Нархоз Университеті

УДК 364.3(574)(043) Қолжазба құқықығында

БЕКБОСИНОВА АСЕЛЬ СЕРИКЖАНОВНА

Қазақстан Республикасының әлеуметтік саясатын жаңғырту шеңберіндегі зейнетақымен қамтамасыз ету

8D04101 – Мемлекеттік және жергілікті басқару

Философия докторы (PhD)дәрежесін алуға
арналған диссертация

Ғылыми кеңесшілері: с.ғ.д.,
профессор Джунусов Адиль
Мавленович
Шетелдік кеңесші: Миколас
Ромерис Университетінің э.ғ.к.,
профессоры
Жанетта Симанавичене

Қазақстан Республикасы
Алматы, 2025

МАЗМҰНЫ

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР	3
БЕЛГІЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР	5
КІРІСПЕ	5
1 ЗЕЙНЕТАҚЫМЕН ҚАМСЫЗДАНДЫРУ ЖҮЙЕСІ ӘЛЕУМЕТТІК САЯСАТ ҚҰРАЛЫ РЕТІНДЕ: ТЕОРИЯЛЫҚ ЖӘНЕ ӘДІСНАМАЛЫҚ АСПЕКТІЛЕР	12
1.1 Әлеуметтік саясат контекстіндегі зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін мемлекеттік басқарудың теориялық негіздері	12
1.2 Зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін басқару және реформалаудың шет елдік тәжірибесі	26
1.3 Зейнетақы жүйелерінің тұрақтылығын қамсыздандырудағы мемлекеттік басқару мен реттеудің әдістемелік тәсілдері	41
Бірінші тарау бойынша қорытынды	55
2 ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЗЕЙНЕТАҚЫМЕН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ ЖҮЙЕСІН БАСҚАРУЫНА ӘЛЕУМЕТТІК САЯСАТТЫҢ ӘСЕРІН ТАЛДАУ	57
2.1 Зейнетақымен қамсыздандыруға әсер ететін әлеуметтік саясаттың көрсеткіштерін талдау	57
2.2 Мемлекеттік басқарудың зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығына әсерін талдаудың әдістемесі	69
2.3 Зейнетақы жинақтарын басқару: мерзімінен бұрын алу саясатының тиімділігін сапалық талдау	87
Екінші тарау бойынша қорытынды	99
3 ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ЗЕЙНЕТАҚЫМЕН ҚАМСЫЗДАНДЫРУ ЖҮЙЕСІН БАСҚАРУДЫ ЖЕТІЛДІРУ ЖОЛДАРЫ	101
3.1 Қазақстан Республикасындағы зейнетақы жүйесінің даму мәселелері мен кедергілері	101
3.2 Қазақстан зейнетақы жүйесін басқарудағы мәселелерді шешу жолдары	111
3.3 Қазақстан зейнетақы жүйесін басқаруды жаңғырту механизмдері	121
Үшінші тарау бойынша қорытынды	132
ҚОРЫТЫНДЫ	134
ҚОЛДАНЫЛҒАН КӨЗДЕР ТІЗІМІ	139
ҚОСЫМШАЛАР	151

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР

Осы диссертациялық зерттеуде келесі құжаттарға сілтемелер пайдаланылды:

«Қазақстан Республикасының Конституциясы туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 1995 жылғы 6 қыркүйектегі № 2454 Жарлығы.

«Қазақстан Республикасының зейнетақы жүйесін одан әрі жаңғыртудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2014 жылғы 18 маусымдағы №841 Жарлығы.

«Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Президентінің 2021 жылғы 26 ақпандағы №522 Жарлығы.

2017 жылғы 25 желтоқсанда қабылданған Қазақстан Республикасының Салық кодексі.

«Қазақстан Республикасындағы жергілікті мемлекеттік басқару және өзін-өзі басқару туралы» Қазақстан Республикасының 2001 жылғы 23 қаңтардағы №365-II Заңы.

«Міндетті зейнетақы жарналары есебінен қалыптастырылған зейнетақы жинақтарынан зейнетақы төлемдерін жүзеге асыру қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2013 жылғы 2 қазандағы №1042 қаулысы.

«Зейнетақы төлемдерін алушыларға мемлекет кепілдіктерін орындау қағидаларын бекіту туралы» Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2014 жылғы 10 сәуірдегі №341 қаулысы.

Нәтижелі жұмыспен қамтуды және жаппай кәсіпкерлікті дамытудың 2017-2021 жылдарға арналған «Еңбек» Мемлекеттік бағдарламасын енгізу туралы Қазақстан Республикасы Үкіметінің қаулысы 2018 жылғы 13 қарашада №746 болып бекітілді.

Қазақстан Республикасының Әлеуметтік Кодексі, 2023 жылғы 20 сәуірдегі № 224-VII ҚРЗ Кодексі.

ҚР Президенті Қ.К. Тоқаев. Әділетті мемлекет. Біртұтас ұлт. Берекелі қоғам: Қазақстан халқына жолдауы: 2022 ж. 16 сәуірдегі.

ҚР Президенті Қ.К. Тоқаев. Әділетті Қазақстанның экономикалық бағдары: Қазақстан халқына жолдауы: 2023 ж. 1 қыркүйектегі.

ҚР Президенті Қ.К. Тоқаев. Әділетті Қазақстан: заң мен тәртіп, экономикалық өсім, қоғамдық оптимизм: Қазақстан халқына жолдауы: 2024 ж. 2 қыркүйектегі.

БЕЛГІЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР

ҚР ҰБ	Қазақстан Республикасының Ұлттық Банкі
ҚНРжДА	Қазақстан Республикасының Қаржы нарығын реттеу және дамыту агенттігі
Ұлттық статистика бюросы	Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің ұлттық статистика бюросы
ЖІӨ	Жалпы ішкі өнім
МК	«Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясы
МАК	«Мемлекеттік аннуитеттік компания» АҚ
ЕЗЖ	Ерікті зейнетақы жарналары
БЖЗҚ	«Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қоры» АҚ
ЭБХ	Экономикалық белсенді халық
АҚШ	Америка құрама штаттары
ЕТЖ	Ең төменгі жалақы
ХЕҰ	Халықаралық еңбек ұйымы
ЕжХӘҚМ	Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі
ҚР ҚМ	Қазақстан Республикасының Қаржы министрлігі
ҒжЖБМ	Ғылым және Жоғарғы білім министрлігі
ҚР ЦДИжАӨМ	Қазақстан Республикасының Цифрлық даму, инновациялар және аэроғарыш өнеркәсібі министрлігі
ДСМ	Денсаулық сақтау министрлігі
МЗЖ	Міндетті зейнетақы жарналары
МКЗЖ	Міндетті кәсіптік зейнетақы жарналары
ЖЗШ	Жеке зейнетақы шоты
ЕК	Еуропа Комиссиясы
ЕО	Еуропалық Одақ
ЭЫҰД	Экономикалық ынтымақтастық пен даму ұйымы
ХВҚ	Халықаралық валюталық қор
ДБ	Дүниежүзілік Банк
ҰҚБжК	Ұлттық қорды басқару жөніндегі комитет
БҰҰ	Біріккен Ұлттар Ұйымы

КІРІСПЕ

Зерттеу тақырыбының өзектілігі. Қазақстан Республикасының әлеуметтік саясаты шеңберінде зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін жаңғыртудың өзектілігі осы секторды жүйелі реформалауды қажет ететін әлеуметтік-экономикалық, демографиялық және қаржылық факторлардың тұтас кешенімен айқындалады. Қазіргі жағдайда, мемлекеттік институттар әлеуметтік қорғауды қамтамасыз ету саласында өсіп келе жатқан сын-қатерлерге тап болған кезде, зейнетақы жүйесін жетілдіру мәселелері қоғам мен мемлекеттің тұрақты дамуы үшін стратегиялық маңызға ие болады. Еліміздің ұзақ мерзімді даму стратегияларын қоса алғанда, Қазақстан Республикасы Президентінің бағдарламалық құжаттары мен жолдаулары зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін өзгермелі сыртқы және ішкі жағдайларға бейімдеу қажеттілігіне назар аударады. Қазақстан зейнетақы жүйесінің одан әрі дамуы үшін түбегейлі реформа жүргізу қажет. «Қазақстан Республикасының зейнетақы жүйесін 2030 жылға дейін одан әрі жаңғырту тұжырымдамасы» оны әзірлеу кезінде өзекті болды, алайда қазіргі заманғы жағдайлар жаңа, неғұрлым өзекті мәселелерді шешуді талап етеді [1].

Зейнетақымен қамсыздандыру ел экономикасының ажырамас бөлігі болып табылады, сондықтан соңғы жылдары көптеген елдердегі демографиялық жағдайдың өзгеруіне байланысты зейнетақы жүйесін реформалау мәселесі ерекше маңызға ие болды. Зейнеткерлік жаста қаржылық тұрақтылықты қамтамасыз ету адам өміріндегі басты аспект болып табылады және зейнетақымен қамсыздандырудың лайықты деңгейіне қол жеткізу мемлекеттің қазіргі әлеуметтік саясатының басымдығына айналады. Бұл «Қазақстан-2050» стратегиясында көрініс тапқан [2].

Зейнетақы жүйесін реформалаудың өзектілігін анықтайтын іргелі факторлардың бірі халықтың демографиялық қартаюы болып табылады. Бұл процесс мемлекеттік ресурстарға жүктемені арттыра отырып, жұмыс істеп тұрған зейнетақы жүйесінің тұрақтылығына сыни әсер етеді. Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің деректеріне сәйкес зейнеткерлік жастағы адамдар саны үнемі артып келеді. 2023 жылы 60 жастан асқан азаматтардың үлесі халықтың шамамен 12% құрады, онда болжамдар бойынша 2050 жылға қарай бұл көрсеткіш 20%-ға жетуі мүмкін, бұл тұрақты зейнетақы төлемдерін қамтамасыз етуге қойылатын талаптарды айтарлықтай арттырады деп болжануда [3].

Халықтың өмір сүру ұзақтығының ұлғаюы, туу деңгейінің төмендеуімен қатар, халықтың жалпы құрылымындағы егде жастағы адамдардың үлесінің артуына әкеледі, бұл экономикалық белсенді халық пен зейнеткерлердің арақатынасына тікелей әсер етеді. Осындай демографиялық өзгерістер жағдайында зейнетақы жүйесін реформалау аса өзекті болып отыр. Қазақстан Президенті Қасым-Жомарт Тоқаев 2023 жылғы Жолдауында ұзақ мерзімді орнықтылық пен әлеуметтік теңдікті қамтамасыз ету мақсатында, атап айтқанда, зейнетақы жинақтарының деңгейін арттыру және халықтың

неғұрлым осал топтары үшін әлеуметтік қолдаудың икемді тетіктерін енгізу арқылы зейнетақы жүйесін терең жаңғырту қажеттігін атап өтті [4]. Сонымен қатар, 2024 жылғы Жолдауында әлеуметтік қамтамасыз ету жүйесін әділдік, тиімділік және нақты мұқтаждық қағидаттары бойынша жаңғырту қажеттігі ерекше атап өтілді. Әлеуметтік қолдау шараларын нақты көмекке зәру азаматтарға бағыттау үшін «Әлеуметтік әмиян» жобасын іске қосу тапсырылып, мемлекеттік көмекті табысы жоғары азаматтарға емес, шын мәнінде әлеуметтік осал топтарға жеткізу тетіктерін жетілдіру көзделді. Бұл бастамалар әлеуметтік саясаттың мақсатты, әділ әрі нәтижелі болуын қамтамасыз етіп, халықтың әл-ауқатын арттыруға бағытталған маңызды қадамдар ретінде белгіленді.

Қазақстанның 2030 жылға дейінгі даму бағдарламасына сәйкес әлеуметтік саясат саласындағы басты мақсаттардың бірі зейнетақы жүйесінің экономикалық негіздерін нығайту болып табылады. Атап айтқанда, құжатта жеке жинақтардың рөлін күшейтуді қоса алғанда, зейнетақы төлемдерін қаржыландыру көздерін әртараптандыру жөніндегі шараларды көздейді. Реформаның маңызды элементі зейнетақы төлемдерінің ең төменгі мөлшерін арттыру және инфляция деңгейін ескере отырып зейнетақыларды тұрақты индекстеу болып табылады, бұл жүйенің ұзақ мерзімді тұрақтылығын және зейнеткерлерді экономикалық күйзелістерден қорғауды қамтамасыз етуі тиіс, бірақ қабылданған бұл іс-шаралар жеткіліксіз болып отыр [5].

Бүгінгі таңда қазақстандық зейнетақы жүйесі үш деңгейден тұрады: базалық, жинақтаушы және ерікті. Жинақтаушы компоненті жұмыс берушілер мен қызметкерлердің міндетті жарналары есебінен қалыптастырылады. Алайда, халықтың едәуір бөлігі, әсіресе ауылдық жерлерде және әйелдер арасында, зейнеткерлікке шыққаннан кейін лайықты өмір сүру деңгейін қамтамасыз ету үшін жеткілікті қаражат жинау қиынға соғады [6]. Сондай-ақ бейресми жұмыспен қамтудың жоғары үлесі көптеген азаматтардың жинақтаушы зейнетақы жүйесінен тыс қалуына немесе зейнетақы жинақтарының жеткіліксіздігіне әкеледі. Президенттің 2022 жылғы жолдауында осы теңсіздіктерді жою және зейнетақы төлемдерін неғұрлым әділ бөлуді қамтамасыз ету үшін жинақтаушы жүйені реформалау қажеттігін ерекше атап өтті. Ұсынылған шаралардың ішінде ең төменгі зейнетақы төлемдерін 2024 жылдан бастап 10%-ға ұлғайту – бұл аз қамтылған зейнеткерлердің әлеуметтік жағдайын жақсартуға ықпал етуі тиіс делінген [7].

Қазақстан Республикасының әлеуметтік саясаты шеңберінде зейнетақы жүйесін жаңғырту демографиялық, экономикалық және әлеуметтік факторлардың күрделі үйлесімінен туындаған аса өзекті міндет болып табылады. Халықтың қартаюы, экономикалық тұрақсыздық және әлеуметтік әділеттілікті арттыру қажеттілігі зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін реформалауды шұғыл басымдыққа айналдырады. Мемлекеттің бағдарламалық құжаттарында енгізілген мемлекеттік бастамалар ұзақ мерзімді болашақта барлық азаматтар үшін лайықты өмір сүру деңгейін қамтамасыз етуге қабілетті

тұрақты, әділ және технологиялық дамыған зейнетақы жүйесін құруға бағытталған, бірақ қазіргі зейнетақы жүйесі өзгерістерді талап етеді.

Тақырыптың ғылыми зерттелу деңгейі. Зейнетақы жүйелерінің тарихи дамуын және олардың қазіргі әлеуметтік-экономикалық жағдайға әсерін Джеймс Стиглиц [8], Лоуренс Котликофф [9], Б. Клеменс [10], Эрик Глинн [11] және Фрэнсис Фукуяма [12] зерттеді.

Питер Даймонд [13], Николас Барр [14], Моника Квиссер [15], Роберт Хольцман [16], Мартин Фельдштейн [17] және Эдвард Уайтхаус [18] сияқты жетекші зерттеушілер зейнетақы жүйелері мен олардың реформаларының шетелдік тәжірибесін зерттеді. Бұл ғалымдар әр елдің ерекшеліктері мен қиындықтарын ескеретін реформалау тәсілдерін мемлекеттік органдарға ұсына отырып, әр түрлі елдердің зейнетақы жүйелерін талдады.

Зейнетақымен қамсыздандыру мәселелері, зейнеткерлік жасқа толған азаматтарды қамтамасыз етуге байланысты мәселелер, сондай-ақ осы мәселелерді шешу жолдары мен зейнетақы жүйесін дамыту жолдарын Г. Н. Әбдіқалықова мен А. М. Құрманов [19], Т. С. Есаулкова [20], У. Баймұратов [21], А. Изекенова [22], М.Н. Аманбаев [23], Ж. Ертелесова [24] және басқалар зерттеді.

Зейнетақы қорларының кірістілігін қамтамасыз етумен, қаржы құралдарының тапшылығы мәселесін шешумен және зейнетақы активтерін басқару кезінде қаржылық тәуекелдерді төмендетумен байланысты аспектілерді зерттеу қазақстандық ғалым-экономистердің, оның ішінде Л.А. Талимованың, А.А. Сатмурзаеваның және Г.М. Калкабаеваның [25], А. А. Адамбекова [26], Г.Г. Курманова мен Ж.А. Умитбаева [27], Л.Е. Кан [28] жинақтаушы зейнетақы қорларының қазақстандық моделінің жұмыс істеу ерекшеліктерін зерттеп, жүйенің бетпе-бет келетін ерекшеліктері мен сын-тегеуріндерін анықтады. А.Б. Бейсен мен А.А. Жантаева зейнетақы қорының инвестицияларының Қазақстан экономикасының дамуына әсерін қарастырып, зейнетақы салымдары мен елдің экономикалық көрсеткіштері арасындағы байланысты талдады [29, 30].

Аталған авторлардың еңбектері зейнетақы жүйесінің мәселелеріне айтарлықтай ғылыми қызығушылықты көрсетеді, бұл осы саладағы зерттеулер үшін белгілі бір теориялық базаны қалыптастыруға ықпал етті. Осыған қарамастан, қаржылық құбылмалылық, экономикалық тұрақсыздық және халықтың қартаюы жағдайында Қазақстанда зейнетақы жүйесін одан әрі дамытуға бағытталған зерттеулердің тапшылығы бар.

Қазақстандық ерекшелік тұрғысынан бұл саланы зерттеу дәрежесі жеткіліксіз болып тұр. Бұл, әсіресе, зейнетақы жүйесін жаңғырту мен реформалауда жаңа тәсілдер, әдістер мен тетіктерін анықтау және әзірлеу бағытында зерттеулерді жалғастыру қажеттілігін көрсетеді. Осылайша, тақырып бар мәселелер мен қиындықтарды жан-жақты түсінуді және тиімді шешуді қамтамасыз ету үшін қосымша ғылыми зерттеуді қажет етеді.

Жоғарыда келтірілген жағдайлар диссертациялық зерттеудің тақырыбын, мақсаты мен міндеттерін анықтады.

Зерттеудің мақсаты мен міндеттері. Диссертациялық жұмыстың **мақсаты** – мемлекеттің зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін басқаруға әсер ететін факторлар кешенін зерттеп, Қазақстан зейнетақы жүйесін жаңғырту бойынша шаралар ұсыну.

Қойылған мақсатқа сәйкес келесі міндеттер шешіледі:

- зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін мемлекеттік басқарудың теориялық және әдістемелік негіздерін зерттеу;
- зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін басқару мен реформалаудағы оң халықаралық тәжірибені анықтау және оны енгізу жөнінде ұсыныстар әзірлеу;
- зейнетақы қамсыздандыру жүйесінің тұрақтылығын айқындайтын өлшем шарттарды анықтау және талдау;
- зейнетақымен қамсыздандыру жүйесінің тұрақтылығына әсер етуші факторларды анықтау және оларды Шеннон энтропиясы арқылы жиынтық көрсеткіштер құру;
- экономикалық-математикалық модельдеу негізінде Қазақстан зейнетақы жүйесіне әсер етуші факторлар әсерін айқындау;
- зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін басқаруды және дамуын тежейтін мәселелерді анықтап, оларды төмендету жолдарын ұсыну;
- халықтың зейнетақы жүйесіне деген сенімі мен қызығушылығын арттырудың қазіргі заманғы мемлекеттік құралдарын ұсыну.

Зерттеу объектісі. Диссертациялық зерттеудің объектісі – әлеуметтік саясаттың құралы ретінде зейнетақымен қамсыздандыру жүйесі.

Зерттеу пәні. Зерттеу пәні – зейнетақы жүйесін дамыту және жетілдіру процесінде туындайтын басқару қатынастарының жиынтығы

Зерттеудің теориялық және әдіснамалық базасы. Бұл зерттеудің теориялық-әдіснамалық базасы зейнетақы жүйелеріне арналған қазақстандық және шетелдік авторлардың ғылыми еңбектері мен монографияларында баяндалған теориялық тұжырымдамалар мен талдамалық тәсілдерге сүйенеді. Зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін мемлекеттік басқару және зейнетақы жүйесі халықтың әлеуметтік-экономикалық әл-ауқатына әсер ететін теориялар қаралды, мемлекет тарапынан қабылданған және заңи күші бар мемлекеттік бағдарламалар, ұлттық стратегиялар қарастырылды. Сондай-ақ, Қазақстан Ұлттық Банкінің, Қазақстан Республикасы Қаржы министрлігінің құжаттары мен материалдары, ғылыми әдебиеттер мен мерзімді басылымдарда ұсынылған басқа да ресми дереккөздер мен талдамалық жарияланымдар ескеріледі.

Ғылыми жұмысты әзірлеу барысында эконометрикалық модельдеу, ретроспективті талдау, салыстырмалы талдау, сипаттамалық әдіс, статистикалық талдау және факторлық талдауды қоса алғанда, зерттеудің сапалық және сандық әдістері қолданылды. Деректерді өңдеу және талдау үшін «Excel», «JASP», «Qda Miner Lite» және «Jamovi» сияқты арнайы қолданбалы бағдарламалар қолданылды.

Ақпараттық және эмпирикалық база. Диссертациялық зерттеудің ақпараттық базасы бастапқы және қайталама мәліметтер болды.

Бастапқы деректер көздері: диссертация бейіні бойынша сарапшылардың сараптамалық бағалау деректері. Қайталама деректер көздері: Қазақстан Республикасы Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің ұлттық статистика бюросының статистикалық деректері, БЖЗҚ жылдық есептері, ҚР ҰБ, ҚР ЕжӘҚМ, ҚР ҚМ деректері қолданылған.

Зейнетақы жүйелерін талдау шеңберінде мамандандырылған халықаралық және отандық басылымдардың деректері, сондай-ақ зейнетақыны реттеу мәселелері бойынша зерттеулер, халықаралық рейтингтік агенттіктердің ақпараттары пайдаланылды.

Жүргізілген зерттеудің **ғылыми жаңалығы** зейнетақымен қамсыздандыру жүйесінің тұрақтылығына әсер ететін әлеуметтік саясат факторларының әсерін, атап айтқанда демографиялық, әлеуметтік, экономикалық, еңбек нарығы көрсеткіштерінің әсерін кешенді бағалай отырып, зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін басқару бойынша ұсынымдар кешенін ұсыну болып табылады.

Зерттеу барысында диссертациялық жұмыстың жаңалығын анықтайтын **ғылыми негізделген нәтижелер** алынды:

– - теориялық негіздерді және қолданыстағы шетелдік және отандық ғылыми әдебиеттерді сыни талдау негізінде «зейнетақы жүйесін басқару» терминінің авторлық түсіндірмесі берілді;

– «Public Administration», «New Public management», «Good Governance» моделдерінің ерекшеліктерін ескере отырып, зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін мемлекеттік реттеудің элементтері жүйеленді;

– зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығына әсер ететін әлеуметтік саясат аясындағы факторлар кешені анықталды және эконометрикалық модель ұсынылды;

– мемлекеттің зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын алу реформасының кемшіліктері мен артықшылықтары анықталды;

– зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін басқаруды жетілдіру бойынша ұсынымдар әзірленді.

Автор қорғауға шығарған диссертацияның **негізгі ережелері**:

– Шеннон энтропиясы арқылы зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығы, фискалдық тұрақтылық, бюджет шығыстары, әлеуметтік және зейнетақы стандарттары, демографиялық фактор, еңбек белсенділігінің факторы, зейнетақы секторының экономикаға қосқан үлесінің жиынтық көрсеткіштерін қалыптастырып, олардың өзара байланысын анықтау әдістемесі;

– әлеуметтік саясатты жаңғырту контексінде зейнетақы жүйесінің тұрақтылығына әсер ететін маңызды фактор халықтың еңбек белсенділігі болып табылады;

– зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын пайдалану саясатын жүзеге асыру кезінде әлеуметтік теңсіздікті тереңдетпеу үшін және болашақ зейнеткерлердің әлеуметтік қорғалуын қамтамасыз ету үшін мемлекеттік

органдар қолжетімділік шарттарын қайта қарап, экономикалық қауіп-қатерлерді азайтатын тиімді реттеу тетіктерін енгізуі қажет;

– мемлекеттің, азаматтардың, жұмыс берушілердің, зейнетақы қорлары мен қоғамдық ұйымдардың өзара іс-қимылының нақты функциялары мен тетіктерін институционализациялау арқылы әділ, орнықты және әлеуметтік бағдарланған зейнетақы жүйесін қалыптастыруды көздейтін Good Governance тұжырымдамасының қағидаттарына негізделген Қазақстан зейнетақы жүйесінің моделі, бұл азаматтардың әлеуметтік қорғалу деңгейін арттыруды және жүйенің қаржылық тұрақтылығын нығайтуды қамтамасыз етеді;

– мемлекеттік басқаруды жетілдіру бойынша шаралар шеңберінде зейнетақы жүйесінің ашықтығын, халықтың сенімін және зейнетақы активтерін басқару тиімділігін арттыру мақсатында цифрлық технологиялар мен инновациялық құралдарды пайдалануды қоса алғанда, Қазақстанның зейнетақы жүйесін жаңғырту бойынша практикалық ұсынымдар кешені.

Зерттеу нәтижелерінің теориялық маңыздылығы. Диссертациялық зерттеу барысында алынған нәтижелер мемлекеттік басқару жүйесінде зейнетақымен қамсыздандыру саласын тиімді ұйымдастыру мен оның тұрақтылығын қамтамасыз етуге бағытталған саясатты әзірлеу үшін маңызды. Себебі бұл нәтижелер зейнетақы жүйесінің тиімділігін арттыру мақсатында еңбек нарығын басқару, әлеуметтік саясатты жаңғырту және демографиялық өзгерістерге бейімделген кешенді басқару тетіктерін қалыптастыруға мүмкіндік береді. Зерттеу барысында зейнетақы жүйесінің тұрақтылығына әсер ететін факторларды анықтау әдістері туралы жаңа білім алынды. Диссертациялық зерттеудің нәтижелері жаңа зерттеу міндеттерін қоюға негіз бола алады.

Зерттеу нәтижелерінің практикалық маңыздылығы. Диссертациялық зерттеу барысында алынған нәтижелер зейнетақы жүйесінің дамуына ықпал етеді. Осы зерттеудің нәтижелері мемлекеттік органдар үшін, сондай-ақ халық үшін пайдалы болуы мүмкін. Қорытындылар, ұсыныстар мен ғылыми-практикалық ұсынымдар ҚР Еңбек және әлеуметтік қорғау министрлігінің стратегияларын, бағдарламаларын, тұжырымдамалары мен даму жоспарларын іске асыру, әзірлеу және жетілдіру кезінде ескерілуі және пайдаланылуы мүмкін.

Диссертациядағы материалдар оқу процесінде келесі мамандықтар бойынша мамандарды даярлау кезінде пайдаланылуы мүмкін: Мемлекеттік және жергілікті басқару, экономика, қаржы және басқалар.

Зерттеу нәтижелерін апробациялау. Диссертацияның негізгі ережелері факультет пен университеттің ғылыми-әдістемелік семинарларында талқыланды.

Диссертациялық зерттеудің негізгі нәтижелері студенттер мен жас ғалымдардың 2020 жылдың сәуірінде болған «Мемлекеттік басқару және цифрлық әлем: синергияны іздеу», 2019 жылы қарашада «Орталық Азия Еуропалық және азиялық сыртқы саяси мүдделердің қиылысында»

халықаралық ғылыми-практикалық конференцияларында және т. б. дөңгелек үстелдерде баяндалды және ұсынылды.

Зерттеу нәтижелерін жариялау. Қорғауға шығарылатын негізгі ережелер мен тұжырымдар 4 ғылыми еңбектерде көрініс тапты, оның ішінде 1 нөлдік емес импакт-факторы бар және Scopus халықаралық ақпараттық ресурстарына кіретін журналда жарияланған, 3 – ҚР ҒЖБССҚК ұсынған ұсынған ғылыми басылымдарда.

Диссертацияның құрылымы мен көлемі. Диссертациялық жұмыстың құрылымы логиканы, зерттеу тәртібін және қойылған мәселелерді шешу алгоритмін көрсетеді. Диссертация мазмұннан, белгілеулерден және қысқартулардан, кіріспеден, үш тараудан, қорытындыдан, пайдаланылған дереккөздер тізімінен және 12 қосымшалардан тұрады. Диссертациялық зерттеу көлемі 29 кесте, 30 сурет, 11 формуланы қамтитын машинкамен басылған мәтіннің 168 бетін құрайды. Пайдаланылған дереккөздердің тізімі 154 атаудан тұрады.

1 ӘЛЕУМЕТТІК САЯСАТТЫ ЖАҢҒЫРТУ АЯСЫНДАҒЫ ЗЕЙНЕТАҚЫМЕН ҚАМСЫЗДАНДЫРУ ЖҮЙЕЛЕРІН МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУДЫҢ ТЕОРИЯЛЫҚ ЖӘНЕ ӘДІСТЕМЕЛІК НЕГІЗДЕРІ

1.1 Зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін мемлекеттік басқарудың теориялық негіздері

Демографиялық мәселелерге және қарт адамдар санының өсуіне байланысты оларды зейнетақымен қамсыздандыру мәселесі туындайды. Себебі адамның еңбек өнімділігі елдің экономикалық қызметінің негізгі капиталы болып табылады. Осылайша, экономикалық сектордағы адам ресурстарының үздіксіздігі адам жасының өнімділігіне байланысты болып келеді. Басқаша айтқанда, адам зейнеткерлік жасқа жеткенде, яғни өзінің өнімділік шегіне жеткенде, ол зейнетақы тобына ауысады. Ал зейнеткерлердің әл-ауқатын лайықты деңгейде ұстау мемлекеттің әлеуметтік саясатына тікелей байланысты болып келеді. Сондықтан әлеуметтік саясаттың зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін зерттеу және реформалау қазіргі таңда өзекті мәселелердің бірі болып отыр.

Әлеуметтік қамсыздандыру, әлеуметтік сақтандыру, әлеуметтік көмек және әлеуметтік кепілдік жүйелері арқылы табыс теңсіздігін жеңілдету үшін әлеуметтік саясаттың негізгі құралдары болып ұсынылады, ал зейнетақымен қамсыздандыру әлеуметтік сақтандырудың бөлігі ретінде қартайған немесе еңбекке жарамсыз болған кезде туындайтын қаржылық қиындықтардан қорғауға бағытталған жүйе. Зейнетақы жүйесін әзірлеу кезінде міндетті түрде ұлттық дәстүрлерді, әлеуметтік әділеттілікті және экономика моделін ескеру қажет, сондықтан бұл саясат мемлекет үшін қиындық тудыртады.

Әр түрлі елдердегі зейнетақы модельдерін зерттеу әлеуметтік саясаттың тиімділігін және оның белгіленген мақсаттарға сәйкестігін талдауға мүмкіндік береді.

Зейнетақы жүйесі экономикалық өсуді, әлеуметтік тұрақтылықты және саяси билікті сақтау үшін қажет [31]. Зейнетақы жүйелері кедейлікке, теңсіздікке және әлеуметтік стратификацияның сипатына айтарлықтай әсер етеді [32]. Жақсы Ұлттық зейнетақы жүйесі еңбек нарығындағы қолайсыз ынталандыруды азайту арқылы табысты қайта бөлу және экономикалық тиімділікті арттыру арқылы тиісті зейнетақы табысын, ұрпақтардың жетістіктерін және ұрпақтар арасындағы ынтымақтастықты және әділеттілікті қамтамасыз ету арқылы қартайған кезде кедейлік қаупін азайтуға тырысуы керек [33, 34].

Адамзат қоғамдары құрылғаннан бері еңбекке жарамсыз және қарт азаматтарды қолдау қажеттілігі туындады. Алайда, экономиканың дамуымен кәсіптік аурулар, жұмыссыздық және басқа да экономикалық жағдайлар сияқты әртүрлі факторларға байланысты жұмыс қабілеттілігін жоғалту (уақытша немесе тұрақты) салдарынан өмір сүру деңгейінің төмендеу қаупі артып келеді. Бұл тәуекелдер ауру, ана болу, кәрілік және бала күтімі сияқты

материалдық тұрақсыздықтың физиологиялық және демографиялық себептерімен толықтырылады. Медициналық көмек және оңалту сияқты қосымша қажеттіліктерді қанағаттандыруға байланысты негізгі шығындар қаржылық жағдайдың нашарлауына әкелуі мүмкін. Тұрақты кірістің немесе қосымша шығындардың жоғалуына байланысты жағдайдың нашарлау қаупі әлеуметтік тәуекел деп аталады.

Қазақстан Республикасының Конституциясына сәйкес, Қазақстан әлеуметтік мемлекет ретінде азаматтардың еңбегі мен денсаулығын қорғауға, ең төменгі жалақыны белгілеуге, отбасын, ана мен баланы қолдауды қамтамасыз етуге, мүгедектер мен қарттарға қамқорлық жасауға міндеттенеді. Әлеуметтік қорғау жүйесі экономикалық, әлеуметтік және құқықтық кепілдіктерді, сондай-ақ халықты әлеуметтік тәуекелдерден қорғауға бағытталған институттарды қамтиды.

Математикалық заңдылықтары бар әлеуметтік тәуекел материалдық қорғаныс жүйесін құру қажеттілігін анықтайды. Зейнетақымен қамсыздандыру экономикалық категория ретінде кәрілікке, мүгедектікке немесе басқа жағдайларға байланысты кірісті жоғалтудан қорғауға қаражат бөлуді білдіреді. Ол екі негізгі функцияны орындайды:

- экономикалық, еңбек ресурстарын өндірумен байланысты;
- әлеуметтік, өмір сүрудің минималды деңгейін қамтамасыз етуге бағытталған.

Бұл функциялар біртұтастықты құрайды, олардың өзара әрекеттесуі мен зейнетақы жүйесінің қайшылықтары мәнін түсіну үшін маңызды болып келеді. Экономикалық функция қызметкерлердің болашақ әл-ауқатына деген сенімділікке ықпал етеді, ал әлеуметтік функция қиын кезеңдерде азаматтардың ең төменгі өмір сүру деңгейін қамтамасыз етеді, зейнетақы мөлшерін теңестіреді. Зейнетақы процестерін реттеуде осы функцияларды теңгерімді пайдалану дамушы қоғамның қажеттіліктерін қанағаттандыру үшін маңызды.

Зейнетақы реформалары мемлекеттік қаржы мен әлеуметтік қамсыздандыруды басқаруда шешуші рөл атқарады. Олар қаржылық тұрақтылықты қамтамасыз етуге және халықтың қартаюы мен экономикалық өзгерістер сияқты ұзақ мерзімді демографиялық сын-қатерлерді тиімді басқаруға бағытталған. Реформалардың мақсаты – зейнетақы жүйелерінің тұрақты модельдерін құру, егде жастағы азаматтар арасындағы қаржылық теңсіздік тәуекелдерін азайту және еңбекке қабілетті және зейнеткер халықтың өзгеретін арақатынасын басқару. Бұл реформалар инвестицияларды ынталандыруға және қолайлы экономикалық ахуал мен дамуды қамтамасыз ету үшін зейнетақы қорларының жинақтарын қалыптастыруға бағытталған. Екінші жағынан, әлеуметтік саясат тұжырымдамасы – бұл азаматтардың әлеуметтік әл-ауқатын қолдау мен қорғауға бағытталған шаралар мен бағдарламалар жиынтығы. Бұған әлеуметтік әділеттілікті қамтамасыз ету, осал топтарға көмектесу және әлеуметтік қамсыздандыру жүйелерін реттеу кіреді.

Әлеуметтік саясаттың басты міндеті - теңдік үшін жағдай жасау, әлеуметтік теңсіздікті азайту және қоғамның барлық мүшелерінің өмірін жақсарту.

Зейнетақы қорлары, медициналық сақтандыру қорлары сияқты және басқа да әлеуметтік қамсыздандыру қорлары сияқты, әлеуметтік саясат жүйесінде бірнеше рөл атқара алады. Олар ресурстарды қорғауды және қайта бөлуді қамтамасыз етіп қана қоймайды, сонымен қатар өндірісті ынталандырады. Зейнетақы қорлары мемлекеттік және жеке басқарылуы мүмкін, сондықтан бұл таңдау қаржы секторының дамуына айтарлықтай әсер етуі мүмкін. Дүниежүзілік банк пен Халықаралық Валюта Қоры жеке зейнетақы қорларын ілгерілету тиімдірек деп санайды, себебі бұл акциялар мен облигациялар нарығының кеңеюіне және тереңдеуіне әкеледі, бұл өз кезегінде жалпы жинақтар мен инвестицияларды, сондай-ақ олардың өнімділігін арттыру арқылы экономикалық өсуді арттыруы мүмкін. Осылайша, зейнетақы қорлары қор нарықтарын бастау немесе жаңа әлеуметтік таптарды құру үшін пайдаланылды [35].

Маллиган мен Гил зейнетақы жүйелерінің негізгі мақсатын - қартайған кезде кірісті қамтамасыз ету деп көрсетеді. Зейнетақы схемаларының институционалдық формаларының әртүрлілігіне қарамастан, бұл мақсат өлім қаупін бөлуді қамтиды, бұл алғышарт және түпкілікті нәтиже ретінде тұлғааралық қайта бөлуді білдіреді. Жүйенің тиісті дизайны арқылы жеке міндеттемелерді көтермелеу маңызды деп санайды, алайда мемлекеттің бүкіл халық алдындағы жауапкершілігі қабылданбауы керек. Халықтың қартаюы зейнетақы жүйелерінің болашағына әсер етеді, бірақ бұл көптеген елдерде реформалар сөзсіз болып көрінетін жалғыз себеп емес [36].

Mkandawire айтуынша, зейнетақымен қамсыздандыру әлеуметтік саясат жүйесінде бірнеше негізгі рөл атқарады:

- қорғау;
- қайта бөлу;
- өндіріс.

Мемлекет немесе жеке сектор басқаратын зейнетақы қорлары қаржылық активтерге сұраныстың қалыптасуына әсер етеді, бұл өз кезегінде инвестициялар мен инновацияларға әсер етуі мүмкін. Дүниежүзілік банк пен ХВҚ жеке зейнетақы қорларын ілгерілету тиімдірек деп санайды, себебі бұл акциялар мен облигациялар нарығын кеңейтуге және тереңдетуге ықпал етеді, бұл жинақ пен инвестицияның жалпы көлемін, сондай-ақ олардың өнімділігін арттыру арқылы экономикалық өсуді арттыруы мүмкін. Осылайша, зейнетақы қорлары қор нарықтарын бастау немесе жаңа әлеуметтік таптарды құру үшін пайдаланылды [37].

Augusztinovics анықтауы бойынша зейнетақы жүйелерінің негізгі мақсаты қартайған кезде кірісті қамтамасыз ету болып табылады. Зейнетақы схемаларының институционалдық нысандарының әртүрлілігіне қарамастан, мақсат өлім қаупін бөлу, яғни алғышарт және түпкілікті нәтиже ретінде тұлғааралық қайта бөлу болып табылады. Сондықтан жүйенің тиісті дизайны арқылы жеке міндеттемелер көтермеленуі керек, бірақ мемлекеттің бүкіл

халық алдындағы жауапкершілігі қабылданбауы керек. Халықтың қартаюы зейнетақы жүйелерінің болашағына әсер етеді, бірақ бұл көптеген елдерде реформалар сөзсіз болып көрінетін жалғыз себеп емес [38].

Отандық зерттеушілер М. Н. Аманбаев зейнетақы жүйесін азаматтарды зейнетақымен материалдық қамтамасыз етуге арналған құқықтық, қаржы-экономикалық және ұйымдастырушылық институттар мен нормалар жиынтығы деген [23]. Ал О. Б. Баймұратов: зейнетақы жүйесі - бұл тегі әр түрлі болатын, белгілі бір қасиеттерге ие реттелген компоненттердің жиынтығы, - деп көрсеткен [39].

Ал, ресейлік авторлар Роик В.Д. «зейнетақымен қамсыздандыру» ұғымы ел заңнамасына сәйкес жасына байланысты еңбекке жарамсыздыққа, мүгедектікке немесе негізгі табыс көзінен айырылуға байланысты тәуекелдерді азайту үшін халыққа берілетін әлеуметтік қорғаудың әртүрлі нысандарын қамтиды деген [40]. Кең контексте бұл осы жағдайларда азаматтарға қаржылық қолдау көрсету үшін әртүрлі құқықтық және экономикалық шараларды қолдануды білдіреді. Алайда, тар мағынада айтқанда, «зейнетақымен қамсыздандыру» халықтың ең осал топтарына тікелей мемлекеттік бюджеттен немесе арнайы бюджеттен тыс қорлардан материалдық көмекке ғана назар аударады. Бұл тар түсінік зейнетақымен қамсыздандыру «зейнетақымен қамсыздандыру» ұғымына кірмейді деп болжайды, себебі соңғысы тек тікелей мемлекеттік қаржыландыруды немесе бюджеттен тыс қаржыландыруды қамтиды. Сақтандыру әдістері мен арнайы қорларды пайдалану тұрғысынан олар «зейнетақымен қамсыздандыру» туралы айтады [41].

ҚР Әлеуметтік кодексіне сәйкес зейнетақымен қамсыздандыру – Қазақстан Республикасының заңнамасында көзделген зейнетақы жасы және басқа да жағдайлар туындаған кезде азаматтарды зейнетақы төлемдерімен қамтамасыз етуге бағытталған құқықтық, экономикалық және әлеуметтік шаралар жиынтығы [42].

Әлеуметтік саланы дамытуға бағытталған экономикалық теориялар мемлекеттің зейнетақымен қамсыздандырудағы рөлін көрсетеді. Бисмарк пен Бевериджді модельдері осы салаға әртүрлі көзқарастарды суреттейді: біріншісі мемлекеттің рөлін азайтады, екіншісі максимизациялайды.

Бұл модельдер зейнетақыны түсінуде де ерекшеленеді. Беверидж бойынша зейнетақы – бұл қартайған кезде кедейліктен қорғауды қамтамасыз ететін және мемлекеттік кепілдіктер арқылы табыстың ең төменгі деңгейіне кепілдік беретін жоғалған кірістің өтемақысы.

Бисмарктың пікірінше, міндетті зейнетақымен қамсыздандыру жүйесіндегі зейнетақы - бұл жалақының болашаққа қалдырылған бөлігі. Ол жұмыс беруші мен қызметкердің сақтандыру сыйлықақыларымен, сондай-ақ жұмыс өтілімен анықталады. Сонымен қатар, Қосымша А-да зейнетақы жүйесін басқаруға деген әртүрлі авторлардың көзқарасы мен анықтамалары берілген, ондағы авторлар зейнетақы жүйесін басқаруды әртүрлі аспектілер негізінде қарастырған. Зейнетақы жүйесін басқару бойынша әртүрлі

авторлардың анықтамаларын салыстыру кезінде екі негізгі тәсілді ажыратуға болады. Дүниежүзілік банк және Николас Барр тиімділік пен қаржылық басқаруға шоғырланған. Олар жүйенің тұрақтылығын қамтамасыз ету үшін зейнетақы қорларының активтерін басқарудың, жинақтауды бақылаудың, инвестициялар мен төлемдердің маңыздылығын атап көрсетеді. Олардың қаржылық аспектке баса назар аударуы зейнетақы жүйесі ұзақ мерзімді тұрақтылық пен өнімділік тұрғысынан басқарылуы керек екенін көрсетеді. Барр сонымен қатар инфляция және инвестициялық тәуекелдер сияқты экономикалық факторлардың зейнетақы активтеріне әсеріне назар аударады [43, 44, 46].

Екінші жағынан, Хольцман (2008) және Гинн мен Фостер (2023) сияқты авторлар әлеуметтік және демографиялық факторларды қоса алғанда, басқару аясын кеңейтеді. Хольцман зейнетақы жүйелерін демография мен экономикадағы өзгерістерге бейімдеу қажеттілігін атап өтіп, реформалар мен басқарудың икемділігінің маңыздылығын атап өтті. Гинн мен Фостер өмір сүру ұзақтығы мен жұмыс құрылымындағы гендерлік айырмашылықтарды ескере отырып, зейнетақы жүйесін басқаруда теңдік қажеттілігін баса көрсете отырып, гендерлік аспектке назар аударады. Бұл тәсіл жүйенің әділдігі мен әлеуметтік тұрақтылығына баса назар аударады, бұл зейнетақы саясатының халықтың әртүрлі топтарына әсерін тереңірек түсінуге мүмкіндік береді [47, 48].

Жоғарыда айтылғандарды ескере отырып, келесідей қортындылар жасауға болады:

1. Зейнетақымен қамсыздандыру - бұл азаматтардың қарттығы, мүгедектігі кезеңінде немесе негізгі табыс көзі жоғалған жағдайда қаржылық қолдауды қамтамасыз ету үшін мемлекет белгілеген құқықтық, экономикалық және әлеуметтік шаралар жүйесі. Бұл жүйенің мақсаты - адамдарды кәрілікке немесе мүгедектікке байланысты жұмыс істей алмауға байланысты қаржылық тәуекелдерден қорғау, сондай-ақ асыраушысынан айырылған жағдайда материалдық қолдау көрсету.

2. Мемлекеттің зейнетақымен қамсыздандырудағы рөлі азаматтардың жасына немесе денсаулығына байланысты жұмыс істей алмау кезеңінде тұрақтылық пен әлеуметтік қорғауды қамтамасыз ететін жүйені құру және қолдау болып табылады. Мемлекет зейнетақыны қамтамасыз ету үшін ережелерді белгілейді, сыйлықақыларды жинайды немесе бюджеттен қаражат бөледі және елдің әлеуметтік саясатына сәйкес зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін реттейді.

Сонымен қатар, зейнетақы жүйесі әлеуметтік саясаттың ажырамас бөлігі болып табылады, оның мақсаты азаматтарды зейнеткерлікке шыққаннан кейін қаржылық тұрақтылық пен лайықты өмір сүру деңгейімен қамтамасыз ету болып табылады. Демографиялық қартаюға, экономикалық дағдарыстарға және еңбек нарықтарының өзгеруіне байланысты жаһандық өзгерістер жағдайында зейнетақы жүйелерін реттеу тәсілдерін ғылыми тұрғыдан түсіну қажеттілігі ерекше өзекті болып отыр. Мемлекеттік басқару мен зейнетақы

жүйесін реттеудің теориялық негіздеріне экономикалық, әлеуметтік, құқықтық және институционалдық аспектілер жатады, олар бір-бірімен тығыз байланыста қарастырылуы керек. Зейнетақы жүйесін тиімді басқару заманауи ғылыми зерттеулерді, халықаралық тәжірибені және озық тәжірибелерді ескеретін жүйелі және көп деңгейлі тәсілді талап етеді.

Зейнетақы жүйесін мемлекеттік басқару кез келген мемлекеттің әлеуметтік және экономикалық дамуының негізгі міндеттерінің бірі болып табылады, әсіресе жаһандық экономикалық өзгерістер мен демографиялық өзгерістер жағдайында. Басқарудың күрделенуі жағдайында қазіргі заманғы стратегиялық басқару теорияларының негізгі категориялары даму стратегияларын, қоғамдық прогреске қол жеткізуді және мемлекеттік басқару жүйелерін бағалауды анықтайтын тиімділік пен тиімділікке айналады. Зерттеушілердің пікірінше, тиімді басқару халықаралық аренадағы мемлекеттердің саяси-экономикалық қуатын анықтауда маңызды рөл атқарады. Осыған байланысты қойылған мақсаттарға қол жеткізу үшін алғышарт болып табылатын барлық деңгейдегі мемлекеттік органдар қызметінің тиімділігін бағалау тәсілдерін қайта қарау қажеттілігі туындайды [49].

Жоғарыдағы айтылғандарды ескере отырып, автор «зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін басқару» терминіне келесідей анықтама береді: бұл зейнетақы құқықтарын қорғау, зейнеткерлердің өмір сүру деңгейін арттыру және әлеуметтік әділеттілікті нығайту мақсатында мемлекет пен жеке сектордың өзара әрекеттесуін реттеуге бағытталған шаралар жиынтығы, сонымен қатар зейнетақы төлемдерін әділетті, тұрақты және тиімді бөлуді қамтамасыз етіп, экономикалық, әлеуметтік және демографиялық факторларды ескере отырып, зейнетақы активтерін басқарудың құқықтық және ұйымдастырушылық шараларын қамтиды.

Қазіргі заманғы сын-қатерлер мемлекеттік басқарудағы парадигмалардың өзгеруін және тиімділік пен ашықтықты арттыруға бағытталған әкімшілік реформаларды, әсіресе зейнетақы жүйесінде жүргізуді талап етеді. Бірқатар елдер ресурстарды басқаруды жақсартуға және азаматтардың сенімін арттыруға ұмтыла отырып, өздерінің зейнетақы жүйелерін жаңғырту бойынша белсенді күш-жігерін көрсетуде.

А.Г. Барабашев теориялық негіздерді ескермей реформалау стратегиясы мүмкін емесстігін атап өтті. Ол реформаларды талдау қажеттілігін атап өтіп, «мемлекеттік басқару реформаларына қандай әкімшілік теория көбірек қолданылады?» деген сұраққа аса назар аудару керектігін айтты [50]. Бұл тұрғыда мемлекеттік басқару модельдерінің эволюциясы қызығушылық тудырады, оның ішінде «Қоғамдық әкімшілік» (М.Вебердің бюрократиялық моделі (Public administration)), «Жаңа қоғамдық басқару» (New public management) және «Жақсы басқару» (Good governance), олар зейнетақы жүйелерін реформалауда практикалық қолданыста болады.

Бұл теориялардың айырмашылықтары Қосымша Ә-да берілген. Әрбір теорияның өзіндік қағидалары мен басқару тетіктері, қатысушылары бөлек.

«Қоғамдық әкімшілік» теориясының немесе дәстүрлі мемлекеттік басқару иерархиялық құрылым идеяларына негізделген. Бұл модельдің мәні қатаң бақылау, орталықтандырылған басқару және нақты бағыну болып табылады. Мемлекеттік қызметшілер олардың кәсібилігіне, тәртібіне және заңға берілгендігіне назар аудара отырып, басқару жүзеге асырылатын негізгі механизм болып саналады. Бұл модель 19-шы және 20-шы ғасырдың көп бөлігінде басым болды. Бұл мемлекеттік процестерді қатаң бақылау және тәуекелдерді азайту қажет болатын тұрақты, болжамды жағдайларда қолданылады. Қазіргі жағдайда бұл модель икемсіздігіне және өзгеретін қиындықтарға баяу бейімделуіне байланысты өзектілігін жоғалтады.

Мемлекеттік басқару тетіктерін зерттеу институционалдық құрылымдар мен нормативтік құқықтық актілердің қоғамдық игілікке қол жеткізудегі маңыздылығын көрсететін әртүрлі теориялық тәсілдерге негізделген. Макс Вебердің бюрократия теориясы бойынша классикалық еңбектері мемлекеттік институттардың мемлекеттік құрылымдардағы ұтымдылықты, иерархияны және формализацияны баса көрсете отырып, қалай жұмыс істейтінін және өзара әрекеттесетінін түсінуге негіз құрды [51]. Вебер теориясы қазіргі заманғы басқару тетіктерін зерттеуге қатысты, себебі бюрократиялық құрылым әлі күнге дейін әлем мемлекеттеріндегі басқарудың басым формаларының бірі болып табылады. Институционалдық теорияның зерттеушілері мемлекеттік органдардың саясатты қалай әзірлейтінін және жүзеге асыратынын анықтайтын институционалдық негіздер мен ережелердің маңыздылығына назар аударады [52]. Бұл зерттеулер экономикалық және саяси нәтижелер мемлекеттік басқару жұмыс істейтін институционалдық контекстке байланысты екенін көрсетеді.

Қазіргі заманғы мемлекеттік басқару жұмыстары классикалық теорияларға негізделген идеяларды дамытуды жалғастыруда, бірақ жылдам өзгеретін жағдайларға мемлекеттерді басқару мен бейімдеудің инновациялық тәсілдеріне назар аударады. Мысалы, Том Энтвистл зерттеулері бюрократиялық процестерді ғана емес, сонымен қатар шешім қабылдаудағы икемділікті қамтитын динамикалық басқару қажеттілігін көрсетеді, бұл әсіресе COVID-19 пандемиясы сияқты дағдарыстар жағдайында маңызды [53]. Желілік басқару теориясы (Network Governance) дамуын жалғастыруда және заманауи зерттеулер күрделі мәселелерді шешу үшін мемлекеттік, жеке және қоғамдық институттар арасындағы өзара әрекеттестіктің маңыздылығын көрсетеді. Вонг пен Ран еңбегінде желілік тәсілдің икемділігі климаттың өзгеруіне жауап беру және тұрақты даму сияқты жылдам ведомствоаралық өзара әрекеттесуді қажет ететін жағдайларда әсіресе пайдалы екенін көрсетеді [54].

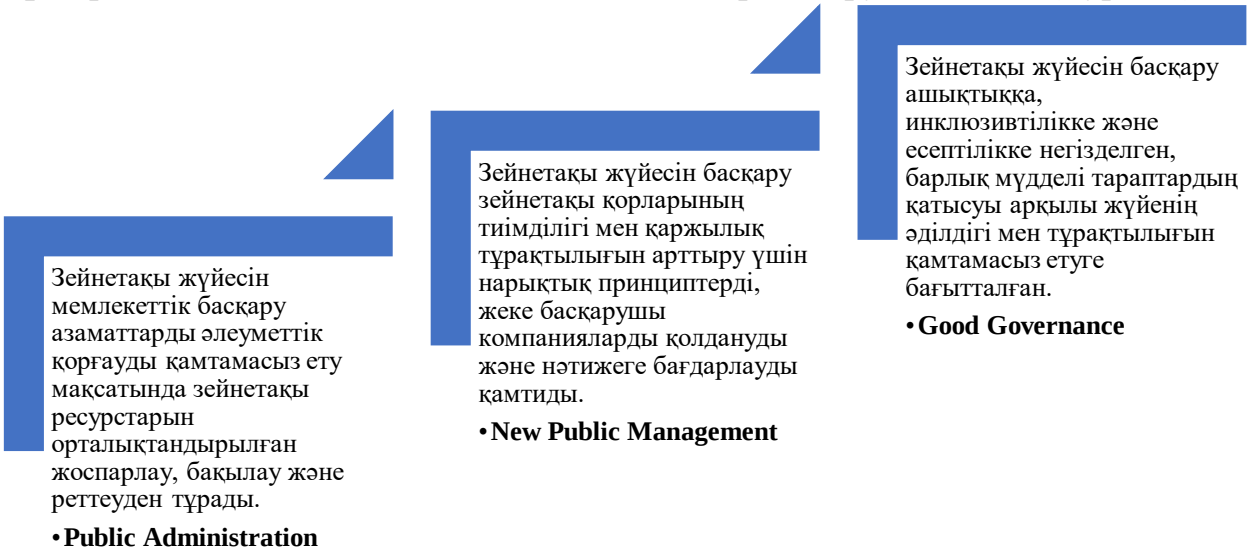
New Public Management (NPM) 1980 жылдары дәстүрлі басқарудың артық бюрократиясына реакция ретінде пайда болды. Бұл теория тиімділікті арттыру үшін жеке сектордың нарықтық тетіктері мен тәжірибелерін мемлекеттік басқаруға енгізуге бағытталған. NPM орталықсыздандыру, кейбір функцияларды жекешелендіру және мемлекеттік қызметтерді ұсынудағы

бәсекелестік принциптер арқылы өнімділікті арттыруға бағытталған. Бірақ бұл жерде шешім қабылдау процестеріне халық араласпаған.

Good Governance – ашықтық, есеп беру, инклюзивтілік және заңдылықты сақтау принциптері арқылы басқаруды жақсартуға бағытталған тұжырымдама. NPM бюрократиялық моделінен немесе коммерциялық бағытынан айырмашылығы, ол әділеттілікке, азаматтардың қатысуына және сыбайлас жемқорлыққа қарсы күреске баса назар аударады. Бұл шешім қабылдау процесіне азаматтық қоғам мен жеке секторды тартуды қамтитын қоғамдық игілікке бағытталған басқару. Сонымен қатар, Good Governance демократия мен азаматтық қатысу жағдайында, мемлекет азаматтардың сенімін нығайтуға және әлеуметтік әділеттілікті жақсартуға ұмтылған кезде қолданылады. Бұл модель дамушы және дамыған елдерде, әсіресе сыбайлас жемқорлық деңгейі жоғары елдердегі халықаралық ұйымдар мен мемлекеттік реформаларды басқару контекстінде қолданылады.

Мемлекеттік басқарудың заманауи модельдері инклюзивтілікке, транспаренттілікке және есеп беруге бағытталған. Осыған байланысты Миллардтың зерттеулері азаматтардан бастап бизнес пен үкіметтік емес ұйымдарға дейінгі барлық стейкхолдерлердің мүдделерін ескеретін басқарудың неғұрлым демократиялық және инклюзивті нысандарын құру қажеттілігін атап көрсетеді [55]. Сонымен қатар, мемлекеттік басқарудың жаңа үлгілерінде (мысалы, Collaborative Governance) күрделі әлеуметтік мәселелерді тиімдірек және жылдам шешуге мүмкіндік беретін мемлекет пен жеке ойыншылар арасындағы ынтымақтастық пен серіктестікке баса назар аударылатынын көрсетеді [56]. Бұл тәсіл мемлекет ірі инфрақұрылымдық және әлеуметтік жобаларды іске асыру үшін жеке секторды тартатын дамыған елдерде белсенді қолданылады.

Жоғарыдағыны ескере отырып, зейнетақыны мемлекеттік басқаруға әр тұжырымдамаға сәйкес келесідей анықтамаларды беруге болады (Сурет 1):



Сурет 1 – Әкімшілік теорияларға сәйкес зейнетақыны мемлекеттік басқаруға берілген анықтамалар

Ескерту – [50-56] автормен құрастырылған

Мемлекеттік басқарудың заманауи тәсілдері бірқатар іргелі теорияларға негізделген, олардың әрқайсысы әлеуметтік әділеттілік пен зейнетақы жүйелерінің тұрақтылығын қамтамасыз етудегі мемлекеттің рөлі туралы өз көзқарастарын ұсынады. Осындай тұжырымдамалардың бірі - мемлекеттік институттардың қоғамдық мүдделерді жүзеге асырудағы негізгі агенттер ретіндегі рөліне баса назар аударатын қоғамдық басқару теориясы (Public Administration Theory). Зейнетақымен қамсыздандыру контекстінде бұл теория зейнетақы қорларын мемлекеттік реттеудің тиімділігі мен ашықтығын арттыру қажеттілігін негіздейді. Зерттеулер жаңа технологияларды енгізу және мемлекеттік институттардың есептілігін арттыру зейнетақы активтерін басқару мен зейнетақы төлемдерін бөлуді жақсартуға ықпал ететінін көрсетеді [57, 58]. Бұл авторлар басқару тиімділігін арттыру және мемлекеттік органдар мен азаматтар арасындағы байланысты жақсарту үшін электрондық платформалар мен деректерді талдау жүйелерін пайдаланудың маңыздылығын көрсетеді.

Зейнетақы жүйесін басқарудың саяси-экономикалық аспектілерін ашатын маңызды теориялық тәсіл – мемлекеттік таңдау теориясы (қоғамдық таңдау теориясы), ол мемлекеттік шешімдер көбінесе әртүрлі мүдделер тобының әсерінен қабылданады деп болжайды. Зейнетақы жүйесіне қатысты бұл теория неліктен белгілі бір шешімдер бүкіл жүйенің жағдайын жақсартуға емес, саяси элиталардың немесе ірі зейнетақы қорларының мүдделерін қанағаттандыруға бағытталуы мүмкін екенін түсіндіруге мүмкіндік береді. Заманауи эмпирикалық зерттеулер бірқатар елдерде лоббистік топтардың әсері зейнетақы жүйесін реформалауға айтарлықтай әсер ететіндігін көрсетеді [59, 60]. Бұл зерттеулерде мемлекеттік бақылауды күшейту және жеке экономикалық агенттердің зейнетақы реформаларына әсерін азайту үшін ашық шешім қабылдау процедураларын құру қажеттілігін атап өтеді. Әйтпесе, теңсіздіктің артуы және азаматтардың жүйеге деген сенімінің төмендеуі қаупі бар.

Зейнетақы жүйелерін реформалау тұрғысынан жаңа мемлекеттік басқару теориясы (New Public Management) маңызды болып табылады, ол мемлекеттік басқаруда нарықтық тетіктерді қолдану идеясын алға тартады. Зейнетақымен қамсыздандыру саласында бұл теория зейнетақы қорлары арасындағы бәсекелестік, жеке басқарушы компанияларды тарту және инновациялық басқару тәжірибелерін енгізу сияқты тетіктер арқылы қолданылады. Осылайша, кейбір зерттеулер зейнетақы саласында нарықтық басқару принциптерін қолдану зейнетақы институттарының тиімділігі мен бәсекеге қабілеттілігін арттыруға ықпал ететіндігін растайды, алайда бұл өзгерістер жеке қорларды бақылауды күшейтуді талап етеді [61, 62]. Бұл авторлар зейнетақы жүйелерін шамадан тыс коммерцияландырумен байланысты тәуекелдер туралы ескертеді, мысалы, халықтың әлеуметтік осал топтары үшін зейнетақы қызметтерінің қолжетімділігінің төмендеуі болуы мүмкін.

Зейнетақы жүйесін қазіргі заманғы мемлекеттік басқарудың қосымша аспектісі мемлекеттік басқаруды әртүрлі мүдделі тараптар: мемлекет, жеке

компаниялар, үкіметтік емес ұйымдар және азаматтар арасындағы үйлестіру процесі ретінде қарастыратын желілік басқару теориясында (Network Governance) ашылады. Соңғы жылдары бұл теория мемлекеттік және жеке институттар азаматтардың әлеуметтік қорғалуын қамтамасыз ету үшін бірлесіп жұмыс істейтін гибридті зейнетақы жүйелерін құру тұрғысынан маңызды бола бастады. Кейбір зерттеулерде желілік басқаруды сәтті қолдану зейнетақы ресурстарын бөлудің тиімділігін арттыруға және азаматтық қоғамның зейнетақы қорларының қызметіне бақылауды жақсартуға мүмкіндік беретінін көрсетеді [63, 64]. Бұл жұмыстар мемлекеттік және жеке құрылымдар арасындағы өзара іс-қимылдың маңыздылығын көрсетеді, бұл әсіресе бюджет қаражатының жетіспеушілігі және зейнетақы жүйелерінің қаржылық тұрақтылығын арттыру қажеттілігі жағдайында өзекті болып табылады.

Зейнетақы жүйесін мемлекеттік реттеу қағидаттары тұрғысынан ең маңыздыларының бірі барлық азаматтардың жүйеге қосқан үлесіне сәйкес зейнетақы төлемдеріне тең қол жеткізуді көздейтін әділеттілік қағидаты болып табылады. Бұл қағида әлеуметтік әділетті зейнетақы жүйелерін құрудың негізі болып табылады, әсіресе теңсіздік жағдайында. Зерттеушілер әділеттілік барлық зейнетақы реформаларының негізі болуы керек екенін көрсетеді, әсіресе егде жастағы адамдар арасындағы кедейлік мәселесі өткір болып табылатын дамушы елдерде [65, 66]. Халықтың неғұрлым осал топтарының қолжетімділігін арттыру және оларды қорғау жағына зейнетақы төлемдерін бөлу тетіктерін қайта қарау қажеттілігі маңызды аспект болып табылады.

Келесі маңызды қағидат – ұзақ мерзімді болашақта зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығын қамтамасыз етуді талап ететін тұрақтылық қағидаты. Халықтың қартаюы және туу деңгейінің төмендеуі жағдайында бұл қағида ерекше өзектілікке ие болады. Сонымен қатар, демографиялық өзгерістер көптеген ұлттық зейнетақы жүйелеріне үлкен қауіп төндіретінін және түбегейлі реформалар жүргізбестен жүйелер қаржылық төлем қабілетсіздігіне тап болуы мүмкін екенін көрсетеді [67, 68]. Ықтимал шешімдер ретінде зейнеткерлік жасты арттыру, еңбекке қабілетті халықтың көші-қонын ынталандыру, сонымен бірге жинақтаушы және үйлестіру жүйелерінің элементтерін біріктіретін гибридті зейнетақы модельдерін енгізу бойынша шаралар ұсынылады.

Зерттеу нәтижесінде «Public Administration», «New Public Management» және «Good Governance» тұжырымдамаларының қағидаттары мен ерекшеліктерін ескере отырып, Қазақстандағы зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін мемлекеттік реттеудің элементтері жүйеленді. Аталған модельдер негізінде ұсынылған мемлекеттік реттеу элементтері төмендегідей сипатталады (Кесте 1):

Кесте 1 - «Public Administration», «New Public Management» және «Good Governance» тұжырымдамаларының зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін мемлекеттік реттеудің элементтері

Модель	Элементтер	Айырмашылық	Қазақстанда қолдануы
Public Administration (дәстүрлі мемлекеттік басқару)	- мемлекеттік кепілдіктер арқылы зейнетақы төлемдерін қамтамасыз ету; - базалық және ең төменгі зейнетақыны белгілеу; - заңнамалық реттеу және бақылау; - Ұлттық Банктің активтерді басқарудағы рөлі.	- әлеуметтік әділеттілікті қорғау; - мемлекеттің жоғары жауапкершілігі; - тікелей бақылау.	Қолданыста бар. Мемлекеттік бақылау мен кепілдік берудің күшеюі. Нарықтық механизмдердің шектеулі дамуы.
New Public Management (жаңа мемлекеттік менеджмент)	- жеке басқарушы компанияларды тарту; - бәсекелестік орта қалыптастыру; - қызмет көрсету сапасын арттыру; - портфельдерді әртараптандыру; - қатысушыларға таңдау еркіндігі.	- тиімділік пен нәтижелілікке бағытталу; - нарықтық құралдарды енгізу; - бәсекелестік арқылы сапаны арттыру.	Ішінара енгізілген. Инвестициялық басқарушыларды тарту жоспарда. Тәуекелдер жоғары, бақылау қажет.
Good Governance (тиімді басқару)	- қоғамдық бақылау және аудит; - ақпараттың ашықтығы мен есептілік; - ESG-қағидаттарын енгізу; - қоғамдық кеңестер, кәсіподақтардың қатысуы; - гендерлік теңдік пен осал топтардың құқықтарын қорғау.	- ашықтық; - қатысушылардың сенімін арттыру; - әлеуметтік әділеттілік пен инклюзивтілік.	Бастапқы кезеңде. Ашықтықты арттыру шаралары жүріп жатыр. ESG және қоғамдық бақылау әлі толық іске аспаған

Ескерту – [55-64] автормен құрастырылған

Қазақстанда үш модельдің элементтері бір уақытта қолданылады. Алайда, басымдық әлі де Public Administration моделіне тән. Болашақта New Public Management және Good Governance қағидаттарын күшейту қажеттілігі жоғары, әсіресе зейнетақы активтерін тиімді басқару мен халық сенімін арттыру мақсатында.

Тиімді мемлекеттік басқарудың ажырамас бөлігі зейнетақы институттарының қоғам алдындағы ашықтығы мен есептілігін көздейтін транспаренттілік қағидаты болып табылады. Осыған орай, транспаренттілік азаматтардың зейнетақы жүйесіне деген сенімін арттыруға, сыбайлас жемқорлықтың алдын алуға және зейнетақы қорларын бөлу тиімділігін арттыруға ықпал ететінін көрсетеді [69, 70]. Мемлекеттік және жеке зейнетақы

қорларының қызметін тиімдірек бақылауға мүмкіндік беретін мониторинг пен есеп беру тетіктерін жақсарту үшін цифрлық технологияларды пайдалану маңызды аспект болып табылады.

Сонымен, қазіргі заманғы зерттеулерде зейнетақы жүйесіндегі ұрпақтар арасындағы өзара қолдауды білдіретін ынтымақтастық принципіне ерекше назар аударылады. Демографиялық қартаю және еңбек нарығының құрылымының өзгеруі жағдайында бұл принцип барған сайын өзекті бола түсуде. Сондықтан ұрпақтар арасындағы ынтымақтастықты нығайтпай, зейнетақы жүйелері бюджетке түсетін жүктемені жеңе алмайтындығын зерттеулер көрсетеді [71, 72]. Шешім ретінде жұмыс істейтін халық пен зейнеткерлердің мүдделері арасындағы тепе-теңдікті қамтамасыз ететін гибридті қаржыландыру модельдері ұсынылады.

Жоғарыда сипатталған теориялар мен қағидаттарды ескере отырып, Қазақстанның зейнетақы жүйесін мемлекеттік басқаруды талдау бұл жүйенің реформалаудың күрделі процесі арқылы өтетінін көрсетеді. Қазіргі таңдағы зерттеулер де, 20 жыл бұрын болған зерттеулер де мемлекеттің елеулі күш-жігеріне қарамастан, табыстылықтың жеткіліксіздігі мен қаржылық тұрақтылық мәселелеріне тап болатын жинақтаушы зейнетақы жүйесін одан әрі жетілдіру қажеттігін айқындайды [73, 74]. Мемлекеттік басқарудың маңызды міндеті жүйенің әділдігі мен ашықтығын қамтамасыз ету болып қала береді, бұл әсіресе әлеуметтік теңсіздік және халықтың зейнетақы институттарына деген сенімінің төмен деңгейі жағдайында өзекті болып табылады.

