

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ ПРЕЗИДЕНТІНІҢ ЖАНЫНДАҒЫ
МЕМЛЕКЕТТІК БАСҚАРУ АКАДЕМИЯСЫ

Басқару институты

қолжазба құқығында

Кенесбаева Газиза Галиевна

**ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ АЗАМАТТАРДЫҢ
ЖАСЫНА БАЙЛАНЫСТЫ ЗЕЙНЕТКЕ ШЫҒУ ЖӨНІНДЕГІ
ҚҰҚЫҚТЫҚ НЕГІЗДЕРІН ЖЕТІЛДІРУ**

«7M041 – Бизнес және басқару» дайындық бағыты бойынша
«7M04105 – Мемлекеттік саясат» білім беру бағдарламасы

«7M04105 – Мемлекеттік саясат» білім беру бағдарламасы бойынша
Бизнес және басқару магистрі дәрежесін иелену үшін магистрлік жобаны
орындаған

Ғылыми жетекші _____ Құнанбаева М.Н., псх.ғ.к,

Жоба қорғауға жіберілді: « _____ » _____ 2024 ж.

Басқару институтының директоры _____ Гаипов З.С., с.ғ.д.

Астана, 2024

МАЗМҰНЫ

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР.....	3
БЕЛГІЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР.....	4
КІРІСПЕ.....	5
1-ТАРАУ АЗАМАТТАРДЫҢ ЖАСЫ БОЙЫНША ЗЕЙНЕТКЕ ШЫҒУ НЕГІЗДЕРІ.....	8
1.1 Зейнетақы ұғымы және тарихы, азаматтардың зейнетке шығуы.....	8
1.2 Зейнетке шығудың шетелдік тәжірибесі.....	14
1.3 Қазақстан Республикасы азаматтарының жасы бойынша зейнетке шығу тәртібі.....	20
1-тарау бойынша қорытындылар.....	24
2-ТАРАУ ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНЫҢ ЗЕЙНЕТКЕ ШЫҒУДЫҢ ҚОЛДАНЫСТАҒЫ ҚҰҚЫҚТЫҚ НЕГІЗДЕРІ.....	26
2.1 Жасына байланысты зейнетке шығудың құқықтық негіздерін талдау.....	26
2.2 Қазақстанда зейнетақыны есептеу мен төлеуді статистикалық талдау.....	32
2.3 Мемлекеттік қызметшілердің жасы бойынша зейнетке шығу ерекшеліктері.....	38
2.4 Жасына байланысты зейнетке шығу тәртібін құқықтық реттеудің жетілмегендігі.....	42
2-тарау бойынша қорытындылар.....	46
3-ТАРАУ ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДА АЗАМАТТАРДЫҢ ЖАСЫ БОЙЫНША ЗЕЙНЕТКЕ ШЫҒУ ЖӨНІНДЕГІ ҚҰҚЫҚТЫҚ НЕГІЗДЕРДІ ЖЕТІЛДІРУ.....	49
3.1 Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметшілерінің зейнетке шығу және зейнетақымен қамсыздандыру проблемалары мен перспективаларын айқындау үшін сарапшылармен сауалнама.....	49
3.2 Мемлекеттік қызметшілер болып табылатын Қазақстан Республикасындағы азаматтардың жасы бойынша зейнетке шығу жөніндегі құқықтық негіздерді жетілдіру жолдары.....	54
3-тарау бойынша қорытындылар.....	58
ҚОРЫТЫНДЫ.....	60
ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ДЕРЕККӨЗДЕР ТІЗІМІ.....	65
ҚОСЫМШАЛАР.....	69

НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР

Осы магистрлік жобада мынандай нормативтік құқықтық актілерге сілтемелер пайдаланылды.

Қазақстан Республикасының 2013 жылғы 21 маусымдағы № 105-V Зейнетақымен қамсыздандыру туралы заңы (Қазақстан Республикасының 2023 жылғы 20 сәуірдегі № 224-VII кодексімен күші жойылды) //Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.
- URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1300000105>

Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызмет туралы заңы // Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.
- URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1500000416>

"Қазақстан Республикасының Әлеуметтік кодексі" Қазақстан Республикасының 2023 жылғы 20 сәуірдегі № 224-VII кодексі (01.07.2023 ж. өзгертулермен) //Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. - URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/K2300000224>

Қазақстан Республикасының 2023 жылғы 22 маусымдағы №232 Мемлекеттік базалық зейнетақы төлемінің, жасына байланысты зейнетақы төлемдерінің мөлшерін есептеу (айқындау), оларды тағайындау, жүзеге асыру, тоқтата тұру, қайта есептеу, қайта бастау, тоқтату және тағайындау (тағайындаудан бас тарту) туралы шешімді қайта қарау қағидасы // Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі.
- URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/V2300032890>

БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР

ЖІӨ -	Жалпы ішкі өнім
ЕЗЖ -	Ерікті зейнетақы жарналары
БЖЗҚ -	Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қоры
ЕО -	Еуропалық Одақ
ХВҚ -	Халықаралық валюта қоры
ХЕҰ -	Халықаралық еңбек ұйымы
БҰҰ -	Біріккен Ұлттар Ұйымы
ЭЫДҰ -	Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы
МКЗЖ -	Міндетті кәсіптік зейнетақы жарналары
ЖМЗЖ -	Жұмыс берушілердің міндетті зейнетақы жарналары
ЭЫДҰ -	Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымы
ҚР ӨК -	Қазақстан Республикасының әлеуметтік кодексі
ҚР ЕК -	Қазақстан Республикасының Еңбек кодексі

КІРІСПЕ

Жасы бойынша зейнеткерлікке шыққан жұмысшыларды қорғау үшін әлеуметтік қамсыздандыру жүйесін құру ХХ ғасырда жұмысшылардың қол жеткізген маңызды жетістіктерінің бірі болды. Жыл сайын бүкіл әлем бойынша миллиондаған адамдар зейнетке шығады. Адамдар үшін сенімді зейнетақы жоспарларының болуы өте маңызды, өйткені инфляцияның жоғары деңгейі, пайыздық мөлшерлемелердің өсуі және экономикалық жағдайларға қатысты үлкен белгісіздік яғни қолданыстағы жүйелерге қосымша қаржылық қысым жасайды. Үй шаруашылықтары зейнеткерлердің алдында тұрған көптеген белгісіздіктерді ескере отырып, тұрақты табыс табу, белгілі бір капиталға қол жеткізу және болашақ тәуекелдерден қорғау арасындағы дұрыс тепе-теңдік туралы ойлануы керек.

Зейнетақы жүйесі мемлекет заңнамасының нормаларына негізделген. Әлемде мемлекеттік зейнетақы жоспарларының сапасында айтарлықтай айырмашылықтар бар. Зейнетақы жүйесінің құрылуына түрлі факторлар әсер етеді, соның ішінде демографиялық, әлеуметтік, саяси және халықаралық деңгейдегі денсаулығына қарай, жастық кезеңін айқындау мен белгілеу өзгерістері әсер етеді. Осылар әлемдік құбылыстар болып және осыған мемлекетте өз тарапынан септігін тигізуші болып табылады.

Зейнеткерлік жас елге байланысты өзгереді. Мысалы, ЕО-ға мүше мемлекеттерде қазіргі уақытта 65 жасында зейнетке шығу жиі кездеседі. 50 жастан кейін азаматтар зейнетке шығатын елдер бар. Осы ретте Қытай Халық Республикасын мысал ретінде айта кетсек. Қазіргі кезде көптеген елдер зейнеткерлік жасты 67 жасқа дейін көтеру туралы шешім қабылдады және көбінесе зейнеткерлік жасты өзгерту 2020 жылдан 2030 жылға дейін жоспарланған.

Зейнетақы жүйесінің қаржылық тұрақтылығын бағалаудың маңызды аспектісі ағымдағы ЖІӨ-ні ұрпақтар арасында бөлу болып табылады. Бұл зейнетақы жүйесінің жұмыс істеуін анықтайтын макроэкономикалық ережелерден туындайды. Ұзақ мерзімді перспективада зейнеткерлердің табыстарының тұрақтылығына, демек, жеткіліктілігіне әсер ететін негізгі фактор зейнетақы жүйесі мен еңбек нарығының өзара қарым-қатынасы болып табылады. Зейнеткерлікке шығу мерзімі еңбекке қабілетті жастағы ұрпақ пен зейнеткерлер ұрпағы арасындағы шекараны анықтайды.

Халықтың қартаюуы және туу деңгейінің біртіндеп азаюуы және өмір сүру ұзақтығының артуы сияқты факторлар мемлекеттік зейнетақылардың тұрақтылығына тікелей әсер етеді, әсіресе белгіленген төлем схемаларында.

Әлемнің көптеген елдері демографиялық жағдайдың нашарлау проблемасына тап болды, бұл зейнетақы жүйесінің моделін, сондай-ақ оның негізгі параметрлерін реформалауға мәжбүр етеді.

Соңғы жылдары мемлекеттік зейнетақы жүйелерін реформалау толқыны өтті, оның негізгі мақсаты орта мерзімді және ұзақ мерзімді перспективада олардың қаржылық тұрақтылығын арттыру болды.

Тұрақтылық пен айқындық мақсаттарын үйлестіру алдағы жылдардағы зейнетақы саясатын жасаушылар үшін басым міндет болып табылады.

Зерттеу мәселесі. Қазақстан Республикасында жиынтық зейнетақы жүйесінің проблемалары бар және оны реформалау қажеттілігі керек. Орта мерзімді перспективада Үкіметте демографиялық жүктеме коэффициентінің нашарлауына байланысты (бір зейнеткерге жұмыс істейтіндердің саны), мемлекеттік бюджеттің мұнай секторына тәуелділігіне байланысты (мұнай бағасының төмендеуі теріс әсер етеді), бюджет жүйесіндегі проблемаларға байланысты (инфляция, пайыздық мөлшерлемелер, өсу) өзінің тез өсіп келе жатқан зейнетақы міндеттемелерін орындауда қиындықтар туындауы мүмкін зейнетақы шығындарының өсуіне байланысты бюджетке түсетін жүктеме), көлеңкелі экономиканың үлкен үлесі және табысы төмен халықтың үлесі және т.б. Осыған байланысты Қазақстанның зейнетақы жүйесін реформалау қажет.

Зерттеудің пәні - зейнеткерлікке шығу, зейнеткерлік жасқа толған кезде, оның ішінде мемлекеттік қызметшілерде зейнетақыны есептеу тәртібі. **Зерттеудің нысаны** – Қазақстан Республикасындағы зейнетақымен қамсыздандыру және зейнетке шығу жүйесі.

Зерттеудің мақсаты - Қазақстан Республикасында азаматтардың жасы бойынша зейнетке шығу бойынша құқықтық негіздерді жетілдіру бағыттарын әзірлеу.

Қойылған мақсатқа жету үшін шешілетін **міндеттер**:

- зейнетақы жүйесінің түсінігі мен тарихын, азаматтардың зейнетке шығуы және шетелдік зейнеткерлікке шығу тәжірибесін зерттеу;
- Қазақстан Республикасы азаматтарының жасы бойынша зейнетке шығу тәртібін зерделеу сонымен қатар, жасы бойынша зейнеткерлікке шығудың құқықтық негіздеріне талдау жүргізу;
- мемлекеттік қызметшілердің жасы бойынша зейнетке шығу ерекшеліктерін анықтау;
- жасына байланысты зейнеткерлікке шығу тәртібін құқықтық реттеудің жетілмегендігін анықтау;
- Қазақстан Республикасындағы азаматтардың жасы бойынша зейнетке шығу бойынша құқықтық негіздерді жетілдіру жолдарын әзірлеу (мемлекеттік қызметшілердің мысалында).

Жұмыстың практикалық маңыздылығы мемлекеттік қызметшілерді зейнетақымен қамсыздандыру, зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін құруда шетелдік тәжірибені пайдалануды ескере отырып, Қазақстан Республикасында азаматтардың жасы бойынша зейнетақыға шығу жөніндегі құқықтық негіздерді жетілдіру бағыттарын әзірлеу болып табылады.

Зерттеудің әдістері– Жобаны әзірлеу кезінде статистикалық талдау, осы саладағы мәселелерді шешудің халықаралық тәжірибесіне салыстыру әдістері қолданылады және зейнеткерлік жасқа толған кезде, оның ішінде мемлекеттік қызметшілерде зейнетақыны есептеу тәртібі саласындағы

нормативтік құқықтық актілерге талдау, заңнамалық базалардан ақпарат алу және сауалнама жүргізілді.

Зерттеудің практикалық маңыздылығы – зейнеткерлік жасқа толған кезде, оның ішінде мемлекеттік қызметшілерде зейнетақыны есептеу тәртібі одан әрі жетілдіруге, магистерлік проект бойынша алынған ақпараттар мен статистикалық мәліметтерді және ұсыныстарды пайдалана отырып, тиісті жұмыстарды жүргізуге, зейнеткерлік жасқа толған кезде азаматтардың зейнеткерлікке шығу, оның ішінде мемлекеттік қызметшілерде зейнетақыны есептеу тәртібі тиімділігін ескеріп, оны насихаттап, іс жүзінде қолдануды қамтиды.

НЕГІЗГІ БӨЛІМ

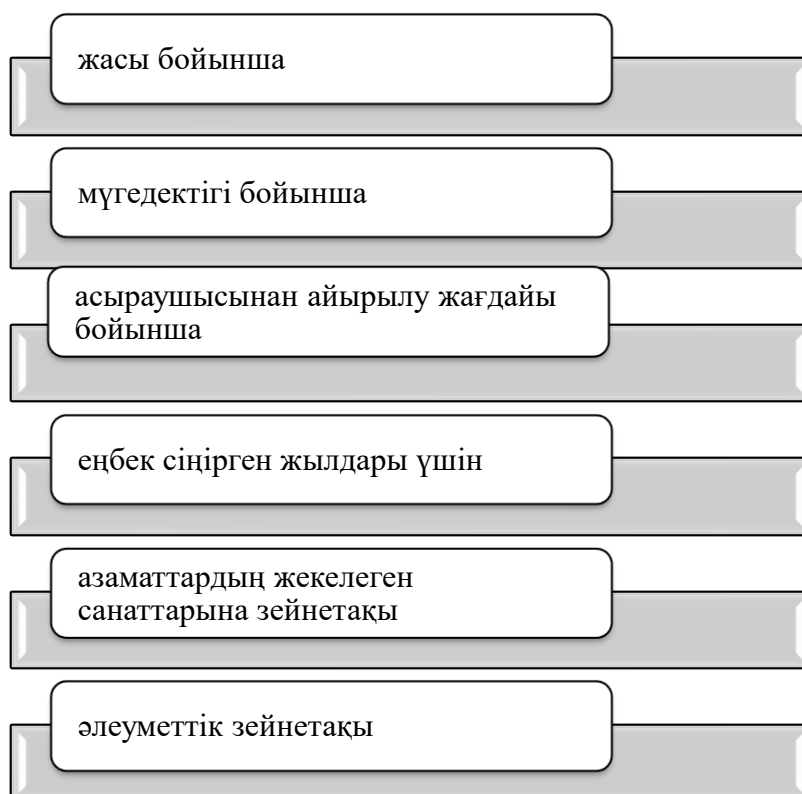
Азаматтардың жасына байланысты зейнетке шығу негіздері

1.1 Зейнетақылар, азаматтардың зейнетке шығуы туралы түсінік пен тарихы

Әл-ауқат мемлекеті деп аталатын негізгі компоненттердің бірі - мемлекеттік зейнетақы жүйесі, оның талдауы елдің саясаты, экономикасы, демографиясы мен мәдениеті туралы түсінік береді. Қазір бүкіл әлемде болашақ өміршеңдік пен зейнетақыны қаржыландыруға кепілдік беру үшін қажетті реформалар туралы, әсіресе өмір сүру ұзақтығы жоғары және туу деңгейі төмен қоғамдарда қызу пікірталастар жүргізілуде.

Г.В. Черкасскаяның пікірінше, зейнетақы - бұл өмірдің белгілі бір кезеңінде адамның өмірін қамтамасыз етуді қаржыландыру тәсілі немесе тұрақты қаржылық түсімдер [1].

Зейнетақы түрлерін 1-суретте ұсынамыз.



1 – сурет-зейнетақы түрлері

Ескертпе: автор [2] негізінде құрастырған.

Д.Г. Сидорованың көзқарасы бойынша, зейнетақымен қамсыздандыру - бұл халықтың көп бөлігіне әсер ететін әлеуметтік саясаттың маңызды саласы [3].

Азаматтарға арналған зейнетақы - бұл қартайған кездегі негізгі табыс көзі.

Мемлекеттік билік органдарының маңызды міндеттерінің бірі тиісті ауқымда өмірлік цикл бойы халықтың тұтынуын реттеу болып табылады. Бұл дегеніміз, зейнетақылар кедейлік пен әлеуметтік оқшауланудың алдын алу үшін жеткілікті болуы керек немесе тіпті бұрынғы өмір сүру деңгейін ұстап тұру үшін жеткілікті табыс әкелуі керек.

Кәрілік зейнетақысы бүкіл әлемде ең көп таралған әлеуметтік қамсыздандыру бағдарламасы болып табылады. Зейнетақы кірістері жүйелері өз қауымдастықтарының қажеттіліктері мен үміттерін ондаған жылдар бойы қанағаттандыруы керек.

Зейнетақы жүйесін әлемдегі ең ірі елдер зейнеткерлікке шыққаннан кейінгі тұрақты өмірге кепілдік беретін жалғыз жүйе ретінде қабылдады. Зейнетақы жүйесі – бұл зейнетақымен қамсыздандыру саласындағы азаматтардың құқықтарын іске асыруға бағытталған қаржылық түсімдерді, нормативтік-құқықтық базаны, субъектілерді біріктіретін жүйе.

Д.В.Чимитованың пікірінше, зейнетақы жүйесінің мақсаты – қарт азаматтарды белгілі бір жағдайлар туындаған кезде зейнетақы төлемдерімен материалдық қамтамасыз ету болып табылады [4].

Е.В.Васильева елдегі зейнетақы жүйесінің қалыптасуына әлеуметтік-экономикалық және саяси факторлар әсер етеді деп санайды [5].

Қазіргі уақытта әлемнің жүзден астам елдерінде әлеуметтік зейнетақының белгілі бір түрлері бар.

Әлемдегі алғашқы зейнетақы жүйелері халықтың аз бөлігін қамтыды, ал мемлекеттің қоғам алдындағы жауапкершілігі біртіндеп артқан сайын әлеуметтік міндеттемелер де өсті [6].

Алғашқы зейнетақылар біздің дәуірімізге дейінгі I ғасырда Ежелгі Римде енгізілген. Римдік легионерлерге олардың жылдық жалақысынан шамамен он үш есе асатын зейнетақы пакеті ұсынылды. Бұл жеңілдік Рим легионында жиырма жыл және әскери резервте бес жыл қызмет еткеннен кейін қол жетімді болды. Бұл шара отставкадағы сарбаздардың адалдығын сақтауға және олардың үкіметке қарсы көтеріліс жасағысы келмеуіне мүмкіндік берді.

Араб шығысында зейнетақылар VII ғасырда пайда болды, мемлекеттік қазынадан жетімдерді, жесірлерді, мүгедектерді және жалғызбасты қарттарды қамтамасыз етуге ақша бөлінді.

Еуропада алғашқы зейнетақылар XV ғасырда төлене бастады, "зейнетақы" сөзі Париж есеп палатасының есептерінде пайда болды. XIX ғасырдың басында жаппай зейнетақымен қамсыздандыру көптеген Еуропа елдерінде жұмыс істеді және ұзақ уақыт бойы жарна төлегендер қартайған кезде зейнетке шығу құқығын алды.

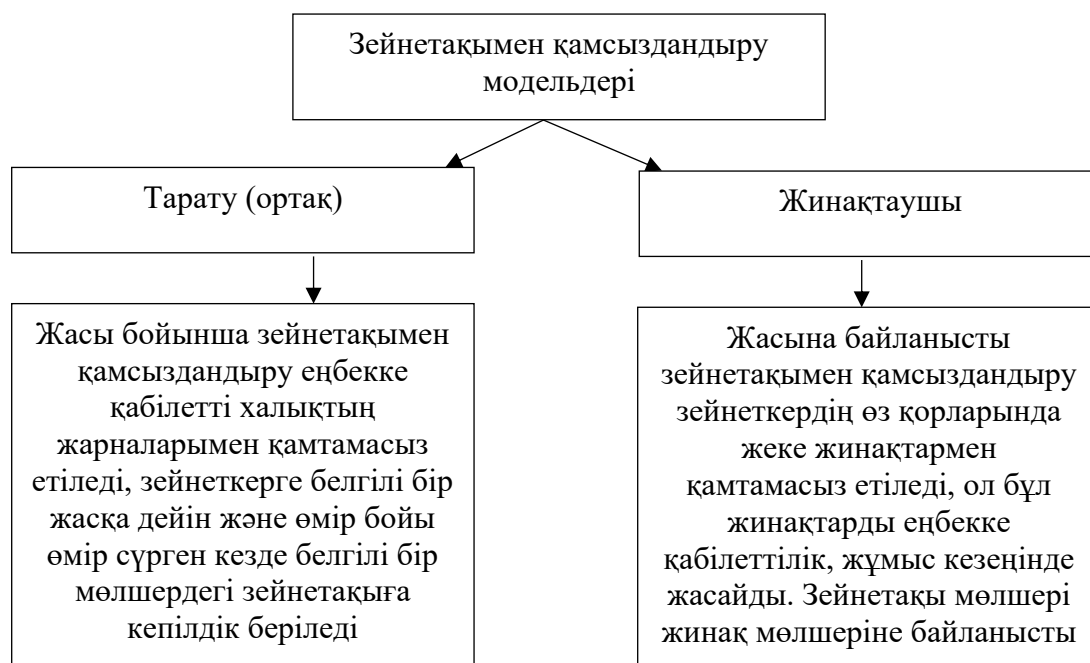
Американдық колонияларда сонымен қатар, Америка Құрама Штаттарында әскери қызметшілерге зейнетақы жоспарларының ерте түрлері ұсынылды. American Express 1875 жылғы өз қызметкерлеріне зейнетақы жоспарын ұсынған алғашқы жеке сектор компаниясы болды. Жеке сектордың

зейнетақы жоспарлары 1900 жылдардың басында өсе бастады, ал 1970 жылға қарай жеке сектор қызметкерлерінің 45% белгіленген зейнетақы жоспарымен қамтылды.

Ресейде Петр I кезінде теңіз офицерлері алғашқы зейнеткерлікке шыға бастады. Ал елдегі алғашқы толыққанды зейнетақы жүйесі 1827 жылы Николай I кезінде пайда болды.

Қазіргі заманғы зейнетақы жүйесі Екінші дүниежүзілік соғыстан кейін ғана қалыптасты, ал соғысқа дейін зейнетақы схемаларының келесі түрлері болды: жарналарсыз әмбебап зейнетақы схемалары, жартылай жарналар схемалары, мемлекеттік субсидиямен жарналарды төлейтін міндетті сақтандыру, мемлекеттік субсидиямен жарналарды төлейтін ерікті сақтандыру, мемлекеттік басқарудағы аннуитет схемалары және ерікті сақтандыру жеке басқарма

Зейнетақымен қамсыздандырудың қазіргі заманғы негізгі модельдері 2 суретте көрсетілген:



2 – сурет-әлемдік тәжірибедегі зейнетақымен қамсыздандыру модельдері
Ескертпе: автор [7] негізінде құрастырған.

Бірінші жағдайда өмірді сақтандырудың аналогы бар. Зейнеткерге белгілі бір жасқа дейін өмір бойы ай сайын белгілі бір төлемге кепілдік беріледі.

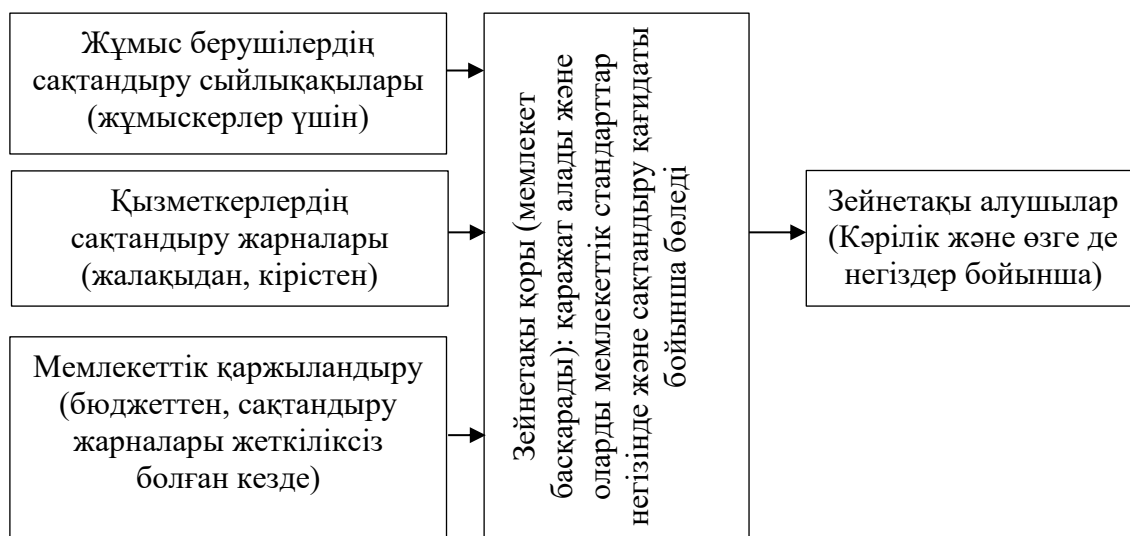
Бұл төлемнің мөлшері, әдетте, еңбек өтіліне, алынған кірістерге, есептелген жарналарға байланысты (жалақыдан немесе жұмыс берушілер жұмысшылар үшін төлейтін әлеуметтік сақтандыру сыйлықақылары түрінде). Бұл жарналар неғұрлым көп төленсе, соғұрлым адам зейнетақы мөлшерін талап ете алады. Осындай төлемдер сақтанушының қайтыс болған жағдайында ғана аяқталады.

Іс жүзінде бұл жерде қазіргі уақытта сақтандыру жүйесі сирек қолданылады, өйткені мемлекет өзінің әлеуметтік функциясын орындай

отырып, кем дегенде келесі санаттағы адамдарға зейнетақының минималды деңгейін қамтамасыз етуі керек:

- өзге себептер бойынша еңбекке қабілеттілігін жоғалтқандарға (Мүгедектігі бойынша зейнетақы),
- мүлдем жұмыс істемегендерге (мысалы, үй шаруасындағы әйелдер),
- сақтандыруды төлемеген,
- сақтандыруды өте аз төлеген.

Нәтижесінде мемлекет зейнетақы қорының бюджеті есебінен қалыптастырылатын, зейнетақы алушыларға бөлінетін ең төменгі зейнетақыны да белгілей алады (3-сурет):



3-сурет-үлестіру (ортақ) зейнетақы моделі

Ескертпе: автор [8]негізінде құрастырған.

