

Жарболова А.Ш.

**Қазақстан халқының
зейнетақымен қамсыздандыру
жүйесін жетілдіру кезеңі**

Мақалада қазіргі таңдағы Қазақстанның дамуындағы зейнетақымен қамтамасыз етудің толық бейнесі көрініс табады. Зейнетақы жүйесінің реформасы ең әуелі қоғамның табысы аз қабатының зейнетақымен қамтамасыз етілуіне және оның әрі қарай жетілуіне, сонымен қатар экономикалық тұрақтылықтың орнығуына қарай бағытталған. Реформаның ерекшелігінің бірі мемлекеттік емес зейнетақымен қамтамасыз етілу, жинақтаушы зейнетақы қорының қосымша емес, негізгі элемент ретінде енгізілуі. Соңғы жылдардағы ТМД елдерімен салыстырғандағы еліміздегі зейнетақы қорының өсуі нақты цифрлармен көрсетілді.

Түйін сөздер: зейнеткерлер, зейнетақы, зейнетақымен қамсыздандыру, зейнетақы қоры.

Zarbolova A.Sh.

**Intense period of development
of pension provisioning of the
people of Kazakhstan**

The article gives a complete picture of the pension system at present stage of development of Kazakhstan. Reform of the pension system is primarily focused on its further development, increase the level of pension provision the most disadvantaged sectors of the population and improve the economic stability of the country. Feature of the reform was the fact that accumulative system was introduced not as an additional, as well as the basic element of non-governmental pension. The specific figures shows the ascending order pension accruals over the past years, and a positive development of the system, compared with other countries of independent states.

Key words: pensioners, pension, pensions, accumulating pension fund.

Жарболова А.Ш.

**Интенсивный период развития
системы обеспечения
пенсией народа Казахстана**

В статье дана полная картина системы пенсионного обеспечения на современном этапе развития Казахстана. Реформа пенсионной системы прежде всего направлена на ее дальнейшее совершенствование, повышение уровня пенсионного обеспечения самых малообеспеченных слоев населения и укрепления экономической стабильности в стране. Особенностью реформы стало и то, что накопительная система была введена не в качестве дополнительного, а в качестве основного элемента нового негосударственного пенсионного обеспечения.

Ключевые слова: пенсионеры, пенсия, пенсионное обеспечение, накопительный пенсионный фонд.

**ҚАЗАҚСТАН
ХАЛҚЫНЫҢ
ЗЕЙНЕТАҚЫМЕН
ҚАМСЫЗДАНДЫРУ
ЖҮЙЕСІН ЖЕТІЛДІРУ
КЕЗЕҢІ**

Тәуелсіздік алғаннан кейін Қазақстан Республикасында ең маңызды мақсат экономиканы көтеру ғана емес, сонымен қатар әлеуметтік реформаларды жүзеге асыру болды. Реформа барысында әлеуметтік саланың анағұрлым әлсіз екені байқалды. Осы кезде әлемдегі барлық елдер үшін өзекті мәселе кәрілікті материалдық жағынан қамсыздандыру болып отыр. Біздің елде де бұл өзекті мәселеге айналды. Елбасымыздың «алдымен – экономика, содан кейін – саясат» деген қағиданы басшылыққа алып, жұмыс істегені белгілі. Осының нәтижесінде Қазақстан экономикасы тез көтерілді десек әбден болады. Бұл әлеуметтік саланың жақсаруына да айтарлықтай ықпал етті. Мәселен, экономиканың жақсара бастағаны соңғы 11 жылдың ішінде зейнетақының төменгі көлемі 3500 теңгеден 24 047 теңгеге дейін өсіп, 7 есе, орташа зейнетақы көлемі 4462 теңгеден 36 205 теңгеге дейін жетіп, 8 есе, ал жоғары деңгейдегі зейнетақы көлемі 8156 теңгеден 52 226 теңгеге дейін өсіп, 6,4 есе артқанынан ақ байқауымызға болады. Осы аралықта халықтың жан басына шаққандағы табысы да бірнеше есе өскендігі, халықтың әлсіз топтарын қолдайтын түрлі әлеуметтік төлемдердің іске қосылғандығы белгілі. Осылардың нәтижесінде Қазақстан қазіргі күні тек Орталық Азияда ғана емес, ТМД көлемінде халықтың әлеуметтік жағдайы тұрғысынан көш басындағы мемлекеттердің қатарында келеді. Алайда, бас кезінде қиындықтар болмады деуге болмайды, себебі – еліміз тәуелсіздікке ие болған кезде жарна аударатын кәсіпорындар санының күрт төмендеп кетуіне және еңбекақы төлеудің азаюына байланысты зейнетақы жүйесі дағдарысқа кенелді. Оның үстіне 1990-1995 жылдар аралығында еліміздегі зейнеткерлер саны да 2412 мың адамнан 2980 адамға дейін өсіп, зейнетақы қорына түсетін жүктемені елеулі түрде арттырып жіберген болатын. Осыған орай 1997 жылы еліміздің зейнетақы жүйесіне реформа жүргізілді. Ол Қазақстанда халықты әлеуметтік қорғау жүйесін көп деңгейлі етуге бағытталды. 1990 жылы 1 қаңтардан бастап, елімізде қабылданған «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамтамасыз ету туралы» Заңға сәйкес зейнетақымен қамтудың аралас жүйесі іске қосылды. Осы жүйе бойынша зейнетақы төлеудің мемлекеттік бөлу және жинақтау жүйелері пайда болды. Олар халықты зейнетақымен қамтудағы жауапкершілікті мемлекет-