Халықтың қартаюы, экономикалық тұрақсыздық және еңбек нарығындағы өзгерістер сияқты қазіргі заманғы сын-қатерлер Қазақстаннан зейнетақы жүйесін басқаруда жаңа стратегияларды қолдануды талап етеді. Г. Қалқабаева мен Т. Жукованың жұмыстары зейнетақы жүйесінің тұрақтылығын қамтамасыз ету үшін ішкі және сыртқы факторларды ескеретін кешенді реформаларды енгізу қажет екенін көрсетеді [75, 76]. Бұған жеке зейнетақы қорларын дамыту, мемлекеттік бақылаудың тиімділігін арттыру және азаматтық қоғаммен өзара іс-қимыл тетіктерін жақсарту кіруі мүмкін.

Аталған теориялардың негізгі тұжырымдамалар 2-ші кестеде көрсетілген.

Кесте 2 – Зейнетақы жүйесін мемлекеттік басқарудың теориялық негіздері

№	Теориялар	Тұжырымдамасы	Қорытынды
1	Қоғамдық басқару теориясы (Макс Вебер, Вудро Вильсон, Белланжи)	Теория мемлекеттік институттардың қоғамдық мүдделерді іске асырудағы және зейнетақы қорларын тиімді басқарудағы рөліне назар аударады.	Мемлекеттік институттардың тиімділігі мен ашықтығын арттыру арқылы зейнетақы активтерін басқаруды жақсарту.
2	Мемлекеттік таңдау теориясы (Джеймс	Әр түрлі мүдделер топтарының мемлекеттік шешімдерге, соның	Лоббистік топтардың әсерін азайтудың және шешім қабылдаудың

	Бьюкенен, Гордон Таллок)	ішінде зейнетақы жүйелеріне әсерін талдауға бағытталған.	ашық процедураларын құрудың маңыздылығын атап көрсетеді.
3	Жаңа мемлекеттік басқару теориясы (Дэвид Осборн, Тед Гэблер, Пирс)	Зейнетақы қорлары арасындағы бәсекелестікті және жеке басқарушы компанияларды тартуды қоса алғанда, мемлекеттік басқаруда нарықтық тетіктерді пайдалануды көздейді.	Нарықтық тетіктерді қолдану зейнетақы институттарының тиімділігін арттырады, бірақ бақылауды күшейтуді талап етеді.
4	Желіні басқару теориясы (Родес, Гарсия)	Мемлекеттік басқаруды зейнетақы ресурстарын бірлесіп басқару үшін мемлекеттік, жеке және үкіметтік емес ұйымдар арасындағы үйлестіру ретінде қарастырады.	Әр түрлі мүдделі тараптар арасындағы үйлестіру арқылы басқару тиімділігін арттыру.
Ескерту – автормен құрастырылған			

Кестеде зейнетақы жүйесін басқарудың негізгі теориялық тәсілдерін көрсетеді, олардың зейнетақы реформаларын әзірлеуге және жүргізуге, сондай-ақ жүйенің тұрақтылығы мен тиімділігін арттыруға әсерін көрсетеді.

Осылайша, мемлекеттік басқару, мемлекеттік таңдау теориясы, жаңа мемлекеттік басқару және желілік басқару сияқты мемлекеттік басқарудың әртүрлі теориялық тәсілдері мен қағидаттарын пайдалану Қазақстанның зейнетақы жүйесін тереңірек түсінуге және жақсартуға мүмкіндік береді. Заманауи зерттеулер әділеттілік, тұрақтылық, транспаренттілік және ынтымақтастық сияқты принциптерді біріктіру қазіргі заманғы қиындықтарға төтеп бере алатын тиімді зейнетақы жүйесін құрудың қажетті шарты екенін растайды.

Зейнетақы жүйесін мемлекеттік басқару – бұл көптеген экономикалық, әлеуметтік және демографиялық факторларды ескеруді қажет ететін күрделі және көп қабатты процесс. Қазіргі жағдайда зейнетақы жүйелері халықтың қартаюы, экономикалық тұрақсыздық және еңбек нарығындағы өзгерістер сияқты жаһандық сын-қатерлерге тап болады. Бұл мәселелерді сәтті шешу үшін өмірлік цикл теориясы, әлеуметтік игілік теориясы және оңтайлы салық салу теориясы сияқты қолданыстағы теориялық тәсілдерді қолдану ғана емес, сонымен қатар қазіргі шындыққа бейімделген басқарудың жаңа модельдерін енгізу қажет.

Сонымен қатар, жоғарыда айтылғандарды ескере отырып, зейнетақымен қамсыздандыру жүйесінің мемлекеттік реттеу элементтерін көрсетуге болады (Кесте 3).

Кесте 3 – Зейнетақымен қамсыздандырудың мемлекеттік реттеу жүйесі

Жүйе элементтері	Сипаттамасы

Мемлекеттік реттеу мақсаттары	1. Зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығын қамтамасыз ету. 2. Зейнетақы төлемдерін бөлудегі әлеуметтік әділеттілік. 3. Зейнеткерлер үшін лайықты өмір сүру деңгейін қамтамасыз ету. 4. Әлеуметтік шиеленіс пен теңсіздіктің төмендеуі. 5. Азаматтардың зейнетақы құқықтарын қорғау.
Жүйенің қатысушылары	1. Мемлекет: заңнамалық нормаларды әзірлейді, зейнетақы жүйесін бақылайды және реттейді. 2. Зейнетақы қорлары: азаматтардың зейнетақы жинақтарын басқарады. 3. Жұмыс берушілер: жұмысшылар үшін міндетті сақтандыру сыйлықақыларын төлейді. 4. Қызметкерлер/азаматтар: зейнетақы шоттарына жарналар жасайды. 5. Қадағалау органдары: зейнетақы жүйесіндегі заңдар мен реттеулердің сақталуын бақылауды қамтамасыз етеді. 6. Халықаралық ұйымдар: зейнетақы жүйелерін реформалау және дамыту бойынша ұсыныстар бере алады (мысалы, ХВҚ, ДБ).
Қызметтері	1. Зейнетақы жүйесі үшін нормативтік-құқықтық базаны қалыптастыру. 2. Зейнетақы қорларының қызметін қадағалау және бақылау. 3. Зейнетақы жинақтарын басқару. 4. Зейнетақыны тағайындау және төлеу. 5. Зейнетақы реформаларын жүргізу.
Принциптері	1. Жалпылық (барлық азаматтарға зейнетақы құқықтарының кепілдігі). 2. Ашықтық және есеп беру. 3. Тұрақтылық (ұзақ мерзімді қаржылық тұрақтылықтың кепілі). 4. Әділдік (еңбек өтілі мен жалақы мөлшерін ескере отырып, зейнетақы төлемдерін бөлу).
Мемлекеттік реттеу әдістері	1. Заңнамалық реттеу (зейнетақы заңдары мен нормалары). 2. Әкімшілік әдістер (зейнетақы қорларын бақылау). 3. Экономикалық құралдар (салықтар, субсидиялар).
Реттеу механизмдері	1. Мемлекеттік зейнетақы қорлары. 2. Жеке зейнетақы қорларын лицензиялау және бақылау. 3. Зейнетақы салығы бойынша жеңілдіктер мен субсидиялар.
Қаржыландыру құралдары	1. Жұмыс берушілер мен жұмысшылардың сақтандыру сыйлықақылары. 2. Мемлекеттік субсидиялар. 3. Зейнетақы қорларының инвестицияларынан түсетін кірістер. 4. Салық түсімдері.
Ескерту – автормен құрастырылған	

Кесте зейнетақы жүйесін мемлекеттік реттеудің кешенді тәсілін көрсетеді, Мұнда негізгі элементтер қаржылық тұрақтылық, әлеуметтік әділеттілік, зейнетақы құқықтарын қорғау және зейнеткерлердің лайықты өмір сүру деңгейін қамтамасыз ету болып табылады. Мемлекет нормативтік-құқықтық базаны қалыптастыру, зейнетақы қорларының қызметін бақылау, Зейнетақы жинақтарын басқару және зейнетақы реформаларын жүргізу арқылы орталық рөл атқарады. Жүйенің негізгі принциптеріне әмбебаптық, әділеттілік және ашықтық жатады. Бұл ретте экономикалық және әкімшілік реттеу әдістері, сондай-ақ мемлекеттік және жеке зейнетақы қорларын лицензиялау және бақылау тетіктері маңызды рөл атқарады. Жүйені қаржыландыру сақтандыру жарналары, мемлекеттік субсидиялар және

инвестициялардан түскен кірістер есебінен жүзеге асырылады. Жүйенің тиімділігі мониторинг, тәуекелдерді бағалау және тұрақты реформалар арқылы қамтамасыз етіледі, бұл демографиялық өзгерістер мен қаржылық дағдарыстарға бейімделуге ықпал етеді. Бұндай жүйе зейнетақы жүйесін мемлекет тарапынан тиімді басқаруға әкеледі, алайда бұл жерде барлық қатсушылар бір-бірімен тығыз байланыста болу керек және халықтың талаптары ескерілу қажет.

Халықаралық тәжірибеден алынған табысты реформалардың мысалдары тұрақты зейнетақы жүйесінің негізгі элементтері әділеттілік, тұрақтылық, транспаренттілік және ынтымақтастық қағидаттары болып табылатынын көрсетеді. Бұл қағидаттар Қазақстанның зейнетақы жүйесін реформалаудың негізі болуға тиіс, бұл жүйенің қаржылық тұрақтылығын арттырып қана қоймай, барлық азаматтар үшін лайықты қартаюды қамтамасыз ете отырып, әлеуметтік сенімді нығайтуға мүмкіндік береді.

Осылайша, зейнетақы жүйелерінің болашағы олардың тез өзгеретін жағдайларға бейімделу қабілетіне және мемлекеттік басқаруға кешенді, көп деңгейлі тәсілдерді енгізуге байланысты болып келеді.

1.2 Зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін басқару мен реформалаудың халықаралық тәжірибесі

Қазақстан экономикасының орталықтандырылған жоспарлаудан нарықтық қатынастарға көшуі, экономикалық саладағы мемлекеттік үстемдіктің әлсіреуі, сондай-ақ зейнетақымен қамсыздандырудың төмен деңгейі және қолайсыз демографиялық өзгерістер зейнетақы реформасын жүргізуді талап етті. Жаңа әлеуметтік-экономикалық жағдайларға сәйкес келетін зейнетақы жүйесін құру міндеті күрделі де, аса маңызды болып табылады, себебі ол барлық азаматтардың – зейнетақыны алғандардың және болашақта тағайындалатындардың мүдделерін қозғайды. Зейнетақымен қамсыздандыру зейнеткерлердің өмірінің негізін құрайды, ал оның жеткіліксіз мөлшері негізгі әлеуметтік мәселелердің бірі болып қала береді.

Зейнетақы реформасын жүргізу кезінде Қазақстандағы ағымдағы экономикалық, демографиялық және әлеуметтік үрдістерді ескеру қажет. Реформа тұжырымдамасын дайындау аясында негізгі бағыттарды бөліп көрсетуге болады. Ең маңыздыларының бірі Қазақстанның әлемдік экономикаға кірігуі және тауарлардың, көрсетілетін қызметтердің, жұмыс күші мен капиталдың еркін қозғалысымен, сондай-ақ сыртқы және ішкі нарықтардағы бәсекелестік күреспен сипатталатын нарықтық жүйеге көшуі болып табылады. Бұл қазақстандық өндірушілердің бәсекеге қабілеттілігін арттыру үшін жағдай жасауды талап етеді, бұл шығындарды қысқарту үшін зейнетақы жүйесін қайта ұйымдастыруды қамтиды. Бұдан басқа, Қазақстанның әлемдік экономикаға интеграциялану процесінде зейнетақы заңнамасын халықаралық стандарттармен, әсіресе жоғары стандарттар кезінде

ұтымды болып қалатын және ұлттық экономикалардың бәсекеге қабілеттілігін қамтамасыз ететін Еуропалық жүйелермен үйлестіру маңызды.

Әр түрлі елдердің зейнетақы жүйелері олардың экономикалық мүмкіндіктеріне, әлеуметтік кепілдіктердің даму деңгейіне, сондай-ақ демографиялық және әлеуметтік-саяси ерекшеліктеріне байланысты айтарлықтай ерекшеленеді. Зейнетақы жүйелерінің дамуын айқындайтын негізгі факторлардың бірі қаржыландыру моделін және оны іске асыру тетіктерін таңдау болып табылады. Көптеген елдерде зейнетақылар жұмыс істейтін азаматтардың жарналары есебінен төленетін ұрпақтар ынтымақтастығы қағидатына негізделген тарату зейнетақы жүйесі басым. «Pay As You Go» деп аталатын мұндай модель Еуропа елдерінде кеңінен қолданылады және Қазақстандағы зейнетақы жүйесінде де бұл ынтымақтастық компоненты болып табылады.

Үйлестіру зейнетақы жүйесіне балама – бұл халықтың қартаюы жағдайында қолайлы деп саналатын жинақтаушы модель. Бұл модельде зейнетақы төлемдерінің мөлшері болашақ зейнеткердің жұмыс өтілімен, жалақы деңгейімен және сақтандыру сыйлықақыларымен анықталады. Жинақтаушы жүйенің негізгі қағидаты – зейнетақы жарналары арқылы қаражатты ұзақ мерзімді және жүйелі жинақтау. Артық қаражат зейнетақы төлемдерін қамтамасыз ету үшін қажетті қосымша табыс алу мақсатында инвестицияланады.

Осы орайда, халықаралық тәжірибені зерделеу маңызды болып отыр, сондықтан озық мемлекеттердің тәжірибесі қарастырылған. Себебі, Швейцария, Ұлыбритания, Нидерланды және АҚШ секілді дамыған елдерде көпдеңгейлі және аралас зейнетақы жүйелері қалыптасқан, онда мемлекеттік, корпоративтік және жеке жинақтардың үйлесімі еңбекке қабілетті тұрғындарды әлеуметтік қорғаудың жоғары деңгейін қамтамасыз етеді. Сингапур – жинақтаушы модельдің сәтті мысалы, мұнда зейнетақы қорландыруы жоғары жарналар мен қатаң басқару арқылы жүргізіледі. Ресейдің тәжірибесі посткеңестік кеңістіктегі ел ретінде Қазақстанға құрылымдық ұқсастығымен ерекшеленеді және міндетті зейнетақы жүйесін реформалау жолындағы ортақ проблемалар мен шешімдерді қарастыруға мүмкіндік береді. Осы елдердің үлгісін зерттеу Қазақстан үшін зейнетақы жүйесін жетілдіруде оңтайлы халықаралық тәжірибелерді бейімдеу мақсатында маңызды.

Швейцария. Қазіргі күйінде жұмыс істейтін Швейцарияның зейнетақы жүйесі 1972 жылы 3 желтоқсанда өткен федералды референдум нәтижесінде енгізілді. Ол үш негізгі «тірекке» негізделген, олардың әрқайсысы зейнетақымен қамсыздандыру жүйесінде ерекше рөл атқарады (Кесте 4) [77, 78].

Кесте 4 – Швейцария зейнетақы жүйесінің «үш тірегі»

1 тірек	2 тірек	3 тірек

Мемлекеттік зейнетақылық сақтандыру	Зейнетақының еңбек жинақтаушы бөлігі	Жеке зейнетақылық ерікті сақтандыру
AHV: кәрілік және асыраушысынан айрылу бойынша зейнетақы	BVG: «Швейцариядағы еңбек зейнетақысы туралы» Федеративті заңы	3a: мақсатты зейнетақы қоры
IV: еңбекке жарамсыздық бойынша зейнетақы	UVG: «Өндірістегі жазатайым оқиғалардан міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы» Федеративті заңы	3b: еркін жеке зейнетақы қоры
EL: қосымша әлеуметтік көмек		
Ең төменгі күнкөріс деңгейіне кепілдік	Өмір сүру деңгейі мен сапасын сақтау	Өз қажеттіліктеріне сәйкес қосымша қаржылық қамтамасыз ету
Ескерту – автормен құрастырылған		

Бірінші «тірек» негізгі мемлекеттік зейнетақыны сақтандыру болып табылады және «Қартайған және асыраушысынан айрылу туралы» Заңмен реттеледі. Бұл бірінші қолдауды қаржыландыру сақтандырылған тұлғалардың да, мемлекеттің де бірлескен жарналары негізінде жүзеге асырылады. Сонымен қатар, Швейцарияда бірінші тірек бойынша зейнетақыға ғана сену мүмкін емес, себебі жарналарды төлеудің максималды мерзімі (әйелдер үшін 44 жыл және ерлер үшін 45 жыл) болса да, ең төменгі зейнетақы төлемі айына шамамен 1200 франк құрайды. Швейцариялық өмір сүру деңгейі үшін бұл сома салыстырмалы түрде аз.

Зейнетақы жүйесінің екінші «тірегі» қызметкерлерден де, жұмыс берушілерден де түсетін және «Кәсіби сақтандыру туралы Заңмен» реттелетін төлемдерді қамтиды. Бұл деңгейдегі жарналар барлық жалдамалы жұмысшылар үшін міндетті болып табылады, ал өзін-өзі жұмыспен қамтыған адамдар бұған өз еркімен қатыса алады. Екінші тіректің негізгі мақсаты – зейнеткерлердің бірінші тірекпен бірге қосымша табысын қамтамасыз ету, бұл соңғы жалақының шамамен 60%-на тең табыс деңгейіне жетуге мүмкіндік береді, 80%-ға дейін ұлғайту мүмкіндігі бар. Мысалы, зейнетақы шотында 500 мың франк жинаған зейнеткер 2,8 мың франк мөлшерінде ай сайынғы төлемдерге сене алады, бұл бірінші тірек бойынша төлемдермен бірге айына шамамен 4 мың франк құрайды, бұл Швейцариядағы ең төменгі жалақы деңгейіне сәйкес келеді [79].

Зейнетақы жүйесінің үшінші «тірегі» ерікті болып табылады және жеке жинақтау жүйесін білдіреді. Осы тірек шеңберінде салымшылар Швейцарияның жетекші банктері ұсынатын әр түрлі қаржы құралдарын қолдана алады. Бұл дербес зейнетақы жинақтау жүйесі елеулі салықтық жеңілдіктердің арқасында елде белсенді қолданылады: үшінші тірек бойынша жарналар салық салынатын базадан шегеріледі, бұл оның инвестицияларын ерекше тиімді етеді. Осылайша, барлық үш тіректі пайдаланған кезде 6 мыңға дейін зейнетақыға қол жеткізуге болады. айына франк, бұл басқарушылық лауазымдардағы жалақының жоғары деңгейіне тең.

Осылайша, Швейцарияда зейнетақы жүйесін басқаруда мемлекет басқарушы орган ғана емес, сонымен қатар міндетті зейнетақы қорларын белсенді түрде реттеуші және азаматтарға зейнеткерлікке шыққаннан кейін тұрақты табыс әкелетін көп деңгейлі жүйені құрушы, жеке зейнетақы жинақтарын ынталандырушы орган болып келеді..

Ұлыбритания. Ұлыбританияда мемлекеттік, еңбек және жеке зейнетақыларды қамтитын көп компонентті зейнетақы жүйесі бар, олардың әрқайсысы зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін азаматтарды табыспен қамтамасыз етуде маңызды рөл атқарады (Сурет 2). Мемлекеттік зейнетақы жүйесінің негізінде азаматтар өздерінің еңбек қызметі барысында жүзеге асыратын ұлттық сақтандыруға (National Insurance, NI) жарналар жатыр. Мемлекеттік зейнетақының мөлшері жинақталған еңбек өтіліне және жарналар жүргізілген жылдар санына тікелей байланысты. 2016 жылы енгізілген зейнетақы өзгерістері екі параллель жүйені құрды: ескі (basic State Pension) және жаңа (new State Pension), бұл көрсетілген кезеңге дейін және одан кейін зейнеткерлік жасқа толған адамдар үшін зейнетақы төлемдерін есептеу тәсілдерінің сараланууына әкелді [80].



Сурет 2 – Ұлыбританияның зейнетақы жүйесі

Ескерту – [81] автормен құрастырылған

Мемлекеттік зейнетақының негізгі тетігі белгіленген мөлшерлемені қамтиды, ол біліктілік өтілі жылдар санына байланысты өзгеруі мүмкін. 2016 жылғы 6 сәуірден кейін күшіне енген жаңа ережелер бойынша толық мемлекеттік зейнетақы алу үшін 35 жылдық еңбек өтілі, ал ең төменгі біліктілік өтілі 10 жыл болуы қажет. Осы күнге дейін зейнеткерлік жасқа толған азаматтар зейнетақының ең жоғары базалық мөлшерлемесі жаңа жүйеге қарағанда төмен болатын алдыңғы нормаларға сәйкес төлемдер алады.

Қазіргі уақытта жаңа схема бойынша ең жоғары зейнетақы аптасына 203,85 фунт стерлингті құрайды, бұл жылына 10 600 фунтқа тең (2023/2024 салық жылындағы жағдай бойынша). Зейнетақы төлемдерін жыл сайынғы индекстеу тұтыну бағалары индексінің (Consumer Price Index, CPI) өсуіне немесе зейнеткерлердің сатып алу қабілетін сақтауға ықпал ететін қандай мән жоғары болатынына байланысты 2,5% белгіленген мөлшерлемеге байланысты жүзеге асырылады [82].

Ұлыбританияның зейнетақы жүйесі толық зейнетақы алу үшін жеткілікті еңбек өтілін жинамаған азаматтар үшін икемді тетіктерді де қамтиды. Олар ұлттық сақтандыруға ерікті жарналар опциясын пайдалана алады, бұл жетіспейтін жұмыс жылдарының орнын толтыруға мүмкіндік береді. Бұл болашақта жоғары зейнетақы төлемдерін алуға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, Ұлыбританиядағы зейнеткерлік жасты реформалау жүйесі өзгермелі демографиялық және экономикалық жағдайларға бейімделуге бағытталған, бұл 2026-2028 жылдар аралығында зейнеткерлік жастың 66 жастан 67 жасқа дейін жоспарланған өсуінен көрінеді. Үкімет сонымен бірге 2039 жылға қарай зейнеткерлік жасты 68 жасқа дейін арттыруды қарастырды, бірақ бұл шешім демографиялық жағдайдың өзгеруіне және қоғамдық наразылықтарға байланысты уақытша кейінге қалдырылды [83].

Қосымша маңызды ерекшелігі – ерлі-зайыптылардың және азаматтық серіктестердің зейнетақыларын мұрагерлікке алу мүмкіндігі, сондай-ақ Ұлыбританиядан тыс жерде тұру кезінде мемлекеттік зейнетақы төлемдерін алуды жалғастыру. Тұрғылықты еліне байланысты зейнетақы төлемдерін индекстеу тоқтатылуы мүмкін (мысалы, Австралия мен Канадада) немесе толық көлемде жалғасуы мүмкін (Еуропалық экономикалық аймақ елдерінде немесе Ұлыбританиямен әлеуметтік қамсыздандыру туралы келісімге қол қойған елдерде).

Ұлыбританияның зейнетақы жүйесін келесідей мемлекеттік органдар реттейді:

1. Еңбек және зейнетақы министрлігі (Department for Work and Pensions, DWP) - зейнетақы саясатын әзірлеуге және мемлекеттік зейнетақыны басқаруға жауапты.

2. Зейнетақы реттеушісі (The Pensions Regulator, TPR) - корпоративтік зейнетақы схемаларын реттейді және заңнаманың сақталуын қадағалайды.

3. Қаржылық қадағалау қызметі (Financial Conduct Authority, FCA) – жеке зейнетақы қорлары мен зейнетақы қызметтері провайдерлерінің қызметін реттейді.

Зейнетақы және еңбек департаменті (DWP) - Ұлыбритания халқына әлеуметтік қызметтердің кең спектрін ұсынатын мамандандырылған мемлекеттік құрылым. Бұл мекеменің негізгі қызмет саласына мыналар кіреді:

- Мемлекеттік зейнетақыларды, жеңілдетілген несиелерді және әлеуметтік төлемдерді қоса алғанда, зейнетақы төлемдерін басқару.
- Мүгедектігі бар адамдарға жәрдемақы беру және жұмысқа орналасуға жәрдемдесу.

- Жұмыссыздық бойынша жәрдемақы төлеуді қоса алғанда, жұмыс іздеуде еңбекке қабілетті халықты қолдау.

- Балаларға арналған жәрдемақылардың әртүрлі түрлерін қамтамасыз ету.

DWP жүзеге асыратын Әлеуметтік қамсыздандыру жүйесі 20 миллионнан астам адамды қамтиды, бұл оның халық арасында жоғары сұранысқа ие екендігін көрсетеді.

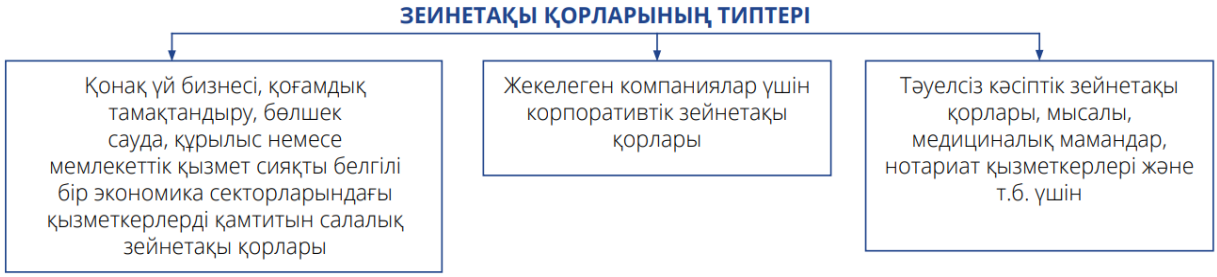
Ұлыбританияның зейнетақы жүйесі өзгермелі әлеуметтік-экономикалық жағдайларға бейімделуге және азаматтар үшін тұрақты зейнетақымен қамсыздандыруды қамтамасыз етуге қабілетті серпінді және көп қабатты құрылым болып табылады.

Нидерланды. Нидерланды зейнетақы жүйесі әлемдегі ең тұрақты және тиімді жүйелердің бірі болып табылады, оны Mercer жаһандық зейнетақы индексі сияқты халықаралық индекстердегі жоғары рейтингтері растайды, мұнда ол дәстүрлі түрде жетекші орын алады. Нидерланды зейнетақы жүйесі зейнетақы төлемдерінің сенімді құрылымын, тәуекелдерді әртараптандыруды және халықты кең әлеуметтік қорғауды қамтамасыз ететін үш деңгейлі модельге негізделген.

Зейнетақы жүйесінің негізгі компоненттері [84]:

1. Мемлекеттік базалық зейнетақы (AOW, Algemene Ouderdomswet). Бұл Нидерланды зейнетақы жүйесінің бірінші деңгейі, ол мемлекет қамтамасыз ететін әмбебап зейнетақы болып табылады. Ол әлеуметтік сақтандыру принципіне негізделген және Нидерландыда 15 жастан бастап кемінде 50 жыл өмір сүрген жағдайда, белгіленген зейнеткерлік жасқа жеткен елдің барлық азаматтары оған құқылы. Төлемдер еңбек кірістеріне салынатын салық есебінен қаржыландырылады және қазіргі жұмысшылар мен зейнеткерлер арасында қайта бөлінеді. Бұл зейнетақы тұрақты болғандықтан, оның мақсаты негізгі қажеттіліктерді қанағаттандыру үшін жеткілікті ең төменгі кірісті қамтамасыз ету болып табылады.

2. Корпоративтік зейнетақы (екінші деңгей). Екінші деңгей жұмыс берушілер арқылы ұсынылатын міндетті зейнетақы схемаларынан тұрады. Нидерландыда корпоративтік зейнетақы схемаларына қатысу көптеген жұмысшылар үшін, әсіресе экономиканың ірі секторларында міндетті болып табылады. Бұл схемаларды зейнетақы қорлары басқарады және қызметкерлердің жинақтары кейіннен Зейнетақы төлеу үшін инвестицияланады. Бірінші деңгейден айырмашылығы, корпоративті зейнетақы қызметкердің табысымен байланысты: жалақы неғұрлым жоғары болса және жұмыс өтілі ұзақ болса, соғұрлым көп төлемдер болады. Корпоративтік зейнетақылар көптеген зейнеткерлер үшін негізгі табыс көзі болып табылады, мемлекеттік төлемдерді толықтырады және зейнетақымен қамсыздандырудың жалпы көлемін едәуір арттырады. Сонымен қатар, келесідей зейнетақы қорларының типтері бар (Сурет 3):



Сурет 3 – Нидерланды зейнетақы қорларының типтері
Ескерту – [84] автормен құрастырылған

Нидерландыдағы зейнетақы қорлары корпоративтік зейнетақымен қамсыздандыру жүйесінде негізгі болып табылады, олар қызмет көрсететін компанияларға немесе салаларға тәуелсіз автономды заңды құрылымдар болып табылады. Заңнамалық нормаларға сәйкес зейнетақы қорлары заңды және қаржылық тәуелсіздік қағидаттарында жұмыс істеуге міндетті, бұл олардың кез келген коммерциялық мүдделерден бөлінуін және құрылтайшы компаниялардың немесе олармен байланысты құрылымдардың тікелей ықпалын болдырмауды білдіреді. Зейнетақы қорларының қызметі коммерциялық емес сипатқа ие және бұл өз кезегінде филиалдарда қаржылық қиындықтар туындаған жағдайда да зейнетақы схемаларына қатысушылардың мүдделерін қорғауды қамтамасыз етеді.

Нидерланды заңнамасына сәйкес, зейнетақы қорлары активтерді басқарудың оқшауланuы мен ашықтығы қағидаттарын қатаң сақтауға міндетті, бұл қормен байланысты компаниялардың ықтимал банкроттығына немесе қаржылық тұрақсыздығына байланысты тәуекелдерді азайтады. Бұл реттеу елдің зейнетақы жүйесінің тұрақтылығының негізгі факторы болып табылады, себебі ол зейнетақы қорларына қаржылық тұрақтылықты сақтауға және макроэкономикалық белгісіздік жағдайында да қатысушылар алдындағы міндеттемелерін орындауға мүмкіндік береді. Тәуелсіздікті қамтамасыз ету зейнетақы активтерін ұзақ мерзімді негізде инвестициялау және кәсіби тәуелсіз органдар басқаруы керек дегенді білдіреді, бұл қаражатты тиімсіз пайдалану немесе мүдделер қақтығысы қаупін азайтады.

Нидерланды зейнетақы жүйесінің маңызды ерекшелігі-жұмыс берушілер арқылы ұйымдастырылған зейнетақы жоспарларына қызметкерлердің көпшілігінің міндетті түрде қатысуы. Қолданыстағы заңнамаға сәйкес, көптеген салалар өз қызметкерлеріне кәсіби зейнетақы жоспарларына қол жетімділікті қамтамасыз етуге міндетті, бұл осы схемаларға қатысуды әмбебап етеді. Статистика Нидерландыдағы жұмысшылардың 90% - дан астамы жұмыс берушілер арқылы зейнетақы қорларының қатысушылары екенін растайды. Мұндай кең ауқымды міндетті қатысу Халықты әлеуметтік қорғаудың жоғары деңгейін қолдап қана қоймай, жарналардың тұрақты ағынын және зейнетақы қорларының инвестициялық мүмкіндіктерін кеңейтуді қамтамасыз ете отырып, тұтастай алғанда жүйенің тұрақтылығына ықпал етеді.

3. Жеке зейнетақы жинақтары (үшінші деңгей). Жүйенің үшінші деңгейі қаржы институттары ұсынатын ерікті зейнетақы бағдарламаларын қамтитын жеке зейнетақы жинақтарына негізделген. Бұл бағдарламалар азаматтарға болашақ зейнетақы төлемдерін ұлғайту үшін өз бетінше инвестициялауға мүмкіндік береді. Мемлекет осындай схемаларға қатысушылар үшін салықтық жеңілдіктер береді, оларды қосымша Зейнетақы жинақтарын қалыптастыруға ынталандырады. Жеке зейнетақы табысы жоғары адамдар үшін немесе зейнетақы төлемдерін міндетті схемалардан асырғысы келетіндер үшін маңызды рөл атқарады.

Көптеген басқа Еуропа елдері сияқты, Нидерланды да халықтың қартаюына байланысты қиындықтарға тап болып, зейнетақы жүйесіне қысым жасайды. Реформалаудың негізгі элементтерінің бірі-зейнеткерлік жастың өсуі, ол өмір сүру ұзақтығының өсуіне байланысты біртіндеп 67 жасқа дейін ұлғаяды. Мұндай қадам мемлекеттік ресурстарға жүктемені азайтуға және ұзақ мерзімді болашақта зейнетақы жүйесінің тұрақтылығын қолдауға арналған [85].

Жүйені реформалаудағы тағы бір маңызды тенденция - бұл белгіленген зейнетақы схемаларынан тәуекелдерді бөлетін зейнетақы жоспарларына ауысу, мұнда төлемдер мөлшері зейнетақы қорларының кірістеріне және макроэкономикалық жағдайға байланысты. Бұл өзгеріс қазіргі экономикалық жағдайларға бейімделген неғұрлым икемді және орнықты зейнетақы жүйесін құруға бағытталған.

Нидерланды зейнетақы қорлары әлемдегі ең тиімді басқарылатындардың бірі болып саналады. Олар қаржылық есептіліктің қатаң нормаларын ұстанады және тәуекелдерді басқарудың жоғары стандарттарына ие. Зейнетақы активтерінің көп бөлігі халықаралық нарықтарға инвестицияланады, бұл қорларға тұрақты табыс алуға және инвестициялық тәуекелдерді әртараптандыруға мүмкіндік береді. Алайда, зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығы экономикалық өсу мен демографиялық тенденциялар сияқты сыртқы факторларға да байланысты, бұл зейнетақы стратегияларын үнемі бақылауды және бейімдеуді қажет етеді.

Нидерландының зейнетақы жүйесі жоғары жетілу деңгейімен және көп деңгейлі құрылымымен сипатталады, бұл зейнеткерлер үшін тұрақты кірісті тиімді қамтамасыз етуге мүмкіндік береді. Ол мемлекеттік қолдаудың, корпоративтік зейнетақы қорларының және жеке жинақтардың үйлесіміне сүйенеді, бұл оны әлемдегі ең сенімді және тұрақты зейнетақы жүйелерінің біріне айналдырады. Дегенмен, зейнеткерлік жасты арттыруға және тәуекелдерді басқаруды жақсартуға бағытталған реформалар демографиялық өзгерістер жағдайында оның ұзақ мерзімді тұрақтылығын сақтау үшін маңызды шаралар болып қала береді [86].

Осылайша, Нидерландының зейнетақы қорлары өзінің институционалдық тәуелсіздігінің, қатаң заңнамалық шеңберінің және жұмысшылардың қатысу міндеттілігінің арқасында зейнетақы төлемдерінің тұрақтылығын және елдегі бүкіл әлеуметтік сақтандыру жүйесінің ұзақ

мерзімді тұрақтылығын қамтамасыз ететін әлеуметтік қамсыздандырудың маңызды элементін білдіреді.

АҚШ Social Security бағдарламасы ең ірі мемлекеттік әлеуметтік қамсыздандыру бағдарламаларының бірі болып табылады. Ол зейнеткерлерге, мүгедектерге және олардың отбасы мүшелеріне халықтың едәуір бөлігінің өмір сүру деңгейін сақтауда шешуші рөл атқара отырып, төлемдер ұсынады. Бұл бағдарламаның қаржылық тұрақтылығын сақтауға бағытталған негізгі реформаларына зейнеткерлік жасты ұлғайту және жалақы салығын көтеру кірді. Мысалы, 1983 жылы 1960 жылы және одан кейін туғандар үшін зейнеткерлікке шығу жасы 67 жасқа дейін көтерілді, сонымен қатар жүйеге жарналар көбейтілді Алайда, осы шараларға қарамастан, жүйе халықтың қартаю процесіне және өмір сүру ұзақтығының ұзаруына байланысты күрделі қиындықтарға тап болып отыр, бұл оның ұзақ мерзімді тұрақтылығын қамтамасыз ету үшін одан әрі реформаларды қажет етеді [87].

401(k) сияқты жеке зейнетақы жоспарлары АҚШ азаматтарын зейнетақымен қамсыздандыруда да маңызды рөл атқарады. Бұл жоспарлар жұмысшыларға салық жеңілдіктерін ала отырып, зейнеткерлікке өз бетінше ақша жинауға мүмкіндік береді. Соңғы жылдары АҚШ-та зейнетақы жоспарларына автоматты түрде тіркелу және салық жеңілдіктерін кеңейту шаралары енгізілді, бұл жұмысшылар арасында жинақтау деңгейінің артуына ықпал етті [88]. Дегенмен, жеке зейнетақы схемалары олардың қолжетімділігі мен тиімділігін қамтамасыз ету үшін, әсіресе жалақысы төмен жұмысшылар үшін тұрақты бақылауды қажет етеді.

АҚШ зейнетақы жүйесі мемлекеттік және жеке құрылымдардың тіркесімі арқылы басқарылады. Негізгі компонент – әлеуметтік қамсыздандыру басқармасы (Social Security Administration, SSA) басқаратын әлеуметтік қамсыздандыру жүйесі (Social Security). Бұл құрылым салық жүйесі арқылы зейнетақы жарналарын жинауға және зейнеткерлерге төленетін жәрдемақыларды төлеуге, сондай-ақ қарт азаматтарды ең аз қаржылық қорғауды қамтамасыз етуге жауапты.

Мемлекеттік бағдарламадан басқа, жеке зейнетақы жоспарлары маңызды рөл атқарады. Бұл жоспарлар екі негізгі санатқа бөлінеді:

1. Жарналардың белгіленген жоспарлары (Defined Contribution Plans) – мысалы, жұмыс беруші және/немесе қызметкер жеке зейнетақы шотына қаражат салатын 401 (k) жоспарлары. Қатысушылар инвестициялық стратегияларды таңдау арқылы осы қаражатты өз бетінше басқарады.

2. Төлемдердің белгіленген жоспарлары (Defined Benefit Plans) - дәстүрлі зейнетақы жоспарлары, онда төлемдер табыс, жұмыс өтілі және жасына байланысты анықталады.

Зейнетақы жүйесін қаржыландыру қызметкерлер мен жұмыс берушілердің жарналары арқылы жүзеге асырылады. Әлеуметтік қамсыздандыру жарналарының жалпы мөлшері жалақының 12,4% құрайды, оның 6,2% – қызметкер төлейді, ал қалған 6,2% - жұмыс беруші төлейді.

Жеке зейнетақы жоспарларын реттеу мен қадағалауды федералды органдар жүзеге асырады, соның ішінде:

- зейнетақы жоспарларына қатысушылардың құқықтарын қорғауға жауапты АҚШ Еңбек министрлігі (US Department of Labor);
- зейнетақы жинақтары үшін салық жеңілдіктерін басқаратын ішкі кірістер қызметі (Internal Revenue Service, IRS);
- жұмыс беруші банкрот болған жағдайда зейнетақы төлемдерін сақтандыруды қамтамасыз ететін зейнетақы төлемдеріне кепілдік беру корпорациясы (Pension Benefit Guaranty Corporation, PBGC).

Осылайша, АҚШ-тың зейнетақы жүйесі әлеуметтік қамсыздандыру арқылы мемлекеттік қолдауды жеке зейнетақы жинақтау тетіктерімен біріктіреді, бұл азаматтар үшін зейнетақы мүмкіндіктерінің икемділігі мен әртүрлілігін қамтамасыз етеді.

Латын Америкасында алғашқылардың бірі болып Чилиде 1981 жылы жеке жинақтау шоттары жүйесі енгізілді. Бұл мемлекеттік бюджетке түсетін жүктемені азайтуға және зейнетақы жинақтарының деңгейін жақсартуға мүмкіндік берді. Алайда, оң нәтижелерге қарамастан, жүйе халықтың бір бөлігі үшін төмен зейнетақымен және зейнетақы қорларының жоғары комиссияларымен байланысты қиындықтарға тап болды. Осы мәселелерге жауап ретінде мемлекеттік ынтымақтастық қорларын құру және комиссияларды азайту бойынша шаралар қабылданды, бұл жүйені теңестіруге және оның тұрақтылығын жақсартуға мүмкіндік берді. Кейінгі реформалар ашықтықты арттыру және қаржылық шығындарды азайту шараларын қоса алғанда, зейнетақымен қамсыздандыру жүйесіннің жағдайын арыттыруға бағытталып жатыр [89].

Жапонияда қартайған халықтың саны өсуіне байланысты мемлекетте көптеген мәселелер туындап жатыр, сондықтан бұл салада реформалар жүргізілуде. Мемлекеттік зейнетақы жүйесіне жүктемені азайту үшін зейнеткерлік жасты арттыру және зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін жұмысты жалғастыруды ынталандыру бойынша шаралар енгізілді. Жеке зейнетақы жоспарларын дамыту жүйенің қаржылық тұрақтылығын қамтамасыз етуде де маңызды рөл атқарады, алайда кейбір азаматтар арасында жинақтаудың төмен деңгейі қосымша реформалар мен жақсартуларды қажет етеді [90].

Ұзақ мерзімді қаржылық тұрақтылыққа бағытталған зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін жүзеге асырған Сингапурдың тәжірибесі ерекше қызығушылық тудырады. 1955 жылы енгізілген орталық зейнетақы қоры (Central Provident Fund – CPF) - бұл жұмысшылар мен жұмыс берушілер жеке шоттарға қаражат салатын міндетті жинақтау жүйесі. Бұл қаражат зейнетақымен қамсыздандыруға, медициналық шығындарға және тұрғын үй сатып алуға жұмсалуы мүмкін, бұл азаматтардың қаржылық Тәуелсіздігінің жоғары деңгейін және олардың жинақтарын тиімді басқаруды қамтамасыз етеді. Дегенмен, жүйенің сәттілігіне қарамастан, CPF заңнаманы жаңарту және қаржы құралдарының ашықтығын қамтамасыз ету қажеттілігіне байланысты

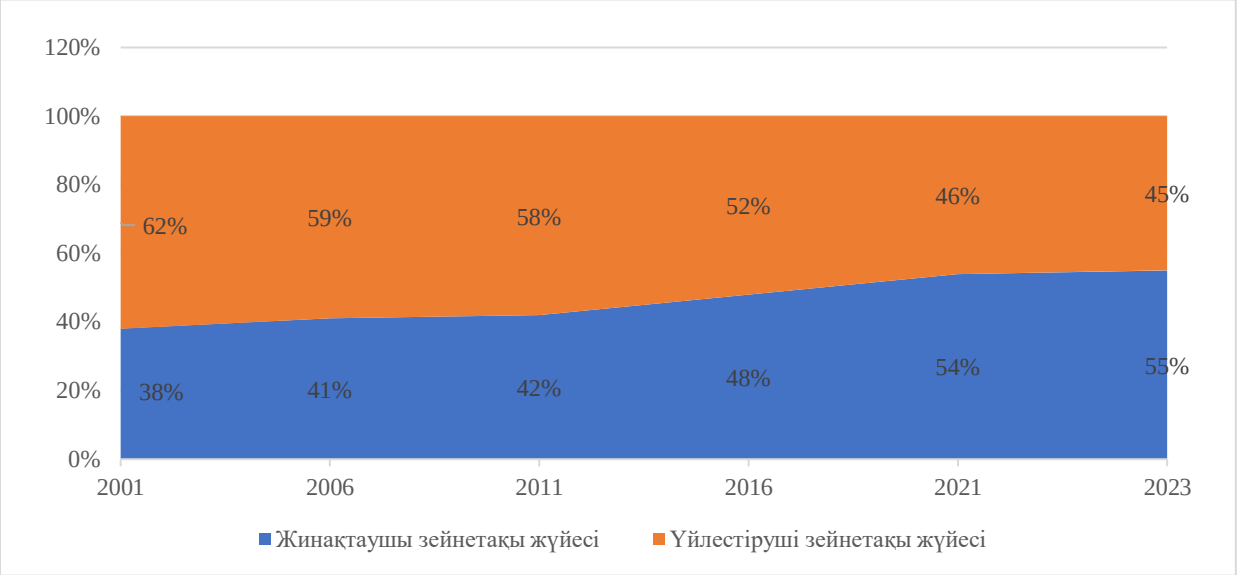
қиындықтарға тап болады. Соңғы жылдары Сингапур Зейнетақы жинақтарын арттыру, инвестициялық мүмкіндіктерді жақсарту және қарт адамдарға арналған әлеуметтік бағдарламаларды кеңейту шараларын енгізу арқылы зейнетақы жүйесін жетілдіруді жалғастыруда [91].

Жоғарыда аталғандарды ескере отырып, қазіргі уақытта ешбір ел таза үйлестіру немесе таза жинақтаушы зейнетақы жүйесін пайдаланбайтынын және көп жағдайда олардың комбинациясы қолданылатыны байқалады, осылайша шет елдердің зейнетақы жүйелерінің негізгі сипаттамаларын 5-кестеден көруге болады.

Кесте 5 – Шет елдердің зейнетақы жүйелерінің негізгі белгілері

Ел	Зейнетақы жүйелерінің түрлері	Ең жоғары және ең төменгі зейнетақы	Зейнетақымен қамсыздандыруға жататын азаматтар	Зейнетақымен қамсыздандыру жарналары	Зейнеткерлік жас	Басқару механизмдері
Швейцария	Үйлестіру және жинақтау жүйелерінің тіркесімі. Мемлекеттік, корпоративтік және жеке зейнетақымен қамсыздандыруды қамтиды.	Ең төменгі зейнетақы мәртебесі мен өтіліне байланысты, ең жоғары табыс бойынша есептеледі.	Барлық жұмысшылар мен өзін-өзі жұмыспен қамтығандар.	Жарналар табыстың шамамен 10% құрайды (қызметкер мен жұмыс берушіден).	Ерлер үшін 65 жас, әйелдер үшін 64 жас.	Федералдық органдар мен жеке зейнетақы қорлары үйлестіріп басқарады.
Ұлыбритания	Жинақтау элементтері бар "Pay As You Go" жүйесі (мемлекеттік зейнетақы және жеке жинақтар)	Ең төменгі зейнетақы (Мемлекеттік зейнетақы) белгіленген, ең жоғары зейнетақы жинақтауға байланысты	Барлық жұмысшылар, соның ішінде өзін-өзі жұмыспен қамтығандар	Жарналар жалақының шамамен 12% құрайды (қызметкер мен жұмыс беруші).	66 жас (біртіндеп 68 жасқа дейін көтеріледі).	Мемлекеттік зейнетақы агенттіктері және жеке сектор операторлары.
Нидерланды	Мемлекеттік, корпоративтік және жеке зейнетақылық сақтандыруды біріктіру жүйесі.	Ең төменгі зейнетақы белгіленген, ең жоғары зейнетақы жинақтар мен корпоративтік бағдарламаларға байланысты.	Барлық жұмысшылар мен өзін-өзі жұмыспен қамтығандар.	Жарналар табыстың шамамен 27% құрайды (қызметкер мен жұмыс беруші).	67 жаста.	Ұлттық зейнетақы агенттігі және корпоративтік қорлар.
Сингапур	Міндетті жарналары бар жинақтаушы жүйе (Central Provident Fund).	Зейнетақы жеке шоттардағы жинақтарға байланысты.	Барлық жұмысшылар.	Жарналар табыстың шамамен 37% құрайды (қызметкер мен жұмыс беруші).	63 жас (біртіндеп 65 жасқа дейін көтеріледі).	Central Provident Fund (CPF) арқылы басқару.
АҚШ	Үйлестіру (әлеуметтік қауіпсіздік) және жинақтау жүйелерінің (жеке шоттар) тіркесімі.	Ең төменгі және максималды зейнетақы табыс пен жинақ тарихына байланысты.	Барлық жұмысшылар, соның ішінде өзін-өзі жұмыспен қамтығандар.	Жарналар табыстың шамамен 12.4% құрайды (қызметкер мен жұмыс беруші).	67 жас (біртіндеп көтеріледі)	Әлеуметтік қауіпсіздік басқармасы және жеке зейнетақы қорлары.
Ресей	Үйлестіру және жинақтау жүйелерінің үйлесімі (міндетті зейнетақымен қамсыздандыру).	Ең төменгі зейнетақы белгіленген, ең жоғары зейнетақы еңбек өтілі мен еңбек салымына байланысты.	Барлық жұмысшылар мен өзін-өзі жұмыспен қамтығандар.	Жарналар табыстың шамамен 22% құрайды (қызметкер мен жұмыс беруші).	Ерлер үшін 65 жас, әйелдер үшін 60 жас.	Зейнетақы қоры және әлеуметтік қорғау органдары.
Ескерту – [77, 80, 81, 82, 85, 87, 88, 89] көздері негізінде автормен құрастырылған						

Аталған елдердегі зейнетақы жүйелерін реформалау тәжірибесі зейнетақы жүйелерінің қаржылық тұрақтылығын және азаматтарды әлеуметтік қорғауды қамтамасыз етумен байланысты ұқсас мәселелерді шешудің әртүрлі тәсілдерін көрсетеді. Әрбір ел ашықтықты арттыру, қаржылық шығындарды азайту және азаматтардың зейнетақы жоспарларына қатысуын ынталандыру жөніндегі шараларды енгізе отырып, өз жүйесін демографиялық және экономикалық жағдайдағы өзгерістерге бейімдеуге ұмтылатыны байқалды. Сонымен қатар, көптеген елдер үйлестіруші жүйеден жинақтаушы жүйеге ауысып жатқаны байқалады, себебі ол мемлекеттік бюджетке түсетін салмақты төмендетеді. Төмендегі 4-ші суреттен көруге болады.



Сурет 4 – Әлемдегі жинақтаушы және үйлестіруші зейнетақы жүйелерінің трендтері

Ескерту – [92] негізінде автормен құрастырылған

Мәселен, егер 2001 жылы үйлестіруші зейнетақы жүйесі активтерінің үлесі 62% құраса, 2023 жылы көрсеткіш 45%-ға дейін қысқарды. Жинақтаушы зейнетақы жүйесі активтерінің үлесі тиісінше 38%-дан 55%- ға дейін өсті (сурет 4).

Сонымен қатар, Қазақстанның зейнетақы жүйесінде әлі де шешілмеген мәселелер көп. Бұл туралы президент Қ. Қ. Тоқаев 2019 жылғы Жолдауында: «Қазіргі уақытта зейнетақы жинақтарының тапшылығы онша сезілмейді. Алайда, 10 жылдан кейін жағдай өзгеруі мүмкін. Жұмыс істейтін және Зейнетақы қорын толықтыратын азаматтардың саны қысқаруда. Ал зейнеткерлер көп болады» [93]. Осыған байланысты мемлекет басшысы ҰБ мен ҚР Үкіметіне осы мәселелерді бірлесіп шешуді тапсырды. Қазіргі уақытта мәселелердің бірі зейнетақы жинақтарының төмен деңгейі болып табылады. Бірақ бұған қарамастан, 2021 жылы зейнетақы жүйесінде өзгерістер орын алды, олар тұрғын үй сатып алуға, емделуге, сондай-ақ басқарушы инвестициялық компанияларға артық зейнетақы жинақтарын ауыстыруға

мүмкіндік берді. Бұл құбылысты бірегей деп санауға болады, себебі COVID-19 кезінде зейнетақы жүйелерінің мұндай жаңартулары әлі болған жоқ. Алайда, реформа болашақта халықтың әл-ауқатына теріс әсер етуі мүмкін. Сондықтан осы сұрақ бойынша басқа елдердің тәжірибесін зерттеу қажеттілігі туындайды.

Қазақстан халқы болашақ инвестициялардан бас тарта отырып, ағымдағы тұтынуға көбірек көңіл бөлуде. Салымдарды алу болашақта зейнетақы төлемдерін азайтады. Сонымен қатар, бекітілген нормативтер шеңберінде салымдарды өз қалауы бойынша пайдалану халықтың мемлекетке деген сенімін арттырудың маңызды құрамдас бөлігі болып табылады деп айтсақ болады. Сондықтан зейнетақы жинақтарын алдын ала қолданудың шетелдік тәжірибесін қарастыру қажет.

Шетелдік әдебиеттерде зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын алу себептерін зерттеу бірнеше факторларды анықтайды. Біріншісі - жұмысынан айырылу. Әрі қарай, білім беру ақысы, жеке тұрғын үй сатып алу, сондай-ақ денсаулық сақтау шығындары сияқты шығындар. Сонымен қатар, зерттеулер көрсеткендей, айтарлықтай қаржылық шығынға ұшыраған немесе қиындыққа тап болған халықтың осал топтары өздерінің зейнетақы жинақтарын әр түрлі мақсатта алып қою ықтималдығы жоғары. Демек, халықтың әлеуметтік және экономикалық тұрғыдан осал топтары жеке зейнетақы жинақтарынан қаражатты мерзімінен бұрын алудың негізгі факторы болып табылады. Зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын алу екі маңызды мәселеге алып келеді. Біріншіден, зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын алу кезінде құн активтердің төмендетілген құны деңгейінде есептеледі; екіншіден, бұл болашақ зейнетақы төлемдерін төмендетеді [94].

Атап кететін жайт, Америка Құрама Штаттарында (АҚШ) зейнетақы жинақтарын зейнетақыға дейінгі алу жүйесі мемлекет пен жұмыс берушімен реттеледі. Демотиватор ретінде әрекет ететін белгілі бір механизмдер бар. Осылайша, 59,5 жастан асқан АҚШ тұрғындары зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын алып тастаған кезде айыппұлдан босатылады. 25 пен 59,5 жас аралығындағы резиденттерге алу сомасының 10% мөлшерлемесі бойынша салық салынады, оның мөлшері де сараланған [95]. АҚШ-тан басқа дамыған елдерде жинақтарды мерзімінен бұрын алу мүмкіндігі бар. Алайда айтарлықтай айырмашылықтар бар. Мысалы, Ұлыбританияда, Сингапурда және Германияда АҚШ-тағы зейнетақы жинақтарының өтімділік жүйесінен маңызды айырмашылық - жұмыс берушілер шығындардың мақсатына қарамастан, мерзімінен бұрын алуды ынталандырмайды. Алайда, төлемдер тек кейбір жағдайларда мүгедектерге және емделмейтін аурулары бар адамдарға берілуі мүмкін.

Сингапурдың зейнетақы жүйелері, Малайзия сияқты, әлеуметтік сақтандыру тетіктеріне де қатысатынын атап өткен жөн. Осылайша, зейнетақы қорлары әлеуметтік сақтандыруды қамтамасыз етуге байланысты зейнетақы шоттарын да, азаматтардың арнайы шоттарын да жүргізеді. Осылайша, мұндай кешенді зейнетақы жинақтаушы қамтамасыз ету жарналардың немесе

жеке шоттардың үш түрін қамтиды. Кәдімгі шот үй иеленуге, білім ақысын сақтандыруға қатысты барлық мәселелерді қамтиды. Әрі қарай, арнайы шоттар тек зейнетақы жарналарымен байланысты. Соңғысы - Денсаулық сақтау мәселелеріне байланысты шығындарды, атап айтқанда бекітілген медициналық шығындарды жабатын medisave шоты [96].

Алайда, адамдар 55 жасқа толған кезде мерзімінен бұрын ақша алуға құқылы. Бұрын оларға жеке шығындары үшін жинақтарының шамамен 50%-н ешқандай нақтылаусыз алуға рұқсат етілді. Өкінішке орай, қолма-қол ақшаны жұмсау мәселесі туындады. Адамдарды пайдасыз шығындардан қорғау үшін Үкіметтің стратегиясы ақша алу сомасын біртіндеп қысқартуды көздеді [97]. Сонымен қатар, ерте бұзылу адамдардың алкогольді ішу сияқты зиянды өмір салтына ақша жұмсауға деген ұмтылысыда дамыды. Бұл мінез-құлық зейнеткерлердің денсаулығына үлкен әсер етуі мүмкін [98]. Осылайша, Сингапур мен Малайзия жағдайында зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын алу мүмкіндігі туралы айту дұрыс болмас еді, егер біз, әрине, мерзімінен бұрын зейнетке шығуды бірқатар шарттар орындалған кезде көптеген елдердің заңнамасында қарастырылған мерзімінен бұрын алумен теңестірмесек.

Әр түрлі факторлар зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын алуға әкеледі, бірақ нәтиже кез-келген зейнетақы жүйесі үшін бірдей. Алынған ақшаның мақсатына немесе мөлшеріне қарамастан, зейнетақы кірісі азаяды. Қытайда үкімет зейнетақыны мерзімінен бұрын алу стратегиясын өзгертуге тырысуда, себебі бұл ел экономикасына және зейнеткерлердің болашақтағы қаржылық тұрақтылығына теріс әсер етуі мүмкін. Қытай экономикасының көп бөлігі өзін-өзі жұмыспен қамтыған халықпен айналысады, бұл олардың зейнетақы қорларына қол жетімділігін қарапайым жұмыс орындарына қарағанда икемді етеді. Себебі зейнетақы жарналары жүйелері екі түрлі тәсілге бөлінеді: міндетті және ерікті [99]. Алайда, дағдарыс кезінде үкіметтер зейнетақы қорларына сүйеніп, халықты күнкөріспен қамтамасыз ету мәселесін тез шешті [100]. Мысалы, Чилиде адамдар өздерінің жеке зейнетақы шоттарына Covid-19 дағдарыс кезеңінде тікелей жарналар ретінде қол жеткізе алды. Негізгі себеп жұмысынан айырылу және денсаулық жағдайы мен тұрғын үймен қамтамасыз ету сияқты әлеуметтік мәселелерге байланысты күтпеген шығындар болды. Адамдар өздерінің жеке шоттарынан ақша алса да, Чилиде Үкімет қатаң реттемейді, бұл оны икемді етеді, сарапшылардың пікірінше, болашаққа әсер етеді [101].

Кейбір зерттеулер жинақтарды мерзімінен бұрын алудың қаржылық және қаржылық емес себептерін анықтайды. Олар қаржылық қиындықтарды, сондай-ақ экономикалық дағдарысты ерте зейнетақы жинақтарына сұраныстың өсуіне ықпал ететін факторлар ретінде қарастырады. Олар сондай-ақ зейнетақы жинақтарынан қаражатты мерзімінен бұрын алу зейнетақы жинақтарының (жыл және т. б.) тартымдылығын арттыратынын атап өтті.. Сонымен қатар, Ли мен Ханна қаржылық және қаржылық емес шокты зейнетақы жинақтарының мерзімінен бұрын алынуына әсер ететін

негізгі факторлардың бірі ретінде анықтайды. Қаржылық факторлар табыстың жоғалуына немесе азаюына және дәрі-дәрмекпен байланысты қажеттіліктерге байланысты шығындарға байланысты. Олар баланың туылуын, асыраушысынан айырылуды немесе ажырасуды қаржылық емес оқиғаларға жатқызады [102].

Ерте зейнетке шығу туралы шешімге әсер ететін факторлардың үш негізгі тобы бар. Денсаулық факторына мүгедектік, емделмейтін аурулар және медициналық шығындар жатады. Қажетті шығындарға келетін болсақ, келесі себептер жылжымайтын мүлікті сатып алу, білім беру, қаржылық дағдарыстар, жұмысынан айрылу немесе жұмыссыздыққа байланысты. Бір қызығы, Корея сияқты кейбір елдерде оларға үйлену шығындары үшін зейнетақы жинақтарын алуға рұқсат етілген [103]. Көші-қон және белгілі бір жасқа жету жағдайындағы сәйкестік факторларының үшінші тобы. Көптеген елдерде бұл көрсеткіш 55 жасты құрайды. Сондай-ақ ақша алудың нақты себебі жоқ факторлар тобы бар. Осылайша, алынуы мүмкін сома салыстырмалы түрде аз [104].

Ұсынылған әдеби шолуға байланысты зейнеткерлік жасқа жеткенге дейін зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын алу кездейсоқ жағдай болып табылатыны анықталды. Сонымен қатар, көптеген елдерде зейнетке шығудың жас диапазоны 55 жасты құрайды. Алайда, Қазақстанда жақында енгізілген зейнетақы жүйесіндегі өзгерістерге сәйкес ағымдағы жинақ сомасы зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын алып қоюдың негізгі шарты болып табылады. Алу сомасы әр жас үшін бөлек анықталатын жеткіліктілік шегіне байланысты. Бұл қазақстандық тәжірибенің бірегейлігі. Мұндай өзгерістердің халықтың әл-ауқатына әсер етуінің маңыздылығын түсіну маңызды. Сондықтан әл-ауқатты бағалау үшін зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын алуға байланысты жаңа көрсеткіштер қажет.

Талданған халықаралық тәжірибеге сәйкес, егер салымшылардың зейнетақы қорында барабар алмастыру коэффициентін қамтамасыз ету үшін жинақтары жеткіліксіз болса, ешбір елде қаражатты мерзімінен бұрын алуға жол берілмейтінін көрсетеді. Сонымен қатар, оларды одан әрі үнемдеу және инвестициялау қамтамасыз етіледі. Зерттеу объектісінде де айырмашылық бар. Егер әдебиеттерде келтірілген шолу зерттеулерінде зерттеу объектісі Зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын алу қызметін тұтынушылар болса, онда бұл жағдайда зерттеу объектісі сарапшы-практиктердің пікірі болды.

Шетелдік тәжірибені зерделеу әрбір елдің зейнетақы жүйесін басқаруға және оны реформалауға олардың демографиялық, экономикалық және әлеуметтік жағдайларына байланысты бірегей тәсілдерді қолданатынын көрсетеді. Германия, Швеция, Франция, АҚШ, Чили, Жапония және Сингапур сияқты елдердің тәжірибесі зейнетақы жүйелеріндегі ынтымақтастық пен жинақтаушы элементтерді біріктірудің, демографиялық өзгерістерге бейімделудің және қаржылық тұрақтылықты қамтамасыз етудің маңыздылығын көрсетеді. Қазақстан үшін тиімді және тұрақты зейнетақы

жүйесін құру мақсатында табысты тәжірибелерді ескеру және оларды жергілікті жағдайларға бейімдеу маңызды.

1.3 Зейнетақы жүйелерінің тұрақтылығын қамсыздандыруды мемлекеттік басқару мен реттеудің әдістемелік тәсілдері

Бүгінгі таңда демографиялық мәселелер жаһандық сипатқа ие және көптеген елдердегі зейнетақы жүйелері көбінесе бұл өзгерістерге бейімделе алмайды. Мемлекеттік басқару осы демографиялық өзгерістерге бейімделу үшін стратегиялық жоспарлар мен саясаттарды әзірлеуде маңызды рөл атқарады. Бұл халықтың қартаюына байланысты туындайтын әлеуметтік тәуекелдерді азайтуға бағытталған. Зейнетақы реформалары мәселелерінің халықаралық күн тәртібінде басымдыққа ие болуының себептерінің бірі. Зейнетақы жүйелерін реформалау процестері әр елде әр түрлі болады, бұл қалыптасқан экономикалық және әлеуметтік жағдайларға, сондай-ақ ұлттық зейнетақымен қамсыздандыру жүйелеріне әсер ететін басқа факторларға байланысты.

Allianz халықаралық сақтандыру компаниясы 2004 жылдан бастап зейнетақы жүйелерінің тұрақтылық индексін (Pension Sustainability Index, PSI) үнемі есептеп отырады. Бұл индекс зейнетақы жүйелеріне әсер ететін әртүрлі аспектілерді бағалайды және елдердің зейнетақы саясатындағы негізгі өзгерістерді көрсетеді. PSI индексі зейнетақы реформаларын жүргізу қажеттілігінің дәрежесін анықтауға мүмкіндік береді және зейнетақы жүйелерін олардың тұрақтылығы тұрғысынан салыстыруға мүмкіндік береді [105].

PSI есептеу үшін көрсеткіштердің үш тобы қолданылады: демографиялық, мемлекеттік қаржы көрсеткіштері және зейнетақы жүйелерінің параметрлері. Бұл көрсеткіштерді мемлекеттік басқару саласында қолдану арқылы зейнетақы жүйесінің тұрақтылығы мен әлеуметтік саясаттың тиімділігін бағалауға болады. Әр топ он балдық шкала бойынша бағаланады, содан кейін қорытынды индекс есептеледі. Нәтиже 10-ға неғұрлым жақын болса, елдің зейнетақы жүйесі соғұрлым тұрақты болады. Егер индекс төмен болса, бұл реформалардың қажеттілігін көрсетеді.

Зейнетақы жүйелерінің ұзақ мерзімді тұрақтылығына нұқсан келтіретін негізгі факторлардың бірі реформалардың негізгі қозғаушы күшіне айналған халықтың қартаюы болып табылады. Бұл процесс барлық елдерге тән болғанымен, қартаю қарқыны мен оның салдары әр түрлі болуы мүмкін, бұл әр жағдайды бөлек қарастыруды қажет етеді. Мемлекеттік басқару қартаю қарқынын ескеріп, икемді және ұзақ мерзімді шешімдер қабылдауы тиіс. Жас халқы бар ел бүгінде тұрақты болып көрінуі мүмкін, бірақ болашақта демографиялық өзгерістер жағдайды тез нашарлатуы мүмкін. Сондықтан PSI

зейнетақы жүйесінің даму бағытын және саяси шешімдердің қажеттілігін бағалауға көмектесетін демографиялық болжамдарды ескереді.

Зейнетақы жүйелерін бағалау кезінде алмастыру коэффициенттеріне ерекше назар аударылады. Жалақыға қатысты зейнетақы төлемдерінің деңгейі қаржылық тұрақтылықтың маңызды көрсеткіші болып табылады. Есептеуге тек ағымдағы алмастыру деңгейі ғана емес, сонымен қатар болашаққа арналған болжамдар да кіреді. Сондай-ақ елдің ЖІӨ пайызы ретінде өлшенетін жинақтаушы зейнетақының болуы ескеріледі.

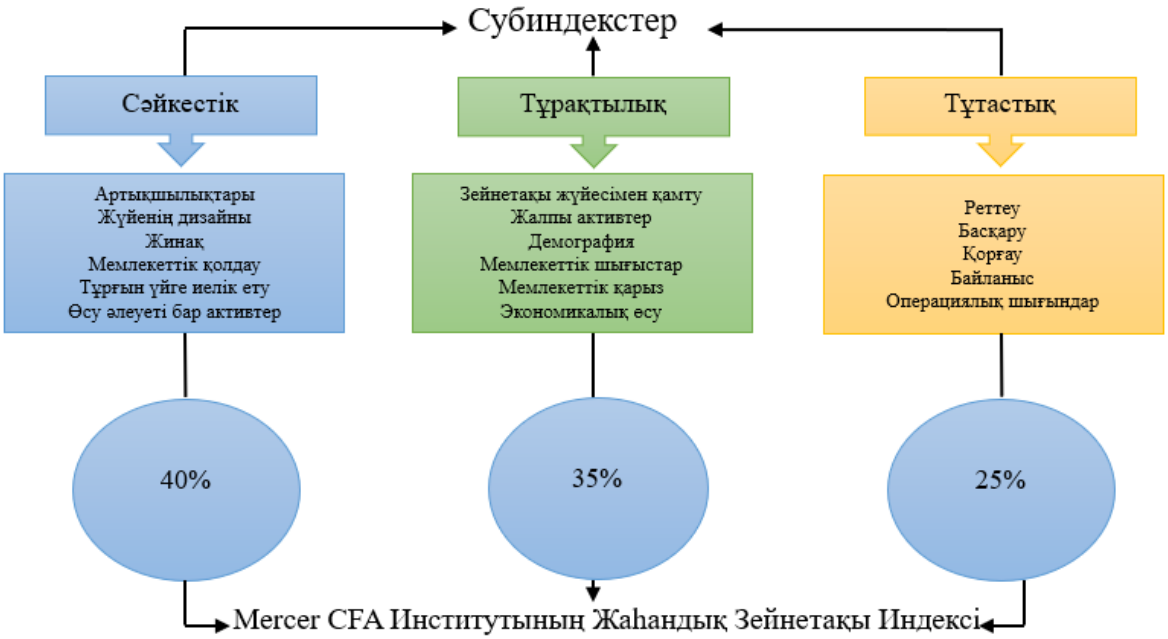
Мемлекеттік қаржы көрсеткіштері елдерді зейнетақы жүйелерінің тұрақтылық деңгейі бойынша саралауда маңызды рөл атқарады. Мұнда ЖІӨ-ден зейнетақы шығыстарының үлесі, 2050 жылға қарай болжамды өзгерістер және мемлекеттік қарыздың жалпы деңгейі ЖІӨ-ге пайызбен есептелетін параметрлер ескеріледі. Бұл көрсеткіштер зейнетақы жүйелерінің мемлекеттік бюджетке түсетін жүктемесін бағалауға көмектеседі.

Allianz PSI әдіснамасы осы факторлардың барлығының зейнетақы жүйесінің болашақта төлемдерді қолдау қабілетіне әсерін бағалайтын эконометрикалық модель құрады. Аталған факторлардың әрқайсысы бойынша елдер ұпай алады, бұл зейнетақы жүйесінің тұрақтылығының жалпы рейтингін есептеуге мүмкіндік береді.