Тарату моделінің жұмыс істеу мәселелері келесідей:

- халықтың қартаюымен (өмір сүру ұзақтығының ұлғаюымен) зейнетақы қорының өсіп келе жатқан көлемі қажет, ол қолданыстағы тетіктер мен әлеуметтік салықтардың, міндетті әлеуметтік сақтандыру сыйлықақыларының мөлшерлемелері кезінде жеткіліксіз болуы мүмкін;
- осы жүйеге бұрын төлемеген тұлғалар үшін ең төменгі зейнетақыны қамтамасыз ету үшін зейнетақы қорларының қосымша шығыстары да көзделген;
- зейнетақы қорының қаражаты жетіспеген жағдайда жұмыс берушілерге де, азаматтарға да (қызметкерлерге) салық жүктемесінің өсуі немесе осы жүйенің жұмыс істеуін қамтамасыз етуге арналған бюджеттік шығыстардың өсуі;
- болашақ зейнетақының мөлшері толығымен мемлекеттің саясатына және болашақта зейнетақы қорын құру мүмкіндігіне байланысты, ал аз ғана бөлігі – азаматтардың немесе олардың жұмыс берушілерінің азаматтары үшін жарна мөлшеріне байланысты.

Қолда бар проблемаларға қарамастан, бұл жүйе сыртқы конъюнктураның өзгеруіне анағұрлым төзімді, өйткені мемлекет болашақта зейнеткердің төлемдеріне кепілдік береді, олардың қаражатын жоғалтпай, инфляцияны ескере отырып зейнетақыны индекстеуге кепілдік береді, ал жинақтау нысандарының ешқайсысы қартайғанға дейін жинақтардың сақталуына кепілдік бере алмайды. Мұндай құралдардың тиімді жұмыс істеу тәжірибесі ұзақ мерзімді перспективада жоқ. Сондықтан жаһандық және ұлттық қаржылық тәуекелдердің шындығы жағдайында ынтымақты жүйе азаматтардың әлеуметтік қорғалуына кепілдік беретін ең оңтайлы жүйе болып табылады.

Түбегейлі өзгеше модель жинақтау жүйесімен байланысты, оның шеңберінде Зейнетақы жинақтарын басқаратын мамандандырылған компаниямен (мемлекеттік емес зейнетақы қоры, сақтандыру компаниясы, банк және т.б.) шарт бойынша жеке тұлға жинақтайды. Жинақтау жүйесінің параметрлеріне сәйкес оның ерекшеліктері:

- жарналар мөлшері,
- жарналар кезеңі,
- зейнеткерлікке шыққаннан кейін жалақыны зейнетақымен алмастыру коэффициенті,
- болашақтағы зейнет жылдарының саны.

Жүйеге қатысушылар (немесе олар үшін жұмыс беруші) енгізетін қаражат міндетті және ерікті негізде енгізілуі мүмкін. Міндетті негізде – жарнаның мөлшерін (қатысушының табысының пайызын) мемлекет белгілейтін заң шеңберінде, ерікті негізде – мемлекетпен шектелмейді және бұл жарна неғұрлым көп болса, жүйеге төлемдер көп болады және кезең ұзағырақ болады-жүйеге қатысушының болашақ табысы да соғұрлым жоғары болады.

Жинақтаушы зейнетақы моделінің схемасы 4-суретте көрсетілген.



4-сурет-жинақтаушы зейнетақы моделі

Ескертпе: автор [9] негізінде құрастырған.

Яғни, осы модель шеңберінде жүйеге қатысушы үшін басқарушы компаниялар зейнетақы шоттарын ашқанда және жинақтау қаражаты табыс әкелетін ұзақ мерзімді қор құралдарына инвестициялағанда міндетті де, ерікті де жинақтау болжанады. Белгілі бір жасқа жеткеннен кейін жүйеге қатысушы зейнетақы шотынан төлемдер алады.

Мұндай жүйенің артықшылықтары мен кемшіліктері бар. Яғни, оның артықшылықтарына тоқтала кетсек:

- міндетті және ерікті механизмдердің үйлесімі;
- тауар сақтандырылған тұлғалардың тиімді инвестициялауға қызығушылығын қалыптастыру (қазір неғұрлым көп инвестицияланса, болашақта зейнетақы соғұрлым жоғары болады);
- банктік депозиттерге қарағанда жинақтау мөлшерлемесі жоғары және өзін-өзі инвестициялауға қарағанда тәуекел аз;
- жинақтауды мұра ету мүмкіндігі;
- акция қор нарығына әсер ету (басқарушы компания осы нарықта инвесторға айналады, тәуекелдің әртүрлі деңгейлері бар ұзақ мерзімді құралдарға инвестиция салады, мұндай ұзақ мерзімді емес ресурстарды басқаратын қаржы ұйымдары сирек барады).

Бірақ мұндай ұзақ мерзімді инвестициялардың тәуекелдері де айқын және бұл инвестицияланған бағалы қағаздар эмитенттерінің банкроттығын, басқарушы компаниялардың банкроттығын немесе нақты кірістіліктің болжанғанмен салыстырғанда аз өзгеруін білдіруі мүмкін.

Қазір бірқатар халықаралық ұйымдар Дүниежүзілік банк, ХЕҰ, Женева қауымдастығы және ХВҚ сияқты зейнетақы жүйесіне көп деңгейлі көзқарасты қолдайды.

К.В.Швандар мен А.А.Анисимова бірқатар елдерде тарату және жинақтау жүйелерінің өзара іс-қимылы қолданылатынын, соның арқасында демографиялық тәуекелдер азаятынын және қаржы нарығымен байланысты тәуекелдер азаятынын атап өтті [10].

Зейнетақы жүйесінің тарату моделі Кеңес Одағында, содан кейін Ресейде болды. Азаматтар бюджеттен зейнетақы алды және оның мөлшері еңбек өтіліне байланысты болды. Уақыт өте келе бұл жүйе тиімсіз болып, 2002 жылы реформалана бастады. Осылайша зейнетақы капиталының үш деңгейі пайда болды: базалық, сақтандыру, жинақтаушы.

2014 жылдан бастап Үкімет зейнетақының жинақтаушы бөлігін "тоқтатты". Жұмыс берушілердің жаңа жарналары оны толықтыра алмады.

Ресейдегі 2019-2028 жылдардағы кезекті зейнетақы реформасы ресейліктердің зейнеткерлік жасын әйелдер үшін 55-тен 60 жасқа дейін және ерлер үшін 60-тан 65-ке дейін біртіндеп ұлғайтуды көздейді.

Қазіргі уақытта еңбек зейнетақысын есептеу кезінде еңбек өтілі мен ресми жалақы маңызды. Мұның бәрі зейнетақы мөлшеріне әсер ететін ұпайларға аударылады.

Қазақстанның зейнетақы жүйесі бұрынғы Кеңес Одағынан мұраға қалған. 1996 жылдың аяғында нарықтық экономикаға көшкеннен кейін Қазақстанның зейнетақы жүйесі жойылуға жақын болды және аралас зейнетақы жүйесіне көшуге бет бұрды.

Осылайша үш деңгейлі зейнетақы жүйесі қалыптасты:

- республикалық бюджет қаражаты зейнетақы жүйесінің базалық деңгейінің көзі болып табылады;
- еңбек деңгейіне арналған қаражат зейнетақы қорынан алынады, ал төлемдер мөлшері азаматтардың еңбек өтілі мен жалақысының мөлшеріне байланысты;
- акция қосымша деңгей мемлекеттік емес негізде құрылған қаржы қорларынан қаржыландырылады [11].

Жасына байланысты зейнетке шығуына келетін болсақ, Қазақстанда 1996 жылдан бастап 2017 жыл аралығында әйелдер 58 жасқа толғаннан кейін зейнетке шықты. 2018 жылы Қазақстан тұрғындары үшін зейнеткерлік жас 2027 жылға қарай жыл сайын 6 айға яғни 63 жасқа дейін біртіндеп өсе бастады, 2023 жылғы ер адамдар үшін зейнетке шығу жасы 63 жасты, ал әйелдер үшін – 61 жасты құрады [12].

1.2 Зейнетке шығудың шетелдік тәжірибесі

Мерсер институты жыл сайын бүкіл әлем бойынша зейнетақы кірістерінің жүйелерін бағалайтын "жаһандық зейнетақы индексі" есебін жасайды. 2023 жылы есепте әлем халқының 64 пайызын қамтитын бүкіл әлем бойынша 47 зейнетақы жүйесі бағаланды.

Зерттеуге сәйкес келесі елдердегі ең жақсы зейнетақы жүйелері:

- Нидерланды - индекстің ең жоғарысы, яғни жалпы мәні (85,0 ұпай),
- Исландия - 84,8 ұпай,
- Данияның бағасын айта кетсек - 81,3 ұпайды құрады.

Бұл елдер 2022 жылғы әлемнің зейнетақы жүйелері рейтингінің көшбасшылары болды.

Ал, Азия елдерінің арасында төмендегі елдер көшбасшы болды:

- Сингапур - 76,3 ұпай,
- Гонконг - 64,0 ұпай,
- Жапония - 56,3 ұпай.

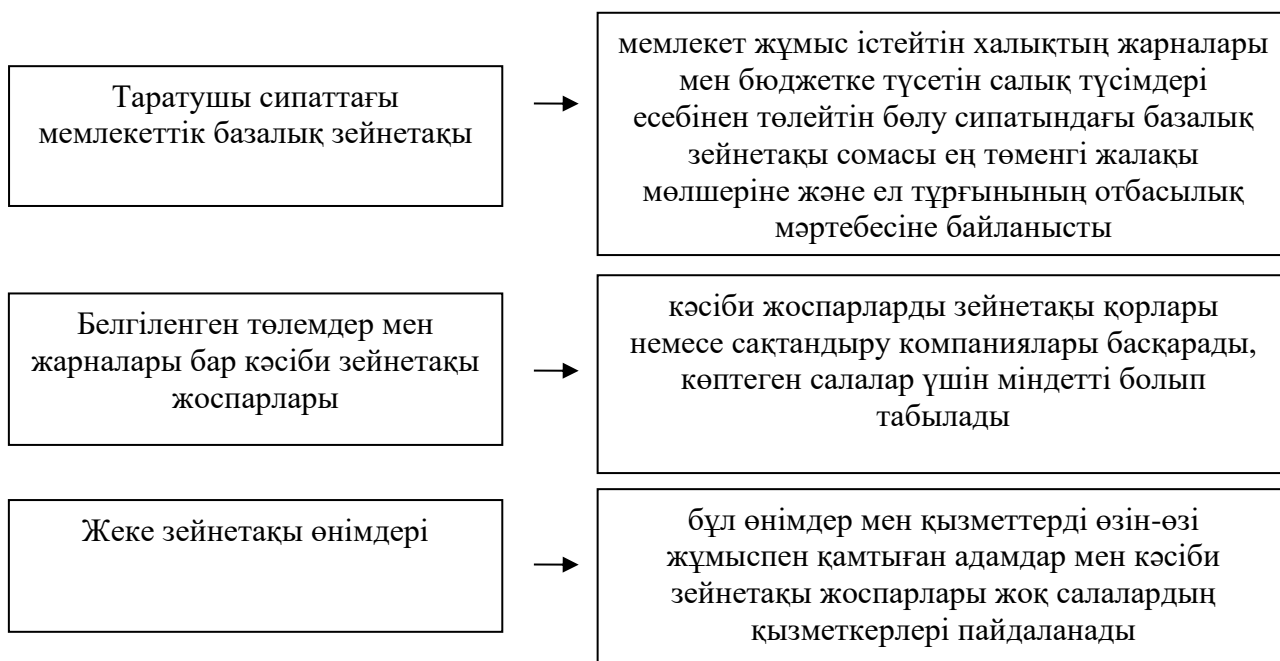
Латын Америкасы елдерінің арасындағыларды айта кетсек, олар:

- Чили - 69,9 ұпай,
- Колумбия - 61,9 ұпай,
- Уругвай бағасы - 68,9 ұпай.

Ал, Қазақстан болса 2023 жылғы 64,9 ұпайды иеленді [13]. Біз осы рейтингтегі көшбасшылардың зейнетақы жүйелеріне сипаттама береміз.

Нидерландыда халықтың табысын алмастыру коэффициенті 80% құрайды, бұл дамыған елдер үшін нормадан (60 - 70%) және ХЕҰ нормасынан (55%) жоғары. Бұл көрсеткіш қарттық бойынша зейнетақының барабарлығын көрсетті. Бұл салыққа дейінгі кірістің пайызын білдіреді, оны ағымдағы шығындар деңгейінде зейнетке шығуға мүмкіндік беру үшін үнемдеу қажет.

Нидерландының зейнетақы жүйесі үш деңгейден тұрады (5-сурет).



5-сурет - Нидерланды зейнетақы жүйесі

Ескертпе: автор [14]негізінде құрастырған.

Базалық мемлекеттік зейнетақыны алу үшін мемлекеттік базалық зейнетақы бағдарламасы бойынша сақтандырылған болу және зейнеткерлік жасқа жету қажет: 2023 жылғы – 66 жас және 10 ай, 2024 жылғы – 67 жас.

Нидерландыдағы негізгі мемлекеттік қамсыздандырудың ерекшелігі, егер адам елде 50 жылдан астам өмір сүріп, жұмыс істеген болса, онда ол жалғызбасты адам ретінде ай сайын ең төменгі жалақының 70% және жылына бір рет 853,6 еуро мөлшерінде демалыс жәрдемақысын алады, ерлі-зайыптылар ай сайын ең төменгі жалақының 50% алады және демалу үшін жылына 609,6 еуро төленеді.

Исландиядағы зейнетақымен қамсыздандырудың ерекшелігі - жасына байланысты зейнетақыны толық пайдалану үшін елде кемінде 16-67 жас аралығындағы 40 жыл өмір сүру қажет.

Елдің Зейнетақы бағдарламалары кіріске байланысты, яғни егер адамның басқа табысы болса, сома азаюы мүмкін және егер оның табысы белгілі бір мөлшерден асып кетсе, толығымен жойылуы мүмкін.

Дания тұрғындары зейнетақыны бірнеше көздерден тұрады:

- мемлекеттік зейнетақы жоспары,

- міндетті кәсіптік зейнетақы жоспарлары,
- ерікті жоспарлар.

Мемлекеттік зейнетақы базалық бөліктен (барлығына бірдей) және отбасылық жағдайға байланысты үстемеақыдан (жалғызбасты зейнеткерлер ерлі – зайыптыларға қарағанда жоғары) және базалық зейнетақы деңгейінен тұрады - негізгі зейнетақы неғұрлым жоғары болса, үстемеақы соғұрлым төмен болады.

Зейнеткерлердің жекелеген санаттары (денсаулығына байланысты проблемалары бар аз қамтылғандар) қосымша жәрдемақы алады.

Ел азаматтарының міндетті зейнетақы жоспары бар, онда келесі шарттар бойынша үнемі аударымдар жасалады:

- әлеуметтік қамсыздандыру бойынша жалақы немесе жәрдемақы алады;
- 16 жастан бастап;
- елінде жұмыс істейді немесе шетелде жұмыс берушінің тапсырмасы бойынша қысқа уақыт жұмыс істегенде;
- жұмыс кезеңінің ұзақтығы аптасына 9 сағаттан басталған жағдайларда.

Кәсіби зейнетақы жоспарлары адамның қай жерде жұмыс істейтініне байланысты:

- бизнестегі үлес жарналардың орташа мөлшерлемесі 12% құрайды (қызметкер жалақының 4% төлейді, жұмыс беруші – 12%);
- мемлекеттік сектордағы жұмыскерлердің жарналарын мемлекет толығымен жабады.

Дания азаматы зейнетақы қорымен немесе банкпен жеке зейнетақы шартын жасай алады. Кез-келген азаматтарының қаржылық мүмкіндіктеріне байланысты жоспарлардың екі түрін белгіледі:

- біржолғы төлем,
- кесте бойынша бірнеше жыл ішінде төлем шарты.

Данияда зейнеткерлер мемлекеттік зейнеткерлік жасы жақындағанда яғни, 1-3 жыл қалғанда ерте зейнетке шығуға құқылы.

Еуропалық елдер арасында заңмен белгіленген зейнетақы ең төменгі қамтудың бір бөлігі болып есептеледі.

Көптеген Еуропа елдерінде кәсіптік зейнетақылар табысқа негізделген зейнетақымен қамсыздандырудың едәуір бөлігін құрайды. Зейнетақымен қамсыздандыру деңгейі мен ауқымы кәсіби секторға, мәртебеге және еңбек нарығының ұйымдастырылуына байланысты өзгеруі мүмкін.

Жеке қосымша зейнетақылардың рөлі, яғни үшінші деңгей, жалақыға қатысты бірінші және екінші деңгейлерде берілетін зейнетақы деңгейі төмен болған жағдайларда маңыздырақ.

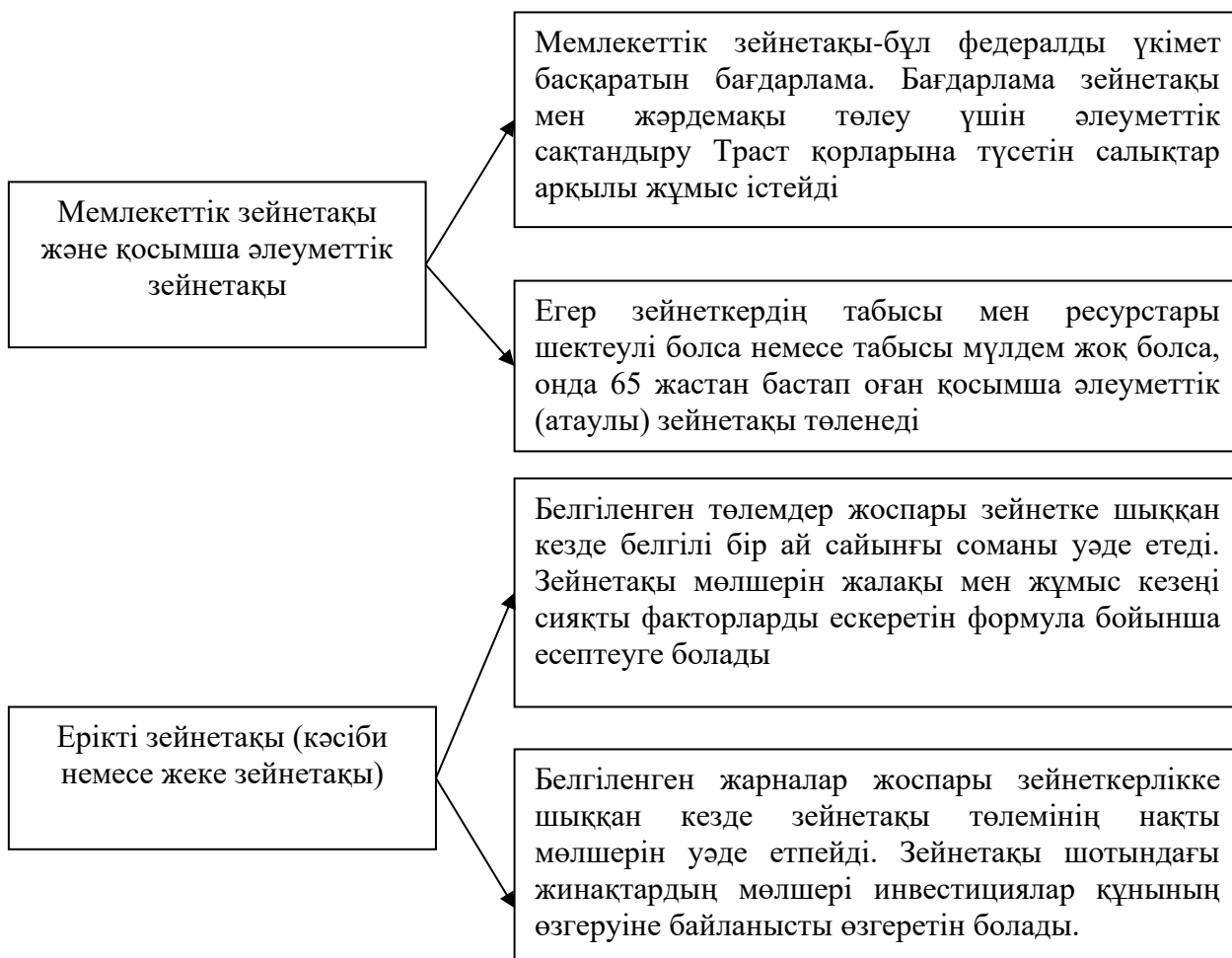
Қазіргі уақытта Еуропада халықтың тоқтаусыз қартаюына байланысты Еуропалық мемлекеттік зейнетақы жүйелерінің ұзақ мерзімді тұрақтылығына алаңдаушылықтары бар, бірақ демографиялық өзгерістер жалғыз алаңдаушылықты тудырмайды. Бұл құрылымдық проблемаға терең экономикалық және қаржылық дағдарыс қосылды, оның экономикалық өсуге және жұмыс орындарын құруға әсері, жағдайды одан әрі ушықтырды. Осы екі

мәселенің үйлесуі "мінсіз дауылды" тудырды, бұл Еуропа елдерінің көпшілігін олардың тұрақтылығын қамтамасыз ету үшін зейнетақы жүйелеріне ауқымды реформалар жүргізуге мәжбүр етті.

Мысалы, Францияда жалпы зейнетақы шығыстары ЖІӨ–нің шамамен 14% құрайды және француз зейнетақы консультативтік кеңесінің болжамы бойынша зейнетақы шығыстары келесі онжылдықта ЖІӨ–нің 0,5-1% - на өседі, бұл зейнетақы жүйесінің тапшылығына әкелуі мүмкін. Осыған байланысты үкімет нақты зейнеткерлік жасты арттыруға назар аударды.

Зейнеткерлік жастың 62 жастан 64 жасқа дейін біртіндеп өсуі зейнетақы реформасының негізгі өзгерісі болып табылады, толық зейнетке шығу үшін жұмыс істейтін жылдар саны да 2027 жылға қарай 41,5 жастан 43 жасқа дейін артады.

АҚШ зейнетақы жүйесін қарастыратын болсақ, 6-суретте АҚШ зейнетақы жүйесінің деңгейлерін ұсынамыз.



6 - сурет-АҚШ зейнетақы жүйесінің деңгейлері

Ескертпе: автор [15]негізінде құрастырған.

Америка Құрама Штаттарында жетпіс жасында зейнеткерлікке шыққандар алпыс екі, алпыс бес немесе алпыс жеті жаста жұмыстан шыққаннан гөрі үлкен чек, зейнетақы алады.

2023 жылғы жағдай бойынша АҚШ-тағы орташа зейнеткерлік жас ерлер үшін шамамен 65 жасты құрайды, ал әйелдер үшін сәл төмен. Бұл адамдардың туған жылына байланысты 66-дан 67 жасқа дейінгі әлеуметтік қамсыздандырудың толық жәрдемақыларын ала бастайтын жасымен тығыз байланысты.

Алайда, зейнетке шығу үшін адамның қаржылық дайындығы да маңызды. Өмір сүру ұзақтығының артуы және денсаулық сақтау шығындарының өсуі көптеген американдықтарды ыңғайлы зейнетақымен қамтамасыз ету үшін ұзақ жұмыс істеуге мәжбүр етті.

Қазіргі уақытта Қытайда зейнетақы жүйесі белсенді түрде реформалануда. Оның мақсаты – елдің барлық азаматтарының зейнетақы құқықтарын теңестіру және зейнетақы төлемдерімен қамтамасыз ету кепілдіктері [16].

Қытайдың зейнетақы жүйесін қарастырайық. Зейнетақы жүйесінің деңгейлерін 7-суретте қарастырамыз.



7-сурет-Қытайдың зейнетақы жүйесінің деңгейлері
Ескертпе: автор [17] негізінде құрастырған.

Соңғы үш онжылдықтан астам уақыт ішінде Қытай үкіметі зейнетақыны тек мемлекеттік кәсіпорындар төлейтін және кепілдендіретін жоспарлы экономиканың ескі моделінен жаңа экономикаға сәйкес келетін модельге көшуге тырысты. Бұл ауысым 1986 жылдың шілдесінде басталды, сол кезде Мемлекеттік Кеңес еңбек жүйесін реформалау бойынша төрт ережелер жинағын шығарды және мемлекеттік кәсіпорын қызметкерлерін жалақысының 3% - зейнетақы жүйесіне аударуға міндеттеді. Қазіргі тәсіл - үш компонентті жүйе.

Бірінші және негізгі элемент - 1990 жылдары құрылған негізгі зейнетақы жүйесі. Бірінші деңгейден басқа, үкімет 2004 жылғы жүйенің екінші деңгейі ретінде корпоративтік аннуитеттерді енгізді, ал 2022 жылғы үшінші деңгей ретінде жеке зейнетақы шоттарын іске қосты.

2022 жылдың соңына қарай Қытайдың Кәрілік сақтандыру жүйесі шамамен 1,05 миллиард адамды қамтып, жалпы қамтуға қол жеткізді, бұл шамамен 350 миллион адамды, негізінен 16 жасқа толмағандарды сақтандырусыз қалдырды.

Қытайда зейнеткерлікке шығу жасы – 60 жас, әйелдер үшін - әкімшілік және ғылыми-зерттеу салаларында 55 жас, өндіріс саласында жұмыс істейтіндер үшін 50 жас.

Қытай Экономикалық даму мен әл-ауқаттың өсуі аз балалардың дүниеге келуіне әкелетін жағдайға тап болады, ал өмір сүру ұзақтығының артуына байланысты ұзақ уақыт бойы зейнетке шығып, зейнетақы мен зейнетақы жәрдемақыларын алатын адамдар саны артып келеді.

Зейнетақы жүйесін реформалау қажеттілігі бірінші кезекте халықтың қартаюынан туындайды. Мұның басты себебі 1970 жылдары "бір бала-бір отбасы" деген атпен қабылданған саясат болды [18]. Бір баланың саясатын жеңілдету де, екінші немесе үшінші баланың туылуын ынталандыру да бала туудың өсуіне әкелген жоқ.

Зейнеткерлікке шығудың негізгі шарттары - зейнеткерлік жас.

Көптеген елдерде жынысына байланысты зейнеткерлік жаста айырмашылықтар бар: әйелдерге ер адамдардан бұрын жұмыстан шығуға рұқсат етіледі.

Зейнеткерлік жасы төмен елдерді қарастырайық.

Солтүстік Кореяда, Венесуэлада, Вьетнамда және Өзбекстанда әйелдердің зейнеткерлік жасы елу бес жыл. Ер адамдар жәрдемақы алу үшін тағы бес жыл жұмыс істеуі керек.

Елдегі төмен зейнеткерлік жас бұл жерде егде жастағы мүшелер жақсы өмір сүреді дегенді білдірмейді. Шри-Ланка жағдайын алайық. Шри-Ланкадағы әйелдер елу жасында зейнетақы төлемдерін ала бастайды, ал ер адамдар елу бес жылға дейін күтуі керек. Алайда, Дүниежүзілік банктің хабарлауынша, елде қарттарды қорғау үшін сенімді әлеуметтік қамсыздандыру жүйесі жоқ. Мемлекеттік зейнетақы бағдарламасы қызметкерлердің жартысына ғана жәрдемақы алуға құқылы. Шри-Ланка қоғамының егде жастағы мүшелерін

корғаудың болмауы олардың көпшілігін қартайған сайын бейресми түрде жұмысын жалғастыруға мәжбүр етеді.

