсыздандырудың кәсіптік, корпоративтік және басқа да ерікті зейнетақымен қамсыздандырудың түрлерінің дамуын ынталандыру. Жоғарыда қарастырылған шаралардың оңтайлы үйлесімі еліміздегі зейнетақымен қамсыздандыруды қаржыландырумен байланысты өзекті мәселелерін шешуге мүмкіндік береді.

#### Әдебиеттер

- 1 Antolin P., Pugh C., Stewart F. Forms of Benefit Payment at Retirement / OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions, 2011, Paris. 122p.
- 2 R.Hinz, A.Mataoanu. Pension Supervision: Understanding International Practice and Country Context / WB Soc.Protection Discus.№5, 2009, Washington. 79p.
- 3 Новиков А. Особенности эволюции зарубежных пенсионных систем // Мировая экономика и международные отношения. – 2010. – № 5. – С. 67
- 4 Clark, G.L., Pension Reserve Funds: Aligning Form and Function / Rotman International Journal of Pension Management. Vol.4, № 2, 2011, Toronto. 241p.
- 5 Monk A. The Principles and Policies of Pension Reserve Fund Design and Governance / RotmanInternat.Journ.of Pens. Man. Vol.1, 2012, Toronto. 165p.
- 6 Ерошенко Г. Переход к накопительной пенсионной системе: мировой опыт и возможности его применения в России. – М.: МАКС Пресс, 2008. – 250 с.
- 7 OECD Pensions Outlook 2012, OECD Publishing, 2012, Paris. 251-264p.

#### References

- 1 Antolin P., Pugh C., Stewart F. Forms of Benefit Payment at Retirement / OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions, 2011, Paris. 122r.
- 2 R.Hinz, A.Mataoanu. Pension Supervision: Understanding International Practice and Country Context / WB Soc.Protection Discus.№5, 2009, Washington. 79r.
- 3 Novikov A. Osobennosti jevoljucii zarubezhnyh pensionnyh sistem // Mirovaja jekonomika i mezhdunarodnye otnoshenija. – 2010. – № 5. – S. 67
- 4 Clark, G.L., Pension Reserve Funds: Aligning Form and Function / Rotman International Journal of Pension Management. Vol.4, № 2, 2011, Toronto. 241r.
- 5 Monk A. The Principles and Policies of Pension Reserve Fund Design and Governance / RotmanInternat.Journ.of Pens. Man. Vol.1, 2012, Toronto. 165r.
- 6 Eroshenkov G. Perehod k nakopitel'noj pensionnoj sisteme: mirovoj opyt i vozmozhnosti ego primenenija v Rossii. – М.: МАКС Press, 2008. – 250 s.
- 7 OECD Pensions Outlook 2012, OECD Publishing, 2012, Paris. 251-264r.