Сонымен қатар, Mercer CFA Institute Global Pension Index (MCGPI) бар, бұл әртүрлі елдердің зейнетақы жүйелерін олардың сәйкестігі, тұрақтылығы және тұтастығы тұрғысынан бағалайтын халықаралық рейтинг. Mercer компаниясы CFA институтымен бірлесіп әзірлеген индекс зейнетақы жүйелерінің азаматтарға зейнеткерлікке шыққаннан кейін лайықты өмір сүру деңгейін қаншалықты қамтамасыз ететінін, сондай-ақ олардың ұзақ мерзімді болашақта қаншалықты тұрақты екенін жан-жақты бағалауды қамтамасыз етеді. Сонымен қатар, мемлекеттік басқару зейнетақы жүйелерін тұрақтандыруда басты рөл атқарады, оның ішінде мемлекеттік органдардың экономикалық, демографиялық және әлеуметтік факторларды кешенді түрде есепке ала отырып, зейнетақы жүйесін басқару саясатын жүргізуі маңызды болып табылады. Әлеуметтік саясаттың негізгі мақсаты халықты қартаю кезеңінде әлеуметтік қорғауды қамтамасыз ету болса, мемлекеттік басқару бұл міндетті орындауда қаржылық тұрақтылық пен зейнетақы жүйесінің икемділігін арттыруға бағытталуы тиіс.

MCGPI зейнетақы бағдарламаларының тиімділігіне әсер ететін негізгі демографиялық, экономикалық және әлеуметтік факторларды ескереді және оларды жақсарту бойынша ұсыныстар береді. Ал мемлекеттік басқару тұрғысынан бұл ұсыныстар зейнетақы жүйесін әлеуметтік саясаттың бір бөлігі ретінде қарастырып, халықтың зейнеткерлік кезеңіндегі әл-ауқатын арттыруға мүмкіндік береді. Мемлекеттік басқару мен әлеуметтік саясаттың бірлескен шаралары тұрақты зейнетақы жүйесін құруға бағытталуы тиіс.

Өз кезегінде, Mercer CFA Institute Global Pension Index (MCGPI) қаржылық тұрақтылықты ғана емес, сонымен қатар зейнетақы жүйелерінің сәйкестігі мен тұтастығын қамтитын кешенді тәсілді қолданады. Мемлекеттік басқару осы тәсілдер арқылы зейнетақы жүйесінің тұрақтылығын қамтамасыз етіп, халықтың сенімін арттыруға бағытталған реформаларды іске асыруы тиіс. Бұл әсіресе зейнетақы жүйелеріндегі тиімділік пен әділдікті нығайту үшін маңызды екенін ескеру қажет. Ал аталған индекс зейнетақы жүйесінің зейнеткерлердің өмір сүру сапасын қаншалықты қолдай алатындығын бағалайды, сонымен қатар оның ұзақ мерзімді тұрақтылығын талдайды. Бұл индекс келесідей негізгі үш субиндекстен тұрады (Сурет 5) [106]:



Сурет 5 – Mercer CFA институтының жаһандық зейнетақы индексін есептеу
Ескерту – [106] көзі негізінде автормен құрастырылған

1. Сәйкестік (adequacy) индекс үлесі 40% құрайды, яғни ол зейнеткерлер алатын зейнетақының орташа деңгейі бағаланады және ол ең төменгі күнкөріс деңгейімен салыстырылады. Бұл көрсеткіш зейнеткерлердің қалыпты өмір сүру деңгейін ұстап тұруға жеткілікті қаражат бар-жоғын анықтау үшін маңызды. Сонымен қатар, зейнетақының ең төменгі деңгейі, яғни мемлекеттің зейнетақы жүйесі зейнеткерлер үшін, әсіресе жұмыс өміріне жеткілікті қаражат жинамағандар үшін ең төменгі кірісті қамтамасыз ете ме, жоқ па және бұл үшін зейнеткерлерге көмек көрсетудің әлеуметтік төлемдері мен бағдарламаларын талдау кіреді. Оған қоса, зейнетақы жүйелеріне қатысатын халықтың пайызы және зейнетақы төлемдеріне қолжетімділік, зейнеткерлерге берілетін жеңілдіктер, сондай-ақ салық жүйесінің олардың кірістеріне әсері қарастырылады.

2. Тұрақтылық (үлесі 35%) көрсеткіші халықтың қартаюы, зейнеткерлердің тәуелділік коэффициенті және өмір сүру ұзақтығы сияқты

демографиялық өзгерістер бағаланады. Бұл факторлар жүйенің болашақ жүктемелермен қаншалықты күресетінін болжауға көмектеседі. Жинақтаушы зейнетақы бағдарламаларының жүйенің тұрақтылығын қамтамасыз етудегі рөлі бағаланады. Жинақтаушы бағдарламаларға көп адамдар қатысатын елдер тұрақты болып саналады, себебі бұл мемлекеттік зейнетақы қорларына жүктемені азайтады. Сонымен қатар, мемлекеттің зейнетақы төлеу жөніндегі Болашақ міндеттемелері және оларды ұзақ мерзімді болашақта қаржыландыру мүмкіндігі талданады. Оған қоса, зейнетақыны жеке жинақтау үшін ынталандыру және азаматтардың жинақтаушы бағдарламаларға қатысу мүмкіндіктері туралы хабардар болуы бағаланады.

3. Тұтастық (үлесі 25%) көрсеткіші зейнетақы жүйесін басқару, ол зейнетақы қорларын басқарудың ашықтығын, есеп беруді және жүйені реттеудің тиімділігін бағалауды қамтиды. Екінші көрсеткіші зейнетақы қорларының сенімділігі, яғни зейнетақы жинақтарын қаржылық тәуекелдер мен теріс пайдаланудан қорғау тетіктері қарастырылады. Үшінші компоненті азаматтардың жүйеге деген сенімі, зейнетақы жүйесіне деген сенім деңгейі, оның ішінде оның әділдігі мен сенімділігін қабылдау маңызды фактор болып табылады. Жүйеге деген сенім неғұрлым жоғары болса, соғұрлым көп адамдар зейнетақы бағдарламаларына қатысады.

Сонымен қатар, зейнетақы жүйелерінің икемділігінің аспектілері, қаржылық дағдарыстар мен демографиялық өзгерістерді қоса алғанда, өзгерістерге бейімделу мүмкіндігі ескеріледі. Mercer Global Pension Index зейнетақы жүйесінің сәйкестігі, тұрақтылығы және тұтастығы көптеген факторлар негізінде бағаланатын өлшенген бағалау жүйесін пайдаланады, содан кейін әр елдің қорытынды рейтингі есептеледі.

Бұл екі көрсеткіш зейнетақы жүйесінің тұрақтылығын бағалайтын құралдар және олардың бір-бірінен айырмашылығы бар, олар 6-шы кестеде көрсетілген.

Кесте 6 – PSI және MCGPI индекстерінің параметрлерінің салыстрма талдауы

Параметрлер	Allianz Pension Sustainability Index (PSI)	Mercer CFA Institute Global Pension Index (MCGPI)
Фокус	Фискалды және демографиялық тұрақтылық	Сәйкестік, тұрақтылық, тұтастық
Негізгі элементтері	Демографиялық көрсеткіштер: - зейнеткерлерге тәуелділік коэффициенті (зейнеткерлердің еңбекке қабілетті халыққа қатынасы); - өмір сүру ұзақтығы.	Сәйкестік (үлесі - 40%): - зейнетақы төлемдерінің мөлшері; - зейнетақының ең төменгі деңгейі; - зейнетақы бағдарламаларын қамту; - салықтар мен әлеуметтік бағдарламалардың маңызы.
	Экономикалық көрсеткіштер: - экономикалық өсім (ЖІӨ); - жұмыспен қамту және жұмыссыздық деңгейі.	Тұрақтылық (үлесі - 35%): - демографиялық тенденциялар; - жинақтаушы зейнетақы бағдарламалары; - мемлекеттік міндеттемелердің деңгейі;

		- қаржылық сауаттылық және халықтың қатысу деңгейі.
	Мемлекеттік қарыз және фискалды саясат: - мемлекеттік қарыз бен бюджет дефициті деңгейі; - мемлекеттің фискалдық мүмкіндіктері.	Тұтастық (үлесі - 25%): - зейнетақы жүйесін басқару; - зейнетақы қорларының сенімділігі; - азаматтардың жүйеге деген сенімі
	Зейнеткерліке шығу жасы мен зейнетақы саясаты: - зейнетке шығу жасы; - зейнетақы жүйесінің параметрлері.	Зейнетақы жүйесінің икемділігі
	Халықаралық рейтингтер және реттеушілік параметрлері	Зейнетақы жүйесін реформалау
Зейнетақы жүйелерін қамту	Шектеулі	Кең
Ескерту – [105, 106] көздер негізінде автормен құрастырылған		

Бұл жерде мемлекеттік қарыз деңгейі және бюджет тапшылығы көрсеткішіне мән берейік, яғни елдің мемлекеттік қарызы жоғары болса, ол зейнетақы бағдарламаларын қаржыландыру мүмкіндіктерін шектейді, себебі бюджеттің едәуір бөлігі қарызға қызмет көрсетуге кетеді. Бюджет тапшылығы, өз кезегінде, мемлекетті зейнетақы міндеттемелерін қайта қарауға және зейнетақы шығындарын азайтуға мәжбүр етуі мүмкін. Ал мемлекеттің фискалдық мүмкіндіктері, ол Үкіметтің зейнетақыны ағымдағы бюджет пен салық саясаты негізінде қаржыландыру мүмкіндігі бағалайды. Мемлекеттік қаржы неғұрлым тұрақты болса, зейнетақы төлемдерін қысқарту қаупі соғұрлым аз болады.

Қарастырылған екі әдістеменің арасындағы негізгі айырмашылықтар – бұл Allianz PSI зейнетақы жүйелерінің қаржылық тұрақтылығы мен экономикалық тәуекелдеріне назар аударады, олардың фискалдық және демографиялық қиындықтарды қаншалықты тиімді жеңе алатынын талдаса, Mercer Global Pension Index зейнетақы төлемдерінің сәйкестігіне және жүйені басқару сапасына, оның ішінде ұзақ мерзімді болашақта зейнеткерлердің әл-ауқатын қамтамасыз ету қабілетіне көбірек көңіл бөледі.

Зейнетақымен қамсыздандыру деңгейінің көрсеткіштері бірқатар мәселелерді шешу үшін қажет:

1. Зейнетақы саясатының мақсатты бағыттарын анықтау, оларға қол жеткізу шараларын тұжырымдау.

2. Зейнетақы саясатының мақсаттарының орындалуын бақылау.

3. Зейнетақымен қамсыздандырудағы жағдайды еларалық салыстыру.

Мұндай көрсеткіштер мен оларды есептеу әдістерінің кең спектрі Еуропа елдерінде және АҚШ-та қолданылады [107, 108]. Шетелдік тәжірибемен салыстырғанда Қазақстанда қолданылатын құралдар өте шектеулі. Ол тек екі көрсеткішті қамтиды: орташа зейнетақының елдегі орташа жалақыға

қатынасы және орташа зейнетақының зейнеткердің ең төменгі күнкөріс деңгейіне қатынасы.

Екінші көрсеткіш зейнетақының кедейліктен қорғау функциясын қаншалықты қамтамасыз ететінін бағалауға мүмкіндік бермейді. Осы мәселе бойынша қазақстандық ғылыми басылымдарда, біріншіден, зейнетақы жеткіліктілігі көрсеткіштерінің жүйесін, оның ішінде барабар халықаралық тәжірибені құру бойынша іс жүзінде ешқандай ұсыныстар жоқ, екіншіден, осы тәжірибені талдау мен жүйелеуге жеткіліксіз көңіл бөлінген.

Қазіргі зейнетақы жүйесі – бұл бүкіл өмірлік цикл бойынша кірістерді бөлу құралы [109]. Табыстың пропорциясы әр түрлі болуы мүмкін. Адамдар мұндай табысты бөлуге еркін қатыса алмайды, себебі бұл мемлекеттік зейнетақы жүйесі арқылы жүзеге асырылады. Табысты бөлудің бір әдісі өмірдің белсенді экономикалық кезеңінде жинақталған жинақтарды қартайған кезде тұтынуға аудару болуы мүмкін. Екінші жағынан, біз зейнеткерлікке шыққаннан кейін жұмыс істейміз деп болжауға болады, сондықтан жинақ сомасы аз болуы мүмкін. Бұл зейнетақы жарналары тұрақты болуы керек дегенді білдіреді, бірақ сонымен бірге олар өмір бойы кірісті бөлудің жалғыз құралы бола алмайды, яғни зейнетақының ғана емес, жалпы зейнетақы жүйесінің жеткіліктілігін ескеру қажет.

Зейнетақы жүйесінің жеткіліктілігін бағалайтын көптеген зерттеулер тек зейнеткерлердің кірістерін және бұл кірістердің тиісті зейнетақыны қамтамасыз ете алатынын қарастырады, бірақ зейнеткерлердің тиісті табыс ала алатынын қарастыратындар аз. Кейбір зейнетақы жүйелері зейнеткерлерге мемлекеттік жәрдемақылардың жоғары деңгейін қамтамасыз ете алады, осылайша басқа көздерден, соның ішінде жұмыстан кіріс алуды шектейді. Басқа зейнетақы жүйелері төмен зейнетақы төлей алады, бірақ олар басқа көздерден кіріс алуға мүмкіндік береді [110]. Осыған байланысты зейнетақының жалақыға қатынасына негізделген ауыстыру мөлшерлемесі әртүрлі зейнетақы жүйелерінің барабарлығын бағалай алмайды. Сондықтан зейнетақы жүйесінің жеткіліктілігін анықтау кезінде зейнетақы төлемдерін ғана емес, зейнеткерлердің барлық басқа кірістерін де ескеру қажеттілігі туындайды.

Шетелдік ұйымдардың құжаттарында және зейнетақымен қамсыздандыру деңгейінің жеткіліктілік көрсеткіштеріне арналған ғылыми басылымдарда нақты берілген анықтамасы жоқ [111]. Зерттеушілер зейнетақы жүйесінің жеткіліктілігін қарастыра отырып, оны зейнетақы төлемдерінің деңгейіне байланысты тиімді деп санайды. Еуропалық Комиссия (2003 ж.) зейнетақы жүйесінің жеткіліктілігін былайша анықтайды: біріншіден, зейнеткерлер кедейлікте өмір сүрмеуі керек және олардың лайықты өмір сүру деңгейі болуы керек; олар өз елінің әлеуметтік-мәдени және қоғамдық өміріне қатысып, оның барлық экономикалық пайдасымен бөлісуі керек. Екіншіден, егде жастағы адамдар экономикалық белсенділік кезінде болған өмір сүру деңгейін сақтай алуы керек [112]. Бұл олардың зейнеткерлікке шыққаннан кейін өмір сүру деңгейін сақтауға мүмкіндік беретін мемлекеттік немесе жеке

зейнетақы жүйелеріне қол жеткізуі керек дегенді білдіреді. Үшіншіден, ЕК олардың ішіндегі және олардың арасындағы ұрпақтардың ынтымақтастығын ынталандырады. ЭЫДҰ құжаттарында зейнетақының жеткілікті деңгейі деп зейнетақының зейнеткерлерге зейнеткерлікке шыққанға дейінгі өмір сүру деңгейін ұстап тұруға мүмкіндік беретін мөлшерде кірісті алмастыруын қамтамасыз ететін мөлшер түсініледі [113]. Теориялық көрсеткіштерді жоғарыда аталған мекемелер әзірлейді және басқаша есептеледі. 2000 жылдардың басында Еуропалық Одақ елдері әлеуметтік қорғау мен әлеуметтік интеграцияның бірқатар ортақ мақсаттарын әзірледі, олардың орындалуы «үйлестірудің ашық әдісі» бағдарламасы аясында үнемі бақыланады. Зейнетақының жеткіліктілігін қамтамасыз етудегі әдістің міндеттерінің бірі «ұрпақтар арасындағы және олардың ішіндегі ынтымақтастық пен әділеттілік рухында барлығына жеткілікті зейнетақы табысына кепілдік беру және адамдарға зейнеткерлікке шыққаннан кейін өмір сүру деңгейін ақылға қонымды шектерде сақтауға мүмкіндік беретін зейнетақыларға қол жеткізу» болып табылады. Бұл тәсіл ЕО-ға мүше мемлекеттер зейнетақы жүйелерінің бірқатар көрсеткіштеріндегі өзгерістерді үнемі қадағалап отырады және нәтижелер бойынша тиісті есеп береді деп болжайды. ОМС шеңберіндегі зейнетақы жүйелерінің жеткіліктілігін бақылау үшін келесі көрсеткіштер қолданылады:

- егде жастағы адамдар арасындағы кедейлік қаупінің деңгейі;
- табыстың орташа салыстырмалы коэффициенті,
- жиынтық ауыстыру коэффициенті;
- теориялық ауыстыру коэффициенті.

Дүниежүзілік Банк ұсынған Хольцман мен Хинц (2005 ж.) зейнетақы жүйесінің мақсатын бүкіл халықтың қартаюына қолайлы жағдай туғызатын және өмірден түсетін табысты басқару құралдарымен қамтамасыз ете алатын тиісті зейнетақымен қамтамасыз ету деп анықтайды [114]. Осы екі дереккөзден олардың барабар зейнетақы жүйесін құрудағы мақсаттары негізінен ұқсас және кедейлікті жою және егде жастағы адамдар үшін лайықты өмір сүру деңгейін қамтамасыз ету болып табылатынын көруге болады, тек ЕО-да ұрпақтар ынтымақтастығы бар.

Есептеу әдістемесіндегі айырмашылықтарға сүйене отырып, көрсеткіштердің екі негізгі тобы бөлінеді - теориялық және эмпирикалық. Зейнетақымен қамсыздандыру бойынша кедейліктен қорғау функциясының орындалуы, әдетте, эмпирикалық көрсеткіштер негізінде бағаланады, ал кірісті тегістеу функциясы теориялық және эмпирикалық көрсеткіштерді қолдана отырып жүзеге асырылады. Мысалы, теориялық ауыстыру мөлшерлемелері зейнеткердің зейнеткерлікке шыққаннан кейінгі бірінші жылдағы зейнетақы табысының зейнеткерлікке шыққанға дейінгі (соңғы жылдағы) табысымен қалай байланысты екенін көрсетеді. Олар гипотетикалық қызметкердің жалақысы, еңбек өтілі, жынысы және басқа да ерекшеліктері туралы болжамдарға байланысты зейнетақы мөлшерін анықтау модельдерін қолдана отырып есептеледі. Бұл көптеген ғылыми зерттеулердегі

теориялық алмастыру коэффициенті зейнетақы жеткіліктілігінің негізгі көрсеткіші ретінде қарастырылады [115].

Тиісті мемлекеттік органдардың статистикалық деректері және халықты зерттеу деректері негізінде алынған эмпирикалық көрсеткіштер теориялық алмастыру көрсеткіштеріне қосымша болып табылады. Осы тәсіл шеңберінде ауыстыру коэффициенті зейнеткерлердің және бүкіл жұмыс істейтін халықтың немесе зейнеткерлік жасқа дейінгі адамдардың (зейнетке шыққан кезде немесе одан бірнеше жыл бұрын) орташа кірістерінің арақатынасы ретінде бағаланады. Зейнетақы төлемдерінен де, басқа көздерден де кірістер салыстырылады. Ауыстыру мөлшерлемелерін теориялық бағалаудың басты артықшылықтарының бірі – олар зейнеткерлікке шыққаннан кейін зейнеткердің табысын сақтауға зейнетақы төлемдерінің үлесін есепке алу үшін эмпирикалық көрсеткіштермен неғұрлым барабар салыстыруға мүмкіндік береді. Теориялық модельдердің эмпирикалық модельдермен салыстырғанда кемшіліктері, олар алушылардың әр түрлі топтарының ерекшеліктерін ескере отырып, зейнетақының жеткіліктілігі туралы барабар түсінік бере алмайтындығында. Сонымен қатар, олар әдетте бүкіл еңбек өтілі бойынша жалақы деңгейінің тұрақтылығын ескере отырып есептеледі. Бұл мәселелерді еңсеру әрекеті еңбек мансабының әртүрлі сценарийлерін модельдеуге мүмкіндік беретін микросимуляция үлгілерін пайдалану болып табылады. Бұл тәсілді жүзеге асыру үшін динамикалық микро-модельдеу жиі қолданылады, бірақ есептеулердің техникалық күрделілігіне байланысты мұндай зерттеулер аз [116].

Сонымен қатар, сегіз қайталама индикатор және бір жанама индикатор қолданылады. Теориялық алмастыру коэффициентін қоспағанда, барлық көрсеткіштер эмпирикалық болып табылады. Теориялық жалпы алмастыру коэффициенті зейнеткерлікке шыққаннан кейінгі бірінші жылдағы зейнетақы кірісі сомасының зейнеткерлікке шыққанға дейінгі соңғы жылдағы табысқа қатынасы ретінде есептеледі. Сол сияқты, теориялық таза ауыстыру коэффициенті де есептеледі. Бірақ есептеу кезінде зейнетақылар мен кірістердің мәні салықтар мен қызметкерлер мен зейнеткерлер төлейтін міндетті әлеуметтік аударымдарды шегергенде қолданылады. Қызметкерлер мен зейнеткерлер арасындағы салық салудағы айырмашылықты ескере отырып, таза ауыстырудың теориялық коэффициенті кірісті тегістеудің зейнетақы функциясының орындалуын жақсы сипаттайды. Әрі қарай, кейбір эмпирикалық зерттеулер қарастырылады.

Биггс пен Спрингстед өз зерттеулерінде кірістің төрт көрсеткішін пайдаланады, олар: түпкілікті пайда, ағымдағы құн төлемдері (дисконталған құн), жалақы индексі бойынша орташа табыс, тұтыну бағаларының индексі. Зерттеудің нәтижесінде ауыстыру мөлшерлемесін өлшеу өте қиын және оның мазмұнына байланысты ауыстыру мөлшерлемесінің нәтижесі әртүрлі болуы мүмкін деген қорытындыға келді [117].

Ауыстыру мөлшерлемесін есептеу үшін Борелло мен Форнеро тек зейнетақы төлемдерін ғана емес, сонымен қатар зейнеткерлердің басқа да

кірістерін, сондай-ақ ауыстыру мөлшерлемелерінің әртүрлі түрлерін қарастырды. Олар «ауыстырудың біріктірілген жылдамдығын» пайдалануды ұсынады. Ауыстыру мөлшерлемесін есептеу кезінде зейнеткерлердің әртүрлі кірістерін ескеру қажет екендігі туралы көптеген ұқсас зерттеулер бар. Испанияда зерттеу жүргізген басқа авторлар зейнеткерлік жасқа жақын адамдар аз жалақы алады деген қорытындыға келді және бұл олардың ерік-жігерінің төмендеуіне және қартаюға байланысты басқа факторларға байланысты [118]. Бұл, өз кезегінде, зейнеткерлікке шыққаннан кейін оларды ауыстыру мөлшерлемесіне әсер етеді, сондықтан қысқа емес, ұзақ уақыт кезеңдерін қарастырған жөн. Чыбальский мен Марцинкевич, алмастыру коэффициенті жеткіліктіліктің тамаша көрсеткіші емес екенін дәлелдеді және зейнеткерлер арасындағы кедейлікті жақсырақ түсіндіретін орташа табысты пайдалануды ұсынады [119].

Еуропалық Комиссияның бағалау әдістемесін пайдаланған және оның көрсеткіштерін қамтитын Чыбальский зейнетақы жүйесінің (2016 ж.) сәйкестігін анықтаудың көп өлшемді әдістемесіне сүйене отырып, келесі көрсеткіштерді қолданды [120]:

- зейнеткерлердің кірістерінің көрсеткіштеріндегі кірістерді бөлу коэффициентінің салыстырмалы теңсіздігі;
- зейнеткерлердің кедейлік көрсеткіштері бойынша зейнеткерлікке шыққаннан кейін (әлеуметтік аударымдардан кейін) егде жастағы адамдардың кедейлік деңгейінің өзгеруі;
- зейнеткерлікке шыққаннан кейінгі кедейлік қаупі бар егде жастағы адамдардың жынысы бойынша (әлеуметтік аударымдардан кейін);
- егде жастағы адамдардың табысының орташа салыстырмалы арақатынасының жынысы бойынша өзгеруі;
- зейнеткерлердің гендерлік айырмашылықтарының көрсеткіштері бойынша таза зейнетақы байлығының жынысы бойынша салыстырмалы айырмашылығы.

Бірақ ол да, ЕвроКомиссия сияқты зейнеткерлердің кіріс көрсеткіштерінің параметріне қосылуы мүмкін барлық жинақтау уақытында жинақтарын басқарудан инвестициялық табыстылық көрсеткішін ескермеген.

Басқа зерттеушілер эндогендік және экзогендік факторларға сүйене отырып, оны барынша арттыру үшін алмастыру коэффициентін эндогендік анықтау үлгісін жасады, нәтижесінде олар Испания жоғары алмастыру коэффициентінің мөлшерлемесін қамтамасыз етеді деген қорытындыға келді, бірақ осылайша зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығына қауіп төндіреді. Эндогендік факторлар, бұл зейнетақы жүйесінің жұмыс істеуі үшін бір-бірімен байланысты және бір-біріне тәуелді факторлар, оларға мыналар жатады [121]:

- зейнетақы жарналары;
- жүйенің қызметіне байланысты кірістер және басқалар.

Зейнетақы жүйесі үшін экзогендік факторлар бір-бірімен байланысты емес, бірақ өзара тәуелді, оларға мыналар жатады:

- заңнамадағы өзгерістер;
- саяси жағдай және т.б.

Көптеген зерттеулер зейнетақы жүйелерінің тұрақтылығына бағытталған, оларды екі негізгі тәсілге бөлуге болады. Біріншісі бір-біріне сәйкес келетін ұрпақ моделі (OLG) және әдетте жекелеген елдерге қолданылатын басқа да күрделі болжамды модельдер шеңберіндегі тұрақтылықты талдауды қамтиды. Екінші тәсіл – салыстырмалы зерттеулер, тұрақтылық көрсеткіштерінің жиынтығы бойынша немесе синтетикалық индикатор негізінде елдерді жіктеу немесе саралау.

OLG және онымен байланысты модельдер шеңберінде жүргізілген зерттеулер зейнетақы жүйелерінің реформаларын зерттеуге айтарлықтай үлес қосты. Олар зейнетақы реформаларының салдарын демография және қоғамдық шығындар тұрғысынан талдайды. Мысалы, де ла Фуэнте мен Домингес «жомарттық коэффициентін» тұрақтылықтың көрсеткіші ретінде қарастыра отырып, Испанияның зейнетақы жүйесін реформалауды бағалау үшін ЖІӨ-ге қатысты зейнеткерлік шығындарды бөлу әдісін қолданады [122, 123, 124].

Еуропалық комиссия (2009) сияқты және басқа зерттеушілер зейнетақы шығындарын ЖІӨ-нің пайызы ретінде зерттейді, бұл Еуростаттың мәліметтері бойынша тұрақтылықты бағалаудың кілті болып табылады. Дүниежүзілік банк пен Касек зерттеуі демографиялық факторларды, еңбек нарығының көрсеткіштерін және алмастыру коэффициенттерін қоса алғанда, 20-дан астам көрсеткіштерді ұсынады [125, 126].

Соңғы жылдары синтетикалық немесе агрирленген индикаторлар танымал болды және олардың арасында жоғарыда аталған Allianz Pension Sustainability Index (PSI) және Mercer CFA Institute Global Pension Index ерекшеленеді. Чыбалский сияқты кейбір авторлар зейнеткерлікке төзімділіктің өзіндік көрсеткіштерін жасады. Чыбальский деректерді алдын-ала стандарттаусыз әртүрлі зейнетақы жүйелерін салыстыруға мүмкіндік беретін көп өлшемді тәсілді ұсынады, бұл оның әдісін өлшеудің салыстырмалылығына төзімді етеді.

Жоғарыда қарастырылған зерттеулер негізінде зейнетақы жүйесінің тұрақтылығын анықтауда 4-ші суреттегі индикаторлар кеңінен қолданылатыны анықталды.



Сурет 6 – Зейнетақы тұрақтылығын бағалауда қолданатын көрсеткіштер
Ескерту – [115-127] көздер негізінде автормен құрастырылған

Сонымен қатар, зейнетақы жүйесінің маңызды көрсеткіштерінің бірі – зейнетақы жинақтары. Зейнетақы жинақтарын арыттыру мемлекеттің басты міндеттерінің бірі болып отыр, себебі бұл көрсеткіштен мемлкеттің бюджеті тәуелді болып отыр. Қазіргі таңда халықты қарттық жасқа қаржы жинауға тарту және жинақтаушы зейнетақы жүйесіне сенімділігі мен қызығушылығын

арыттыру қажет, ал ол үшін бұл көрсеткішке әсер етуші факторларды анықтау керек.

Қаржылық сауаттылық табысты зейнетақыны жоспарлауда шешуші рөл атқарады. Зерттеулер көрсеткендей, қаржылық сауаттылық деңгейінің жоғарылауы ерікті зейнетақы жинақтарының өсуіне ықпал етеді [128]. Бұл әсіресе қаржылық сауаттылық деңгейі дамыған елдерге қарағанда төмен болуы мүмкін дамушы елдер үшін өте маңызды. Өз кезегінде, Бонгини мен Кукинелли (2019) зейнетақыны жоспарлау жас кезінен басталуы керектігін айтты, себебі бұл зейнетақы қаражатын тиімді жинауға мүмкіндік береді [129].

Беларусь, Қазақстан және Ресей сияқты посткеңестік елдердегі, сондай-ақ Қытайдағы зейнетақы реформаларының модельдерін қарастырды. Бұл елдерде, зерттеулерде көрсетілгендей, зейнетақы реформалары халықтың қартаюы мен экономикалық теңсіздіктің өсуі мәселелерін шешуге бағытталған [130, 131]. Сонымен қатар, жоғарыда айтылған халықтың қартаюы зейнетақы жүйелеріне үлкен қиындықтар туғызады. Паскаль-Саэс және басқалар (2020) қартаюдың Еуропадағы жинақ деңгейіне әсерін зерттеп, халықтың қартаюы қолданыстағы зейнетақы жүйелерін қайта қарау қажеттілігіне әкеледі деген қорытындыға келді. Егде жастағы халықтың үлесі одан әрі артады деп күтілетін Қазақстанда бұл мәселелер ерекше өзекті болып отыр. Ал Lukyanets және басқалардың зерттеулері. (2021) халықтың қартаюы экономикаға қалай әсер ететінін көрсетеді, бұл елдің бюджеті мен зейнеткерлерді қамтамасыз етудің қолайсыз салдарын болдырмау үшін зейнетақы жүйесін реформалау қажеттілігін тудырады. Зейнеткерлікке шығу жасының ұлғаюы адамдардың денсаулығы мен жұмыс күшіне қатысуына да әсер етеді [132, 133, 134].

Қазақстандағы зейнетақыларды зерттеу елдің бірқатар бірегей сын-қатерлерге тап болғанын көрсетеді. Мысалы, 2013 жылы жүргізілген зейнетақы реформалары қаржылық тұрақтылықты жақсартуға бағытталған, бірақ халық арасында көптеген қайшылықтар тудырды [135]. Рейінгі зерттеулер жүйенің қаржылық тұрақтылығын бағалау және болжау үшін модельдерді пайдалана отырып, Қазақстандағы зейнетақымен қамсыздандырудың тиімділігін бағалады [136].

Сондай-ақ, инфляцияның зейнетақы активтеріне әсері маңызды аспект болып табылады, ол Чен және басқалардың еңбектерінде талқыланады [136]. Қазақстандық контексте инфляция зейнетақы жинақтарының сатып алу қабілетіне әсер ететін негізгі факторлардың бірі болып қала береді. Осылайша, А. Бекбосынованың зерттеуінде Қазақстан мысалында инвестициялар мен әлеуметтік факторлардың зейнетақы жинақтарына әсері талданады. Зерттеу Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорының жылдық есептерінен және Қазақстан Республикасы Ұлттық статистика бюросының 2014-2022 жылдар аралығындағы кезеңдегі қайталама деректерге негізделген. Яғни инфляция деңгейі, салымшылар саны, зейнетақы жарналары, инвестициялық табыс және орташа жалақы көрсеткіштерінің әсері мен өзара байланысын анықтау үшін корреляциялық және регрессиялық талдау жүргізілді. Нәтижесінде екі модель құрылды:

$$\underset{0,691}{\text{Pens_sav}= 434742844{,}593 + 7{,}646\text{Pens_Contr}_i} + \underset{0,364}{3{,}500\text{Invest_Income}_i,} \quad R^2=0{,}930 \qquad (1)$$

$$Pens_sav = -18293049541{,}922 - 165630292{,}866Inflationi + 2107{,}177Numb_contributorsi + 38884{,}404Aver_Wagei, \qquad R2 = 0{,}930 \qquad (2)$$

Модельдердің сенімділігін тексеру үшін Фишердің F-критерийі және Стюденттің t-критерийі қолданылды. Сонымен қатар, Vif диагностикасы жүргізілді. Корреляциялық талдау нәтижелері инвестициялық факторлар тобында зейнетақы жинақтары зейнетақы жарналарына (0,900**), ал әлеуметтік факторлар тобында орташа жалақыға (1,000**) көбірек тәуелді екенін көрсетті. Алынған нәтижелерге сүйене отырып, инфляцияны қоспағанда, барлық факторлар зейнетақы жинақтарына оң әсер етеді. Орташа алғанда, инфляцияның 1% - ға артуы 2014 жылдан 2022 жылға дейінгі тоғыз жылдық кезеңде зейнетақы жинақтары көлемінің 23% - ға қысқаруына алып келеді, бұл 2-модельдің нәтижелерінде көрінеді. Зерттеу нәтижелері зейнетақы қорларын басқаруға және зейнетақы жүйесіне қатысты реформаларға қолданылуы мүмкін [137].

Сонымен қатар, зерттеулер экономикалық теңсіздік зейнетақы активтерінің жинақталуына әсер етуі мүмкін екенін көрсетеді. Зейнетақы реформаларының қарттық табыс теңсіздігіне әсерін қарастырды, бұл өңірлер мен әлеуметтік топтар арасындағы табыс алшақтығы айтарлықтай болатын Қазақстан үшін өзекті. Қазақстан өңірлері арасындағы табыс теңсіздігі әлеуметтік шиеленісті азайту және зейнеткерлердің өмір сүру деңгейін арттыру мақсатында зейнетақы тәсілдерін қайта қарауды талап ететінін көрсетеді [138, 139]. Сонымен қатар, әдебиетке шолу келесідей факторлар жіктемесін ұсынуға мүмкіндік береді (Кесте 7).

Кесте 7 – Зейнетақы жүйесіне әсер ететін факторлар жіктемесі

№	Факторлар	Көрсеткіштер
1	Демографиялық	• Халықтың қартаю • Өмір сүру ұзақтығы
2	Экономикалық	• Жұмыспен қамту және жұмыссыздық деңгейі • Экономикалық өсім (ЖІӨ) • Қаржылық тәуекелдер мен инфляция
3	Әлеуметтік-саяси	• Табыстардың теңсіздігі: минималды зейнетақы, базалық зейнетақы, табыс деңгейі • Әлеуметтік қолдау деңгейі • Зейнетақы жүйесіндегі реформалар: зейнетақы заңамасындағы өзгерістер • Саяси ерік және тұрақтылық • Гендерлік теңсіздік
4	Институционалды-құқықтық	• Инвестициялық саясат: салымдардың табыстылығы • Мемлекеттік субсидиялар: зейнетақыға арналған бюджет шығындары • Салық жеңілдіктері

		• Зейнетақы төлемдеріне салық салу • Заңнамалық нормалар • Заңнаманың икемділігі
5	Ұрпақтар арасындағы ынтымақтастық	ұрпақтар арасындағы баланс
Ескерту – автормен құрастырылған		

Жоғарыда аталғандардың барлығы зейнетақы жүйелері күрделі және жан-жақты, демография, экономикалық жағдай және қаржылық сауаттылық сияқты көптеген факторларды ескеруді қажет етеді. Сонымен қатар, зерттеулерде әртүрлі зерттеу әдістері қолданылатыны айқын, солардың кейбірі төменгі 8-ші кестеде көрсетілген.

Кесте 8 - Әдістемелік тәсілдер

	Көздер	Зерттеу әдістері	Көрсеткіштер	Нәтижелер
1	Agarwal, S., Pan, J., & Qian, W. (2019) [98]	Эконометрикалық талдау және регрессиялық модельдер	Тұтыну, берешек, зейнетақы жинақтары	Зейнетақы жинақтарын шығару тұтыну мен қарыздың айтарлықтай өсуіне әкеледі
2	Attanasio, O. P., & Rohwedder, S. (2003) [140]	Үй шаруашылықтарының деректерін пайдалана отырып микроэкономикалық талдау	Жинақ, зейнетақы реформалары	Зейнетақы реформалары үй шаруашылығының жинақтарына айтарлықтай әсер етеді
3	Baltas et al. (2022) [141]	Белгісіздік факторларын ескере отырып, зейнетақы қорларын модельдеу	Инфляция, өлім-жітім, зейнетақы қорларының кірістілігі	Зейнетақы қорларын басқарудың оңтайлы стратегиялары инфляция мен өлім факторларын есепке алуды қамтиды
4	Berezina, S. (2017) [142]	Украинаның заңнамалық және экономикалық деректерін талдау	Жинақтаушы зейнетақы қорлары, жинақ көлемі	Украинада жинақтаушы зейнетақы қорларын дамыту айтарлықтай әлеуетке ие, бірақ заңнамалық базаны жақсартуды талап етеді
5	Bongini, P., & Cucinelli, D. (2019) [143]	Студенттердің сауалнамасы, эконометрикалық талдау	Қаржылық сауаттылық, зейнетақыны жоспарлау	Студенттердің қаржылық сауаттылығы олардың зейнетақыны жоспарлауға дайындығына әсер етеді
6	Chen, D. H. J., Beetsma, R. M. W. J., & Van Wijnbergen, S. J. G. (2020) [144]	Тәуекелдерді статистикалық модельдеу	Инфляциялық тәуекелдер, зейнетақы схемалары	Инфляциялық тәуекелдер зейнетақы жинақтарына айтарлықтай әсер етеді, хеджирлеу қажет
7	Cupák, A., Kolev, G. I., & Brokešová, Z. (2019) [128]	Эксперименттік әдіс, регрессиялық талдау	Қаржылық сауаттылық, ерікті зейнетақы жинақтары	Қаржылық сауаттылық ерікті зейнетақы жинақтарына бейімділікке оң әсер етеді
8	Dalen, H. P., Henkens, K., & Hershey, D. A. (2010) [145]	Сауалнама, салыстырмалы талдау	Зейнетақы жинақтарының барабарлығын қабылдау, күту	Зейнетақы жинақтарының барабарлығын қабылдау Нидерланды мен АҚШ арасында айтарлықтай ерекшеленеді
9	PSI, Mercer Global Pension Index [105, 106]	Жиынтық көрсеткіш құрау	Фискалды және демографиялық тұрақтылық, сәйкестік, тұрақтылық, көрсеткіштері	Барлық көрсеткіштерді біріктіру арқылы жинақ индексін құрып, соның әртүрлі елдерге рейтингтік баға беру арқылы, ұсынымдар ұсыну

Зейнетақы жүйелерінің тұрақтылығы мен жеткіліктілігін бағалау бойынша әлемдік зерттеулерде зейнетақы жүйелерін талдау үшін әртүрлі әдістер қолданылатынын көрсетеді. Олардың ең көп тарағандарына эконометрикалық модельдер, микроэкономикалық талдау, регрессиялық модельдер және белгісіздік факторларын ескере отырып модельдеу жатады. Бұл әдістер демографиялық, экономикалық және әлеуметтік факторлардың зейнетақы жүйелеріне әсерін бағалауға, сондай-ақ олардың ұзақ мерзімді тұрақтылығын болжауға көмектеседі.

PSI және MCGPI сияқты индекстерде қолданылатын әдіснамалық тәсілдерді салыстыру қаржылық және әлеуметтік аспектілерді, соның ішінде зейнеткерлердің өмір сүру деңгейі мен зейнетақы қорларының тұрақтылығын ескеретін көп өлшемді модельдерді қолданудың маңыздылығын көрсетеді. Бұл тәсілдер зейнетақы жүйелерінің қаржылық тұрақтылығын ғана емес, олардың егде жастағы адамдар үшін жеткілікті табыс деңгейін қамтамасыз ету қабілетін де егжей-тегжейлі талдауға мүмкіндік береді.

Осылайша, әдістемелік тәсілдерді сәтті қолдану зейнетақы жүйелеріне әсер ететін әртүрлі факторларды кешенді талдауды қажет етеді. Зерттеулерге теориялық және эмпирикалық көрсеткіштерді енгізу зейнетақы реформаларын жүргізу үшін толық көрініс алуға және неғұрлым дәл ұсынымдар әзірлеуге мүмкіндік береді, бұл әсіресе зейнетақы жүйесі жаңа сын-қатерлерге тап болатын Қазақстан сияқты елдер үшін аса маңызды.

1 тарау бойынша қорытынды

Зейнетақымен қамсыздандыру жүйесі – әлеуметтік саясаттың негізгі элементтерінің бірі болып табылады және оның тиімділігі халықтың әлеуметтік тұрақтылығы мен экономикалық қауіпсіздігін қамтамасыз етуде маңызды рөл атқарады. Теориялық тұрғыдан зейнетақы жүйесі мемлекет тарапынан басқарылатын және реттелетін әлеуметтік қорғау институты ретінде әрекет етеді, оның мақсаты – азаматтардың қарттық кезеңіндегі табысын қорғау, әлеуметтік әділеттілік пен ұрпақтар арасындағы ынтымақтастықты сақтау.

Зерттеу аясында автор зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін басқаруға қатысты өзіндік анықтама ұсынды: зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін басқару – бұл зейнетақы құқықтарын қорғау, зейнеткерлердің өмір сүру деңгейін арттыру және әлеуметтік әділеттілікті қамтамасыз ету мақсатында мемлекет пен жеке сектор арасындағы өзара іс-қимылды ұйымдастыруға бағытталған құқықтық, экономикалық және ұйымдастырушылық шаралар жиынтығы.

Сонымен қатар, зерттеу барысында Қазақстан зейнетақы жүйесі өзінің ағымдағы құрылымында негізінен мемлекеттік басқарудың классикалық моделінің (Public Administration) қағидаттарына бағдарланады, бұл мемлекеттің халық алдындағы әлеуметтік жауапкершілікті реттеудегі, бақылаудағы және қамтамасыз етудегі басым рөлінен көрінеді. Сонымен қатар,

жүргізіліп жатқан реформалар шеңберінде нарықтық тетіктерді пайдалану арқылы жүйенің жұмыс істеу тиімділігін арттыруға, жеке басқарушы компаниялар институтын дамытуға және зейнетақы активтерінің инвестициялық қызметін оңтайландыруға бағытталған New Public Management тұжырымдамасының элементтері байқалады. Бірақ болашақта, әлеуметтік саясатты жаңғырту тұрғысынан Қазақстанның зейнетақы жүйесі ашықтықты күшейтуді, азаматтардың қоғамдық бақылау процестеріне қатысуын кеңейтуді, сондай-ақ зейнетақы жинақтарының ұзақ мерзімді қаржылық орнықтылығын қамтамасыз ету үшін мемлекеттік институттардың есептілігі мен жауапкершілігін арттыруды көздейтін Good Governance моделінің стандарттары мен тәсілдерін енгізуге ұмтылуы қажет.

Халықаралық тәжірибе зейнетақы жүйесін үш деңгейлі модель бойынша дамыту қажеттілігін көрсетеді, оған мемлекеттік, жинақтаушы және ерікті компоненттер кіреді. Швейцария, Нидерланд және Скандинавия елдері сияқты алдыңғы қатарлы мемлекеттердің тәжірибесі зейнетақы жүйесін қаржылық тұрақтылық пен әлеуметтік әділеттілік қағидаттарын негізге ала отырып реформалаудың тиімділігін дәлелдейді. Қазақстанда қарастырылған елдердің тәжірибесін бейімдеу зейнетақы жүйесін басқарудағы әлсіз тұстарды жоюға мүмкіндік береді.

Қазақстанның зейнетақы жүйесін реформалау мен басқаруда бұл қағидаттарды енгізу қажеттігі туындап отыр. Қазіргі жағдайда елде демографиялық қартаю, еңбек нарығындағы өзгерістер, инфляция және халықтың табыс деңгейіндегі теңсіздік сияқты сын-қатерлер бар, олар зейнетақы жүйесінің тұрақтылығы мен жеткіліктілігін қамтамасыз етуде ескерілуді қажет етеді. Сонымен қатар, халықаралық рейтингтер мен әдістемелер (PSI, MCGPI) негізінде жүйенің қаржылық және әлеуметтік тұрақтылығын бағалау тетіктерін қолдану арқылы мемлекеттік басқарудың сапасын арттыру өзекті болып табылады.

Осылайша, Қазақстанның зейнетақы жүйесін тиімді басқару кешенді, көп деңгейлі тәсілдер, халықтың қатысуы мен сенімін арттыруға бағытталған ашық және әділ басқару үлгілері, сондай-ақ әлеуметтік тәуекелдерді азайтуға бағытталған реформаларды қажет етеді және халықаралық тәжірибені ескере отырып, әділеттілік, ашықтық және тұрақтылық қағидаттарын енгізуді талап етеді.

2 ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ ЗЕЙНЕТАҚЫМЕН ҚАМТАМАСЫЗ ЕТУ ЖҮЙЕСІН БАСҚАРУЫНА ӘЛЕУМЕТТІК САЯСАТТЫҢ ӘСЕРІН ТАЛДАУ

2.1 Зейнетақымен қамсыздандыруға әсер ететін әлеуметтік саясаттың көрсеткіштерін талдау

Зейнетақы жүйесінің жұмысына көптеген факторлар әсер етеді, олардың ішінде әлеуметтік саясат көрсеткіштері ерекше орын алады. Әлеуметтік саясаттың көрсеткіштері мен зейнетақы жүйесінің өзара байланысын зерттеу жүйенің қаржылық тұрақтылығын қамтамасыз ету үшін маңызды. Бұл бөлімде Қазақстанның әлеуметтік-экономикалық және демографиялық жағдайы талданды, оның ішінде халықтың өмір сүру деңгейі, жұмыссыздық, зейнетақы мөлшері және экономиканың қаржылық тұрақтылығы зерттелді. Талдаудың мақсаты – әлеуметтік саясаттың негізгі көрсеткіштерін зерттеу арқылы зейнетақы жүйесінің тұрақтылығына әсер ететін факторларды анықтау. Бұл талдау мемлекеттік басқарудың тиімділігін арттыру және зейнетақы жүйесін жетілдіру үшін қажет. 2.2 бөлімде талдау нәтижелерінің негізінде мемлекеттік басқарудың зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығына әсерін зерттеу әдістемесі ұсынылады. Бұл әдістеме жүйенің тұрақтылығын қамтамасыз етудегі мемлекеттік басқарудың рөлін тереңірек түсінуге бағытталған.

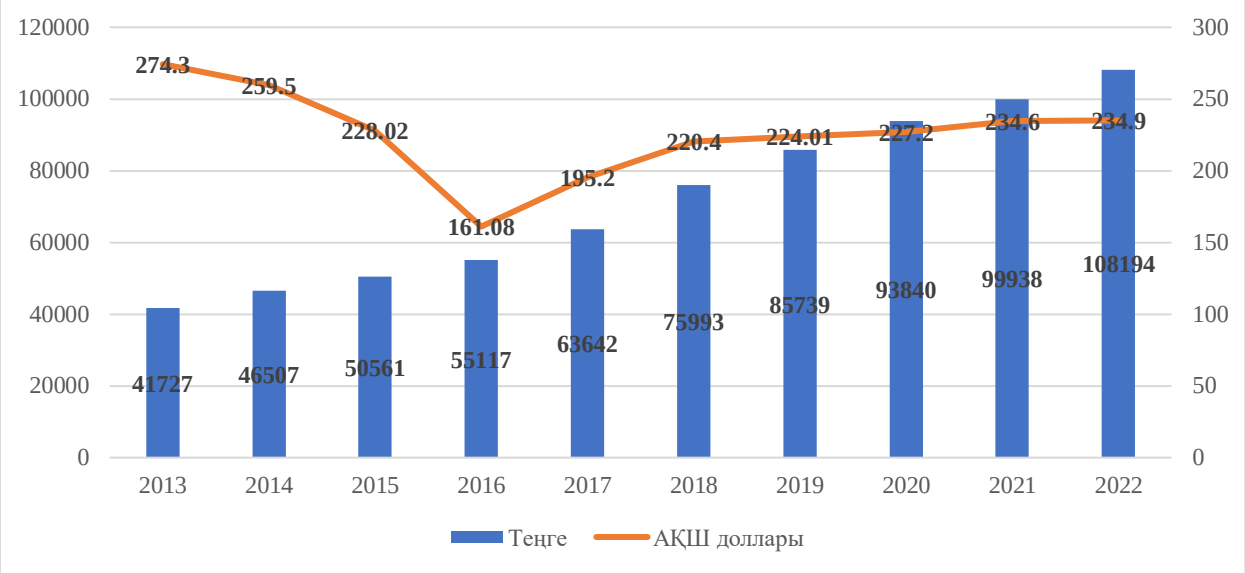
Қазіргі уақытта орташа айлық тағайындалған зейнетақы мөлшерінің өсу қарқының байқауға болады. Ұлттық статистика бюросы жинаған мәліметтерге сәйкес, Қазақстандағы орташа зейнетақы 2022 жылы 73902 теңгені құрады. 15-суретте көрсетілгендей, соңғы жиырма жылда орташа зейнетақы 148,7%-ға өсті. Яғни, зейнетақы 2000 жылы 4298 теңгеден 2023 жылы 81 277 теңгеге дейін ұлғайды (Сурет 7).



Сурет 7 - 2000-2023 жж. Қазақстандағы орташа айлық тағайындалған зейнетақы мен тағайындалған зейнетақылардың нақты мөлшерінің индексінің динамикасы, теңге

Ескерту – [146] көзі негізінде құрастырылған

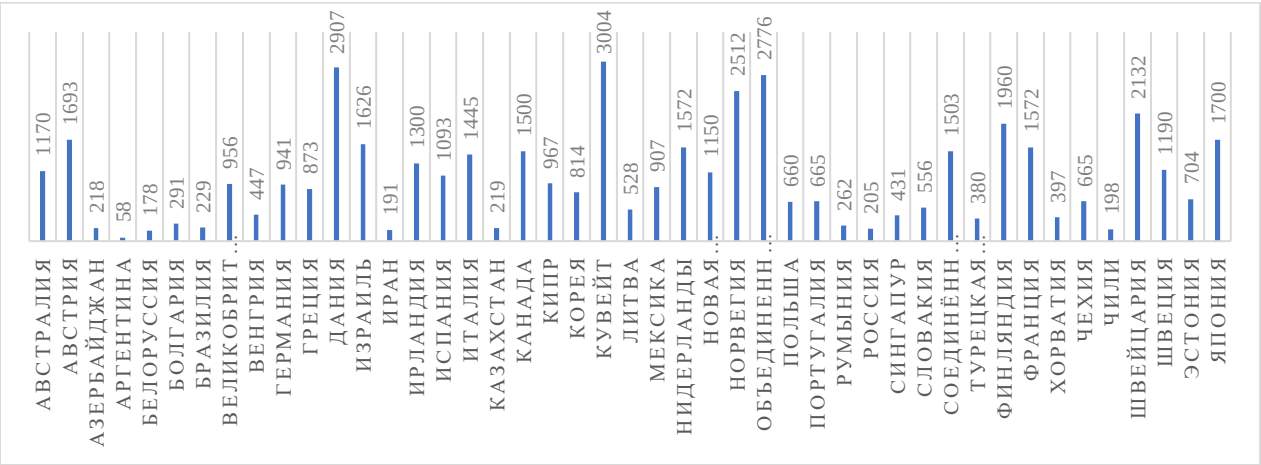
Мұндай өзгерістер зейнетақы жүйесін, әлеуметтік саясатты реформалауға және экономиканы жалпы қалпына келтіруге байланысты болды. Сонымен қатар, зейнетақының жинақтаушы құрамдас бөлігіне байланысты, яғни бұл БЖЗҚ-ға әрбір жұмыс істейтін азаматтың жалақысынан аударылатын 10%.



Сурет 8 – Орташа зейнетақы мөлшері теңге мен АҚШ долларындағы динамикасы

Ескерту – [146] көзі негізінде құрастырылған

Соңғы он жылда Қазақстанда зейнетақының орташа мөлшері айтарлықтай өсіп, 120 мың теңгеден асты. 2013-2022 жылдар аралығында зейнетақының орташа мөлшері 2,6 есеге ұлғайып, 2022 жылы 108,1 мың теңгеге және сол жылдың 1 шілдесіне 120,6 мың теңгеге жетті. Алайда, бұл сомаларды АҚШ долларына аударған кезде көрсетілген кезеңдегі төлемдердің 14,3%-ға, 2018 жылғы 274,3 доллардан 2022 жылы 234,9 долларға дейін қысқарғаны байқалады (Сурет 8).



Сурет 9 – 2023 жылдағы әртүрлі елдердегі зейнетақы мөлшері,
Ескерту – [147] автормен құрастырылған

Басқа елдермен салыстырғанда Қазақстандағы зейнетақы мөлшері әлде қайда төмен екенін 9-шы суреттен көруге болады. Сондықтан қазақстандық зейнеткерлердің әл-ауқаты төмен деп айтса болады.

Қазақстан экономикасындағы жағдайды қарастырамыз және мемлекеттік қаржының жағдайын бағалаймыз. 9-шы кестеде ҚР мемлекеттік қаржысының жағдайын сипаттайтын макроэкономикалық мәліметтер келтірілген.

Кесте 9 – Қазақстанның мемлекеттік қаржысының негізгі индикаторлары

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
ЖІӨ, млн тг	36,0	39,7	40,9	47,0	54,4	61,8	69,5	70,6	83,9	103,8	119,3
Бюджет дефициті (профициті)	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,5	-1,3	-2,2	-1	-1,2	-3,1
Мемлекеттік қарыз, трлн тг	4,6	5,8	9,3	11,8	14,0	16,1	17,3	20,6	22,0	25,3	27
Сыртқы қарыз	0,8	1,5	4,5	4,9	5,0	6,3	6,4	6,9	7,4	7,8	7,1
Ішкі қарыз	3,6	4,3	4,8	6,9	9,0	9,8	10,9	13,7	14,6	17,5	17,8
Мемлекеттік қарыздың ЖІӨ қатынасы, %	7,8	6,8	5,1	4,0	3,4	3,8	4,0	3,4	5,7	4,1	22,6
Ескерту – [148] көзі негізінде құрастырылған											

Елдің жалпы ішкі өнімі (ЖІӨ) 2013 жылы 36,0 млн теңгеден 2022 жылы 103,8 млн теңгеге дейін ұлғайды, бұл зерттелетін кезеңде айтарлықтай экономикалық өсуді көрсетеді.

Қазақстан бюджетінің тапшылығы (профициті) зерттелетін кезең ішінде ауытқып отырды, алайда нөлдік деңгейден негізгі ауытқулар 2019 және 2020 жылдары байқалды, бәлкім, COVID-19 пандемиясының салдарын еңсеру үшін қосымша шығыстар қажеттілігіне байланысты.

Үкіметтің басым міндеттерінің бірі – елдің мемлекеттік бюджетін жоспарлау және жүргізу. Қазақстанда мемлекет өз шығыстарын негізінен Ұлттық қордан түсетін салықтық және салықтық емес түсімдер мен трансферттер есебінен, ал қалған бөлігін қарыз қаражаты есебінен жабады.

Осылайша, мемлекеттік қарыз – бұл мемлекет өз шығындарын жабу үшін қарыз алатын ақша. Негізінен бұл қаражат экономика мен инфрақұрылымның негізгі секторларын дамытуға бағытталады. Сондай-ақ, қарызға алынған ақша Денсаулық сақтау, білім беру, әлеуметтік көмек және қамтамасыз ету сияқты әлеуметтік қажеттіліктерді шешуге жұмсалады.

Құрылымы бойынша мемлекеттік қарызды екі бөлікке бөлуге болады - ішкі және сыртқы. Басқа елдер, шетелдік ұйымдар және жеке инвесторлар алдындағы қарыз – бұл сыртқы қарыз, сәйкесінше отандық компаниялар мен инвесторлар алдындағы қарыз – бұл ішкі қарыз. Соңғысына өз азаматтары алдындағы міндеттемелер де кіреді.

Елдің мемлекеттік борышы 2013 жылғы 4,6 трлн теңгеден 2022 жылы 25,3 трлн теңгеге дейін айтарлықтай өсті, бұл кредиторлар алдындағы қаржылық міндеттемелердің ұлғаюын көрсетеді.

Соңғы жылдары, әсіресе коронакризис кезеңінде, ел Үкіметі қарыз алу көлемін ұлғайтты. 2022 жылы Қазақстанның мемлекеттік қарызы 15.2% - ға өсіп, 25.3 трлн теңгені (немесе 54.7 млрд доллар) құрады, бұл ЖІӨ-ге 24.9%.

Айта кетейік, Қазақстанның мемлекеттік борышының басым бөлігі - соңғы 5 жылдағы орташа есеппен 66% - ішкі борышқа тиесілі, ол неғұрлым басқарылатын және тәуекелділігі аз болып табылады. 2022 жылы оның үлесі 69% - ға дейін өсті және борышы 17.5 трлн теңгені (37.8 млрд доллар) құрады.

Өткен жылдың қорытындысы бойынша сыртқы мемлекеттік қарыз көлемі 7.8 трлн теңгеге (16.9 млрд доллар) жетті. Қарыз алудың жартысынан көбі еурооблигациялар шығару арқылы алынды. Қазақстан экономикасын және халықаралық ұйымдарды белсенді қаржыландырады.

Мемлекеттік қарыздың өсуімен оған қызмет көрсету шығындары да өсуде. 2022 жылы олар 1.3 трлн теңгені құрады, 2021 жылмен салыстырғанда 32.7% - ға артық. Бұл республикалық бюджет шығыстарының ең ірі 5 бабы болды - барлық бюджет шығыстарының шамамен 7%.

Соңғы 5 жылдағы қарыздың жалпы сомасынан қарызға қызмет көрсету шығындарының үлесі небәрі 5.2% құрайды, бұл қаражат тартудың арзан құнын көрсетеді.

ҚР ҚМ 2022 жылғы деректері бойынша Қазақстанның мемлекеттік борышын төлеу бойынша төлемдердің құрылымы мынадай: 78% –тіркелген пайыздық мөлшерлеме, 17% - өзгермелі пайыздық мөлшерлеме бар және қарыздардың тек 5% - ы инфляцияға индекстелген.

Қазақстан экономикасының әлеуметтік аспектілерін талдауға көшейік. 10-шы кестеде келтірілген жұмыспен қамту, жұмыссыздық және экономикалық белсенді халықтың саны туралы статистиканы қарастырыңыз.

Кесте 10 - Қазақстанның әлеуметтік жағдайының негізгі параметрлері

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Өсім	Өсім қарқыны, %
Халық саны, млн адам	16,9	17,2	17,4	17,7	17,9	18,2	18,4	18,6	18,9	19,5	20,01	2,6	115,4
Э.б.х., млн адам	8 ,6	8 ,5	8,4	8,6	8,6	8,7	8,8	8,7	8,8	9,0	9,5	0,4	105
Жұмыс бастылар	5,9	6,1	6,3	6,3	6,5	6,6	6,7	6,7	6,7	6,8	6,8	0,9	115
Өзін-өзі жұмыспен қамтығандар	2,6	2,4	2,1	2,2	2,0	2,0	2,1	2,0	2,1	2,1	2 ,1	-0,5	81
Жұмыссыздар	470,7	451,9	454,2	445,5	442,3	443,6	440,7	448,8	449,6	458,3	452	-12,4	97
Экономикалық белсенділік деңгейі, %	50,9	49,4	48,3	48,6	48,1	47,8	47,8	46,8	46,6	46,2	46,2	-4,7	91
Жұмыссыздық деңгейі, %	5,2	5,0	5,1	5,0	4,9	4,9	4,8	4,9	4,9	4,9	4,7	-0,3	94
Ескерту - [146] көзі негізінде құрастырылған													

Қазақстандағы әлеуметтік жағдай зерттеліп отырған 2012-2023 жылдар кезеңінде тұрақты болып келеді. Халық саны 2,6 млн өсті, яғна өсім 15,4% құрады.

Жұмыс күшінің жалпы саны 2012 жылғы 8 981,9 мың адамнан 2023 жылы 9 429,8 мың адамға дейін өсті, бұл 447,9 мың адамға немесе 105% - ға өсімді құрайды. Бұл зерттелген кезеңдегі жұмыс күшінің жалпы өсуін көрсетеді. Сондай-ақ жұмыспен қамтылған халық саны 2012 жылы 8 507,1 мың адамнан 2022 жылы 8 971,5 мың адамға дейін өсті, бұл 464,4 мың адамға немесе 105% - ға өсімді құрайды. Бұл санатқа шенеуніктер де, барлық бюджет қызметкерлері де кіреді-мұғалімдер, оқытушылар, дәрігерлер, құқық қорғау органдары, әскери және т. б. алайда, суреттің толықтығы үшін мемлекеттік компаниялар қызметкерлерінің санын қосу керек. Бұл осы кезеңде жұмысқа орналастырылған азаматтар санының өскенін көрсетеді. Жалданатын қызметкерлер саны 2012 жылы 5 813,7 мың адамнан 2023 жылы 6 847,3 мың адамға дейін өсті, бұл 1 033,6 мың адамға немесе 118% - ға ең көп өсімді құрайды. Бұл факт тұрақты жұмыс істейтін жұмысшылар санының өсуін көрсетеді. Дамыған елдермен салыстырғанда Қазақстандағы жұмысшылардың зейнетақы жинақтары төмен болады. Ұлттық Бірыңғай Зейнетақы Қорына 10 миллион салымшы болғанына қарамастан, тек 90 мың жеке тұлға өмір бойы ең төменгі төлемдерге тең жинақ жинай алды, бұл салымшылардың жалпы санының 1% - дан азын құрайды. БЖЗҚ мәліметтері бойынша 2019 жылы шамамен 70 мың ер адам әрқайсысы 8 миллион теңгеден, ал 20 мың әйел 10 миллион теңге үнемдеді, бұл ай сайынғы өмірлік зейнетақы алуға жеткілікті. Алайда, бұл 2019 жылы орташа есеппен 27 мың теңгенң құраған базалық мемлекеттік зейнетақыны білдірмейді, керісінше 52 145 тг (135 АҚШ доллары) мемлекеттік базалық зейнетақыны қоспағанда, ең төменгі зейнетақыны қамтамасыз ету үшін жеке тұлғалардың өз ресурстарына сүйенеді.

Жұмыссыздар саны 2012 жылғы 474,8 мың адамнан 2023 жылы 452,3 мың адамға дейін төмендеді, бұл 16,5 мың адамға немесе 97% - ға қысқаруды құрайды. Жұмыссыздық деңгейі 2012 жылғы 5,3% - дан 2023 жылы 4,9% - ға дейін төмендеді, бұл еңбек нарығындағы жағдайдың жақсарғанын көрсетеді. Өзін-өзі жұмыспен қамтыған адамдардың саны 2012 жылғы 2 693,4 мың адамнан 2023 жылы 2 124,2 мың адамға дейін қысқарды, бұл 569,2 мың адамға немесе 79%-ға азайды. Алайда, өзін-өзі жұмыспен қамтыған адамдар санының азаюын атап өткен жөн, бұл кәсіпкерлік қызметтегі кейбір өзгерістерді көрсетуі мүмкін. Бұл белгілі бір кезеңдегі кәсіпкерлер мен жеке кәсіпкерлер санының төмендеуін көрсетуі мүмкін.

Салымшылардың көпшілігі ресми түрде жұмыс істейді және Гудсваард пен Каминада жүргізген зерттеулер өзін-өзі жұмыспен қамтыған адамдардың зейнетақы жарналары ресми жұмыспен қамтылғандармен салыстырғанда төмен болатынын көрсетеді, дегенмен нақты себептері толық түсіндірілмеген [148]. Қазақстанда зейнетақы жинақтарына тұрақты түрде үлес қосатындар және орташа есеппен ең жоғары жұмыс өтілі бар адамдар соңғы табысының 45% ала алады, бұл өзін-өзі жұмыспен қамтыған адамдарды қазіргі уақытта

63 АҚШ доллары құрайтын ең төменгі базалық зейнетақыға ғана сенуге мәжбүр етеді. Өзін-өзі жұмыспен қамтыған жеке тұлғалардың зейнетақы қорларына жарна аудармауы туралы көптеген зерттеулерге қарамастан, негізгі себептері түсініксіз болып қала береді. Өзін-өзі жұмыспен қамтыған адамдар арасында зейнетақы жарналарының болмауы дамыған елдерде де, дамушы елдерде де үлкен алаңдаушылық туғызады. Сондықтан оларды зейнетақы жүйесіне тарту БЖЗҚ басты міндеттерінің бірі болып отыр.

Бекбосинова А.С. зерттеуінде ауылдық жерлерге де, қалаларға да назар аудара отырып, Қазақстандағы өзін-өзі жұмыспен қамтыған адамдардың үнемдеу мінез-құлқына әсер ететін факторларды зерттейді. Зерттеу жинақтау мотивтері мен қаржы институттарына деген сенім сияқты субъективті факторларды, сондай-ақ ақшалай кіріс, инфляция деңгейі және несиеге қол жеткізу сияқты объективті факторларды зерттейді. Статистикалық талдауды пайдалана отырып, зерттеу субъективті факторлардың қалалық өзін-өзі жұмыспен қамтыған адамдар арасындағы үнемдеу мінез-құлқына біршама көбірек әсер ететінін, ал объективті факторлар ауылдық өзін-өзі жұмыспен қамтыған адамдарға көбірек әсер ететінін көрсетті. Нәтижелер табыстың төмендігі, қаржылық сауаттылық және қаржылық қызметтерге қол жеткізу сияқты мәселелерді шешу өзін-өзі жұмыспен қамтыған адамдар арасында, әсіресе ауылдық жерлерде үнемдеу тәртібін жақсартуға көмектесетінін көрсетеді [149].

Сонымен қатар, өзін-өзі жұмыспен қамтыған азаматтарда зейнетақы қалыптастыру тетіктерінің әділетсіздігін атап өтуге болады. Себебі олар, 1 қаңтардан бастап Қазақстанда бірыңғай жиынтық төлем (БЖТ) қолданысын тоқтатты. Өзін-өзі жұмыспен қамтыған азаматтар шағын ақыға – небәрі 1 АЕК немесе 3450 теңге, 2023 жылы-медициналық сақтандыруды, әлеуметтік және зейнетақымен қамсыздандыруды алу мүмкіндігі болды.

Бүгінде мұндай мүмкіндік жоқ. Енді өзін-өзі жұмыспен қамтыған қазақстандықтар, олардың саны 2,1 млн адам жеке кәсіпкер ретінде тіркеліп, арнайы салық режимін таңдай алады немесе жыл сайын жеке табыс салығы бойынша жеке декларация тапсырып, табысының 10% төлей алады. Ал бұндай өзгерістер салдарынан жеке кәсіпкерлер көбінесе минималды жалақыны көрсетіп, сол сомадан барлық міндетті төлемдерді жүргізеді. Бұл халықтың әл-ауқатына кері әсер етіп отыр.

Сонымен қатар, Қазақстанда қызықты әлеуметтік құбылыс бар: жұмысшылар зейнетақы жүйесінің кірістерін қалыптастыруға белсенді қатысып жатқанын сезбейді. Барлық зейнетақы жарналарын жұмыс берушілер төлейтініне қарамастан, бұл іс жүзінде жұмысшылардың өздеріне қаржылық ауыртпалық түсіреді. Мысалы, егер жұмыс беруші қызметкерге 1000 теңге бөлуге дайын болса, онда ол осы қаражаттың қанша бөлігі зейнетақы жарналарына бағытталатынына қызығушылық танытпайды. Бұл жоғары салық мөлшерлемесіне байланысты қызметкер қолына төмен жалақы алатын жағдайға әкелуі мүмкін. Сондай-ақ табысы әртүрлі жұмысшылар үшін зейнетақы жарналарында теңсіздік бар, бұл олардың болашақ зейнетақы

құқықтарын және зейнеткерлік кезеңдегі жалақыны ауыстыру деңгейін төмендетуі мүмкін.

Әрі қарай, зейнетақы жүйесін бағалау үшін маңызды болып табылатын Қазақстандағы демографиялық дамудың сипаттамаларын қарастырамыз. Айта кететін жайт, өмір сүру ұзақтығының ұлғаюы және туудың төмендеуі сияқты демографиялық факторлар 20 ғасырдың екінші жартысында бүкіл әлем бойынша зейнетақы жүйелерінің ауыр дағдарысын тудырды, бұл туудың төмендеуі шешуші рөл атқарды.