Колумбияда әйелдер 57 жасында зейнетке шыға алады, ал ерлер жасы 62 жастан бастап және бес жасқа жоғары. Алайда, Колумбиядағы егде жастағы адамдардың шамамен қырық пайызы кедейлікте өмір сүреді.

Еуропалық одақта мүше мемлекеттердің көпшілігі заңды зейнеткерлік жасты 65 жасқа (62 жастан 67 жасқа дейін) белгіледі. Дания, Германия, Исландия сияқты елдердегі ең жоғары зейнеткерлік жас-67 жас. Бірақ ЭЫДҰ-ның соңғы деректері көрсеткендей, көптеген еуропалықтар кәсіби әлемді ертерек тастап кетеді. Бұл елдерде зейнетақы төлеу үшін салыстырмалы түрде күшті әлеуметтік қамсыздандыру жүйелері бар, бірақ, өкінішке орай, барлық қарт адамдар кедейліктен құтыла алмайды. Мысалы, кедейлікті елдің орташа табысының елу пайызы ретінде анықтайтын ЭЫДҰ мәліметтері бойынша, Германиядағы егде жастағы адамдардың 9,1% - ы кедейлік шегінен төмен өмір сүреді [19].

Осылайша, дамыған елдер арасында ортақ нәрсе-заңмен белгіленген зейнетақы ең төменгі қамтамасыз етуді де, жалақыға тәуелді зейнетақыны да қамтиды, сонымен қатар соңғы уақытта халықтың қартаюының өсуіне және зейнетақымен қамсыздандырудың қаржылық проблемаларына байланысты зейнетақы жүйелерін белсенді реформалау жүріп жатыр.

1.3 Қазақстан Республикасы азаматтарының жасы бойынша зейнетке шығу тәртібі

Жалпы тәуелсіздік жылдарында Қазақстанның зейнетақы жүйесінде біршама реформа жасалды.

Зейнет жасына қатысты реформалар жиі жаңартылып тұрады. Мәселен, 1998 жылғы 1 қаңтарға дейін республика бойынша зейнетке әйелдер – 55 жастан, ал ерлер 60 жастан бастап шығатын. Ал 1998 жылдың 1 қаңтарынан бастап ерлер – 61 жасында, әйелдер – 55 жасында, 1999 жылдың 1 шілдесінен бастап ерлер – 62 жасында, әйелдер – 57 жаста, ал 2000 жылдың 1 шілдесінен бастап, ерлер – 62,5 жасында, әйелдер – 57,5 жасында; 2001 жылдан бастап ерлер – 63 жасында, әйелдер 58 жасында зейнетке шығатыны туралы шешім шықты. 2018 жылдан бастап одан әрі Қазақстан Республикасында зейнетке шығу кестесі 1-кестеде көрсетілген.

1-кесте-Қазақстан Республикасында зейнетке шығу кестесі.

Кезең	Әйелдер	Ерлер
01.01.2018 жылдан бастап	58,5 жастан бастап	63 жастан бастап

1 – кестенің жалғасы

01.01.2019 жылдан бастап	59 жастан бастап	63 жастан бастап
01.01.2020 жылдан бастап	59,5 жастан бастап	63 жастан бастап
01.01.2021 жылдан бастап	60 жастан бастап	63 жастан бастап
01.01.2022 жылдан бастап	60,5 жастан бастап	63 жастан бастап
01.01.2023 жылдан бастап	61 жастан бастап	63 жастан бастап
01.01.2028 жылдан бастап	61,5 жастан бастап	63 жастан бастап
01.01.2029 жылдан бастап	62 жастан бастап	63 жастан бастап
01.01.2030 жылдан бастап	62,5 жастан бастап	63 жастан бастап
01.01.2031 жылдан бастап	63 жастан бастап	63 жастан бастап
Ескертпе: автор [20] негізінде құрастырған.		

Қазіргі уақытта Қазақстанда зейнетақыны 63 жасқа толған ер адамдар және 58 жастан 60 жасқа дейінгі кезеңде, ал 2023 жылғы — 61 жаста зейнетке шыққан әйелдер алады.

Қазақстанға тән зейнетақымен қамсыздандыру моделі оның экономикалық құрылымының транзиттік сипатын ескере отырып, біздің елімізге неғұрлым қолайлы халықаралық стандарттар мен тәжірибеге негізделгенін айта кеткен жөн. Жүйе қажетті төмендегі үш деңгейді біріктіреді, бұл қоғам үшін және экономикаға айтарлықтай әсер етеді, сондай-ақ еңбек ресурстары саласындағы жағдаймен және салық салу және жұмыспен қамту мәселелері бойынша да заңнамалық базамен тұрақты бағытты байланыспен сипаттайды.

Қазақстандағы зейнетақымен қамсыздандыру жүйесінің деңгейлері 8-кестеде көрсетілген.

8-кесте. Қазақстандағы зейнетақымен қамсыздандыру жүйесінің деңгейлері

1 ДЕҢГЕЙ	БАЗАЛЫҚ ЗЕЙНЕТАҚЫ (01.07.2018 ж. бастап жалпы еңбек өтілін ескере отырып)	ОРТАҚ ЗЕЙНЕТАҚЫ (еңбек өтілінен 01.01.1998 ж. дейін)
2 ДЕҢГЕЙ	МІНДЕТТІ ЖИНАҚТАУ ЖҮЙЕСІ: Қызметкердің есебінен 10% ; 5% жұмыс берушінің есебінен қауіпті еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлердің пайдасына	ЖҰМЫС БЕРУШІНІҢ МІНДЕТТІ ЗЕЙНЕТАҚЫ ЖАРНАЛАРЫ: барлық қызметкерлер үшін жұмыс берушінің есебінен 5% (01.01.2023 ж. бастап)
3 ДЕҢГЕЙ	Ерікті жинақтаушы зейнетақы	
Ескертпе: Автор әлеуметтік кодекс негізінде құрастырған [20].		

Бірінші базалық деңгейде мемлекеттік базалық зейнетақы төлемі көзделген, ол азаматтарға, сондай-ақ республика аумағында тұрақты тұратын адамдарға зейнеткерлік жасқа толған кезде тағайындалады және ынтымақты немесе жинақтаушы зейнетақы алуына қарамастан жүзеге асырылады.

Зейнетақы жүйесіне қатысу өтіліне әлеуметтік маңызы бар кезеңдер де енгізіледі:

- 3 жастан 12 жасқа дейінгі бала күтімі;
- көмекке мұқтаж адамдарға күтім жасау;
- әскери қызметшілердің, арнаулы мемлекеттік органдар қызметкерлерінің, дипломатиялық қызметкерлердің және т.б. жұбайының тұру уақыты (жиынтығында 10 жылдан аспайды).

Ынтымақты зейнетақы 1998 жылғы 1 қаңтардағы жағдай бойынша әзірленген еңбек өтілі кемінде 6 ай болған кезде республикалық бюджет есебінен төленеді.

БЖЗҚ-дан қызметкерлердің зейнетақы жинақтары есебінен төлемдер жүзеге асырылады.

Үшінші деңгей (ерікті) – ерікті зейнетақы жарналары есебінен төлемдер.

Өз бастамасы бойынша қызметкерлер БЖЗҚ-ға немесе жинақтаушы зейнетақы қорына ерікті жарналар жасай алады.

Елдегі зейнетақы активтерін басқаруға қатысатын органдар 9-суретте көрсетілген.

ҚР Үкіметі зейнетақы активтерін инвестициялауға рұқсат етілген қаржы құралдарының тізбесін бекітеді

Ұлттық Қорды басқару кеңесі зейнетақы активтерін басқарудың тиімділігін арттыру бойынша ұсыныстар әзірлейді

Кастодиан-банк зейнетақы активтерін басқарушы инвестициялық стратегияны әзірлейді, зейнетақы активтерімен операциялар бойынша шешімдер қабылдайды

БЖЗҚ-бірыңғай оператор инвестициялық пртфельді басқарушымен зейнетақы активтерін сенімгерлік басқару туралы шарт жасасады

Инвестициялық портфельді сенімгерлік басқарушы инвестициялық декларацияны әзірлейді және бекітеді, зейнетақы активтеріне қатысты инвестициялық шешімдер қабылдайды

Қазақстан Республикасының Қаржы нарығын реттеу және дамыту агенттігі инвестициялық портфельді басқарушыларға қойылатын талаптарды әзірлейді және бекітеді

9 - сурет-Қазақстандағы зейнетақы активтерін басқаруға қатысатын органдар

Ескертпе: автор [20]негізінде құрастырған.

Қазақстандағы зейнетақыны есептеу ерекшеліктерін қарастырайық.

Базалық зейнетақы күнкөріс деңгейі мен еңбек өтіліне байланысты және ол үнемі өзгеріп отырады.

Мәселен, 2023 жылы ең төменгі күнкөріс деңгейінің өсуіне байланысты, сондай-ақ оның ең төменгі күнкөріс деңгейіне қатысты деңгейінің өсуіне байланысты базалық сыйлықақы көтерілді: 2023 жылға дейін ол 54%, ал 2023 жылғы 1 қаңтардан бастап 60% болды.

Еңбек өтіліне келетін болсақ, егер адамның зейнетақы жүйесіне қатысу өтілі он жыл немесе одан аз болса, онда мемлекеттік базалық зейнетақы төлемінің мөлшері ең аз мөлшерде болады, бірақ еңбек өтілі өскен сайын әрбір толық жұмыс жылы үшін зейнетақы мөлшері 2% - ға өседі. Бұл ретте ең жоғары деңгей елдегі ең төменгі күнкөріс деңгейінің 100%-ын құрайды.

Қазақстандағы еңбек өтіліне байланысты зейнетақы мөлшері 2-кестеде көрсетілген.

2-кесте-өтіліне байланысты базалық зейнетақы төлемдерінің мөлшері

Еңбек өтілі, жыл	Еңбек өтілі, жылдары базалық зейнетақы төлемінің мөлшері, ең төменгі күнкөріс деңгейінен %	2023 жылғы сома, теңге
10 дейін	60	40567
15	70	28397
20	80	32454
25	90	36510
30	100	40567

Ескертпе: автор [20]негізінде құрастырған.

2024 жылғы 1 қаңтардан бастап жасына және еңбек сіңірген жылдарына байланысты зейнетақы мөлшері базалық төлемді есепке алмағанда 9% - ға арттырылатын болады.

Сонымен қатар, 2024 жылдан бастап базалық зейнетақы төлемінің ең төменгі деңгейі ең төменгі күнкөріс деңгейінің 65% - на дейін өседі. Бұрынғыдай, жұмыс өтілі өскен сайын, әрбір толық жұмыс жылы үшін төлем деңгейі 2% - ға өседі зейнетақы мөлшері, ең төменгі күнкөріс деңгейінің 105% - на дейін. 2024 жылғы ең жоғары сома 45 578 теңгені құрайды.

Ерлер үшін ортақ зейнетақы мөлшерін есептеу үшін келесі формула қолданылады (1):

$$СП = \frac{КТС}{300} * \%ЗПм * СД ,$$

мұндағы БК-ынтымақты зейнетақының шамасы;

КҚК-азаматтың еңбек өтілі айларының саны;

ЖЖМ % - ер адамның жалақысының пайызы (25 жасқа дейінгі еңбек өтілі кезінде 60%, әр жыл үшін 1% өсіммен, ең көбі-75%);

SD-1995 жылдан бастап кез-келген 36 күнтізбелік айдағы орташа айлық табыс. [20]

Әйелдер үшін ортақ зейнетақы мөлшері (2) формула бойынша есептеледі:
$$СП = КТС / 240 * \%ЗПж * С, (1)$$

мұндағы % Lpv-әйелдің жалақысының пайызы (20 жасқа дейінгі еңбек өтілі 60%, әр жыл үшін 1% өсіммен, ең көбі 75%) [20]

Орташа айлық табыс келесідей анықталады: кез келген 3 жылдағы кірістің жалпы сомасы 36-ға бөлінеді [20].

Орташа айлық табыстың ең жоғары деңгейі 55 айлық есептік көрсеткішті құрайды.

Еңбек сіңірген жылдары еңбек сіңірген демалысына шыққан мемлекеттік қызметшілер (әскери қызметшілер, арнаулы мемлекеттік және құқық қорғау органдарының қызметкерлері, мемлекеттік фельдъегерлік қызметтің қызметкерлері) міндетті зейнетақы жарналары есебінен қалыптастырылған барлық зейнетақы жинақтарын тұрғын үй жағдайларын жақсартуға және емдеуге жұмсауға пайдалануға құқылы.

Қалған зейнеткерлер өздерінің зейнетақы төлемдері 40% - дан төмен емес деңгейде табысты алмастыру коэффициентін қамтамасыз еткен жағдайда, міндетті зейнетақы жарналары есебінен қалыптастырылған өздерінің зейнетақы жинақтарының 50% - на дейін жоғарыда көрсетілген мақсаттарға пайдалана алады.

1-тарау бойынша қорытындылар

Зейнетақы - бұл өмірдің белгілі бір кезеңінде адамның өмірін қамтамасыз етуді қаржыландыру тәсілі. Зейнетақы жүйелерін әлемдегі ең ірі елдер зейнеткерлікке шыққаннан кейінгі тұрақты өмірге кепілдік беретін жалғыз жүйе ретінде қабылдады. Зейнетақы жүйесі - бұл қаржылық түсімдерді, нормативтік-құқықтық базаны, азаматтардың зейнетақымен қамсыздандыру саласындағы құқықтарын іске асыруға бағытталған субъектілерді біріктіретін жүйе. Зейнетақымен қамсыздандырудың негізгі модельдері: бөлу және жинақтау. Тарату жүйесі зейнеткерге белгілі бір жасқа дейін өмір бойы ай сайын белгілі бір төлемге кепілдік берілетінін білдіреді. Бұл төлемнің мөлшері, әдетте, еңбек өтіліне, алынған кірістерге, есептелген жарналарға байланысты. Жинақтау жүйесі кезінде жүйеге қатысушылар (немесе олар үшін жұмыс беруші) енгізетін қаражат міндетті түрде (заң шеңберінде) және ерікті негізде жарна мөлшері мемлекетпен шектелмейтін және бұл жарна неғұрлым көп болса, жүйеге төлемдер көп болады және кезең ұзағырақ болады, жүйеге қатысушының болашақ табысы да соғұрлым жоғары болады. Қазіргі уақытта бірқатар елдерде зейнетақы жүйелерінің тарату және жинақтау типтерінің (аралас жүйе) элементтерін біріктіретін жүйе пайдаланылады, соның арқасында демографиялық тәуекелдер азаяды және қаржы нарығымен байланысты тәуекелдер азаяды. Қазақстанның зейнетақы жүйесі бұрынғы Кеңес Одағынан

(тарату) мұраға қалды. 1996 жылдың аяғында нарықтық экономикаға көшкеннен кейін Қазақстанның зейнетақы жүйесі жойылуға жақын болды және аралас зейнетақы жүйесіне көшуге қабылданды.

Нидерланды, Исландия, Дания сияқты елдердің жүйелері әлемдегі ең жақсы зейнетақы жүйелері болып саналады.

Дамыған елдер арасында ортақ нәрсе – заңмен белгіленген зейнетақы ең төменгі қамтуды да, табысқа байланысты зейнетақыны да қамтиды. АҚШ-та жас бойынша зейнетақыны қалыптастыру кезінде жұмыс беруші қаржыландыратын зейнетақы жоспарлары мен жеке жинақ үлкен рөл атқарады. Еуропада жеке жинақ маңызды болғанымен, көбінесе мемлекет ұсынатын маңызды қорғаныс жүйесі бар.

Зейнеткерлік жасы төмен елдерге (50 жастан бастап) Солтүстік Корея, Венесуэла, Вьетнам және т.б., ең жоғарысы – Австралия, Дания, Германия (шамамен 67 жаста) жатады. Әлемнің дамыған елдерінің көпшілігінде зейнетке шығудың орташа жасы - 65-67 жас. Қазіргі уақытта көптеген елдер қартайған халықтың қаржылық ауыртпалығын жеңу үшін зейнеткерлік жасты көтеруде.

Қазіргі уақытта Қазақстанда зейнетақыны 63 жасқа толған ер адамдар және 58 жастан 60 жасқа дейінгі кезеңде, ал 2023 жылғы — 61 жаста зейнетке шыққан әйелдер алады.

Қазақстанның зейнетақы жүйесі екі негізгі элементтен тұрады: мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен төленетін зейнетақы төлемдерін және бүгінгі күні БЖЗҚ арқылы толық жүзеге асырылатын міндетті жинақтаушы зейнетақы жүйесін қамтитын тарату зейнетақы жүйесі. Жинақтаушы жүйедегі зейнетақы мөлшері зейнеткерлікке шыққан қызметкердің шотында қанша ақша жинақталғанына және зейнетақы активтеріне инвестициялық табысқа байланысты болады. Міндетті жинақтаушы зейнетақы жүйесі салықтан басқа жалақыдан 10% алынатын ресми жұмыс істейтін адамдарға бағытталған. Өз бастамасы бойынша қызметкерлер БЖЗҚ-ға немесе жинақтаушы зейнетақы қорына ерікті жарналар жасай алады.

2-тарау Қазақстан Республикасының зейнетке шығудың қолданыстағы құқықтық негіздері

2.1 Жасына байланысты зейнетке шығудың құқықтық негіздерін талдау

Қазіргі уақытта Қазақстан Республикасында зейнетке шығу "Қазақстан Республикасының әлеуметтік кодексі" Қазақстан Республикасының 2023 жылғы 20 сәуірдегі № 224-VII кодексімен реттеледі [20]. Бұл ретте, 2023 жылдың шілдесіне дейін "Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы" 2013 жылғы 21 маусымдағы күші жойылған ҚР Заңы қолданыста болды [21]. Әлеуметтік және зейнетақымен қамсыздандырудың барлық мәселелерін бірыңғай Кодексте біріктірудің мақсаты - барлық жұмыс істейтін қазақстандықтарды "гуманитарлық қана емес, сонымен қатар фискалдық мағынасы бар" әлеуметтік сақтандыру және зейнетақымен қамсыздандыру жүйесіне қосу [22]. Сондай-ақ сақтандыру төлемдерін төлеудің бірыңғай жүйесін қалыптастыру, оларды біріктіру, азаматтар үшін де, жұмыс берушілер үшін де оңайлату көзделіп отыр.

Жаңа кодекстің 15 – тарау зейнетақымен қамсыздандыру мәселелеріне, ал 5-7- тарау аралықтары - БЖЗҚ қызметінің ерекшеліктеріне және Қазақстан Республикасындағы ерікті жинақтаушы зейнетақы қорларына арналған.

Қазақстан Республикасы Әлеуметтік кодексінің (бұдан әрі – ҚР ӘК) 15-тарауын қарастыра отырып, ең алдымен Қазақстанның зейнетақы жүйесінің мынадай маңызды элементтерін бөліп көрсетуге болады:

- 1) азаматтардың зейнетақымен қамсыздандыруға құқықтары;
- 2) зейнетақымен қамсыздандыру жөніндегі мемлекеттік кепілдіктер;
- 3) зейнетақыны тағайындау және төлеу тәртібі;
- 4) зейнетақы төлемдерінің түрлері (мемлекеттік базалық, жасына байланысты төлемдер, еңбек сіңірген жылдары үшін төлемдер, БЖЗҚ-дан төлемдер, ерікті зейнетақы жарналарынан төлемдер, зейнетақы аннуитеті шарттары бойынша сақтандыру ұйымдарынан төлемдер).

ҚР ӘК-нің 196-бабында, егер заңнамада немесе ҚР ратификациялаған халықаралық шарттарда өзгеше көзделмесе, ҚР азаматтарының, сондай-ақ ҚР аумағында тұрақты тұратын шетелдік азаматтар мен азаматтығы жоқ адамдардың зейнетақымен қамсыздандыруға құқығы бар екендігі көрсетілген. Сонымен қатар, жасына немесе еңбек сіңірген жылдарына байланысты зейнетақы төлеу – бұл зейнетақы тағайындалған адам таңдайтын балама нұсқалар. Бұл ретте, ҚР ӘК 15-бабының 4-тармағы кодексте белгіленген шектеулерді ескере отырып, жұмыс істейтін зейнеткерлер үшін жасы бойынша немесе еңбек сіңірген жылдары үшін толық мөлшерде зейнетақы алуға құқығы бар екенін көрсетеді, дегенмен қазіргі уақытта кодексте мұндай шектеулер жоқ. Бірақ зейнеткерлік жасқа толмаған азаматтардан айырмашылығы, оған қол жеткізген азаматтар міндетті зейнетақы жарналарын (бұдан әрі – МЗЖ) төлеушілер болып табылмайтындығына да назар аудару қажет, бұл 2013 жылғы

21 маусымдағы қолданыстағы заңның басында және ҚР ӘК 248-бабының 3-тармағында көрсетілген.

Зейнетақымен қамсыздандыру бөлігіндегі мемлекеттік кепілдіктердің қатарына ҚР ӘК 197-бабына сәйкес жатады:

- 1999 жылғы 1 сәуірге дейінгі зейнетақы төлемдерінің белгіленген мөлшерін сақтай отырып, 1998 жылғы 1 қаңтарға дейін зейнеткерлікке шыққан азаматтарды;

- еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы төлемдерін алуға құқығы бар және осы құқығын еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы төлемдерін тағайындайтын және (немесе) жүзеге асыратын органдарда 1998 жылғы 1 қаңтарға дейін тіркеген азаматтарды зейнетақымен қамсыздандыруға;

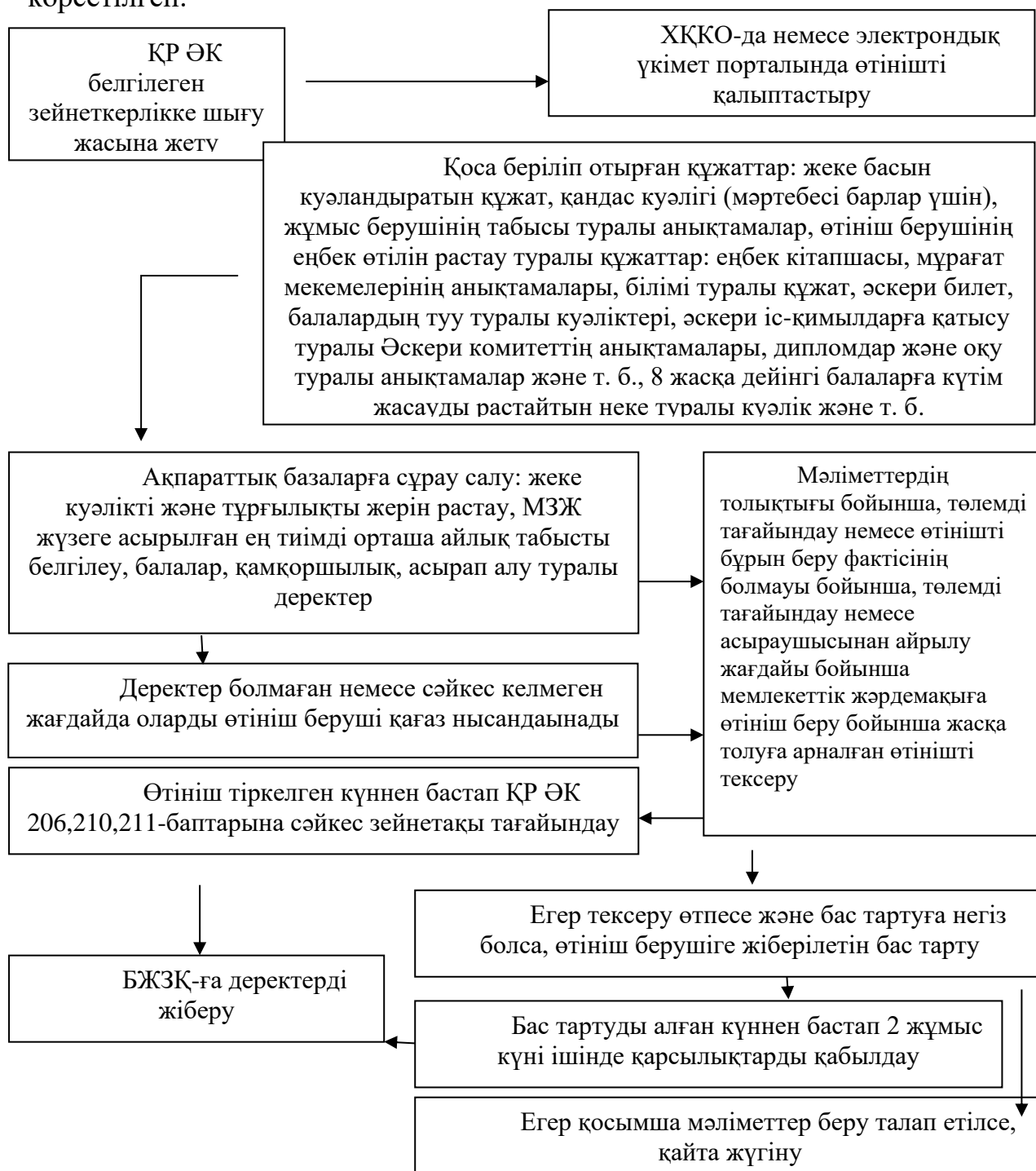
- мемлекет ең төменгі әлеуметтік стандартты – ең төменгі зейнетақы мөлшерін белгілейді (ҚР 2023 жылғы 5 желтоқсандағы №43-VIII "2024-2026 жылдарға арналған республикалық бюджет туралы" Заңымен [23] 2024 жылғы 1 қаңтардан бастап ең төменгі зейнетақы мөлшері айына 57 853 теңге деңгейінде белгіленді, ал 2023 жылға ол 53 теңгені құрады 076 теңге, яғни 9% -ға өсті);

- зейнетақы төлемдерін жасына қарай да, еңбек сіңірген жылдары үшін де жыл сайын бекітілетін Заңға және республикалық бюджетке сәйкес қайта есептеу (жыл сайынғы ұлғайту) (2024 жылға зейнетақы мөлшері 9% –ға өсті [23]) - яғни сақтандыру зейнетақыларын инфляциядан қорғау туралы сөз болып отыр.