ке, жұмыс берушіге және жұмысшының өзіне бөліп жүктеді. Зейнетақы реформасын жүргізуде көптеген нәтижелермен бірге, әдістемелік қателіктер жіберілді, соның салдарынан нарықтық жағдайда қазіргі зейнеткерлердің зейнетақылық қамтамасыз етілуі толығымен бейімделмеді және мемлекеттік бюджеттен автономдық ала алмады[1].

Бірінші және басты қателік – 1998 жылы бірыңғай әлеуметтік салықты енгізу болып табылады, себебі ол да қосылған құн салығы мен табысқа салық қатарына түсіп кетті. Бүгінгі күні осы институттың радикалды трансформациясы қажеттілігінде проблема туындап тұр. 1998-2006 жылдарда зейнетақылық қамтамасыз етуде басты кемшілік – ол максималды зейнетақы проблемасы болып табылды. Жалпы Республикамыздағы зейнетақы жүйесінің дамуы, оны жан-жақты, түпкілікті жетілдіру туралы сөз болғанда – ең алдымен жіберілген осы кемшіліктер жиыны ескеріліп, алға қойылу керек. 2013 жылдың бас шенінде барлық зейнетақы жүйесін бір қалыпқа келтіру, яғни біріктіру жұмыстары бастау алды. Оның іске асуына 6 ай уақыт берілді. Жаңа зейнетақы жүйесіндегі ерекшеліктер: «Жаңа жүйедегі бірінші компонент – зейнеткерлік жасқа жеткен барлық азаматтарға олардың еңбек өтілі мен жалақысына қарамастан, бірдей мөлшерде республикалық бюджет қаражатынан мемлекет төлейтін базалық зейнетақы болмақ. Жаңа тәсіл базалық зейнетақыны алушының зейнетақы жүйесіне қатысу өтіліне байланысты бірқатар тағайындауларды ұсынады. Біріншіден, азаматтарда жүйеге қатысу өтілі болмаған жағдайда, оларға ең төмен күнкөріс көлемінің 50 пайызына тең келетін мөлшерде әлеуметтік зейнетақы беріледі. Екіншіден, жүйеге қатысу өтілі 20 жыл болса, оның базалық зейнетақысының мөлшері ең төмен күнкөріс деңгейінің 70 пайызын құрайтын болады. Кейін коэффициент жүйеге қатысқан әрбір жыл үшін артып отырады. Үшіншіден, қатысу өтілі 35 жыл болса, базалық зейнетақы ең төмен күнкөріс деңгейіне тең болады. Мұндай тәсіл зейнетақы жүйесіне қатысушы үш буынның проблемасын оңтайлы шешуге мүмкіндік береді» [2].