Кесте 11 - Қазақстандағы халық құрылымының көрсеткіштер динамикасы

	2013	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Өсім	Өсім қарқыны, %
Халық саны, млн адам	16,9	17,7	17,9	18,2	18,4	18,6	18,9	19,5	20,01	3,11	118
Э.б.х., млн адам	8 ,6	8,6	8,6	8,7	8,8	8,7	8,8	9,0	9,5	0,9	110
Зейнеткерлер саны	1,9	2,06	2,15	2,19	2,2	2,3	2,3	2,3	2,32	0,42	122
Зейнеткерлер үлесі, %	11,2	11,6	12	12,03	12	12,4	12,2	11,8	11,6	0,4	103
Бір зейнеткерге жұмыспен қамтылғандар саны	4,5	4,2	4	3,9	4	3,9	3,8	3,9	2,5	-2	-55
Ескерту - [146] көзі негізінде құрастырылған											

Кестедегі мәліметтерден Қазақстанда жұмыспен қамтылған азаматтардың салыстырмалы түрде тұрақты санымен 2013 жылдан 2022 жылға дейін елдің жалпы халқындағы зейнеткерлердің үлесі 11,2%-дан 11,8% -ға дейін өсті деген қорытынды жасауға болады (Кесте 11). Алайда, БҰҰ ұсынған демографиялық жүктеме коэффициентінің болжамына сәйкес, еңбекке қабілетті жастан асқан адамдардың пайызы 2023 жылғы 12,9%-дан 2050 жылы 19% - ға дейін өсетінін атап өткен жөн. Деректердегі шамалы сәйкессіздіктер статистикалық ақпаратты өңдеу әдістемесіндегі айырмашылықтарға байланысты болуы мүмкін. Дегенмен, екі есеп те жақын арада зейнеткерлердің үлесі 12,9-19% аралығында болатынын көрсетеді.

Тағы бір жағымсыз аспект – бір зейнеткерге жұмыс істейтін азаматтардың саны 2013 жылы 4,5-тен 2023 жылы 2,5-ға дейін азаюы. Атап кететін жайт, Қазақстанда жұмыс істейтін зейнеткерлер, сондай-ақ ресми емес кірістер алатын және ресми жұмыспен қамту статистикасында ескерілмеген азаматтардың едәуір бөлігі бар. Алайда, бұл көрсеткішті дәл анықтау қиын болып тұр.

Жұмыс істейтіндер мен зейнеткерлер арасындағы арақатынасты жақсарту зейнетақы жүйесін реформалаудың негізгі бағыттарының бірі болуға тиіс, себебі зейнетақымен қамсыздандыру жүйесінің қаржылық тұрақтылығы осыған тікелей байланысты.

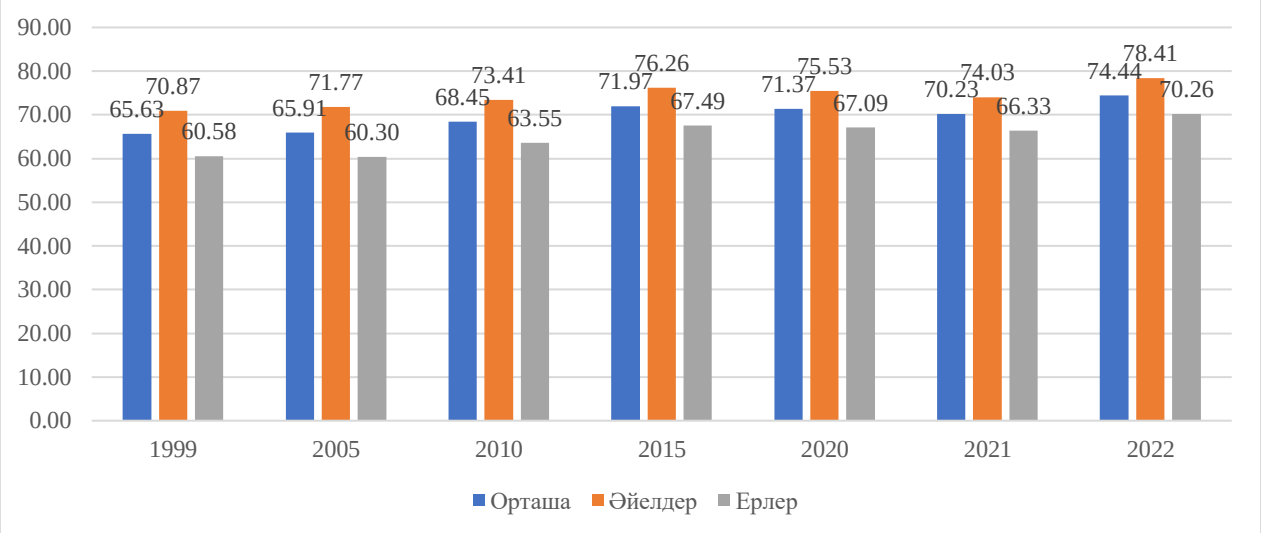
Ұсынылған кестелерде көрсетілгендей, 2030 жылға қарай 25 жастан 64 жасқа дейінгі еңбекке қабілетті халықтың үлесінің азаюымен ұштастыра отырып, егде жастағы халық санының болжамды өсуі БЖЗҚ да, БҰҰ да болжамдарына сәйкес Қазақстанда 2050 жылға қарай әлеуетті қолдау коэффициенті шамамен екі есе азаяды: 25 пен 64 жас аралығындағы еңбекке қабілетті жастағы бір адамға 65 жастан асқан 3,91 қарт адам қажет болады. Бұл еңбекке қабілетті халыққа "жүктеменің" артуына әкеледі.

Бұл коэффициенттің төмен болжамды мәндері халықтың қартаю процестерінің еңбек нарығына, экономикалық көрсеткіштерге әлеуетті әсерін және мемлекеттік бюджетке жүктеменің ұлғаюын, әсіресе Қазақстан алдағы онжылдықтарда тап болуы мүмкін Әлеуметтік және зейнетақымен қамсыздандыру бөлігінде көрсетеді.

Халықтың қартаюының басталған процестері жағдайында Қазақстандағы көп деңгейлі зейнетақы жүйесінің жинақтаушы құрамдас бөлігі маңызды болып отыр, ол бюджетке түсетін жүктемені азайтып, болашақта зейнетақы мөлшерін ұлғайтуды қамтамасыз ете алады.

Әлеуетті қолдау коэффициентінің төмендеуі Қазақстан үшін бірегей болып табылмайтынын атап өткен жөн. БҰҰ болжамына сәйкес, әлемнің көптеген елдері бұл процеске ұшырайды.

Қазақстандағы орташа өмір сүру ұзақтығын қарастырайық. Өмір сүру ұзақтығының динамикасы 10-шы суретте келтірілген.



Сурет 10 - Қазақстандағы өмір сүру ұзақтығы динамикасы, жылдар

Ескерту - [146] көзі негізінде құрастырылған

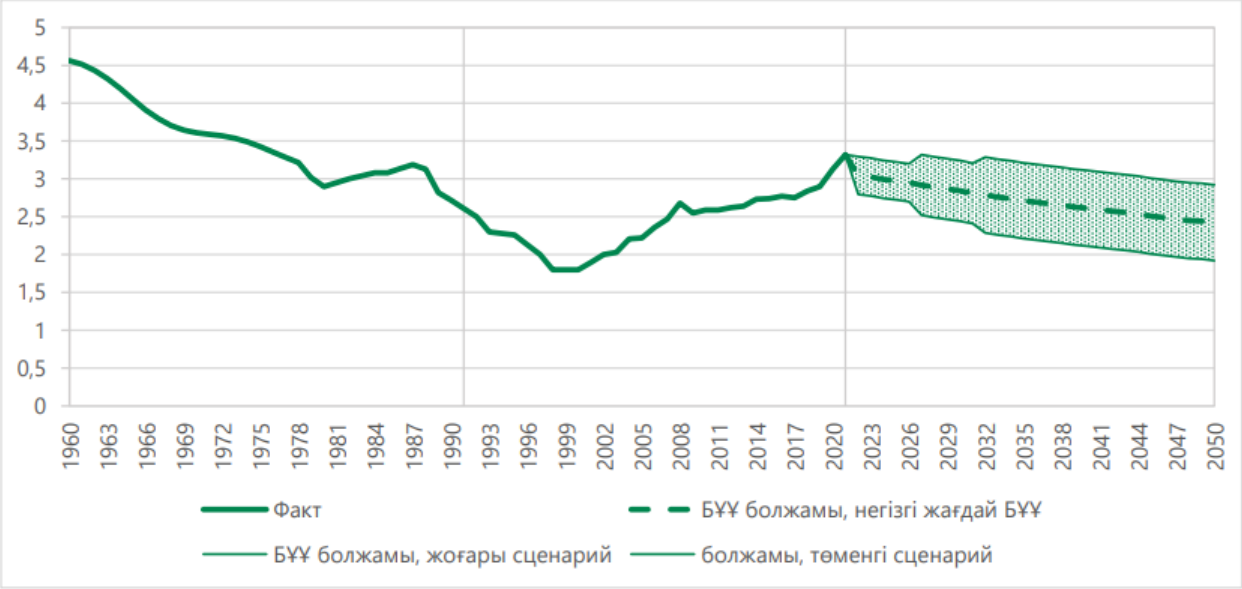
Қазақстандағы халықтың өмір сүру ұзақтығы зерттеліп отырған кезеңде 65,63 жастан 74,44 жасқа дейін өсті. Әйелдер ерлерге қарағанда 8 жыл көбірек өмір сүреді. Туған кездегі орташа өмір сүру ұзақтығының оң өсуі жақсы үрдіс болып табылады, бірақ зейнетақы жүйесінің тұрақтылығы үшін зейнеткерлік жасқа жеткен кездегі өмір сүру ұзақтығы, сондай-ақ халықтың жас құрылымы аса маңызды болып табылады. Жұмыс жасындағы жоғары өлім-жітім, әсіресе 35-55 жас аралығындағы ер адамдарда, зейнетақы жүйесі үшін маңызды

мәселе болып табылады. Мысалы, Қазақстанда ерлердің 34%-ы және әйелдердің шамамен 10%-ы зейнеткерлік жасқа дейін өмір сүрмейді [146].

Бұл жағдайдың салыстырмалы түрде жақсарғанына қарамастан, Қазақстандағы ерлер орташа өмір сүру ұзақтығының төмен болуына әкеледі. Зейнеткерлік жасқа жеткен ер адамдар көбінесе орташа 65 жастан едәуір ұзақ өмір сүреді. Қазақстанда ерлер ресми түрде 63 жастан, ал әйелдер 61 жастан бастап зейнетке шығады. Орташа өмір сүру ұзақтығының өсуі және қоғамдағы зейнеткерлердің үлесінің артуы туралы мәліметтер негізінде Қазақстанда халықтың қартаю тенденциясы бар деген қорытынды жасауға болады.

Туудың жиынтық коэффициенті (ТЖК) белгілі бір жылдағы әрбір жас деңгейінде туудың тұрақты деңгейі болған жағдайда, оның репродуктивті кезеңінде (15 пен 49 жас аралығында) бір әйелден туған балалардың орташа саны ретінде өлшенеді. Бұл көрсеткіш халықтың жасына байланысты емес және көрсетілген кезеңдегі туудың орташа деңгейін көрсетеді.

11-ші суретте 1960 жылдан 2020 жылға дейінгі Қазақстандағы ТЖК өзгерістерін, сондай-ақ БҰҰ-ның «Әлем халқының болжамдары 2022» есебінде ұсынылған 2050 жылға дейінгі болжамды мәндер көрсетілген.



Сурет 11 - 2050 жылға дейінгі болжамды қоса алғанда, Қазақстандағы ТЖК өзгеру динамикасы

Ескерту – [151] мәліметтері негізінде құрастырылған

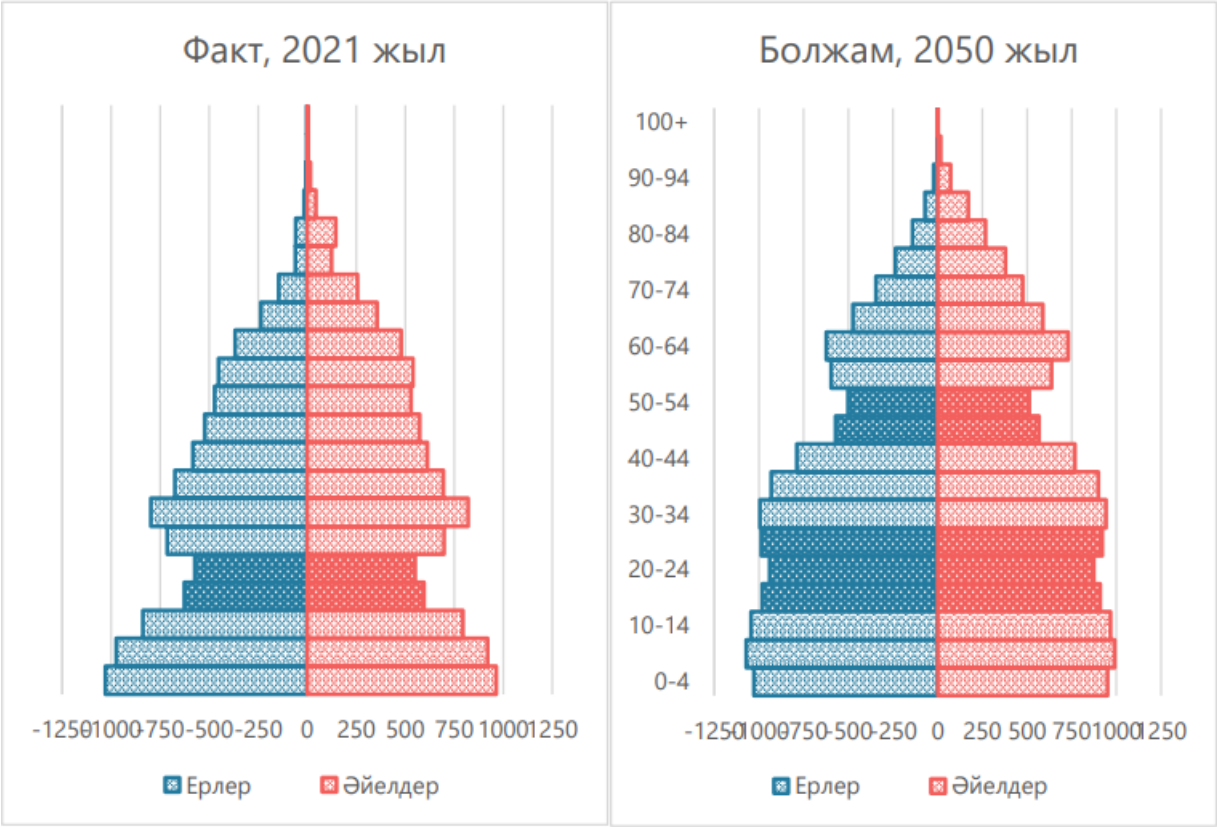
Талданатын кезеңнің басынан бастап 1980-1987 жылдар кезеңін қоспағанда, 1990 жылдардың аяғына дейін ТЖК мәндерінің біртіндеп төмендеуі байқалды. Осы жылдар ішінде ТЖК бір әйелге 2,1 баладан тұратын ұрпақты алмастыру деңгейінен төмен түсті.

Алайда, 2000 жылдан бастап ТЖК өсуі байқалды. 2020 жылы бұл коэффициент 1988 жылдан бері алғаш рет 3-тен асып түсті. Бұл үрдіс 2021

жылы да жалғасуда, соңғы рет 1976 жылы да осындай жоғары көрсеткіш байқалды.

Осыған қарамастан, БҰҰ бағалауы бойынша ТЖК 2050 жылы 2,42-ге дейін төмендейді деп болжануда. Болжамның әртүрлі сценарийлеріне сәйкес, 2050 жылы бұл коэффициент сәйкесінше 2,92 және 1,92 болуы мүмкін. Мұндай үрдіс бүкіл әлем бойынша болжанған туу деңгейінің жалпы төмендеуінің бөлігі болып табылады.

Жақын арада жас халықтың үлесі өсе бастайды деп күтілуде, алайда 2030 жылға қарай ол шамамен 3% - ға азаяды. Бұл үрдіс БЖЗҚ болжамында да, БҰҰ болжамында да байқалады. Екінші жағынан, 25 пен 64 жас аралығындағы халықтың үлесі шамамен 2030 жылға дейін төмендейді, содан кейін шағын өсім басталады. Сондай-ақ, БЖЗҚ мен БҰҰ болжамдарындағы трендтердің ұқсастығын атап өткен жөн. Ақырында, болжау кезеңінде егде жастағы халықтың үлесі тұрақты түрде өседі.



Сурет 12 – ҚР-дағы нақты және болжамды жас-жыныстық пирамидалар
Ескерту – [152] көзі негізінде құрастырылған

Популяция құрылымының өзгеруінің егжей-тегжейлі бейнесін алу үшін жас-жыныстық пирамидаларға жүгіну пайдалы. Қартаюдың алғашқы белгілері "төменнен" 2000 жылы 1990 жылдары туудың күрт төмендеуіне байланысты байқалды. Бұл когорт 2021 жылы 20-30 жасқа жетті және 2050 жылға қарай зейнеткерлік жасқа жетеді. Бұл когорттың балалары "демографиялық жаңғырықтың" алғашқы толқынын құрайды. 2050 жылы бұл балалар 15 пен 30 жас аралығында болады. Сонымен қатар, бұл когорт көрші когорттармен салыстырғанда аз санмен сипатталады. 2050 жылғы пирамиданың тағы бір

ерекшелігі-өмір сүру ұзақтығының ұлғаюына және егде жастағы өлім-жітімнің төмендеуіне байланысты "жоғарыдан" байқалатын қартаю 12-ші суретте көрсетілген.

Қазақстандағы халықтың қартаю процестері еңбекке қабілетті жастағы адамдар санының (25 жастан 64 жасқа дейін) 65 және одан жоғары жастағы адамдар санына қатынасы ретінде есептелетін әлеуетті қолдау коэффициентін төмендететін болады. Егде жастағы халық санының күтілетін өсуі 2030 жылға қарай халықтың үлесінің 25-тен 64 жасқа дейін қысқаруымен ұштастыра отырып, жоғарыда көрсетілген кестелерде көрсетілген, БЖЗҚ-ның да, БҰҰ-ның да болжамдарына сәйкес Қазақстанда 2021 жылдан 2050 жылға дейінгі кезеңде әлеуетті қолдау коэффициенті 2 есеге жуық төмендейтінін білдіреді: жасындағы әрбір зейнеткерге 65 + еңбекке қабілетті жастағы 3,91 адамға ғана қажет болады, бұл еңбекке қабілетті халыққа "жүктемені" арттырады.

Осы коэффициенттің төмен болжамдық мәндері Қазақстандағы халықтың қартаю процестерінің еңбек нарығына, экономикалық көрсеткіштерге, сондай-ақ Қазақстан алдағы онжылдықтарда тап болуы мүмкін әлеуметтік және зейнетақымен қамсыздандыру бөлігінде мемлекеттік бюджетке түсетін жүктеменің ұлғаюына әлеуетті әсерін көрсетеді. Халықтың қартаюының басталған процестері жағдайында бюджетке түсетін жүктемені азайтуға және болашақта зейнетақы мөлшерін арттыруға қабілетті компонент ретінде Қазақстандағы көп деңгейлі зейнетақы жүйесінің жинақтаушы компоненті ерекше маңызға ие болады.

Қазақстандағы экономикалық, әлеуметтік және демографиялық жағдайды бағалай отырып, мынадай қорытынды жасауға болады:

1. Мемлекеттік қаржы қиын жағдайда, бюджет тапшылығының абсолютті де, салыстырмалы түрде де айтарлықтай өсуі байқалады, бұл зейнетақы жүйесінің өсіп келе жатқан тапшылығын қаржыландыру мүмкіндіктерін шектейді.
2. Мемлекеттік қарыз деңгейі абсолютті және салыстырмалы түрде де өсуде, ол өз кезегінде зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығына теріс әсер етеді.
3. Зейнетақы жүйесі тапшылығының өсуін болдырмау мемлекеттің қаржылық тұрақтылығының маңызды шарттарының бірі болып табылады.
4. Қазақстанның қазіргі экономикасы іс жүзінде мемлекеттік капитализм жағдайында, себебі мемлекеттік секторда ЖІӨ-нің едәуір бөлігі өндіріледі және елде жұмыспен қамтылғандардың көп бөлігі мемлекеттік секторда жұмыс істейді.
5. Елімізде экономиканың бейресми секторында жұмыспен қамтудың жоғары үлесі бар.
6. Халықтың қартаю процесі байқалады: қоғамдағы зейнеткерлердің орташа өмір сүру ұзақтығы мен үлесі артып келеді, ал бір зейнеткерге жұмыспен қамтылғандар саны азаяды.
7. Қазақстанда туу көрсеткіші де оң динамиканы көрсетеді, сондай-ақ көші-қон есебінен халықтың оң өсуі байқалады.

8. Халықтың жас құрылымын және зейнетке шығудың нақты нақты мерзімін ескеру маңызды.

Қорытындылай келе, Қазақстанның зейнетақы жүйесіне әсер ететін экономикалық, әлеуметтік және демографиялық факторларды талдау нәтижесінде бірқатар негізгі тұжырымдар жасауға болады. Мемлекеттік қаржының жағдайы қазіргі уақытта қиындықтарға тап болып отыр, себебі бюджет тапшылығы мен мемлекеттік қарыздың өсуі зейнетақы жүйесін тұрақты қаржыландыруға шектеулер қойып отыр. Бұл бюджетке түсетін ауыртпалықты арттырып, болашақта қаржылық тұрақтылықты қамтамасыз етуді қиындатады. Мемлекеттік қарыздың деңгейі өсіп келе жатқандықтан, зейнетақы жүйесіне қызмет көрсету шығындары артып келеді, бұл бюджеттің басқа әлеуметтік салаларға бағытталған қаржыны қысқартуға мәжбүр етуі мүмкін.

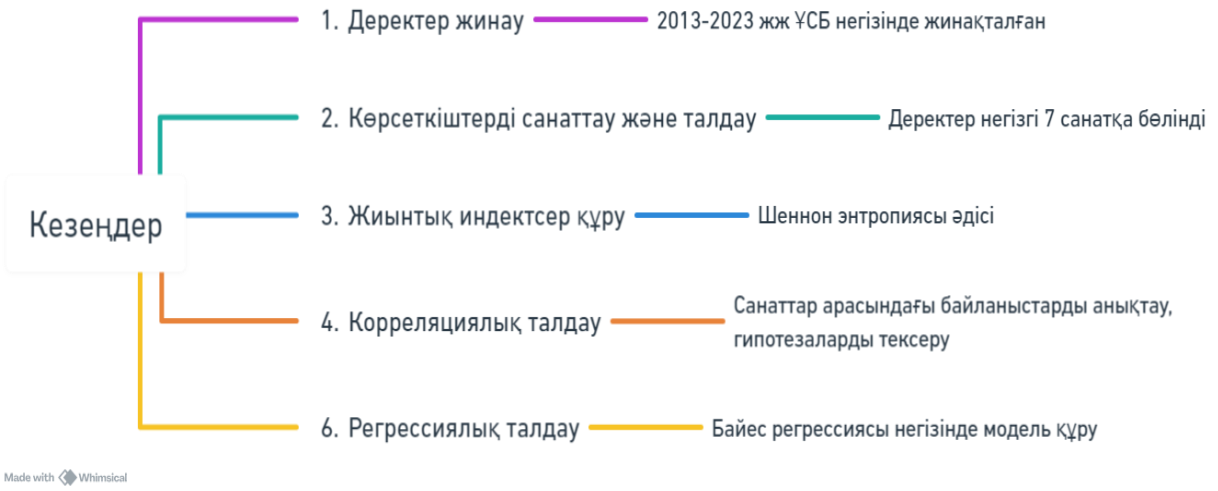
Қазақстанда бейресми сектордағы жұмыспен қамтылғандардың елеулі үлесі зейнетақы жүйесіне толыққанды қатыспайды. Бұл зейнетақы жүйесіне қосымша жүктеме туғызып, халықтың бір бөлігі үшін әлеуметтік қамтамасыз етудің жеткіліксіздігін көрсетеді. Сонымен қатар, халықтың қартаю процесі басталғанын атап өткен жөн. Зейнеткерлер санының артуы мен өмір сүру ұзақтығының өсуі қартаюдың белгісі болып, зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығын қамтамасыз ету үшін жұмыс істейтін халық пен зейнеткерлер арасындағы қатынасты жақсарту қажеттілігін көрсетеді.

Сонынмен қатар, Қазақстандағы туу көрсеткіштерінің оң динамикасы мен көші-қон үрдістері халықтың жалпы өсуін қамтамасыз еткенімен, бұл зейнетақы жүйесінің ұзақ мерзімді тұрақтылығына жеткіліксіз болуы мүмкін, себебі халықтың қартаюы қарқынмен жүріп жатыр. Халықтың жас құрылымындағы өзгерістер зейнетақы жүйесінің ұзақ мерзімді болашақта қаржылық тұрақтылығы үшін маңызды факторға айналып отыр.

Жалпы, зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығын қамтамасыз ету үшін бірқатар реформаларды қолға алу қажет, соның ішінде экономиканы әртараптандыру, бейресми сектордағы жұмысшыларды зейнетақы жүйесіне тарту және әлеуметтік қолдау тетіктерін жетілдіру маңызды болып отыр. Сонымен қатар, халықтың қартаюына байланысты бюджетке түсетін жүктемені азайту үшін жинақтаушы зейнетақы жүйесін дамытуды жалғастыру қажет.

2.2 Мемлекеттік басқарудың зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығына әсерін талдаудың әдістемесі

Қазақстан Республикасының зейнетақы жүйесіне талдау жүргізу үшін зейнетақы жүйесінің жұмыс істеуінің негізгі аспектілерін және оның экономикаға әсерін көрсететін экономикалық, демографиялық және әлеуметтік көрсеткіштер 1.3 тараудағы әдеби шолуға қатысты таңдалды. Зерттеу бірнеше кезеңнен тұрды, олар келесі суретте көрсетілген.



Сурет 13 – Зерттеу кезеңдері

Ескерту – автормен құрастырылған

Аталған кезеңдерге толығырақ тоқталайық.

Бірінші кезеңде зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығын ғана емес, демографиялық өзгерістерді, экономикадағы зейнетақы секторының рөлін, сондай-ақ зейнетақы төлемдеріне және зейнеткерлерді әлеуметтік қолдаудың жалпы жағдайына тікелей әсер ететін әлеуметтік және фискалдық стандарттарды сипаттайтын негізгі көрсеткіштер бойынша 2013 жылдан 2023 жылға дейін (11 жыл) кезеңді қамтитын деректер Ұлттық бюро статистикасыннан, БЖЗҚ есептерінен жинақталды. Деректерді жинағаннан кейін олар 2.1 тарауды сипатталып, талданды. Бұл деректер жүйеленді және негізгі санаттарға бөлінді, бұл одан әрі жан-жақты талдауға және біріктірілген индекстерді қалыптастыруға мүмкіндік берді.

Екінші кезеңде көрсеткіштерді санаттарға бөлу арқылы неғұрлым кешенді жиынтық индексін құруға бағытталған. Индекстерді әзірлеу зейнетақы жүйесінің экономика мен әлеуметтік тұрақтылыққа әсерін бағалаудың құрылымдық тәсілін құруға мүмкіндік береді, бұл тұжырымдарды тереңірек және негізделген етуге мүмкіндік береді. Әрбір біріктірілген индекстің негізінде 12-ші кестеде көрсетілген келесі санаттар жатыр.

Кесте 12 – Көрсеткіштер санаты және оның құрамы

№	Санат	Құрамы
1	Зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығы	Зейнетақы жинақтары, зейнетақы жарналары, таза инвестициялық табыс, зейнетақы төлемдері, зейнетақы жинақтарының сақтандыру ұйымдарына аударымдары
2	Фискалдық тұрақтылық	ЖІӨ, бюджет тапшылығы, сыртқы борыш, ішкі борыш, мемлекеттік борыштың ЖІӨ-ге қатынасы (%)
3	Бюджет шығыстары	Бюджеттің зейнетақы шығыстары, республикалық бюджеттің шығыстары

4	Әлеуметтік және зейнетақы стандарттары	Зейнетақының ең төменгі мөлшері, зейнетақының орташа айлық мөлшері, базалық зейнетақы, ең төменгі жалақы, ең төменгі күнкөріс деңгейі, АЕК
5	Демографиялық фактор	Халық саны, экономикалық белсенді халық, зейнеткерлер саны, өмір сүру ұзақтығы, бір зейнеткерге жұмыспен қамтылғандар саны
6	Еңбек белсенділігінің факторы	жұмыс күші, жұмыспен қамтылған халық, жұмыссыз халық, өзін-өзі жұмыспен қамтығандар
7	Зейнетақы секторының экономикаға қосқан үлесі	ЖІӨ-дегі зейнетақы жинақтарының үлесі, ЖІӨ-дегі зейнетақы жарналарының үлесі, ЖІӨ-дегі инвестициялық кірістің үлесі
Ескерту – автормен құрастырылды		

Осы санаттарға толығырақ тоқталамыз.

(1) Зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығы – бұл санатқа зейнетақы жүйесінің зейнетақы жинақтары, зейнетақы жарналары, таза инвестициялық кіріс және зейнетақы жинақтарын сақтандыру ұйымдарына аудару сияқты негізгі қаржылық параметрлерін көрсететін көрсеткіштер кірді. Зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығы оның тұрақты зейнетақы төлемдерін қамтамасыз ету, сондай-ақ экономикаға қаражаттарды инвестициялау арқылы анықталады. Бұл санат жүйенің ұзақ мерзімді қабілетін бағалауға мүмкіндік береді, бұл тұрақтылықтың маңызды факторы болып табылады.

(2) Фискалдық тұрақтылық және борыштық жүктеме санатына зейнетақы төлемдерін бюджеттік қаржыландыруды, яғни сыртқы және ішкі мемлекеттік борышты қоса алғанда, мемлекеттік борыштың көлемін, сондай-ақ мемлекеттік борыштың ЖІӨ-ге арақатынасы көрсеткіштерінен құралады. Фискалдық тұрақтылықты бағалау зейнетақы шығыстарының мемлекеттік саясатқа және борыштық жүктемеге әсерін талдауға мүмкіндік береді. Бұл көрсеткіштер зейнетақыны жоспарлаудың қаншалықты қаржылық теңдестірілгенін және зейнетақы шығындарының өсуімен жүйенің тұрақтылығы үшін мүмкін болатын тәуекелдерді түсінуге көмектеседі.

(3) Әлеуметтік және зейнетақы стандарттары санатына ең төменгі зейнетақы, орташа айлық зейнетақы, ең төменгі күнкөріс деңгейі және ең төменгі жалақы сияқты ең төменгі әлеуметтік стандарттарға қатысты көрсеткіштер кіреді. Бұл параметрлер зейнеткерлердің өмір сүру деңгейін және олардың лайықты әл-ауқат деңгейін сақтау қабілетін бағалауда шешуші рөл атқарады. Әлеуметтік стандарттарды бағалау зейнеткерлердің негізгі қажеттіліктерін қамтамасыз етудегі зейнетақы жүйесінің тиімділігін және ресурстарды әділ бөлуді анықтау үшін қажет.

(4) Демографиялық және әлеуметтік факторлар санатына зейнеткерлер саны, жұмыссыздық деңгейі, жұмыспен қамтылған халық саны және өмір сүру ұзақтығы сияқты көрсеткіштер кіреді. Демографиялық өзгерістер зейнетақы жүйесіне тікелей әсер етеді, себебі зейнеткерлер санының өсуі және өмір сүру

ұзақтығының артуы жүйе үшін қосымша қаржылық міндеттемелер тудырады. Бұл көрсеткіштер еңбек нарығындағы өзгерістер мен демографияның зейнетақы жүйесінің тұрақтылығына қалай әсер ететінін талдауға көмектеседі.

(5) Зейнетақы секторының экономикаға қосқан үлесі санатына зейнетақы жинақтарының, зейнетақы жарналарының және инвестициялық табыстың елдің ЖІӨ-не қосқан үлесін көрсететін көрсеткіштерді қамтиды. Бұндай деректерді талдауға қосу зейнетақы қорларының инвестициялар арқылы ұлттық экономикаға қосқан үлесінің қаншалықты маңызды екенін бағалауға мүмкіндік береді. Зейнетақы қорлары Ұлттық қаржы нарықтарын қолдауда және ұзақ мерзімді экономикалық өсуге ықпал ететін ішкі инвестицияларды ынталандыруда маңызды рөл атқарады.

Үшінші кезеңде жоғарыда аталған көрсеткіштерді санаттарға бөлу зейнетақы жүйесін талдауға жүйелі тәсілді ұйымдастыруға мүмкіндік берді. Әр санат бойынша қалыптасқан жиынтық индекстер зейнетақы жүйесінің елдің макроэкономикасымен байланысын бағалауға және өзгерістер динамикасын бақылауға көмектесті. Шеннонның энтропия әдісін қолдана отырып, әр көрсеткіштің салмақтары анықталды. Бұл тәсіл индикаторлардың белгісіздік дәрежесі мен өзгергіштігін ескеруге мүмкіндік беретін негізде таңдалды, бұл өз кезегінде олардың арасындағы салмақты дәлірек бөлуге мүмкіндік берді. Көрсеткіштердің әрқайсысының ақпараттылық дәрежесін ескермеуі мүмкін дәстүрлі әдістерден айырмашылығы, Шеннон энтропиясы әр түрлі айнымалылардың жиынтық индекске салыстырмалы үлесін бағалаудың икемді және математикалық негізделген әдісін ұсынады.

Шеннон энтропиясын осы тұрғыда қолдану зейнетақы жүйелерін зерттеудегі жаңалықты білдіреді, себебі бұл әдіс осы салада кеңінен қолданылмаған. Бұл әсіресе индекстерді құру үшін белгісіздікті дұрыс бағалау маңызды болатын жан-жақты көп өлшемді деректермен жұмыс істегенде тиімді. Бұл әдісті қолданудың маңыздылығы әр индикатордың салмағын оның ақпараттық маңыздылығына қарай объективті түрде бөлуге мүмкіндік береді, басқа жинақтау әдістерін қолдану кезінде туындауы мүмкін субъективті әсерлерден аулақ болады.

Шеннонның энтропиясы маңызды емес айнымалылардың әсерін азайтуға көмектесіп қана қоймайды, сонымен қатар көптеген әлеуметтік, экономикалық және демографиялық параметрлері бар зейнетақы жүйесі үшін ерекше маңызды болып табылатын талдау үшін көбірек ақпарат беретін көрсеткіштердің үлесін арттырады. Осыған байланысты таңдалған тәсіл интегралды көрсеткіштерді есептеу кезінде жоғары дәлдік пен негізділікті қамтамасыз етеді, бұл зерттеуге зейнетақы жүйесін талдау сапасының жаңа деңгейіне шығуға мүмкіндік береді.

Шеннонның энтропия әдісіне негізделген есептеулер жүргізу үшін бастапқы деректерді стандарттауды, әрбір көрсеткіш үшін энтропияны есептеуді және жиынтық көрсеткіштерді қалыптастыру үшін салмақтарды анықтауды қамтитын бірқатар дәйекті қадамдар жасалды. Маңыздысы, энтропияны қолданудың стандартты тәсілі есептеудің бірнеше кезеңдерін

қамтиды, олардың әрқайсысы кейінірек талдау және жинақтау үшін деректерді түрлендіруге бағытталған.

Бастапқыда әртүрлі өлшемдерде ұсынылған барлық бастапқы деректер (мысалы, пайыздар немесе абсолютті шамалар) бір шкалаға келтірілді. Ол үшін келесі формула бойынша көрсеткіштерді қалыпқа келтіру қолданылды:

«Оң» көрсеткіштердің формуласы:

$$X'_{ij} = \frac{X_{ij} - \min(X_j)}{\max(X_j) - min(X_j)} \qquad (3)$$

Мұндағы,

X_{ij} — бастапқы мән;

$\max(X_j)$ және $min(X_j)$ барлық қарастырылатын аймақтар арасында j-ші көрсеткіштің минималды және максималды мәндері;

X'_{ij} — көрсеткіштің нормаланған мәні.

«Теріс» көрсеткіштердің формуласы:

$$X'_{ij} = \frac{\max(X_j) - X_{ij}}{\max(X_j) - min(X_j)} \qquad (4)$$

Бұл формулалар көрсеткіштердің барлық мәндерін 0-ден 1-ге дейінгі бір шкалаға келтіру үшін қолданылады, бұл әртүрлі көрсеткіштерді бір-бірімен салыстыруға мүмкіндік береді және деректерді кейінгі талдауды жеңілдетеді.

Әрбір қалыпқа келтірілген көрсеткіш үшін ықтималдық шамасын есептеу келесі формуламен жүргізілді:

$$p_{ij} = \frac{X_{ij}}{\sum_{i=1}^{n} X_{ij}} \qquad (5)$$

Мұндағы p_{ij} і көрсеткішінің j көрсткіші үшін ықтималдылығы, n — бақылаулар саны.

Энтропияны есептеу сияқты қосымша есептеулер үшін әрбір p_{ij} ықтималдық мәні үшін табиғи логарифмдерді есептеу керек болды, содан кейін оларды келесі формула бойынша p_{ij} ықтималдық мәндеріне көбейту керек болды:

$$ln(p_{ij}) \qquad (6)$$

Келесі кезеңде энтропияны есептеу үшін қажет әр көрсеткіш үшін олардың логарифмдеріне ықтималдықтардың көбейтінділері қосылады. Әрбір j көрсеткіші үшін H_j энтропиясы келесі формула бойынша есептелді:

$$H_j = -k \sum_{i=1}^{n} p_{ij} \cdot \ln(\mathrm{p_{ij}}) \quad (7)$$

Мұндағы,

$k = \frac{1}{\ln(n)}$— энтропия мәнінің 0-ден 1-ге дейінгі диапазонда болуын қамтамасыз ететін қалыпқа келтіру коэффициенті, n - бақылаулар саны.

Әр индикатордың белгісіздік дәрежесін ескеру үшін логарифмдер мен өлшенген логарифмдік мәндерді есептегеннен кейін әртүрлілік индексі есептелді, бұл жиынтық мәліметтер құрылымындағы әр элементтің ақпараттылығын анықтауға мүмкіндік берді, бұл қорытынды индексті құрудағы негізгі қадам:

$$d_j = 1 - H_j \quad (8)$$

Мұнда

H_j – j көрсеткішінің энтропиясы.

d_j әртүрлілік индексі негізінде w_j салмақтары анықталды, олар әр индикатордың жиынтық индекске қосқан үлесін көрсетеді:

$$w_j = \frac{d_j}{\sum_{j=1}^{m} d_j} \quad (9)$$

мұнда m — көрсеткіштер саны.

Әрбір санат немесе i уақыт кезеңі үшін жиынтық индекс келесі формула бойынша есептелді:

$$I_i = \sum_{j=1}^{m} w_j \cdot X_{ij} \quad (10)$$

Мұнда I_i — жиынтық индекс;

w_j —j көрсеткішінің ықтималдылығы;

X_{ij}— i кезеңі үшін көрсеткіштің нормаланған мәні.

Біріктірілген индекстерді есептегеннен кейін әр санат үшін корреляциялық талдау жүргізілді.

Бесінші кезеңде корреляциялық талдау зейнетақы жүйесінің негізгі категориялары мен макроэкономикалық көрсеткіштер арасындағы сызықтық қатынастарды зерттеу үшін қолданылды. Әр санат үшін Пирсонның корреляция коэффициенті есептелді, бұл айнымалылар арасындағы қатынастардың бағыты мен күшін бағалауға мүмкіндік берді. Талдаудың бұл кезеңі қаржылық тұрақтылық пен әлеуметтік стандарттар сияқты зейнетақы жүйесінің көрсеткіштері мен фискалдық тұрақтылық, демографиялық өзгерістер және бюджеттік шығындар сияқты макроэкономикалық

көрсеткіштер арасындағы ықтимал корреляцияны анықтау үшін маңызды болды. Осы орайда, келесі гипотезалар тексерілді:

H1: Бюджеттік шығыстардың ұлғаюы зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығына оң әсер етеді;

H2: Әлеуметтік және зейнетақы стандарттары қаржылық тұрақтылыққа теріс әсер етеді.

H3: Демографиялық және әлеуметтік факторлардың зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығына оң әсер етеді.

H4: Қарыз жүктемесі мен фискалдық тұрақтылық зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығына айтарлықтай әсер етеді.

H5: Еңбек белсенділігі зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығын қамтамасыз етуге оң әсер етеді.

Корреляциялық талдау нәтижелері одан әрі регрессиялық модель үшін пайдаланылды.

Алтыншы кезеңде тәуелсіз айнымалылардың тәуелді айнымалыға, яғни зейнетақы жүйесінің жиынтық индексіне әсерін бағалау үшін регрессиялық талдау жүргізілді. Регрессия экономикалық және демографиялық факторлардың зейнетақы жүйесіне әсер ету дәрежесін тереңірек зерттеуге мүмкіндік берді. Тәуелді айнымалы ретінде қаржылық тұрақтылық пен әлеуметтік стандарттарға байланысты көрсеткіштерді қамтитын зейнетақы санаттарының жиынтық индексі таңдалды. Тәуелсіз айнымалылар ретінде модельге фискалдық тұрақтылық, еңбек белсенділігі, демографиялық факторлар және бюджеттік шығындар сияқты көрсеткіштер енгізілді.

Байес регрессиясы модельді бағалау үшін пайдаланылды, бұл деректердегі белгісіздікті есепке алуға және әрбір айнымалының үлесін дәлірек болжауға мүмкіндік берді. Байес регрессияға деген көзқарас әлеуметтік-экономикалық деректерді талдауда жиі кездесетін күрделі қатынастар мен белгісіздіктерді есепке алу икемділігіне байланысты таңдалды.

Енді аталған зерттеу кезеңдерін жүзеге асыру нәтижелерін талдаймыз.

Деректерді қалыпқа келтіру зейнетақы жүйесінің негізгі көрсеткіштерін салыстыруға мүмкіндік берді, бұл әсіресе Шеннон энтропиясын дұрыс талдау және есептеу үшін өте маңызды. Қалыпқа келтіру процесі әртүрлі санаттарды қамтыды, соның ішінде зейнетақы жинақтары, зейнетақы жарналары, инвестициялық кіріс, бюджеттік шығындар және демографиялық факторлар. Барлық деректер 0-ден 1-ге дейін масштабталды, бұл өлшеу шкаласындағы айырмашылықтарды есепке алуға және мәндерді жыл бойынша біркелкі бөлуге мүмкіндік берді (Қосымша Б).

Деректер ықтималдығын есептеу зейнетақы жүйесінің негізгі көрсеткіштерін бөлудің белгісіздік дәрежесін және әртүрлілігін бағалауға мүмкіндік берді, бұл олардың бүкіл кезеңдегі динамикасын дәлірек талдауға ықпал етті. Ықтималдықтар жыл бойынша әр көрсеткіштің салыстырмалы маңыздылығын көрсетеді және олардың өзгеруін егжей-тегжейлі салыстыруға мүмкіндік береді (Қосымша В). Ықтималдықтарды есептеу жеке

көрсеткіштердің тұрақтылығын немесе тұрақсыздығын көрсететін негізгі өзгерістер мен тенденцияларды анықтауға мүмкіндік берді, бұл зейнетақы жүйесінің динамикасын тереңірек түсінуге және бөлуді одан әрі талдауға дайындыққа ықпал етеді.

Деректер логарифмдерін есептеу зейнетақы жүйесінің негізгі көрсеткіштерінің динамикасын тереңірек бағалауға және оларды бөлудегі маңызды өзгерістерді анықтауға мүмкіндік берді (Қосымша Г, Ғ). Қаржылық тұрақтылық санатында зейнетақы жинақтарының логарифмдерінің 2014 жылы -1,24-тен 2023 жылы -1,60-қа дейін төмендеуі байқалды, бұл олардың өсуінің баяулауын көрсетеді. Зейнетақы жарналары да осындай төмендеуді көрсетті: сол кезеңде -1,13-тен -1,61-ге дейін. Таза инвестициялық табыс пен зейнетақы төлемдерінің логарифмдері кезеңнің соңына қарай -1,60 шамасында салыстырмалы түрде тұрақты болып қалды.

Тұтастай алғанда, логарифмдерді талдау зейнетақы жинақтары мен жарналар сияқты кейбір көрсеткіштердің өсу қарқынының баяулауын көрсетті, зейнетақы шығындары мен әлеуметтік стандарттар сияқты басқа санаттардың тұрақтылығы сақталды.

Шеннонның энтропиясын есептеу зейнетақы жүйесінің көрсеткіштерін бөлудегі белгісіздік дәрежесін бағалауға мүмкіндік берді (Кесте 13). Зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығы санатында жоғары энтропия байқалады, бұл айтарлықтай өзгергіштікті көрсетеді. Зейнетақы жинақтары (1,43), зейнетақы жарналары (1,38) және таза инвестициялық кіріс (1,34) жоғары белгісіздікті көрсетеді, ал зейнетақы төлемдері тұрақты (1,02). Ал фискалдық тұрақтылық және қарыз жүктемесі санатында ең үлкен энтропияны Сыртқы қарыз (1,16) және Ішкі қарыз (1,32) көрсетеді, бұл жоғары белгісіздікті көрсетеді. ЖІӨ сонымен қатар жоғары энтропияны көрсетеді (1,14), ал бюджет тапшылығы төмен болжамдылықпен сипатталады (0,90).

Кесте 13 – Шеннон энтропиясын есептеу қорытындылары

Зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығы	**Өлшенген логарифмдік мән**	**Шенон энтропиясы**	**Қорытынды салмақ**
Зейнетақы жинақтары	-3,42	1,43	0,47
Зейнетақы жарналары	-3,31	1,38	
"Таза" инвестициялық кіріс	-3,21	1,34	
Зейнетақы төлемдері	-2,44	1,02	
сақтандыру ұйымдарына Зейнетақы жинақтарын аудару	-3,28	1,37	
Фискалдық тұрақтылық және қарыз жүктемесі	**Өлшенген логарифмдік мән**	**Шенон энтропиясы**	**Қорытынды салмақ**
ЖІӨ	-2,73	1,14	3,81
Бюджет тапшылығы (профицит), трлн тг	-2,16	0,90	
Сыртқы қарыз	-2,77	1,16	
Ішкі қарыз	-3,17	1,32	

Мемлекеттік қарыздың ЖІӨ-ге қатынасы, %	-3,13	1,31	
Бюджет шығыстары	**Өлшенген логарифмдік мән**	**Шенон энтропиясы**	**Қорытынды салмақ**
Республикалық бюджет шығыстары	-1,79	0,75	1,44
Бюджеттің зейнетақы шығыстары	-2,11	0,88	
Әлеуметтік және зейнетақы стандарттары	**Өлшенген логарифмдік мән**	**Шенон энтропиясы**	**Қорытынды салмақ**
Тағайындалған зейнетақылардың орташа айлық мөлшері	-3,19	1,33	-15,16
Зейнетақының ең төменгі мөлшері	-3,05	1,27	
Базалық зейнетақы	-3,05	1,27	
Ең төменгі жалақы	-2,35	0,98	
Күнкөріс деңгейі	-3,05	1,27	
АЕК	-2,98	1,24	
Демографиялық және әлеуметтік факторлар	**Өлшенген логарифмдік мән**	**Шенон энтропиясы**	**Қорытынды салмақ**
Өмір сүру ұзақтығы	-3,28	1,37	0,40
зейнеткерлер саны	-2,38	0,99	
Халық саны	-3,14	1,31	
экономикалық белсенді халық	-2,87	1,20	
бір зейнеткерге жұмыспен қамтылғандар саны	-2,68	0,12	
Еңбек белсенділігінің факторы	**Өлшенген логарифмдік мән**	**Шенон энтропиясы**	**Қорытынды салмақ**
	-3,15	1,31	0,28
Жұмыс күші, мың адам	-3,17	1,32	
Жұмыспен қамтылған халық, мың адам	-2,23	0,93	
Өзін-өзі жұмыспен қамтыған, мың адам	-3,24	1,35	
Зейнетақы секторының экономикаға қосқан үлесі	**Өлшенген логарифмдік мән**	**Шенон энтропиясы**	**Қорытынды салмақ**
	-3,36	1,40	0,48
ЖІӨ-дегі зейнетақы жарналарының үлесі	-3,28	1,37	
ЖІӨ-дегі зейнетақы жинақтарының үлесі	-1,88	0,78	
Ескерту – автормен есептелген			

Бюджет шығыстары ең тұрақты болып шықты, бұл көрсеткіштердің болжамдылығын көрсететін республикалық бюджет (0,75) және зейнетақы шығыстары (0,88) үшін төмен энтропия. Әлеуметтік және зейнетақы стандарттары орташа айлық және ең төменгі зейнетақы, базалық зейнетақы және күнкөріс деңгейі сияқты көптеген көрсеткіштер үшін энтропия мәндері шамамен 1,27-1,33 болатын жоғары белгісіздікті көрсетті.

Демографиялық және әлеуметтік факторлар санатында өмір сүру ұзақтығы (1,37) және халық саны (1,31) ең үлкен энтропияға ие, ал зейнеткерлер саны төмен энтропияны (0,99) көрсетеді, бұл үлкен тұрақтылықты көрсетеді. Еңбек белсенділігінің факторы жұмыссыз халық (1,35) және жұмыс күші (1,31) үшін айтарлықтай белгісіздік көрсетті. Ал зейнетақы секторының экономикаға қосқан үлесі ЖІӨ-дегі зейнетақы жарналарының үлесі (1,40) және зейнетақы жинақтарының үлесі (1,37) үшін жоғары энтропиямен сипатталады, бұл айтарлықтай ауытқуларды көрсетеді.

Осылайша, ең жоғары белгісіздік қаржылық тұрақтылық, фискалдық тұрақтылық және зейнетақы секторының экономикаға қосқан үлесі санаттарында байқалады, ал бюджет шығындары мен әлеуметтік стандарттар тұрақтылықты көрсетеді.

Негізгі санаттар бойынша жиынтық көрсеткіштерді талдау зерттелетін кезеңдегі зейнетақы жүйесіндегі негізгі үрдістерді көрсетті (Қосымша Ж). Мысалы, зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығы 2014 жылы 0,05-тен 2023 жылы 1,03-ке дейін тұрақты өсуді көрсетті, бұл негізінен зейнетақы жинақтары мен жарналарының өсуіне байланысты. Таза инвестициялық кіріс сонымен қатар қаражатты белсенді басқаруды көрсете отырып, оң динамиканы көрсетті.

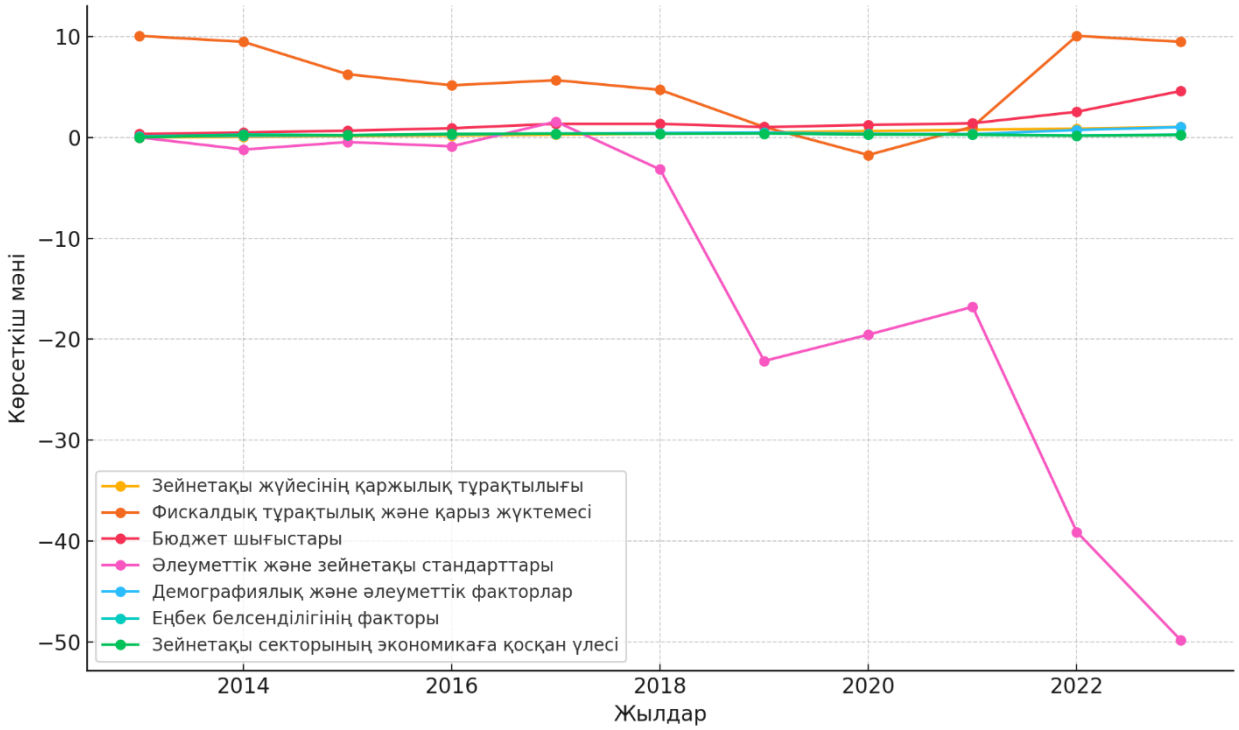
Фискалдық тұрақтылық пен қарыз жүктемесі айтарлықтай ауытқуларға ұшырады. Біріктірілген көрсеткіш сыртқы қарыздың жоғары болуына байланысты 2013 жылғы 10,05-тен 2019 жылы 1,02-ге дейін төмендеді, бірақ 2023 жылға қарай 9,46-ға дейін қалпына келді, бұл қарыз жүктемесінің төмендеуін көрсетті. Ал бюджет шығындары 10 есе өскен зейнетақы шығындарының айтарлықтай өсуіне байланысты 2013 жылы 0,33-тен 2023 жылы 4,59-ға дейін өсті.

Әлеуметтік және зейнетақы стандарттары ең тұрақсыз санат болып шықты. Күнкөріс деңгейі мен орташа айлық зейнетақылар тұрақты түрде өсті, бірақ 2018 жылдан кейін ең төменгі жалақы мен АЕК төмендеді, бұл соңғы жылдардағы көрсеткіштердің теріс мәндеріне әкелді. Демографиялық және әлеуметтік факторлар өмір сүру ұзақтығы мен халық санының артуына байланысты 2013 жылы 0,06-дан 2023 жылы 1,01-ге дейін Жиқ көрсеткіштің өсуімен оң динамиканы көрсетті.

Еңбек белсенділігінің факторы жұмыспен қамтудың төмендеуіне және еңбек нарығындағы мәселелерге қарамастан, 2013 жылы 0,08-ден 2023 жылы 0,27-ге дейін қалыпты өсуді көрсетті. Зейнетақы секторының экономикаға қосқан үлесі 2013 жылғы 0-ден 2023 жылы 0,24-ке дейін өсті, бұл зейнетақы жарналары мен ЖІӨ-дегі инвестициялық кіріс үлесінің тұрақты өсуін көрсетеді, дегенмен соңғы жылдары зейнетақы жинақтарының үлесі төмендеді. Бұл нәтижелер негізгі көрсеткіштердің жалпы өсуін көрсетеді, сонымен қатар әлеуметтік стандарттар мен еңбек нарығының тұрақсыздығы сияқты назар аударуды қажет ететін мәселелерді анықтайды.

Зейнетақы жүйесінің негізгі санаттары бойынша есептелген жиынтық көрсеткіштер оң үрдістерді де, назар аударуды қажет ететін салаларды да

көрсетеді (Қосымша 3). Қаржылық тұрақтылық пен бюджет шығыстары зейнетақы жүйесінің оң дамуын және бюджеттік міндеттемелердің ұлғаюын көрсете отырып, тұрақты өсуді көрсетті. Фискалдық тұрақтылық, керісінше, айтарлықтай ауытқуларға ұшырады, бұл кезең ішінде қарыз жүктемесі мен бюджет тапшылығына байланысты болып отыр. Соынмен қатар, жинақталған көрсеткіштердің динамикасын 14 суреттен көруге болады.



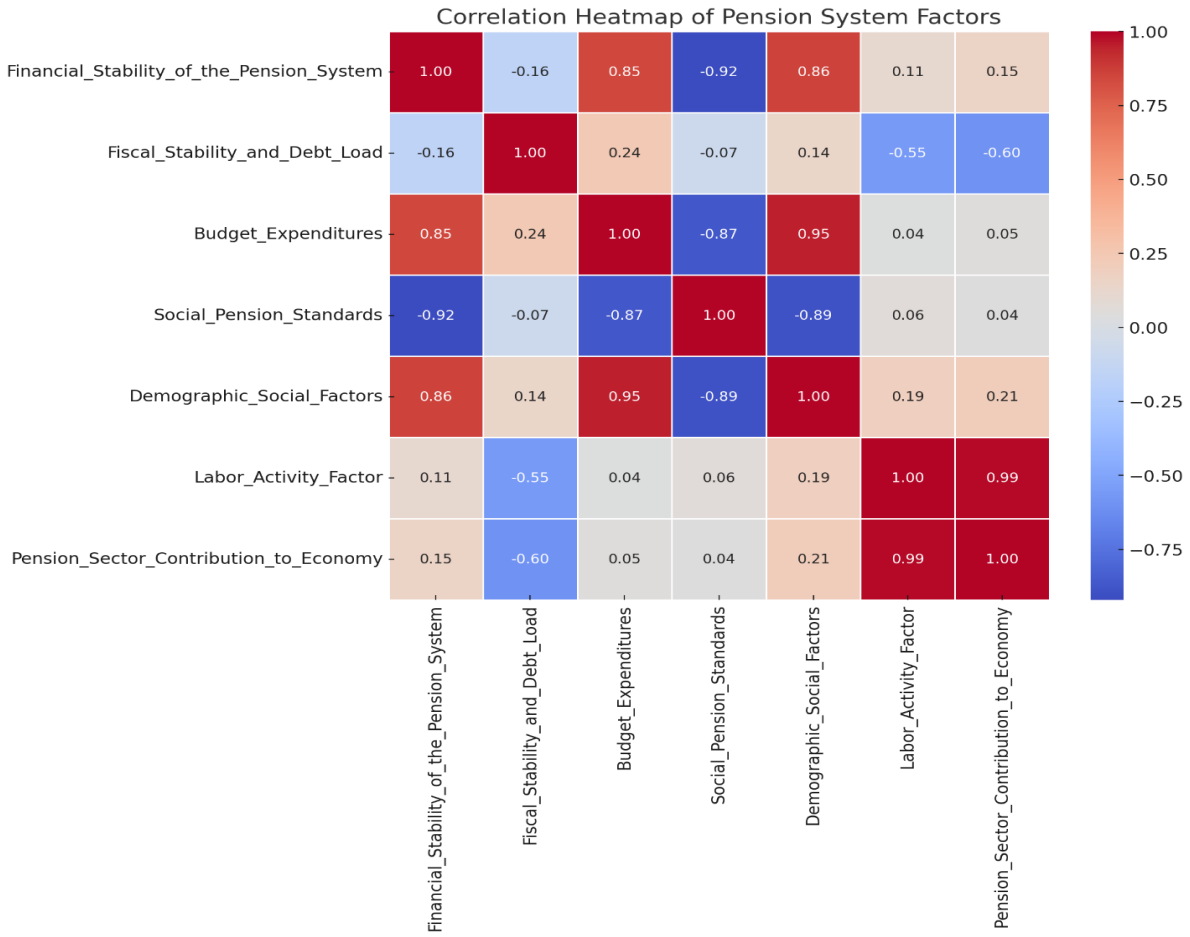
Сурет 14 – Жинақталған көрсеткіштер динамикасы, 2013-2023 жж
Ескерту – автормен құрастырылған

Әлеуметтік және зейнетақы стандарттарының санаты талдауда ең проблемалы болып шықты, бұл ең төменгі жалақы мен зейнетақыны индекстеу саясатын қайта қарауды талап ететін көрсеткіштердің күрт ауытқуы мен теріс мәндерінде көрінді. Сонымен қатар, зейнетақы секторының үлесі мен еңбек белсенділігінің факторы қалыпты өсуді көрсетті, бұл жинақтауды жақсарту және жүйенің тұрақтылығын арттыру үшін белсенді реформалардың қажеттілігін көрсетеді. Көрсеткіштер салмағын талдау зейнетақы жинақтарының жүйенің қаржылық тұрақтылығында шешуші рөл атқаратынын көрсетеді (салмағы 0,47), алайда инвестициялық табыс сияқты көрсеткіштерді елемеу ұзақ мерзімді тұрақтылық үшін айтарлықтай тәуекелдер тудырады. Фискалдық санатта ЖІӨ басым (салмағы 3,81), бірақ қарыз жүктемесі мен бюджет тапшылығы экономикалық тұрақтылыққа қауіп төндіретіні назардан тыс қалады.

Зейнетақы жинақтарының тұрақтылық үшін маңыздылығына қарамастан, жүйе инвестицияларды басқаруға және төлемдерді бақылауға жеткіліксіз көңіл бөлу арқылы болашақта қаражат тапшылығы қаупіне тап болуы мүмкін. Зейнетақылардың орташа мөлшері көрсеткішінің теріс салмағы

(-15,16) зейнеткерлерді қамтамасыз етудің жеткіліксіздігін көрсетеді, бұл экономикалық белсенді халықтың жеткіліксіз өсуі жағдайында жүйеге жүктемені арттыратын өмір сүру ұзақтығының өсуімен (салмағы 0,40) күшейеді. 0,28 салмақпен көрсетілген еңбек белсенділігінің маңыздылығы жұмыспен қамту мен жұмыссыздықты талдаудың болмауына байланысты бағаланбайды, бұл еңбек нарығының толық емес көрінісін жасайды және зейнетақы түсімдерін болжауды қиындатады. Бұл ретте зейнетақы секторының ЖІӨ-дегі зейнетақы жарналарының салмағы 0,48 болатын экономикаға қосқан үлесі де зейнетақы жинақтары мен инвестициялық табыс сияқты қосымша факторларды ескеруді талап етеді.

Жүйенің негізгі сын-қатерлері инвестициялық кірістерді жеткіліксіз талдау, әлеуметтік стандарттарды қайта қарау қажеттілігі және борыштық жүктемені бақылауды күшейту болып табылады. Кірістерді басқаруды, әлеуметтік саясатты қайта қарауды және жұмыспен қамтуды белсенді ынталандыруды қамтитын кешенді тәсіл ұзақ мерзімді қаржылық тұрақтылықты қамтамасыз ету және зейнеткерлердің өмір сүру сапасын жақсарту үшін өте маңызды.



Сурет 15 – Зейнетақы жүйесіне әсер етуші факторларының корреляциялық жылу картасы

Ескерту – JASP бағдарламасы негізінде автормен құрастырылды

Зейнетақы жүйесіне әсер ететін факторлар арасындағы байланысты анықтау үшін Пирсон әдісі бойынша корреляциялық талдау жасалды, бұл негізгі айнымалылар арасындағы сызықтық тәуелділіктердің күші мен бағытын анықтауға мүмкіндік береді. Пирсонның корреляция коэффициенттері мен сәйкес p мәндерін қамтитын нәтижелер көрсеткіштер арасындағы маңызды қатынастарды анықтайды және олардың статистикалық маңыздылығын бағалауға көмектеседі (сурет 15).

Зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығы. Зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығы мен бюджет шығыстары арасында күшті оң корреляция бар ($r = 0.846$, $p = 0.001$), бұл бюджет шығыстарының ұлғаюы зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығының жақсаруымен байланысты екенін көрсетеді. Бюджетке мемлекеттік инвестициялар зейнетақы жүйесінің тұрақтылығына оң әсер етеді. Зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығы мен әлеуметтік және зейнетақы стандарттары ($R = -0.921$, $p <0.001$) арасында күшті теріс корреляция байқалады, бұл әлеуметтік стандарттардың өсуімен қаржылық тұрақтылық төмендейді. Бұл мемлекеттің осы стандарттарды сақтау бойынша шығыстары мен міндеттемелерінің артуына байланысты. Қолайлы демографиялық және әлеуметтік жағдайлар қаржылық тұрақтылықты арттыруға ықпал ететін демографиялық және әлеуметтік факторлармен ($r = 0.864$, $p <0.001$) оң корреляция байқалады.

Фискалдық тұрақтылық және қарыз жүктемесі. Фискалдық тұрақтылық пен қарыз жүктемесі мен зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығы арасында әлсіз теріс корреляция бар ($r = -0.161$, $p = 0.637$), бұл факторлар арасында маңызды байланыс жоқ. Орташа теріс корреляция фискалдық тұрақтылық пен борыштық жүктеме мен еңбек белсенділігі факторы ($r = -0.554$, $p = 0.077$) арасында болады, бұл борыштық жүктеме өскен сайын еңбек белсенділігі төмендейді, дегенмен бұл байланыс статистикалық тұрғыдан шамалы.

Бюджет шығыстары. Бюджет шығыстары мен демографиялық және әлеуметтік факторлар ($r = 0.953$, $p <0.001$) арасында күшті оң корреляция бар, бұл бюджет шығыстарының ұлғаюымен демографиялық және әлеуметтік жағдайлар жақсарады, бұл осы салалардағы мемлекеттік қаржыландырудың белсенділігін көрсетуі мүмкін. Сондай-ақ, Әлеуметтік және зейнетақы стандарттарымен ($r=-0.869$, $p<0.001$) күшті теріс корреляция бар, бұл Бюджеттік шығындардың өсуі әлеуметтік стандарттардың нашарлауымен бірге жүреді, мүмкін оларды сақтау шығындарының өсуіне байланысты.

Әлеуметтік және зейнетақы стандарттары. Әлеуметтік және зейнетақы стандарттары демографиялық және әлеуметтік факторлармен ($r = -0.892$, $p <0.001$) теріс корреляцияға ие, бұл әлеуметтік және демографиялық жағдайларды жақсарту экономикалық жағдайларды жақсарту немесе зейнетақы жүйесіне демографиялық жүктемені азайту арқылы зейнетақы стандарттарына қысымды төмендетеді.

Еңбек белсенділігінің факторы. Еңбек белсенділігінің факторы көптеген айнымалылармен күшті корреляцияны көрсетпейді. Алайда, фискалдық

тұрақтылық пен борыштық жүктемемен (r= -0.554, p=0.077) әлсіз теріс корреляция бар, бұл борыштық жүктеменің өсуі мен еңбек белсенділігінің төмендеуі арасында байланыс бар, бірақ нәтиже статистикалық тұрғыдан шамалы.

Зейнетақы секторының экономикаға қосқан үлесімен өте күшті оң корреляция (r=0.992, p<0.001) еңбек белсенділігі мен зейнетақы секторының экономикаға қосқан жалпы үлесі арасындағы тығыз байланысты көрсетеді.

Зейнетақы секторының экономикаға қосқан үлесі. Зейнетақы секторының экономикаға қосқан үлесі мен фискалдық тұрақтылық пен борыштық жүктеме (r=-0.599, p=0.051) арасында орташа теріс корреляция байқалады, бұл борыштық жүктеменің ұлғаюы зейнетақы секторының экономикаға қосқан үлесін төмендетеді.

Еңбек белсенділігі факторымен күшті корреляция (r=0.992, p<0.001) зейнетақы секторының экономикалық үлесіндегі еңбек белсенділігінің негізгі рөлін көрсетеді.

Корреляциялық талдау нәтижелері бірнеше маңызды қатынастарды анықтайды. Бюджет шығындары зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығымен тығыз байланысты, бұл қаржылық тұрақтылықты сақтау үшін мемлекеттік инвестициялардың маңыздылығын көрсетеді. Сонымен қатар, әлеуметтік және зейнетақы стандарттары мен қаржылық тұрақтылық арасындағы теріс байланыс жоғары стандарттар мен ұзақ мерзімді қаржылық тұрақтылық арасындағы шиеленісті көрсетеді. Еңбек белсенділігі мен зейнетақы секторының экономикаға қосқан үлесі күшті өзара тәуелділікті көрсетеді, бұл зейнетақы жүйесінің тұрақтылығы үшін жұмыспен қамтудың жоғары деңгейін сақтаудың маңыздылығын көрсетеді.

Алынған нәтижелерге сүйене отырып, қатынастар мен ықтимал себеп-салдарлық байланыстарды дәлірек анықтау үшін регрессиялық модельдеуді қолдана отырып талдау жүргізілді. Әрі қарай регрессия жүргізіліп, нәтижелер келесі 14-кестеде келтірілген

Кесте 14 – Модельдің сипаттамалық статистикасы

Models	N	Mean	SD
Pension_Sector_Contribution_ to_Economy	11	0.255	0.107
Financial_Stability_of_the_Pension_System	11	0.430	0.346
Fiscal_Stability_and_Debt_Load	11	5.555	4.081
Budget_Expenditures	11	1.436	1.201
Social_Pension_Standards	11	-13.779	17.579
Demographic_Social_Factors	11	0.400	0.271
Labor_Activity_Factor	11	0.278	0.090

Ескерту – JASP бағдарламасы негізінде құрастырылған

Кестеде регрессиялық талдауға енгізілген айнымалылар үшін негізгі статистикалық параметрлер бар. Әрбір айнымалы үшін бақылаулар саны (N), орташа мән (Mean) және стандартты ауытқу (SD) көрсетілген. Орташа мән әрбір айнымалы үшін орташа мәнді көрсетеді, бұл олардың зерттелетін

кезеңдегі типтік мәндерін бағалауға мүмкіндік береді. Стандартты ауытқу деректердің орташа мәнге қатысты таралуын көрсетеді, бұл әр айнымалының өзгергіштік дәрежесін бағалауға көмектеседі. Бұл параметрлер айнымалылардың регрессиялық модельдегі зейнетақы секторының экономикаға қосқан үлесіне қалай әсер ететінін түсіну үшін маңызды.