ҚР ӘК-де зейнетақы төлемдерін алуға құқығы бар азаматтардың санаттарына 1998 жылдың басына дейін зейнетақы алғандар, ҚР ӘК ережелеріне сәйкес зейнеткерлік жасқа жеткендер (1-тараудағы 1-кестені қараңыз), әскери қызметшілер, арнаулы мемлекеттік және құқық қорғау органдарының, мемлекеттік органдардың қызметкерлері, мемлекеттік фельдъегерлік қызмет (ҚР ӘК 198 бабы 3-абзацты қараңыз)

Мемлекеттік базалық зейнетақы төлемін және жасына байланысты зейнетақы төлемдерін алудың негізі осы төлемдерге құқығы бар адамның өтініші болып табылады (ҚР ӘК 199-бабы). Бұл ретте зейнетақыны есептеу, тағайындау қағидалары "Мемлекеттік базалық зейнетақы төлемінің, жасына байланысты зейнетақы төлемдерінің мөлшерін есептеу (айқындау), оларды тағайындау, жүзеге асыру, тоқтата тұру, қайта есептеу, қайта бастау, тоқтату және тағайындау (тағайындаудан бас тарту) туралы шешімді қайта қарау қағидаларын бекіту туралы" Қазақстан Республикасы Премьер-Министрінің орынбасары - Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2023 жылғы 22 маусымдағы № 232 бұйрығымен" реттеледі [24]. Өтініш нысаны осы бұйрықпен бекітілген, оны беру мүмкіндігі "Азаматтарға арналған үкімет" мемлекеттік корпорациясы (ХҚКО) арқылы немесе ҚР электрондық үкімет порталы арқылы (бұл жағдайда – тек базалық зейнетақы төлемі) көрсетілген. Зейнетақы төлемдері өтініш берілген күннен бастап, яғни өтініш және өтінішке қоса бірге ұсынылуы қажет құжаттар тіркелген күннен бастап тағайындалады.

Өтініштің схемасы және одан кейінгі жас бойынша зейнетақыны тағайындау, жоғарыда көрсетілген бұйрыққа сәйкес [24] 10-суретте көрсетілген:



10-сурет- жасына байланысты зейнеткерлікке шыққан кезде зейнетақы төлемдерін тағайындау тәртібі

Ескертпе: автор [20], [24] негізінде құрастырған.

Яғни, мәліметтер алынуы, жасына байланысты зейнетақы тағайындау және базалық зейнетақы негіздері, сондай – ақ ақпараттық порталдарда

ұсынылған немесе бар мәліметтер тексерілуі және мәліметтер толық, негіздері бар - өтініш беруші өтініш тіркелген сәттен бастап зейнетақы тағайындайды.

Мұнда да мыналарды көрсету қажет - мемлекеттік базалық зейнетақы төлемі және/немесе жасына байланысты зейнетақы төлемі жасына қарай тағайындалуы мүмкін (сурет. 11):



11-сурет-мемлекеттік базалық зейнетақы төлемін және жасына байланысты зейнетақы төлемін тағайындау (жинақтаушы төлемдерсіз)

Ескертпе: автор [20]негізінде құрастырған.

Яғни, базалық зейнетақы төлемі жасына байланысты зейнетақы төлеміне балама емес, оны жасына байланысты зейнетақы төлеміне қосымша алуға болады. Бірақ бұл зейнетақы жүйесіндегі еңбек өтіліне де байланысты, бұл ҚР ӘК 206 – бабында көрсетілген (кесте.3)

3-кесте - өтіліне байланысты базалық зейнетақы төлемдерінің мөлшері

Кезең	Зейнетақы жүйесінде 10 жылға дейін немесе болмаған жағдайда	Зейнетақы жүйесіндегі 10 жылдан астам еңбек өтілі
2023 жылғы 1 қаңтардан бастап.	КД 60% (КД = 40 567 теңге)	1 жыл өтілі үшін 10 жылдан астам 2% - ға ұлғайту, бірақ ең төменгі күнкөріс деңгейі 100% - дан аспайды
2024 жылғы 1 қаңтардан бастап.	КД 65% (КД = 43 407 теңге)	1 жыл өтілі үшін 10 жылдан астам 2% - ға ұлғайту, бірақ ең төменгі күнкөріс деңгейінің 105% - дан аспауы тиіс

3-Кестенің жалғасы

2025 жылғы 1 қаңтардан бастап.	ҚД 70%	1 жыл өтілі үшін 10 жылдан астам 2% - ға ұлғайту, бірақ ең төменгі күнкөріс деңгейінің 110% - дан аспауы тиіс
2026 жылғы 1 қаңтардан бастап.	ҚД 70%	1 жыл өтілі үшін 10 жылдан астам 2% - ға ұлғайту, бірақ ең төменгі күнкөріс деңгейінің 118% - дан аспауы тиіс
2027 жылғы 1 қаңтардан бастап.	ҚД 70%	1 жыл өтілі үшін 10 жылдан астам 2% - ға ұлғайту, бірақ ең төменгі күнкөріс деңгейінің 120% - дан аспауы тиіс
Ескерту: ҚД-күнкөріс деңгейі		
Ескертпе: автор [20] негізінде құрастырған		

Белгіленген базалық зейнетақы төлемдерінің мөлшері жыл сайын ең төменгі күнкөріс деңгейінің өзгеруін ескере отырып қайта есептеледі. Мемлекеттік базалық зейнетақы төлемін есептеу үшін ескерілетін өтіл мыналарды қамтиды: 1998 жылғы 1 қаңтарға дейінгі еңбек өтілі, МЗЖ-ны жүзеге асыру кезеңі, МЗЖ-ға 0 коэффициенті пайдаланылған еңбек және кәсіпкерлік қызмет кезеңдері, 01.04.2020 - 01.10.2020 жылдар аралығындағы, салық салуға жататын кірістерден шығарылған кезеңдер (пандемияға байланысты), жұмыс істемейтін аналардың немесе әкелердің 3 жасқа дейінгі (жиынтығында 12 жастан аспайтын) жас балаларына күтім жасауы не 18 жасқа дейінгі мүгедек балаға күтім жасауы, әскери қызмет, құқық қорғау органдарындағы қызмет, фельдъегерлік қызмет кезеңі, дипломатиялық қызметтердің жұбайларының шетелде тұру кезеңі (жиынтық 10 жылдан аспайды) немесе әскери қызметшілердің жұбайларының мамандығы бойынша жұмысқа орналасу мүмкіндігі болмаған жерлерде тұру кезеңі (жиынтық 10 жылдан аспайды), 1998 жылғы 1 қаңтарға дейін "Байқоңыр" кешенінің ресейлік ұйымдарында жұмыс істеу, табысынан айырылу жағдайы бойынша төлем алу кезеңі-төтенше жағдай, шектеу іс-шаралары, 1-топтағы мүгедекке, 2-топтағы жалғызбасты мүгедекке, көмекке мұқтаж жасына байланысты зейнеткерге, 80 жастан асқан қарттарға күтім жасау уақыты үшін.

Жасына байланысты зейнетақы төлемін алу үшін қажетті еңбек өтілі ҚР ӘК 208-бабына сәйкес: еңбек шарттары бойынша жеке және заңды тұлғалар ақы төлейтін жұмыс, әскери қызмет, арнаулы мемлекеттік және құқық қорғау органдарындағы, мемлекеттік фельдъегерлік қызметтегі қызмет, мемлекеттік қызмет, кәсіпкерлік және кірістер әкелетін өзге де қызмет, адамның көмегіне мұқтаж бірінші топтағы мүгедектігі бар адамға, екінші топтағы мүгедектігі бар жалғызбасты адамға және жасына байланысты зейнеткерге, сондай-ақ сексен жасқа толған қарт адамдарға күтім жасаған уақыт, мүгедектігі бар 18 жасқа дейінгі балаға күтім жасаған уақыт, жұмыс істемейтін ананың жас балаларға күтім жасаған, бірақ әрбір бала 3 жасқа толғанға дейін, жалпы жиынтығы 12 жыл шегіндегі уақыт, қылмыстық жауаптылыққа негізсіз тартылған және қуғын-сүргінге ұшыраған, бірақ кейіннен ақталған азаматтардың қамауда болған, бас бостандығынан айыру орындарында жазасын өтеген және айдауда болған уақыты, еңбекке қабілетті азаматтардың

бұрынғы КСРО-ның уақытша басып алынған аумағында және Ұлы Отан соғысы кезеңінде басқа мемлекеттердің аумағына зорлықпен әкетілген адамдардың (жасына қарамастан), егер аталған кезеңдерде бұл адамдар Отанға қарсы қылмыс жасамаған болса, сонда болған, фашистік концлагерьлерде (геттоларда және соғыс кезеңінде мәжбүрлеп ұстайтын басқа да орындарда) ұсталған уақыт, Ұлы Отан соғысы кезеңінде жаралануы, контузия алуы, мертігуі немесе ауруға шалдығуы салдарынан болған мүгедектігі бар жұмыс істемейтін адамдардың және оларға теңестірілген мүгедектігі бар адамдардың мүгедектікте болған уақыты, бұрынғы кеңестік мекемелердің, Қазақстан Республикасының мекемелері мен халықаралық ұйымдар қызметкерлерінің зайыбы (жұбайы) шетелде тұрған, бірақ жалпы жиынтығы 10 жылдан аспайтын кезең, әскери қызметшілер (мерзімді қызметтегі әскери қызметшілерден басқа), арнаулы мемлекеттік органдар қызметкерлері жұбайларының мамандығы бойынша жұмысқа орналасу мүмкіндігі болмаған жерлерде жұбайларымен бірге тұрған, бірақ жалпы жиынтығы 10 жылдан аспайтын кезең, Қазақстан Республикасының аумағындағы және одан тыс жердегі жоғары оқу орындарындағы, оның ішінде даярлық курстарындағы, арнаулы орта оқу орындарындағы, училищелердегі, мектептердегі және кадрлар даярлау, біліктілікті арттыру және қайта мамандандыру курстарындағы, аспирантурадағы, докторантурадағы және клиникалық ординатурадағы, сондай-ақ рухани (діни) білім беру ұйымдарындағы оқу, ведомстволық бағыныстылығына және арнаулы немесе әскери атағының болуына қарамастан, әскерилендірілген күзеттегі, арнаулы байланыс органдарындағы және тау-кендік құтқару бөлімдеріндегі қызмет, Қазақстан Республикасына тарихи отанында тұрақты тұру мақсатында келген этностық қазақтардың шығу еліндегі еңбек қызметі есепке алынады. Еңбек өтілін жеңілдікпен есептеу үшін жауынгерлік іс-қимылдар кезеңінде әскердегі қызмет және еңбек қызметінің кейбір өзге де фактілері де ескеріледі (ҚР ӘК 208-бабының 2-тармағы).

Сондай-ақ, жасына байланысты зейнетақы төлемдерін толық мөлшерде есептеу шарттар орындалған кезде пайда болатындығын көрсету маңызды:

1) ҚР ӘК белгілеген зейнеткерлік жасқа жету (2024 жылы бұл ер адам үшін 63 жас және әйел үшін 61 жас, дегенмен, егер әйелге алдыңғы жылдары 2018 жылдан бастап 58 жастан ерте төлемдер тағайындалса-бұл қандай да бір жолмен қайта қаралмайды; не жас ұлғаюы бойынша жеңілдіктерді ескере отырып (ҚР ӘК 207-бабының 2-3-тармағы));

2) 1998 жылғы 1 қаңтардағы жағдай бойынша 25 жастағы ер адамдар үшін, 1998 жылғы 1 қаңтардағы жағдай бойынша 20 жастағы әйелдер үшін еңбек өтілінің болуы.

Ең төменгі еңбек өтіліне жетпеген кезде жасына байланысты төлемдер пропорционалды түрде тағайындалады. Бірақ 2028 жылғы 1-қаңтардан бастап 199 жылғы 1 қаңтарға дейінгі әрбір толық жыл үшін төлемдер мөлшері талап етілетін өтілден тыс 1% – ға ұлғаяды, бірақ жасына байланысты зейнетақы төлемдерін есептеу үшін ескерілетін табыстың 75% - аспайды, ал егер ең

төменгі төлем мөлшері ең төменгі зейнетақыдан аз болса-ең төменгі зейнетақы есептеледі.

Мемлекеттік базалық зейнетақы төлемі және жасына байланысты зейнетақы төлемдері республикалық бюджет қаражаты есебінен жүргізіледі.

Жұмыс берушілер қызметкерлерге енгізетін төлемдер (міндетті төлемдер 2024 жылдан бастап енгізілген) 1998 жылғы 1 қаңтардан кейін қалыптасқан кірістерді ескере отырып, қызметкерлердің зейнетақы алу мүмкіндігін қалыптастырады. Жұмыс берушілер енгізген МЗЖ (БЖЗҚ-дан) есебінен төлемдер (ҚР ӘК 222-бабы) өмір бойы тағайындалады, олар 2 ең төменгі күнкөріс деңгейінен аспауы тиіс.

Сондай-ақ, жасы бойынша зейнеткерлікке шыққан кезде өтініш беруші тұлғалар (ҚР ӘК 220-бабында көрсетілген кейбір басқа тұлғалармен бірге) жинақтаушы зейнетақы төлемдерін алуға құқылы. ҚР ӘК-да бірқатар жағдайларда біржолғы төлем алу мүмкіндігі (зейнетақының ең төменгі мөлшері 12-ден аспайтын) көрсетілген, төлем бөліктермен немесе зейнетақы аннуитеті туралы шарт жасасу үшін сақтандыру ұйымына аударылуы мүмкін. Бұл жинақтар таусылғанға дейін төленеді және мұраға қалдырылуы мүмкін.

Жасы бойынша зейнетке шыққан кезде өтініш берушілер міндетті кәсіптік жарналар есебінен зейнетақы төлемдерін алуға құқылы (ҚР ӘК 221-бабы).

50 жасқа толған кезде өтініш берушілер БЖЗҚ-ға ерікті зейнетақы жарналары бойынша зейнетақы төлемдерін алуға құқылы (ҚР ӘК 223-бабы).

Бұл ретте, 2018 жылдан бастап базалық зейнетақы төлемін, ынтымақты зейнетақы төлемін (жасына байланысты зейнетақы төлемін, жұмыс беруші БЖЗҚ-ға енгізген МЗЖ есебінен зейнетақы төлемін) және жинақтаушы зейнетақыны тағайындау бір өтініш бойынша мүмкін болады.

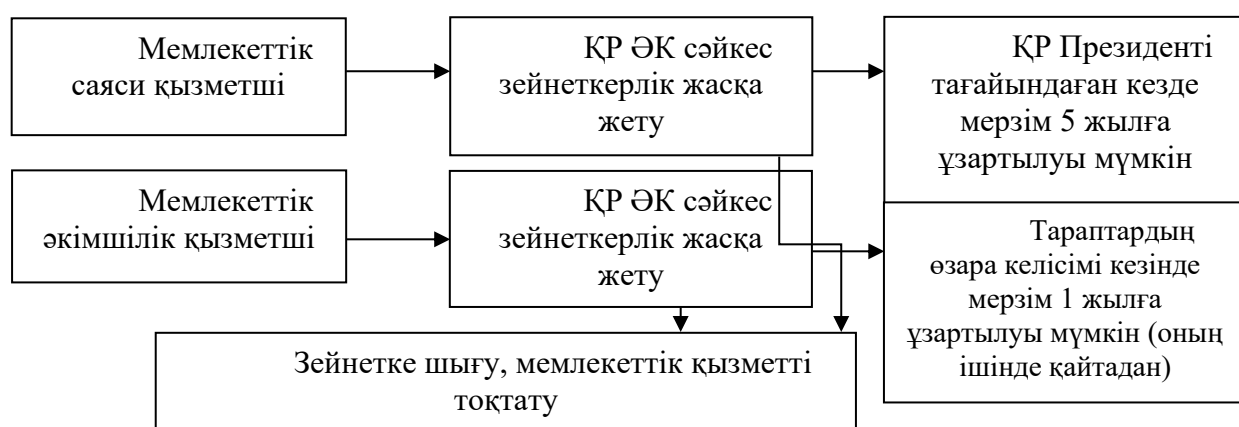
Қызметкердің зейнеткерлік жасына жету, егер бұл жекелеген заңда белгіленбесе, онымен еңбек қатынастарын тоқтату үшін сөзсіз негіз болып табылмайды, алайда ҚР Еңбек кодексінің 52-бабының 1-тармағында жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу – қызметкердің өзара келісім бойынша еңбек шартының мерзімін жыл сайын ұзарту құқығымен ҚР ӘК белгілеген зейнеткерлік жасқа жетуі негіздемесі қамтылады яғни, егер еңбек шартын ұзарту бойынша тараптардың өзара келісіміне қол жеткізілмесе, жұмыс берушінің бастамасы бойынша ол жұмыстан шығарылуы мүмкін.

2.2 Мемлекеттік қызметшілердің жасы бойынша зейнетке шығу ерекшеліктері

Қазақстан Республикасындағы мемлекеттік қызмет "Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы" 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V Қазақстан Республикасының Заңымен реттеледі [25]. Мемлекеттік қызметші - мемлекеттік органда ақылы мемлекеттік лауазымды атқаратын ҚР азаматы. Мемлекеттік қызметші мәртебесі лауазымға сайланған немесе тағайындалған сәттен бастап алынады, ал тоқтатылған сәттен бастап жоғалады.

Мемлекеттік қызметшілер осы Заңға сәйкес саяси және әкімшілік санаттарға бөлінеді. Саяси айқындаушы сипатты ескере отырып тағайындалады немесе сайланады, саяси мақсаттар мен міндеттерді іске асыруға жауапты болады, ал әкімшілік-басқару функцияларын орындай отырып, келісімшарт бойынша жұмыс істейді. Сондай-ақ, заң мемлекеттік қызметшілерге құқық қорғау қызметін жатқызады, оның жекелеген нормативтік құқықтық актілермен реттелетінін нақтылай отырып (№416-V Заңның 3-бабы).

Бұл ретте, № 416-V заңның 16-бабының 1-тармағына сәйкес мемлекеттік әкімшілік қызметке қабылдау зейнеткерлік жасқа толғанға дейін ғана мүмкін болады, ал мемлекеттік саяси қызметшілер лауазымдары үшін бұл шектеу қолданылмайды. Мемлекеттік саяси қызметшінің қызметін тоқтатудың негіздерінің бірі зейнеткерлік жасқа жету болып табылады (абз.15 № 416-V заңның 59-бабы).



12-сурет-мемлекеттік саяси және әкімшілік қызметшілердің зейнеткерлік жасқа толған кезде мемлекеттік қызметті тоқтатуы

Ескертпе: Автор [25]негізінде құрастырған.

Алайда, ҚР Президентінің шешімімен осындай жасқа толғаннан кейін ҚР Президенті тағайындаған мемлекеттік саяси қызметшілер "әдетте, бес жылға дейінгі мерзімге"дейін заңда көрсетілгендей қызметін жалғастыра алады. Ал, мемлекеттік әкімшілік қызметшілерде мемлекеттік қызметті тоқтатуға негіз бар – зейнеткерлік жасқа толу (абз.3 № 416-V Заңның 61-бабы), бірақ "тараптардың өзара келісімі бойынша олардың мемлекеттік қызметте болу мерзімін бір жылға ұзарту құқығымен" жүзеге асыруға болады. Нақтырақ айтқанда, бұл механизм нақты белгіленбеген, бірақ мұндай ұзарту бірнеше рет болуы да мүмкін (12-сурет.).

Яғни, зейнеткерлік жасқа жету мемлекеттік қызметте болу үшін маңызды өлшем болып табылады және заңда оған қол жеткізген кезде, егер мерзімдер тиісті түрде ұзартылмаса, зейнетке шығу міндеті белгіленеді. Бұл ретте, көрсетілген Заңның 9-бабына сәйкес [25] мемлекеттік қызметшінің әлеуметтік қорғауға, зейнетақымен және әлеуметтік қамсыздандыруға құқығы бар. Аталған Заңның 55-бабында мемлекеттік қызметшілерді зейнетақымен және әлеуметтік қамсыздандыру осы мәселелер бойынша заңдар мен өзге де

нормативтік құқықтық актілер негізінде жүзеге асырылатындығы, яғни ҚР ӘК-не сілтеме бар екендігі көрсетілген.

Бұл ретте, мемлекеттік әкімшілік қызметшілер үшін зейнетақыны есептеу тәртібі азаматтардың қалған санаттары үшін белгіленгенге ұқсас. Яғни, бұл алдыңғы параграфта қаралған мемлекеттік базалық зейнетақы төлемін, жасына байланысты зейнетақы төлемін, БЖЗҚ есебінен зейнетақы төлемдерін тағайындаумен және кейіннен төлеумен байланысты болып табылады. Мемлекеттік әкімшілік қызметшілердің табыстарына БЖЗҚ-ға кірістердің 10% аударып отырып МЗЖ салынады, ал 2024 жылдан бастап міндетті түрде МЗЖЖ салынады (2024 жылғы 1,5% - дан 2028 жылы 5% - ға дейін). ҚР ӘК 207-бабында көрсетілгендерден басқа, мемлекеттік әкімшілік қызметшілер үшін жасына байланысты зейнетке шығудың өзге де мерзімдері белгіленбеген.

Әскери қызметшілер (мерзімді қызметті қоспағанда), арнаулы мемлекеттік және құқық қорғау органдарының, мемлекеттік фельдъегерлік қызметтің қызметкерлері сияқты санаттар үшін белгілі бір ерекшелік бар – олардың қызметі "әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы" 2012 жылғы 16 ақпандағы № 561-IV ҚР Заңымен [26], 2011 жылғы 6 қаңтардағы №380-IV "құқық қорғау қызметі туралы" ҚР Заңымен реттеледі [27], ҚР 2021 жылғы 29 маусымдағы № 57-VII "мемлекеттік фельдъегерлік байланыс туралы" Заңымен [28]. Осы тұлғалар қызмет атқарған кездегі табыстарға МЗЖ салынбайды (ҚР ӘК 248б. 3т.), сондықтан оларда зейнетақы жинақтары жоқ, бірақ еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы төлемдерін алуға құқығы бар (ҚР ӘК 212-бабы).

Сондай-ақ, "Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне құқық қорғау қызметі және сыныптық шендер, әскери және арнаулы атақтар беру, әскери қызметшілердің және өзге де мемлекеттік органдар қызметкерлерінің нысанды киім киіп жүру құқығы мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы" 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 379-IV ҚР Заңына сәйкес арнаулы атақтарға, сыныптық шендерге ие болу және нысанды киім кию құқығы 2012 жылғы 1 қаңтардан бастап әскери және арнаулы атақтар, әскери қызметшілердің және өзге де мемлекеттік органдардың қызметкерлерінің нысанды киім кию құқықтары жойылған адамдар сияқты санаттары бар [29]. Әскери, арнаулы атақтарды, сыныптық шендерді алып жүруге және нысанды киім киюге құқығы бар адамдардың тізімінде көрсетілмеген адамдар, соған қарамастан, еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы алу құқығын сақтап қалды (ҚР ӘК 212-бабы) және олардың табыстарына да МЗЖ салынбайды. Медициналық лауазымдары 2022 жылғы 1 шілдеден және 2023 жылғы 1 қаңтардан бастап Қазақстан Республикасының Ішкі істер органдарында қысқартылған, лауазымы қысқартылған кезде үздіксіз әскери қызметте, арнаулы мемлекеттік және құқық қорғау органдарында, мемлекеттік фельдъегерлік қызметте кемінде 12,5 жыл еңбек сіңірген жылдары болған адамдар да осындай ерекше мәртебеге ие болады және медициналық ұйымдарда тергеу изоляторларында және қылмыстық-атқару (пенитенциарлық) жүйесінің мекемелерінде қоса айтқанда (ҚР ӘК 212-бабы). Осы санаттар үшін

әлеуметтік қамсыздандыруды сақтау жоғарыда көрсетілген заңмен және "Арнаулы атақтарды және сыныптық шендерді иелену, сондай-ақ нысанды киім киіп жүру құқықтары жойылған адамдарға зейнеткерлікке шыққан кезде әлеуметтік қамсыздандыруды, барлық жеңілдіктер мен артықшылықтарды сақтау қағидаларын бекіту туралы" ҚР Үкіметінің 2012 жылғы 14 желтоқсандағы № 1597 қаулысымен белгіленген [30].

Еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы алу ережелері еңбек өтілінен – еңбек өтілінен құралады (кесте. 4):

4-кесте-еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы төлемдеріне құқық алу үшін еңбек сіңірген жылдары мен өтілі

Еңбек өтілі / еңбек өтілі және өзге де жағдайлар	Қажетті қызмет мерзімі
Әскери, құқық қорғау, арнаулы, фельдъегерлік қызметте еңбек сіңірген және қызметтен шығарудың шекті жасына жеткен	25 жыл
Әскери, құқық қорғау, арнайы, фельдъегерлік қызметтегі еңбек сіңірген қызметі және штатты қысқарту бойынша жұмыстан босату	25 жыл
Жалпы еңбек өтілі, оның ішінде әскери, құқық қорғау, арнаулы, фельдъегерлік қызметте еңбек сіңірген еңбек өтілі, шекті жасқа толу бойынша, Штаттар қысқартылған кезде, денсаулық жағдайы бойынша, орган таратылған кезде жұмыстан босату	25 жыл, оның ішінде кемінде 12,5 жыл – үздіксіз әскери, құқық қорғау, арнайы, фельдъегерлік қызмет
Арнаулы атақтарға, сыныптық шендерге ие болу және нысанды киім кию құқықтары 2012 жылғы 1 қаңтардан бастап жойылған адамдар	
Әскери, құқық қорғау, арнаулы, фельдъегерлік қызметтегі еңбек сіңірген қызметі және тарату сәтінде шекті жасқа жетуі	25 жыл
Жалпы еңбек өтілі, оның ішінде әскери, құқық қорғау, арнаулы, фельдъегерлік қызметте еңбек сіңірген еңбек өтілі, шекті жасқа толу бойынша, Штаттар қысқартылған кезде, денсаулық жағдайы бойынша, орган таратылған кезде жұмыстан босату	25 жыл
Жалпы еңбек өтілі, оның ішінде әскери, құқық қорғау, арнаулы, фельдъегерлік қызметте еңбек сіңірген еңбек өтілі, шекті жасқа толу бойынша, Штаттар қысқартылған кезде, атқаратын лауазымы сәйкес келмеген кезде, денсаулық жағдайы бойынша, орган таратылған кезде жұмыстан босату	25 жыл, оның ішінде кемінде 12,5 жыл – үздіксіз әскери, құқық қорғау, арнайы, фельдъегерлік қызмет
Қызметке алғаш рет 1998 жылғы 1 қаңтардан кейін кірген, 2016 жылғы 1 қаңтарға дейін жұмыстан шығарылған, жұмыстан шығарылған күні еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы төлемдерін тағайындау үшін жағдайлары болған, 2016 жылғы 1 қаңтарға дейін қолданыста болған заңнама нормаларына сәйкес	Жоғарыда көрсетілген
Қазақстан Республикасының Ішкі істер органдарында медициналық лауазымдары 2022 жылғы 1 шілдеден және 2023 жылғы 1 қаңтардан бастап қысқартылған адамдар	
Тергеу изоляторларында және қылмыстық-атқару (пенитенциарлық) жүйесі мекемелерінде медициналық ұйымдарда жұмысын жалғастырған кезде жалпы еңбек өтілі	25 жыл, оның ішінде кемінде 12,5 жыл – үздіксіз әскери, құқық қорғау, арнайы, фельдъегерлік қызмет
Ескертпе: автор [20] негізінде құрастырған.	

Сондай-ақ, Қазақстан Республикасына тұрақты тұру үшін келген ТМД елдерінен келген әскери қызметшілер еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы төлемдеріне құқылы.

Еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы тағайындау қағидалары ақшалай қаражаттың 50% зейнетақы төлемінің мөлшерін белгілейді. Қосымша әрбір толық жыл үшін еңбек сіңірген 25 жылдан артық зейнетақы төлемі 4-кестеде келтірілген шарттарға байланысты 2% - ға немесе 1% - ға ұлғаяды. Бұл ретте ақшалай қаражаттың мөлшері қызметтен босатылған кезде айқындалады, ол анықтамамен расталады.

Жалпы алғанда, әскери қызметшілер үшін еңбек сіңірген жылдары бойынша зейнетақыны тағайындау және көрсетілген санаттардан жоғары өзге де зейнетақылар Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 29 тамыздағы № 734 қаулысымен айқындалады [31]. Бұған уәкілетті органдар ІІМ, ҚАЖК, ПД, ҚАЖД қаржы қызметтері болып табылады. Ал зейнетақы төлемін кейіннен тағайындау үшін құжаттар соңғы қызмет орны бойынша кадр қызметімен ресімделеді. Зейнетақы төлемдері тағайындауға өтініш берген сәттен бастап тағайындалады. Олар жыл сайынғы индекстеуге жатады.

Қызметтің шекті жасы да зейнетке шығу және ҚР-да әскери, құқық қорғау немесе өзге де қызметті тоқтату үшін маңызды сипаттама болып табылады. Сонымен, әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы заңнаманың [26] 25-бабында Әскери қызметшілердің әскери қызметте болуының шекті жасы көрсетілген, яғни: қатардағы және кіші сержанттық құрамдардың әскери қызметшілеріне 45 жас, майорға (үшінші дәрежелі капитанға) дейінгіні қоса алғанда, аға сержанттық құрамның және офицерлік құрамның әскери қызметшілеріне 47 жас, подполковниктерге 48 жас, жоғары сержанттар құрамының әскери қызметшілеріне және полковниктерге (бірінші дәрежелі капитандарға) 55 жас, генерал-майорларға (контр-адмиралдарға), генерал-лейтенанттарға (вице-адмиралдарға) 60 жас, генерал-полковниктерге, адмиралдарға және армия генералдарына 63 жас болып белгіленген.

Әскери қызметте болудың шекті жасына толған әскери қызметшілер Әскери қызмет өткеру қағидаларында белгіленген тәртіппен әскери қызметтен запасқа немесе отставкаға шығарылуға жатады. Бірақ бірқатар шарттар сақталған кезде және денсаулық жағдайы бойынша жарамдылық кезінде баянат бойынша қызмет мерзімін уәкілетті органның бірінші басшысы келісімшарт жасасу кезінде 5 жылға дейінгі мерзімге ұзартуы мүмкін. Егер әскери қызметшіні ҚР Президенті қызметке тағайындаған болса - оның өкімі бойынша 5 жылға дейінгі мерзімге ұзартылады.

Ал, құқық қорғау органдарын көрсетсек, Құқық қорғау органдарында қызмет туралы заңына сәйкес [27] қызмет студің шекті жасы белгіленген (№380-IV заңының 82-бабы): қоса алғанда майорға, кіші кеңесшіге дейін -48 жаста, подполковниктер мен кеңесшілер – 50 жаста, полковниктер, аға кеңесшілер - 55 жаста, жоғары басшы құрам – 60 жасқа дейін бола алады. Әскери қызметшілер сияқты, шарттар, қалыпты денсаулық жағдайы және қызметшінің баянаты болған жағдайда, қызмет мерзімі шекті жасқа жеткеннен

кейін 1-5 жылға немесе 1-10 жылға (ғылыми дәрежелері немесе атақтары болған кезде) орган басшысының Өкімімен ұзартылуы мүмкін. Прокуратура қызметкерлері ҚР ӨК белгілеген зейнеткерлік жасқа толғанға дейін қызмет өткере алады (№380-IV Заңның 82-бабының 3-тармағы).

Яғни, сіз келесі схемада ұсынған суретте көре аласыз (сурет. 13):



13-сурет-қызметтің шекті жасына жеткен кезде әскери қызметті немесе Құқық қорғау органдарындағы қызметті тоқтату

Ескертпе: Автор [25]негізінде құрастырған.

ҚР ӨК-де "Қазақстан Республикасының сот жүйесі және судьяларының мәртебесі туралы" 2000 жылғы 25 желтоқсандағы № 132 ҚР Конституциялық заңына сәйкес отставкадағы судьялар мәртебесіне ие мемлекеттік қызметшілердің көрсетілген санаты бар [32].

Ресми түрде судья ҚР Конституциясында және көрсетілген конструктивтік Заңда бекітілген белгілі бір мәртебеге ие бола отырып, мемлекеттік қызметші болып табылмайды. Судьялар үшін сондай-ақ лауазымда болудың шекті жасы белгіленді (көрсетілген Заңның 34-1-бабы), атап айтқанда зейнеткерлік жасқа дейін, бұдан әрі лауазымда болу туралы мәселені Жоғары Сот Кеңесі шешеді. Соңғы мерзім 34-1-баптың 2 – тармағында (65 жыл) белгіленді және одан кейін - Жоғары Сот Кеңесінің шешімі бойынша ерекше жағдайларда 5 жылдан аспайтын мерзімге ұзартылды.

Дәл осы Заң 2016 жылғы 1 қаңтарға дейін отставкаға кеткен судьяға зейнеткерлік жасқа (ҚР ӨК белгілеген) жеткен кезде, отставканы тоқтата тұру немесе тоқтату жағдайларын қоспағанда, судьяның соңғы атқарған лауазымындағы лауазымдық жалақысының 50% бастап салық салынбайтын ай сайынғы өмір бойына ұстауға кемінде 15 жыл судья ретінде жұмыс өтілі бар судьяға кепілдік береді.

Судьялық жұмыс өтілі 15 жылдан асқан әрбір жыл үшін-лауазымдық жалақының мөлшерін 1% - ға ұлғайтылады (бірақ 65% - дан аспайды). Оны қайта есептеу судьялардың лауазымдық жалақысы көтерілген кезде жүргізіледі.

Өзге жағдайларда судьяларды зейнетақымен қамсыздандыру өзге азаматтар үшін қолданылатын негіздерде жүргізіледі, судьялар мемлекеттік базалық зейнетақы төлемдерін, жасына байланысты зейнетақы төлемдерін, зейнетақы жинақтары есебінен зейнетақы төлемдерін ала алады.

ҚР ӘК 207-бабының 4-тармағында ай сайын өмір бойы күтіп-бағу тағайындалған судьяларға жасына немесе еңбек сіңірген жылдарына байланысты зейнетақы төлемдері тағайындалмайтыны көрсетілген. Алайда, зейнетақы жинақтары есебінен зейнетақы төлемдерін алуға болады (№132 Заңның 35-бабының 2-1-тармағы).

Осыны қорытындылай келе, мемлекеттік әкімшілік және саяси мемлекеттік қызметшілердің зейнетақы алуда ерекше артықшылығы жоқ екенін (зейнетке шығудың ерте мерзімі, зейнетақымен қамсыздандырудың өзге де схемасы), оның әскери қызметшілері, арнаулы, құқық қорғау және фельдъегерлік органдардың қызметшілері және осындай мәртебесін жоғалтқан қызметшілер бар екенін 2012 жылы, 2022 және 2023 жылдары ғана (еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы төлемдері)көрсетуге болады, сондай-ақ судьялар белгілі бір шарттар мен жасына жеткен жағдайда (өмір бойы ай сайынғы қамту).

Қызмет өткеру кезіндегі маңызды аспект - бұл әкімшілік және саяси мемлекеттік қызметте ҚР ӘК-ге сәйкес зейнеткерлік жасқа тең шекті жас, құқық қорғау, әскери және сол сияқтыларда тиісті заңмен белгіленеді, ол судьялар үшін де белгіленеді (зейнеткерлік жас немесе 65 жас).

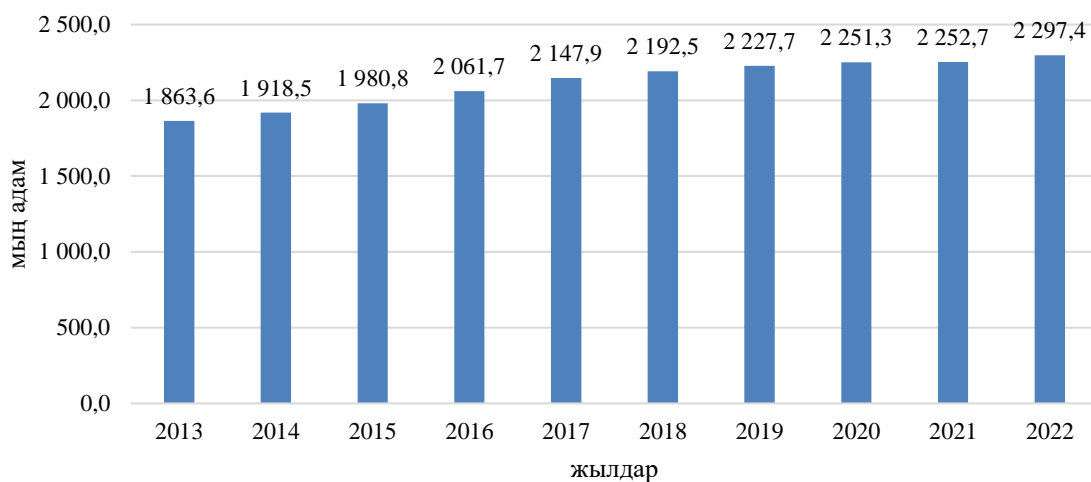
Мұндай жасқа жету қызметтен босатуды (отставкаға кетуді) талап етеді, бірақ бірқатар шарттар, қызметшінің тілегі, өзара уағдаластық немесе жоғары тұрған басшының шешімі (судьялар үшін – Жоғары Сот Кеңесінің шешімі) сақталған кезде, шектеулі мерзімге келісімшарт жасасқан кезде мерзімді ұзарту мүмкіндігі қалады.

2.3 Қазақстанда зейнетақыны есептеу мен төлеуді статистикалық талдау

Қазақстан Республикасында зейнеткерлер санының, зейнетақы мөлшерінің, зейнетақы аударымдарының, зейнетақы төлемдерінің көрсеткіштері әрқашан ескеріліп отырады.

14-суретте ҚР-да зейнетақы алушылардың жалпы санының өзгеруі бойынша мәліметтер келтірілген.

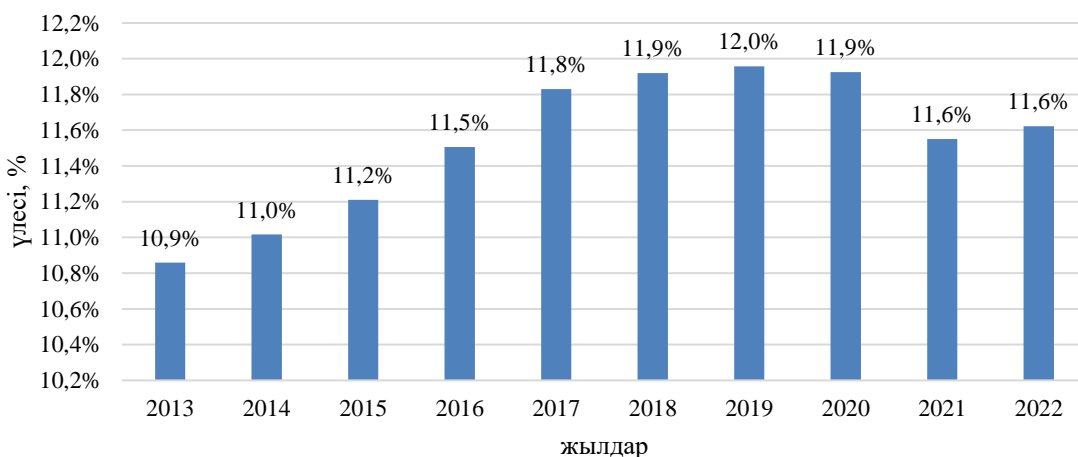
14-суретте көрсетілген мәліметтерден 10 жыл ішінде Қазақстанда зейнеткерлер саны 433,7 мың адамға (23,3% - ға) артқаны байқалады, бұл айтарлықтай.



14-сурет-2013-2022 жылдары Қазақстан Республикасында зейнетақы алушылардың жалпы санының өзгеруі

Ескертпе: автор [33]негізінде құрастырған.

Халықтың жалпы санындағы зейнеткерлердің үлесі 15 суретте көрсетілген:

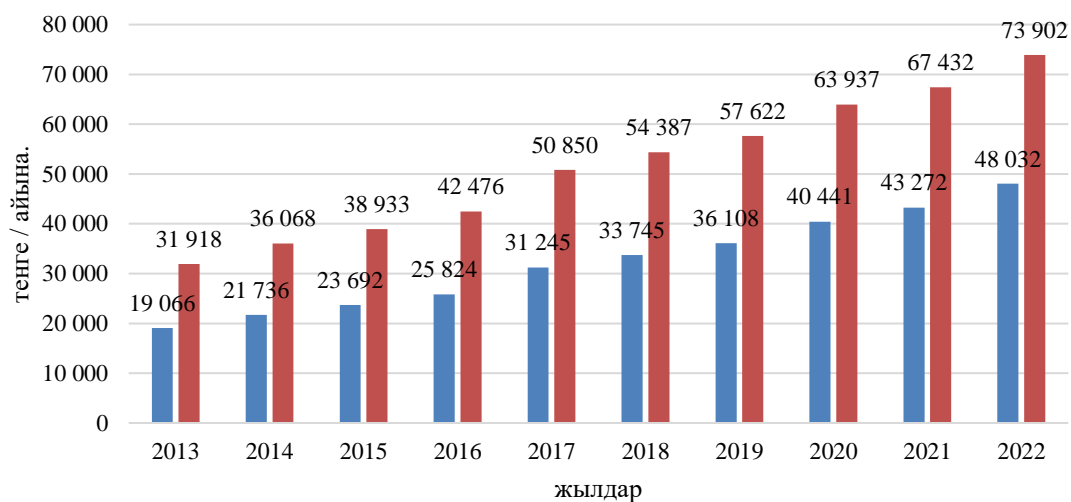


15-сурет-2013-2022 жылдары Қазақстан Республикасы халқының жалпы санындағы зейнетақы алушылардың үлесі.

Ескертпе: автор [33]негізінде құрастырған.

Яғни, 2019 жылға дейін зейнеткерлердің үлесі 10,9% - дан 12% - ға дейін өсті, ал 2020 жылдан бастап ол 11,6% - ға дейін төмендеді, соңғы жылдары бұл пандемия кезіндегі өлімнің өсуімен де, еліміздің бірқатар өңірлерінде туудың өсуімен де, әйелдер үшін зейнеткерлікке шығу жасының ұлғаюымен де байланысты.

Қазақстанда соңғы 10 жылдағы зейнетақылардың және орташа айлық тағайындалған зейнетақылардың ең төменгі мөлшерінің өзгеруі 16 суретте көрсетілген:

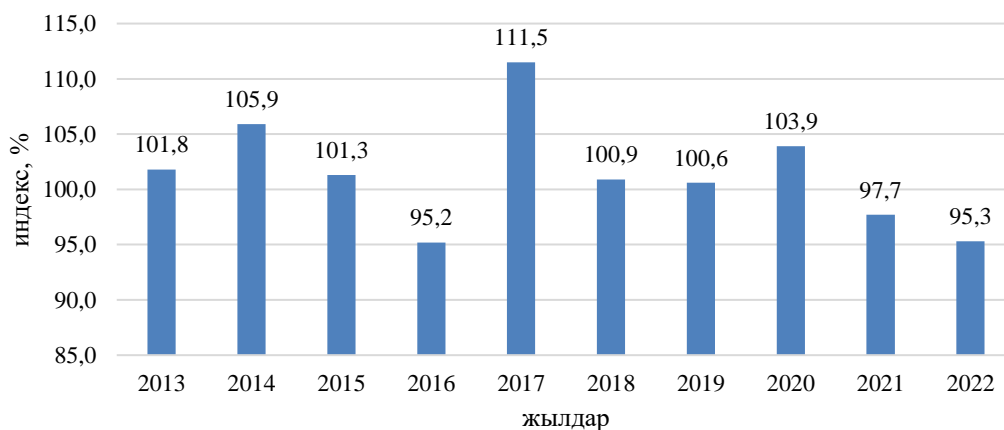


16-сурет-2013-2022 жылдары Қазақстан Республикасында зейнетақылар мен орташа айлық тағайындалған зейнетақылардың ең төменгі мөлшерін өзгерту.

Ескертпе: автор [33]негізінде құрастырған.

16-суреттегі мәліметтерден орташа айлық тағайындалған зейнетақылардың өсуі ең төменгі зейнетақылардың өсуіне пропорционалды және шамалас, ал 10 жылдағы ең төменгі зейнетақы 2,52 есе, ал орташа айлық тағайындалған зейнетақы 2,32 есе өсті (аздап артта қалды). Бұл ретте, 2022 жылы орташа айлық тағайындалған зейнетақы ең төменгі деңгейден 53,9% - ға жоғары. Статистикалық деректерде 2022 жылы ҚР-да ең жоғары орташа айлық тағайындалған зейнетақылар бар. Астана (92295 теңге), Алматы (87893 теңге), ШҚО (86989 теңге), ал ең төменгі мөлшері Түркістан облысында (56546 теңге) [33].

Тағайындалған зейнетақылардың нақты мөлшері индексінің өзгеруі (инфляцияға түзетулерді ескере отырып) 17-суретте көрсетілген:

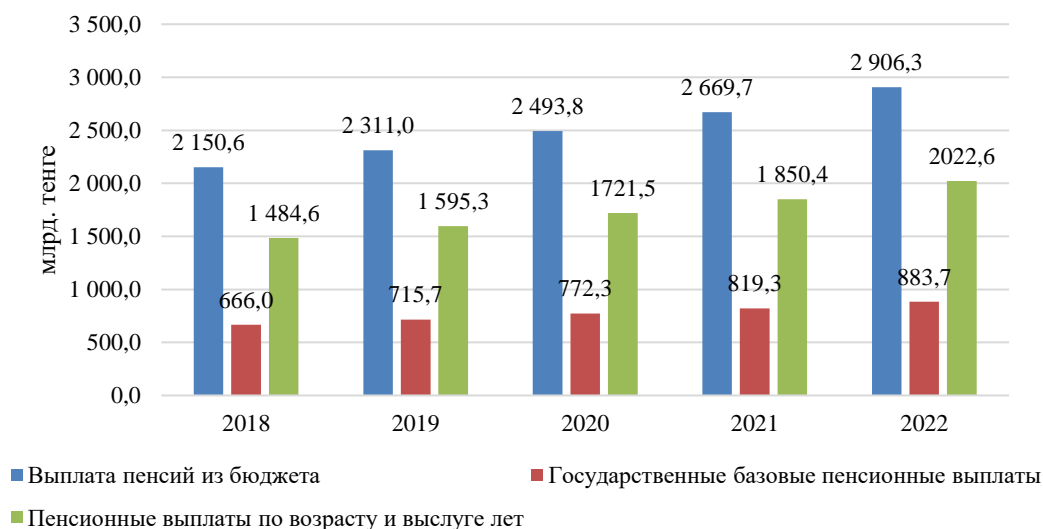


17-сурет-2013-2022 жылдары Қазақстан Республикасында тағайындалған зейнетақылардың нақты мөлшерінің индексі өзгерту (инфляцияға түзетулерді ескере отырып).

Ескертпе: автор [33]негізінде құрастырған.

Жоғарыда келтірілген мәліметтерден зейнетақының нақты өсуі 2016 жылғы болмағанын, сонымен қатар 2021-2022 жылдары да болмағанын яғни зейнеткерлердің нақты табысы орта есеппен төмендегенін (2022 жылы 4,7% - ға) көруге болады. Ең маңызды өсім тек 2017 жылғы болды (111,5%).

Республикалық бюджеттен зейнетақы төлеу көлемінің өзгеруі 18 суретте көрсетілген:

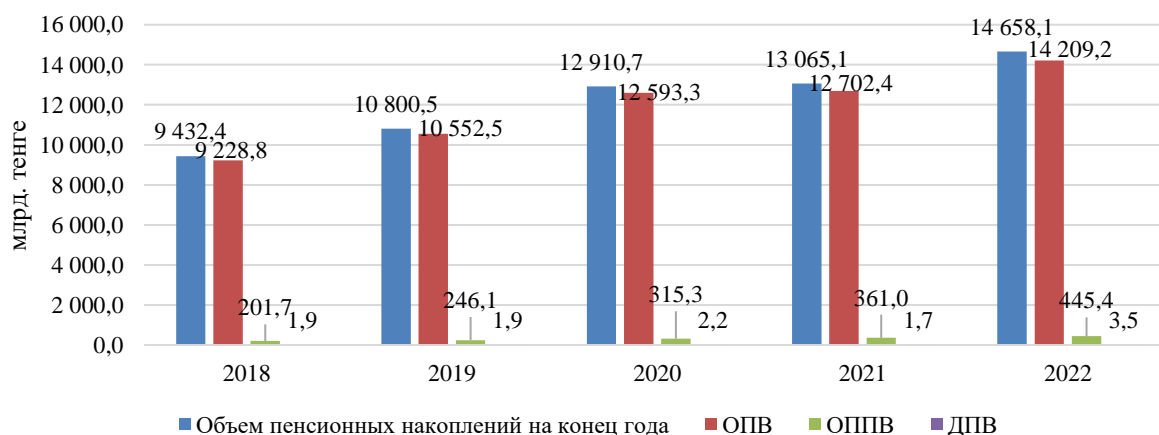


18-сурет-2018-2022 жылдары Қазақстан Республикасында республикалық бюджеттен төленетін зейнетақы төлемдері.

Ескертпе: автор [34]негізінде құрастырған.

Ұсынылған диаграммадан төлем көлемі айтарлықтай өскенін көруге болады. 5 жыл ішінде жалпы көлем 35,1% – ға, базалық төлемдер бойынша – 32,7% - ға, ал зейнетақылардың ортақ бөлігі бойынша-36,2% - ға өсті.

Сонымен қатар, 19-суретте көрсетілген БЖЗҚ-дағы жинақ көлемі артып келеді:



19-сурет-2018-2022 жылдардағы Қазақстан Республикасының БЖЗҚ-дағы зейнетақы жинақтарының динамикасы.

Ескертпе: автор [35]негізінде құрастырған.

Ұсынылған деректерден 5 жыл ішінде жинақтаудың жалпы көлемі 55,4% – ға, оның ішінде МЗЖ есебінен жинақтаудың 54% – ға (олар жинақтауда негізгі болып табылады, олардың үлесі 2022 жылдың аяғында 96,9% – ға), МЗЖ есебінен-120,8% - ға, ЕЗЖ есебінен-54% - ға өскенін көруге болады 87,9%. Ерікті зейнетақы жарналары, олардың өсуіне қарамастан, зейнетақы жинақтарының жалпы сомасында өте аз мәнге ие. 2023 жылдың 1 желтоқсанына МЗЖ бойынша 11081,2 мың жеке зейнетақы шоттары (ЖЗШ), МЗЖ бойынша 637,9 мың ЖЗШ, ЕЗЖ бойынша 393,8 ЖЗШ ашылды [35].

ЖЗҚ қаражатын төлеу динамикасы келесі түрге ие болды (кесте. 5):

5-кесте-2018-2022 жылдардағы Қазақстан Республикасының БЖЗҚ-дағы зейнетақы төлемдерінің серпіні, млрд.теңге

Көрсеткіштер	2018 жыл	2019 жыл	2020 жыл	2021 жыл	2022 жыл	Өзгеріс, 2022 жылдан 2018 жыл аралығы, %
ЖЗҚ төлемдері барлығы	168,6	210,2	93,4	2 882,9	1 182,3	601,2%
кесте бойынша	142,5	153,3	147,1	207,9	239,3	67,9%
сақтандыру компанияларына ауыстыру	26,1	56,9	46,3	60,5	26,0	-0,4%
белгілі бір мақсаттарға (емдеу, баспана)				2 614,6	917,0	-
Ескертпе: автор [35]негізінде құрастырған.						

Осылайша, 2021 жылғы ЖЗҚ-дан төленетін төлем мөлшері емдеу үшін жинақ алу, Тұрғын үй жағдайларын жақсарту мүмкіндігіне байланысты айтарлықтай өсті. Бұл ретте. 2022 жылы бұл мақсаттарға 3 есе аз төлемдер алынды. Кесте бойынша төлемдер 5 жыл ішінде жалпы алғанда 67,9% - ға, 142,5 млрд. теңгеден 239,3 млрд. теңгеге дейін ұлғайды, бірақ олар республикалық бюджеттен төленетін зейнетақы төлемдерінен, тіпті мемлекеттік базалық зейнетақы төлемдерінен айтарлықтай төмен.

2.4 Жасына байланысты зейнетке шығу тәртібін құқықтық реттеудің жетілмегендігі

Қолданыстағы зейнетақы заңнамасының және Қазақстан Республикасында жасына байланысты зейнетке шығу тәртібінің жетілмегендігін бір мезгілде бірнеше позициядан қарауға болады.

Біріншіден, зейнетақы жүйесінің құрылуы мен жұмыс істеуі, оның ішінде алдыңғы параграфта қарастырылған статистикалық көрсеткіштерді талдау нәтижелерін ескере отырып, проблемалық болып табылады. Мәселен, қазіргі уақытта Қазақстанда зейнетақы төлемдерінің бөлу бөлігі тек мемлекеттің төлем

мөлшері туралы шешімі негізінде ғана жұмыс істейді, өйткені ол тікелей республикалық бюджеттен қаржыландырылады. 2023 жылғы құрылғанына қарамастан, бұрын жұмыста сипатталған ОПВР жүйесі әлі құрылмаған немесе жұмыс істемейді, өйткені оның жұмысының басталуы 2024 жылға ауыстырылды, ол кезде ОПВР мөлшерлемесі 1,5% - ға тең болады және 2028 жылға қарай 5% - ға дейін артады. Бұл ретте, бюджеттік жүйеде МЗЖ-ны пайдалану және зейнетақыны есептеу тетігі нақты анықталмайынша, ол "шартты-жинақтаушы" ретінде айқындалған, ол бойынша зейнетақы міндеттемелерін одан әрі қалыптастыру үшін нақты тұлғаның шартты зейнетақы шотына қаражат аударуды көздейді. Дәл осы жарналар болашақта зейнетақы төлемдерінің бөлу бөлігін құрауы керек. МЗЖ, МКЗЖ, ЕЗЖ-дан зейнетақы жинақтарының жүйесі зейнетақы жүйесінің жинақтаушы құрамдас бөлігін қалыптастырады, бірақ бұл активтер зейнетақылардың жинақтаушы бөлігін қаржыландыруға қызмет етеді, яғни олар тез таусылуы мүмкін (әсіресе, егер 2021-2023 жылдардағыдай сақтандыру компанияларына аударумен байланысты емес мақсаттарға кестеден тыс жинақтарды мерзімінен бұрын алуға рұқсат етілсе).