2013 жылға дейін зейнетақы қызметі рыногында 11 жинақтаушы зейнетақы қоры жұмыс істеді. Салымшылардың дербес зейнетақы шоттарының саны 8,2 миллион бірлікті құрады. Бұл ретте қорларға міндетті зейнетақы жарнасын белсенді төлеушілердің саны 5,6 миллион адамды немесе жұмыспен қамтылған адамдардың 67 %-ын құрады (1999 жылмен салыстырғанда 1,5

есе көп). Салымшылардың зейнетақы жинақтары 2011 жылдың басынан бері 393,2 млрд. теңгеге немесе 17,4 %-ға көбейіп, 2 триллион 651 млрд. теңгені құрады. Жинақтаушы зейнетақы қорларының зейнетақы активтері 2 триллион 546 млрд. теңгеден астам сомаға инвестицияланды, бұл барлық зейнетақы жинақтары сомасының 96%-ы. Реформаның алғашқы жылдары қорлардың инвестициялық портфелінде мемлекеттік құнды қағаздар басым болған болса, қазіргі кезде мемлекеттік құнды қағаздарда инвестициялардың үлесі төмендеген, бұл орайда корпоративтік құнды қағаздарға және екінші деңгейдегі банктердің депозитіне салынған зейнетақы жинақтарының көлемі өсуде. Мұндай қорлардың нәтижелілігі құрылтайшылардың жағдайларына тәуелді. Сондықтан, қосымша зейнетақылық қамтамасыз етілуге үлкен кәсіпорындар, қаржы-өнеркәсіп топтар мен банктердің жұмыскерлерінің ғана мүмкіндігі бар. Зейнетақы реформасының маңыздылығы – зейнетақының тұтынушы қабілеттілігі төмендеді. Мемлекеттік емес зейнетақылық қамтамасыз етуге қатысу, сақтандырушы жарналарды төлеу төмендеді, себебі көптеген салымшыларға болашақ зейнетақы көлемі мен оның беру тәртібі толығымен анық емес болып келеді. Осындай үдерістер негізінде қазіргі зейнетақы жүйесі қалыптасып отыр[3].

Әрбір зейнетақы тағайындауда жүйелілік пайда болды. Кезінде олардың ішіндегі ең маңыздысы бұрынғы істеген жалақы көлемінен (олардың арасындағы қатынас табысты ауыстыру деп атайды) зейнетақы көлемін белгілеу болып табылады. Негізінен, зейнетақының көлемі мемлекеттің экономикалық мүмкіншіліктеріне қарай, зейнетақы көлемі күнкөріс минимумын және олардың белсенді еңбек қызметі уақытына сәйкес қалыпты өмір сүру деңгейін қамтамасыз етуі тиіс. Еңбек пен халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің (ЕХӘҚМ) ұсынысына сәйкес зейнетақы деңгейі 2 жолмен: жалақысына қатысты зейнетақы көлемін анықтау және бірыңғай мөлшерлеме бойынша анықталады. Қазақстандағы ынтымақтастық жүйе бірінші жолмен құрылған, бір уақытта табыс деңгейінің мөлшеріне шектеу қоймайды. Елде зейнетақы тағайындаудың келесі шарттары заңды анықталған: зейнетақы жасы (58/63 жас, жеңілдіктерді пайдаланушылардан басқа); қажетті стаж (20/20 жыл); зейнетақы тағайындау үшін табыс көлемі, орташа айлық табысына қарай жұмыстағы үзілісіне қарамастан қатарынан әрбір 3 жыл жұмысына 1995 жылдың 1-ші қаңтарынан (15 АЕК аспайтын); зейнетақы көлемі орташа айлық табысы есебінен 60 % бо-

луы қажет. Ол үшін зейнетақының көлемі әрбір жылға қажетті стаждан жоғары 1%-ға жоғарылайды, бірақ зейнетақыны есептеуге арналған табыстан 75% аспауы қажет. Жоғарыда аталған шарттар негізі тым қатал деушілердің саны аз емес. Бұл жағдайға толық негіз бар. Нарық жағдайында жұмыссыздықтың салдарынан азаматтар тиісті шартты еңбек жылдарын жинамауы да мүмкін. Сонымен қатар, тұрғындарды жинақтаушы зейнетақы қорларының қызметімен жеткілікті қамтылмауы; ерікті зейнетақы жинақтарының үлес салмағының төмендігі; зейнетақы жинақтарын инвестициялаудың тиімсіздігі; қарттық келіп жеткенде зейнетақы төлемдерінің лайықты өмір сүру үшін жеткіліксіздігі деген сияқты мәселелер жиіні да бізге таңсық емес [4].