Айнымалылар арасындағы қатынастарды одан әрі талдау үшін Байес регрессиялық талдауы жүргізілді, оның нәтижелері кестеде келтірілген. Модель зейнетақы жүйесіне әсер ететін факторлардың әртүрлі комбинацияларын модельдердің ықтималдығы мен сапа көрсеткіштерін бағалаумен қарастырады. Айнымалылар арасындағы қатынастарды одан әрі зерттеу үшін Байес регрессиялық талдауы жүргізілді, оның нәтижелері 15-ші кестеде келтірілген.

Кесте 15– Регрессиялық талдаудың нәтижелері

Models	P(M)	P(M|data)	BF_M	BF_{10}	R^2
Null model	0.500	5.102×10^{-6}	5.102×10^{-6}	1.000	0.000
Labor_Activity_Factor	0.045	0.910	211.669	$1.961\times10^{+6}$	0.984
Fiscal_Stability_and_Debt_Load + Labor_Activity_Factor	0.009	0.027	3.003	289039.414	0.988
Financial_Stability_of_the_Pension_System + Labor_Activity_Factor	0.009	0.019	2.074	201297.045	0.986
Social_Pension_Standards + Labor_Activity_Factor	0.009	0.013	1.406	137300.199	0.985
Demographic_Social_Factors + Labor_Activity_Factor	0.009	0.012	1.340	130891.072	0.985
Budget_Expenditures + Labor_Activity_Factor	0.009	0.012	1.309	127963.738	0.985
Financial_Stability_of_the_Pension_System + Social_Pension_Standards + Labor_Activity_Factor	0.003	0.001	0.368	36105.455	0.990
Financial_Stability_of_the_Pension_System + Fiscal_Stability_and_Debt_Load + Labor_Activity_Factor	0.003	0.001	0.332	32561.990	0.989
Fiscal_Stability_and_Debt_Load + Demographic_Social_Factors + Labor_Activity_Factor	0.003	9.683×10^{-4}	0.319	31314.842	0.989
Note. Table displays only a subset of models; to see all models, select "No" under "Limit No. Models Shown".					
Note. The Wilson model prior corresponds to a beta binomial prior with α = 1 and β = p * λ and corresponds to an approximate penalization equal to log(λ + 1) in log-odds scale for each additional covariate added to the model (Consonni et al., 2018; Wilson et al., 2010).					

Ескерту – JASP бағдарламасы негізінде құрастырылған

Модельдер P (M d data), BF10 Байес факторы және R2 анықтау коэффициенті сияқты Ықтималдықтар мен сапа көрсеткіштері бойынша бағаланады, бұл тәуелді айнымалыны түсіндіру үшін ең жақсы модельді анықтауға мүмкіндік береді.

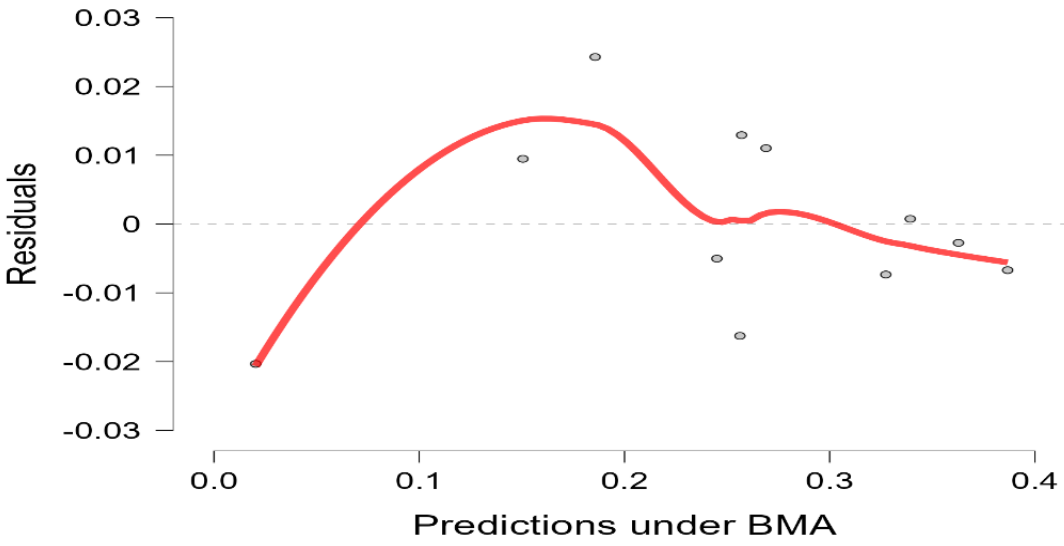
Түсіндірме айнымалыларды қамтымайтын нөлдік модельде өте төмен P(M d data) (5.102×10^{-6}) және нөлдік R^2 бар, бұл түсіндіру қабілетінің жоқтығын көрсетеді. Басқа модельдермен салыстырғанда, бұл бағалаудың негізгі нүктесі.

Тек еңбек белсенділігі факторын қамтитын Модель P (M d data) =0.910 және BF10=1.961×10 жоғары Байес факторы бар деректерді түсіндіруде ең

үлкен күшті көрсетеді. Бұл фактор деректердегі өзгергіштікті түсіндіруде ең маңызды болып табылады, детерминация коэффициенті R^2=0.984, бұл тәуелді айнымалының толық түсіндірілуін көрсетеді.

Фискалдық тұрақтылық және борыштық жүктеме + еңбек белсенділігі факторы және зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығы + еңбек белсенділігі факторы сияқты біріктірілген модельдер де жоғары Байес факторлары мен R2 мәндерін көрсетеді, бірақ олардың P (M d data) тек еңбек белсенділігі факторы бар модельге қарағанда айтарлықтай төмен.

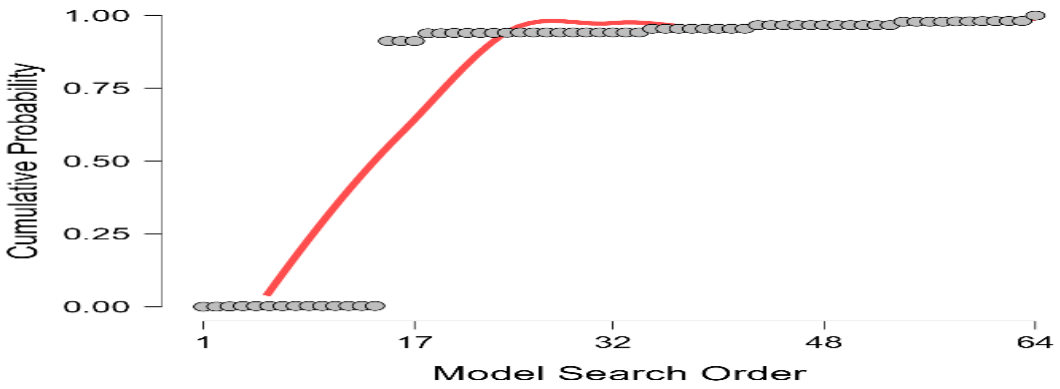
Зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығы + әлеуметтік және зейнетақы стандарттары + еңбек белсенділігі факторы сияқты үш айнымалысы бар модельдер детерминация коэффициентінің жоғары мәндерін көрсетеді (R^2=0.990 дейін), бірақ олардың ықтималдығы мен Байес факторлары төмендейді, бұл қосымша айнымалыларды қосқанда ықтимал артықтықты көрсетеді. Осылайша, еңбек белсенділігінің факторы ең маңызды және түсіндіруші фактор болып табылады. Қосымша айнымалыларды қосу әрқашан модельді жақсарта бермейді, бұл қосымша факторларды қосу деректерді жақсырақ түсіндіруге әкелмеуі мүмкін және нәтижелерді түсіндіруді қиындатуы мүмкін.



Сурет 16 - Residuals vs Fitted

Ескерту – JASP бағдарламасы негізінде құрастырылған

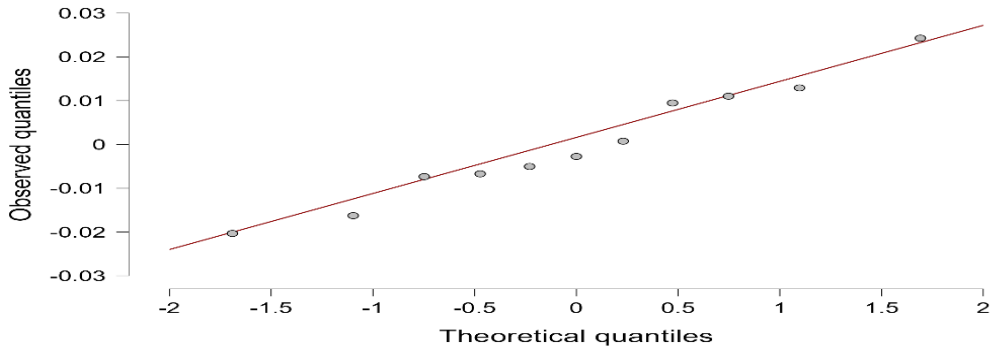
Суретте BMA моделінің болжамдарына байланысты қалдықтар (нақты және болжамды мәндер арасындағы айырмашылық) көрсетілген. Қалдықтар қисығы біркелкі бөлінбегенін көруге болады, әсіресе болжаудың бастапқы және соңғы мәндерінде, мұнда айтарлықтай ауытқулар байқалады. Бұл модель деректердегі кейбір сызықтық емес тәуелділіктерді толық түсінбегенін немесе болжамдардың шектен тыс мәндерінде көрінетін жүйелі қатенің бар екенін көрсетуі мүмкін.



Сурет 17 – Model Probabilities

Ескерту – JASP бағдарламасы негізінде құрастырылған

Графикте жинақтау ықтималдығының іздеу процесінде модельдердің тәртібіне тәуелділігін көрсетеді. Қызыл сызық жаңа модельдерді енгізуді ескере отырып, жоғары ықтималдыққа қаншалықты тез қол жеткізілетінін көрсетеді. 17-ші мәнге дейін қисық күрт өсетіні байқалады, бұл ықтималдықтардың тез конвергенциясын және қарастырылып отырған модельдердің жоғары өзектілігін көрсетеді. Кейіннен қисық тұрақтанады, бұл одан әрі модельдерді қосу жалпы ықтималдыққа айтарлықтай әсер етпейтінін көрсетеді.



Q-Q Plot

Ескерту – JASP бағдарламасы негізінде құрастырылған

Бұл график қалыпты үлестірімнің теориялық квантильдерін модель қалдықтарының бақыланатын квантильдерімен салыстырады. Графиктегі нүктелер түзу сызыққа өте жақсы сәйкес келеді, бұл қалдықтардың таралуы қалыптыға жақын екенін көрсетеді. Бұл модельдің қателіктердің таралуына қатысты болжамдарының дұрыстығын растайды және модель қолда бар деректерге жақсы сәйкес келетінін көрсетеді.

Корреляциялық-регрессиялық талдау негізінде анықталған гипотезалар бойынша келесідей қорытындылар жасауға болады (Кесте).

Кесте 16 – Гипотеза қортындылары

Фактор	Гипотеза	Нәтиже

Бюджет шығыстары	Бюджет шығыстарының ұлғаюы зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығына оң әсер етеді	Расталды: күшті оң корреляция ($r = 0.846$, $p = 0.001$)
Әлеуметтік және зейнетақы стандарттары	Әлеуметтік стандарттардың ұлғаюы зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығына теріс әсер етеді	Расталды: күшті теріс корреляция ($r = -0.921$, $p < 0.001$)
Демографиялық және әлеуметтік фактор	Демографиялық және әлеуметтік факторлар зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығына оң әсер етеді	Расталды: күшті оң корреляция ($r = 0.864$, $p < 0.001$)
Қарыздық міндеттеме және фискалдық тұрақтылық	Қарыз жүктемесі мен фискалдық тұрақтылық зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығына әсер етеді	Расталмаған: әлсіз теріс корреляция ($r = -0.161$, $p = 0.637$)
Еңбек белсенділігі	Еңбек белсенділігі зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығын қамтамасыз етуде шешуші рөл атқарады	Расталды: еңбек белсенділігі ең маңызды фактор болып табылады ($BF10 = 1.961 \times 10^6$, $R2 = 0.984$)

Ескерту – автормен құрастырылған

Жүргізілген талдау негізінде зейнетақы жүйесінің тұрақтылығын қамтамасыз етудегі мемлекеттік басқарудың маңызды рөлі туралы қорытынды жасауға болады. Мемлекеттік басқару негізгі экономикалық факторларға әсер етеді, бұл өз кезегінде тәуелді айнымалыға — зейнетақы жүйесіне әсер етеді. Атап айтқанда, корреляциялық және регрессиялық талдау нәтижелері мемлекеттік шешімдер мен саясатқа тікелей тәуелді Бюджеттік шығындардың, еңбек белсенділігінің және фискалдық тұрақтылықтың маңыздылығын көрсетеді.

Мемлекеттік басқарудың рөлі. Фискалдық тұрақтылық және қарыз жүктемесі. Үкімет мемлекеттік қарыз бен бюджет тапшылығының деңгейін бақылайды, бұл талдау зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығына әсер ететінін көрсетті. Борыштық жүктемені төмендету және фискалдық тұрақтылықты басқару мемлекеттің зейнетақы міндеттемелерін қолдау қабілетіне оң әсер етеді.

Талдау көрсеткендей, мемлекеттік шығыстардың, әсіресе әлеуметтік қажеттіліктер мен зейнетақы төлемдерінің ұлғаюы зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығына оң әсер етеді. Алайда, тиісті қаржылық қолдаусыз әлеуметтік стандарттардың шамадан тыс өсуі қаржылық тұрақтылықты төмендетуі мүмкін. Бұл мемлекеттік басқару әлеуметтік шығындардың ұлғаюының ұзақ мерзімді салдарын ескеруі керек теңдестірілген бюджет саясатының қажеттілігін көрсетеді.

Зейнетақы жүйесінің жұмысында маңызды рөл атқаратын негізгі факторлардың бірі-халықтың еңбек белсенділігінің деңгейі. Жұмыспен қамтудың жоғары деңгейі және белсенді жұмыс күші зейнетақы төлемдерін қолдауға ықпал ететін жоғары зейнетақы жарналарын қамтамасыз етеді. Мемлекеттік басқару еңбек белсенділігін ынталандыру шаралары, жұмыс

орындарын құру және еңбек жағдайларын жақсарту арқылы осы факторға тікелей әсер етеді.

Зейнетақы мен әлеуметтік төлемдерді ұлғайту сияқты әлеуметтік стандарттарды жақсарту бойынша мемлекеттік шешімдер зейнетақы жүйесіне қысым жасайды. Регрессиялық талдау әлеуметтік стандарттардың өсуімен қаржылық тұрақтылықтың төмендеуі мүмкін екенін көрсетті, бұл бюджетке шамадан тыс жүктемені болдырмау үшін әлеуметтік шығындарды ақылға қонымды басқару қажеттілігін көрсетеді.

Мемлекеттік басқару бюджеттік шығындар, қарыз және еңбек белсенділігі сияқты экономикалық факторларды бақылау арқылы зейнетақы жүйесін реттеуде шешуші рөл атқарады. Жұмыспен қамтуды арттыруға, бюджет қаражатын тиімді пайдалануға және қарызды теңгерімді басқаруға бағытталған мемлекеттік басқаруды оңтайландыру зейнетақы жүйесінің ұзақ мерзімді тұрақтылығын қамтамасыз ете алады. Бұл ретте жеткілікті қаржыландырусыз әлеуметтік стандарттардың шамадан тыс артуы қаржылық тұрақтылықтың төмендеуіне әкелуі мүмкін екенін ескеру маңызды

Осылайша, зерттеудің негізгі қорытындылары зейнетақы жүйесінің ұзақ мерзімді қаржылық тұрақтылығын қамтамасыз ету үшін әлеуметтік қажеттіліктерге бюджет шығыстарын ұлғайтуға, әлеуметтік стандарттарды басқаруға, еңбек белсенділігі мен демографиялық тұрақтылықты сақтауға бағытталған теңдестірілген мемлекеттік саясаттың маңыздылығын растайды.

2.3 Зейнетақы жинақтарын басқару: мерзімінен бұрын алу саясатының тиімділігін сапалық талдау

Жинақтаушы зейнетақы жүйесіне еңбекке қабілетті халықты тарту және зейнетақы жинақтарын ұлғаюту мемлекеттің басты мақсатттардың бірі болып отыр және БЖЗҚ тарапынан әртүрлі шаралар қолданып жатыр.

Қазақстанның зейнетақы жүйесіндегі жинақтаушы компонентті жинақтайтын және басқаратын БЖЗҚ болып отыр. Қазіргі таңда БЖЗҚ салымшылары 10 млн асқан, бірақ жинақтар төмен болып отыр (Кесте 17).

Кесте 17– Зейнетақы салымшылар саны

	Міндетті		Ерікті		Міндетті кәсіби	
	Салымшылар саны	Өсу қарқыны	Салымшылар саны	Өсу қарқыны	Салымшылар саны	Өсу қарқыны
2013	3977426		12424		14	
2014	9257456	132,7	40347	224,8	252985	1806935,7
2015	9364660	1,2	39891	-1,1	215436	-14,8
2016	9685698	3,4	40060	0,4	390993	81,5
2017	9626385	-0,6	38893	-2,9	417345	6,7
2018	9641661	0,2	39452	1,4	440617	5,6
2019	9844125	2,1	47367	20,1	476492	8,1
2020	10070672	2,3	53881	13,8	507742	6,6
2021	9911212	-1,6	39939	-25,9	492094	-3,1
2022	10859848	9,6	61307	53,5	546112	11,0

2023	10939149	0,7	358476	484,7	594675	8,9
Ескерту – [152] көзі негізінде құрастырылған						

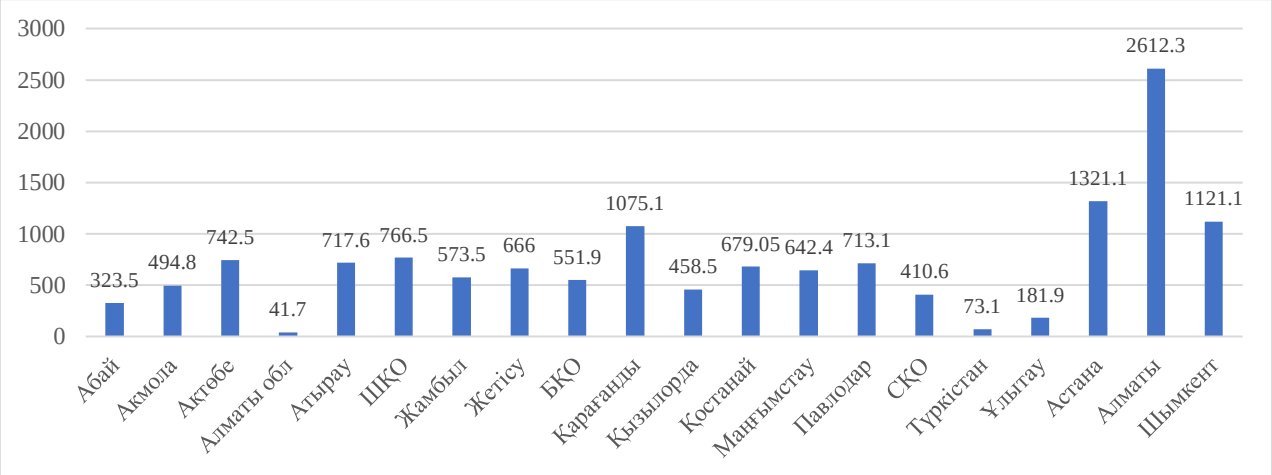
Қазақстан Республикасы Ұлттық банкінің деректеріне сәйкес, 2023 жылдың басында міндетті жарналар үшін пайдаланылатын жеке зейнетақы шоттарының саны 10,9 миллионды құрады. Осы шоттардағы жинақтардың жалпы сомасы 14,2 трлн теңгеден асты (кесте 23). Яғни 2013 жылдан бері салымшылар саны қарқынды өсті, шоттардың барлық түрі бойынша. Бірақ жинақтар сомасы ондай жоғары емес.

Кесте 18 – 2023 жылға арналған жас аралығына байланысты жинақтар сомасы

Жас аралығы	20 жасқа дейін	21-30 жас	31-40 жас	41-50 жас	51-60 жас	61-70 жас	71-80 жас	80 жастан жоғары
Адам саны	397,6 мың	2,3 млн	2,9 млн	2,4 млн	20,02 млн	640,4 мың	108,5 мың	43,2 мың
Жинақтар сомасы	22,7 млрд	1,2 трлн	4,1 трлн	4,07 трлн	3,7 трлн	981,6 млрд	6,1 млрд	1,06 млрд
Ескерту – [152] көзі негізінде құрастырылған								

Жинақтардың ең көп көлемі 31 жастан 40 жасқа дейінгі жас тобындағы қазақстандықтардың шоттарына тиесілі, бұл 4,1 трлн теңгені құрайды. Олардың артынан 4,07 трлн теңге сомасы бар 41 жастан 50 жасқа дейінгі салымшылар келеді. Үшінші орынды 3,7 трлн теңге көлемінде жинақтары бар 51 жастан 60 жасқа дейінгі адамдар алады.

Жинақтардың аз көлемі 81 жастан асқан егде жастағы тұрғындарда байқалады-барлығы 1,06 млрд теңге. Ең жас салымшылар (20 жасқа дейін) 22,7 млрд теңге жинады.



Сурет 18 – 2023 жылдағы аймақтар бойынша жинақтар сомасы, млрд тг
Ескерту – [152] көзі негізінде құрастырылған

Өңірлік бөлуді ескере отырып, жинақтардың негізгі бөлігі Алматы, Астана, Шымкент қалалары мен Қарағанды облысының тұрғындарында

шоғырланған. Керісінше, жинақтардың ең аз сомасы Алматы және Түркістан облыстарында байқалды - тиісінше 41,7 млрд теңге және 73,1 млрд теңге. Бұл Қазақстан аймақтарында зейнетақы жинақтарына байланысты үлкен айырмашылықтың барын көрсетеді. Оның үстіне 2020 жылы президент ұсынысымен зейнетақы жинақтарын алдын ала қолдану мүмкіндігі берілді, ал ол өз кезегінде болашақта жинақтарға кері әсер етіп, болашақ зейнеткерлердің әл-ауқатын төмендетуі мүмкін. Сондықтан бұл реформаның дұрыс әлде бұрыс екендігін анықтау үшін эксперттік талдау жасалды.

2021 жылы Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорынан (БЖЗҚ) зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын алу үшін ең аз қажетті қаражатқа қол жеткізе алатын азаматтардың жалпы саны 721 мың адамды құрады. Олардың ішінде азаматтардың үш санаты ерекшеленеді:

1. Зейнетақы қорында жинақтары бар жұмыс істейтін азаматтар: шамамен 529,7 мың адам, егер олардың жинақтары белгіленген шектен асып кетсе, зейнетақы қаражатының бір бөлігін пайдалана алады. Барлық жинақтарды алып тастауға болмайтынын және оның бір бөлігі қорда қалуы керек екенін ескеру маңызды.
2. БЖЗҚ-да жинақтары бар зейнеткерлер: зейнеткерлік жасқа толған азаматтар қор қаражатының 50% - на дейін пайдалана алады. Қазіргі уақытта 178,4 мың зейнеткер осындай мүмкіндікке ие. Бұл санатқа құқық қорғау органдарының зейнеткерлері де кіреді.
3. Аннуитетті ресімдегеннен кейін БЖЗҚ-да жинақтарын қалдырған азаматтар: зейнетақы аннуитетін ресімдегеннен және сақтандыру қорына аударғаннан кейін осы санатқа шамамен 13,3 мың адам кіреді.

Жеткілікті мөлшердің шегін анықтау үшін табыс, инфляция және ең төменгі төлем сомасы сияқты факторлар ескеріледі. Шегі әр жас тобы үшін бөлек белгіленеді және нақты сомалар тиісті кестеде көрсетілген. Аталған жас топтарына жататын азаматтар тұрғын үй сатып алуға немесе өздері мен отбасы мүшелері үшін медициналық емделуге жинаған қаражатын пайдалана алады. 2021 жылдың бірінші жартыжылдығында БЖЗҚ қаражаты 1 560,7 млрд теңге сомасына медициналық емдеуге пайдаланылды.

Қорды пайдаланудың мақсаттары мен бағыттары туралы толығырақ ақпарат 4-кестеде келтірілген.

Зейнетақы қорының тұрғын үймен байланысты қаражатын жұмсау процесін бастапқыда уәкілетті оператор тұрғын үй құрылыс жинақ банкі (Otbasy bank) бақылаған. Кейіннен барлық басқа коммерциялық банктер өңдеу үшін тиісті құжаттарды қабылдады. Өнеркәсіп және инфрақұрылымдық даму министрлігі азаматтардың қордан қаражат алуы үшін қажетті құжаттаманы анықтайтын ережелерді белгіледі.

Кесте 19 – Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорының (БЖЗҚ)жинақтарын пайдаланудың мақсаттары мен бағыттары

№	Негізгі мақсаттар	Бағыттар

1	ЕДБ-те қарызды өтеу	- ипотекалық тұрғын үй кредиті бойынша берешекті ішінара өтеу (оның ішінде исламдық банктік қаржыландыру шеңберінде); - ипотекалық тұрғын үй кредиті бойынша берешекті толық өтеу (оның ішінде Ислам банкінен қаржыландыру шеңберінде).
2	"Отбасы" банкіндегі берешекті өтеу	- тұрғын үй құрылыс жинақтары жүйесі шеңберінде ипотекалық кредит бойынша берешекті ішінара өтеу; - тұрғын үй құрылыс жинақтары жүйесі шеңберінде ипотекалық кредит бойынша берешекті толық өтеу; - тұрғын үй құрылыс жинақтары жүйесі шеңберінде ипотекалық тұрғын үй кредиттерін қайта қаржыландыру.6588
3	Сатып алу құқығы туралы шарт бойынша берешекті өтеу	- кері сатып алу құқығымен жалдау шарты бойынша берешекті ішінара өтеу; - кері сатып алу құқығымен жалдау шарты бойынша берешекті толық өтеу.
4	Тұрғын үй сатып алу-азаматтық	-құқықтық мәмілелер бойынша жеке меншікке тұрғын үй сатып алу (толық есеп айырысу); - отбасылық банктен тұрғын үй құрылыс жинақтары жүйесі бойынша ипотекалық тұрғын үй кредитін алу; - тұрғын үй сатып алуға ипотекалық тұрғын үй кредитін алу үшін бастапқы жарнаны енгізу (оның ішінде Ислам банкінен қаржыландыру шеңберінде).
5	Құрылыс	- жеке тұрғын үй құрылысы (жер учаскесін сатып алуды қоса алғанда); - тұрғын үй құрылыс жинақтары жүйесі бойынша жеке тұрғын үй құрылысы (жер учаскесін сатып алуды қоса алғанда).
6	Денсаулық сақтау	-жетім ауруларды емдеу; - қалпына келтіру - пластикалық операциялар; - радионуклидті және сәулелік терапия; - радиохирургиялық емдеу; - Протон терапиясы; - офтальмологиялық қызметтер.
Ескерту – [152] көзі негізінде құрастырылған		

Зейнетақы қорларында жинақталған қаражаттың негізгі мақсаты жеке тұлғаларға зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін қаржылық қолдау көрсету болып табылады. Олардың қызметінің тиімділігін бағалау Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорының жай-күйін айқындау және болашақ зейнеткерлердің өмір сүру сапасын арттыруды қамтамасыз ету үшін өте маңызды. Қоғамның түрлі салаларында жүргізіліп жатқан реформалар аясында Қазақстан Республикасы әлеуметтік саладағы елеулі өзгерістерге ерекше назар аударады. Әлеуметтік және экономикалық мәселелер өте маңызды, себебі олар адамдардың өміріне тікелей әсер етеді, ал зейнетақы жүйесі үнемі қоғамның бақылауында және сынға ұшырайды. Осылайша, зейнетақы жүйесі халықтың әл-ауқатын қамтамасыз етудің маңызды факторы ретінде қарастырылады.

2022 және 2023 жылдарда үнемделген қаражаттың көп бөлігі тұрғын үй жағдайын жақсартуға бағыталған (Кесте 20).

Кесте 20 - 2022 және 2023 жылғы мақсаттар бойынша мерзімінен бұрын алу сомалары, тг

№	Мақсаттар	2022	2023
1	Сақтандыру компанияларына аударымдар	50 772 836	183 237 281
2	Тұрмыстық жағдайды жақсарту	1 978 850 805	3 103 585 545
3	Емдеу	49 985 718	645 926 003
4	Барлығы	2 245 226 628	3 932 748 829
Ескерту – [152] көзі негізінде құрастырылған			

Жалпы алғанда 2022 жылы 2,9 трлн теңге, ал 2023 жылы 3,9 трлн теңге пайдаланылды, оның басым бөлігі тұрғын үй жағдайларын жақсартуға бағытталды, бұл 2022 жылы мерзімінен бұрын алынған барлық зейнетақы жинақтарының 88% құрады, ал 2023 жылы 78,9% құрады. Бұл үлестің азаюына қарамастан, тұрғын үй жағдайларын жақсарту үшін алып тастаудың абсолютті мәндері өсе бергенін көрсетеді. 2022 жылы емдеу үшін алу жалпы соманың тек 2,23% -. немесе 49 985 718 теңгені құрады, алайда 2023 жылы бұл алу үлесі айтарлықтай 16,42% - ға дейін ұлғайды, бұл абсолютті сандарда 645 926 003 теңгеге сәйкес келеді. Бұл емделуге арналған ақша сомасының 12 еседен астам өсуі, бұл осы қажеттіліктер үшін ақша алудың ұлғаюына немесе медициналық шығындардың өсуіне байланысты болуы мүмкін. Сақтандыру компанияларына аударымдар үшін алу үлесі де өзгерді. 2022 жылы бұл мақсат жалпы алу сомасының 2,26% немесе 50 772 836 теңгені құрады, ал 2023 жылы бұл үлес 4,66% - ға дейін өсті, бұл 183 237 281 теңгені құрады. Бұл сақтандыру өнімдеріне деген қызығушылықтың артып келе жатқанын немесе осындай аударымдарды ынталандыратын заңнамадағы ықтимал өзгерістерді көрсетеді.

Нәтижесінде, 2023 жылы барлық мақсаттар бойынша алымдардың жалпы сомасы 2022 жылмен салыстырғанда ұлғайды және қаражатты бөлу құрылымында айтарлықтай өзгерістер болды. Тұрғын үй жағдайларын жақсарту басты мақсат болып қала береді, бірақ салымшылардың басымдықтары мен қажеттіліктеріндегі өзгерістерді көрсете отырып, емдеу мен сақтандыру аударымдарын алу рөлі айтарлықтай өсті.

Қазақстан азаматтары негізінен тұрғын үй жағдайларын жақсарту үшін зейнетақы жинақтарын тұрғын үй сатып алуға (35,14%) пайдаланды. Ақшалай түрде бұл 550 млрд теңгеден асады. Бұдан әрі, "Отбасы Банк" АҚ депозитін толықтыру (20,86%), сондай-ақ ипотекалық-тұрғын үй кредиті бойынша берешекті (ислам банкінің қаржыландыруы шеңберінде) ішінара өтеу (15,83%) және тұрғын үй құрылысы жинақтары жүйесі бойынша ипотекалық кредит бойынша берешекті ішінара өтеу (14,97%). Ең аз үлесті ипотекалық несиені қайта қаржыландыру санаты алады-0,02%. Тұрғын үй құрылыс жинақтары жүйесі бойынша ипотекалық тұрғын үй кредитін алу (құрылысты есепке алмағанда) 4,61% құрайды. "Тұрғын үй жағдайын жақсарту" санатында

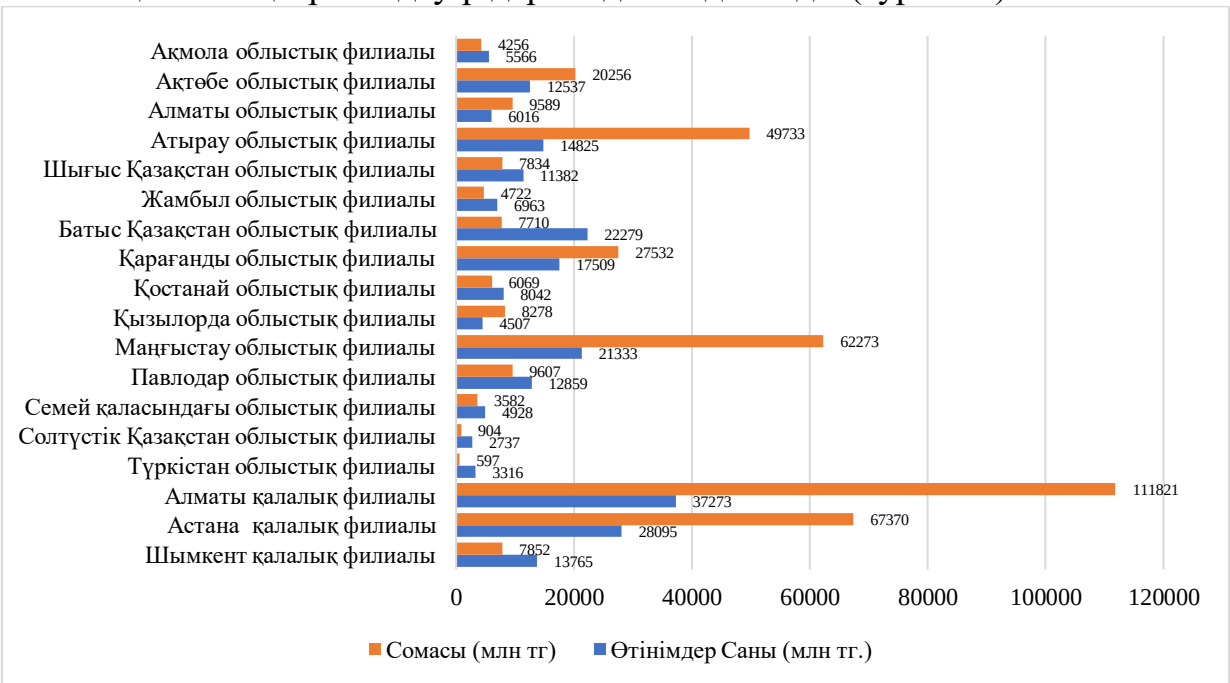
қарастырылған барлық мақсаттар пайдаланылды деп айтуға болады, бірақ әртүрлі дәрежеде (Сурет 19).



Сурет 19 - Тұрғын үй жағдайларын жақсартуға арналған біржолғы зейнетақы төлемдері үшін зейнетақыны жинақтарын алдын алу үлесі,%

Ескерту – [152] көзі негізінде құрастырылған

Алматы, Астана және Маңғыстау облысының тұрғындары өздерінің зейнетақы жинақтарын едәуір дәрежеде пайдаланды (сурет 21).



Сурет 20 - Зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын пайдалануға арналған өтініштер саны мен сомалары

Ескерту – [152] көзі негізінде құрастырылған

Өтінімдердің ең аз саны Семей қаласы мен Солтүстік Қазақстан облысында берілді. Жоғарыда айтылғандардың нәтижесінде неғұрлым дамыған өңірлерде тұратын және жалақысы жоғары қазақстандықтардың өздерінің зейнетақы шоттарында жеткілікті соманы пайдалануға және жинақтауға көбірек мүмкіндіктері бар деп айтуға болады. Ал жеткіліктілік шегінен жоғары сомасы бар адамдардың барлығы дерлік жинақтарын пайдаланды.

Осы орайда, зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын алудың артықшылықтары мен кемшіліктерін анықтау қажеттілігі туындады, сонымен қатар статистикалық деректер аз болғандықтан, сарапшылық сұхбат негізінде зерттелді. Бұл зерттеуге 20 сарапшы қатысты, сарапшыларды іріктеу олардың қаржы секторында, мемлекеттік органдарда жұмыс істеу тәжірибесі бар және Қазақстандағы зейнетақы жүйесіндегі тәжірибесіне негізделді. Бұл сұхбат алушылардың тиісті білімге ие болуын және осы тақырып бойынша мәлімет ұсына алуын қамтамасыз етті. Сарапшылармен жартылай құрылымды сұхбат жүргізу барысында зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын алу стратегиясын талдау және оның зейнетақы жүйесі мен халық үшін салдарын бағалау үшін келесі негізгі 4 бағыттағы сұрақтар қойылды:

(1) Стратегияның кемшіліктеріне қатысты сұрақтар:

1. Мемлекет пен экономика үшін зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын алу стратегиясының негізгі кемшіліктері қандай?

2. Зейнетақы қорының тұрақтылығына Зейнетақы жинақтарын жаппай бір мезгілде алып қою қандай әсер етуі мүмкін?

3. Сіздің ойыңызша, бұл стратегия халық арасындағы әлеуметтік теңсіздік деңгейінде қалай көрініс табады?

4. Сіз бұл тәжірибе халықтың белгілі бір санаты үшін ғана қолжетімді болады деп ойлайсыз ба? Олай болса, бұл немен түсіндіріледі?

5. Зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын алу стратегиясы қандай қосымша экономикалық тәуекелдерге әкелуі мүмкін (мысалы, тұрғын үй бағасының өсуі, инфляция)?

(2) Үкіметтің дайындығына қатысты мәселелер:

1. Үкімет бұл стратегияны жүзеге асыруға қаншалықты дайын болды?

2. Үкімет зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын алып қоюдың жағымсыз салдарын азайту үшін қандай шаралар қабылдады?

3. Зейнетақы жинақтарын алу процесін бақылайтын құқықтық және реттеуші тетіктер қандай болды?

4. Сіздің ойыңызша, әзірленген құқықтық база халықтың зейнетақы жинақтарын пайдалануын қаншалықты тиімді бақылаған?

5. Сіздің ойыңызша, мерзімінен бұрын алып тастау саясаты мақсатты аудиторияға қол жеткізді ме?

(3) Мерзімінен бұрын алуға әсер ететін факторларға қатысты мәселелер:

1. Үкіметтің Зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын алуға рұқсат беру туралы шешіміне қандай негізгі экономикалық факторлар әсер етті деп ойлайсыз?

2. Covid-19 пандемиясының рөлі және оның зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын алу туралы шешім қабылдаудағы салдары қандай?

3. Бұл бастаманы реттейтін заңнаманың негізгі мәселелері қандай болды?

(4) Стратегияның артықшылықтарына қатысты сұрақтар:

1. Сіздің ойыңызша, Зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын алу Стратегиясынан халық үшін қандай артықшылықтар туындауы мүмкін?

2. Сіздің ойыңызша, жылжымайтын мүлікті сатып алу немесе қарызды төлеу үшін зейнетақы жинақтарын пайдалану осы қаражатты пайдаланудың тиімді әдісі болып табылады ма?

3. Елдегі экономикалық өсу мен тұтынуды ынталандыру үшін зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын алу қандай пайда әкелуі мүмкін?

4. Сіз бұл саясат Үкімет пен халыққа неғұрлым сындарлы диалог құруға мүмкіндік берді деп ойлайсыз ба?

5. Зейнеткерлікке шыққанға дейін зейнетақы қаражатын пайдалана алатынынан азаматтар үшін қандай ұзақ мерзімді пайда немесе тәуекелдерді көресіз?

Бұл сұрақтар алдын ала жинақтарды қолдану стратегиясын, оның зейнетақы жүйесіне, экономикаға және әлеуметтік теңдікке әсері туралы сарапшылардың пікірлерін анықтауға, сондай-ақ Үкіметтің дайындық деңгейін және өзгерістің ықтимал оң және теріс жақтарын түсінуге бағытталған. Сұхбат барысында алынған сапалы деректерді талдау үшін QDA Miner Lite бағдарламалық жасақтамасы қолданылды.

Талдау барысында келесі негізгі кодтар әзірленді:

1. Артықшылықтар - бұл зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын алу нәтижесінде мемлекет үшін де, халық үшін де болжамды немесе бар жеңілдіктерге қатысты.

2. Кемшіліктер - бұл мемлекетке де, халыққа да әсер ететін зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын алудың болжамды немесе бар жағымсыз әсерлері мен болжамдарын қамтиды.

3. Үкіметтің дайындығы – бұл үкіметтің зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын алу стратегиясын жүзеге асыру барысындағы нәтижелер, қабылданған заңдар мен нормативтік актілер, сонымен қатар халық пен мемлекет экономикасына қазіргі және болашақтағы әсері.

4. Факторлар – бұл үкіметтің зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын алу стратегиясын енгізу туралы шешім қабылдауының себептері.

Әрбір негізгі код субкодтарды қамтыды. Сарапшылардың жауаптарын талдауға байланысты ішкі кодтардың саны бірдей емес болды. 22-ші кестеде әрбір ішкі код үшін Qda Miner Lite бағдарламасы негізінде қысқаша сипаттама берілген.

Кесте 22 - Qda Miner Lite бағдарламасы арқылы сұхбатты кодтау нәтижелері

Код	**Категориясы**	**Анықтама**	**% Code**	**% Case**

PS_collapse	Кемшілік	Зейнетақы төлемдерінің төмендеуі; Зейнетақы жүйесінің құлдырауы.	7,40%	31,30%
Discrimination	Кемшілік	Табысы төмен адамдарды немесе бұрынғы табысы төмен адамдардың қойылған талаптарға қолжетімсіздігі	8,80%	18,80%
Income tax	Кемшілік	Қосылған табыс салығы	1,50%	6,30%
Housing_cost	Кемшілік	Жылжымайтын мүлік бағасының өсуі	2,90%	12,50%
Savings_threshold	Кемшілік	табысы төмен немесе бұрын табысы төмен адамдарды қоспайтын, теңсіздікті арттыратын қатаң талаптар	2,90%	12,50%
Long-termhighwages	Кемшілік	Ұзақ уақыт жоғары жалақының болуы	1,50%	6,30%
Savingsoutflow	Кемшілік	Жинақтардың кетуі – бұл активтердің елден кетуі	1,50%	6,30%
Poor_financing	Үкіметтің дайындығы	Үкіметтің барлық өтініш берушілер үшін қаржыландыруды қамтамасыз ете алмауы	1,50%	6,30%
Rules_legislation	Үкіметтің дайындығы	Заңнамалық жүйенің зейнетақы алуға дайындығы	2,90%	12,50%
Economic realities	Үкіметтің дайындығы	Жұмыс орындарының жаппай жоғалуы	1,50%	6,30%
Shadow economy	Үкіметтің дайындығы	Өзін-өзі жұмыспен қамтудың өсуі және төмен зейнетақы жарналары	5,90%	12,50%
PS_ imbalance	Үкіметтің дайындығы	Міндетті зейнетақы жүйесі шеңберіндегі теңгерімсіздік	1,50%	6,30%
Wrong_investing	Үкіметтің дайындығы	Мемлекет тарапынан зейнетақы жинақтарын дұрыс басқармау, нәтижесінде сәтсіз инвестициялар	4,40%	18,80%
Poor_regulation_PW	Үкіметтің дайындығы	Зейнетақы төлемдерін алушылар мен мақсаттарға қатысты реттеудің болмауы	1,50%	6,30%
Poorsocialstrategy	Үкіметтің дайындығы	Дағдарыс кезінде халықты әлеуметтік қолдаудың жеткіліксіздігі	1,50%	6,30%
Singapore model	Үкіметтің дайындығы	Қазақстанда жаңғырту қиын сингапурлық зейнетақы жүйесіне сілтеме	1,50%	6,30%
Delegating Top rofessionals	Үкіметтің дайындығы	Мамандардың жетіспеушілігінен зейнетақы жүйесін реттеуге кәсіби мамандарды тарту қажеттілігі	2,90%	6,30%
Job_ loss	Үкіметтің дайындығы	Үкіметтің жұмыс орындарын құра алмауы және дағдарыс кезінде жұмыссыздарға жеткіліксіз қолдау көрсету	1,50%	6,30%
Possibility to use own savings	Артықшылық	Адамдар өздерінің жинақтарын жеке шығындарға жұмсай алады, бұл олардың ағымдағы қаржылық жағдайын жақсартуға көмектеседі	4,40%	18,80%
Civil dialogue	Артықшылық	Үкімет олардың қажеттіліктерін жақсырақ түсіну және шешу үшін халықпен диалог жүргізе алады	1,50%	6,30%
Pension System deterioration	Факторлар	Адамдардың зейнетақы жүйесіне деген сенімі төмен	1,50%	6,30%
KZTinstability	Факторлар	Инфляция немесе актив құнының жоғалуы	1,50%	6,30%
Treatment	Факторлар	Медициналық емдеуді және денсаулыққа байланысты шығындарды жабу	16,20%	43,80%
Job loss	Факторлар	Жұмыссыздық және жұмысынан айырылу	1,50%	6,30%
Financing education	Факторлар	Білім беру, әсіресе жоғары білім беру шығындарын жабу	10,30%	25,00%
Housing	Факторлар	Үй сатып алу, тұрғын үй заемдары бойынша қарыздарды өтеу немесе жеке үй салу	8,80%	31,30%
Private Companies	Факторлар	Бизнесті қолдауды қаржыландыру	1,50%	6,30%

management				

Ескерту - Qda Miner Lite бағдарламасы негізінде автормен құрастырылған

Сапалы талдау ұсынар алдында өңірлер бойынша бөліністегі өтініш берушілердің саны және кері қайтарып алу мақсаты (тұрғын үй жағдайлары) туралы ақпаратты қоса алғанда, Қазақстандағы жағдайдың ағымдағы дамуы келтіріледі.

Сараптамалық сұхбаттарды талдау көрсеткіштердің төрт тобына бөлінді: кемшіліктер, Үкіметтің дайындығы, факторлар мен артықшылықтар. Әр көрсеткішті талдау процесінде жасалған ішкі кодтармен қамтамасыз етілді.

Зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын алу стратегиясы мемлекет үшін де, халық үшін де бірнеше маңызды кемшіліктерді енгізді (Сурет 21). Сарапшылардың пікірінше, зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын алудың басты кемшілігі - халықтың бір мезгілде көп мөлшерде алуының әсері. Бұл зейнетақы қорлары жүйесінің тұрақсыздану немесе тіпті күйреу қаупін тудырады. Сонымен қатар, Үкімет үшін тағы бір кемшілік – зейнетақы жинақтарының кетуі, бұл ұлттық экономикадан капиталдың кетуіне әкелуі мүмкін.

Халық үшін ең маңызды кемшілік - бұл тәжірибе теңсіздікті тудырады, яғни бұл мүмкіндік барлық халыққа қолжетімді емес. Стратегия қаражатты алу үшін жеткіліктілік шегі сомасының жоғары шегін белгіледі, бұл теңсіздікті күшейтеді. Ауқатты адамдар ақша алу құқығына ие болу критерийлеріне көбірек сәйкес келеді. Сонымен қатар, жылжымайтын мүлікті сатып алуға сұраныстың артуы тұрғын үй бағасының өсуіне әкеліп соқтырды, бұл жеке тұлғалардың, әсіресе негізгі тұрғын үйге мұқтаж адамдардың тұрғын үй сатып алуын одан әрі қиындатты.



Сурет 21 - Зейнетақы қорларынан қаражатты мерзімінен бұрын алудың кемшіліктері мен артықшылықтары, %

Ескерту – сұхбат нәтижелері негізінде автормен құрастырылған

Біріншіден, кейбір сарапшылар Үкіметтің зейнетақы қаражатын тиімді инвестициялай алмауына сілтеме жасай отырып, зейнетақы қорларының

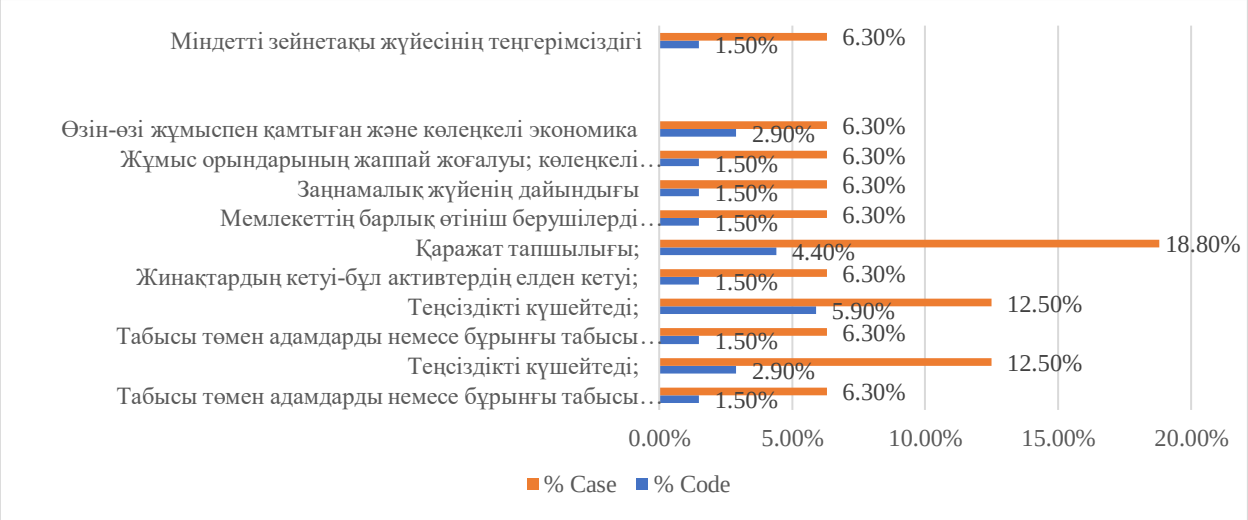
қолжетімділігіне күмән келтірді. Сонымен қатар, көлеңкелі экономика және өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың көбеюі тікелей жарналардың азаюына ықпал етті.

Екіншіден, үкімет covid-19 пандемиясына дейін де, кезінде де елдегі экономикалық жағдайды бағалауы керек еді. Пандемияға дейін де жұмыссыздық үлкен мәселе болды және пандемия кезінде көптеген адамдар жұмысынан айырылды.

Үшіншіден, зейнетақы қаражатын алу процесін реттейтін заңнамалық база жеткіліксіз дамыған. Нәтижесінде қаражаттың қалай бөлінгенін және қаржылық қолдауды кім алғанын, соның ішінде үшінші тұлғалардың үйлерді немесе пәтерлерді сатып алғанын бақылау жеткіліксіз болды.

Төртіншіден, Үкіметтің дағдарыс кезінде халықты қолдау ниетін күрделі біліктілік талаптарына байланысты мақсатты топтар тиімді жүзеге асырған жоқ. Жүйеге әсер еткен тағы бір фактор үкіметке деген сенімнің төмендігі болды, бұл көптеген адамдардың зейнетақы жарналарын қысқартуға немесе мүлдем бас тартуға әкелді. Сұхбатты талдауға сәйкес, Үкіметтің шешіміне де, жеке тұлғалардың ерте зейнетке шығу мүмкіндігін пайдалануға деген ынтасына да әсер еткен жеті негізгі фактор анықталды (Сурет 21).

Осы кемшіліктерден басқа, сарапшылар үкіметтің осы стратегияны дағдарыс кезінде халықты қолдау шарасы ретінде зейнетақы қорларының саясатын мерзімінен бұрын алып тастау арқылы жүзеге асыруға дайындығын талқылады (Сурет 22).



Сурет 22 - Зейнетақы қорларынан қаражатты мерзімінен бұрын алуға мемлекеттің дайындығы коэффициенттері, %

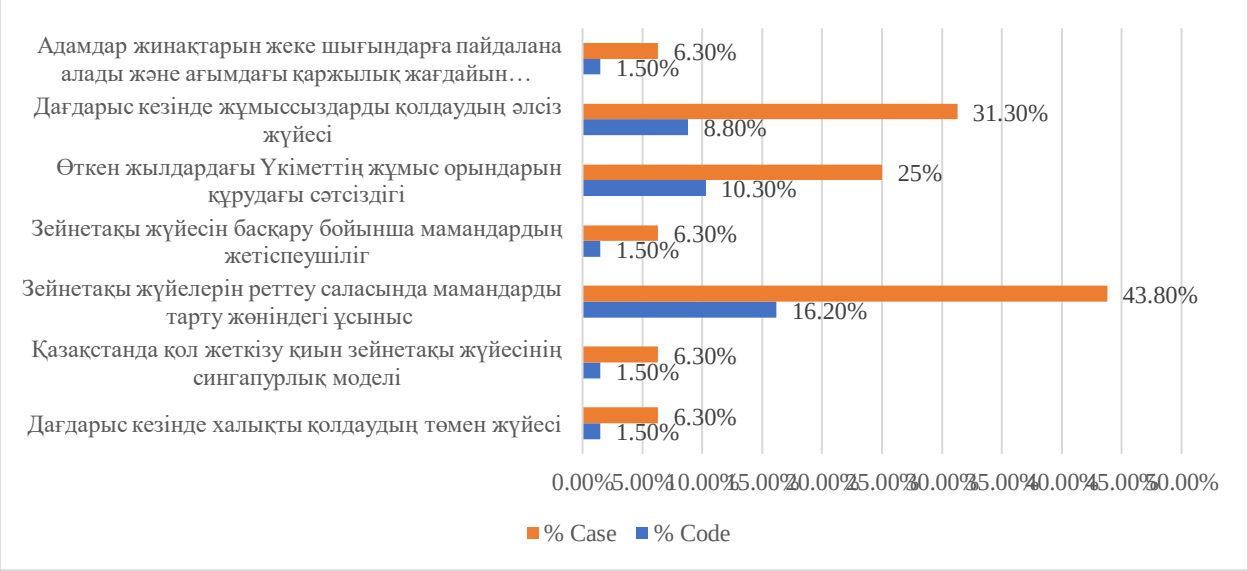
Ескерту – сұхбат нәтижелері негізінде автормен құрастырылған

Біріншіден, кейбір сарапшылар зейнетақы қорларының қолжетімділігіне күмән келтірді; Үкімет зейнетақы қаражатын инвестициялауда сәтсіздікке ұшырады. Сонымен қатар, көлеңкелі экономика және өзін-өзі жұмыспен

қамтыған адамдар санының артуы тікелей жарналардың азаюына ықпал етті. Екіншіден, Үкімет елдің COVID-19-ға дейінгі және пандемия кезіндегі экономикалық дамуын талдауы керек еді. COVID-19-ға дейінгі жұмыссыздықтың үстіне көптеген адамдар жұмысынан айырылды. Үшіншіден, зейнетақы қаражатын алу процесін реттейтін заңнамалық жүйе жеткілікті ойластырылмаған. Осылайша, қаражаттың бөлінуіне және қаржылық қолдау алушыға бақылау болмады. Мысалы, үшінші тұлғалар үй/пәтер сатып алды ма, жоқ па. Төртіншіден, Үкіметтің дағдарыс жағдайында халықты қолдау ниеті күрделі талаптарға байланысты халықтың мақсатты тобына жете алмады. Тағы бір фактор-үкіметке деген сенімнің төмендігі адамдарды зейнетақы қорларының санын азайтуға немесе мүлдем бермеуге мәжбүр етті.

Сұхбатты талдауға сәйкес, Үкімет пен халықтың зейнетақы қаражатын мерзімінен бұрын алу мүмкіндігін пайдалану туралы шешіміне әсер еткен жеті фактор анықталды (Сурет 23).

Үкімет адамдарға несиелерді өтеуге, тұрғын үй төлемдеріне және емделуге қаражат жұмсауға мүмкіндік беру арқылы қолдау көрсету мақсатын көздеді. Алайда, адамдарды теңгенің құнсыздану қаупі және оның нашарлауына байланысты зейнетақы жүйесіне деген сенімнің төмен деңгейі сияқты экономикалық факторлар да ынталандырды. Сонымен қатар, Үкіметтің жеткіліксіз дайындығы және зейнетақы жүйесінде мамандардың жетіспеушілігі атап өтілді. Жұмыс орындарының жоғалуы да маңызды рөл атқарды, бұл адамдарды тұрғын үй несиелерін өтеу үшін жинақтарды пайдалануға мәжбүр етті.



Сурет 23 – Зейнетақы қорларын мерзімінен бұрын алуға әсер еткен факторлар, %

Ескерту – сұхбат нәтижелері негізінде автормен құрастырылған

Сарапшылардың пікірінше, бұл бастаманың артықшылықтары өз қаражатын пайдалану және Үкімет пен халық арасында диалог құру мүмкіндігін қамтыды. Дегенмен, пікірлер екіге бөлінді: кейбіреулер мұны оң қадам, басқалары теріс қадам деп санады. Негізгі тәуекел, егер зейнетақы жинақтары толтырылмаса, бұл зейнеткерлердің материалдық жағдайының нашарлауына әкеледі.

Кейбір сарапшылар Қазақстандағы міндетті зейнетақы жарналары (табысының 10%) халықаралық стандарттардан төмен екенін атап өтті, бұл адамдарға зейнетке шығу үшін жеткілікті қаражат жинауға мүмкіндік бермейді. Жинақтарды мерзімінен бұрын алу болашақ зейнеткерлердің қаржылық жағдайын нашарлатуы мүмкін.

Мерзімінен бұрын алуға қарсыластар бұл қазір мемлекет пен банктер үшін қаражат көзі болып табылатын жинақтаушы жүйені бұзуы мүмкін деп санайды. Негізгі мәселелер:

1. Зейнеткерлік жасқа дейінгі азаматтардың көпшілігінде айтарлықтай төлемдер алу үшін жеткілікті жинақ жоқ.
2. Зейнетақы активтерін басқарудан түсетін кірістілік банктердегі депозиттерге қарағанда төмен.
3. Зейнетақы жүйесі жинақталған қаражаттың сатып алу қабілетін сақтай алмайды.

Сарапшылар сондай-ақ мерзімінен бұрын алып қою әлеуметтік теңсіздікті күшейткенін атап өтті, себебі үлкен табысы барлар көп қаражат ала алады, ал аз қамтылған азаматтар жеткіліктілік шегіне жете алмады.

Мемлекеттік қор менеджерлеріне деген сенімнің төмен деңгейі адамдарды Зейнетақы жинақтарын пайдалануға итермеледі. Кейбір қазақстандықтар үшін бұл пандемияның экономикалық салдарына қарамастан, өз жинақтарын жылжымайтын мүлікке салу немесе емделуге ақы төлеу арқылы сақтап қалуға мүмкіндік болды.

Қорытындылай келе, сарапшылардың көпшілігі зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын алып қою активтердің жаппай кетуіне және зейнетақы қорының төмен кірістілігіне байланысты зейнетақы жүйесіне кері әсерін тигізді деп санайды. Бұл шара негізінен тұрақты табысы барларға ғана көмектеседі, бұл теңсіздікті күшейтеді. Алайда, кейбір сарапшылар бұл бастама тұрғын үй мен медициналық көмекті жақсарту үшін пайдалы болды деп санайды.

2 тарау бойынша қорытынды

Екінші тарауда Қазақстандағы зейнетақы жүйесінің тұрақтылығын қамтамасыз етудегі мемлекеттік басқару саясатының рөлі жан-жақты талданды. Тарау негізінде экономикалық-математикалық модельдер мен Шеннон энтропиясын қолдану арқылы зейнетақы жүйесіне әсер ететін негізгі факторлардың жиынтық көрсеткіштерін құрды. Байес регрессиялық моделі негізінде жүйенің қаржылық тұрақтылығын анықтайтын айнымалылар

арасындағы өзара байланысты, оның ішінде халықтың қартаюы, бейресми сектордағы жұмыспен қамтылу деңгейі және мемлекеттік шығындардың рөлін нақтылау үшін қолданылды. Зерттеу нәтижелері зейнетақы жүйесінің ұзақ мерзімді тұрақтылығы үшін негізгі қатерлерді ашып көрсетіп, басқарушылық шешімдердің қажеттілігін негіздеді.

Қазақстандағы зейнетақы жүйесінің тұрақтылығы мемлекеттің әлеуметтік саясатының тиімділігімен тікелей байланысты. Зейнетақы мөлшерінің өсуі, әлеуметтік төлемдердің көлемі және еңбекке қабілетті халықтың жұмыспен қамтылу деңгейі жүйенің қаржылық тұрақтылығына айтарлықтай ықпал етеді. Алайда жүргізілген талдау әлеуметтік саясаттың кейбір бағыттарының жеткіліксіздігі зейнетақы жүйесіне қосымша жүктемелер тудыратынын көрсетті. Оның ішінде халықтың қартаюы, өмір сүру ұзақтығының артуы және зейнеткерлер үлесінің өсуі зейнетақы жүйесіне демографиялық қысымның артуына себеп болды. Бір зейнеткерге шаққандағы жұмыс істейтін азаматтар санының азаюы болашақта жүйенің қаржылық тепе-теңдігіне қауіп төндіреді. Сондықтан халықтың еңбекке қабілетті бөлігін ұлғайту және бейресми секторды ресмилендіру маңызды болып отыр.

Корреляциялық және регрессиялық талдау нәтижелері еңбек белсенділігінің зейнетақы жүйесінің тұрақтылығына ең күшті әсер ететін фактор екенін көрсетті. Халықтың жұмыспен қамтылу деңгейі, зейнетақы жарналарының тұрақты түсуі және ресми жұмыспен қамту үлесі артқан сайын жүйенің қаржылық жағдайы да жақсарады. Ал фискалдық тұрақтылық пен мемлекеттік қарыз деңгейі зейнетақы жүйесіне жанама әсер етеді. Қарыз жүктемесінің өсуі бюджет мүмкіндіктерін шектеп, әлеуметтік шығыстарды қысқартуға алып келуі ықтимал. Сондықтан бюджеттің теңгерімділігін сақтау және мемлекеттік қарызды тиімді басқару – зейнетақы жүйесінің тұрақтылығын қамтамасыз етудегі маңызды міндет.

Сапалы сараптамалық сұхбат нәтижелері мерзімінен бұрын алу саясатының қосарлы әсерін көрсетті. Бір жағынан, бұл шара халықтың тұрғын үй жағдайын жақсартуға және медициналық қызметтерге қол жеткізуіне мүмкіндік берсе, екінші жағынан, әлеуметтік теңсіздікті күшейтіп, болашақта зейнетақы мөлшерінің азаюына, жүйенің қаржылық тұрақтылығының әлсіреуіне алып келді. Сарапшылар бұл саясат табысы жоғары азаматтарға көбірек тиімді болғанын, ал төмен табысты азаматтар үшін қолжетімсіз болғанын атап өтті.

Жүргізілген зерттеу Қазақстандағы зейнетақы жүйесінің тұрақтылығы мен тиімділігі мемлекеттік басқарудың әлеуметтік, экономикалық және демографиялық факторларды кешенді есепке алатын үйлесімді саясатына тәуелді екенін көрсетті. Мемлекет еңбек белсенділігін ынталандыру, әлеуметтік стандарттарды жаңғырту, бейресми секторды азайту және халықтың қартаюына бейімделген ұзақмерзімді стратегия әзірлеуі қажеттігін көрсетті.

Бұл тараудың басты жаңалығы әлеуметтік және экономикалық саясаттың тиімділігіне тікелей әсер ететін мемлекеттік басқару тәсілдерін қайта

қарастыру қажеттігін көрсетуінде жатыр. Әсіресе, Қазақстанның әлеуметтік саясатына бейресми сектордағы халықты зейнетақы жүйесіне тарту механизмдерін енгізудің маңыздылығы көрсетілді. Бұл мәселені шешу жолдары 3 тарауда берілген.

3 ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ ЗЕЙНАТҚЫМЕН ҚАМСЫЗДАНДЫРУ ЖҮЙЕСІН БАСҚАРУДЫ ЖЕТІЛДІРУ ЖОЛДАРЫ

3.1 Қазақстан Республикасындағы зейнетақы жүйесінің даму мәселелері мен кедергілері

Қазақстандық әлеуметтік модель өз дамуында үш негізгі кезеңнен өтті. Бастапқы кезең кеңес дәуірінен мұраға қалған, бірақ жаңа экономикалық жағдайларда тұрақты қаржылық негізден айырылған артық әлеуметтік-экономикалық кепілдіктермен сипатталды.



Сурет 24– ҚР әлеуметтік моделдің даму кезеңдері
Ескерту – автормен құрастырылған

Осы кезеңде фармацевтика және стоматология секторларын жекешелендіруді қоса алғанда, оның инфрақұрылымын оңтайландыру мақсатында денсаулық сақтау саласында реформалар болды. Зейнетақы жүйесі, сонымен қатар азаматтардың болашақ зейнетақысының мөлшері олардың жинақтарынан еңбек қызметіне қалыптасатын және мемлекет зейнетақының базалық бөлігіне кепілдік беретін жинақтаушы қағидатты қамтитын өзгерістерге ұшырады.

Екінші кезең әлеуметтік-экономикалық кепілдіктердің жетілдірілуімен және әлеуметтік қатынастарда жауапкершіліктің орнауымен ерекшеленді. Денсаулық сақтау кепілдендірілген көлем негізінде тегін медициналық көмек көрсете бастады, сондай-ақ халықтың белгілі бір топтарын тегін және жеңілдікпен дәрі-дәрмекпен қамтамасыз ету бағдарламасын іске қосты.

Үшінші кезеңнен бастап мемлекеттік әлеуметтік қызметтердің сапасы мен қолжетімділігінің жақсаруына байланысты әлеуметтік сектордағы сапалық өзгерістер айқынырақ болды. Бюджеттік қаржыландыру тұрақтандырылды, әлеуметтік көмектің атаулы нысандары енгізілді, белсенді жұмысқа орналастыру бағдарламалары кеңейтілді. Қазақстан Республикасының 2030 жылға дейінгі әлеуметтік даму тұжырымдамасында жоспарланып отырған әлеуметтік қорғау моделін жаңғырту үш негізгі аспектіге негізделеді.

Қазақстандық әлеуметтік модель әлеуметтік қорғауды жақсарту және зейнетақы жүйесінің тұрақтылығын қамтамасыз ету үшін үш негізгі аспектіні көздейді:

1. Осал әлеуметтік топтардың табысын қорғауға бағытталған, бұл олардың өмір сүру деңгейін сақтауға және материалдық жағдайды жақсартуға мүмкіндік береді.

2. Мемлекет пен азамат арасында әлеуметтік келісімшарт жасасу арқылы азаматтардың әлеуметтік белсенділігін ынталандыруды көздейді. Бұл келісім-шарт өзара міндеттемелерді реттейді және адамның кәсіби дағдылары мен

өмір салтын жақсартуды қоса алғанда, қиын жағдайларды жеңуге деген ұмтылысын ескереді.

3. «Бір терезе» қағидаты бойынша мемлекеттік органдардың тығыз өзара іс-қимылын және іс-қимылдарын үйлестіруді қамтамасыз ете отырып, әлеуметтік қызметтерді кешенді ұсынуды көздейді.

Зейнетақы жүйесіне келетін болсақ, ол Қазақстан Республикасының зейнетақы жүйесін 2030 жылға дейін одан әрі жаңғырту тұжырымдамасына сәйкес жақсарады. Бұл тұрғыда зейнетақымен қамсыздандырудың базалық деңгейі зейнетақымен қамсыздандыру жүйелеріне қатысу өтілін ескере отырып дамиды. Зейнетақының міндетті деңгейі жұмыс берушілердің жарналарынан қалыптастырылатын шартты-жинақтаушы компонентті енгізу есебінен де жетілдіріледі. Зейнетақымен қамсыздандырудың ерікті деңгейі ерікті зейнетақы жарналары арқылы мүмкін болады.

Демек, зейнетақы жүйесінің әрбір қатысушысы жеке зейнетақы шотындағы жинақтар болашақ зейнетақымен қамсыздандырудың көзі болатынын ескере отырып, өзінің табыс деңгейіне жауапкершілікпен қарауы тиіс. Бұл әрбір азаматқа өз жинақтарын ерікті зейнетақы жарналарының көмегімен жақсартуға және соның салдарынан болашақ зейнетақымен қамсыздандыру мөлшерін арттыруға мүмкіндік береді.

Қазақстанның зейнетақы жүйесі бастапқыда КСРО кезеңінде қабылданған жүйеге негізделді, себебі ол кезде Қазақстанның тәуелсіз зейнетақы жүйесі болмаған. Дегенмен, ел тәуелсіздік алғаннан кейін зейнетақы жүйесінде айтарлықтай құрылымдық және институционалдық өзгерістер болды және бұл реформалар бүгінгі күнге дейін жалғасуда. Қазақстанның зейнетақы жүйесінің ағымдағы жай-күйін толық түсіну үшін оның дамуын кезең-кезеңімен қарастыру және дамудың алдыңғы кезеңдерін қарауды қоса алғанда, жан-жақты талдау жүргізу маңызды (1-кестені қараңыз).