Екіншіден, алмастыру коэффициентімен – ҚР-дағы орташа жалақымен орташа жиынтық зейнетақының арақатынасымен проблема бар, ол қазір 45% - құрайды. Жинақтаушы зейнетақы үшін ол 2022 жылдың қорытындысы бойынша тек 10% құрайды. Бұл зейнетақыны қалыптастырудың жинақтаушы құрамдас бөлігі табыстың 10% мөлшерлемесінде (ЭЫДҰ елдері бойынша 2020 жылы орта есеппен 18,2%) аса маңызды рөл атқармайтындығына байланысты [36], сондай-ақ бұл Зейнетақы жинақтарын қалыптастырудың толық емес кезеңіне байланысты, тек 1998 жылдан бастап. 2021 жылдан бастап рұқсат етілген зейнетақы жинақтарының бір бөлігін (Тұрғын үй жағдайларын жақсарту және емдеу мақсатында) мерзімінен бұрын алу жағдайды ушықтырады, нәтижесінде жинақтаушы зейнетақыларды өте төмен көрсеткіштерге дейін төмендетеді. Осы жерден мемлекет әлі де бюджеттен зейнетақы төлемдеріне қомақты ресурстарды жұмсайтынына барлық жағдайлар жасалады. Қазір Налық талдаушыларының көзқарасы бойынша МЗЖ мөлшерлемесі 15% [36], сонымен қатар мерзімінен бұрын алып қоюды шектейді.

Үшіншіден, халықтың қартаюуы Қазақстанның зейнетақы жүйесі үшін де проблема болып табылады: Налық болжамы бойынша 2050 жылға қарай 60 жастан асқан адамдардың үлесі 12,5-тен 16,9% - ға дейін ұлғаяды, 2050 жылға қарай туу коэффициенті 1 әйелге шаққанда 3,32-ден 2,42 балаға дейін төмендейді [36], МЗЖ, МЗЖ ставкаларын ұлғайту не қажеттігі туралы мәселе қою керек немесе зейнеткерлік жасты қазір ҚР ӘК-де көзделген 63 жастан бастап кейінгі мерзімге дейін арттыру туралы (мысалы, бұл Ресейде салыстырмалы түрде жақында жасалған).

Төртіншіден, зейнеткерлік жасқа толған адамдар үшін МЗЖ және МКЗЖ есептемеу туралы ҚР ӘК ережесінің мәселелері туындайды. Бұл ереже зейнеткер қызметкерлерді зейнеткерлік жасқа толмаған адамдармен

салыстырғанда өз табысы тұрғысынан да (олардың 10%-ы алынбайды) және жұмыс берушінің көзқарасы бойынша да (ол МЗЖ төлемейді, шығындарды арттырмайды) неғұрлым тиімді жағдайға қояды. Сонымен бірге, басқа мемлекеттердің тәжірибесі көрсеткендей, мұндай жарналар мен аударымдар Сақтандырылған тұлғаның жасына қарамастан жалақыға есептеледі немесе жұмыс беруші шығындарға қосылады. Бұдан әрі осы тұлға бойынша зейнетақы міндеттемелері ұлғаяды (оған зейнетақы қайта есептеледі) немесе зейнетақы жүйесінде жұмыс істейтін жинақталған активтер ұлғаяды, олар да мұраға қалуы мүмкін.

Бесіншіден, мемлекеттік қызметшілердің көпшілігі үшін еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақының болмауы (әскери қызметшілер, құқық қорғау органдарының, фельдъегерлік қызметтің және т.б. қызметшілер үшін бірдей қағидат бойынша) мәселесін туғызады. Қазір мемлекеттік қызметшілер зейнетақымен қамсыздандырудың жалпы жүйесіне енгізілген, дегенмен кейбір елдерде олар одан шығарылған және зейнетақыны есептеу принципі еңбек сіңірген жылдарымен және шекті жасқа жетуімен байланысты. Мәселен, Ресей Федерациясында 2001.12.15 № 166-ФЗ Федералды Заңы (ред. 28.04.2023 ж.) "Ресей Федерациясындағы мемлекеттік зейнетақымен қамсыздандыру туралы" [37] мемлекеттік қызметшілерге тиісті еңбек өтілі және лауазымға орналасу мерзімі кемінде 12 ай болған жағдайда еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы алуға мүмкіндік береді. Бұл мемлекеттік қызметтің беделін арттырады, оған осы салаға неғұрлым қабілетті және құзыретті мамандарды тартады және оларды онда жұмыс істеу үшін ұстайды (еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы алу үшін еңбек өтілін табу үшін) және бұл ТМД мен ЕАЭО-ның басқа елдерінде де қолданылатын жалпы әлемдік тәжірибе.

Алтыншыдан, шекті жасқа жеткенде мемлекеттік қызметті міндетті түрде тоқтатуға байланысты заңнамада белгілі бір дәлсіздіктер бар. Мәселен, мемлекеттік саяси қызметшілер үшін өкілеттіктерді "әдетте 5 жылға" ұзартудың бұлыңғыр тұжырымы белгіленді, дегенмен бұл үшін нақты мерзім көрсетілуі керек еді. Мемлекеттік әкімшілік қызметшілер үшін зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін келісімшартты жыл сайын ұзарту тәртібі енгізілді, бірақ келісімшартты қанша рет ұзартуға болатындығы туралы нақты критерийлер жоқ. Әскери қызметшілерге, құқық қорғау органдарының, фельдъегерлік қызметтің және т.б. қызмет өткеру үшін шекті жас басталғаннан кейін келісімшартты ұзарту мүмкіндігінің критерийлері анық жазылмаған, ал құқық қорғау органдарының қызметшілері үшін нақты шекараларды белгілеудің орнына 1-5 жылға немесе 1-10 жылға жеткілікті бұлыңғыр мерзімдер белгіленген. Сондай-ақ, қызметтің шекті мерзімі басталғаннан кейін қызмет өткеру мүмкіндігі үшін денсаулық жағдайын анықтаудың заңда немесе басқа нормативтік актіде сипатталған критерийлері жоқ. Бұл келісімшарттарды ұзартудың әртүрлі түсіндірмелерін жасауға мүмкіндік береді, қарым-қатынастың осы саласында белгісіздік жағдайын тудырады. Бұл заңға тәуелді актілерде де көрінбейді. Мысалы, "А" корпусының мемлекеттік әкімшілік қызметшілерімен еңбек шартын жасасу, ұзарту және бұзу қағидаларын бекіту

туралы" Қазақстан Республикасы Мемлекеттік қызмет істері және сыбайлас жемқорлыққа қарсы іс-қимыл агенттігі төрағасының 2016 жылғы 2 қарашадағы № 37 бұйрығында мұндай нормалар жоқ.

Жалпы, жасына байланысты зейнетке шығу тәртібін құқықтық реттеудің жетілмегендігін келесі схемамен сипаттауға болады (сурет. 20):

ҚР-да зейнетке шығуды құқықтық реттеу мәселелері	
Жүйенің жұмыс істеу мәселелері	Зейнеткерлікке шығу процедурасының мәселелері
Зейнетақылардың ынтымақты бөлігін қаржыландыруға қаржылық базаның болмауы (бюджет қаражатынан басқа, МЗЖ тек 2024 жылдан бастап кезең-кезеңімен енгізіледі)	Зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін (мемлекеттік қызметшілер үшін), қызметтің шекті мерзіміне (әскери қызметшілер, құқық қорғау органдарының қызметшілері үшін) келісімшарттарды ұзартудың анық емес критерийлері: заңдарда көрсетілген өте жалпыдан басқа регламенттер, ұзартудың нақты мерзімдері және ұзарту мүмкіндігінің критерийлері жоқ
Ауыстырудың төмен коэффициенті, оның ішінде зейнетақы жинақтарының төмен мөлшерлемелеріне байланысты (тек 10%, ал шетелде олар 18% - дан бастап, қалыпты 15% болады), зейнетақы активтерін төмендететін 2021 жылдан бастап мерзімінен бұрын алу тетігі	
Халықтың қартаюы және туудың төмендеуі, МЗЖ, МЗЖ немесе зейнеткерлік жас мөлшерлемелерін ұлғайту қажеттілігі	
Еңбек нарығында тең емес мүмкіндіктер туғызатын жұмыс істейтін зейнеткерлердің табыстарына МЗЖ және МЗЖ салмау	
Мемлекеттік қызметшілердің көпшілігі үшін еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақының болмауы (бұл мемлекеттік қызметтің беделін арттырмайды)	

20-сурет-жасына байланысты зейнеткерлікке шығуды құқықтық реттеудің жетілмегендігі

Ескертпе: автордың өзі құрастырған.

Яғни, проблемаларды тұтастай алғанда зейнетақы жүйесінің жұмыс істеуімен және, тиісінше, мемлекеттік қызметшілерді қоса алғанда, азаматтардың әртүрлі санаттары үшін жасына байланысты зейнеткерлікке шығумен байланысты мәселелерге бөлуге болады. Сондай-ақ, мемлекеттік қызметшілердің, әскери қызметшілердің, құқық қорғау органдарының қызметшілерінің және т.б. зейнеткерлік жасқа немесе қызметтің шекті

мерзіміне жетуі бойынша қызмет өткеруді тоқтатумен байланысты, оның ішінде регламенттермен және нақты өлшемшарттармен реттелмеген қызмет өткеруді ұзарту мәселелеріне қатысты.

2-тарау бойынша қорытындылар

Қазақстан Республикасында жасына байланысты зейнетке шығу қазіргі уақытта ҚР Әлеуметтік кодексінде белгіленген, яғни: ерлер үшін 63 жас, әйелдер үшін – ол 2018 жылдан 2001 жылға дейін 2031 жылға дейін 58 жастан 63 жасқа дейін, 2024 жылға бұл 61 жас, дегенмен жасына байланысты белгілі бір жеңілдіктер бар (Төтенше жағдайлар аймақтарында жұмыс істеген кезде 1949-1963 жылдар аралығында кем дегенде 5 жыл, 5 және одан да көп балалары бар әйелдер және тәрбиелеген). ҚР азаматтары, шетелдік азаматтар және ҚР-да тұрақты негізде тұратын азаматтығы жоқ адамдар алуға құқылы. Жасына жеткеннен кейін өтініштің негізінде мемлекеттік базалық зейнетақы төлемін алуға болады, оның мөлшері белгіленген ең төменгі күнкөріс деңгейіне және еңбек өтіліне, жасына байланысты зейнетақы төлемін алуға болады, оның мөлшері еңбек өтіліне және кез келген 3 жыл қатарынан табыстың орташа айлық мөлшерінің 60% - на байланысты (тиісті жылға 55 АЕК-тен аспайды). Сондай-ақ 1998 жылдан бастап зейнетақы мөлшерін есептеу БЖЗҚ-ға сақтандыру жарналары негізге алына отырып жүргізіледі және өтініш берушілер жұмыс берушілер аударған МЗЖ есебінен БЖЗҚ-дан төлем алуға құқылы (зейнетақының ең төменгі 2 мөлшерінен аспайды). Сондай-ақ міндетті зейнетақы жарналары есебінен де, ерікті жарналар есебінен де БЖЗҚ-дан жинақ төлемдерін алуға болады (соңғысын 50 жасқа толғанда алуға болады). Мемлекеттік базалық зейнетақы төлемін, жасына байланысты зейнетақы төлемін, жұмыс беруші аударатын МЗЖ есебінен зейнетақы төлемін, зейнетақы жинақтары есебінен зейнетақы төлемін алу бір өтініш бойынша мүмкін болады. Оны тексергеннен кейін, егер қосымша ақпарат қажет болмаса немесе бас тарту туралы негізделген шешім қабылданбаса, зейнетақы төлемдері өтініш тіркелген сәттен бастап тағайындалады. Зейнеткерлікке шығу мерзіміне жету кірістерге МЗЖ салынбайтын болса, еңбек қызметін жалғастыру мүмкіндігін жоғалтуды білдірмейді.

"Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы" 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V заңмен реттелетін мемлекеттік қызметшілер үшін зейнетақыны тағайындау тәртібі басқа азаматтармен бірдей, өйткені олардың табыстарына қазіргі уақытта МЗЖ салынады, олардың мемлекеттік базалық зейнетақы төлемін, зейнетақы төлемін алуға құқығы бар яғни, жасына, МЗЖ қаражаты есебінен, зейнетақы жинақтары есебінен. Зейнетақыны тағайындаудың өзге тәртібі әскери қызметшілерге, құқық қорғау органдарының, арнаулы органдардың, фельдъегерлік қызметтің қызметшілеріне, сондай-ақ лауазымдары осындай мәртебесі мен артықшылығын 2012 жылғы 1 қаңтардан бастап не 2022 жылғы 1 шілдеден және 2023 жылғы 1 қаңтардан бастап жоғалтқан бірқатар адамдарға көзделген.

Олардың еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы төлемдерін алуға құқығы бар, оның мөлшері еңбек сіңірген жылдар мерзімімен, соңғы қызмет орны бойынша ақшалай қамтумен анықталады (50%, қызмет кезінде еңбек сіңірген ең төменгі мерзімнен артық ұлғайту мүмкіндігімен). Еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақыны тиісті органдардың қаржы бөлімшелері ресімдейді, әрі қарай ол индекстеледі. 15 жылдық судьялық өтілі бар, зейнеткерлікке шығу жасына жеткен жағдайда судьялар ҚР - да өмір бойы ай сайынғы қамтуды алуға осындай құқықтарға ие, бұл жағдайда судьялардың МЗЖ есебінен жинақталған қаражат есебінен зейнетақы төлемдерін алу мүмкіндігі де сақталады. Қызмет өткерудің шекті жасы-оны өтудің маңызды аспектісі. Әкімшілік және саяси мемлекеттік қызметте ол ҚР ӘК сәйкес зейнеткерлік жасқа тең, құқық қорғау, әскери және сол сияқтыларда тиісті заңмен белгіленеді, ол судьялар үшін де белгіленеді (зейнеткерлік жас немесе 65 жас). Мұндай жасқа жету қызметтен босатуды (отставкаға кетуді) талап етеді, бірақ бірқатар шарттар, қызметшінің тілегі, өзара уағдаластық немесе жоғары тұрған басшының шешімі (судьялар жағдайында – Жоғары Сот Кеңесінің шешімі) сақталған кезде, шектеулі мерзімге келісімшарт жасасқан кезде мерзімді ұзарту мүмкіндігі қалады.

Қазақстан Республикасында зейнетақыны есептеу мен төлеуді статистикалық талдау мынадай қорытынды жасауға мүмкіндік берді. Соңғы жылдары зейнеткерлер санының өсуі өзекті болып табылады (дегенмен 2021-2022 жылдары олардың жалпы халық санындағы үлесі біршама азайды), зейнетақылардың ең төменгі және орташа мөлшерінің ұлғаюы. Ел бойынша орташа зейнетақы мөлшері 2022 жылы ең төменгі мөлшерден 1,5 еседен асады, ең жоғары орташа зейнетақы – Астана, Алматы және ШҚО-да, ең төмен – Түркістан облысында. Бұл ретте, бюджеттен (соңғы 5 жылда 35,1% – ға), БЖЗҚ – дан (кесте бойынша-67,9% - ға, сақтандыру компанияларына және тұрғын үй жағдайларын емдеуге және жақсартуға арналған төлемдерді ескере отырып-601,2% - ға) зейнетақы төлемдерінің айтарлықтай өсуіне қарамастан, 2021-2022 жылдары зейнетақылардың нақты индекстері төмендеуде. Соңғы 5 жылда БЖЗҚ-да жинақталған зейнетақы активтері 1,5 еседен астам өсті, алайда бұл негізінен МЗЖ есебінен, МКЗЖ және ЕЗЖ қолдану жоғары динамикаға қарамастан әзірге айтарлықтай нәтиже бермейді.

Қазақстан Республикасында зейнеткерлікке шығу мәселелерін құқықтық реттеу проблемаларына мыналар жатады: зейнетақылардың ынтымақты бөлігін қаржыландыруға қаржылық базаның болмауы (МЗЖ тек 2024 жылдан бастап кезең-кезеңімен енгізіледі); ауыстыру коэффициентінің төмендігі, оның ішінде зейнетақы жинақтарының төмен мөлшерлемелеріне байланысты (тек 10%), зейнетақы активтерін төмендететін 2021 жылдан бастап мерзімінен бұрын алу тетігі халықтың қартаюы және құнарлылықтың төмендеуі, МЗЖ, МЗЖ немесе зейнеткерлік жас мөлшерлемелерін ұлғайту қажеттілігі; еңбек нарығында тең емес мүмкіндіктер туғызатын жұмыс істейтін зейнеткерлердің табыстарына МЗЖ және МЗЖ салмау; мемлекеттік қызметшілердің көпшілігі үшін еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақының болмауы(бұл мемлекеттік қызметтің беделін арттырмайды); зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін (мемлекеттік

қызметшілер үшін) келісімшарттарды ұзартудың бұлыңғыр критерийлері, қызметтің шекті мерзімі (әскери қызметшілер, құқық қорғау органдарының қызметшілері үшін), өйткені регламенттер, ұзартудың нақты мерзімдері және ұзарту мүмкіндігінің критерийлері жоқ, жоғарыда көрсетілген жалпы шарттармен заңдар ғана.

3-тарау Қазақстан Республикасында азаматтардың жасы бойынша зейнетке шығу жөніндегі құқықтық негіздерді жетілдіру

3.1 Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметшілерін зейнеткерлікке шығу және зейнетақымен қамсыздандыру проблемалары мен перспективаларын айқындау үшін сарапшылардың әлеуметтік сауалнамасы

Жалпы Қазақстан Республикасының азаматтарының да, Қазақстан Республикасының бәсекелестік мемлекеттік қызметшілерінің де зейнетақыға шығудың құқықтық негіздерін жетілдіру әлеуметтік қамсыздандыру саласында құзыреті бар азаматтардың пікіріне негізделуі мүмкін.

Қазақстанда мемлекеттік қызметшілерге қатысты әлеуметтік қамсыздандыру проблемаларын анықтау үшін келесі сарапшылар сұралды:

- ҚР ЕХӘҚМ Еңбек және әлеуметтік әріптестік департаменті директорының орынбасары;
- ҚР ЕХӘҚМ Еңбек және әлеуметтік қорғау комитеті Астана қаласы бойынша департаментінің зейнетақы және әлеуметтік қамсыздандыру бөлімінің басшысы;
- ҚР ЕХӘҚМ Еңбек және әлеуметтік қорғау комитетінің Абай облысы бойынша департаментінің зейнетақы және әлеуметтік қамсыздандыру бөлімінің басшысы.

Бұл сарапшылар мемлекеттік мекемелердегі зейнетақы және әлеуметтік қамсыздандыру мәселелеріне жауап береді, осы бағыт бойынша басшылар болып табылады, сондықтан олардың пікірін құзыретті деп санауға болады.

Сарапшыларға жұмыстың авторы жалпы Қазақстандағы зейнетақымен қамсыздандыру жүйесіне және Қазақстан Республикасында мемлекеттік қызметшілер зейнетке шыққаннан кейін зейнетке шығу және жұмыс істеу проблемаларына қатысты келесі сұрақтарды тұжырымдап, қойды:

1) Сіздің органда зейнеткерлік жастан асқан жұмысшылар (мемлекеттік қызметшілер) жұмыс істей ме? Егер солай болса-олардың саны қандай және органның қызметшілері бойынша жалпы үлесі қандай?

2) Егер сіздің органда зейнеткерлікке шығу жасынан асқан мемлекеттік қызметшілер болса, олармен еңбек қатынастары қалай ресімделеді (қай мерзімге, қаншалықты жиі ұзартылады?)

3) Сіз өзіңіздің органыңыздың қызметін ұйымдастыру үшін Қазақстан Республикасында зейнетақы жасының біртіндеп ұлғаюын оң бағалайсыз ба?

4) Сіздің мемлекеттік органның мемлекеттік қызметшілері зейнеткерлікке шыққан кезде орташа жалақымен салыстырғанда қандай зейнетақы алады (пайыздық қатынаста, кем дегенде шамамен)?

5) Сіз барлық мемлекеттік органдардың мемлекеттік қызметшілеріне еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы белгілеу идеясын дәл қазір әскери қызметшілерге, құқық қорғау органдарының қызметшілеріне қалай қолданылатынын немесе Ресей Федерациясында (Қазақстаннан

айырмашылығы) қалай қолданылатынын дұрыс деп санайсыз ба? Немесе қазіргі жүйе мемлекеттік қызметшілерге өте қолайлы ма?

6) Қазақстанның қолданыстағы зейнетақы жүйесінде қандай проблемаларды көріп отырсыз?

7) Сіздің ойыңызша, Қазақстанның зейнетақы жүйесін қалай жетілдіру және реформалау қажет?

Сарапшылардың әлеуметтік сауалнамасы жазбаша түрде жүргізілді, сарапшыларға сұрақтары бар хаттар жіберілді, жауап беру туралы өтініштер жіберілді, сұхбат не үшін жүргізілетіні түсінікті болу үшін алдын-ала әңгімеде жұмыс бойынша жалпы қорытындылар (1-2 тарау) баяндалды. 8-10 күн ішінде жауаптар алынды және өңделді.

Нәтижесінде сұхбаттың мазмұнын талдау 6-кестеде келтірілген:

6-кесте - ҚР-дағы зейнетақымен қамсыздандыру және ҚР мемлекеттік қызметшілерінің зейнетке шығу мәселелері бойынша сарапшылардың (басшылар – мемлекеттік қызметшілер) сұхбаттарының контент-талдауы

Сұрақтар	Сарапшылардың пікірлері		
	ҚР ЕХӘҚМ Еңбек және әлеуметтік әріптестік департаменті директорының орынбасары	ҚР ЕХӘҚМ Еңбек және әлеуметтік қорғау комитеті Астана қаласы бойынша департаментінің зейнетақы және әлеуметтік қамсыздандыру бөлімінің басшысы	ҚР ЕХӘҚМ Еңбек және әлеуметтік қорғау комитеті Абай облысы бойынша департаментінің зейнетақы және әлеуметтік қамсыздандыру бөлімінің басшысы
1	2	3	4
Сіздің органда зейнеткерлік жастан асқан жұмысшылар (мемлекеттік қызметкерлер) жұмыс істей ме? Егер солай болса-олардың саны қандай және органның қызметшілері бойынша жалпы үлесі қандай?	Штаттан тыс қызметкерлер, уақытша шарт бойынша, 2 адам	Штатта 1 адам, қоғамдық жұмыстарда 2 адам	Жоқ

6-Кестенің жалғасы

1	2	3	4
Егер сіздің органда зейнеткерлікке шығу жасынан асқан мемлекеттік қызметкерлер болса, олармен еңбек қатынастары қалай жасалады (қай мерзімге, қаншалықты жиі ұзартылады?)	Ведомстволық бағынысты ұйымдардың штатында	1 жылға арналған мерзімді шарт	Жоқ
Сіз өзіңіздің органыңыздың қызметін ұйымдастыру үшін ҚР-да зейнетақы жасының біртіндеп ұлғаюын оң бағалайсыз ба?	Жоқ, зейнеткерлік жасты көтермеу керек	Бұл, сіз онсыз жасай алмайтын мәжбүрлі шара	Жоқ, оны көтермеу керек (жастармен жұмыс істеу оңайырақ)
Сіздің мемлекеттік органның мемлекеттік қызметшілері зейнеткерлікке шыққан кезде лауазымдық жалақымен салыстырғанда қандай зейнетақы алады?	Бұрынғы лауазымдық жалақының 40%	Бұрынғы лауазымдық жалақының 45-50% (180-190 мың теңге)	Жалақының шамамен 50%
Сіз барлық мемлекеттік органдардың мемлекеттік қызметшілеріне еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы белгілеу идеясын дұрыс деп санайсыз ба, ол қазір әскери қызметшілерге, құқық қорғау органдарының қызметкерлеріне қалай қолданылады немесе Ресей Федерациясында қалай қолданылады?	Ұзақ мерзімді зейнетақы идеясы жақсы	Қазіргі жүйе өте қолайлы, өзгерістерді қажет етпейді (жұмыстар ауыр жұмыс емес)	Иә, өйткені мемлекеттік қызметкердің жұмысы жоғары жауапкершілікте, бірақ әлеуметтік пакет жоқ

6- Кестенің жалғасы

1	2	3	4
ҚР қолданыстағы зейнетақы жүйесінде қандай проблемаларды көріп отырсыз?	Жинақтаушы компонент тиімсіз	Ешқандай проблема жоқ	Көптеген проблемалар бар, соның ішінде 1998 жылға дейін еңбек өтілін есепке алуды шектеу
Сіздің ойыңызша, ҚР зейнетақы жүйесін қалай жетілдіру және реформалау қажет?	Жинақтаушы компонент табысты алмастыруға мүмкіндік бермейді Ресей Федерациясының тәжірибесін зерттеу қажет (сақтандыру зейнетақылары)	МЗЖБ (ынтымақты зейнетақының негізі) дамытудан басқа қажеттілік жоқ	Жинақтаушы компонент табысты алмастыруға мүмкіндік бермейді Ресей Федерациясының тәжірибесін зерттеу қажет (сақтандыру зейнетақылары)
Ескертпе: автор сұхбат негізінде құрастырған (1-3-қосымшалар).			

Осылайша, зейнетақымен қамсыздандыру және әлеуметтік қамсыздандыру мәселелерінде құзыретті үш мемлекеттік органдардың басшыларынан екі сарапшы қолданыстағы зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін тиімсіз деп атады, жинақтаушы зейнетақыларды қолданудың қолда бар тәжірибесін теріс бағалады (кірістерді алмастырмайды), мемлекеттік қызметшілерге еңбек сіңірген жылдары зейнетақыларды қолдану бойынша ресейлік тәжірибені зерделеу идеясына оң көзқараспен қарады.

Бірақ тағы бір (үшінші) сарапшы мұндай баға берген жоқ.

Сонымен қатар, ол МЗЖ болашақта ынтымақты зейнетақыларды қолдануға мүмкіндік беретінін дұрыс көрсетті (2024 жылдан бастап МЗЖ жарналары қолданыла бастады және бұл мөлшерлеме 1,5% - дан біртіндеп 5% - ға дейін жеткізіледі).

Сонымен бірге, үш сарапшының екеуі зейнеткерлік жасты арттыру идеясын теріс бағалайды (жас қызметкерлермен жұмыс істеу оңайырақ).

Ал сарапшылардың бірі бұл халықаралық тәжірибемен дәлелденген мәжбүрлі шара екенін атап өтті (зейнеткерлік жасты арттыру әртүрлі елдерде, соның ішінде Еуроодақ елдерінде, Ресей Федерациясында орын алды).