ҚР-ның зейнетақы жүйесін жетілдіру бүгінгі таңның басты талабы болып отыр. Ол үшін мынадай алғышарттарды қатайта түссе оң болар еді: нарық жағдайында жинақтаушы зейнетақы қорларының құрылу есебі мен қызметтерінің теориялық негізін қарастыру; дамыған елдердің зейнетақы жүйесінің тәжірибесін анықтау; республикадағы зейнетақы қорлары есебінің қызмет тиімділігін арттырудың маңыздылығын анықтау; шетелдік тәжірибелерді талдай отырып, Қазақстандық зейнетақымен қамсыздандыру моделінің құрылу ерекшеліктері; жинақтаушы зейнетақы қорлары есебінің экономикалық коэффициенттер көмегімен қаржылық талдау әдістерін талдау. Осы маңызды мақсаттарды алға қойғанда ғана қазіргі кездің басты талабы өзінің нақты оң шешімін табатынына сенім ұялайды.

2-кесте – ҚР азаматтарына зейнетақы тағайындау

Заң қабылданған жылдар	Зейнеткерлікке шығатын азаматтардың жасы	
	ерлер	әйелдер
1998 жылдың 1 қаңтарынан	61	56
1998 жылдың 1 шілдесінен	61,5	57
1999 жылдың 1 шілдесінен	62	57
2000 жылдың 1 шілдесінен	62,5	57,5
2001 жылдың 1 шілдесінен бүгінгі күнге дейін	63	58

Тоқтала кететін жайт, дәл осы зейнет жасын көтеру мәселесін әлемдік үдерістерден де айқын аңғаруға болады. Нақты айтқанда Ұлыбритания, Германия, Франция, Норвегия, Швеция, Оңтүстік Корея, Чехия, әзірбайжан, Украина, Эстония

Қазіргі кезде мемлекет тарапынан еліміздегі зейнетақы жүйесін жетілдіру бойынша бірқатар жұмыстар жасалуда. Сондай кезекті жұмыстың бірі 2013 жылы дүрбелеңмен аяқталғаны белгілі. Әйелдердің зейнеткерлік жасын 63-ке көтеру қоғамда пікірталас туғызып, соңында бұл дауға Мемлекет басшысының өзі нүкте қойғаны бар. Сөйтіп, «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» ҚР Заңының 11-бабына сәйкес 2018 жылдан бастап әйелдердің зейнеткерлік жасы 2027 жылға дейін жарты жыл сайын 63 жасқа жеткенше көтерілетін болады. Осылайша, 1964 жылы туған әйелдер зейнеткерлікке ерлермен бірге 63 жаста шығады.

Сонымен қатар, 1949 жылғы 29 тамыздан 1963 жылғы 5 шілдеге дейін (5 жылдан кем емес) экологиялық қауіпті аймақтарда тұрған, Семей ядролық сынағында ядролық қару сынақтары салдарынан зардап шеккен азаматтар зейнетақыға неғұрлым ерте шығуға құқылы:

- ерлер – 1998 жылғы 1 қаңтардағы жағдай бойынша 25 жылдан аз емес еңбек өтілі болғанда 50 жасқа толуы бойынша;
- әйелдер – 1998 жылғы 1 қаңтардағы жағдай бойынша 20 жылдан кем емес еңбек өтілінде 45 жасқа толуы бойынша.

Зейнетақы қорында 3 млн теңгеден астам ақша жинақтаған әйелдер зейнетке – 50, көпбалалы аналар – 53 жасында шығады.

Ал 1997 ж. 20 маусымдағы «ҚР-ғы зейнетақымен қамтамасыз ету» туралы Заңы бойынша 1998 жылдың 1 қаңтарынан 2001 жылдың 1 шілдесіне дейін 6 ай сайын көтеріп отырып жеткізу көзделген.

мемлекеттерінде де қолға алынып жатыр. Қазақстанда зейнеткерлік жас Еуропа және Америка елдерімен салыстырғанда әлде қайда төмен [5].

Біздің елде ерлердің орташа өмір сүру ұзақтығы 60-64 жас, ал әйелдердің 70-73 жасты құ-

райды. Қазақстан Республикасындағы өмір сүру ұзақтығының көрсеткіші шетел мемлекеттеріне қарағанда айтарлықтай төмен. Зейнеткерлер саны және оларды қамтамасыз ететін мемлекет шығындарының көлемі барған сайын өсуде. Қазақстан Республикасының 2020 жылға дейінгі стратегиялық даму жоспары бойынша алдағы он жылдықта әлеуметтік қорғау мәселесі еліміздің негізгі даму басымдықтары болып белгіленген. Осыған байланысты, келешекте қолданыстағы зейнетақы жүйесіне параметрлік өзгерістер енгізуді талап ететін базалық және ынтымақты деңгейлерде зейнетақы төлемдерінің мөлшерін арттыру тетіктерін әзірлеу өзекті мәселенің бірі болып тұр. Келешекте, тиісті шаралар қабылданғаннан кейін базалық зейнетақының мөлшері 2015 жылға ең төмен күнкөріс деңгейі мөлшерінің 60%-на жеткізіледі, ал ынтымақты зейнетақы төлемдері жыл сайын инфляция деңгейіне қарай міндетті түрде өсе түседі [6].