Кесте 23 – ҚР зейнетақы жүйесінің даму кезеңдері

№	Кезеңдер	Сипаттамасы
1	1991-1995	Зейнетақымен қамсыздандырудың ынтымақтастық жүйесі
2	1996-1998	Өтпелі кезең.
3	1998-2012	Жинақтаушы зейнетақы жүйесінің қалыптасу кезеңі
4	2013-2017	Жинақтаушы зейнетақы қорын мемлекеттендіру кезеңі
5	2014-2027	Зейнетақы жасын өзгерту кезеңі
6	2020-2021	Зейнетақы жинақтарын алдын-ала алу мүмкіндігі
7	2023	Әлеуметтік кодексті қабылдау кезеңі
Ескерту – автормен құрастырылған		

28 жыл бұрын, яғни 1998 жылы, Қазақстанда зейнетақылардың жинақтаушы жүйесінің кезеңі басталды, ол еңбекке қабілетті азаматтардан табыстың 10% міндетті немесе ерікті жарналары бар жинақтаушы зейнетақы қорларының жеке шоттарына аударуды талап етті. Бұл қаражат зейнеткерлікке шыққанға дейін экономикаға салынуы керектігі айқындалды.

Қазақстандағы зейнетақы жүйесін реформалау нарықтық экономика талаптарына бейімделу қажеттілігінен және халықтың болашақ әл-ауқатын қамтамасыз етуге деген ұмтылыстан туындады. Бұл реформа демографиялық жағдайдың өзгеруіне байланысты жүргізілді, мысалы, өмір сүру ұзақтығының ұзаруына байланысты егде жастағы адамдардың көбеюі, туу деңгейінің төмендеуі және еңбекке қабілетті халықтың кетуіне әкелетін көші-қон процестері.

Реформаның негізгі қозғаушы факторы мемлекеттің азаматтарды зейнетақымен қамсыздандыру шығындарын қысқартуға ұмтылуы болды. Қазақстандық реформаның айрықша ерекшелігі жинақтаушы жүйе қосымша ретінде емес, зейнетақымен қамсыздандырудың жаңа жүйесінің негізгі элементі ретінде енгізілгені болды.

Сондықтан 1996 жыл мен 1998 жылдар аралығында ҚР Үкіметінің зейнетақы жүйесін өзгерту бағдарламасын қабылдау кезеңі басталды. ҚР-да зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін реформалау тұжырымдамасы анықталды. 1997 жылғы 20 маусымдағы "Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы" №136 ҚР Заңын қабылданды.

Зейнетақымен қамсыздандыру жүйесі үш деңгейден тұрады: зейнеткерлік жасқа толған кезде барлық азаматтарға базалық төлемдер, 1998 жылға дейін белгілі бір еңбек өтілі бар адамдарға арналған тарату жүйесінен зейнетақылар және зейнетақы қорларынан жинақтаушы зейнетақылар. Бұл жүйені реформалау 2075 жылға қарай жинақтаушы жүйеге толық көшу мүмкіндігінің ұзақ мерзімді өзгерістерді болжайды, бірақ бүгінде оның тиімділігінде мәселелер туындауда.

Қазіргі уақыттағы зейнетақы жүйесі 2013 жылы қалыптасты және бұл жүйеге жылда өзгерістер енгізіліп жатыр (Кесте 24).

Кесте 24 – 2013-2022 жылдар аралығында ҚР зейнетақы жүйесінде болған өзгерістер

№	Жылдар	Өзгерістер
1	2013 ж	22 тамызда Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қоры (БЖЗҚ) құрылды, ол сол кездегі елдегі барлық қолданыстағы зейнетақы қорларын біріктірді.
2	2014 ж	6 мамырда 2013 жылғы шілдеде әзірленген "Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорының инвестициялық декларациясы" бекітілді. Сонымен қатар, ҚР Үкіметі бастамашылық еткен жылдық үзілістен кейін зейнетақы аннуитеті шарттарын жасасу қайта басталды.
3	2015-2016 жж	2015 жылдың 2 тамызында күш құрылымдары қызметкерлері мен әскери қызметшілерді зейнетақымен қамсыздандыруды реформалау басталды. 2016 жылдың қаңтарынан бастап олар толық мемлекеттік зейнетақымен қамсыздандыруға көшті.
4	2017 ж	Қаңтардан бастап базалық зейнетақы мөлшері – 7%-ға, ал шілдеден бастап - тағы 13% - ға өсті.
5	2018 ж	1 қаңтардан бастап жұмыс берушінің міндетті зейнетақы жарналары (МЗЖ) пайда болды.
6	2019 ж	Еуразиялық экономикалық одаққа (ЕЭО) мүше мемлекеттердің еңбекшілерін зейнетақымен қамсыздандыру туралы келісім қатысушы елдердің азаматтарына осы мемлекеттердің азаматтарымен тең дәрежеде ЕЭО елдерінің бірінде бола отырып, зейнетақымен қамсыздандыруға тең құқықтарға кепілдік береді.

7	2020 ж	1 қаңтардан бастап ҚР Қаржы нарығын реттеу және дамыту агенттігі (ҚНРДА) БЖЗҚ реттеушісі болды. Бұған дейін бұл міндетті ҚР Ұлттық Банкі орындаған болатын.
8	2021 ж	Қазақстанда кейінге қалдырылған зейнетақы аннуитеті іске қосылды.
9	2022 ж	2023 жылдан 2028 жылға дейін әйелдер 61 жасында зейнетке шығуы бекітілді. Бұған дейін ҚР-да әйелдердің зейнеткерлік жасын біртіндеп 63 жасқа дейін ұлғайту жоспарланған болатын. Базалық зейнетақының ең төменгі мөлшерін 2023 жылғы қаңтардан бастап 2027 жылға дейін 54% – дан 70% - ға дейін, ал зейнетақының ең жоғары мөлшерін 100% - дан 120% - ға дейін кезең-кезеңімен жеткізу шараларын жариялады.
Ескерту – [152] көзі негізінде құрастырылған		

2013-2014 жылдар аралығында Қазақстан Республикасының зейнетақымен қамсыздандыру жүйесінде елеулі өзгерістер болды. 2013 жылы зейнетақымен қамсыздандыру туралы жаңа заң қабылданды, бұл барлық жинақтаушы зейнетақы қорларының активтерін қамтитын бірыңғай мемлекеттік жинақтаушы зейнетақы қорын (БЖЗҚ) құруға әкелді. Бұл шешім зейнетақы қорларының, әсіресе мемлекеттік бағалы қағаздарға салынған инвестициялардың кірістілігін төмендеткен қаржы-экономикалық дағдарысқа байланысты қабылданды.

Жаңа өзгерістер базалық зейнетақыға да әсер етіп, оның есептеу мөлшерін еңбек өтіліне қарай өзгертті. 2018 жылдан бастап базалық зейнетақы жұмыс өтіліне байланысты болды, бұл зейнеткерлердің материалдық жағдайын жақсартуға ықпал етті және азаматтардың еңбек уәждемесін ынталандырды.

2021 жылы Қазақстанда кейінге қалдырылған зейнетақы аннуитеті іске қосылды. Оның басты артықшылығы - адамдар ресми зейнетке шығуды күтпеуі және зейнетақы төлемдерін ертерек ала бастауы мүмкін. 2021 жылдың қаңтарына дейін зейнетақы аннуитеті сақтандырудың қымбат өнімі болып саналды: ер адамдар өмірді сақтандыру компаниясымен ең төменгі жеткіліктілік сомасы 11,3 млн теңгемен шарт жасасты, ал әйелдер – 15,5 млн.теңге. 2021 жылдың қаңтарынан бастап зейнетақы аннуитеті жасасу үшін жеткіліктілік сомасы екі есеге жуық төмендеді: ерлер үшін – 5 млн теңгеге дейін, ал әйелдер үшін – 7,5 млн теңгеге дейін. Сондай-ақ, 2021 жылы қазақстандықтарда БЖЗҚ-дан жинақтардың бір бөлігін тұрғын үй жағдайларын жақсартуға, емделуге ақы төлеуге немесе жеке сенімгерлік басқаруға беру үшін, мысалы, жақын туысына мерзімінен бұрын алу мүмкіндігі пайда болды.

Зейнетақы жүйесіндегі мұндай өзгерістер экономикалық дағдарыстарға және халықтың қартаюы сияқты демографиялық өзгерістерге бейімделу қажеттілігінен туындады, бұл зейнетақымен қамсыздандыру жүйесінің тұрақтылығына әсер етті.

Халықтың көңілінен шыққан өзгерістердің бірі – зейнетақы жинақтарын алдын ала алу мүмкіндігі болды. Бірақ эксперттер бұл өзгеріс болашақта салымшыларға кері әсер ету мүмкіндігі бар екендігін ескертті.

Сонымен қатар, зейнеткерлер саны үздіксіз өсіп келе жатқандықтан, қазіргі әлеуметтік-экономикалық модель жағдайында үйлестәруші зейнетақы

жүйесі бар мемлекеттік зейнетақы қорлары болашақ зейнеткерлер алдындағы әлеуметтік міндеттемелерін орындамау қаупіне тап болуы мүмкін.

Мысалы, бүгінгі таңда БҰҰ деректері бойынша әлемдегі егде жастағы демографиялық жүктеме коэффициенті 15,1% құрайды. Болашақта коэффициенттің мәні жылдан жылға тек өседі. Мәселен, 2025 жылы – 16,1%, 2030 жылы – 18,2%, 2040 жылы – 22,6%, 2050 жылы – 26,3% құрайды. Егде жастағы демографиялық жүктеме коэффициенті – бұл жалпы экономикалық белсенді емес жастағы егде жастағы адамдар санының (яғни 65 жастан бастап) еңбекке қабілетті жастағы адамдар санына қатынасы (яғни 15-64 жас). Басқаша айтқанда, бұл коэффициент бір әлеуетті қызметкерге қанша зейнеткер ұстауға тура келетінін көрсетеді [153].

Демограиялық жүктеме коэффициенті келесі формуламен есептеледі:

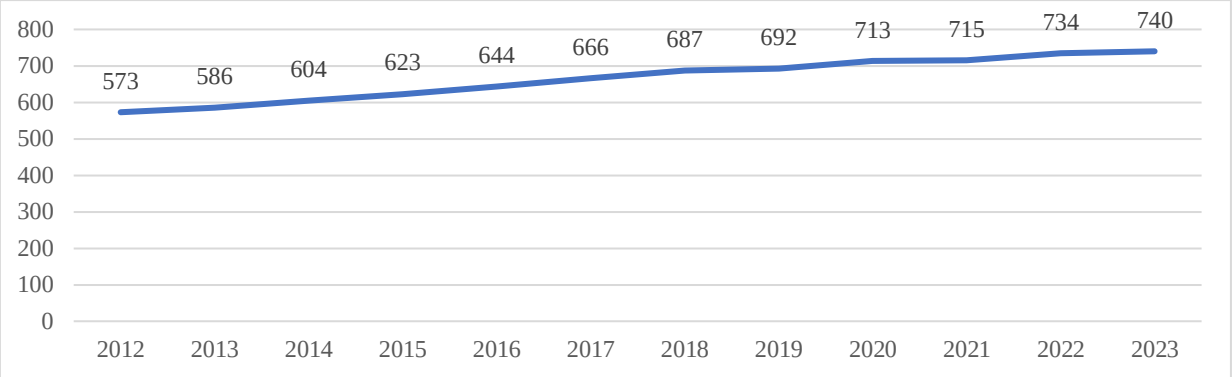
$$k = n_1/n_2 \qquad (11)$$

Мұндағы

n_1 - зерттелетін аумақтағы еңбекке қабілетті халыққа жатпайтын азаматтардың саны, яғни зейнеткерлер мен балалар.

n_2-зерттелетін аумақтағы еңбекке қабілетті халыққа жататын азаматтардың саны.

Осы формула арқылы Қазақстандағы демографиялық жүкетеме коэффициентін 2012 жылдан 2022 жылға дейінгі көрсеткіші есептелген және төмендегі 25-ші суретте көрсетілген.



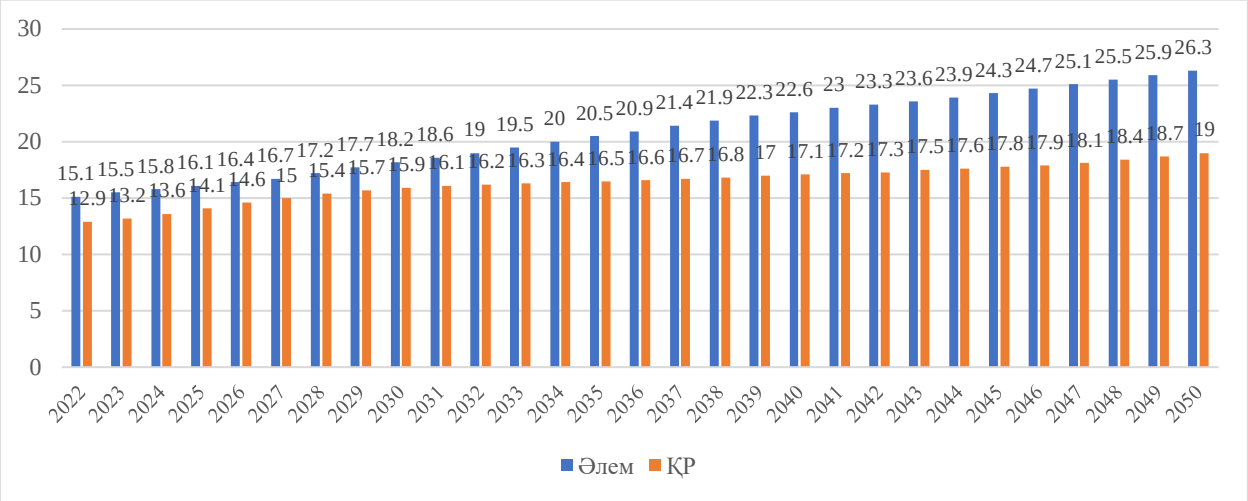
Сурет 25 – 2012-2023 жж 1000 адамға шаққандағы демографиялық жүктеме коэффициенті динамикасы

Ескерту – [146] көзі негізінде құрастырылған

Соңғы бес жылда Қазақстанда демографиялық жүктеме айтарлықтай өсті. Еліміздегі әрбір мың еңбекке қабілетті азаматқа 740 қарт пен бала келеді. Егер біз 2012 жылдан бастап демографиялық жүктеменің негізгі индикаторының эволюциясын бақылайтын болсақ, онда бұл көрсеткіш жыл сайын тұрақты өсіп келе жатқанын көреміз. 10 жыл бұрын коэффициент 573 деңгейінде болды, ағымдағы жылмен салыстырғанда 167-ге аз болғанын көруге болады.

Бұл деректер халықтың үлкен жас топтары бойынша есептелген мәліметтер негізінде ұсынылған. Шын мәнінде, елдегі «экономикалық тәуелділердің» саны әр мың адамға 740-тан асуы мүмкін. Қолданыстағы

әдіснамаға сәйкес, 16 жастан асқан жасөспірімдер еңбекке қабілетті халық қатарына кіреді, бірақ бұл жаста өзін-өзі қамтамасыз ете алатындар өте аз. Сонымен қатар, зейнет жасына жетсе де жұмысын жалғастырып жүрген қарт адамдардың үлесін ескерген жағдайда, бұл көрсеткіш өзгеше болар еді. Көрсеткіштің жоғарылауына негізінен «балаларға» қатысты демографиялық жүктеме коэффициенті әсер етеді. 2023 жылдың басында елдегі әрбір мың ересек адамға 542 бала сәйкес келді, ал 2018 жылдың қаңтарында бұл көрсеткіш 496-ны құраған еді. Соңғы бес жылда 15 жасқа дейінгі балалар саны 5,1 миллионнан 6,2 миллионға дейін өсті, бұл өсімге 2020-2021 жылдардағы baby boom ішінара ықпал етті..



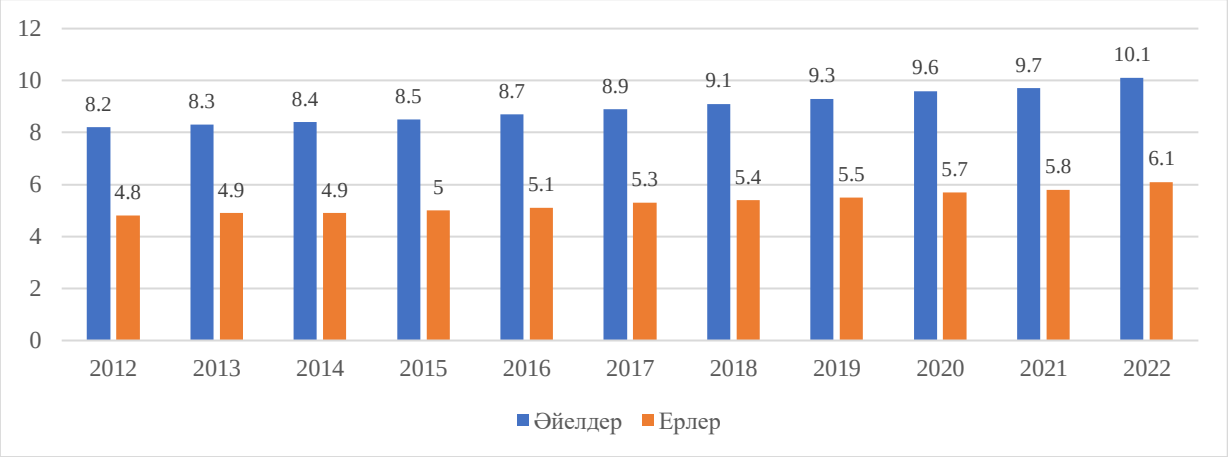
Сурет 26 – Әлемдегі және Қазақстандағы егде жастағы адамдардың демографиялық жүктемесінің коэффициентінің 2060ж болжамы

Ескерту – БҰҰ деректері негізінде құрастырылған

Сонымен қатар, БҰҰ болжамы бойынша Қазақстанда егде жастағы демографиялық жүктеме коэффициенті де артады. Мәселен, 2022 жылы бұл коэффициенттің мәні 12,9% құрады. 2025 жылға қарай коэффициент 14,1%, 2030 жылға қарай – 15,9%, 2040 жылға қарай – 17,1%, 2050 жылға қарай – 19% жетеді (Сурет 26).

Бұл жағдайды ескере отырып, зейнетақымен қамтамсыз етудің 1.2 тарауда айтылған жинақтаушы зейнетақы жүйесі ең лайықты болып табылады.

ҚР-да да бүкіл әлемдегідей халықтың қартаюы байқалады. Мәселен, 2022 жылдың басында 65 жастан асқан әйелдердің үлесі 10,1%-ға жетті, бұл ретте он жыл ішінде ол тек 8,2% құрады. Сонымен қатар, онжылдықта 65 жастан асқан ерлер үлесі 4,8%-дан 6,1%-ға дейін өсті (Сурет 27).



Сурет 27 – ҚР 2012-2022 жылдардағы 65 жастан асқан әйелдер мен ерлердің үлесі, %

Ескерту – [146] көзі негізінде құрастырылған

2022 жылғы 1 қаңтардағы жағдай бойынша Қазақстанда 2 297 359 зейнеткер бар, бұл халықтың жалпы санының 11,8% құрайды. Зейнетақы алушылардың ең көп саны Шығыс Қазақстан облысында. Олардың саны 140 087 адамға, одан әрі Алматы облысында және Алматы қаласында тиісінше 153 082 және 236 959 адамға тең.

Кесте 25 - 2010 және 2022 жылдардағы өңірлер бойынша жалпы халыққа қатысты зейнеткерлер санының өсу қарқыны

Аймақтар	Зейнетақы алушылар саны, адам			Халық саны, адам			Зейнеткерлердің үлесі, %		
	2010	2022	Өсу қарқыны, %	2010	2022	Өсу қарқыны, %	2010	2022	Өсу қарқыны %
ҚР	1 695301	2297359	35,5	16203274	19503159	20,4	10,5	11,8	1,3
Абай	-	94 174	-	-	611 888	-	-	15,4	15,4
Ақмола	96 474	112 495	16,6	735 134	785 708	6,9	13,1	14,3	1,2
Ақтөбе	68 340	98 312	43,9	763 591	916 750	20,1	8,9	10,7	1,8
Алматы	165 905	153 082	-7,7	1 836 162	1 478 496	-19,5	9,0	10,4	1,3
Атырау	42 746	63 936	49,6	520 988	681 241	30,8	8,2	9,4	1,2
БҚО	71 864	92 814	29,2	603 858	683 327	13,2	11,9	13,6	1,7
Жамбыл	93 737	130 529	39,3	1 034 487	1 209 665	16,9	9,1	10,8	1,7
Жетісу	-	88 777	-	-	698 757	-	-	12,7	12,7
Қарағанды	177 177	177 716	0,3	1 346 822	1 134 966	-15,7	13,2	15,7	2,5
Қостанай	118 948	135 199	13,7	883 379	835 686	-5,4	13,5	16,2	2,7
Қызылорда	52 422	79 526	51,7	689 011	823 251	19,5	7,6	9,7	2,1
Маңғыстау	31 065	58 532	88,4	503 241	745 909	48,2	6,2	7,8	1,7
Павлодар	98 436	117 765	19,6	744 395	756 511	1,6	13,2	15,6	2,3
СҚО	90 836	102 118	12,4	592 791	539 111	-9,1	15,3	18,9	3,6

Түркістан	172 548	183 293	6,2	2 511 580	2 088 510	-16,8	6,9	8,8	1,9
Ұлытау	-	28 086	-	-	220 913	-	-	12,7	7,9
ШҚО	200 184	140 087	-30,0	1 398 073	732 966	-47,6	14,3	19,1	4,8
Астана қ.	45 279	117 349	159,2	649 152	1 295 711	99,6	7,0	9,1	2,1
Алматы қ.	169 340	236 959	39,9	1 390 610	2 101 485	51,1	12,2	11,3	-0,9
Шымкент қ.	-	86 610	-	912 300	1 162 308	27,4	-	7,5	7,5

Ескерту – [146] көзі негізінде құрастырылған

25 кестеден көрініп тұрғандай, зейнеткерлердің көпшілігі Шығыс Қазақстан облысында тұрады, олардың үлесі 2022 жылы 19,1% құрап, 12 жылда 4,8% өсті. Екінші орында Солтүстік Қазақстан облысы, мұнде зейнеткерлердің үлесі 2022 жылы 15,3% құрады, ал 12 жылдағы өсімі 3,6% құрайды. Сонымен қатар, бұл аймақта халық санының азаюы байқалады. 12 жыл ішінде бұл аймақтағы халық саны 9,1% - ға қысқарды, ал зейнеткерлер саны 12,4%-ға өсті. Бұдан басқа, тек Алматы қаласында ғана зейнеткерлер үлесінің төмендеуі байқалады, себебі бұл қалада Астанадан кейінгі халық өсімінің ең жоғары көрсеткіштерінің бірі байқалады. Демографиялық мәселелері бар аймақтарда әртүрлі қоныс аудару бағдарламалары жүзеге асырылуда, бірақ олар әлі де бар мәселелерді шешкен жоқ.

Бұл аймақтар қартайып келеді және дұрыс саясат осы мәселелерді шешуді қажет етеді. Сондықтан мұндай мәселелерді тек мемлекеттік деңгейде ғана емес, жергілікті деңгейде де шешу қажет.

Әрі қарай талдау 2010 жылдан 2023 жылға дейінгі 13 жылдық кезеңді пқамтиды. 26-шы кестеде өңірлер бойынша орташа айлық зейнетақылар туралы статистикалық деректер келтірілген. Онда зейнеткерлер жоғары зейнетақы алатын 5 аймақ пен қаланы бөлуге болады. Бұл республикалық маңызы бар Астана (80114 теңге) және Алматы (76394 теңге) қалалары, сондай-ақ елдің өнеркәсіптік өңірлері Шығыс Қазақстан облысы (71 330 теңге), одан кейін Қарағанды облысы 68 103 теңгеден және Павлодар облысы 66 059 теңгеден. Бұл сандар осы аймақтардағы жоғары Жұмыспен және орташа жалақымен байланысты.

Кесте 26 - 2010-2023 жылдар кезеңінде өңірлер бойынша тағайындалған зейнетақылардың орташа айлық мөлшері, теңге

Аймақтар	2010	2014	2015	2020	2023	Өсім	Өсу қарқыны, %
Абай	-	-	-	-	78 050		
Ақмола	20 333	34 703	37 547	61 652	71 241	50 908	350,4
Ақтөбе	20 508	34 921	37 711	61 903	71 389	50 881	348,1
Алматы	18 266	30 999	33 431	55 648	63 871	45 605	349,7
Атырау	20 752	35 459	38 229	62 775	72 253	51 501	348,2

БҚО	19 939	34 105	36 834	60 317	69 513	49 574	348,6
Жамбыл	18 659	31 739	34 340	57 108	66 310	47 651	355,4
Жетісу	-	-	-	-	66 064	-	
Қарағанды	22 914	38 738	41 760	68 103	79 145	56 231	345,4
Қостанай	20 868	35 768	38 685	63 707	73 910	53 042	354,2
Қызылорда	20 686	34 004	36 440	57 724	65 884	45 198	318,5
Маңғыстау	21 957	36 281	38 946	62 699	71 687	49 730	326,5
Павлодар	21 872	37 474	40 515	66 059	76 152	54 280	348,2
СҚО	20 021	34 469	37 287	61 516	71 226	51 205	355,8
Түркістан	17 854	30 018	32 377	48 949	56 546	38 692	316,7
Ұлытау	-	-	-	-	74 968	-	-
ШҚО	22 874	39 098	42 426	71 330	86 989	64 115	380,3
Астана қ.	26 236	44 941	48 395	80 114	92 295	66 059	351,8
Алматы қ.	26 069	43 679	47 026	76 394	87 893	61 824	337,2
Шымкент қ.	-	-	-	60 100	69 036	-	-
Ескерту – [146] көзі негізінде құрастырылған							

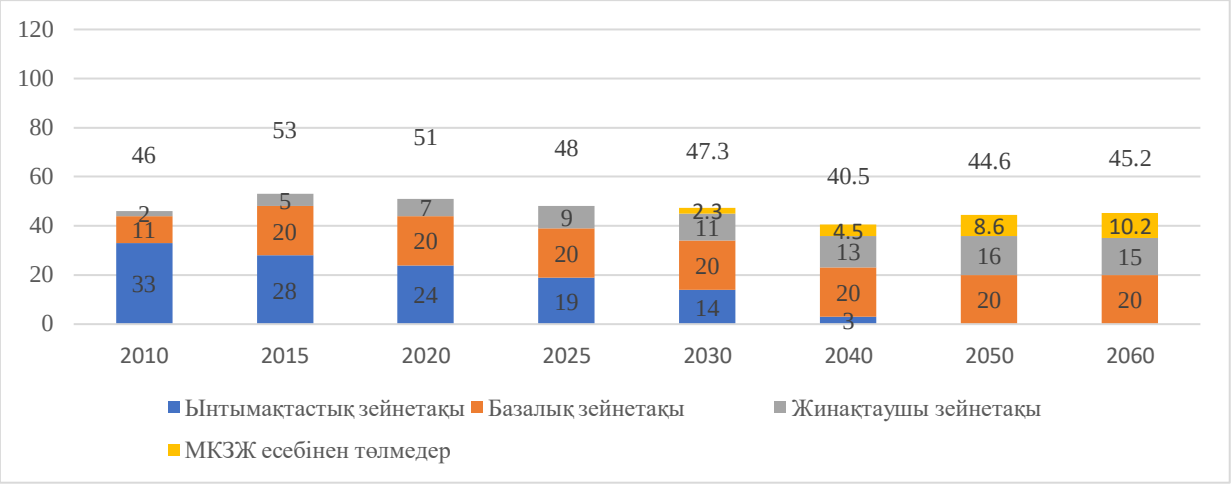
Ең төменгі орташа зейнетақыны келесі өңірлердің зейнеткерлері алады: Түркістан (56 546 теңге), Алматы (63 871 теңге), Жамбыл (66 310 теңге) және Қызылорда (65 884 теңге) облыстары. Бұл Түркістан, Жамбыл және Қызылорда сияқты оңтүстік өңірлердің номиналды ақшалай табысы ең төмен екендігіне байланысты. Онда бұл көрсеткіш 100 мың теңгеден аспайды: Түркістан облысы (65,9 теңге), одан кейін Шымкент қаласы (79,1 теңге), Жамбыл (86,5 теңге), Алматы (90,7 теңге) және Қызылорда (91,2 теңге) облыстары. Сондай-ақ жоғары және төмен жұмыспен қамту, яғни жұмыссыздық.

Жалпы, ел бойынша барлық өңірлерде орташа айлық зейнетақының 10% шегінде айтарлықтай өсуі байқалады. Бұл мемлекет басшысының зейнетақыны 7%-дан 10%-ға дейін арттыру туралы жыл сайынғы жарлықтарына байланысты.

Сонымен қатар, осы кезеңде зейнетақы төлеуге арналған шығыстар шамамен 3,2 есеге, 911 млрд теңгеден 2,9 трлн теңгеге дейін ұлғайды. Зейнеткерлер саны да 24,6% - ға артып, кезең қорытындысы бойынша 2,2 млн адамға жетті.

Зейнеткерлердің қаржылық әл-ауқатын анықтау үшін екі көрсеткіш қолданылады - орташа тағайындалған зейнетақының сатып алу қабілеті және ауыстыру коэффициенті. "Орташа тағайындалған зейнетақыны сатып алу қабілеті" көрсеткіші - орташа тағайындалған зейнетақының зейнеткерлердің ең төменгі күнкөріс деңгейіне қатынасы. Бұл халықтың тауарлар мен қызметтерді сатып алу әлеуетін көрсетеді және зейнетақының тауарлық баламасы арқылы көрінеді. Сонымен қатар, алмастыру коэффициенті жалақының зейнетақыға қатынасы ретінде есептеледі, бұл зерттеуде бұл елдегі орташа мәндер. Бұл көрсеткіш зейнетақы жүйесінің сәйкестігін бағалайды және зейнетақы саясатының мақсаттарын анықтау үшін қолданылады. ХЕҰ

қабылдаған әлеуметтік қорғаудың ең төменгі стандарты туралы конвенцияға сәйкес алмастыру коэффициенті 40%-дан кем болмауы тиіс.



Сурет 28 – Қазақстандағы табысты алмастыру коэффициенті құрамы, 2010-2050 жж

Ескерту – [153] көзі негізінде құрастырылған

Қазіргі уақытта алмастыру коэффициенті 3 компоненттен тұрады, яғни ынмақтастық, базалық және жинақтаушы. Алмастыру коэффициентінің 20%-дан астамын ынтымақтастық зейнетақы қалыптастырып отыр, 20% базалық зейнетақы қалыптастырса, 10% жинақтаушы зейнетақы қалыптастырып отыр. Бірақ болжам бойынша 2050 жылы елімізде ынтымақтастық зейнетақы компоненті жойылады, сонда жинақтаушы зейнетақы компонентінің рөлі арта түседі (Сурет 28). Сондықтан қазіргі жастар өз қарттық жасына қазірден бастап жағдай жасау керек. Сонымен қатар, бұл болашақ зейнеткерлер үшін үлкен тәуекел, себебі олардың жинақтары жақсы өмір сүру үшін жеткіліксіз болуы мүмкін.

Жоғарыда айтылғандарды ескере отырып, зейнетақы жүйесінің дамуында келесідей мәселелерді шешу қажет:

1. **Әр түрлі әлеуметтік топтар және аймақтардағы зейнеткерлер арасындағы теңсіздік**

Қазақстанда түрлі әлеуметтік топтар арасында зейнетақыларда айтарлықтай теңсіздік бар. Мемлекеттік қызметкерлер мен күш құрылымдарының мүшелері үшін зейнетақы көбінесе азаматтардың басқа санаттарына қарағанда жоғары болады. Сонымен қатар, аймақтардағы зейнеткерлердің зейнетақыларында айырмашылықтар бар. Бұл қоғамда теңгерімсіздік пен наразылықты тудырады.

2. **Зейнетақының төмен деңгейі**

Қазақстандағы зейнетақы мөлшері салыстырмалы түрде төмен болып қалып отыр, бұл зейнеткерлердің лайықты өмір сүру деңгейін қамтамасыз етуді қиындатады. Негізгі себеп – халықтың табысының төмен деңгейі, бұл зейнетақы жарналарының жеткіліксіздігіне әкеледі.

3. Қаржыландырудың жетіспеушілігі

Қазақстанның зейнетақы жүйесін қаржыландырудың жетіспеушілігі жұмыс істейтін азаматтардың жарналарының жеткіліксіздігімен және зейнетақы жинақтарының табыстылығының жеткіліксіздігімен байланысты. Жұмысшылардың төмен табысы да жарналардың мөлшерін азайтады.

4. Зейнетақы жинақтарының төмен кірістілігі

Зейнетақы жинақтарының кірістілігі көбінесе инфляция деңгейін қамтымайды, бұл жинақталған қаражаттың нақты құнын төмендетеді. 2022 жылы кірістілік 6,55% құрады, ал инфляция 20,3% - ға жетті, бұл жинақтауды айтарлықтай құнсыздандырды.

5. Халықтың қартаюы және демографиялық өзгерістер

Халықтың қартаюы, туу деңгейінің төмендеуі және жұмыс істейтін азаматтар санының азаюы зейнетақы жүйесіне айтарлықтай ауыртпалық түсіреді. 2030 жылға қарай зейнеткерлер саны 30% - ға артады, ал 2050 жылға қарай халықтың қартаюы одан да тездейді деп күтілуде.

6. Зейнетақы жүйесіне деген сенімнің төмен болуы

Қазақстан азаматтары жинақтардың ашықтығы мен табыстылығының жеткіліксіздігіне байланысты зейнетақы жүйесіне сенімсіздік пайда болып отыр. Көбісі зейнетақы қаражатының сақталуына сенімді емес және жүйеге қатысу үшін нақты ынталандыруды көрмейді.

7. Өзін-өзі жұмыспен қамтыған азаматтардың аз қатысуы

Өзін-өзі жұмыспен қамтыған халықтың көп бөлігі зейнетақы жүйесіне қатыспайды немесе тұрақты емес жарналар жасайды, бұл қаржыландырудың жетіспеушілігіне және зейнетақы төлемдерінің одан әрі теңсіздігіне әкеледі.

8. Жинақтау мәдениетінің жеткіліксіздігі

Қазақстанда зейнетақы жинақтарының мәдениеті жеткіліксіз дамыған, бұл азаматтар үшін ақпараттандыру мен ынталандырудың болмауына байланысты. Көбісі жинақтарды кейінге қалдыруды жөн көреді немесе зейнетақы жүйесіне мүлдем қатыспайды.

Қорыта келгенде, Қазақстанның зейнетақы жүйесі теңсіздік, табыстың төмендігі, демографиялық қартаю және сенім тапшылығы сияқты бірқатар сын-қатерлерге тап болады. Бұл мәселелерді шешу зейнетақы активтерін қаржыландыру мен басқаруды жақсартуды, сондай-ақ зейнетақы төлемдерін әділ бөлуге және жүйеге жаңа қатысушыларды тартуға бағытталған реформаларды жүргізуді талап етеді.

3.2 Қазақстан зейнетақы жүйесін басқарудағы мәселелерді шешу жолдары

Зейнетақы жүйесіндегі реформалардың танымал шараларының бірі - зейнеткерлік жасты арттыру. Зейнеткерлік жастың артуы мемлекеттің бюджеттік жүктемесін төмендетеді, бірақ әлеуметтік мәселелерді арттыруы мүмкін. Сыни оқиғалардан кейін зейнеткерлік жасты төмендету мәселелері белсенді талқылануда, себебі Қазақстандағы зейнеткерлік жас өмір деңгейіне сәйкес келмейді.

Қазірдің өзінде Қазақстанның зейнеткерлік жасындағы адамдардың жас отандастарына қарағанда табысы аз, яғни алмастыру мөлшерлемесі қазіргі уақытта 40% құрайды, оның 30% - мемлекет қамтамасыз етеді. ЭЫДҰ елдерінде зейнеткерлер орташа табыстың 70% алады. Таңқаларлық емес, бұл санаттағы кедейлік деңгейі орташа республикалық деңгейден жоғары. АҚШ, Австралия, Корея сияқты бірқатар бай елдерде егде жастағы адамдар арасындағы кедейлік деңгейі 20% - дан аспайды. Бірақ ең қорқыныштысы, бұл көрсеткіш өсуде.

Қазақстанда жүргізілген көпжылдық реформалардың нәтижесінде басқару және мемлекеттік билік органдары кадрларының халықтың белгілі бір көңілін қалдыруы, қоғамдағы билік органдарының беделінің төмендеуі және адамдардың оларға деген сенімінің айтарлықтай төмендеуі байқалады. Қазіргі уақытта өте қарама-қайшы жағдай қалыптасуда: Қазақстанда реформалаудың қазіргі жағдайлары мемлекеттік басқарудың тиімділігіне жоғары талаптар қояды, ал мемлекеттік органдар мен мемлекеттік қызметшілер қызметінің нақты тиімділігі төмен деңгейде; қоғамдағы мемлекеттік органдардың нақты әлеуметтік мәртебесі олардың ресми мәртебесінен едәуір төмен. Бұл жағдай билік органдарының қоғамдағы белгілі бір ықпал мөлшерін жоғалтуына, мемлекеттік органдардың әлеуметтік мәртебесінің одан әрі төмендеуіне әкеледі. Жалпы психологиялық дағдарыс жағдайында бұл жағдайды сақтау қоғамдағы әлеуметтік шиеленістің өсуіне әкелуі мүмкін. Бұл фактор Қазақстанның зейнетақы жүйесіне де әсер етеді, себебі зейнетақы жүйесі мемлекеттік әлеуметтік саясаттың бір бөлігі болып табылады. Сондықтан халықтың мемлекетке деген сенімін арттыру қазіргі уақыттағы бірінші кезектегі міндет болып табылады.

Экономикалық әдебиеттер мен әртүрлі халықаралық ұйымдардың пікірінше, зейнетақы жүйесінің тұрақтылығын қамтамасыз етуге байланысты сын-қатерлермен ең сәтті күрескен басқа елдерде жүргізілген кейбір зейнетақы реформаларын қарастырайық.

Қазақстанның ағымдағы әлеуметтік, экономикалық және демографиялық жағдайлары зейнетақы жүйесін реформалауды мынадай негізгі бағыттар бойынша жүргізу қажеттігін көрсетеді:

– зейнетақы жүйесінің тұрақтылығын қамтамасыз ету;

– жұмыс істейтіндер мен зейнеткерлердің арақатынасын ұлғайту (алмастыру коэффициенті);

– зейнетақы жүйесінің мемлекеттік қаржыландыруға тәуелділігін төмендету және жүктемені көздер (мемлекеттен жекеге), деңгейлер (мемлекеттен жеке және корпоративке) және нысандар (ерікті жинақтаушы кіші жүйені дамыту)бойынша бөлу;

– жұмыс істейтін және зейнеткерлердің арақатынасын арттыру бойынша шаралар мен бастамаларды енгізу;

– жұмыс істейтін халық арасында зейнетақы жүйесін қамтуды кеңейту (міндетті және ерікті жинақтаушы жүйелер шеңберінде);

– зейнетақы жүйесінің әрбір кіші жүйесі шеңберінде әкімшілік шығындарды оңтайландыру.

Қазақстанның зейнетақы жүйесін реформалаудың қажетті бағыттарын соңғы жылдардағы әлемдік тәжірибемен салыстыра отырып, қазақстандық зейнетақы жүйесін трансформациялауды ЭЫДҰ елдерінде қабылданған жалпы стратегиялық тәсілге сәйкес жүзеге асыру ұсынылады деп қорытынды жасауға болады.

Міндетті тарату ішкі жүйесін реформалауға келетін болсақ, келесі шараларды бөліп көрсетуге болады:

– зейнеткерлік жасты біртіндеп арттыру (Австралия, Европа елдері, Жапония, Оңтүстік Корея, Түркия, АҚШ);

– өмір сүру ұзақтығының өсуін ескере отырып, зейнеткерлік жасты автоматты түрде арттыру үшін тұрақтандыру тетіктерін енгізу (Италия, Португалия, Словакия, Ұлыбритания);

– ең төменгі еңбек өтіліне қойылатын талаптарды қатаңдату (Бельгия, Чехия, Польша, Словения, Ұлыбритания);

– кеш зейнетке шығуды ынталандыру (Канада, Франция, Германия, Италия, Жапония, Корея, Швейцария, АҚШ);

– мерзімінен бұрын зейнетке шығуға шектеулер және жұмыс істейтін зейнеткерлерге төлемдер (Австрия, Бельгия, Дания, Франция, Германия, Исландия, Жапония, Оңтүстік Корея, Жаңа Зеландия, Португалия, Швейцария, АҚШ).

Сонымен қатар, Mercer CFA институты қазақстандық зейнетақы жүйесін одан әрі жетілдіру үшін мынадай ұсынымдар берді:

1. ең кедей қарттарды/зейнеткерлерді қолдаудың ең төменгі деңгейін арттыру;
2. үй шаруашылықтарын зейнетақы жинақтарының деңгейін арттыруға ынталандыру;
3. зейнетақы жинақтарына қолжетімділікті шектеу арқылы жинақтардың мерзімінен бұрын кетуін қысқарту;
4. өмір сүру ұзақтығы өскен сайын егде жастағы адамдардың жұмыс күшіне қатысу деңгейінің артуы;
5. зейнетақы жүйесіне қатысушылардың жылдық үзінділерінде болжамды зейнетақы төлемдерін көрсету жөніндегі талапты енгізу [154].

Сонымен қатар, жоғарыда аталған мәселелерді шешуде, тек шетелдік тәжірибеге сүйену жеткіліксіз, себебі әр мемлекеттің өз ерекшеліктері, даму кезеңі және басқа да жағдайлары болады. Осыған орай, 27-ші кестеде Қазақстан зейнетақы жүйесін басқарудағы мәселелерді шешу құралдары берілген (Кесте 27).

Кесте 27 – Зейнетақы жүйесіндегі мәселелерді шешу тетіктері және жауапты органдар

№	Мәселелер	Шешу жолдары	Жауапты органдар

1	Аймақтардағы әртүрлі әлеуметтік топтар мен зейнеткерлер арасындағы теңсіздікті азайту	1. Әр түрлі аймақтардағы зейнетақы төлемдерін үйлестіру. 2. Халықтың осал топтарын атаулы әлеуметтік қолдау. 3. Қаржы ресурстарын өңірлер арасында қайта бөлу.	ЕжХӘҚМ ҚМ
2	Зейнетақы төлемдерінің деңгейін арттыру	1. Зейнетақыны автоматты индекстеу 2. Салық жүйесін реформалау 3. Жоғары кірістерге прогрессивті салық салу	ҚМ
3	Зейнетақы жүйесін қаржыландыруды ұлғайту	1. Зейнеткерлік жасты арттыру 2. Қаржыландыру көздерін әртараптандыру 3. Жеке зейнетақы қорлары мен жеке жинақтарды дамыту	ЕжХӘҚМ ҚР ҰБ
4	Зейнетақы жинақтарының кірістілігін арттыру	1. Зейнетақы қорларының инвестициялық стратегиясын жақсарту 2. Зейнетақы қорларының қызметіне бақылау мен қадағалауды күшейту 3. Инновациялық қаржы өнімдерін енгізу	ҚР ҰБ ҚР ҚНРжДА БЖЗҚ
5	Демографиялық өзгерістер және халықтың қартаюы	1. Бала тууды ынталандыру 2. Еңбекке қабілетті халықтың көші-қонын көтермелеу 3. Еңбек өнімділігін арттыру	ЕжХӘҚМ ДСМ
6	Зейнетақы жүйесіне деген сенімділікті арттыру	1. Ашықтық және есеп беру 2. Зейнеткерлерге қызмет көрсету сапасын жақсарту 3. Ақпараттық науқандар	ҚР ҚНРжДА
7	Өзін-өзі жұмыспен қамтыған азаматтардың зейнетақы жүйесіне қатысуын арттыру	1. Өзін-өзі жұмыспен қамтығандар үшін ынталандыру жасау 2. Өзін-өзі жұмыспен қамтығандар үшін арнайы зейнетақы өнімдерін әзірлеу 3. Тіркеу және жарналарды енгізу рәсімдерін жеңілдету	ЕжХӘҚМ БЖЗҚ
8	Жинақтау мәдениетін дамыту	1. Қаржылық сауаттылықты арттыру бағдарламалары 2. Ұзақ мерзімді жинақтарды ынталандыру 3. Зейнетақы жинақтары үшін цифрлық шешімдерді дамыту	ҒжЖБМ ҚР ҰБ ҚР ЦДИжАӨМ
9	Зейнетақы активтерін сенімгерлік басқаруды жетілдіру	1. Зейнетақы активтерін басқару тетіктерін әртараптандыру. 2. Инвестициялық стратегиялардың көп портфельді жүйесін әзірлеу. 3. Инвестициялық қызметтің ашықтығын арттыру.	ҚР ҰБ БЖЗҚ
Ескерту – автормен құрастырылған			

Көрсетілген тетіктерді толығырақ қарастырайық.

(1) Аймақтардағы әртүрлі әлеуметтік топтар мен зейнеткерлер арасындағы теңсіздікті азайту:

1.1 Өңірлер арасындағы зейнетақы төлемдерін үйлестіру басымдыққа айналуға тиіс. Өңірлердің өмір сүру деңгейі мен экономикалық дамуындағы бар айырмашылықтар зейнетақы төлемдеріндегі айтарлықтай сәйкессіздіктерге әкеліп соғады, бұл әлеуметтік теңсіздікті күшейтеді. Инфляция деңгейін және әртүрлі субъектілердегі өмір сүру құнын ескере отырып, объективті экономикалық көрсеткіштер негізінде зейнетақы төлемдерінің стандарттарын біріздендіруді қамтамасыз ететін келесідей тетіктерді әзірлеу қажет:

- *мемлекеттік қайта бөлу қоры:* ауқатты субъектілер есебінен аз дамыған аймақтардағы зейнетақы төлемдерін теңестіру үшін арнайы қор құру;

- *төлемдерді түзету тетігі:* өмір сүру құны мен инфляция деңгейіне негізделген аймақтық коэффициенттерді ескере отырып, зейнетақыны есептеудің бірыңғай формуласын қолдану,

- *аймақаралық субсидиялау платформалары:* ең осал зейнетақы топтары бар аймақтарды қолдауға бағытталған мемлекеттік субсидиялар жүйесі.

1.2 Халықтың осал топтарын, әсіресе зейнеткерлерді атаулы әлеуметтік қолдау күшейтілуге тиіс. Бұл кедейлік шегінен төмен немесе әлеуметтік алып тастау қаупі жоғары адамдарға уақтылы және жеткілікті көмек көрсетуге бағытталған икемді әлеуметтік қорғаудың келесідей тетіктерін құруды қамтиды:

- *әлеуметтік мәртебені есепке алудың цифрлық жүйелері:* азаматтардың табыс деңгейін, денсаулық жағдайын және басқа да әлеуметтік параметрлерін қадағалайтын, атаулы қолдау көрсетуге мүмкіндік беретін бірыңғай ұлттық деректер базасын құру.

- *жеке әлеуметтік бағдарламалар:* жеке қажеттіліктері мен өмір сүру жағдайларын ескере отырып, ең осал зейнеткерлерге арналған жеке көмек пакеттерін әзірлеу.

1.3 Қаржы ресурстарын аймақтар арасында қайта бөлу. Бұған халықтың ең осал топтары бар аймақтарға бағытталған мемлекеттік трансферттер мен субсидиялар арқылы қол жеткізуге болады, бұл зейнеткерлердің кіріс деңгейіндегі алшақтықты азайтады:

- *қайта бөлудің фискалдық тетіктері:* зейнетақы міндеттемелерін біркелкі қаржыландыруды қамтамасыз ететін өңірлер арасында салық түсімдерін қайта бөлу тетіктерін енгізу.

- *табысы төмен өңірлер үшін мемлекеттік субвенциялар:* нысаналы субсидиялар арқылы аз қамтылған зейнеткерлердің ең көп шоғырланған өңірлерге қаржылық көмек көрсетуді қамтамасыз ету.

(2) Зейнетақы төлемдерінің деңгейін арттыру

2.1 Зейнеткерлердің әл-ауқатын арттырудың негізгі әдістерінің бірі инфляция деңгейіне және өмір сүру құнының өсуіне байланысты зейнетақыны автоматты түрде индекстеу болып табылады. Бұндай тетіктер зейнеткерлерге уақыт өте келе кірістерінің сатып алу қабілетін сақтауға мүмкіндік береді:

- автоматты индекстеудің заңнамалық тетіктері: инфляция және өмір сүру деңгейінің өсуі негізінде зейнетақыларды міндетті жыл сайынғы индекстеуді бекітетін нормативтік-құқықтық актілерді қабылдау;

- төлемдерді динамикалық түзетуге арналған бағдарламалық қамтамасыз ету: инфляция мен жалақы деңгейі туралы өзекті деректер негізінде зейнетақыны автоматты түрде индекстейтін цифрлық платформаларды әзірлеу.

2.2 Салық жүйесін реформалау:

- зейнетақы қатысушылары үшін салық жеңілдіктерін оңтайландыру: жұмыс берушілер үшін де, зейнетақы бағдарламаларына қатысатын азаматтар үшін де салықтық жеңілдіктер беру;

- аға буынға арналған икемді салық жүйесі: зейнеткерлерге кірістер мен мүлікке салық жүктемесін төмендететін салық шегерімдері мен жеңілдіктерін енгізу;

2.3 Жоғары кірістерге прогрессивті салық салу:

- табыс деңгейіне байланысты салық мөлшерлемелері: табысы жоғары азаматтар едәуір көп салық төлейтін прогрессивті салық шкалаларын енгізу, олардың бір бөлігі зейнетақы жүйелерін қаржыландыруға жұмсалады.

- зейнетақы жүйесін қолдау қоры: зейнетақы төлемдерін қаржыландыру үшін халықтың жоғары табысты топтарынан қосымша салықтар жіберілетін нысаналы қор құру.

(3) Зейнетақы жүйесін қаржыландыруды ұлғайту

3.1 Зейнеткерлік жасты арттыру. Зейнетақы жүйесін қаржыландыруды ұлғайту шеңберіндегі ықтимал шешімдердің бірі зейнетақы жасын ұлғайту болып табылады, ол өзінің әлеуметтік танымалдылығына қарамастан, мемлекеттік қорларға жүктемені әлеуетті төмендетеді және халықтың белсенді еңбек қызметінің кезеңін ұлғайтады, ол үшін келесі тетіктер ұсынылады:

- икемді зейнетақы схемалары: толық зейнетақымен қамсыздандыруға біртіндеп ауыса отырып, толық емес мөлшерлемемен еңбек қызметін жалғастыруға мүмкіндік беретін егде жастағы адамдар үшін ішінара зейнетке шығу мүмкіндіктерін енгізу;

- зейнеткерлік жасты біртіндеп арттырудың өтпелі тетіктері: осындай өзгерістерге неғұрлым осал адамдар үшін әлеуметтік сүйемелдеуді ұсына отырып, зейнеткерлікке шығу жасын кезең-кезеңімен арттыру.

3.2 Қаржыландыру көздерін әртараптандыру. Зейнетақы қорларын толықтыру үшін бірнеше тәуелсіз көздерді пайдалануды көздейтін қаржыландыру көздерін әртараптандыру да маңызды. Бұған мемлекеттік және жеке қаржыландыру тетіктері ұсынылады:

- зейнетақымен қамсыздандырудың көп деңгейлі жүйесі: әр түрлі көздерден – мемлекеттік, бизнес және жеке жинақтардан қаржыландырылатын зейнетақы қорларының модельдерін әзірлеу;

- қаражаттың баламалы көздерін құру: зейнетақы қорларын толықтыру үшін мемлекеттік міндеттемелер немесе табиғи ресурстардан түсетін кірістер сияқты қаржылық емес активтерді пайдалану.

3.3Жеке зейнетақы қорлары мен жеке жинақтарды дамыту:

- мемлекеттік бірлесіп қаржыландыру бағдарламалары: азаматтардың жинақтау жүйесіне қатысуға уәждемесін арттыру үшін мемлекет тарапынан бірлесіп қаржыландыру арқылы жеке зейнетақы жинақтарын ынталандыру.

- зейнетақы жинақтарын басқарудың цифрлық платформалары: азаматтарға зейнетақы жинақтарын бақылауды және инвестицияларды басқаруды жеңілдететін ыңғайлы онлайн-сервистер құру.

(4) Зейнетақы жинақтарының кірістілігін арттыру

4.1 Зейнетақы жинақтарының кірістілігін арттыру үшін зейнетақы қорының инвестициялық стратегиясын жетілдіру маңызды. Тиімді инвестициялық стратегиялар активтерді әртараптандыру арқылы тәуекелдерді азайту арқылы зейнетақы жинақтарының кірістілігін айтарлықтай арттыра алады. Ол үшін келесілер қажет:

- кәсіби басқарушы командалар: ең төменгі тәуекелдер кезінде кірісті барынша арттыру мақсатында зейнетақы қорларының қаражатын басқару үшін кәсіби инвестициялық басқарушыларды тарту;

- инвестициялық портфельді әртараптандыру: тәуекелдерді азайту және кірісті арттыру үшін зейнетақы қорларының активтерін экономиканың әртүрлі секторлары мен аймақтар арасында бөлу;

4.2 Негізгі элемент зейнетақы қорларының қызметіне бақылау мен қадағалауды күшейту болып табылады, бұл салымшылардың мүдделерін қорғауға және теріс пайдаланудың алдын алуға ықпал ететін болады:

- БЖЗҚ тұрақты аудиті: оның қызметінің ашықтығын арттыру үшін есептілікті жариялай отырып, зейнетақы қорының міндетті тәуелсіз аудиттері.

- мемлекеттік органдар (ҰБ, ҚНРжДА) және қоғамдық қорлар тарапынан зейнетақы қорының қызметіне тұрақты мониторинг жүргізу арқылы салымшылардың мүдделерін қорғау.

4.3 Инновациялық қаржы өнімдерін енгізу:

- гибридті зейнетақы өнімдері: дәстүрлі зейнетақы жинақтарының артықшылықтарын инвестициялық мүмкіндіктермен үйлестіретін жаңа қаржы құралдарын әзірлеу. Мысалы: инвестициялық қорлардағы үлестік қатысуы бар зейнетақы жоспарлары - зейнетақы жинақтары екі бөлікке бөлінеді: бірінші бөлім дәстүрлі тұрақты кірістілік түрінде сақталады, ал екінші бөлігі қор нарығына немесе басқа да жоғары потенциалды активтерге инвестицияланады; «өмірлік цикл» шартымен зейнетақы жоспарлары - бұл өнім салымшының жасына байланысты активтерді бөлуді автоматты түрде өзгертеді, яғни өмірдің алғашқы кезеңдерінде қаражаттың көп бөлігі тәуекелді активтерге (мысалы, акциялар) және зейнеткерлік жасқа жақындаған сайын облигациялар немесе депозиттер сияқты тұрақты құралдарға салынады, кепілдендірілген төлемдерді инвестициялық қызметтен қосымша табыс алу;

- зейнетақы сақтандыру өнімдері: қолайсыз нарықтық жағдайлар кезінде шығындардан қорғауды қамтамасыз ететін өнімдерді құру.

(5) Демографиялық өзгерістер және халықтың қартаюы

5.1 Тууды ынталандыру демографиялық тепе-теңдікті сақтауға ықпал етуі мүмкін:

- балалы отбасыларды қолдаудың әлеуметтік бағдарламалары: демографиялық жағдайды жақсарту үшін балалы болуды жоспарлап отырған отбасыларға салық жеңілдіктері, жәрдемақылар және әлеуметтік төлемдер тағайындау;

- жас отбасыларды тұрғын үймен қамтамасыз етудің мемлекеттік бағдарламалары: жеңілдетілген ипотекалық бағдарламаларға және жас ата-аналарды қолдаудың басқа шараларына қол жеткізу.

5.2 Еңбекке қабілетті халықтың көші-қонын көтермелеу:

- еңбек көші-қоны бағдарламаларын құру: халықтың қартаюын өтеуге көмектесетін еңбекке қабілетті мигранттарды тарту үшін квоталар мен жеңілдіктерді енгізу;

- мигранттарды бейімдеу бағдарламаларын қолдау: мигранттарды қоғам мен еңбек нарығына оңай біріктіру үшін жағдай жасау.

5.3 Еңбек өнімділігін арттыру:

- кәсіптік оқыту мен қайта даярлауға инвестициялар: қартайған халық жағдайында еңбек өнімділігін арттыру үшін біліктілікті арттыру бағдарламаларын қолдау;

- заманауи технологиялар мен автоматтандыруды енгізу: қызметкерлердің тиімділігін арттыратын технологияларды пайдалануды ынталандыру.

(6) Зейнетақы жүйесіне деген сенімділікті арттыру

6.1. Ашықтық және есеп беру:

- зейнетақы қорларының есептеріне көпшілікке қол жеткізуге арналған платформалар: азаматтар өздерінің зейнетақы жинақтарының қалай басқарылатынын көре алатын онлайн-ресурстарды құру.

- зейнетақы мониторингінің бірыңғай жүйесі: зейнетақы қаражатының барлық қозғалысын бақылауға мүмкіндік беретін орталықтандырылған жүйе.

6.2 Зейнеткерлерге қызмет көрсету сапасын жақсарту:

- зейнеткерлерді қолдау орталықтарын құру: зейнеткерлерге зейнетақы төлемдеріне қатысты мәселелерді шешу үшін ақпараттық және консультациялық көмек көрсету;

- зейнеткерлерге арналған электрондық қызметтерді енгізу: интернет арқылы қызметтерге қол жеткізуді қамтамасыз ету, бұл зейнеткерлердің мемлекеттік құрылымдармен өзара іс-қимылын жеңілдетеді.

6.3 Ақпараттық науқандар:

- зейнетақы жүйесі бойынша білім беру бағдарламалары: зейнетақы жүйесінің жұмысы және халықтың сенімін арттыру үшін оның артықшылықтары туралы тұрақты түсіндіру науқандары.

(7) Өзін-өзі жұмыспен қамтыған азаматтардың зейнетақы жүйесіне қатысуын арттыру

7.1 Өзін-өзі жұмыспен қамтығандар үшін ынталандыру жасау:

- өзін-өзі жұмыспен қамтығандар үшін жеңілдікті салық режимдері: зейнетақы жинақтарына қатысу шартымен салық жүктемесін азайту;

- зейнетақы жарналарын енгізуге арналған субсидиялар: өзін-өзі жұмыспен қамтығандар үшін жарналарды ішінара қоса қаржыландыру түріндегі мемлекеттік қолдау.

7.2 Өзін-өзі жұмыспен қамтығандар үшін арнайы зейнетақы өнімдерін әзірлеу:

- өзін-өзі жұмыспен қамтығандарға арналған жеке зейнетақы шоттары: азаматтардың осы санаты үшін жеңілдетілген шарттары бар арнайы жинақтаушы шоттар құру.

7.3 Тіркеу және жарналарды енгізу рәсімдерін оңайлату: өзін-өзі жұмыспен қамтығандарға арналған автоматтандырылған платформаларын құру.

(8) Жинақтау мәдениетін дамыту

8.1 Зейнетақы жинақтарының мәдениетін дамыту азаматтарға болашақ табыстарын жоспарлауға саналы түрде қарауға көмектесетін қаржылық сауаттылықты арттыру бағдарламаларын енгізуді талап етеді.

8.2 Жеңілдікті мөлшерлемелер немесе мемлекеттік кепілдіктер сияқты жинақ үшін тартымды жағдайлар жасау арқылы ұзақ мерзімді жинақтарды ынталандыру маңызды.

8.3 Зейнетақы жинақтарына арналған цифрлық шешімдерді дамыту өз жинақтарыңызды басқару процестерін жеңілдетуге мүмкіндік береді, бұл зейнетақы жүйесіне қатысуды неғұрлым қолжетімді және тиімді етеді.

(9) Зейнетақы активтерін сенімгерлік басқаруды жетілдіру

9.1 Зейнетақы активтерінің бір бөлігін басқаруға рұқсаты бар жеке басқарушы компаниялар институтын енгізу, бұл бәсекелестік ортаны құруға, инвестициялау тиімділігін арттыруға және мемлекеттік бақылау мен қадағалауды сақтай отырып, зейнетақы жинақтары кірістілігінің өсуін ынталандыруға мүмкіндік береді.

9.2 БЖЗҚ шеңберінде табыстылық пен тәуекелдің әртүрлі деңгейлері бар (консервативті, орташа, агрессивті) әртүрлі инвестициялық портфельдер құру арқылы азаматтарға жас ерекшеліктерін, кәсіби мәртебесін және инвестициялық артықшылықтарын ескере отырып, тәуекелдің тиісті деңгейін дербес таңдауға мүмкіндік береді.

9.3 Салымшыларды инвестициялық портфельдің құрылымы, кірістілік деңгейі, активтердің құрамы және инвестициялық тәуекелдерді бағалау туралы тұрақты және егжей-тегжейлі хабардар етуді қамтамасыз ету қажет. БЖЗҚ жанынан консультативтік кеңестер құру және активтерді басқару нәтижелері бойынша тәуелсіз аудиторлық қорытындылар жариялау арқылы қоғамдық бақылаудың рөлін күшейту ұсынылады.

9.4 Инфляция көрсеткіштерінен асатын деңгейде ең аз кепілдендірілген кірістілікті нормативтік бекіту арқылы жинақтаудың нақты құнын сақтауға және олардың өсуін қамтамасыз етуге мүмкіндік болады.

Қорытындылай келе, тұрақты зейнетақы жүйесін дамыту заңнамалық бастамаларды да, зейнетақы жинақтарын басқарудың инновациялық тетіктерін енгізуді де қамтитын кешенді тәсілді талап ететінін атап өтуге

болады. Зейнетақы жүйесінде Өзін-өзі жұмыспен қамтығандар мен жұмыспен қамтудың жаңа нысандарының қызметкерлерін қамтуды ұлғайту жөнінде шаралар қабылдау қатысушылар базасын едәуір кеңейтуге мүмкіндік береді, бұл зейнетақы жарналарының неғұрлым теңгерімді құрылымын құрады. Зейнеткерлік жасты ұлғайту егде жастағы қызметкерлерге экономикаға белсенді қатысуға мүмкіндік беру үшін оларды қолдаудың кешенді шараларымен сүйемелденуі тиіс.

Ең маңызды міндеттердің бірі - салық жеңілдіктері, мемлекеттік бірлесіп қаржыландыру және жинақтау процесін жеңілдететін цифрлық шешімдер арқылы шешілетін жеке зейнетақы жинақтарын ынталандыру. Сондай-ақ, гендерлік зейнетақы алшақтығын жою және осал әлеуметтік топтар үшін жағдайды жақсарту қажет, бұл зейнетақы жүйесін әділ етеді. Қаражатты мерзімінен бұрын алуды қысқарту және ашық басқару арқылы зейнетақы қорларына деген сенімділікті арттыру да табысты реформаның маңызды құрамдас бөлігі болып табылады.

Аталған шараларды жүзеге асыра отырып, мемлекеттік басқару тетіктерінің тиімділігін әлеуметтік саясатқа әсер ету арқылы жүзеге асыруға болады, төмендегі 28-ші кестеде мүмкін болатын әсерлер көрсетілген.

Кесте 28 – Ұсынылған шаралардың мемлекеттік басқару мен әлеуметтік саясатқа әсері

№	Шаралар	Әлеуметтік саясатқа әсері	Мемлекеттік басқаруға әсері
1	Қаржылық тұрақтылықты нығайту	Аймақтық теңгерімсіздіктерді жою. Әлеуметтік әділеттілікті арттыру.	Ресурстарды тиімді бөлу. Бюджетке түсетін жүктемені азайту.
2	Мемлекеттік басқарудың тиімділігін арттыру	Халықтың осал топтарын дәлірек және уақтылы қолдау.	Процестерді автоматтандыру. Шешім қабылдаудың жеделдігі.
3	Ведомствоаралық өзара іс-қимылды жақсарту	Өңірлер арасындағы әлеуметтік саясатты үйлестіруді жақсарту.	Аудиттер мен цифрлық платформалар арқылы ашықтық пен есептілікті арттыру.
4	Мемлекеттік институттарға деген сенімді арттыру	Халықтың әлеуметтік институттарға деген сенімін арттыру. Әлеуметтік қолдау жүйесін нығайту.	Мемлекеттік органдар арасындағы үйлестіру. Басқаруды стандарттау.
5	Экономикалық дамуды ынталандыру	Жұмыспен қамтуды ынталандыру. Халықтың осал топтары арасында жұмыссыздықты азайту.	Еңбек әлеуетін жандандыру. Инвестициялық белсенділікті арттыру.
6	Әлеуметтік әділеттілікті арттыру	Теңсіздіктің төмендеуі. Өңірлерде өмір сүру деңгейін арттыру.	Аймақтық диспропорциялардың

			төмендеуі. Атаулы әлеуметтік қолдау.
7	Зейнетақы жүйесіне инновациялар енгізу	Қаржылық сауаттылықты арттыру. Зейнетақы қаражатын жинақтау мүмкіндіктерін кеңейту.	Заманауи технологияларды енгізу. Қызмет көрсету сапасын арттыру.
Ескерту – автормен құрастырылған			

Осылайша, зейнетақы жүйесіндегі мәселелерді шешу үшін ұсынылған шараларды енгізу мемлекеттік басқаруға айтарлықтай әсер етіп, оның тиімділігі мен тұрақтылығын арттырады. Біріншіден, аймақтар арасында ресурстарды қайта бөлу және бюджетке түсетін жүктемені азайту арқылы қаржылық тұрақтылықты жақсарту мемлекетке зейнетақы қорларын тиімдірек басқаруға және қаржы ағындарын оңтайландыруға мүмкіндік береді. Процестерді автоматтандыру және әлеуметтік деректерді есепке алу үшін цифрлық платформаларды енгізу әкімшілік шығындарды азайту және әлеуметтік көмектің дәлдігін арттыру арқылы шешім қабылдауды тездетеді. Бұл басқару жүйесінің тиімділігін жақсартады, қателіктер мен теріс пайдалану ықтималдығын азайтады.

Әлеуметтік саясат тұрғысынан ұсынылған шаралар аймақтар арасындағы теңсіздікті азайтуға және әлеуметтік бағдарламаларды үйлестіруді жақсартуға көмектеседі. Тәуелсіз аудиттер және азаматтардың ақпаратқа қолжетімділігі арқылы зейнетақы қорларының ашықтығы мен есептілігін күшейту халықтың мемлекеттік институттарға деген сенімін арттырады. Сондай-ақ, зейнеткерлер сияқты осал топтарға атаулы әлеуметтік қолдауды дамыту олардың қажеттіліктеріне дәлірек жауап беруге мүмкіндік береді, бұл әлеуметтік әділеттілікті нығайтады және өңірлерде өмір сүру сапасын арттырады. Сайып келгенде, жаңа технологиялар мен қаржылық сауаттылық бағдарламаларын енгізу арқылы зейнетақы жүйесіндегі инновациялар жүйенің ұзақ мерзімді тұрақтылығын қалыптастырады және әлеуметтік ресурстарды басқаруды жақсартады.

Ұсынылған ұсынымдардың қорытындысы мемлекеттің, бизнестің және азаматтардың өздері көп деңгейлі және тұрақты зейнетақы жүйесін құруға белсенді қатысу қажеттілігі болып табылады. Бұл зейнеткерлердің болашақ ұрпақтары үшін қаржылық қауіпсіздікті қамтамасыз етіп қана қоймайды, сонымен қатар жүйеге деген сенімділікті арттырады, бұл оның ұзақ мерзімді тұрақтылығының негізгі факторы болып табылады.

3.3 Қазақстан зейнетақы жүйесін басқаруды жаңғырту механизмдері

Қазақстанда зейнетақымен қамсыздандыру 2023 жылғы 20 сәуірде қабылданған "Әлеуметтік кодекспен" Қазақстан Республикасының Заңына сәйкес реттеледі. Осы Заңға сәйкес "зейнетақы" термині мемлекеттік базалық

зейнетақы төлемінің және (немесе) жасына байланысты зейнетақы төлемдерінің және (немесе) еңбек сіңірген жылдары үшін және (немесе) бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорынан және (немесе) ерікті жинақтаушы зейнетақы қорынан төленетін зейнетақы төлемдерінің және (немесе) зейнетақы аннуитеті шартына сәйкес сақтандыру ұйымы төлейтін сақтандыру төлемдерінің жиынтығын қамтиды [42].

Қазақстандағы зейнетақы жүйесінің жұмыс істеуі механизмі Қосымша К-де көрсетілген.

Жүйенің жұмысы келесі қадамдар арқылы жүзеге асырылады:

1. Жұмыс істейтін азаматтар жалақысының 10%-ы "БЖЗҚ" жинақтаушы зейнетақы қорына аударуға міндетті. Бұл жарналар міндетті зейнетақы жарналарын құрайды және қосымша ерікті жарналар болуы мүмкін.

2. Жинақталған қаражат заңда көзделген түрлі активтерге инвестицияланады. Инвестициялардың кірістілігін арттыру және болашақ зейнетақы төлемдері үшін қаражаттың өсуін қамтамасыз ету мақсатында.

3. Жинақтаушы зейнетақы қорларын инвестициялар портфелін әртараптандыруға қамқорлық жасайтын және қаражатты тиімді басқаруды қамтамасыз ететін ҚР Үкіметі, ҚР СҒҚ және ҰБ басқарады.