Пікірлердің екіұштылығын және тіпті олардың кейбір негізгі мәселелер бойынша алшақтығын ескере отырып, ҚР қолданыстағы зейнетақы жүйесі мен мемлекеттік қызметшілердің зейнеткерлікке шығу проблемаларын сипаттайтын басқа да көздер зерттелді, бұл пікірлер сауалнамаға қатысқан сарапшылардың пікірлерімен салыстырылды, проблемалар туралы келесі қорытындылар жасалды (суретте көрсетілген)

Мемлекеттік қызметшілердің зейнетақымен қамсыздандыру, зейнетке шығу мәселелері	
Зейнетақымен қамсыздандыру жүйесіндегі проблемалар	Мемлекеттік қызметшілердің зейнетке шығу мәселелері
Жинақтау жүйесі тиімсіз, табысты алмастыруға мүмкіндік бермейді	Мемлекеттік қызметкерлер бар, олардың жұмыссыз тиімді жұмысты ұйымдастыру қиын, бірақ шектеулерге байланысты зейнеткерлікке шыққаннан кейін олармен еңбек қатынастарының балама схемалары қажет
МЗЖБ ынтымақты зейнетақыны дамыту үшін қажетті алымдарға толық кепілдік бермейді	Зейнеткерлік жасты көтеру-бұл халықаралық тәжірибе, бірақ егде жастағы қызметкерлермен жұмыс істеу қиын
Зейнетақы жинақтарының төмен кірістілігі (инфляциямен салыстырғанда)	
Еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақының болмауы-бұл жоғары жауапкершілік жүктелген ҚР мемлекеттік қызметшілері үшін кепілдіктердің болмауы	

21-сурет-ҚР зейнетақы жүйесінің, мемлекеттік қызметшілердің зейнетке шығуының анықталған проблемалары (сұхбат нәтижелері бойынша)
Ескертпе: автор қосымшалар негізінде құрастырған-1-3, [38-40].

Осылайша, сараптамалық пікірді бағалау нәтижелері бойынша қазіргі уақытта Қазақстан Республикасындағы қолданыстағы зейнетақы жүйесімен байланысты проблемалар бар, оны реформалау әрекеттері қазіргі уақытта жинақталған проблемаларды ескере отырып (жинақтау жүйесі кезінде кірістерді толық алмастырмау, жинақтау жүйесінде жинақтаудың төмен кірістілігі) жүргізіліп жатыр деген қорытындылар жасалды. 2024 жылдан бастап 2028 жылға қарай ставканың біртіндеп өсуімен МЗЖБ енгізу қолда бар проблемаларды шеше алмауы мүмкін. Сонымен бірге, мемлекеттік қызметшілерді зейнетақымен қамсыздандыруға және олардың зейнеткерлік жасқа толу бойынша мемлекеттік органдарда жұмыс істеуіне байланысты проблемалар да бар (бұл заңмен шектеледі).

Мемлекеттік қызметшілер үшін еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақының болмауы қызметке неғұрлым талантты кадрлардың ағынын ынталандырмайды (бизнестегі жалақыдан жиі төмен жалақы, жоғары жауапкершілік пен шектеулер, бірақ қосымша зейнетақымен қамсыздандырудың болмауы ескеріле отырып) және мемлекеттік органдарда зейнеткерлік жастан асқан жұмыс шектеулі, егер жұмысқа орналасудың баламалы схемаларын қолдану қажеттілігі туындаса қызметкер жұмысты тиімді ұйымдастыру үшін органға шынымен қажет.

3.2 Мемлекеттік қызметшілер болып табылатын Қазақстан Республикасындағы азаматтардың жасы бойынша зейнетке шығу жөніндегі құқықтық негіздерді жетілдіру жолдары

Қазіргі уақытта ҚР Үкіметі зейнетақы жүйесін реформалаудың белгіленген жолдары болып табылады, олар мыналардан тұрады:

1) Жұмыс берушінің есебінен зейнетақылардың ынтымақты құрамдас бөлігін дамыту (2024 жылдан бастап енгізілген МЗЖЖ және одан әрі ставка 2028 жылға қарай 5% - ға дейін көтерілетін болады);

2) мемлекет есебінен зейнетақылардың ынтымақты компоненттерін дамыту;

3) зейнетақы жүйесімен және өзін-өзі жұмыспен қамтыған азаматтарды қамту (2024 жылдан бастап өзін-өзі жұмыспен қамтудың қолда бар құқықтық нысаны жойылды, азаматтар зейнетақы аударымдарын төлей отырып, дара кәсіпкерлер ретінде тіркелуге тиіс, 500 мыңға дейін азаматты заңдастыру көзделеді);

4) Егер жинақтардың сақталуына кепілдік бере алатын болса, жинақтардың кірістілігін БЖЗҚ-ға қарағанда (және инфляциядан жоғары) жоғарылату мүмкіндігіне ие болса (2023 жылғы 1 шілдеден бастап азаматтардың баламалы инвестициялау саясатын таңдау кезінде өз жинақтарын басқаруға қатысу құқығы бар болса, жеке компанияларға зейнетақы жинақтарын беру мүмкіндігін дамыту көзделеді; жинақтардың 50% - на дейін) [40].

Алайда, көрсетілген мәселелерді ескере отырсақ, бұл жеткіліксіз. Қазақстанның зейнетақы жүйесін реформалаудың жалпы бағыттарын, атап айтқанда Нидерланды мен АҚШ сияқты елдердің тәжірибесін айқындау үшін алдыңғы тарауда қаралған шет елдердің тәжірибесіне жүгінуге болады.

Өзгерістердің келесі бағыттарын анықтауға болады:

1) жұмыс берушілердің жарналары (12% - ға дейін арттыру ұсынылатын МЗЖ) есебінен қалыптастырылатын міндетті мемлекеттік сақтандыру зейнетақысын енгізу жұмыс өтіліне және алынатын жалақының мөлшеріне (тиісінше, аударылатын қаражатқа) байланысты, зейнетақы жасының басынан бастап олардың жүзеге асырылған қаражатын негізге ала отырып, жинақталған зейнетақыны төлеу кезінде өмір сүруге сақтандыру схемасын көздейді, бұрын сақтандыру жарналары-бұл жинақтаушы емес, сақтандыру, зейнетақы болашақ зейнетақымен қамсыздандырудың негізі болуы тиіс; бұл ретте, алдыңғы сақтандыру жарналарының мөлшері жыл сайын инфляцияны ескере отырып индекстелуі тиіс (ҚР Үкіметінің жекелеген нормативтік актісінде, ең төменгі жалақы мөлшерін және басқаларын белгілей отырып);

2) шағын сақтандыру өтілі бар (ең төменгі күнкөріс деңгейі деңгейінде зейнетақы төлемін бермейтін) не жалпы сақтандыру өтілі жоқ азаматтар үшін әлеуметтік зейнетақыны енгізу - ең төменгі күнкөріс деңгейі мөлшерінде әлеуметтік зейнетақы (мемлекеттің зейнетақыны субсидиялауы);

3) қызметкердің қаражаты есебінен 5% – ы міндетті түрде БЖЗҚ-ға (қазіргі кездегідей МЗЖ) және 5% - ы ЖТС есептеу үшін салық базасын төмендететін мемлекеттік емес зейнетақы қорына қызметкердің ерікті жарнасы аударылған кезде жинақтаушы зейнетақы схемасын өзгерту;

4) мемлекеттік емес зейнетақы қорларының қызметін реттеу жүйесін өзгерту: оларды тек ірі қаржы ұйымдары құруы және басқаруы тиіс (екінші деңгейдегі банктер қатарынан), олардың аудиті ұдайы жүргізілуі, қорлар бойынша есептілігі жариялануы тиіс, клиент әрқашан қорда орналастырылған өз қаражатын бақылауға қол жеткізе алуы, қаржыландыру жоспарларын (консервативті портфель) таңдай алуы тиіс, орташа портфель, агрессивті портфель), қажет болған жағдайда қаржыландыру жоспарын өзгертіңіз;

5) осы институттар жұмысының тұрақтылығын қамтамасыз ету үшін БЖЗҚ-дан да, мемлекеттік емес зейнетақы қорларынан да зейнетақы жинақтарын мерзімінен бұрын алуға тыйым салынсын.

Мұндай өзгерістер БЖЗҚ – ға (15% - дан, МЗЖ-ны толық енгізу кезінде 17% - ға дейін), сондай-ақ зейнетақы жүйесіне (жиынтығында 22% - ға дейін, ерікті жинақтаушы аударымдарды ескере отырып, мұндай деңгей, мысалы, қазіргі уақытта Ресей Федерациясында қолданылады, бірақ ол жерде – міндетті түрде және сақтандыру зейнетақысын қаржыландыру үшін). Сондай-ақ, бұл ерікті жинақтауды ынталандыру (ЖТС бойынша салық базасын төмендету), сондай-ақ сақтандыру және жинақтаушы зейнетақылар ескерілетін үш деңгейлі зейнетақы жүйесін қалыптастыруға көмектеседі. Сонымен қатар мемлекеттік қызметшілер үшін зейнетақымен қамсыздандыру ережелерін өзгерту ұсынылады. Ол үшін ресейлік тәжірибені қолдану керек. Ресей Федерациясының Федералды мемлекеттік қызметшілерін зейнетақымен қамсыздандыруды құқықтық реттеу Ресей Федерациясының 15.12.2001 жылғы № 166-ФЗ "Ресей Федерациясындағы мемлекеттік зейнетақымен қамсыздандыру туралы" Федералдық заңының [37] және Ресей Федерациясының 28.12.2013 жылғы Федералдық заңының нормаларына негізделген. № 400-ФЗ "сақтандыру зейнетақылары туралы" [41]. Заңнамада федералды мемлекеттік азаматтық қызметкерлерге зейнетақы тағайындау ерекшеліктері анықталған (федералдық бюджет есебінен, Ресей Федерациясының федеративті мемлекет екендігіне және басқа деңгейдегі мемлекеттік қызметкерлер үшін федерация субъектілерінің заңдары қолданылады):

1) мемлекеттік қызметтен босатылған кезде Мемлекеттік қызмет лауазымына кемінде 12 ай тұрған кезде еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақыны кейіннен есептеуге құқығы бар;

2) мемлекеттік қызметте 19 жыл (2026 жылға қарай – 20 жылға дейін) жалпы өтілі кезінде қарттық бойынша сақтандыру зейнетақысы есептелгенге дейін еңбек сіңірген жылдары бойынша зейнетақыға құқығы бар;

3) бұл жағдайда еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы қарттық бойынша сақтандыру зейнетақысына пайызбен есептеледі, оның мөлшері мемлекеттік қызмет өтіліне байланысты болады, мемлекеттік қызметшінің,

оның ішінде басшының мемлекеттік қызметтегі жұмысын ынталандырудың қосымша шарасы болып табылады.

Ресей Федерациясындағы еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы федералды мемлекеттік азаматтық қызметкердің орташа айлық жалақысының 45% құрайды, бұл қарттық (мүгедектік) бойынша сақтандыру зейнетақысының мөлшеріне түзетумен, сондай-ақ сақтандыру зейнетақысына белгіленген төлем сомасының ұлғаюымен байланысты. Еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы есептеу формуласы: $Зейнетақы = 45\% * (ОЖ - СЗ) + ОЖ \times 3\% \times ҚӨ$, мұндағы ОЖ-жұмыстан шығарылғанға дейінгі орташа жалақы; СЗ-қарттық немесе мүгедектік бойынша сақтандыру зейнетақысы (зейнетақымен қамсыздандырудың сақтандыру схемасы бойынша есептелетін); ҚӨ-ең төменгі мемлекеттік қызмет өтілінен жоғары еңбек сіңірген (12 айдан астам). Ресей Федерациясындағы мемлекеттік қызметшілердің сақтандыру зейнетақысы басқа салалардағы зейнеткерлер ретінде индекстеледі, 2022 жылға дейінгі еңбек өтілі бойынша зейнетақы индекстелмеген, 2022 жылдан бастап мемлекеттік қызметтің бірқатар лауазымдары бойынша индекстеу қолданыла бастады. Мұндай схема ҚР-да мемлекеттік қызметшілерді қосымша зейнетақымен қамсыздандыру үшін де ұсынылады: 20 жылдан бастап жұмыс істегені үшін еңбек сіңірген еңбегі, ең төменгі өтілден жоғары еңбек сіңірген еңбегін ескере отырып, жұмыстан босатылған кездегі жалақы мен сақтандыру зейнетақысы (белгіленуі тиіс) арасындағы айырманың қосымша 45% - ын. Сондай-ақ, Ресейде еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақыны жұмыс істейтін зейнеткерлерге (сақтандыру зейнетақысынан айырмашылығы) қолданбау ұсынылады. Бұдан басқа, ҚР-да мемлекеттік қызмет өткеру үшін жасты шектейтін нормаларды өзгерту ұсынылады:

1) ҚР № 416-V Заңының 59-бабы 15 абзацы "Қазақстан Республикасының Заңында белгіленген зейнеткерлік жасқа толудың" орнына "65 жасқа толғанын" көрсету;

2) мемлекеттік органның басшысының келісімімен мерзімді еңбек шарты бойынша белгіленген ең жоғары жастан асатын (1 тармағын қараңыз -65 жас) жұмыс істеу мүмкіндігін жыл сайынғы диспансерлеуден, мемлекеттік қызмет лауазымына орналасу мүмкіндігі үшін денсаулық жағдайын тексеруден өткен жағдайда, басшы лауазымдарға (бөлім бастығы және одан жоғары) орналастырмай көрсету;

3) зейнетақы жасынан тыс жұмыс істейтін мемлекеттік қызметшінің жалақысына сақтандыру жарналарын (ЖМЗЖ, МЗЖ) салуды жалғастыруға, оның ішінде мерзімді шарт бойынша сақтандыру зейнетақысын кейіннен қайта есептеу, еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақыны есептеу үшін осыны ескеруге міндетті.

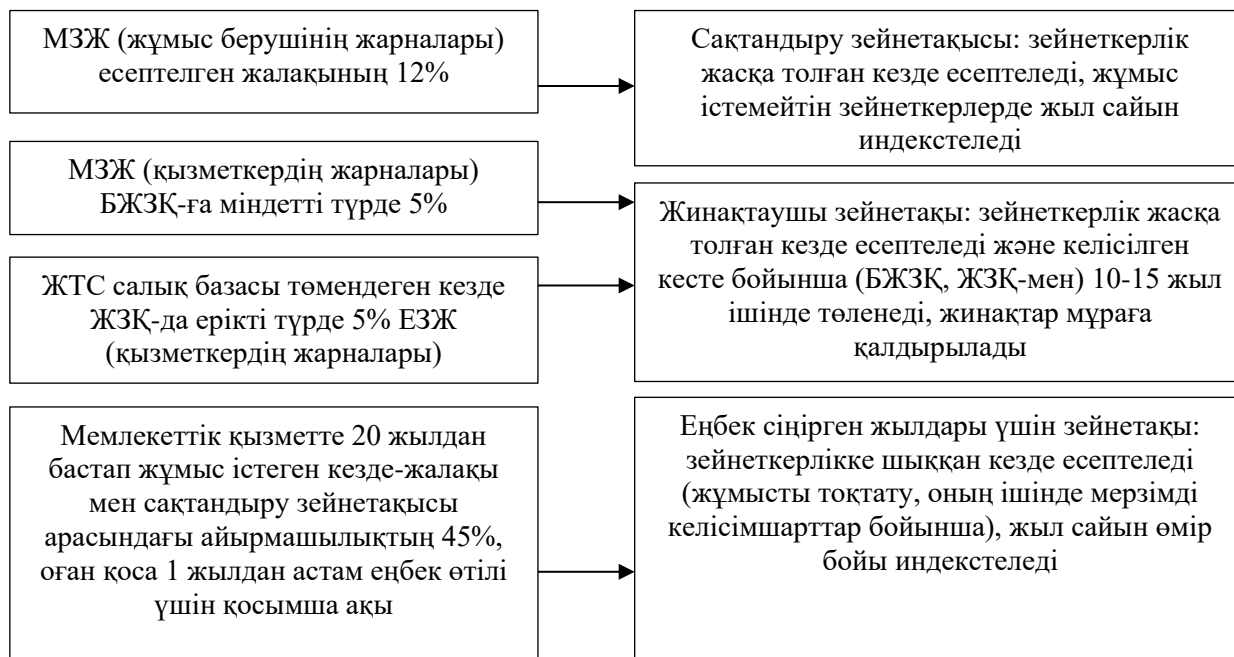
Мұндай шара зейнеткерлік жасқа толған ең құнды қызметкерлерді қажетті мерзімге, кем дегенде 65 жасқа дейін мүмкіндік береді, бірақ мерзімді келісімшарт бойынша және денсаулығының қалыпты жағдайында ғана. Жалпы, ҚР мемлекеттік қызметшілері – азаматтардың жасы бойынша зейнетке шығу

бойынша құқықтық негіздерді жетілдірудің ұсынылған бағыттары 22-суретте көрсетілген:

Жетілдіру бойынша ұсыныстар	
Жалпы (зейнетақымен қамсыздандыру жүйесіндегі өзгерістер)	ҚР мемлекеттік қызметшілері үшін
Еңбек өтіліне байланысты және жыл сайын индекстелетін (немесе кейбір санаттар үшін әлеуметтік зейнетақы) сақтандыру зейнетақысы жүйесін құру (МЗЖ-ны 12% - ға дейін ұлғайту)	Мемлекеттік қызметті өткерудің шекті мерзімін 65 жылға дейін ұлғайту
Жинақтаушы зейнетақы жүйесін өзгерту: 5% міндетті (ЖЗҚ-дағы қызметкерлердің қаражаты есебінен) және 5% ерікті (ЖТС базасын азайта отырып) ЖЗҚ салумен	Денсаулық жағдайын растайтын медициналық диспансерлеуден өтіп, жұмыс берушінің келісімімен мерзімді шарт бойынша мемлекеттік қызметті 65 жылдан астам өткеру мүмкіндігін ресми бекіту
Жинақтардың кірістілігін қамтамасыз ету үшін екінші деңгейдегі ірі банктер жанындағы ЖЗҚ жүйесін дамыту	Мемлекеттік қызметшілер үшін еңбек сіңірген жылдарына зейнетақыны енгізу (мемлекеттік қызметте 20 жылдан бастап жұмыс өтілі болған және одан босатылған кезде)
Зейнетақы жинақтарын зейнеткерлік жасқа жеткенге дейін немесе жеткен кезде мерзімінен бұрын немесе толық алып қоюға тыйым салу (төлемдер-қатаң кесте бойынша)	Жұмыс істейтін зейнеткерлердің еңбегіне ақы төлеуге МЗЖ есептеу; жұмыс тоқтатылған кезде сақтандыру зейнетақысын қайта есептеу

22-сурет – ҚР мемлекеттік қызметшілері-азаматтардың жасы бойынша зейнетке шығу бойынша құқықтық негіздерді жетілдіру бағыттары Ескерту-автор жасаған.

Бұл жағдайда мемлекеттік қызметшінің зейнетақысы осындай схема бойынша қалыптастырылатын болады (сурет. 23):



23-сурет-ҚР мемлекеттік қызметшісінің зейнетақысын қалыптастырудың ұсынылған схемасы

Ескерту-автор жасаған.

Яғни, ұсынылған шаралар, ең алдымен, Қазақстанда зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін реформалауға бағытталған, ол үшін негіз сақтандыру зейнетақылары (немесе әлеуметтік зейнетақылар, егер сақтандыру зейнетақысы жұмыс берушінің жарналарымен табылмаса), оған қосымша міндетті жинақтаушы және ерікті жинақтаушы зейнетақы болады, егер зейнетақы алушының өзі әсер етуі мүмкін болса жинақтарды мерзімінен бұрын (кесте бойынша емес) алып қоюды шектей отырып, үлкен табыстылық үшін ірі қаржы ұйымдарының жанынан мемлекеттік емес зейнетақы қорларына жинақтарды орналастыруға арналған). Сондай-ақ, олар мемлекеттік қызметшілердің мемлекеттік қызмет жүйесіндегі тиімді және ұзақ мерзімді кәсіби жұмысы үшін еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы есебінен ынталандыруға бағытталған, тіпті қызмет өткеруді тоқтату үшін ең жоғары мерзімнің ұлғаюы мүмкін.

3-тарау бойынша қорытындылар

Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру және зейнетке шығу проблемаларын айқындау үшін, атап айтқанда, мемлекеттік қызметшілер арасында мемлекеттік қызметшілерді әлеуметтік және зейнетақымен қамсыздандыру мәселелерімен айналысатын мемлекеттік органдар бөлімдерінің үш құзыретті басшыларымен сұхбат (ашық мәселелерді қалыптастыру, оларға жазбаша жауаптар алу) өткізілді. Сұралған 2 және 3 сарапшы ҚР-ның қолданыстағы зейнетақымен қамсыздандыру жүйесінде (атап айтқанда жинақтаушы қамтамасыз ету жүйесінде), мемлекеттік қызметшілерді еңбек сіңірген жылдардағы зейнетақы сияқты ынталандырудың жоқтығында терең проблемаларды көріп отырғаны анықталды. Сондай-ақ, олар зейнеткерлік жасқа толған мемлекеттік қызметшілердің мемлекеттік қызметте өте көп болмаса да, жұмысқа орналастырудың баламалы схемалары (мерзімді шарт, штаттан тыс қызметкер, қоғамдық жұмыстар) бойынша жұмысын жалғастырып жатқандығын да атап өтті.). Сондай – ақ, ортақ элементті өте баяу енгізген кезде жинақтау жүйесі (2024 жылдан бастап-біртіндеп өсіп келе жатқан ставкасы бар ЖМЗЖ) кірістерді алмастырмау және жинақтаудың төмен кірістілігі (инфляциядан төмен) проблемаларына ие деген пікірлер айтылды. Зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін мемлекеттік қызметшілердің қолайлы заңды жұмыс схемаларының болмауы, егер қажет болса, мемлекеттік қызметтің кадрлық әлеуетін дамытуға еңбек сіңірген жылдардағы зейнетақы сияқты ынталандырулар да жоқ (кейбір басқа елдерде, мысалы, Ресейде қолданылады). Сондықтан бұл проблемалар зейнетақы жүйесін реформалауды және шешуді талап етеді.

Жалпы Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін реформалауға, сондай-ақ ҚР-да мемлекеттік қызметшілерді зейнетақымен қамсыздандыруға бағытталған іс-шаралар ұсынылды. Жалпы, зейнетақымен қамсыздандыру жүйесіндегі өзгерістер зейнетақымен қамсыздандыру негізі ретінде сақтандыру зейнетақыларына көшумен, жинақтаушы зейнетақы қорын сақтай отырып, олар бойынша міндетті

мөлшерлемені 5% - ға дейін қысқартумен, зейнетақының жинақтаушы бөлігі үшін салымдарға балама ретінде ЖЗҚ-ны дамытумен байланысты. Сондай-ақ, жинақтарды мерзімінен бұрын алуға және бөлек алуға тыйым салу ұсынылды (жинақтарды кесте бойынша өтеу, оларды мұрагерлікпен өтеу көзделеді). Ресейлік тәжірибе негізінде мемлекеттік қызметшілер үшін зейнетақыға тағы бір құрамдас бөлік ұсынылады-еңбек сіңірген жылдары үшін (мемлекеттік қызметте 20 жылдан бастап жалпы еңбек өтілі және мемлекеттік қызметтен зейнетке шығу, толық зейнетке шығу және жұмысын тоқтату кезінде), мемлекеттік қызметтегі жұмыс жасын ұлғайту, жұмыс істеу мүмкіндігін бекіту мүмкіндігі болған кезде медициналық қарсы көрсетілімдер болмаған кезде 1 жылға арналған мерзімді шарт бойынша мемлекеттік қызметте ұзарту. Сондай-ақ, жұмыс істейтін зейнеткерлердің жалақысына (соның ішінде) МЗЖ есептеу ұсынылады. мерзімді шарттар бойынша) кейіннен олар толық зейнеткерлікке шыққан (жұмысын тоқтатқан) кезде сақтандыру зейнетақыларын қайта есептей отырып.

ҚОРЫТЫНДЫ

Осылайша, жұмыста қойылған барлық міндеттер шешіліп, келесі қорытындылар жасалды.

1. Зейнетақы жүйесінің түсінігі мен тарихы, азаматтардың зейнетке шығуы зерттелді. Зейнетақы жүйесін әлемнің көптеген елдері зейнеткерлікке шыққаннан кейін тұрақты өмірге кепілдік беретін жалғыз жүйе ретінде пайдаланады. Ол зейнетақымен қамсыздандыру саласындағы азаматтардың құқықтарын іске асыруға бағытталған қаржылық түсімдерді, нормативтік-құқықтық базаны, субъектілерді біріктіреді. Зейнетақымен қамсыздандырудың негізгі модельдері: үлестіруші және жинақтаушы. Қазіргі уақытта бірқатар елдерде зейнетақы жүйелерінің үлестіруші және жинақтау типтерінің (аралас жүйе) элементтерін біріктіретін жүйе пайдаланылады, соның арқасында демографиялық тәуекелдер азаяды және қаржы нарығымен байланысты тәуекелдер азаяды. Қазақстанның зейнетақы жүйесі бұрынғы Кеңес Одағынан (тарату) мұраға қалды. 1996 жылдың аяғында нарықтық экономикаға көшкеннен кейін Қазақстанның зейнетақы жүйесі жойылуға жақын болды және аралас зейнетақы жүйесіне көшуге шешім қабылданды.

2. Зейнеткерлікке шығудың шетелдік тәжірибесі зерттелді. Әлемдегі ең табысты зейнетақы жүйелері Нидерланды, Исландия, Дания сияқты елдердің жүйелері болып саналады. Дамыған елдер арасында ортақ нәрсе-заңмен белгіленген зейнетақы ең төменгі қамтуды да, табысқа байланысты зейнетақыны да қамтиды. АҚШ-та жас бойынша зейнетақыны қалыптастыру кезінде жұмыс беруші қаржыландыратын зейнетақы жоспарлары мен жеке жинақ үлкен рөл атқарады. Еуропада жеке жинақ маңызды болғанымен, көбінесе мемлекет ұсынатын маңызды қорғаныс жүйесі бар. Зейнеткерлік жасы төмен елдерге (50 жастан бастап) Солтүстік Корея, Венесуэла, Вьетнам және т.б., ең жоғарысы – Австралия, Дания, Германия (шамамен 67 жаста) жатады. Әлемнің дамыған елдерінің көпшілігінде зейнетке шығудың орташа жасы-65-67 жас. Қазіргі уақытта көптеген елдер қартайған халықтың қаржылық ауыртпалығын жеңу үшін зейнеткерлік жасты көтеруде.

3. Қазақстан Республикасы азаматтарының жасы бойынша зейнетке шығу тәртібі зерделенді. Қазақстан Республикасында жасына байланысты зейнетке шығу қазіргі уақытта ҚР Әлеуметтік кодексінде белгіленген. Қазақстанның зейнетақы жүйесі екі негізгі элементтен тұрады: мемлекеттік бюджет қаражаты есебінен төленетін зейнетақы төлемдерін және бүгінгі күні БЖЗҚ арқылы толық жүзеге асырылатын міндетті жинақтаушы зейнетақы жүйесін қамтитын үлестіруші зейнетақы жүйесі. Жинақтаушы жүйедегі зейнетақы мөлшері зейнеткерлікке шыққан қызметкердің шотында қанша ақша жинақталғанына және зейнетақы активтеріне инвестициялық табысқа байланысты болады. Міндетті жинақтаушы зейнетақы жүйесі салықтан басқа жалақыдан 10% алынатын ресми жұмыс істейтін адамдарға бағытталған. Зейнеткерлікке шыққанға дейін қызметкерлер өз қаражатынан БЖЗҚ-ға немесе жинақтаушы зейнетақы қорына ерікті жарналар жасай алады. Қазіргі уақытта

Қазақстанда зейнетақыны 63 жасқа толған ер адамдар және 58 жастан 60 жасқа дейінгі кезеңде, ал 2023-2024 жылдары-61 жаста зейнетке шыққан әйелдер алады, дегенмен жасына байланысты белгілі бір жеңілдіктер де бар (1949-1963 жылдары Төтенше және ең жоғары радиациялық қауіп аймақтарында жұмыс істеген кезде кемінде 5 жыл, 5 және одан да көп балалары бар әйелдердің тууы, қалыптасуы және тәрбиесі кезінде).