Қазақстан Үкіметі 2011 жылдың наурызында бекіткен «Жұмыспен қамту – 2020» бағдарламасының аясында тұрғындарды жинақтаушы зейнетақы жүйесімен қамтуды кеңейту жоспарланып отыр. Аталмыш бағдарлама өз бетінше жұмыспен қамтылғандар, жұмыссыздар мен табысы аз қазақстандықтарды нәтижелі жұмыспен қамтуға белсенді жәрдемдесуге ғана емес,

өз бетінше жұмыспен қамтылған адамдарды жинақтаушы зейнетақы жүйесіне тартуға да бағытталған. Жұмыспен қамту бағдарламасының нәтижесінде жинақтаушы зейнетақы жүйесімен қамтылған өз бетінше жұмыспен айналысатындардың саны 2016 жылға қарай шамамен 1,0 млн. адамды құрайтын болады. Бұл ретте бағдарламамен қамтылған өз бетінше жұмыспен айналысушы адамның 60%-ы жалдамалы қызметкер мәртебесіне ие болады. Өз бетінше жұмыспен айналысатындардың жалақысын төлеуге жұмсалатын субсидия сомасынан 10% мөлшерінде міндетті зейнетақы жарна аударылатын болады. Өз бетінше жұмыспен айналысатындардың екінші бөлігі (40%) өз пайдасына 22,2 млрд. теңге сомасында міндетті зейнетақы жарнасын аударарды.

Қорыта келе, Қазақстанның зейнетақы жүйесін дамытудың болашақтағы басымдықтары ұлттық экономиканың шикізат моделінен индустриялық-инновациялық моделіне өтуімен тығыз байланысты, оның басты құрамдас бөлігі қоғам мен мемлекеттің заманауи зейнетақы жүйесінің жалпы рентабельдігіне тікелей әсер ететін тыныс-тіршілігінің барлық салаларын жаңарту болып табылады, ал мемлекеттік шығыстарды жоспарлаудың негізі халықтың тұрақты өсуі, өмір сүру деңгейінің артуы және олардың әл-ауқатын нығайту болып есептеледі.

Әдебиеттер

- 1 «ҚР Зейнетақымен қамтамасыз ету туралы» ҚР 1997 жылғы 20 маусымдағы Заңы.
- 2 Сахариев Е. Жаңа зейнетақы жүйесіндегі ерекшеліктер // Қазақстан Заман, 2014, №19(992)
- 3 Әбдіхалықова Г. Зейнетақы жүйесін жетілдіру маңызды міндет. // Егемен Қазақстан. – 2013. – 3 ақпан
- 4 Әбдіхалықова Г. Әрбір зейнеткер мемлекет назарынан тыс қалмайды. // Айқын, 30 тамыз, 2013 ж.
- 5 Сәкен Орынбасарұлы. Зейнеткер мәселесі зерделеуді қажет етеді. // Заң газеті. 21 қаңтар, 2014 ж. - №8(2402)
- 6 Әбдіхалықова Г. Қарттарға қамқорлық – ортақ парызымыз. // Егемен Қазақстан. -2012.- №29 (687).

References

- 1 «KR zeinetakymen kamtamasyz etu turaly» KR 1997 jylgy 20 mausymdagy Zany
- 2 Sakhariev E. Zhana zeinetaky zhyiesindegi erekshelikter // Kazakhstan Zaman, 2014, №19(992)
- 3 Abdikhalykova G. Zeinetaky zhyiesyn zhetyldiru manyzdy mindet // Egemen Kazakhstan. – 2013.
- 4 G.N.Abdykalykova Arbir zeinetker memleket nazarynan tys kalmaidy // Aykyn, 30.08.13.
- 5 SakenOrynbasarulyZeinetkermaselesizerdeleudykazhetetedy//.-21.01.2014.- №8(2402)
- 6 Abdikhalykova G. Karttargakamkorlyk-ortakparyzymyz//Egemen Kazakhstan. -2012.- №29 (687).