4. Зейнетақы жүйесін қхрдкокодекса реттейді және зейнетақымен қамсыздандыру жүйесінде ашықтықты, қауіпсіздікті және әділдікті қамтамасыз ету мақсатында тұрақты қадағалауға жатады. Билік жүйенің тиімділігі мен тұрақтылығын үнемі талдап, қажетті өзгерістер мен түзетулер енгізеді.

5. Зейнеткерлік жасқа толған кезде қызметкерлердің зейнетақы алуға құқығы бар. Бұл зейнетақылар олардың жеке зейнетақы шоттарындағы жинақталған қаражаттан қалыптасады. Төлемдер зейнеткердің қалауына байланысты бір реттік немесе тұрақты түрде жасалуы мүмкін.

Бұл суреттегі әрбір қатысушының қызметтері әртүрлі болып келеді. Олар Қосымша Қ көрсетілген.

ҚР Ұлттық Банкі зейнетақы активтерін басқарады және басқарушы компанияны таңдамағандар үшін «әдепкі» басқарушы рөлін атқарады. Ол сондай-ақ жарналардың әртүрлі түрлерінен құрылған зейнетақы активтерін басқарудың эксклюзивті құқығына ие. Алайда, зейнетақы активтерін басқарудың қолданыстағы моделінің кемшіліктері бар, соның ішінде жеке жинақтаушы зейнетақы қорларының міндеттемелерін мемлекеттің міндеттемелерімен ауыстыру және бәсекелестік нарықтың болмауы. Салымшыларға басқарушы компанияны және инвестициялық стратегияны таңдау құқығы беріледі, бұл халықаралық тәжірибеге сәйкес келеді және Зейнетақы жинақтарын басқарудың тиімділігін арттыруға ықпал етуі мүмкін. Халықаралық тәжірибе сонымен қатар DC жүйелері бар елдерде басқарушыны таңдауды мемлекет емес, салымшының өзі жүзеге асыратынын атап көрсетеді. Жобаны әзірлеушілер салымшыларға басқарушы компанияны таңдау құқығын беру олардың зейнетақы жинақтарын тиімді басқаруға қызығушылығын арттырады деп күтеді.

Жоғарыда айтылғаннан Қазақстанның зейнетақы жүйесі толығымен мемлекеттік болып отыр, яғни бұл Good Governance тұжырымдамасына сәйкес келмейді. Зейнетақы жинақтарының және инвестициялық табыстың төмендігі бұл жүйеде нарықтық механизмдердің жоқтығынан болуы мүмкін. Сонымен қатар, мемлекет тарапынан зейнетақы жүйесін толығымен жаңарту қажеттілігі турады жиі айтылады және БЖЗҚ әлеуметтік институт ретінде дамуы керектігі айтылып жатыр. Осы орайда, зейнетақы жүйесін жаңғыртудың Good Governance теориясының қағидаттарына негізделген үлгісі ұсынылады.

Good Governance тұжырымдамасы қарт жастағы барлық азаматтар үшін лайықты өмір сүру деңгейін қамтамасыз етуге бағытталған әлеуметтік бағдарланған және әділ зейнетақы жүйесін құруды көздейді. Бұл жүйеде мемлекеттің, бизнестің, қоғамның және жекелеген азаматтардың өзара іс-қимылы шешуші рөл атқарады.

Кесте 29 - Good Governance тұжырымдамасы негізінде автормен ұсынылған зейнетақымен қамтамасыз ету жүйесі

Қатысушылар	Функциялары	Басқару тетіктері	Тиімділік көрсеткіштері	Зейнетақы жүйесінің элементтері
Мемлекет	-заңнаманы әзірлеу; - ең төменгі зейнетақы кепілдігі; - зейнетақы қорларын бақылау; - реформалар жүргізу.	- заңнамалық реттеу; - салықтық ынталандыру; - мемлекеттік кепілдіктер; - атаулы қолдау.	- ең төменгі зейнетақы деңгейі; - жұмыс күшіне қатысу ұзақтығы; - азаматтардың сенім деңгейі.	- міндетті зейнетақы жүйесі; - әлеуметтік зейнетақы. - төлемдерді индекстеу; - жинақтарды мерзімінен бұрын пайдалану тетіктері.
Халық (жұмыскерлер)	- жинақтаушы жүйеге тұрақты жарналар; - жеке және ерікті бағдарламаларға қатысу.	- қаржылық сауаттылықты арттыру бағдарламалары; - жинақтауды ынталандыру бағдарламалары..	- жүйемен қамту пайызы; - зейнетақының орташа табысқа қатынасы; - жеке зейнетақы бағдарламалары.	- ұзақ мерзімді жинақ бағдарламалары; -сандық жинақтауды басқару платформалары.
Жұмыс берушілер	- қызметкерлер үшін қорларға жарналарды қамтамасыз ету; - корпоративтік зейнетақы бағдарламаларын әзірлеу.	- жұмыс берушілерге салық жеңілдіктері. - корпоративтік бағдарламалар бойынша мемлекеттік кепілдіктер.	- жұмыс берушілердің зейнетақы бағдарламаларына қатысу пайызы; - корпоративтік жарналар деңгейі.	- корпоративтік зейнетақы бағдарламалары; - жеке зейнетақы схемалары.
Зейнетақы қорлары	- жинақтарды басқару; - инвестициялардың ашықтығы мен сенімділігін қамтамасыз ету.	- инвестициялық саясат; - мемлекет тарапынан қорларды бақылау және қадағалау.	- зейнетақы қорларының кірістілігі; - зейнетақы жинақтарын қорғау деңгейі.	- міндетті зейнетақы жүйесі; - зейнетақы төлемдерін индекстеу.
Зейнетақы активтерін басқару жөніндегі компаниялар	- зейнетақы жинақтарының инвестициялық стратегиясын әзірлеу және іске асыру;	- тәуекелдерді басқаруды бақылау; - инвестициялық саясатты қадағалау.	-зейнетақы активтерінің кірістілігі; - активтерді әртараптандыру деңгейі.	- зейнетақы активтерін басқару; - инвестициялық стратегиялар мен портфельдер.

	- активтердің кірістілігін қамтамасыз ету; - инвестициялық стандарттарды енгізу.			
Қоғамдық ұйымдар мен профсоюздер	- қатысушылардың құқықтарын қорғау; - жүйені жақсарту бойынша ұсыныстарды бастау.	- әлеуметтік әділеттілік мониторингі; - қызметкерлердің құқықтарын қорғау бойынша мемлекетпен өзара іс-қимыл жасау.	- әлеуметтік әділеттілік индексі; - жүйені жақсарту бойынша бастамалар саны.	- жинақтарды мерзімінен бұрын пайдалану тетіктері; - әлеуметтік зейнетақы.
Халықаралық ұйымдар	- ұсыныстар беру; - халықаралық стандарттарды қолдану.	- халықаралық стандарттар мен үздік тәжірибелерді енгізу; - реформаларды әзірлеуге қатыс	- халықаралық стандарттарға сәйкестікті бағалау; - ұсынымдарды енгізу.	- халықаралық ұсыныстар мен стандарттар. - сандық жинақтауды басқару платформалары.
Ескерту – автормен құрастырылған				

29 кестеде көрсетілген Good Governance тұжырымдамасы негізіндегі зейнетақы жүйесі егде жастағы азаматтар үшін лайықты өмір сүру деңгейін қамтамасыз ететін әділ және тұрақты зейнетақы жүйесін құруды көздейді. Бұл жүйенің негізгі қатысушылары – мемлекет, азаматтар, жұмыс берушілер, зейнетақы қорлары және қоғамдық ұйымдар. Мемлекет әлеуметтік әділеттілікті бақылайтын және кепілдендіретін бас реттеуші ретінде әрекет етеді, ал азаматтар жүйеге жинақтаушы жарналар және қосымша зейнетақы бағдарламаларына қатысу арқылы белсенді қатысады. Жұмыс берушілер тұрақты жарналар мен корпоративтік зейнетақы бағдарламаларын әзірлеу арқылы өз үлестерін қосады, ал зейнетақы қорлары азаматтардың жинақтарын тиімді басқарады. Қоғамдық ұйымдар мен кәсіподақтар өз кезегінде жүйеге қатысушылардың құқықтарын қорғайды және оны жақсарту бойынша ұсыныстар жасайды.

Зейнетақы жүйесінің тиімділігін арттыру және оны қазіргі жағдайға бейімдеу үшін бірқатар қосымша тетіктерді енгізуге болады. Оларға зейнетке шығудың икемді шарттары, төлемдердегі гендерлік алшақтықты азайту шаралары, инновациялық инвестициялық өнімдер мен цифрлық технологияларды пайдалану жатады. Маңызды қадам-қатысушыларды автоматты түрде тіркеу және азаматтардың жарналарын бірлесіп қаржыландыру сияқты жинақтауды ұлғайту үшін мемлекеттік ынталандыру. Зейнетақыларды атаулы қолдау және индекстеу, сондай-ақ қаржылық сауаттылық бағдарламаларын дамыту жүйеге деген сенімділікті арттыруға және оның ашықтығы мен тұрақтылығын қамтамасыз етуге мүмкіндік береді. Зейнетақы жүйесін нығайтуға және оны демографиялық және экономикалық өзгерістерге бейімдеуге бағытталған осы шаралардың жиынтығы зейнеткерлердің өмір сүру сапасын жақсартуға және әлеуметтік әділеттілікке кепілдік беруге мүмкіндік береді.

Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорын жаңғырта отырып, жүйені толық қайта іске қосу қордың әлеуметтік функциясын күшейтуге және зейнетақы жинақтарының ұлғаюына ықпал ететін жоғары тиімді инвестициялық стратегияны әзірлеуге бағытталған шаралар кешенін іске асыруды талап етеді. Осы мақсаттарға қол жеткізу үшін заманауи қаржылық, экономикалық және технологиялық тәсілдерге негізделген бірқатар ұсыныстарды ұсыну қажет. Оларға келесілер жатады:

1. БЖЗҚ-ның әлеуметтік рөлін нығайту

Ең алдымен, халықтың зейнетақы сауаттылығы деңгейін арттырудың маңыздылығына назар аудару қажет. БЖЗҚ зейнетақы жинақтарының әртүрлі аспектілерін, оларды қалыптастыру құрылымдарын және зейнетақы төлемдерін ұлғайту жолдарын қамтитын білім беру бағдарламаларын әзірлеуге және енгізуге бастамашы болуға тиіс. Бұл бағдарламалар оқытудың заманауи әдістемелерін біріктіріп, мемлекеттік және жеке секторларды тарта отырып, мамандандырылған платформалар арқылы таратылуы тиіс.

БЖЗҚ жұмысының ашықтық деңгейін арттыру үшін азаматтарға нақты уақыт режимінде өз жинақтарының динамикасын қадағалауға, зейнетақы активтерінің кірістілігін талдауға және болашақ төлемдерді болжауға мүмкіндік беретін цифрлық платформаны енгізген жөн. Бұл құрал азаматтарға инвестициялық стратегияларды таңдау бойынша жеке ұсыныстарға қол жеткізуді қамтамасыз етуі керек. Табысы төмен азаматтарды, өзін-өзі жұмыспен қамтығандарды және экономиканың бейресми секторының өкілдерін қоса алғанда, халықтың неғұрлым осал санаттарын әлеуметтік қолдау зейнетақы аударымдарын субсидиялауды көздейтін нысаналы бағдарламалар арқылы іске асырылуға тиіс. Бұл шаралар барлық азаматтардың зейнетақы жүйесіне тең қатысуын қамтамасыз ету үшін қажет.

Бизнесті зейнетақы жүйесіне біріктіру жұмыс берушілерді қызметкерлер үшін зейнетақы жарналарын ұлғайтуға ынталандыру тетіктерін әзірлеуді талап етеді. Бұл салықтық жеңілдіктер мен корпоративтік зейнетақымен қамсыздандыруға бағытталған қосымша қаржыландыру бағдарламаларын енгізу арқылы жүзеге асырылуы мүмкін.

2. Жоғары тиімді инвестициялық стратегияны әзірлеу

БЖЗҚ зейнетақы жинақтарының кірістілігін арттыру үшін халықаралық қаржы нарықтарын, жоғары технологиялық компанияларды, инфрақұрылымдық жобаларды және ESG (Environmental, Social, Governance) қағидаттарына сәйкес келетін инвестицияларды қоса алғанда, экономиканың әртүрлі секторлары арасында қаражатты бөлуді көздейтін инвестициялық активтерді әртараптандыру стратегиясын енгізу қажет. Осылайша, тәуекелдерді азайту кезінде портфельдің кірістілігін арттыруға болады.

Ұлттық деңгейдегі инфрақұрылымдық және инновациялық бастамалар сияқты стратегиялық маңызды жобаларға инвестицияларға ерекше назар аудару қажет. Бұл инвестициялар экономикалық қолдауды қамтамасыз етіп қана қоймай, зейнетақы жүйесі үшін ұзақ мерзімді тұрақты кірісті қамтамасыз етуге мүмкіндік береді. Баламалы инвестициялар қорын құру маңызды

инновация болып табылады, оның қаражаты венчурлық жобаларға, жылжымайтын мүлікке және кірістілігі жоғары әлеуеті бар өзге де активтерге бағытталатын болады. Алайда, мұндай стратегияны енгізу тәуекелдерді қатаң бақылауды және инвестициялық шешімдерді бақылауды талап етеді.

Жаһандық экономикалық үрдістер мен макроэкономикалық факторларды талдау үшін жасанды интеллект пен үлкен деректер технологияларын қолдану инвестициялық стратегияларды уақтылы түзетуді қамтамасыз ететін және шығын ықтималдығын төмендететін зейнетақы активтерін адаптивті басқарудың негізі болады.

3. Жинақтардың сақталу кепілдігі және оларды инфляциядан қорғау

Зейнетақы жинақтарының тұрақтылығын және оларды инфляциядан қорғауды қамтамасыз ету үшін инфляцияның нақты көрсеткіштерін ескере отырып, зейнетақы активтерін тұрақты индекстеу тетігін енгізу қажет. Бұл инфляциялық ауытқуларға қарамастан қаражаттың сатып алу қабілетін сақтауға мүмкіндік береді. Экономикалық тұрақсыздық кезеңінде ықтимал шығындарды өтеуге арналған резервтік қор құру зейнетақы жүйесінің тұрақтылығын арттырудағы маңызды қадам болып табылады. Бұл қор қолайсыз нарықтық жағдайлар жағдайында да төлемдердің тұрақтылығын қамтамасыз етеді. Банк салымдарын сақтандыру жүйесіне ұқсас, зейнетақы жинақтарын сақтандыруды енгізу мүмкіндігін қарастыру қажет, бұл азаматтарға қаржы нарықтарының жағдайына қарамастан өз активтерінің сақталуына сенімділікті сақтауға мүмкіндік береді.

4. Азаматтардың зейнетақы жүйесіне қатысуын ынталандыру тетіктері

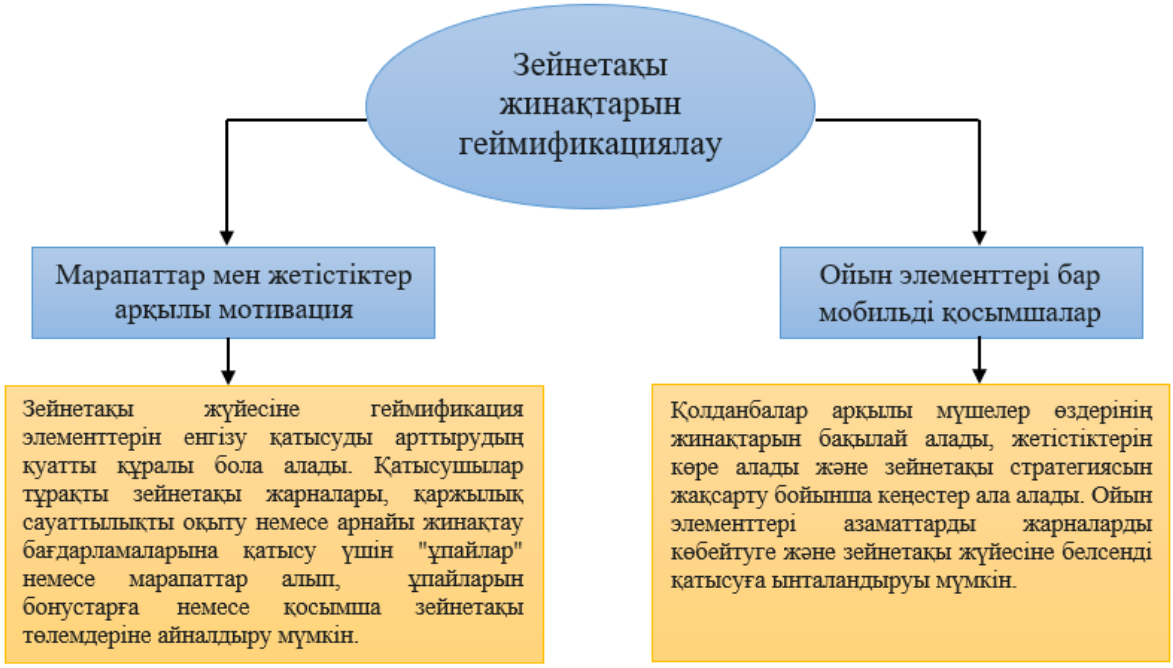
Азаматтардың зейнетақы жүйесіне тартылу деңгейін арттыру үшін мемлекеттің зейнетақы жинақтарын қоса қаржыландыру бағдарламаларын енгізу қажет. Мұндай шаралар әсіресе жастардың, өзін-өзі жұмыспен қамтыған азаматтардың және табысы төмен адамдардың қатысуын ынталандыру үшін маңызды. Мемлекеттік субсидиялар мен қосымша жарналар жинақтау көлемін ұлғайтуға және зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығын арттыруға мүмкіндік береді.

Салықтық жеңілдіктермен нығайтылған ерікті зейнетақы бағдарламаларын енгізу азаматтарға қарттыққа қосымша қаражат жинауға мүмкіндік береді, бұл зейнетақы жүйесіне қатысуға жеке қызығушылықты күшейтеді. Сонымен қатар, келесідей инновациялық шараларды қолдану ұсынылады (Сурет 30).

5. Зейнетақы активтерін басқарудағы технологиялық инновациялар

БЖЗҚ модернизациясының ажырамас бөлігі мобильді қосымшалар мен онлайн-платформалар сияқты заманауи цифрлық шешімдерді енгізу болуы тиіс, ол арқылы азаматтар өздерінің жинақтарын жедел басқара алады, кеңес ала алады және инвестициялық стратегияларын түзете алады. Бұл платформалар жүйеге қатысушылардың мінез-құлқы мен қалауына негізделген талдау және ұсыныстар беру үшін жасанды интеллект элементтерін қамтуы керек.

Транзакциялардың толық ашықтығын қамтамасыз ету және зейнетақы активтерінің қозғалысын бақылау үшін блокчейн технологияларын пайдалану теріс пайдалану тәуекелдерін азайтады және жүйеге деген сенімділікті арттырады.



Сурет 30 – Зейнетақы жинақтарын геймификациялау элементтері

Ескерту – автормен құрастырылған

6. Мерзімді мониторинг және есеп беру

БЖЗҚ инвестициялық портфельдің жай-күйіне тұрақты мониторинг жүргізіп, өз қызметінің нәтижелері бойынша есептер ұсынуы тиіс. Бұл есептер жалпыға қол жетімді болуы керек және Қор қызметінің ашықтығын қамтамасыз ететін кірістілік, инвестициялық тәуекелдер және инвестициялардың нәтижелері туралы ақпаратты қамтуы керек.

Зейнетақы қаражатын басқару тиімділігінің мерзімді сыртқы аудиті Қор қызметінің белгіленген стандарттарға сәйкестігінің кепілі болады және халықтың зейнетақы жүйесіне деген сенімін арттырады.

Қордың әлеуметтік функциясын күшейтуге және жоғары табысты инвестициялық стратегияны енгізуге бағытталған БЖЗҚ-ны жаңғырту халықтың зейнетақы жүйесіне деген сенімін едәуір арттыруға және жинақтаудың тұрақты өсуін қамтамасыз етуге мүмкіндік береді. Активтерді әртараптандыру, инновациялық технологиялар және азаматтарды ынталандырудың икемді бағдарламалары зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығын арттыруға және зейнетақы төлемдерінің барабар деңгейін қамтамасыз етуге ықпал ететін болады.

Жинақтаушы зейнетақы жүйесіне еңбекке қабілетті халықты тарту басты мақсаттардың бірі болып отыр және БЖЗҚ тарапынан әртүрлі шаралар қолданып жатқанмен, олар жеткіліксіз болып отыр, осыған орай халықты

зейенткерлік жинақтарға тарту үшін, БЖЗҚ-ға келесідей инновациялық элементтерді қолдану негізіндегі ұсыныстар ұсынылады:

(1) Блокчейн технологиясын қолдану

(1.1) Транзакциялардың ашықтығы мен қауіпсіздігі, яғни зейнетақы жүйесіне блокчейнді енгізу барлық транзакциялар мен қаражат қозғалыстарының толық ашықтығын қамтамасыз етеді. Жүйенің әрбір қатысушысы зейнетақы жарналарының қалай инвестицияланатынын, қандай кірістер пайда болатынын және қандай шығындар болатынын көре алады. Бұл жүйеге деген сенімділікті арттырады және алаяқтық қаупін азайтады.

(1.2) Есептеулер мен келісімшарттарды автоматтандыру, блокчейнге негізделген ақылды келісімшарттарды пайдалану зейнетақы жүйесіндегі көптеген процестерді, соның ішінде зейнетақы төлеуді, кірістілікті есептеуді және активтерді қайта бөлуді автоматтандыруға мүмкіндік береді. Бұл операциялық шығындарды азайтады және жүйенің тиімділігін арттырады.

(2) Жауап беретін цифрлық инвестициялық платформалар

(2.1) Жеке инвестициялық стратегиялар, әр жұмысшының жасы, табысы және қалауы туралы мәліметтер негізінде жасанды интеллект арқылы жеке инвестициялау Стратегияларын жасауға болады. Платформалар нарық жағдайлары мен пайдаланушының қалауын ескере отырып, инвестицияларды автоматты түрде бейімдейді. Жас жұмысшылар үшін жүйе тәуекелді және табысты стратегияларды ұсына алады, ал зейнеткерлікке дейінгі жастағы адамдар үшін консервативті және қауіпсіз.

(2.2) Активтерді автоматты түрде қайта бөлу, жүйе қызметкердің жасына және оның болашақ жоспарларына байланысты активтерді әртүрлі инвестициялық құралдарға автоматты түрде бөледі. Мысалы, зейнеткерлік жасқа жақындаған кезде жүйе активтердің бір бөлігін автоматты түрде тұрақты құралдарға (мемлекеттік облигациялар және т.б.) ауыстырады.

(3) Үлкен деректер мен болжамды аналитиканы пайдалану

(3.1) Қаржылық қажеттіліктерді болжау, үлкен деректерді талдау технологияларын енгізу жүйеге қатысушылардың қажеттіліктерін олардың ағымдағы табысы, өмір сүру деңгейі және демографиялық деректері негізінде болжауға мүмкіндік береді. Бұл болашақ зейнетақы төлемдерін дәлірек есептеуге және қаражаттың жеткіліксіз жинақталу тәуекелдерін анықтауға мүмкіндік береді.

(3.2) Денсаулық және еңбек жағдайларын бақылау, жұмысшылардың денсаулығы мен еңбек жағдайлары туралы деректерді пайдалану зейнетақы жоспарларын бейімдеуге көмектеседі. Мысалы, егер аналитика қызметкердің денсаулығына қауіп төндіретінін көрсетсе, жүйе оларға қосымша қаржылық жастықты қамтамасыз ету үшін жарналарды көбейтуді немесе инвестициялау стратегиясын өзгертуді ұсынуы мүмкін.

(4) Зейнетақыны краудинвестирлеу платформасын енгізу

(4.1) Ірі жобаларға ұжымдық инвестициялар, краудинвестициялау платформасы зейнетақы жүйесіне қатысушыларға кірістілігі жоғары ірі инфрақұрылымдық немесе әлеуметтік маңызы бар жобаларға жинақ салуға

мүмкіндік береді. Бұл зейнетақы жинақтарының кірістілігін арттырып қана қоймай, азаматтарға қандай жобаларға инвестиция салғысы келетінін таңдауға мүмкіндік береді.

(4.2) Әлеуметтік инвестициялар, әлеуметтік инвестициялау тетіктерін енгізу қатысушыларға өз аймағында немесе елінде өмір сүру сапасын жақсартатын жобаларға, мысалы, мектептер, ауруханалар, инфрақұрылымдық нысандар салуға қаражат салуға мүмкіндік береді. Бұл зейнетақы жүйесіне қатысудың қосымша мотивациялық факторы болуы мүмкін.

(5) Жасанды интеллект қатысатын гибридті схемалар

(5.1) AI негізіндегі активтерді автоматты басқару, жасанды интеллект жаһандық экономикалық трендтерді талдаудың және инвестициялық стратегияларды түзетудің негізгі құралы бола алады. AI деректердің үлкен көлемін талдайды және тәуекелдерді азайту және кірісті арттыру арқылы зейнетақы активтерін бөлудің ең оңтайлы шешімдерін ұсынады.

(6) Экологиялық жауапты инвестициялар (ESG инвестициялары)

(6.1) Экологиялық, әлеуметтік және басқару факторларын есепке алу, зейнетақы инвестицияларында ESG критерийлеріне (экология, әлеуметтік жауапкершілік, корпоративтік басқару) назар аудару керек. Бұл тұрақты табыс әкеліп қана қоймай, зейнетақы қорларының халық арасындағы беделін жақсартады. "Жасыл" жобаларға, жаңартылатын энергия көздеріне және әлеуметтік бағдарламаларға инвестиция салу тұрақты дамуға үлес қосқысы келетін қатысушыларды көбірек тартады.

Инновациялық тетіктерді қолданудың артықшылықтары:

1. Ашықтық пен сенім, яғни блокчейн мен ақылды келісімшарттарды қолдану бүкіл жүйені ашық етеді және сыбайлас жемқорлық пен алаяқтық қаупін азайтады.

2. Икемділік пен бейімделу, жасанды интеллект және болжамды аналитика инвестициялау стратегияларын жекелендіруге мүмкіндік береді, бұл жинақтауды басқарудың тиімділігін арттырады.

3. Мотивацияны арттыру, геймификация элементтері мен мобильді қосымшалар зейнетақы жүйесіне көбірек қатысушыларды тартады, бұл оның қаржылық тұрақтылығын арттырады.

4. Әлеуметтік жауапкершілік, ESG жобаларына инвестициялау зейнетақы жинақтарының кірістілігін арттырып қана қоймай, әлеуметтік маңызды жобаларды қолдауға мүмкіндік береді.

Зейнетақы активтерін басқаруға және Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорын (БЖЗҚ) жаңғыртуға инновациялық технологияларды енгізу әлеуметтік саясат пен мемлекеттік басқару үшін бірнеше маңызды артықшылықтар береді:

1. Жүйенің ашықтығы мен сенімін жақсарту:

• Blockchain технологиялары зейнетақы операцияларының толық ашықтығын қамтамасыз етеді, бұл теріс пайдалану мен сыбайлас жемқорлық қаупін айтарлықтай төмендетеді. Азаматтар өздерінің жинақтары мен қаражат

қозғалысын нақты уақыт режимінде бақылай алады, бұл жүйеге деген сенімді нығайтады.

• Мерзімді сыртқы аудит және есептілік басқарудың міндетті бөлігі болады, бұл зейнетақы жүйесінің есептілігі мен ашықтығының деңгейін арттырады.

2. Мемлекеттік реттеудің тиімділігін арттыру:

• Жасанды интеллект пен ақылды келісімшарттарды қолдана отырып, процестерді автоматтандыру зейнетақы активтерін басқаруды жеңілдетеді және шешім қабылдаудың тиімділігін арттырады. Мемлекеттік органдар экономикадағы өзгерістерге тезірек бейімделе алады және деректерді талдау негізінде анағұрлым салмақты және жедел шешімдер қабылдай алады.

• Болжалды талдау және үлкен деректер мемлекетке зейнетақы жүйесінің қажеттіліктерін жақсырақ болжауға, демографиялық өзгерістерді бақылауға және нақты уақыттағы әлеуметтік бағдарламаларды түзетуге мүмкіндік береді.

3. Әлеуметтік саясаттың икемділігі мен бейімделгіштігі:

• Бейімделген инвестициялық платформалар зейнетақы жүйесіне қатысушыларға жеке стратегияларды таңдауға мүмкіндік береді, бұл азаматтардың қатысуын арттырады және жинақтауға деген ынтаны арттырады. Бұл әртүрлі популяциялардың қажеттіліктеріне бейімделетін икемді жүйені жасайды.

• ЖИ-мен гибридті схемаларды пайдалану жеке қажеттіліктер мен тәуекелдерді ескере отырып, активтерді автоматты басқаруды қамтамасыз етеді, бұл зейнетақы жинақтарының тұрақты және қауіпсіз өсуін қамтамасыз етеді.

4. Әлеуметтік әділеттілікті арттыру:

• Краудинвестициялау арқылы әлеуметтік инвестициялар азаматтарға мектептер, ауруханалар немесе инфрақұрылымдық жобалар сияқты өз аймақтарындағы өмір сапасын жақсартатын жобаларға инвестиция салуға мүмкіндік береді. Бұл табыстылықты арттырып қана қоймай, азаматтардың әлеуметтік маңызды бастамаларға қатысуын күшейтеді, бұл әлеуметтік теңдік пен дамуды қолдайды.

• ESG-қағидаттарын (экологиялық, әлеуметтік, басқару) зейнетақы инвестицияларына интеграциялау мемлекетке тұрақты дамуды қолдауға, сондай-ақ халық арасындағы зейнетақы қорларының беделін жақсартуға мүмкіндік береді.

5. Мемлекеттік бюджетке жүктемені азайту:

• Инновациялық қаржы құралдарын енгізу және жеке зейнетақы қорларын дамыту мемлекетке жеке капиталды көбірек тарта отырып және азаматтарды дербес жинақтауға ынталандыра отырып, зейнетақы жүйесіне өзінің тікелей жүктемесін біртіндеп төмендетуге мүмкіндік береді.

• Салықтық жеңілдіктер арқылы жарналарды қоса қаржыландырудың және зейнетақы бағдарламаларына қатысуды ынталандырудың мемлекеттік

бағдарламалары мемлекетке азаматтармен және бизнеспен қаржылық жүктемені бөлуге мүмкіндік береді.

Блокчейн, жасанды интеллект, үлкен деректер және бейімделгіш цифрлық платформалар сияқты технологиялық инновацияларды енгізе отырып, Қазақстанның зейнетақы жүйесін жаңғырту мемлекеттік реттеу мен басқаруды жақсартуға айтарлықтай әсер етеді. Процестерді автоматтандыру және цифрландыру қол операцияларын азайту және қателерді азайту арқылы зейнетақы қорларын басқаруға жауапты мемлекеттік органдар жұмысының тиімділігін арттырады. Бұл экономикадағы өзгерістерге тезірек жауап беруге және деректерді тезірек өңдеуге мүмкіндік береді, бұл әсіресе тез өзгеретін демографиялық жағдайда өте маңызды. Жасанды интеллект пен үлкен деректерді талдауды қолдану зейнетақы саясатын дәл және белсенді жоспарлауды қамтамасыз етеді. Мемлекет тәуекелдерді жақсырақ басқара алады және демографиялық өзгерістер мен экономикалық жағдайларға байланысты инвестициялық стратегиялар мен әлеуметтік бағдарламаларды алдын ала реттей алады.

Блокчейн технологиялары зейнетақы активтерімен жасалатын барлық транзакциялардың ашықтығын қамтамасыз етеді, бұл алаяқтық тәуекелдерін азайтуға және азаматтардың зейнетақы жүйесіне деген сенімін арттыруға әкеледі. Мемлекеттік органдар азаматтардың жинақтарының қауіпсіздігіне кепілдік бере отырып, активтердің қозғалысына қатаң бақылау орнатуға мүмкіндік алады. Жаңғыртудың маңызды аспектісі әлеуметтік әділеттілікті күшейту болып табылады: экологиялық және әлеуметтік жауапты инвестицияларды (ESG) интеграциялау, сондай-ақ азаматтардың әлеуметтік маңызы бар жобаларға краудинвестициялауға қатысу мүмкіндігі зейнетақы жүйесі мен елдің экономикалық дамуы арасындағы байланысты жақсартады. Осылайша, инновациялық шешімдер зейнетақы жүйесін икемді, тұрақты және экономикалық және демографиялық сын-қатерлерге бейімделуге қабілетті етеді, бұл оның тиімділігі мен халықтың сенімін арттырады.

Қазақстанның зейнетақы жүйесін жаңғырту Good Governance тұжырымдамасы қағидаттарына негізделген әлеуметтік-экономикалық даму бағыттарын қолдауға және азаматтардың лайықты өмір сүру деңгейін қамтамасыз етуге бағытталған. Осы механизмдер жүйені неғұрлым ашық, әділетті және тиімді етуге мүмкіндік береді. Зейнетақы активтерін басқарудағы технологиялық инновациялар, мысалы, блокчейн мен жасанды интеллект, зейнетақы жинақтарының қауіпсіздігін, кірістілігін және тиімділігін арттыруға бағытталған. Қатысушыларды инвестициялық процестерге ынталандыру, зейнетақы жинақтарын геймификациялау және ESG қағидаттарына негізделген инвестициялар зейнетақы жүйесінің әлеуметтік маңыздылығын күшейтіп, оның қаржылық тұрақтылығын қамтамасыз етуге ықпал етеді. Сонымен қатар, жинақтардың сақталуы мен инфляциядан қорғалуының кепілдіктері зейнетақы жүйесіне деген сенімді арттырады.

Жалпы, ұсынылған шаралар кешені Қазақстанның зейнетақы жүйесін ұзақ мерзімді тұрақты дамудың қозғаушы күшіне айналдырып, заманауи сын-қатерлерге бейімделуін қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

3 тарау бойынша қорытынды

Қазақстан Республикасындағы зейнетақы жүйесін жетілдіру жолдары мен жаңғырту механизмдері осы тарауда жан-жақты талқыланды. Зейнетақы жүйесінің дамуындағы негізгі мәселелер айқындалып, оларды шешу үшін жүйенің тиімділігін арттыру бағытында ұсыныстар берілді. Әсіресе, Good Governance тұжырымдамасына негізделген әлеуметтік әділеттілік пен тұрақтылыққа бағытталған жаңа механизмдер ерекше назар аударылды.

Қазақстанның зейнетақы жүйесінің басты мәселелердің бірі — әлеуметтік топтар арасындағы теңсіздік, зейнетақы мөлшерінің төмендігі және демографиялық өзгерістер. 3-ші тарауда бұл мәселелерді шешу үшін аймақтар арасындағы зейнетақы төлемдерін теңестіру, қаржыландыру көздерін әртараптандыру, зейнетақы жинақтарының кірістілігін арттыру, сондай-ақ халықтың қаржылық сауаттылығын арттыру және жеке зейнетақы жинақтарын ынталандыру тетіктері ұсынылды.

Қазақстанның зейнетақы жүйесін модернизациялау Good Governance тұжырымдамасына негізделген жаңа механизмдер енгізуді талап етеді, бұл мемлекеттік басқарудың тиімділігіне айтарлықтай оң әсерін тигізеді. Зейнетақы жүйесінде инновациялық технологиялар мен цифрлық шешімдерді қолдану, мысалы, блокчейн мен жасанды интеллект сияқты технологиялар, мемлекеттік органдарға зейнетақы активтерін басқаруды барынша ашық және есепті түрде жүзеге асыруға мүмкіндік береді. Бұл, өз кезегінде, халықтың мемлекеттік институттарға деген сенімін арттырады және басқару сапасын жақсартады. Жасанды интеллект пен үлкен деректерді қолдану зейнетақы саясатын дәл жоспарлауға мүмкіндік береді, ал цифрлық платформалар арқылы процестерді автоматтандыру шешімдерді қабылдауды жеделдетеді және шығындарды азайтады.

Әлеуметтік саясат тұрғысынан алғанда, ұсынылған шаралар әлеуметтік әділеттілікті нығайтуға және өңірлер арасындағы теңсіздікті азайтуға мүмкіндік береді. Инновациялық технологиялар мен инвестициялық стратегияларды жетілдіру арқылы зейнетақы жүйесінің тұрақтылығы қамтамасыз етіледі, бұл халықтың осал топтарына атаулы әлеуметтік қолдау көрсетудің тиімділігін арттырады. Осылайша, зейнетақы жүйесін жаңғырту мемлекеттік басқаруды нығайтуға, оның икемділігін және бейімделу мүмкіндіктерін арттыруға ықпал етеді, бұл болашақ зейнеткерлердің өмір сүру деңгейін жақсарту мен әлеуметтік әділеттілікті қамтамасыз етуге септігін тигізеді.

Қазақстанның зейнетақы жүйесін модернизациялау шаралары мемлекеттік басқару жүйесіне одан әрі құрылымдық өзгерістер енгізуді талап етеді, бұл бірнеше маңызды артықшылықтар әкеледі. Біріншіден, процестерді

цифрландыру және автоматтандыру мемлекеттік органдардың жұмысын оңтайландырып, әкімшілік шығындарды азайтуға мүмкіндік береді. Зейнетақы активтерін басқарудағы жасанды интеллект, блокчейн және үлкен деректер технологияларын қолдану мемлекеттік басқарудың дәлдігі мен тиімділігін арттырады, бұл шешімдерді жылдамырақ және сенімді түрде қабылдауға жағдай жасайды. Осылайша, органдардың зейнетақы жүйесіндегі қызметтері ашық болады, нәтижесінде басқару сапасы мен сенім деңгейі жақсарады.

Екіншіден, зейнетақы жүйесі мен мемлекеттік басқарудың өзара байланысын ескере отырып, ұсынылған реформалар мемлекеттік органдардың жұмысын оңтайландырып, олардың есептілігі мен ашықтығын арттыруға мүмкіндік береді. Цифрлық шешімдер мен автоматтандырылған платформаларды енгізу арқылы шешім қабылдау процесі жылдамдайды, ал әкімшілік шығындар қысқарады. Аталған шаралар мемлекеттік институттарға деген сенімді арттырып, әлеуметтік тұрақтылықты нығайтуға жағдай жасайды.

Жалпы, Қазақстанның зейнетақы жүйесін жаңғырту — тек әлеуметтік қорғау саласындағы өзгерістер ғана емес, сонымен қатар тиімді мемлекеттік басқаруды қалыптастырудың, әлеуметтік әділеттілікті орнатудың және экономикалық өсімді қамтамасыз етудің маңызды факторы. Ұсынылған тетіктерді іске асыру арқылы елімізде ұзақмерзімді қаржылық тұрақтылыққа қол жеткізуге, халықтың өмір сүру сапасын арттыруға және зейнетақы жүйесіне деген сенімді күшейтуге мүмкіндік беріледі.

ҚОРЫТЫНДЫ

Диссертациялық зерттеу аясында Қазақстан Республикасының зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін басқару мәселелері кешенді түрде зерттеліп, оны жетілдіруге бағытталған нақты ғылыми және практикалық ұсыныстар әзірленді.

Жүргізілген зерттеудің негізгі нәтижелері мен қорытындылары келесідей:

1.Зейнетақымен қамсыздандыру жүйесі – әлеуметтік саясаттың негізгі элементтерінің бірі болып табылады және оның тиімділігі халықтың әлеуметтік тұрақтылығы мен экономикалық қауіпсіздігін қамтамасыз етуде маңызды рөл атқарады. Теориялық тұрғыдан зейнетақы жүйесі мемлекет тарапынан басқарылатын және реттелетін әлеуметтік қорғау институты ретінде әрекет етеді, оның мақсаты – азаматтардың қарттық кезеңіндегі табысын қорғау, әлеуметтік әділеттілік пен ұрпақтар арасындағы ынтымақтастықты сақтау. Осыған сәйкес автор зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін басқаруға қатысты өзіндік анықтама ұсынды: зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін басқару – бұл зейнетақы құқықтарын қорғау, зейнеткерлердің өмір сүру деңгейін арттыру және әлеуметтік әділеттілікті қамтамасыз ету мақсатында мемлекет пен жеке сектор арасындағы өзара іс-қимылды ұйымдастыруға бағытталған құқықтық, экономикалық және ұйымдастырушылық шаралар жиынтығы болып табылады. Авторлық анықтама зейнетақы активтерін тиімді басқару, зейнетақы төлемдерінің тұрақтылығын сақтау және әлеуметтік тәуекелдерді төмендету міндеттерін кешенді түрде қамтиды.

2. Зерттеу барысында зейнетақы жүйесін мемлекеттік басқарудың теориялық негіздері айқындалды, яғни, қоғамдық басқару теориясы, мемлекеттік таңдау теориясы, жаңа мемлекеттік басқару теориясы және желілік басқару теориясы зейнетақы жүйесін реформалауда және басқаруда кеңінен қолданылатын тұжырымдамалар ретінде талданды. Қарастырылған теориялар арқылы зейнетақы жүйесін ұйымдастырудың әртүрлі тәсілдері, шешімдер қабылдау үдерісіне әртүрлі мүдделі тараптардың қатысуы, мемлекеттік және жеке сектор арасындағы үйлестіру, сондай-ақ әлеуметтік әділеттілік, тиімділік және ашықтық қағидаттары негізінде басқару тетіктері нақтыланды. Теориялардың ықпалы мемлекеттің рөлін қайта қарауға, зейнетақы жүйесін стратегиялық басқарудың тиімді құралдары ретінде қалыптастыруға және қоғамның сенімін арттыруға мүмкіндік береді.

3. Әлемдік тәжірибе көрсеткендей, қазіргі таңда бірде-бір ел таза үйлестіруші немесе таза жинақтаушы модельмен шектелмейді, көп жағдайда олардың комбинациясы қолданылады. Зерттеу барысында Швейцария, Нидерланд және Скандинавия елдерінің зейнетақы жүйелері зерделенді. Қарастырылған елдерде мемлекеттік және жинақтаушы жүйелердің үйлесімді жұмысы, сондай-ақ әлеуметтік әділеттілік қағидаттары басымдыққа ие.

Дамыған елдерде зейнетақымен қамсыздандырудың көпдеңгейлі жүйелері қалыптасқан, онда мемлекеттік, корпоративтік және жеке жинақтардың үйлесімі халықтың қартаюы және экономикалық өзгерістер жағдайында қаржылық тұрақтылықты қамтамасыз етеді. Қазақстан үшін осы тәжірибені бейімдеу, соның ішінде зейнетақы мөлшерін индекстеу және әлеуметтік әділеттілікті қамтамасыз ететін арнайы тетіктерді енгізу ұсынылды. Халықаралық стандарттарды ескеру Қазақстанның зейнетақы жүйесін реформалаудағы әлсіз тұстарды жоюға ықпал етеді.

4. Зейнетақы жүйелерінің тұрақтылығы мен жеткіліктілігін бағалау бойынша әлемдік зерттеулерде зейнетақы жүйелерін талдау үшін әртүрлі әдістер қолданылатыны анықталды. Олардың ең көп тарағандарына эконометрикалық модельдер, микроэкономикалық талдау, регрессиялық модельдер және белгісіздік факторларын ескере отырып модельдеу жатады. Бұл әдістер демографиялық, экономикалық және әлеуметтік факторлардың зейнетақы жүйелеріне әсерін бағалауға, сондай-ақ олардың ұзақ мерзімді тұрақтылығын болжауға көмектеседі. Соынмен қатар, жиынтық көрсеткіштер жиі қолданылатыны анықталды.

5. Қазақстан Республикасының зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығын қамтамасыз ету әлеуметтік саясаттың негізгі көрсеткіштерін жан-жақты талдау, елімізде орташа айлық зейнетақы 2000 жылғы 4298 теңгеден 2023 жылы 81 277 теңгеге дейін өсіп, 148,7%-ға ұлғайды. Алайда, номиналды өсімге қарамастан, АҚШ долларымен есептегенде зейнетақы мөлшерінің төмендеуі байқалады: 2018 жылы 274,3 доллардан 2022 жылы 234,9 долларға дейін 14,3%-ға азайған. Бұл факт зейнетақы төлемдерінің сатып алу қабілетінің төмендеуін және әлеуметтік әл-ауқаттың жеткіліксіздігін көрсетеді. Сонымен қатар, Қазақстандағы орташа зейнетақы мөлшері халықаралық салыстыруларда айтарлықтай төмен, бұл халықтың қарт буынының табыс деңгейі жағынан осал екенін айғақтайды.

Қазақстанның мемлекеттік қаржысының жай-күйі де зейнетақы жүйесіне теріс әсер етуде. 2013 жылдан 2023 жылға дейін мемлекеттік қарыз көлемі 4,6 трлн теңгеден 25,3 трлн теңгеге дейін өсіп, ЖІӨ-нің 24,9%-ын құрады. Мұндай өсім бюджеттік жүктемені арттырып, әлеуметтік салаларға, оның ішінде зейнетақы төлемдеріне қаржыландыру мүмкіндігін шектейді. Мемлекеттік бюджет тапшылығының ұлғаюы мен қарызға қызмет көрсету шығындарының артуы зейнетақы жүйесінің ұзақ мерзімді тұрақтылығы үшін қосымша қауіп төндіреді.

Қазақстандағы әлеуметтік жағдайдың тұрақтылығы жұмыссыздықтың азаюы мен өзін-өзі жұмыспен қамтығандар санының қысқаруымен көрінгенімен, зейнетақы жүйесіне қатысушылар базасының жеткіліксіздігі өзекті мәселе болып отыр. Өзін-өзі жұмыспен қамтығандар саны 2012 жылы 2,69 млн адамнан 2023 жылы 2,1 млн адамға дейін азайды, бұл 21%-ға төмендеуді білдіреді. Бұл санаттағы азаматтардың зейнетақы жарналарын жүйелі түрде төлемеуі олардың болашақта әлеуметтік қорғаусыз қалуына алып келеді. Сонымен қатар, қазіргі уақытта БЖЗҚ-да тіркелген 10 млн

салымшының тек 1%-дан азы (шамамен 90 мың адам) ғана ең төменгі өмір сүруге жеткілікті зейнетақы жинақтарын қалыптастырғаны анықталды.

Демографиялық жағдай да зейнетақы жүйесінің тұрақтылығына кері әсер етуде. Соңғы он жыл ішінде халықтың жалпы санының өсуіне қарамастан (16,9 млн адамнан 20,01 млн адамға дейін, өсім 18%), зейнеткерлер санының өсімі (1,9 млн-нан 2,32 млн адамға дейін, 22%) және өмір сүру ұзақтығының артуы (65,63 жастан 74,44 жасқа дейін) халықтың қартаю үдерісін жеделдетіп отыр. Бір зейнеткерге шаққандағы жұмыс істейтіндердің саны 2013 жылғы 4,5 адамнан 2023 жылы 2,5 адамға дейін қысқарды, бұл 55%-ға төмендеу көрсеткіші. Мұндай үрдіс демографиялық жүктеменің ұлғаюына және жұмыс істейтін халыққа түсетін әлеуметтік ауыртпалықтың артуына алып келеді.

Жалпы, әлеуметтік саясаттың негізгі көрсеткіштерін талдау Қазақстанның зейнетақы жүйесі алдында күрделі сын-тегеуріндер тұрғанын айғақтайды. Мемлекеттік қаржының әлсіреуі, халықтың қартаюы, бейресми сектордың үлесі мен өзін-өзі жұмыспен қамтығандардың белсенділігінің төмендігі зейнетақы жүйесінің ұзақ мерзімді тұрақтылығын қамтамасыз етуде негізгі кедергілер болып отыр. Сондықтан зейнетақы жүйесін реформалау бағытында кешенді шаралар қабылдау, экономиканы әртараптандыру, бейресми секторды заңдастыру, еңбек белсенділігін ынталандыру және әлеуметтік әділеттілік қағидаттарын күшейту – мемлекеттің әлеуметтік саясатының стратегиялық міндеті болуы тиіс.

6. Экономикалық-математикалық модельдер мен Шеннон энтропиясын қолдану арқылы зейнетақы жүйесіне әсер ететін негізгі факторлардың жиынтық көрсеткіштерін құрды. Қазақстандағы зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығына мемлекеттік басқару факторларының айрықша ықпалын айқындады. 2013-2023 жылдар аралығындағы динамикалық талдау көрсеткендей, зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылық индексі аталған кезеңде 0,05-тен 1,03-ке дейін ұлғайып, 20 есеге жуық өсімді көрсетті. Бұл өсім, ең алдымен, зейнетақы жинақтарының көлемінің ұлғаюымен және еңбекке қабілетті халықтың еңбекке қатысу белсенділігінің артуымен қамтамасыз етілді. Сонымен қатар, бюджет шығыстарының ұлғаюы мен әлеуметтік қолдау шараларының кеңеюі де зейнетақы жүйесінің тұрақтылығын арттыруда маңызды рөл атқарды. Бұл қорытындыны зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығы мен бюджет шығыстары арасындағы жоғары оң корреляция деңгейі ($r = 0,846$, $p = 0,001$) растайды.

Сонымен бірге, әлеуметтік және зейнетақы стандарттарының өсуі зейнетақы жүйесіне қосымша жүктеме түсіріп, қаржылық тұрақтылыққа кері әсер етіп отырғанын көрсетті. Орташа айлық зейнетақының және ең төменгі күнкөріс деңгейінің ұлғаюы зейнетақы жүйесінің шығындық бөлігінің ұлғаюына ықпал етіп, бұл көрсеткіштер арасындағы теріс байланыс ($r = -0,921$, $p < 0,001$) әлеуметтік міндеттемелерді ұлғайтудың ұзақ мерзімді тұрақтылық үшін қауіп төндіретінін дәлелдейді. Мұндай үрдістер әлеуметтік саясаттың теңгерімділігін қамтамасыз етудің және бюджет мүмкіндіктеріне сәйкес әлеуметтік стандарттарды жаңғыртудың маңыздылығын көрсетеді.

Зерттеу еңбек белсенділігі факторының ерекше маңыздылығын да анықтады. Байес регрессиялық талдау нәтижесінде еңбек белсенділігі зейнетақы жүйесінің тұрақтылығына әсер етуші басты фактор ретінде анықталды ($BF10 = 1{,}961\times10^{6}$, $R^2 = 0{,}984$). Бұл көрсеткіш жұмыс күшінің санының 2013-2023 жылдар аралығында 15%-ға өсуімен және өзін-өзі жұмыспен қамтығандар үлесінің азаюымен байланысты. Алайда, еңбекке қабілетті халықтың жеткіліксіз өсуі және өзін-өзі жұмыспен қамтыған азаматтардың толыққанды зейнетақы жүйесіне тартылмауы жүйенің тұрақтылығына тікелей қауіп төндіріп отыр. Осыған байланысты мемлекеттік басқару тарапынан бейресми секторды қысқарту және формализациялау шараларын күшейту қажеттілігі туындайды.

Бұдан бөлек, демографиялық факторлардың рөлі де айқындалды. Зейнеткерлер санының 22%-ға өсуі және бір зейнеткерге шаққандағы жұмыспен қамтылғандардың санының 4,5-тен 2,5-ке дейін төмендеуі демографиялық жүктеменің артуын көрсетеді. Бұл фактор зейнетақы жүйесінің тұрақтылығына ұзақ мерзімді қатер төндіретінін айқындайды және зейнет жасындағы халықтың үлесінің өсуі жағдайында еңбекке қабілетті халықтың өсуін ынталандыру мен туу көрсеткіштерін арттыру саясатының өзектілігін алға тартады.

Жалпы алғанда, зерттеу нәтижелері Қазақстанның зейнетақы жүйесінің тұрақтылығы мемлекеттік басқару тиімділігіне, бюджеттік саясаттың теңгерімділігіне, еңбек белсенділігін ынталандыруға және демографиялық саясаттың пәрменділігіне тікелей тәуелді екенін ғылыми негізде дәлелдейді. Осы факторлар кешенін ескере отырып, зейнетақы жүйесін одан әрі жаңғырту кешенді мемлекеттік шаралар мен институционалдық реформаларды талап етеді.

7. Зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын алу Қазақстанда қысқа мерзімді экономикалық тұрақтылықты қамтамасыз етсе де, ұзақ мерзімді кезеңде жүйенің тұрақтылығына қауіп төндірді. Зерттеу барысында бұл саясаттың әлеуметтік теңсіздікті күшейткені, тұрғын үй нарығында бағаның өсуіне әкелгені және зейнетақы активтерінің азаюына себеп болғаны анықталды. Осыған орай, зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын алуды реттейтін қатаң талаптарды енгізу, сонымен қатар бұл қаражатты тек экономикалық тиімді бағыттарға жұмсауға арналған арнайы механизмдерді әзірлеу ұсынылды.

8. Қазақстанның зейнетақы жүйесінің басты мәселелердің бірі — әлеуметтік топтар арасындағы теңсіздік, зейнетақы мөлшерінің төмендігі және демографиялық өзгерістер. 3-ші тарауда бұл мәселелерді шешу үшін аймақтар арасындағы зейнетақы төлемдерін теңестіру, қаржыландыру көздерін әртараптандыру, зейнетақы жинақтарының кірістілігін арттыру, сондай-ақ халықтың қаржылық сауаттылығын арттыру және жеке зейнетақы жинақтарын ынталандыру тетіктері ұсынылды.

9. Қазақстанның зейнетақы жүйесін модернизациялау Good Governance тұжырымдамасына негізделген жаңа механизмдер енгізуді талап

етеді, бұл мемлекеттік басқарудың тиімділігіне айтарлықтай оң әсерін тигізеді. Зейнетақы жүйесінде инновациялық технологиялар мен цифрлық шешімдерді қолдану, мысалы, блокчейн мен жасанды интеллект сияқты технологиялар, мемлекеттік органдарға зейнетақы активтерін басқаруды барынша ашық және есепті түрде жүзеге асыруға мүмкіндік береді. Бұл, өз кезегінде, халықтың мемлекеттік институттарға деген сенімін арттырады және басқару сапасын жақсартады. Жасанды интеллект пен үлкен деректерді қолдану зейнетақы саясатын дәл жоспарлауға мүмкіндік береді, ал цифрлық платформалар арқылы процестерді автоматтандыру шешімдерді қабылдауды жеделдетеді және шығындарды азайтады.

10. Цифрлық технологияларды енгізу арқылы зейнетақы жүйесін жаңғырту. Мемлекеттік басқаруда цифрлық трансформация маңызды рөл атқарады, бұл зейнетақы жүйесінде де ерекше өзекті. Блокчейн технологиясы арқылы зейнетақы жарналарын есепке алудың ашық жүйесін құру, жасанды интеллект көмегімен болашақ зейнетақы мөлшерін болжау және мобильді қосымшалар арқылы халықты ақпараттандыру деңгейін арттыру ұсынылды. Бұл технологиялар халықтың сенімін арттырып, зейнетақы жүйесінің ашықтығын қамтамасыз етеді.

Зерттеу нәтижелері Қазақстанның зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін реформалау, мемлекеттік басқару механизмдерін жетілдіру және әлеуметтік саясатты дамыту бағыттарын айқындауға ғылыми негізделген тәсілдер ұсынады. Ұсынылған шаралар зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығын қамтамасыз етуге, халықтың әлеуметтік әл-ауқатын арттыруға және мемлекеттік басқарудың тиімділігін жетілдіруге бағытталған. Мемлекеттің зейнетақы жүйесін басқарудағы белсенді рөлін күшейту, цифрлық технологияларды енгізу және әлеуметтік әділеттілікті қамтамасыз ету Қазақстанның әлеуметтік-экономикалық тұрақтылығын нығайтуға ықпал етеді. Сонымен қатар, зерттеу нәтижелері мемлекеттік органдарға, зейнетақы жүйесін реформалауға қатысатын институттарға және әлеуметтік саясатты жетілдіруге мүдделі тараптарға арналған нақты ұсыныстарды қамтиды. Ұсынылған шаралар Қазақстанның зейнетақы жүйесін ұзақ мерзімді перспективада тұрақты, тиімді және әділетті етуге бағытталған.

ҚОЛДАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1 "Қазақстан Республикасының зейнетақы жүйесін одан әрі жаңғыртудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасын бекіту туралы" Қазақстан Республикасы Президентінің 2014 жылғы 18 маусымдағы №841 Жарлығы.

2 Қазақстан Президенті Н. Ә. Назарбаевтың «Қазақстан жолы - 2050: Бір мақсат, бір мүдде, бір болашақ» атты халыққа жолдауы. // URL: https://www.akorda.kz/ (өтініш берген күні: 18.08.2024).

3 ҚР Стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігінің ұлттық статистика бюросының деректері. URL: https://new.stat.gov.kz/ru/ (өтініш берген күні: 18.08.2024).

4 Мемлекет басшысы Қ. К. Тоқаевтың Қазақстан халқына Жолдауы. «Әділ Қазақстанның экономикалық бағыты» URL: https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-ekonomicheskiy-kurs-spravedlivogo-kazahstana-18588 (өтініш берген күні: 18.08.2024).

5 Қазақстан Республикасында мемлекеттік басқаруды дамытудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасын іске асыру жөніндегі іс-қимыл жоспарын бекіту туралы Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2021 жылғы 8 шілдедегі № 470 қаулысы. URL: https://adilet.zan.kz/kaz/docs/P2100000470 (өтініш берген күні: 18.08.2024).

6 Satpayeva Z.T., Bekbossinova A.S., Ryskulova M.M. The impact of the financial wellbeing of the elderly of Kazakhstan on their family life // Economy: Strategy and Practice. – 2021. – Vol. 16, No. 3. – P. 152–166. https://doi.org/10.51176/1997-9967-2021-3-152-166

7 Мемлекет басшысы Қ. К. Тоқаевтың Қазақстан халқына Жолдауы. «Әділ мемлекет. Біртұтас ұлт. Гүлденген қоғам.» URL: https://www.akorda.kz/ru/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana-181130 (өтініш берген күні: 18.08.2024).

8 Стиглиц, Дж. Э. Экономика государственного сектора / Дж. Э. Стиглиц. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 720 с.

9 Kotlikoff, L. J. The Clash of Generations: Saving Ourselves, Our Kids, and Our Economy / L. J. Kotlikoff, S. Burns. – MIT Press, 2012. – 282 p.

10 Клеменс Б., Эйх Ф., Гупта С. Справедливые и устойчивые пенсии: вызовы и опыт. – Вашингтон: Международный валютный фонд, 2014. – 431 с. – DOI: https://doi.org/10.5089/9781616359508.071.

11 Glyn, E. Capitalism Unleashed: Finance, Globalization, and Welfare / E. Glyn. – Oxford University Press, 2007. – 248 p.

12 Fukuyama, F. The End of History and the Last Man / F. Fukuyama. – New York: Free Press, 1992. – 418 p.

13 Barr N., Diamond P.J. Reforming Pensions: Principles, Analytical Errors and Policy Directions // International Social Security Review. 2009. Vol. 62. Is. 2. P. 5–29. DOI: https://doi.org/10.1111/j.1468-246X.2009.01327.x.
14 Barr N. Reforming Pensions: Myths, Truths, and Policy Choices // International Social Security Review. 2002. Vol. 55. No. 2. P. 3–36. DOI: 10.1111/1468-246X.00122.
15 Monika Queisser, Pension Reform: Lessons from Latin America, 5 LAW & BUS. REV. AM. 544 (1999) https://scholar.smu.edu/lbra/vol5/iss4/4.
16 Holzmann, Robert, and John Piggott. The Taxation of Pensions. Cambridge: MIT Press, 2018.
17 Feldstein, M. Rethinking Social Insurance // American Economic Review. – 2005. – Vol. 95, No. 1. – pp. 1-24.
18 Уайтхаус Э. Пенсионная панорама: Пенсионные системы 53 стран. – Всемирный банк, 2008.
19 Абдыкаликова, Г. Н., Курманов, А. М. Социальная защита населения в условиях демографических изменении в Республике Казахстан. – Астана, 2010. – 396 с.
20 Есаулкова, Т. С. Зарубежный опыт регулирования процессов инвестирования пенсионных активов // Труд и социальные отношения. – 2020. – № 2. – С. 75–88.
21 Баймуратов У. Б. Национальная экономическая система. – Алматы: Ғылым, 2017. – 536 с.
22 Изекенова А. К. Анализ зарубежных систем пенсионного обеспечения // Вестник КазНУ. Серия экономическая. – 2017. – №1 (119). – С. 226-235.
23 Аманбаев М. Н. Қазақстанда зейнетақымен қамсыздандыру: оқу құралы. – Алматы: Экономика, 2012. – 251 с.
24 Ертлесова Ж. Реформы 90-х: интервью с ключевыми участниками событий. – Алматы: Атамура, 2016. – 192 с.
25 Талимова Л. А., Сатмурзаев А. А., Калкабаева Г. М. Стратегическое значение пенсионных активов в инвестировании экономики Казахстана // Вестник университета «Туран». – 2018. – №4. – С. 91-97.
26 Адамбекова А. А. Қазақстан қаржы нарығы секторларының өзара іс-қимылы және олардың реттелуі: оқу құралы. – Алматы: Экономика, 2012. – 426 б.
27 Курманова Г. Г., Умитбаева Ж. А. Анализ функционирования накопительной пенсионной системы Республики Казахстан // Актуальные научные исследования в современном мире. – 2017. – №12-4 (32). – С. 190-194.
28 Кан Л. Е., Мухамедьярова-Левина Т. Т., Бекбосинова А. С., Кредина А. А. Влияние пенсионных накоплений и развития экономики на динамику банковских депозитов // Вестник университета «Туран». – 2024. – №1. – С. 267-279. https://doi.org/10.46914/1562-2959-2024-1-1-267-279.
29 Бейсен А. Б. Ы. Оценка среднесрочной финансовой устойчивости Единого накопительного пенсионного фонда Республики Казахстан //

Научные исследования и разработки: новое и актуальное: материалы X Международной научно-практической конференции. В 2-х частях. Часть 1. – Ростов-на-Дону: ООО "Издательство ВВМ", 2021. – С. 521-529.
30 Жантаева А. А. The Computational Model of Financial Portfolios in the CAPM // World Applied Sciences Journal – Пакистан (Elsevier, Нидерланды), 2013. – V.22.– Iss. 12. – P. 1801–1805.
31 Naegele G., Walker A. Social protection: Income, poverty and the reform of pension systems // In Bond J. (Ed.), Ageing in society. – London: Sage, 2007. – pp. 142–166.
32 Brown R. L. Designing a social security pension system // International Social Security Review. – 2008. – Vol. 61, No. 1. – pp. 61–79.
33 Stavrakis C. The role of social security schemes in mitigating poverty in old age // Paper presented at the International Conference of Social Security Actuaries and Statisticians, Berlin, May 30 to June 1, 2012.
34 Budd A., Campbell N. The roles of the public and private sectors in the UK pension system // In Privatizing social security. – University of Chicago Press, 1998. – pp. 99-134.
35 Хольцман Р., Хинц Р. Обеспеченная старость в XXI веке: Пенсионные системы и реформы в международной перспективе. – Всемирный банк, 2005. – 320 с.
36 Mulligan C. B., Gil R., Sala-i-Martin X. Social security and democracy. – 2002.
37 Mkandawire T. Transformative social policy and innovation in developing countries // The European Journal of Development Research. – 2007. – Vol. 19. – pp. 13-29.
38 Augusztinovics M. Issues in pension system design // International Social Security Review. – 2002. – Vol. 55, No. 1. – pp. 21-35.
39 Баймуратов У. Б., Тулепбаев К. М. Пенсионная реформа: итоги, проблемы // Банки Казахстана. – 2002. – №7. – С. 36-42.
40 Роик В. Д. Пенсионная система России: история, проблемы и пути совершенствования. – М.: МИК, 2007. – 116 с.
41 Павлюченко В. Г. Социальное страхование. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2007. – С. 26-27.
42 Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексі // Қазақстан Республикасының 2023 жылғы 20 сәуірдегі № 224-VII Заңы. – Қазақстан Республикасының құқықтық ресурстарындағы ресми жарияланым. URL: https://adilet.zan.kz/rus/docs/K2300000224.
43 Барр Н. Экономика государства благосостояния. – 5-е изд. – Оксфорд: Oxford University Press, 2020. – 384 б.
44 Old-Age Income Support in the 21st Century: An International Perspective on Pension Systems and Reform. – Вашингтон: Всемирный банк, 2005. – 320 с.

45 Барр Н., Даймонд П. Реформа пенсионных систем: Принципы, аналитические ошибки и направления политики. – Оксфорд: Oxford University Press, 2009. – 278 б.
46 Хольцман Р., Стиглиц Дж. Новые идеи о пенсионной защите. – Вашингтон: Всемирный банк, 2001. – 368 с.
47 Барр Н., Даймонд П. Реформа пенсионных систем: Принципы, аналитические ошибки и направления политики. – Оксфорд: Oxford University Press, 2009. – 278 б.
48 Ginn J., Foster L. The Gender Gap in Pensions: How Policies Continue to Fail Women // Journal of the British Academy. – 2023. – Т. 11(s2). – С. 223–242. https://doi.org/10.5871/jba/011s2.223.
49 Нагимова А. М. Эффективность деятельности государственных органов управления как фактор повышения качества жизни в регионе: проблемы оценки и измерения. – Казань: Казан. гос. ун-т, 2009.
50 Барабашев А. Г. Кризис государственного управления и его влияние на основные административные парадигмы государства и бюрократии // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2016. – №3. – С. 169–171.
51 Райнхард К. Реформирование государственного управления. Концепция активизирующего государства // Реформы государственного управления накануне третьего тысячелетия. – М., 1999.
52 North D. Institutions, Institutional Change and Economic Performance. – Cambridge: Cambridge University Press, 1990. – 152 p.
53 Entwistle T. Public management: A research overview. – 1st ed. – London: Routledge, 2021. – 114 p. URL: https://doi.org/10.4324/9780429331046.
54 Wang H., Ran B. Network governance and collaborative governance: a thematic analysis on their similarities, differences, and entanglements // Public Management Review. – 2021. – Vol. 23, No. 9. – P. 1187-1211. URL: https://doi.org/10.1080/14719037.2021.2011389.
55 Millard J. Impact of digital transformation on public governance - New forms of policy-making and the provision of innovative, people-centric and inclusive public services / Manzoni M., Schade S. (Editors). – Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2023. doi:10.2760/204686, JRC133975.
56 Bianchi C., Nasi G., Rivenbark W. C. Implementing collaborative governance: models, experiences, and challenges // Public Management Review. – 2021. – Vol. 23, No. 11. – P. 1581-1589. URL: https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1878777.
57 Sarfati H., Ghellab Y. The political economy of pension reforms in times of global crisis // International Labour Office, Industrial and Employment Relations Department. – Geneva: ILO, 2012. – 101 p. (DIALOGUE working paper, No.37).
58 Obiki-Osafiele A. N., Onunka T., Alabi A. M., Onunka O., DaraOjimba C. The evolution of pension fund digitalization in the U.S. and Nigeria:

challenges, opportunities, and future trajectories // Corporate Sustainable Management Journal. – 2024. – Vol. 2, No. 1. – P. 1-10. – ISSN 2976-3193. URL: http://doi.org/10.26480/csmj.01.2024.01.10.
59 Ebbinghaus B. The politics of pension reform: managing interest group conflicts // In: Clark G. L., Munnell A. H., Orszag J. M. (eds.). The Oxford handbook of pensions and retirement income. – Oxford: Oxford University Press, 2006. URL: https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199272464.003.0038.
60 Sánchez-Romero M., Schuster P., Prskawetz A. Redistributive effects of pension reforms: who are the winners and losers? // Journal of Pension Economics and Finance. – 2024. – Vol. 23, No. 2. – P. 294-320. https://doi.org/10.1017/S147474722300015X
61 Wang P., Zhang M., Shand R., Howell K.E. Retirement, Pension Systems and Models of Pension Systems // Economics Working Paper No. 1402. – 2014. URL: https://www.plymouth.ac.uk/uploads/production/document/path/8/8845/models_of_pension_systems_wp.pdf.
62 Жакупова Б.А., Игильманова С.И., Калюжная Н.В., Бимбетова Б.С. Основные приоритеты использования и управления средствами единого накопительного пенсионного фонда Республики Казахстан // Вестник университета «Туран». – 2021. – №4. – С. 54-61. https://doi.org/10.46914/1562-2959-2021-1-4-54-61.
63 Сидорова Н. П., Басова С. Н., Торопова Т. А. Применение проектного подхода в системе управления // Теория и практика экономики и управления. – 2019. – №89. – С. 91-100. https://doi.org/10.22394/1818-4049-2019-89-4-91-100
64 Тусибаева Г., Балгинова К., Сагиндыкова Г., Ажаипова И. Современные подходы модернизации системы пенсионного обеспечения в Республике Казахстан // Мемлекеттік аудит – Государственный аудит. – 2023. – Т. 59, №2. – С. 19–27. https://doi.org/10.55871/2072-9847-2023-59-2-19-27.
65 Зеликова Ю.А. Социальная справедливость и социальные реформы в условиях старения населения. Систематический обзор публикаций // Управленческое консультирование. – 2022. – №1. – С. 124–138.
66 Чичканов В.П., Чистова Е.В. Реформирование пенсионной системы России: направления развития и критерии оценки // Журнал экономической теории. – 2019. – Т. 16, №4. – С. 606–616. https://doi.org/10.31063/2073-6517/2019.16-4.1
67 Chai H., Kim J. I. Demographics, pension systems and the saving-investment balance. – International Monetary Fund, Fiscal Affairs Department. – IMF Working Paper WP/18/265. – 2018. – 44 p.
68 Temsumrit N. Population aging, pension systems, and economic growth: applying an overlapping generations model to the informal sector // Asian Development Review. – 2023. – Vol. 40, No. 2. – P. 305-341. https://doi.org/10.1142/S0116110523500154

69 Hinrichs K. Recent pension reforms in Europe: More challenges, new directions // Social Policy and Administration. – 2021. – Vol. 55. – P. 409–422.
70 Jenson J. Modernising the European Social Paradigm: Social Investments and Social Entrepreneurs // Journal Social Policy. – 2017. – Vol. 46, No. 1. – P. 31–47.
71 Jaime-Castillo A. M. Public opinion and the reform of the pension systems in Europe: The influence of solidarity principles // Journal of European Social Policy. – 2013. – Vol. 23, No. 4. – P. 390–405.
72 Nazarov D., Bayakhmetova A., Bayakhmetova L., Bayakhmetova L. A Model for Assessing the Causality of Factors in the Development of Voluntary Pension Insurance in the Republic of Kazakhstan // Mathematics. – 2022. – Vol. 10, No. 9. – P. 1415. https://doi.org/10.3390/math10091415.
73 Seitenova A.S., Becker C. Kazakhstan's Pension System: Pressures for change and dramatic reforms // The PIE International workshop on Pension Reform on Transition Economies. – Tokyo, Japan, 2003. – February 22.
74 Janenova S., Maltseva E. The politics of pension reforms in Kazakhstan: pressures for change and reform strategies // Social Policy, Poverty and Inequality in Central and Eastern Europe and the Former Soviet Union. – CROP International Poverty Studies, Ibidem Verlag: Stuttgart, 2019. – P. 1–19.
75 Kalkabaeva G., Kurmanalina A. Perspectives of Kazakhstan's pension system development // News of the national academy of sciences of the republic of Kazakhstan. – 2019. – №324. – P. 84–93.
76 Жукова Т.В. Вторая волна пенсионных реформ (2009–2019 гг.): прогноз будущих трансформаций пенсионных систем // Контуры глобальных трансформаций: политика, экономика, право. – 2020. – Т. 13, №4. – С. 230–252. https://doi.org/10.23932/2542-0240-2020-13-4-11
77 Ammann M., Zingg A. Performance and governance of Swiss pension funds // Journal of Pension Economics & Finance. – 2010. – Vol. 9, No. 1. – P. 95–128. https://doi.org/10.1017/S1474747208003788.
78 Ammann M., Ehmann C. Is Governance Related to Investment Performance and Asset Allocation? Empirical Evidence from Swiss Pension Funds // Swiss Journal of Economics and Statistics. – 2017. – Vol. 153, No. 4. – C. 293–339. https://doi.org/10.1007/BF03399510.
79 Швейцарияның Федералды әлеуметтік сақтандыру басқармасы (BSV). Швейцарияның үш деңгейлі зейнетақы жүйесі туралы негізгі ақпарат [Электрондық ресурс]. URL: https://www.bsv.admin.ch/bsv/en/home.html (өтініш берген күні: 18.08.2024).
80 Заболотский Е.Д. Опыт реформирования пенсионных систем стран Европейского союза и возможности его использования // Вестник СПбГУ. Экономика. – 2017. – Т. 33, Вып. 3. – С. 472–497. https://doi.org/10.21638/11701/spbu05.2017.307

81 Foster L., Heneghan M., Wijeratne D. Women millennials' perceptions of pension savings through the use of autoenrollment in the UK pension system // Journal of Women & Aging. – 2019. – Vol. 31, No. 4. – P. 340-360. https://doi.org/10.1080/08952841.2019.1591889.
82 Ұлыбританияның Еңбек және зейнетақы министрлігі. Мемлекеттік зейнетақы жүйесінің негізгі ережелері [Электрондық ресурс]. URL: https://gov.uk (өтініш берген күні: 18.08.2024).
83 Ұлыбританияның Еңбек және зейнетақы министрлігі. Мемлекеттік зейнетақы жүйесінің негізгі ережелері [Электрондық ресурс]. URL: https://www.gov.uk/government/publications/state-pension-age-review-2023-government-report/state-pension-age-review-2023 (өтініш берген күні: 18.08.2024).
84 Пудова Д.О. Накопительные системы пенсионного сбережения: опыт Нидерландов, Дании и Швеции // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2017. – Т. 13, №11. – С. 2152–2165. https://doi.org/10.24891/ni.13.11.2152.
85 Tilbe Atav, Jongen E., Rabat S. The Effects of the Increase in the Retirement Age in the Netherlands // CPB Netherlands Bureau for Economic Policy Analysis. – 2019.
86 Bovenberg L., Nijman T. New Dutch pension contracts and lessons for other countries // Journal of Pension Economics & Finance. – 2019. – Т. 18, №3. – Б. 331-346. https://doi.org/10.1017/S1474747218000124.
87 Duggan M., Singleton P., Song J. Aching to retire? The rise in the full retirement age and its impact on the social security disability rolls // Journal of Public Economics. – 2007. – Vol. 91, Issues 7–8. – P. 1327-1350. https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2006.12.007.
88 Diamond P. A., Orszag P. R. Saving Social Security: A Balanced Approach. – Brookings Institution Press, 2005.
89 Peña Gonzalez C. Chile actual: el proyecto político de la Concertación // Chile Hoy. Revista de Sociología. – 2007. – №21. – P. 33–45. https://doi.org/10.5354/0719-529X.2007.27515
90 Clements B. J., Eich F., Gupta S. Equitable and Sustainable Pensions: Challenges and Experience. – International Monetary Fund, 2014. – 431 p. https://doi.org/10.5089/9781616359508.071
91 Ли Куан Ю. Сингапурская история: 1965–2000 гг.: из третьего мира – в первый. – М.: МГИМО-Университет, 2010. – Гл. 7.
92 Global Pension Assets Study 2023 [Электрондық ресурс]. URL: https://www.thinkingaheadinstitute.org/research-papers/global-pension-assets-study-2023/ (өтініш берген күні: 18.08.2024).
93 Мемлекет басшысы Қ. К. Тоқаевтың Қазақстан халқына Жолдауы. «Сындарлы қоғамдық диалог – Қазақстанның тұрақтылығы мен өркендеуінің негізі» URL: https://www.akorda.kz/kz/addresses/addresses_of_president/memleket-

basshysy-kasym-zhomart-tokaevtyn-kazakstan-halkyna-zholdauy (өтініш берген күні: 11.10.2023).
94 Feher C., de Bidegain I. Pension schemes in the COVID-19 crisis: impacts and policy considerations // IMF Fiscal Affairs. – 2020. URL: https://enspecial-serieson-covid19pension-schemes-in-the-covid19-crisis-impactsand-policy-considerations.pdf
95 Butrica B. A., Zedlewski S. R., Issa P. Are Early Withdrawals from Retirement Accounts a Problem? // Issue Brief. – 2010. – №27.
96 Beshears J., Choi J. J., Hurwitz J., Laibson D., Madrian B. C. Liquidity in retirement savings systems: An international comparison // American Economic Review. – 2015. – Vol. 105, No. 5. – P. 420-25. http://dx.doi.org/10.1257/aer.p20151004
97 Tan S. S. The Central Provident Fund: More than retirement // Ethos. – 2004. – (July). URL: https://www.yumpu.com/en/document/read/45656139/the-central-provident-fund-more-than-retirement-civil-service-
98 Agarwal S., Pan J., Qian W. Age of decision: Pension savings withdrawal and consumption and debt response // Management Science. – 2019. – Vol. 66, No. 1. – P. 43-69. https://doi.org/10.1287/mnsc.2018.3148
99 Kim S., Koh K. Does early access to pension wealth improve health? // Economic Inquiry. – 2020. – Vol. 58, No. 4. – P. 1783-1794. https://doi.org/10.1111/ecin.12903
100 Bekbossinova A.S., Oshanova K.Y., Khassenova K.K., Alpysbayeva A.K., Moldasheva A.B. Advantages and Disadvantages of Early Withdrawal of Pension Savings: an Expert Assessment. *Economy: strategy and practice*. 2022;17(3):242-258. https://doi.org/10.51176/1997-9967-2022-3-242-258
101 Lorca M. Effects of COVID-19 early release of pension funds: The case of Chile // Journal of Risk and Insurance. – 2021. – Vol. 88, No. 4. – P. 903-936. https://doi.org/10.1111/jori.12365.
102 Kay S. J., Borzutzky S. Can defined contribution pensions survive the pandemic? The Chilean case // International Social Security Review. – 2022. – Vol. 75, No. 1. – P. 31-50.
103 Lee S. T., Hanna S. D. Financial knowledge overconfidence and early withdrawals from retirement accounts // Financial Planning Review. – 2020. – Vol. 3, No. 2. – e1091. https://doi.org/10.1002/cfp2.1091.
104 Argento R., Bryant V. L., Sabelhaus J. Early withdrawals from retirement accounts during the Great Recession // Contemporary Economic Policy. – 2015. – Vol. 33, No. 1. – P. 1-16. https://doi.org/10.1111/coep.12064.
105 Pension Sustainability Index. International Pension Papers 1/2016 / Ed. by R. Finke, M. Sabatini. – Munich: Allianz SE, 2016.
106 Mercer CFA Institute Global Pension Index (MCGPI) // URL: https://www.mercer.com/insights/investments/market-outlook-and-trends/mercer-cfa-global-pension-index/.

107 Social Security Administration. Actuarial Note № 155. Replacement rates for retirees: what makes sense for planning and evaluation? – USA, Baltimore, 2014. – URL: www.ssa.gov/OACT/NOTES/pdf_notes/note155.pdf
108 Commission of the European Communities. Joint report by the Commission and the Council on adequate and sustainable pensions. – Brussels, 2003.
109 Blake D. Pension Economics. – West Sussex, England: John Wiley & Sons, 2006.
110 Chybalski F., Marcinkiewicz E. The replacement rate: An imperfect indicator of pension adequacy in cross-country analyses // Social Indicators Research. – 2015. – Vol. 126, No. 1.
111 Lachowska M., Myck M. The Effect of Public Pension Wealth on Saving and Expenditure // IZA Discussion Papers 8895. – Institute of Labor Economics (IZA), 2015.
112 European Commission. Adequate and sustainable pensions. – Luxembourg, 2003.
113 Pensions at a glance 2017: OECD and G20 Indicators. – Paris: OECD, 2017. – URL: www.oecdilibrary.org/social-issues-migration-health/pensions-at-a-glance-2017_pension_glance-2017-en
114 Holzmann R., Hinz R. Old-Age Income Support in the Twenty-first Century: An International Perspective on Pension Systems and Reform. – World Bank, 2005. – Web Version of 18 February 2005.
115 Grech A.G. How best to measure pension adequacy // Centre for Analysis of Social Exclusion. CASE/172. – London: London School of Economics, 2013.
116 Sánchez-Álvarez I., López-Ares S., Quiroga-García R. Tasas de sustitución por hogares del sistema de pensiones español y movilidad inducida de rentas. – Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales – Secretaría de Estado para la Seguridad Social, 2007.
117 Biggs A. G., Springstead G. R. Alternate measures of replacement rates for social security benefits and retirement income // Social Security Bulletin. – 2008. – Vol. 68, No. 2.
118 Borella M., Fornero E. Adequacy of Pension Systems In Europe: An analysis. – 2009.
119 Chybalski F., Marcinkiewicz E. The replacement rate: An imperfect indicator of pension adequacy in cross-country analyses // Social Indicators Research. – 2015. – Vol. 126, No. 1.
120 Chybalski F. The multidimensional efficiency of pension system: Definition and measurement in cross-country studies // Social Indicators Research. – 2016. – Vol. 128, No. 1. – P. 15–34. https://doi.org/10.1007/s11205-015-1017-3
121 Durán Valverde F., Pena H. Determinantes de las tasas de reemplazo de pensiones de capitalización individual: escenarios latinoamericanos comparados (Seminarios y conferencias, No. 64). – Santiago: Economic Commission for Latin America and the Caribbean, 2011.

122 Imrohoroglu A., Imrohoroglu S., Joines D. H. A life-cycle analysis of social security // Economic Theory. – 1995. – Vol. 6, No. 1. – P. 83–114. https://doi.org/10.1007/BF01213942
123 Razin A., Sadka E. Migration and pension with international capital mobility // Journal of Public Economics. – 1999. – Vol. 74, No. 1. – P. 141–150. https://doi.org/10.1016/S0047-2727(99)00038-9
124 De La Fuente A., Domenech R. The financial impact of Spanish pension reform: A quick estimate // Journal of Pension Economics and Finance. – 2013. – Vol. 12, No. 1. – P. 111–137. https://doi.org/10.1017/S1474747212000182
125 European Commission. Country fiches on pension projections, various issues. – 2018. URL: https://ec.europa.eu/info/topics/economy-finance-and-euro.
126 Kasek L., Laursen T., Skrok E. Sustainability of pension systems in the new EU member states and Croatia: Coping with aging challenges and fiscal pressures. – World Bank Publications, 2008.
127 Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). Retirement Savings in Time of COVID-19. – 2020.
128 Cupák A., Kolev G. I., Brokešová Z. Financial literacy and voluntary savings for retirement: novel causal evidence // The European Journal of Finance. – 2019. – Vol. 25, No. 16. – P. 1606-1625. https://doi.org/10.1080/1351847X.2019.1641123
129 Bongini P., Cucinelli D. University students and retirement planning: never too early // International Journal of Bank Marketing. – 2019. – Vol. 37, No. 3. – P. 775-797. https://doi.org/10.1108/IJBM-03-2018-0066
130 Grishchenko N. Pensions after pension reforms: A comparative analysis of Belarus, Kazakhstan, and Russia // Procedia Economics and Finance. – 2016. – Vol. 36. – P. 3-9. https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)30010-7.
131 Liu T., Sun L. Pension reform in China // Journal of Aging & Social Policy. – 2016. – Vol. 28, No. 1. – P. 15-28. https://doi.org/10.1080/08959420.2016.1111725
132 Pascual-Saez M., Cantarero-Prieto D., Manso J. R. P. Does population ageing affect savings in Europe? // Journal of Policy Modeling. – 2020. – Vol. 42, No. 2. – P. 291-306. https://doi.org/10.1016/j.jpolmod.2019.07.009.
133 Lukyanets A., Okhrimenko I., Egorova M. Population aging and its impact on the country's economy // Social Science Quarterly. – 2021. – Vol. 102, No. 2. – P. 722-736. https://doi.org/10.1111/ssqu.12936.
134 Hagen J. The effects of increasing the normal retirement age on health care utilization and mortality // Journal of Population Economics. – 2018. – Vol. 31, No. 1. – P. 193-234. https://doi.org/10.1007/s00148-017-0664-x
135 Zhandildin M. Pension system reform in emerging countries: The case of Kazakhstan // Global Journal of Emerging Market Economies. – 2015. – Vol. 7, No. 1. – P. 65-88. http://dx.doi.org/10.1177/0974910114556939
136 Junusbekova G. A., Zhaumitova M. D. The efficacy of the retirement pension provision system: Modeling, and assessing of the case of Kazakhstan //

Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity. – 2020. – Vol. 6, No. 4. – P. 158. https://doi.org/10.3390/joitmc6040158
137 Bekbossinova A., Kireyeva A., Kenzhegulova G., Bekturganova M., Imangali Z. The impact of investment and social factors on pension savings in Kazakhstan // Investment Management and Financial Innovations. – 2023. – Vol. 20, No. 3. – P. 102-115. https://doi.org/10.21511/imfi.20(3).2023.09
138 Etgeton S. The effect of pension reforms on old-age income inequality // Labour Economics. – 2018. – Vol. 53. – P. 146-161. https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.05.006.
139 Turkebayeva K., Bekturganova M., Sabden O., Dauliyeva G., Kenzhegulova G. Assessment of the relationship between inequality, income and economic growth in the regions of Kazakhstan // Problems and Perspectives in Management. – 2022. – Vol. 20, No. 2. – P. 511-521. https://doi.org/10.21511/ppm.20(2).2022.42
140 Attanasio O. P., Rohwedder S. Pension wealth and household saving: Evidence from pension reforms in the United Kingdom // American Economic Review. – 2003. – Vol. 93, No. 5. – P. 1499-1521. https://doi.org/10.1257/000282803322655419
141 Baltas I., Dopierala L., Kolodziejczyk K., Szczepański M., Weber G. W., Yannacopoulos A. N. Optimal management of defined contribution pension funds under the effect of inflation, mortality and uncertainty // European Journal of Operational Research. – 2022. – Vol. 298, No. 3. – P. 1162-1174. https://doi.org/10.1016/j.ejor.2021.08.038
142 Berezina S. Perspectives of accumulation of funds in the accumulative pension insurance system of Ukraine // Investment Management and Financial Innovations. – 2017. – Vol. 14, No. 2. – P. 128-138. https://doi.org/10.21511/imfi.14(2).2017.12.
143 Bongini P., Cucinelli D. University students and retirement planning: never too early // International Journal of Bank Marketing. – 2019. – Vol. 37, No. 3. – P. 775-797. https://doi.org/10.1108/IJBM-03-2018-0066
144 Chen D. H. J., Beetsma R. M. W. J., Van Wijnbergen S. J. G. Unhedgeable inflation risk within pension schemes // Insurance: Mathematics and Economics. – 2020. – Vol. 90. – P. 7-24. https://doi.org/10.1016/j.insmatheco.2019.10.009.
145 Dalen H. P., Henkens K., Hershey D. A. Perceptions and expectations of pension savings adequacy: A comparative study of Dutch and American workers // Ageing & Society. – 2010. – Vol. 30, No. 5. – P. 731-754. https://doi.org/10.1017/S0144686X09990651
146 Ұлттық Статистика Бюросы Қазақстан Республикасы стратегиялық жоспарлау және реформалар агенттігі // URL: https://stat.gov.kz/ (өтініш берген күні: 11.08.2023).
147 Pension Markets in Focus 2023 // URL: https://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/Pension-Markets-in-Focus-2023-FINAL.pdf (өтініш берген күні: 10.05.2024).

148 Қазақстан Республикасының Қаржы Министрілігі // URL: https://www.gov.kz/memleket/entities/minfin?lang=ru.
149 Goudswaard K., Caminada K. Pensioenen voor zelfstandigen // Voor de zekerheid. De toekomst van flexibel werkenden en de moderne organisatie van arbeid Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid. – 2017. – P. 231-256.
150 Bekbossinova A. S., Dzhunusov A., Simanavičienė Z. Factors influence of saving behavior of rural and urban self-employed people in the context of Kazakhstan pension system // Central Asian Economic Review. – 2021. – №6. – С. 6-17. https://doi.org/10.52821/2789-4401-2021-6-6-17.
151 United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. World Population Prospects, 2019. – Unified Accumulative Pension Fund. – 2021. – URL: https://www.enpf.kz/ru/ (өтініш берген күні: 13.08.2024).
152 2021 жылдық актуарлық есеп // URL: https://www.enpf.kz/upload/medialibrary/ca5/ca5d806daa470e4984a15d3e37ee47a2.pdf (өтініш берген күні: 13.08.2024).
153 United Nations, Department of Economic and Social Affairs. World Population Prospects 2022 // URL: https://population.un.org/wpp/Download/Standard/Population/
(өтініш берген күні: 13.08.2024).
154 В рейтинге пенсионных систем Казахстан расположился на 20-м месте, опередив множество развитых стран. Обзор ситуации // URL: https://ranking.kz/reviews/banking-and-finance/v-reytinge-pensionnyh-sistem-kazahstan-raspolozhilsya-na-20-m-meste-operediv-mnozhestvo-razvityh-stran-obzor-situatsii.html (өтініш берген күні: 26.11.2024).

Қосымша А

Кесте А.1 – Зейнетақы жүйесін басқаруға берілген әртүрлі көзқарастар мен анықтамалар

Басқару аспектісі	Анықтама	Автор, дереккөз
Зейнетақы жүйесін басқару	Зейнетақы бағдарламаларының тиімділігін қамтамасыз етуге бағытталған саясаттарды әзірлеу, іске асыру және мониторингілеу процесі.	Old-Age Income Support in the 21st Century: An International Perspective on Pension Systems and Reform. – Вашингтон: Всемирный банк, 2005. – 320 с.
Зейнетақы жүйесін қаржылық басқару	Зейнетақы қорларының активтерін басқару, жинақтауды бақылау, инвестициялау және төлемдерді қамтиды.	Барр Н. Экономика государства благосостояния. – 5-е изд. – Оксфорд: Oxford University Press, 2020. – 384 б.
Зейнетақы жүйесін операциондық басқару	Зейнетақы жүйесін басқару демографиялық, экономикалық өзгерістерге және зейнеткерлердің өсіп келе жатқан қажеттіліктеріне жауап ретінде үздіксіз реформалар мен бейімделу қажеттілігін көрсетеді. Зейнетақыны тиімді басқару тиісті зейнетақы кірістерін қамтамасыз етудің, егде жастағы адамдар арасында жылжымайтын мүлік өндірудің және ұрпақтар арасындағы меншікті капиталды сақтаудың ажырамас бөлігі болып табылады.	Хольцман Р., Хинц П., Дорфман М. Пенсионные системы и реформа: концептуальные основы // Всемирный банк. – 2008. – 218 б.
Зейнетақы жүйесін реформалау	Тиімділік пен тұрақтылықты арттыру үшін зейнетақымен қамсыздандырудың нормативтік және экономикалық тетіктерін өзгерту.	Даймонд П., Орсаг П. Спасение социального обеспечения: сбалансированный подход. – Вашингтон: Брукингский институт, 2005. – 271 б.
Зейнетақы жүйесін реттеу	Зейнетақы схемаларының әділдігі мен ашықтығын қамтамасыз ету үшін заңнамалық бақылау және ережелер белгілеу	ЭЫДҰ. Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators. – Париж: OECD Publishing, 2017. – 172 б.
Зейнетақы жүйелерін халықаралық реттеу	Жаһандық стандарттарды әзірлеу үшін әртүрлі елдердегі зейнетақы жүйелерін басқаруды бағалау және үйлестіру.	ЭЫДҰ. OECD Pensions Outlook 2018. – Париж: OECD Publishing, 2018. – 184 б.
Зейнетақы жүйесін демографиялық басқару	Халықтың қартаюы және туу коэффициенті сияқты демографиялық факторлардың жүйенің тұрақтылығына әсерін ескеру.	Барр Н., Даймонд П. Реформа пенсионных систем: Принципы, аналитические ошибки и направления политики. –

		Оксфорд: Oxford University Press, 2009. – 278 б.
Зейнетақы жүйесін инвестициялық басқару	Зейнетақы активтерінің ұзақ мерзімді тұрақтылығын қамтамасыз ету үшін зейнетақы қорларының инвестициялық стратегияларын оңтайландыру.	А.А. Жантаева
Зейнетақы жүйелерінің тәуекелдерін басқару	Зейнетақы схемаларының тұрақтылығын қамтамасыз ету үшін тәуекелдерді (инфляция, инвестициялық шығындар) бағалау және азайту.	Хольцман Р., Стиглиц Дж. Новые идеи о пенсионной защите. – Вашингтон: Всемирный банк, 2001. – 368 с.
Зейнетақы жүйесін гендерлік тұрғыдан басқару	Зейнетақы жүйесін гендерлік теңдікке әсері тұрғысынан басқару. Олар зейнетақымен қамсыздандыруды басқару жынысы, жұмыс құрылымы және өмір сүру ұзақтығы сияқты демографиялық факторларды ескере отырып, әділ зейнетақы төлемдерін қамтамасыз ететін саясат пен жүйелерді әзірлеуді көздейтінін атап өтті.	Jay Ginn and Liam Foster. The Gender Gap in Pensions: How Policies Continue to Fail Women // Journal of the British Academy. – 2023. – Т. 11(s2). – С. 223–242. https://doi.org/10.5871/jba/011s2.223.
Зейнетақы жүйесінің әлеуметтік тұрақтылығы	Зейнетақымен қамсыздандыру жүйесінің әлеуметтік стандарттарды ескере отырып, зейнеткерлердің лайықты өмір сүру деңгейін ұстап тұру қабілеті	Эспинг-Андерсен Г. Три мира капитала благосостояния. – Принстон: Принстонский университет, 1990. – 248 с.

Қосымша Ә

Кесте Ә.1 - Public Administration, New Public Management (NPM) и Good Governance теорияларының ерекшеліктері

Теория	Мақсаты	Қағидаттары	Тұжырымдамалық шеңбер	Ұқсастықтары мен ерекшеліктері
Public Administration	Мемлекеттік мекемелерді тиімді басқару және қоғамдық саясатты іске асыру	1. Иерархиялық 2. Орталық жоспарлау 3. Нормативтік реттеу 4. Мемлекет алдындағы жауапкершілік	Күшті иерархиялық құрылым, бюрократия мен заңдарды сақтауға баса назар аудару, дәстүрлі басқару	Демократия мен заңға баса назар аудара отырып, қоғамдық әкімшілікке ұқсастықтар, бірақ азаматтық қатысуға баса назар аударылады
New Public Management (NPM)	Нарықтық тетіктерді енгізу және жаңғырту арқылы мемлекеттік басқарудың тиімділігін арттыру	4. Тиімділік 5. Нәтижелік 6. Бәсекелестік 7. Нәтижелер арқылы есеп беру 5. Орталықтан басқару	Қоғамдық секторда нарықтық тетіктерді пайдалану, орталықсыздандыру, тиімділік пен тиімділікке баса назар аудару	Good Governance және npm-ге қарағанда иерархия мен бюрократияға бағытталған дәстүрлі модель
Good Governance	Тұрақты даму үшін азаматтардың транспаренттілігін, есептілігін және басқаруға қатысуын қамтамасыз ету	1. Ашықтық 2. Есеп беру 3. Қатысу 4. Тиімділік 5. Заңның күші	Демократиялық институттарға негізделеді, инклюзивтілікке, құқықтық мемлекетке және қоғамның қатысуына назар аударады	Қоғамдық әкімшіліктен айырмашылығы, нарықтық тәсілдерге назар аударады, есеп беруде Good Governance-ке ұқсастықтары бар
Ескерту – автормен құрастырылған				

Кесте Б.2 - Деректерді стандарттау

Зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығы

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Зейнетақы жинақтары	0,00	0,06	0,15	0,22	0,30	0,40	0,52	0,67	0,72	0,79	1,00
Зейнетақы жарналары	0,00	0,06	0,13	0,18	0,25	0,33	0,43	0,53	0,65	0,82	1,00
«Таза» инвестициялық табыс	0,00	0,02	0,11	0,18	0,24	0,34	0,43	0,57	0,74	0,84	1,00
Зейнетақы төлемдері	0,00	0,02	0,04	0,07	0,11	0,14	0,17	0,21	0,62	0,91	1,00
Зейетақы жинақтарының сақтандыру компанияларына аударымдары	0,00	0,03	0,10	0,17	0,25	0,33	0,50	0,64	0,81	0,90	1,00

Фискалды тұрақтылық пен қарыздық жүктеме

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
ЖІӨ	0,00	0,06	0,10	0,09	0,16	0,27	0,36	0,51	0,52	0,71	1,00
Бюджета тапшылығы (профицит)	0,06	0,06	0,03	0,03	0,03	0,00	0,50	0,75	0,42	0,47	1,00
Сыртқы қарыз	1,00	0,90	0,47	0,41	0,40	0,21	0,20	0,13	0,06	0,00	0,10
Ішкі қарыз	1,00	0,95	0,92	0,77	0,62	0,56	0,49	0,29	0,23	0,02	0,00
Мемелекеттік қарыздың ЖІӨ қатынасы	1,00	0,89	0,40	0,26	0,46	0,20	0,26	0,00	0,18	0,24	0,40

Бюджет шығыстары

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Республикалық бюджет шығындары	0,22	0,26	0,28	0,32	0,47	0,40	0,00	0,01	0,02	0,03	1,00
Бюджеттің зейнетақы шығындары	0,00	0,03	0,08	0,14	0,21	0,24	0,33	0,39	0,44	0,80	1,00

Әлеуметтік және зейнетақы стандарттары

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Тағайындалған орташа зейнетақы мөлшері	0,00	0,09	0,15	0,23	0,42	0,49	0,56	0,70	0,78	0,92	1,00
Минималды зейнетақы мөлшері	0,00	0,08	0,14	0,20	0,36	0,43	0,50	0,63	0,71	0,85	1,00
Базалық зейнетақы	0,00	0,08	0,14	0,20	0,36	0,43	0,50	0,63	0,71	0,85	1,00
Минималды жалақы	0,00	0,04	0,05	0,08	0,11	0,19	0,46	0,46	0,46	0,81	1,00
Күнкөріс минимумы	0,00	0,06	0,13	0,19	0,58	0,44	0,51	0,57	0,71	0,86	1,00
АЕК	0,00	0,07	0,15	0,23	0,31	0,39	0,46	0,54	0,69	0,77	1,00

Демографиялық және әлеуметтік факторлар

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023

Өмір сүру ұзақтығы	0,08	0,25	0,36	0,45	0,56	0,60	0,61	0,23	0,00	0,87	1,00
Зейнеткерлер саны	1,00	0,95	0,76	0,62	0,40	0,31	0,29	0,05	0,05	0,05	0,00
Халық саны	0,00	0,10	0,16	0,26	0,32	0,42	0,48	0,55	0,64	0,84	1,00
Экономикалық белсенді халық	0,18	0,09	0,00	0,18	0,18	0,27	0,36	0,27	0,36	0,55	1,00
Бір зейнеткерге шаққандағы жұмыскерлер	0,00	0,05	0,15	0,15	0,25	0,30	0,25	0,30	0,35	0,30	1,00

Еңбек белсенділігі факторы

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Жұмыс күші	0,238	0,115	0,000	0,172	0,216	0,388	0,516	0,454	0,571	0,839	1,000
Жұмыс істейтіндер	0,212	0,118	0,000	0,185	0,234	0,403	0,536	0,461	0,576	0,830	1,000
Өзін-өзі қамтығандар	1,000	0,617	0,162	0,287	0,094	0,065	0,094	0,000	0,090	0,137	0,250
Жұмыссыздар	0,000	0,626	0,549	0,839	0,945	0,900	1,000	0,729	0,701	0,414	0,616

Зейнетақы секторының экономикаға қосқан үлесі

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
ЖІӨ зейнетақы жарналарының үлесі	0,00	0,03	0,08	0,13	0,16	0,22	0,27	0,34	0,41	0,50	1,00
ЖІӨ зейнетақы жинақтарының үлесі	0,00	0,13	0,21	0,32	0,40	0,50	0,64	0,77	0,96	0,97	1,00
ЖІӨ инвестициялық табыстың үлесі	0,00	0,01	0,04	0,13	0,18	0,25	0,36	0,43	0,59	0,75	1,00

Қосымша В

Әр көрсеткіш үшін ықтималдылықты есептеу

Зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығы

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Зейнетақы жинақтары	0,00	0,29	0,28	0,27	0,26	0,26	0,25	0,26	0,20	0,19	0,20
Зейнетақы жарналары	0,00	0,32	0,25	0,22	0,22	0,22	0,21	0,20	0,18	0,19	0,20
«Таза» инвестициялық табыс	0,00	0,13	0,20	0,22	0,21	0,22	0,21	0,22	0,21	0,20	0,20
Зейнетақы төлемдері	0,00	0,09	0,08	0,09	0,09	0,09	0,08	0,08	0,18	0,21	0,20
Зейетақы жинақтарының сақтандыру компанияларына аударымдары	0,00	0,17	0,19	0,21	0,22	0,21	0,24	0,24	0,23	0,21	0,20

Фискалды тұрақтылық және қарыздық жүктеме

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
ЖІӨ	0,00	0,02	0,05	0,06	0,10	0,22	0,20	0,30	0,37	0,49	0,40
Бюджета тапшылығы (профицит)	0,02	0,02	0,01	0,02	0,02	0,00	0,28	0,45	0,30	0,33	0,40
Сыртқы қарыз	0,33	0,32	0,25	0,27	0,24	0,17	0,11	0,08	0,04	0,00	0,04
Ішкі қарыз	0,33	0,33	0,48	0,49	0,37	0,45	0,27	0,17	0,16	0,01	0,00
Мемелекеттік қарыздың ЖІӨ қатынасы	0,33	0,31	0,21	0,16	0,27	0,16	0,14	0,00	0,13	0,16	0,16

Бюджет шығыстары

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Республикалық бюджет шығындары	1,00	0,90	0,77	0,70	0,69	0,62	0,00	0,03	0,04	0,04	0,50
Бюджеттің зейнетақы шығындары	0,00	0,10	0,23	0,30	0,31	0,38	1,00	0,97	0,96	0,96	0,50

Әлеуметтік және зейнетақы стандарттары

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Тағайындалған орташа зейнетақы мөлшері	0,00	0,22	0,21	0,20	0,19	0,21	0,19	0,20	0,19	0,18	0,17
Минималды зейнетақы мөлшері	0,00	0,19	0,18	0,18	0,17	0,18	0,17	0,18	0,17	0,17	0,17
Базалық зейнетақы	0,00	0,19	0,18	0,18	0,17	0,18	0,17	0,18	0,17	0,17	0,17
Минималды жалақы	0,00	0,10	0,07	0,07	0,05	0,08	0,15	0,13	0,11	0,16	0,17
Күнкөріс минимумы	0,00	0,15	0,17	0,17	0,27	0,19	0,17	0,16	0,18	0,17	0,17
АЕК	0,00	0,17	0,19	0,20	0,15	0,16	0,15	0,15	0,17	0,15	0,17

Демографиялық және әлеуметтік факторлар

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Өмір сүру ұзақтығы	0,06	0,17	0,25	0,27	0,33	0,32	0,31	0,17	0,00	0,33	0,25

Зейнеткерлер саны	0,79	0,66	0,53	0,37	0,24	0,16	0,14	0,03	0,03	0,02	0,00
Халық саны	0,00	0,07	0,11	0,16	0,19	0,22	0,24	0,39	0,46	0,32	0,25
Экономикалық белсенді халық	0,14	0,06	0,00	0,11	0,11	0,14	0,18	0,19	0,26	0,21	0,25
Бір зейнеткерге шаққандағы жұмыскерлер	0,00	0,03	0,10	0,09	0,15	0,16	0,13	0,21	0,25	0,12	0,25

Еңбек белсенділігі факторы

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Жұмыс күші	0,16	0,08	0,00	0,12	0,15	0,22	0,24	0,28	0,29	0,38	0,35
Жұмыс істейтіндер	0,15	0,08	0,00	0,12	0,16	0,23	0,25	0,28	0,30	0,37	0,35
Өзін-өзі қамтығандар	0,69	0,42	0,23	0,19	0,06	0,04	0,04	0,00	0,05	0,06	0,09
Жұмыссыздар	0,00	0,42	0,77	0,57	0,63	0,51	0,47	0,44	0,36	0,19	0,21

Зейнетақы секторының экономикаға қосқан үлесі

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
ЖІӨ зейнетақы жарналарының үлесі	0,00	0,19	0,25	0,22	0,22	0,22	0,21	0,22	0,21	0,23	0,33
ЖІӨ зейнетақы жинақтарының үлесі	1,00	0,74	0,64	0,55	0,54	0,52	0,50	0,50	0,49	0,44	0,33
ЖІӨ инвестициялық табыстың үлесі	2,00	0,07	0,11	0,23	0,24	0,26	0,28	0,28	0,30	0,34	0,33

Қосымша Г

Логарифмдер мен туындыларды есептеу

Зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығы

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Зейнетақы жинақтары	-1,244	-1,271	-1,324	-1,355	-1,337	-1,372	-1,363	-1,601	-1,681	-1,609
Зейнетақы жарналары	-1,136	-1,406	-1,521	-1,513	-1,531	-1,568	-1,600	-1,693	-1,653	-1,609
«Таза» инвестициялық табыс	-2,043	-1,585	-1,518	-1,566	-1,520	-1,559	-1,521	-1,563	-1,627	-1,609
Зейнетақы төлемдері	-2,390	-2,530	-2,450	-2,367	-2,413	-2,472	-2,538	-1,738	-1,541	-1,609
Зейетақы жинақтарының сақтандыру компанияларына аударымдары	-1,774	-1,663	-1,560	-1,517	-1,546	-1,415	-1,407	-1,474	-1,552	-1,609

Фискалды тұрақтылық және қарыздық жүктеме

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
ЖІӨ	0,00	-3,86	-2,96	-2,82	-2,33	-1,53	-1,60	-1,20	-0,99	-0,70	-0,92
Бюджета тапшылығы (профицит)	-4,01	-3,94	-4,23	-4,03	-4,09	0,00	-1,28	-0,80	-1,22	-1,12	-0,92
Сыртқы қарыз	-1,12	-1,16	-1,40	-1,33	-1,43	-1,76	-2,20	-2,57	-3,20	0,00	-3,22
Ішкі қарыз	-1,12	-1,10	-0,74	-0,71	-0,99	-0,79	-1,31	-1,76	-1,83	-4,23	0,00
Мемелекеттік қарыздың ЖІӨ қатынасы	-1,12	-1,17	-1,57	-1,81	-1,29	-1,85	-1,95	0,00	-2,04	-1,80	-1,83

Бюджет шығыстары

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Республикалық бюджет шығындары	0,00	-0,11	-0,26	-0,36	-0,37	-0,47	0,00	-3,60	-3,33	-3,29	-0,69
Бюджеттің зейнетақы шығындары	0,00	-2,27	-1,47	-1,20	-1,17	-0,98	0,00	-0,03	-0,04	-0,04	-0,69

Әлеуметтік және зейнетақы стандарттары

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Тағайындалған орташа зейнетақы мөлшері	-1,53	-1,58	-1,59	-1,64	-1,57	-1,67	-1,61	-1,65	-1,70	-1,79
Минималды зейнетақы мөлшері	-1,68	-1,71	-1,74	-1,78	-1,71	-1,79	-1,73	-1,74	-1,78	-1,79
Базалық зейнетақы	-1,68	-1,71	-1,74	-1,78	-1,71	-1,79	-1,73	-1,74	-1,78	-1,79
Минималды жалақы	-2,32	-2,66	-2,63	-2,94	-2,54	-1,87	-2,03	-2,17	-1,84	-1,79
Күнкөріс минимумы	-1,91	-1,79	-1,76	-1,31	-1,68	-1,78	-1,82	-1,74	-1,78	-1,79
АЕК	-1,79	-1,64	-1,61	-1,92	-1,80	-1,87	-1,89	-1,78	-1,88	-1,79

Демографиялық және әлеуметтік факторлар

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Өмір сүру ұзақтығы	-2,76	-1,75	-1,39	-1,31	-1,12	-1,15	-1,19	-1,79	0,00	-1,10	-1,39
Зейнеткерлер саны	-0,23	-0,41	-0,63	-0,98	-1,45	-1,82	-1,94	-3,38	-3,38	-4,00	0,00
Халық саны	0,00	-2,70	-2,19	-1,86	-1,68	-1,51	-1,42	-0,94	-0,78	-1,13	-1,39
Экономикалық белсенді халық	-1,94	-2,76	0,00	-2,21	-2,25	-1,94	-1,70	-1,64	-1,35	-1,56	-1,39
Бір зейнеткерге шаққандағы жұмыскерлер	0,00	-3,36	-2,26	-2,40	-1,93	-1,85	-2,07	-1,54	-1,39	-2,16	-1,39

Еңбек белсенділігі факторы

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Жұмыс күші	-1,81	-2,55	0,00	-2,15	-1,93	-1,51	-1,42	-1,29	-1,22	-0,97	-1,05
Жұмыс істейтіндер	-1,92	-2,52	0,00	-2,08	-1,85	-1,47	-1,39	-1,27	-1,21	-0,98	-1,05
Өзін-өзі қамтығандар	-0,37	-0,87	-1,48	-1,64	-2,77	-3,30	-3,13	0,00	-3,07	-2,78	-2,44
Жұмыссыздар	0,00	-0,86	-0,26	-0,57	-0,45	-0,67	-0,76	-0,81	-1,02	-1,68	-1,54

Зейнетақы секторының экономикаға қосқан үлесі

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
ЖІӨ зейнетақы жарналарының үлесі	0	-1,67	-1,38	-1,51	-1,52	-1,49	-1,55	-1,51	-1,55	-1,49	-1,10
ЖІӨ зейнетақы жинақтарының үлесі	0	-0,30	-0,45	-0,60	-0,62	-0,66	-0,69	-0,70	-0,72	-0,83	-1,10
ЖІӨ инвестициялық табыстың үлесі	0,69	-2,70	-2,19	-1,48	-1,42	-1,34	-1,26	-1,27	-1,20	-1,09	-1,10

Қосымша Ғ

Өлшенген логарифмдік мән

Зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығы

	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Зейнетақы жинақтары	-0,36	-0,36	-0,35	-0,35	-0,35	-0,35	-0,35	-0,32	-0,31	-0,32
Зейнетақы жарналары	-0,36	-0,34	-0,33	-0,33	-0,33	-0,33	-0,32	-0,31	-0,32	-0,32
«Таза» инвестициялық табыс	-0,26	-0,32	-0,33	-0,33	-0,33	-0,33	-0,33	-0,33	-0,32	-0,32
Зейнетақы төлемдері	-0,22	-0,20	-0,21	-0,22	-0,22	-0,21	-0,20	-0,31	-0,33	-0,32
Зейетақы жинақтарының сақтандыру компанияларына аударымдары	-0,30	-0,32	-0,33	-0,33	-0,33	-0,34	-0,34	-0,34	-0,33	-0,32

Фискалды тұрақтылық және қарыздық жүктеме

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	СУММА
ЖІӨ	0,00	-0,08	-0,15	-0,17	-0,23	-0,33	-0,32	-0,36	-0,37	-0,35	-0,37	-2,73
Бюджета тапшылығы (профицит)	-0,07	-0,08	-0,06	-0,07	-0,07	0,00	-0,36	-0,36	-0,36	-0,37	-0,37	-2,16
Сыртқы қарыз	-0,37	-0,36	-0,35	-0,35	-0,34	-0,30	-0,24	-0,20	-0,13	0,00	-0,13	-2,77
Ішкі қарыз	-0,37	-0,37	-0,35	-0,35	-0,37	-0,36	-0,35	-0,30	-0,29	-0,06	0,00	-3,17
Мемелекеттік қарыздың ЖІӨ қатынасы	-0,37	-0,36	-0,33	-0,30	-0,35	-0,29	-0,28	0,00	-0,27	-0,30	-0,29	-3,13

Бюджет шығыстары

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Республикалық бюджет шығындары	0,00	-0,10	-0,20	-0,25	-0,26	-0,29	0,00	-0,10	-0,12	-0,12	-0,35
Бюджеттің зейнетақы шығындары	0,00	-0,23	-0,34	-0,36	-0,36	-0,37	0,00	-0,03	-0,03	-0,04	-0,35

Әлеуметтік және зейнетақы стандарттары

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Тағайындалған орташа зейнетақы мөлшері	0,00	-0,33	-0,32	-0,32	-0,32	-0,33	-0,31	-0,32	-0,32	-0,31	-0,30
Минималды зейнетақы мөлшері	0,00	-0,31	-0,31	-0,31	-0,30	-0,31	-0,30	-0,31	-0,30	-0,30	-0,30
Базалық зейнетақы	0,00	-0,31	-0,31	-0,31	-0,30	-0,31	-0,30	-0,31	-0,30	-0,30	-0,30
Минималды жалақы	0,00	-0,23	-0,19	-0,19	-0,16	-0,20	-0,29	-0,27	-0,25	-0,29	-0,30
Күнкөріс минимумы	0,00	-0,28	-0,30	-0,30	-0,35	-0,31	-0,30	-0,29	-0,31	-0,30	-0,30
АЕК	0,00	-0,30	-0,32	-0,32	-0,28	-0,30	-0,29	-0,29	-0,30	-0,29	-0,30

Демографиялық және әлеуметтік факторлар

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Өмір сүру ұзақтығы	-0,18	-0,30	-0,35	-0,35	-0,37	-0,36	-0,36	-0,30	0,00	-0,37	-0,35
Зейнеткерлер саны	-0,18	-0,27	-0,34	-0,37	-0,34	-0,30	-0,28	-0,11	-0,11	-0,07	0,00
Халық саны	0,00	-0,18	-0,25	-0,29	-0,31	-0,33	-0,34	-0,37	-0,36	-0,36	-0,35
Экономикалық белсенді халық	-0,28	-0,17	0,00	-0,24	-0,24	-0,28	-0,31	-0,32	-0,35	-0,33	-0,35
Бір зейнеткерге шаққандағы жұмыскерлер	0,00	-0,12	-0,24	-0,22	-0,28	-0,29	-0,26	-0,33	-0,35	-0,25	-0,35

Еңбек белсенділігі факторы

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Жұмыс күші	-0,30	-0,20	0,00	-0,25	-0,28	-0,33	-0,34	-0,36	-0,36	-0,37	-0,37
Жұмыс істейтіндер	-0,28	-0,20	0,00	-0,26	-0,29	-0,34	-0,35	-0,36	-0,36	-0,37	-0,37
Өзін-өзі қамтығандар	-0,26	-0,36	-0,34	-0,32	-0,17	-0,12	-0,14	0,00	-0,14	-0,17	-0,21
Жұмыссыздар	0,00	-0,36	-0,20	-0,32	-0,29	-0,34	-0,36	-0,36	-0,37	-0,31	-0,33

Зейнетақы секторының экономикаға қосқан үлесі

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
ЖІӨ зейнетақы жарналарының үлесі	0,00	-0,31	-0,35	-0,33	-0,33	-0,34	-0,33	-0,33	-0,33	-0,34	-0,37
ЖІӨ зейнетақы жинақтарының үлесі	0,00	-0,22	-0,29	-0,33	-0,33	-0,34	-0,35	-0,35	-0,35	-0,36	-0,37
ЖІӨ инвестициялық табыстың үлесі	1,39	-0,18	-0,25	-0,34	-0,34	-0,35	-0,36	-0,36	-0,36	-0,37	-0,37

Әр жылға есептелген жиынтық (агрегирленген) көрсеткіш
Зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығы

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Зейнетақы жинақтары	0,00	0,02	0,04	0,06	0,08	0,11	0,14	0,19	0,20	0,22	0,28
Зейнетақы жарналары	0,00	0,02	0,04	0,05	0,07	0,09	0,12	0,15	0,18	0,23	0,28
«Таза» инвестициялық табыс	0,00	0,01	0,02	0,04	0,05	0,07	0,10	0,13	0,16	0,19	0,22
Зейнетақы төлемдері	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,01	0,01	0,01
Зейетақы жинақтарының сақтандыру компанияларына аударымдары	0,00	0,01	0,02	0,04	0,06	0,08	0,12	0,15	0,20	0,22	0,24
Жиынтық көрсеткіш	0,00	0,05	0,12	0,19	0,27	0,36	0,48	0,62	0,75	0,86	1,03

Фискалды тұрақтылық және қарыздық жүктеме

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
ЖІӨ	0,00	0,36	0,59	0,55	0,97	1,61	2,17	3,02	3,12	0,00	0,36
Бюджета тапшылығы (профицит)	-0,46	-0,46	-0,23	-0,23	-0,23	0,00	-4,13	-6,19	-3,44	-0,46	-0,46
Сыртқы қарыз	5,27	4,74	2,48	2,18	2,11	1,13	1,05	0,68	0,30	5,27	4,74
Ішкі қарыз	2,55	2,42	2,33	1,96	1,58	1,44	1,24	0,74	0,57	2,55	2,42
Мемелекеттік қарыздың ЖІӨ қатынасы	2,69	2,40	1,07	0,69	1,23	0,53	0,69	0,00	0,49	2,69	2,40
Жиынтық көрсеткіш	10,05	9,46	6,25	5,15	5,66	4,70	1,02	-1,75	1,05	10,05	9,46

Бюджет шығыстары

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Республикалық бюджет шығындары	0,33	0,39	0,41	0,47	0,69	0,59	0,00	0,02	0,02	0,05	1,47
Бюджеттің зейнетақы шығындары	0,00	0,09	0,26	0,43	0,66	0,76	1,01	1,21	1,37	2,49	3,12
Жиынтық көрсеткіш	0,33	0,48	0,66	0,90	1,34	1,34	1,01	1,23	1,39	2,53	4,59

Әлеуметтік және зейнетақы стандарттары

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Тағайындалған орташа зейнетақы мөлшері	0,00	0,38	0,64	0,96	1,73	2,05	2,34	2,92	3,24	3,83	4,15

Минималды зейнетақы мөлшері	0,00	0,40	0,69	1,00	1,81	2,18	2,53	3,17	3,59	4,30	5,05
Базалық зейнетақы	0,00	0,40	0,69	1,00	1,81	2,18	2,53	3,17	3,59	4,30	5,05
Минималды жалақы	0,00	-3,09	-3,94	-6,11	-8,44	-14,01	-34,70	-34,70	-34,70	-60,17	-74,73
Күнкөріс минимумы	0,00	0,31	0,63	0,97	2,89	2,22	2,54	2,88	3,59	4,30	5,03
АЕК	0,00	0,40	0,82	1,28	1,76	2,21	2,60	3,02	3,89	4,37	5,64
Жиынтық көрсеткіш	0,00	-1,21	-0,47	-0,89	1,56	-3,18	-22,15	-19,54	-16,79	-39,08	-49,82

Демографиялық және әлеуметтік факторлар

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Өмір сүру ұзақтығы	0,03	0,09	0,13	0,17	0,21	0,23	0,23	0,09	0,00	0,33	0,38
Зейнеткерлер саны	-0,01	-0,01	-0,01	-0,01	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Халық саны	0,00	0,03	0,05	0,08	0,10	0,13	0,15	0,17	0,20	0,26	0,32
Экономикалық белсенді халық	0,04	0,02	0,00	0,04	0,04	0,05	0,07	0,05	0,07	0,11	0,20
Бір зейнеткерге шаққандағы жұмыскерлер	0,00	0,01	0,02	0,02	0,03	0,04	0,03	0,04	0,04	0,04	0,12
Жиынтық көрсеткіш	0,06	0,14	0,20	0,30	0,37	0,44	0,48	0,35	0,32	0,73	1,01

Еңбек белсенділігі факторы

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Жұмыс күші	0,08	0,04	0,00	0,06	0,07	0,13	0,18	0,15	0,19	0,29	0,34
Жұмыс істейтіндер	-0,07	-0,04	0,00	-0,06	-0,08	-0,13	-0,17	-0,15	-0,19	-0,27	-0,32
Өзін-өзі қамтығандар	0,07	0,04	0,01	0,02	0,01	0,00	0,01	0,00	0,01	0,01	0,02
Жұмыссыздар	0,00	0,24	0,21	0,32	0,36	0,34	0,38	0,28	0,27	0,16	0,24
Жиынтық көрсеткіш	0,08	0,28	0,22	0,34	0,37	0,35	0,39	0,29	0,28	0,19	0,27

Зейнетақы саласының экономикаға қосқан үлесі

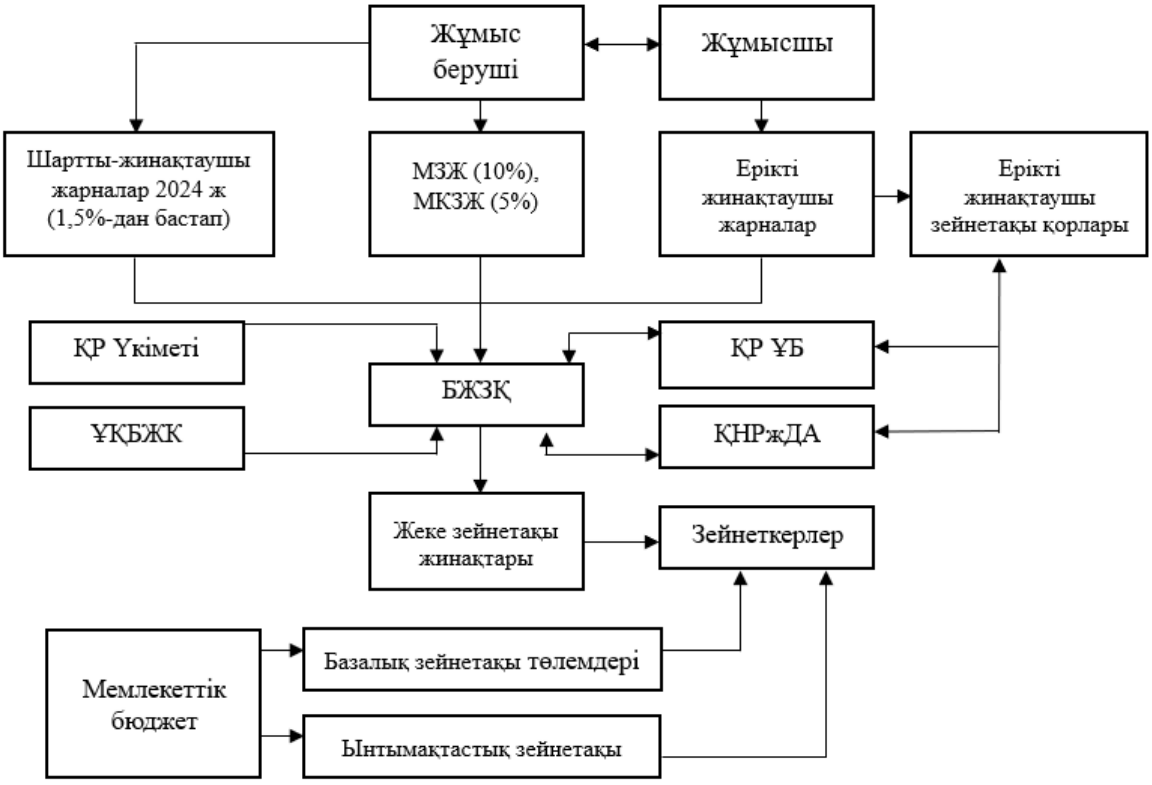
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
ЖІӨ зейнетақы жарналарының үлесі	0,08	0,04	0,00	0,06	0,07	0,13	0,18	0,15	0,19	0,29	0,34
ЖІӨ зейнетақы жинақтарының үлесі	-0,07	-0,04	0,00	-0,06	-0,08	-0,13	-0,17	-0,15	-0,19	-0,27	-0,32
ЖІӨ инвестициялық табыстың үлесі	0,07	0,04	0,01	0,02	0,01	0,00	0,01	0,00	0,01	0,01	0,02
Жиынтық көрсеткіш	0,00	0,24	0,21	0,32	0,36	0,34	0,38	0,28	0,27	0,16	0,24

Қосымша И

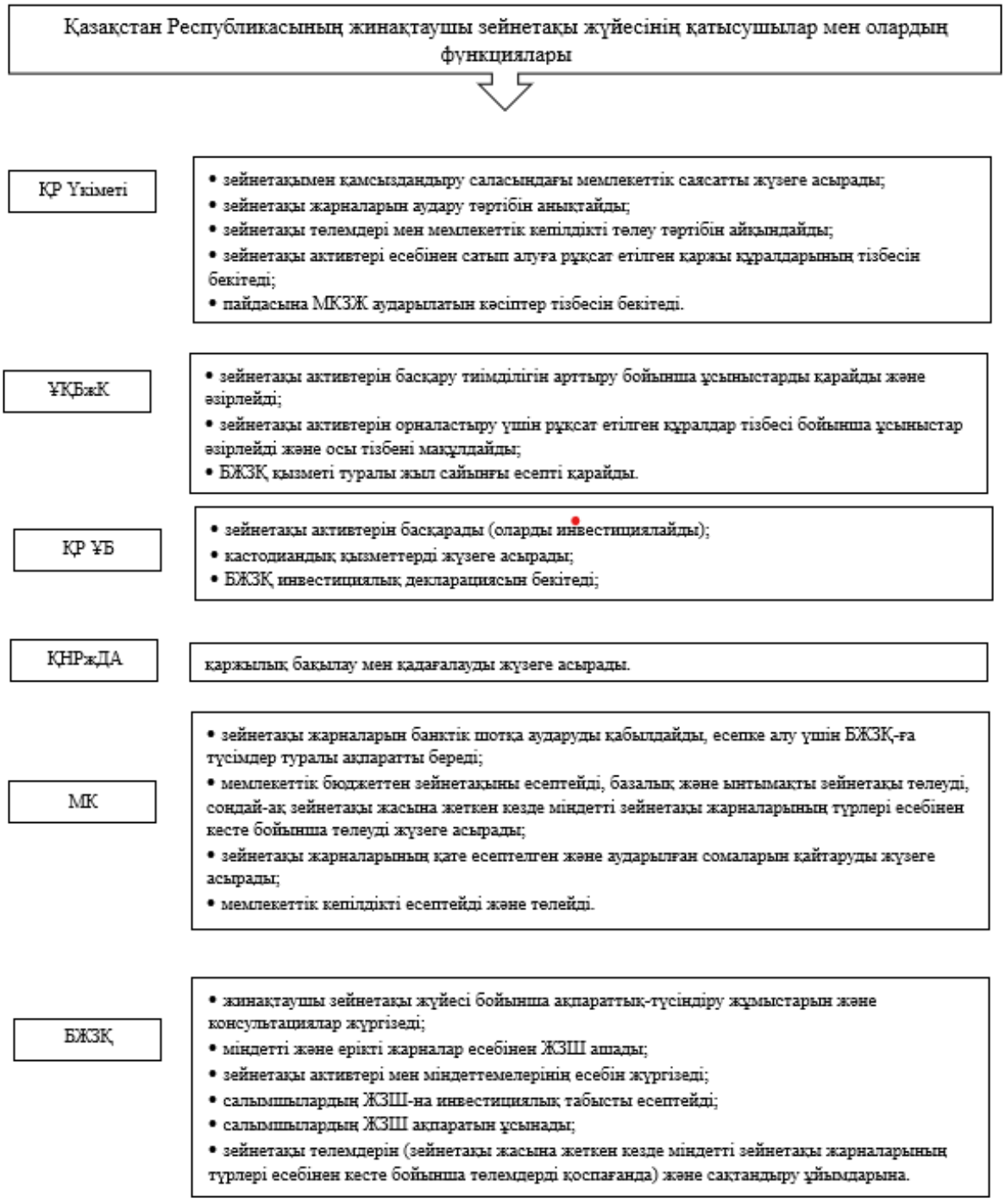
Кесте 3.1- Есептелген қорытынды жинақталған көрсеткіштер, 2013-2023 жж

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығы	0,00	0,05	0,12	0,19	0,27	0,36	0,48	0,62	0,75	0,86	1,03
Фискалдық тұрақтылық және қарыз жүктемесі	10,05	9,46	6,25	5,15	5,66	4,70	1,02	-1,75	1,05	10,05	9,46
Бюджет шығыстары	0,33	0,48	0,66	0,90	1,34	1,34	1,01	1,23	1,39	2,53	4,59
Әлеуметтік және зейнетақы стандарттары	0,00	-1,21	-0,47	-0,89	1,56	-3,18	-22,15	-19,54	-16,79	-39,08	-49,82
Демографиялық және әлеуметтік факторлар	0,06	0,14	0,20	0,30	0,37	0,44	0,48	0,35	0,32	0,73	1,01
Еңбек белсенділігінің факторы	0,08	0,28	0,22	0,34	0,37	0,35	0,39	0,29	0,28	0,19	0,27
Зейнетақы секторының экономикаға қосқан үлесі	0,00	0,24	0,21	0,32	0,36	0,34	0,38	0,28	0,27	0,16	0,24

Қосымша К

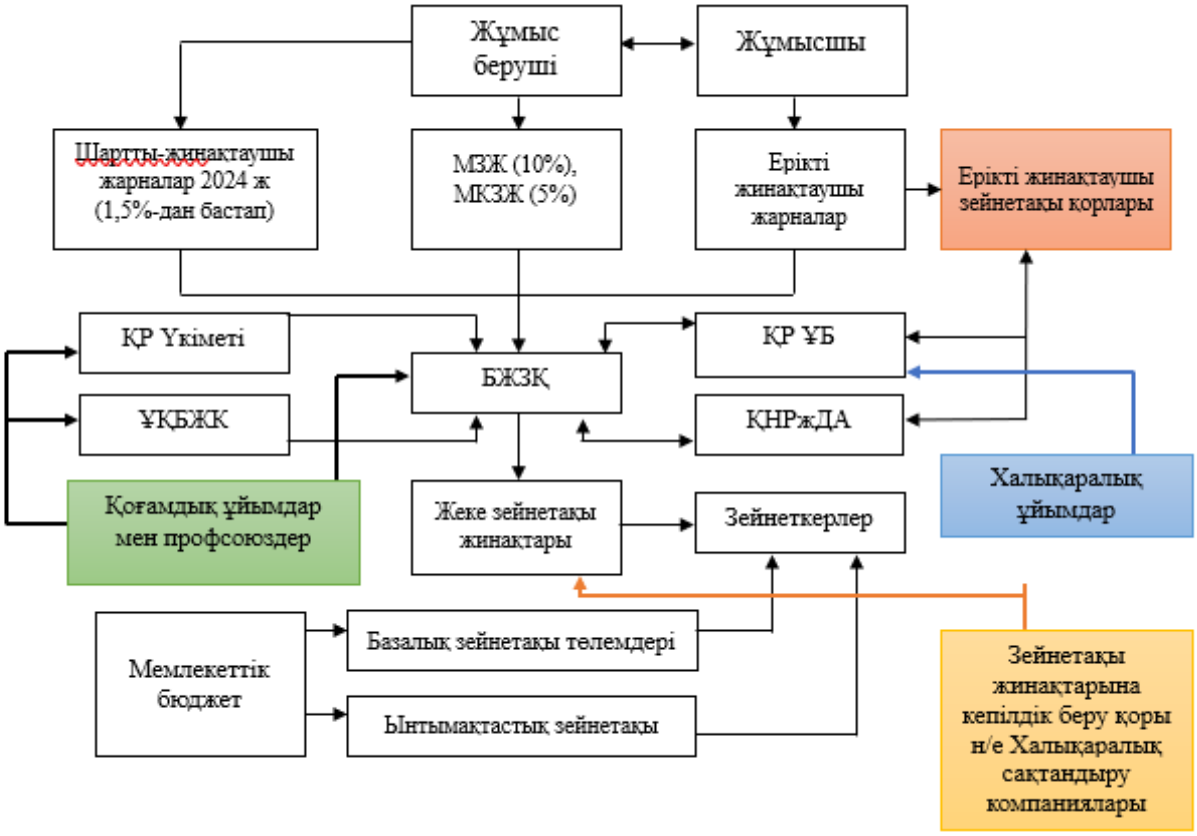


Сурет К – ҚР зейнетақы жүйесінің жұмыс істеу механизмі
Ескерту – автормен құрастырылған



Сурет Қ – ҚР жинақтаушы зейнетақы жүйесінің қатысушылар және олардың қызметі

Қосымша Л



Сурет Л – Good Governance тұжырымдамасы негізіндегі ҚР зейнетақы жүйесінің жұмыс істеу механизмі

Ескерту – автормен құрастырылған

Енгізу актісі

ЖШС «Кенжегали Сагадиев атындағы Халықаралық Бизнес Университеті»
Қазақстан Республикасы
050010, Алматы қ. , Абая даңғылы, 8А
Тел. :+7(771) 949 9966
Факс: +7(727) 259 8020
e-mail: uib@uib.kz, https://uib.edu.kz

ТОО «Университет Международного Бизнеса имени Кенжегали Сагадиева»
Республика Казахстан
050010, г.Алматы, проспект Абая, 8А
Тел. :+7(771) 949 9966
Факс: +7(727) 259 8020
e-mail: uib@uib.kz, https://uib.edu.kz

№ 1175 от 21.01.2025
на № ____ от ____

Әл-Фараби атындағы Қазақ Ұлттық Университеті диссертациялық кеңесіне

Енгізу актісі

Докторант Бекбосинова Асель Серикжановның «Қазақстан Республикасының әлеуметтік саясатты жаңғырту шеңберіндегі зейнетақымен қамтамасыз ету» тақырыбындағы диссертациялық жұмысының нәтижелері Кенжегали Сагадиев атындағы Халықаралық Бизнес Университетінің Қаржы нарықтары, Әлеуметтік саясат, Микро- және макро талдау пәндері бойынша білім беру тәжірибесінде және жас ғалымдардың ғылыми және (немесе) ғылыми-техникалық жобалары бойынша программалық-нысаналы қаржыландыру жобаларында пайдаланылды:

1. ҚР ҒЖБМ 2023-2024 жылдарға арналған бағдарламалық-нысаналы қаржыландыру жобасы: ИРН BR18574240 «Қазақстанның өндіріс әлеуетін дамыту стратегиясы: әлеуметтік-мәдени және экономикалық әлеуеттерді бағалау, жол картасын, даму модельдері мен сценарийлерін әзірлеу».
2. ҚР ҒЖБМ 2022-2025 жылдарға арналған «Жас Ғалым» жобасы: ИРН AP19174744 «Қазақстан аумақтарында әлеуметтік теңсіздікті төмендету және халықтың әл-ауқатын арттыру тетіктерін әзірлеу».

Ректор **Махметова А.М.**

Орындаушы:
Нурбацин А.С.
+7 707 187 8796

001099

БИН 001240005189, ИИК KZ736017131000014675 в АО "Народный Банк Казахстана, БИК HSBKKZKX, Кбе17

Сканировано с CamScanner

Қосымша Н

Енгізу актісі

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ
ҒЫЛЫМ ЖӘНЕ ЖОҒАРЫ БІЛІМ
МИНИСТРЛІГІ
ҒЫЛЫМ КОМИТЕТІНІҢ
«ЭКОНОМИКА ИНСТИТУТЫ»
ШАРУАШЫЛЫҚ ЖҮРГІЗУ
ҚҰҚЫҒЫНДАҒЫ РЕСПУБЛИКАЛЫҚ
МЕМЛЕКЕТТІК КӘСІПОРНЫ

050010, Алматы қ-сы, Құрманғазы к-сі, 29
тел: +7(727) 261-01-75 факс: 272-78-29
E-mail: jeconomkz@gmail.com

РЕСПУБЛИКАНСКОЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ
ПРЕДПРИЯТИЕ НА ПРАВЕ
ХОЗЯЙСТВЕННОГО ВЕДЕНИЯ
«ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ»
КОМИТЕТА НАУКИ МИНИСТЕРСТВА
НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

050010, г.Алматы, ул.Курмангазы, 29
тел: +7(727) 261-01-75, факс: 272-78-29
E-mail:jeconomkz@gmail.com

№ 01-01-05
24.01.2025 ж.

әл-Фараби атындағы
Қазақ ұлттық университетінің
Диссертациялық кеңесіне

Ғылыми зерттеулер нәтижелерін енгізу
АКТІСІ

Осы арқылы докторант Бекбосинова Асель Серикжановнаның «Қазақстан Республикасының әлеуметтік саясатын жаңғырту шеңберіндегі зейнетақымен қамтамасыз ету» тақырыбындағы диссертациялық зерттеу шеңберінде алынған ғылыми-зерттеу нәтижелері Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігі Ғылым комитетінің Экономика институты жүзеге асырып отырған «Қазақстанда әйелдердің сапалы жұмыспен қамтылуына қолжетімділігін және мүмкіндіктерін кеңейту бойынша стратегиялық бағыттарды әзірлеу» (ИРН AP22784063) жобасына енгізілгенін растаймыз.

Атап айтқанда, келесі әзірлемелер енгізілді:

- әйелдердің еңбек нарығындағы мүмкіндіктерін кеңейтудің маңыздылығын атап көрсететін және тұрақты жұмыспен қамтуға негізделген зейнетақы жүйесінің тұрақтылық моделін әзірлеу;
- әйелдердің экономикаға қатысуын ынталандыруға және олардың зейнетақы жинақтарын арттыруға, сондай-ақ әлеуметтік теңсіздікті азайтуға бағытталған әлеуметтік және экономикалық тиімділікті біріктіру құралдары;
- әйелдердің зейнетақы жүйесіне елеулі үлес қосуына және оның тұрақтылығын қамтамасыз етуіне мүмкіндік беретін икемді жұмыс кестелері мен еңбек жағдайларын әзірлеуді қоса алғанда, демографиялық өзгерістерді ескеретін шаралар;
- зейнетақымен қамтамасыз етудің ашықтығы мен тиімділігін арттыруға бағытталған цифрландыру мен инновацияларды енгізуді қамтитын әлеуметтік саясатты жаңғырту механизмдері.

Жалпы, Бекбосинова Асель Серикжановнаның зерттеу нәтижелері зейнетақымен қамтамасыз ету, жұмыспен қамту саласындағы мемлекеттік басқару механизмдерін жетілдіруге ықпал етеді, халықтың өмір сүру сапасын арттыруға және елдің тұрақты дамуына бағытталған тиімді әлеуметтік саясатты іске асыруға жағдай жасауға мүмкіндік береді.

ҚР ҒЖБМ ҒК Экономика институтының
бас директоры м.а.
э.ғ.д., қауым.профессор **Тургинбаева А.Н.**

Орындаған: Киреева А.А.
Тел. +7 701 690 0466

000185