4. Жасына байланысты зейнетке шығудың құқықтық негіздеріне талдау жүргізілді. ҚР ӘК-не сәйкес ҚР азаматтары, шетелдік азаматтар және ҚР-да тұрақты негізде тұратын азаматтығы жоқ адамдар алуға құқылы. Жасына жеткеннен кейін өтініштің негізінде мемлекеттік базалық зейнетақы төлемін алуға болады, оның мөлшері белгіленген ең төменгі күнкөріс деңгейіне және еңбек өтіліне, жасына байланысты зейнетақы төлемін алуға болады, оның мөлшері еңбек өтіліне және кез келген 3 жыл қатарынан табыстың орташа айлық мөлшерінің 60% - на байланысты (тиісті жылға 55 АЕК-тен аспайды). Сондай-ақ 1998 жылдан бастап зейнетақы мөлшерін есептеу БЖЗҚ-ға сақтандыру жарналары негізге алына отырып жүргізіледі және өтініш берушілер жұмыс берушілер аударған МЗЖ есебінен БЖЗҚ-дан төлем алуға құқылы (зейнетақының ең төменгі 2 мөлшерінен аспайды). Сондай-ақ міндетті зейнетақы жарналары есебінен де, ерікті жарналар есебінен де БЖЗҚ-дан жинақ төлемдерін алуға болады (соңғысын 50 жасқа толғанда алуға болады). Мемлекеттік базалық зейнетақы төлемін, жасына байланысты зейнетақы төлемін, жұмыс беруші аударатын МЗЖ есебінен зейнетақы төлемін, зейнетақы жинақтары есебінен зейнетақы төлемін алу бір өтініш бойынша мүмкін болады. Оны тексергеннен кейін, Егер қосымша ақпарат қажет болмаса немесе бас тарту туралы негізделген шешім қабылданбаса, зейнетақы төлемдері өтініш тіркелген сәттен бастап тағайындалады. Зейнеткерлікке шығу мерзіміне жету кірістерге МЗЖ салынбайтын болса, еңбек қызметін жалғастыру мүмкіндігін жоғалтуды білдірмейді.

5. Мемлекеттік қызметшілердің жасы бойынша зейнетке шығу ерекшеліктері анықталды. Мәртебесі "Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы" 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V заңымен реттелетін мемлекеттік қызметшілер үшін зейнетақыны тағайындау тәртібі басқа азаматтармен бірдей, өйткені олардың табыстарына қазіргі уақытта МЗЖ салынады, олардың мемлекеттік базалық зейнетақы төлемін, зейнетақы төлемін алуға құқығы бар яғни жасына, МЗЖ қаражаты есебінен, зейнетақы жинақтары есебінен. Зейнетақыны тағайындаудың өзге тәртібі әскери қызметшілерге, құқық қорғау органдарының, арнаулы органдардың, фельдъегерлік қызметтің қызметшілеріне, сондай-ақ лауазымдары осындай мәртебесі мен артықшылығын 2012 жылғы 1 қаңтардан бастап не 2022 жылғы 1 шілдеден және 2023 жылғы 1 қаңтардан бастап жоғалтқан бірқатар адамдарға көзделген. Олардың еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы төлемдерін алуға құқығы бар, оның мөлшері еңбек сіңірген жылдар мерзімімен, соңғы қызмет орны бойынша ақшалай қамтумен анықталады (50%, қызмет кезінде еңбек сіңірген ең төменгі мерзімнен артық ұлғайту мүмкіндігімен). Еңбек сіңірген жылдары

үшін зейнетақыны тиісті органдардың қаржы бөлімшелері ресімдейді, бұдан әрі ол индекстеледі. 15 жылдық судьялық өтілі бар, зейнеткерлікке шығу жасына жеткен жағдайда судьялар ҚР - да өмір бойы ай сайынғы қамтуды алуға осындай құқықтарға ие, бұл жағдайда судьялардың МЗЖ есебінен жинақталған қаражат есебінен зейнетақы төлемдерін алу мүмкіндігі де сақталады. Қызмет өткерудің шекті жасы-оны өтудің маңызды аспектісі. Әкімшілік және саяси мемлекеттік қызметте ол ҚР ӘК сәйкес зейнеткерлік жасқа тең, құқық қорғау, әскери және сол сияқтыларда тиісті заңмен белгіленеді, сонымен қатар судьялар үшін де белгіленеді (зейнеткерлік жас немесе 65 жас). Мұндай жасқа жету қызметтен босатуды (отставкаға кетуді) талап етеді, бірақ бірқатар шарттар, қызметшінің тілегі, өзара уағдаластық немесе жоғары тұрған басшының шешімі (судьялар жағдайында – Жоғары Сот Кеңесінің шешімі) сақталған кезде, шектеулі мерзімге келісімшарт жасасқан кезде мерзімді ұзарту мүмкіндігі қалады.

6. Қазақстан Республикасында зейнетақыны есептеу мен төлеуге статистикалық талдау жүргізілді, ол мынадай қорытынды жасауға мүмкіндік берді. Соңғы жылдары зейнеткерлер санының өсуі өзекті болып табылады (дегенмен 2021-2022 жылдары олардың жалпы халық санындағы үлесі біршама азайды), зейнетақылардың ең төменгі және орташа мөлшерінің ұлғаюы. Ел бойынша орташа зейнетақы мөлшері 2022 жылы ең төменгі мөлшерден 1,5 еседен асады, ең жоғары орташа зейнетақы – Астана, Алматы және ШҚО-да, ең төмен – Түркістан облысында. Бұл ретте, бюджеттен (соңғы 5 жылда 35,1% – ға), БЖЗҚ – дан (кесте бойынша-67,9% - ға, сақтандыру компанияларына және тұрғын үй жағдайларын емдеуге және жақсартуға арналған төлемдерді ескере отырып-601,2% - ға) зейнетақы төлемдерінің айтарлықтай өсуіне қарамастан, 2021-2022 жылдары зейнетақылардың нақты индекстері төмендеуде. Соңғы 5 жылда БЖЗҚ-да жинақталған зейнетақы активтері 1,5 еседен астам өсті, алайда бұл негізінен МЗЖ есебінен, МКЗЖ және ЕЗЖ қолдану жоғары динамикаға қарамастан әзірге айтарлықтай нәтиже бермейді.

7. Жасы бойынша зейнетке шығу тәртібін құқықтық реттеудің кемшіліктері анықталды. Қазақстан Республикасында зейнеткерлікке шығу мәселелерін құқықтық реттеу проблемаларына мыналар жатады: зейнетақылардың ынтымақты бөлігін қаржыландыруға қаржылық базаның болмауы (МЗЖ тек 2024 жылдан бастап кезең-кезеңімен енгізіледі); ауыстыру коэффициентінің төмендігі, оның ішінде зейнетақы жинақтарының төмен мөлшерлемелеріне байланысты (тек 10%), зейнетақы активтерін төмендететін 2021 жылдан бастап мерзімінен бұрын алу тетігі халықтың қартаюы және туудың төмендеуі, ЖМЗЖ, МЗЖ немесе зейнеткерлік жас мөлшерлемелерін ұлғайту қажеттілігі; еңбек нарығында тең емес мүмкіндіктер туғызатын жұмыс істейтін зейнеткерлердің табыстарына ЖМЗЖ және МЗЖ салмау; мемлекеттік қызметшілердің көпшілігі үшін еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақының болмауы (бұл мемлекеттік қызметтің беделін арттырмайды); зейнеткерлік жасқа (мемлекеттік қызметшілер үшін), қызметтің шекті мерзіміне (әскери қызметшілер, құқық қорғау органдарының қызметшілері үшін) жеткеннен кейін

келісімшарттарды ұзартудың бұлыңғыр критерийлері, өйткені регламенттер жоқ, ұзартудың нақты мерзімдері мен ұзарту мүмкіндігінің критерийлері, заңдарда көрсетілген өте жалпы шарттардан басқа.

8. Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру және зейнетке шығу проблемаларын анықтау үшін сарапшылардан сауалнама жүргізілді. Сауалнама мемлекеттік қызметшілерді әлеуметтік және зейнетақымен қамсыздандыру мәселелерімен айналысатын мемлекеттік органдар бөлімдерінің үш құзыретті басшыларымен сұхбат түрінде өтті. Сұралған 2 және 3 сарапшы ҚР-ның қолданыстағы зейнетақымен қамсыздандыру жүйесінде (атап айтқанда жинақтаушы қамтамасыз ету жүйесінде), мемлекеттік қызметшілерді еңбек сіңірген жылдардағы зейнетақы сияқты ынталандырудың жоқтығында терең проблемаларды көріп отырғаны анықталды. Сондай-ақ, олар зейнеткерлік жасқа толған мемлекеттік қызметшілердің мемлекеттік қызметте өте көп болмаса да, жұмысқа орналастырудың баламалы схемалары (мерзімді шарт, штаттан тыс қызметкер, қоғамдық жұмыстар) бойынша жұмысын жалғастырып жатқандығын да атап өтті. Сондай – ақ, ортақ элементті өте баяу енгізген кезде жинақтау жүйесі (ЖМЗЖ 2024 жылдан бастап-біртіндеп өсіп келе жатқан ставкасы бар) кірістерді алмастырмау және жинақтаудың төмен кірістілігі (инфляциядан төмен) проблемаларына ие деген пікірлер айтылды. Зейнеткерлік жасқа толғаннан кейін мемлекеттік қызметшілердің қолайлы заңды жұмыс схемаларының болмауы, егер қажет болса, мемлекеттік қызметтің кадрлық әлеуетін дамытуға еңбек сіңірген жылдардағы зейнетақы сияқты ынталандырулар да жоқ (кейбір басқа елдерде, мысалы, Ресейде қолданылады). Сондықтан бұл проблемалар зейнетақы жүйесін реформалауды және шешуді талап етеді.

9. Жалпы Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін реформалауға, сондай-ақ ҚР-да мемлекеттік қызметшілерді зейнетақымен қамсыздандыруға бағытталған іс-шаралар ұсынылды. Жалпы, зейнетақымен қамсыздандыру жүйесіндегі өзгерістер зейнетақымен қамсыздандыру негізі ретінде сақтандыру зейнетақыларына көшумен, жинақтаушы зейнетақы қорын сақтай отырып, олар бойынша міндетті мөлшерлемені 5% - ға дейін қысқартумен, зейнетақының жинақтаушы бөлігі үшін салымдарға балама ретінде ЖЗҚ-ны дамытумен байланысты. Сондай-ақ, жинақтарды мерзімінен бұрын алуға және бөлек алуға тыйым салу ұсынылды (жинақтарды кесте бойынша өтеу, оларды мұрагерлікпен өтеу көзделеді). Ресейлік тәжірибе негізінде мемлекеттік қызметшілер үшін зейнетақыға тағы бір құрамдас бөлік ұсынылады-еңбек сіңірген жылдары үшін (мемлекеттік қызметте 20 жылдан бастап жалпы еңбек өтілі және мемлекеттік қызметтен зейнетке шығу, толық зейнетке шығу және жұмысын тоқтату кезінде), мемлекеттік қызметтегі жұмыс жасын ұлғайту, жұмыс істеу мүмкіндігін бекіту мүмкіндігі болған кезде медициналық қарсы көрсетілімдер болмаған кезде 1 жылға арналған мерзімді шарт бойынша Мемлекеттік қызметке. Сондай-ақ, жұмыс істейтін зейнеткерлердің жалақысына (соның ішінде) МЗЖ есептеу

ұсынылады. мерзімді шарттар бойынша) кейіннен олар толық зейнеткерлікке шыққан (жұмысын тоқтатқан) кезде сақтандыру зейнетақыларын қайта есептей отырып.

ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ДЕРЕККӨЗДЕРДІҢ ТІЗІМІ

- 1 Черкасская Г.В. Пенсия как социально-экономический институт: история и современные тренды// Экономика нового мира. – Санкт-Петербург, 2019. – №1. – С. 65-92.
- 2 Право социального обеспечения. Общая часть: учебник / коллектив авторов; под ред. М.О. Буяновой. — Москва: КНОРУС, 2021. – 224 с.
- 3 Сидорова Д.Г. Реформы пенсионного страхования в фрг: история и перспективы //Сб. матер. II Всерос.науч.-практич. конф. «Научное пространство: актуальные вопросы теории и практики». – Чебоксары: НОЧУДПО «Экспертно-методический центр», 2021. – С.115-118.
- 4 Чимитова Д. В. Проблемы пенсионной системы Китая // Матер. междунар. науч. конф. «Азиатско-Тихоокеанский регион: история и современность-XIV». – Улан-Удэ: Изд-во Бурятского госуниверситета, 2021. – С. 49-52.
- 5 Васильева Е. В. Подходы к построению пенсионной системы: международный и российский опыт// Государственное управление. Электронный вестник. – Москва, 2020. – №79. – С. 5-24.
- 6 Миряков М. И. Концепция пенсионного кризиса в свете проблемы законов-тенденций в методологии экономической науки // Россия и современный мир. – Москва, 2020. – №4 (109). – С.242-261.
- 7 Омелянович Л.А., Гвасалия Д.С. Проблемные аспекты финансового обеспечения пенсионной системы с учетом современных реалий //Первый экономический журнал. – Москва, 2023. – №5(335). – С. 134-143.
- 8 Глотова В.Г. Пенсионные системы стран мира: история, принципы построения, современность // Актуальные вопросы современной экономики. – Москва, 2022. – №5. – С. 950-963.
- 9 Шестакова Е.Е. Современные пенсионные системы на новом этапе трансформации // Государственное управление. Электронный вестник. – Москва, 2022. – №91. – С. 193-208.
- 10 Швандар К.В., Анисимова А. А. Подходы к реформированию пенсионных систем в мире и рекомендации для России // Финансовый журнал. – Москва, 2021. – №13 (1). – С.125-135.
- 11 Гумар Н.А., Есетова С.К., Тажмуратов Ш.Е. Теоретические основы пенсионного обеспечения населения и виды пенсионных систем // Образование и право. – Москва, 2021. – №10. – С.119-130.
- 12 Елемесов Р. Е., Оспанбаев Ж. А., Жолдасбай Ж. Б. Становление и развитие пенсионной системы Казахстана: ретроспективный анализ // Российский внешнеэкономический вестник. – Москва, 2021. – №3. – С.7-17.
- 13 Глобальный пенсионный индекс Института Mercer CFA 2023 // Mercer. URL: <https://www.mercer.com/insights/investments/market-outlook-and-trends/mercer-cfa-global-pension-index/>. Жүгінген күн: 27.11.2023.
- 14 Нидерланды зейнетақы жүйесі // АО "ЕНПФ". <https://www.enpf.kz/ru/pension-system/world/netherlands.php>. Жүгінген

күн: 02.04.2024.

15 АҚШтың зейнетақы жүйесі // АО «ЕНПФ». URL: <https://www.enpf.kz/upload/medialibrary/72d/72d7143c5694d34d6a64df13e9aca91c.pdf>. Жүгінген күн: 02.04.2024.

16 Цзинтин В. Система пенсионного обеспечения в Китае: взгляд эконом-социолога // Социология и право. – Санкт-Петербург, 2019. – №3(45). – С. 47-53.

17 Қытайдың зейнетақы жүйесі // АО «ЕНПФ». URL: <https://www.enpf.kz/upload/medialibrary/d02/d02e8d705c4bb3fd4f5c54ea2e71ca1f.pdf>. Жүгінген күн: 02.04.2024.

18 Чжэной Л. Развитие пенсионной системы как основной ключ к решению глобальной социальной проблемы Китая // Инновации и инвестиции. – Москва, 2021. – №8. – С.31-34.

19 Knorr-Evans M. What countries have the earliest and latest retirement age? // As.com. – URL: https://en.as.com/latest_news/what-countries-have-the-earliest-and-latest-retirement-age-n/. Жүгінген күн: 02.04.2024.

20 "Қазақстан Республикасының әлеуметтік кодексі" Қазақстан Республикасының 2023 жылғы 20 сәуірдегі № 224-VII кодексі (01.07.2023 ж. өзгертулермен) // Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=36492598&pos=4298;-59#pos=4298;-59. Жүгінген күн: 27.11.2023.

21 Қазақстан Республикасының 2013 жылғы 21 маусымдағы № 105-V Заңы (күші жойылды-Қазақстан Республикасының 2023 жылғы 20 сәуірдегі № 224-VII кодексімен) // Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/Z1300000105>. Жүгінген күн: 27.11.2023.

22 Черненко Р. О чем говорится в Социальном кодексе страны // ИС Параграф. 2023. – URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=35304608. Жүгінген күн: 20.12.2023.

23 "2024-2026 жылдарға арналған республикалық бюджет туралы" Қазақстан Республикасының 2023 жылғы 5 желтоқсандағы №43-VIII Заңы // Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/>. Жүгінген күн: 20.12.2023.

24 Қазақстан Республикасы Премьер-Министрінің орынбасары - Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрінің 2023 жылғы 22 маусымдағы № 232 «Мемлекеттік базалық зейнетақы төлемінің, жасына байланысты зейнетақы төлемдерінің мөлшерін есептеу (айқындау), оларды тағайындау, жүзеге асыру, тоқтата тұру, қайта есептеу, қайта бастау, тоқтату және тағайындау (тағайындаудан бас тарту) туралы шешімді қайта қарау қағидаларын бекіту туралы» бұйрығы // Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/>. Жүгінген күн: 20.12.2023.

25 "Қазақстан Республикасының мемлекеттік қызметі туралы" Қазақстан Республикасының 2015 жылғы 23 қарашадағы № 416-V Заңы (ДМ. 24.07.2023 Ж.) // Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/>. Жүгінген күн: 20.12.2023.

26 "Әскери қызмет және әскери қызметшілердің мәртебесі туралы" Қазақстан Республикасының 2012 жылғы 16 ақпандағы № 561-IV Заңы (ЖМ. 01.07.2023 Ж.) // Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/>. Жүгінген күн: 20.12.2023.

27 "Құқық қорғау қызметі туралы" Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 380-IV Заңы (ЖМ. 24.07.2023 Ж.) // Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/>. Жүгінген күн: 20.12.2023.

28 "Мемлекеттік фельдъегерлік байланыс туралы" Қазақстан Республикасының 2021 жылғы 29 маусымдағы № 57-VII Заңы (ЖМ. 01.07.2023 Ж.) // Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/>. Жүгінген күн: 20.12.2023.

29 Қазақстан Республикасының 2011 жылғы 6 қаңтардағы № 379-IV «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне құқық қорғау қызметі және сыныптық шендер, әскери және арнаулы атақтар беру, әскери қызметшілердің және өзге де мемлекеттік органдар қызметкерлерінің нысанды киім киіп жүру құқығы мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Заңы// Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/>. Жүгінген күн: 20.12.2023.

30 Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2012 жылғы 14 желтоқсандағы № 1597 «Арнаулы атақтарды және сыныптық шендерді иелену, сондай-ақ нысанды киім киіп жүру құқықтары жойылған адамдарға зейнеткерлікке шыққан кезде әлеуметтік қамсыздандыруды, барлық жеңілдіктер мен артықшылықтарды сақтау қағидаларын бекіту туралы» қаулысы // Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/>. Жүгінген күн: 20.12.2023.

31 Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2023 жылғы 29 тамыздағы № 734 «Әскери қызметшілерге, арнаулы мемлекеттік және құқық қорғау органдары, мемлекеттік фельдъегерлік қызмет қызметкерлеріне, сондай-ақ арнаулы атақтарға, сыныптық шендерге ие болу және нысанды киім киіп жүру құқықтары 2012 жылғы 1 қаңтардан бастап жойылған адамдарға және Қазақстан Республикасының ішкі істер органдарындағы медициналық лауазымдары 2022 жылғы 1 шілдеден және 2023 жылғы 1 қаңтардан бастап қысқартылған, лауазымы қысқартылған кезде еңбек сіңірген жылдары үзіліссіз әскери қызметте, арнаулы мемлекеттік және құқық қорғау органдарындағы қызметте, мемлекеттік фельдъегерлік қызметте кемінде он екі жыл және алты

ай болған адамдар қылмыстық-атқару (пенитенциарлық) жүйесінің тергеу изоляторлары мен мекемелерінде орналасқан медициналық ұйымдарда жұмысын жалғастырған жағдайда, осындай адамдарға еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы төлемдерін тағайындау және жүзеге асыру қағидаларын бекіту және Қазақстан Республикасы Үкіметінің кейбір шешімдерінің күші жойылды деп тану туралы» қаулысы// Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/>. Жүгінген күн: 20.12.2023.

32 "Қазақстан Республикасының сот жүйесі және судьяларының мәртебесі туралы" Қазақстан Республикасының 2000 жылғы 25 желтоқсандағы № 132-ІІ конституциялық заңы (ЖМ. 01.07.2023 Ж.) // Қазақстан Республикасы нормативтік құқықтық актілерінің ақпараттық-құқықтық жүйесі. – URL: <https://adilet.zan.kz/kaz/docs/>. Жүгінген күн: 20.12.2023.

33 Денсаулық сақтау және әлеуметтік қамсыздандыру статистикасы // КазСтат. – 2023. – URL: <https://stat.gov.kz/ru/industries/social-statistics/stat-medicine/dynamic-tables/>. Жүгінген күн: 21.12.2023.

34 Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің құжаттары// Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі. – 2023. – URL: <https://www.gov.kz/memleket/entities/enbek/documents/>. Жүгінген күн: 21.12.2023.

35 БЗЖҚ Статистикасы // БЗЖҚ. – 2023. – URL: <https://www.enpf.kz/ru/indicators/pa/current.php>. Жүгінген күн: 21.12.2023.

36 Қазақстанның зейнетақы жүйесінің терең мәселелері // Halyk Research. – 2023. – URL: halykfinance.kz. Жүгінген күн: 21.12.2023.

37 Федеральный закон РФ от 15.12.2001 № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации» (в ред. от 28.04.2023) // Консультант плюс. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34419/. Жүгінген күн: 21.12.2023.

38 Тонконг О. Правительство захотело кардинально реформировать пенсионную систему // Курсив. – 2023. – URL: <https://kz.kursiv.media/2023-09-28/lgtn-pensionsystem>. Жүгінген күн: 02.04.2024.

39 Исабаева С. Почему казахстанская пенсионная система буксует? // QMonitor. – 2023. – URL: <https://qmonitor.kz/economics/6408>. Жүгінген күн: 02.04.2024.

40 Перезагрузка ЕНПФ. О перспективах пенсионной системы рассказала Тамара Дуйсенова // Официальный Интернет-ресурс Премьер-министра РК. – 2023. – URL: <https://primeminister.kz/ru/news/perezagruzka-enpf-o-perspektivakh-pensionnoy-sistemy-rasskazala-tamara-duysenova-25725>. Жүгінген күн: 02.04.2024.

41 Федеральный закон РФ от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» (в ред. от 11.03.2024) // Гарант. – URL: <https://base.garant.ru/70552688/>. Жүгінген күн: 02.04.2023.

ҚОСЫМШАЛАР

Қосымша 1

ҚР ЕХӘҚМ Еңбек және әлеуметтік әріптестік департаменті директорының орынбасарының сауалнамасы

Құрметті Мемлекеттік органның басшысы (басшының орынбасары)! "Қазақстан Республикасында азаматтардың жасына байланысты зейнетке шығу бойынша құқықтық негіздерді жетілдіру" магистрлік жобасын жазу мақсатында бірнеше сұрақтарға жауап беруіңізді сұраймыз.

Сұрақ 1. Сіздің органда зейнеткерлік жасан асқан жұмысшылар (мемлекеттік қызметкерлер) жұмыс істей ме? Егер солай болса-олардың саны қандай және органның қызметшілері бойынша жалпы үлесі қандай?

Тәжірибе көрсеткендей, зейнеткерлік жасқа жеткенде мемлекеттік қызметшілер жасына байланысты зейнетақы ресімдейді және зейнеткер мәртебесінде бола отырып, шарт бойынша штаттан тыс қызметкер ретінде жұмысын жалғастырады. Біздің мемлекеттік органда зейнеткер мәртебесінде екі адам жұмыс істейді.

Сұрақ 2. Егер сіздің органда зейнеткерлікке шығу жасынан асқан мемлекеттік қызметкерлер болса, олармен еңбек қатынастары қалай жасалады (қай мерзімге, қаншалықты жиі ұзартылады?)

Біздің мемлекеттік органда жұмыс істейтін зейнеткерлер мәртебесіндегі әріптестер ведомстволық бағынысты ұйымдардың штатында саналады.

Сұрақ 3. Сіз өзіңіздің органыңыздың қызметін ұйымдастыру үшін Қазақстан Республикасында зейнетақы жасының біртіндеп ұлғаюын оң бағалайсыз ба?

Менің ойымша, зейнеткерлік жасты көтермеу керек.

Сұрақ 4. Мемлекеттік органның мемлекеттік қызметшілері зейнеткерлікке шыққан кезде орташа жалақымен салыстырғанда қандай зейнетақы алады (кем дегенде шамамен пайызбен)?

Бұрынғы лауазымдық жалақының шамамен 40%.

Сұрақ 5. Сіз барлық мемлекеттік органдардың мемлекеттік қызметшілеріне еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы белгілеу идеясын дәл қазір әскери қызметшілерге, құқық қорғау органдарының қызметшілеріне қалай қолданылатынын немесе Ресей Федерациясында (Қазақстаннан айырмашылығы) қалай қолданылатынын дұрыс деп санайсыз ба? Немесе қазіргі жүйе мемлекеттік қызметшілерге өте қолайлы ма?

Мемлекеттік қызметшілер үшін еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы енгізу идеясын қолдаймын.

Сұрақ 6. Қазақстанның қолданыстағы зейнетақы жүйесінде қандай проблемаларды көріп отырсыз?

Қазақстанның зейнетақы жүйесінде жинақтаушы компонент тиімді жұмыс істемейді.

Сұрақ 7. Сіздің ойыңызша, Қазақстанның зейнетақы жүйесін қалай жетілдіру және реформалау қажет?

Ортақ компонент бүктеліп, жинақтаушы компонент кірісті алмастыру коэффициентін қамтамасыз етуге кепілдік бермейтіндігін ескере отырып, мысалы, Ресейде сәтті қолданылатын зейнетақы жүйесінің сақтандыру компонентін зерттеу қажет.

Қосымша 2
"ҚР ЕХӘҚМ Еңбек және әлеуметтік қорғау комитетінің Астана қаласы бойынша департаментінің"
Зейнетақы және әлеуметтік қамсыздандыру бөлімі басшысының сауалнамасы

Құрметті Мемлекеттік органның (мемлекеттік орган бөлімінің) басшысы! "Қазақстан Республикасында азаматтардың жасына байланысты зейнетке шығу бойынша құқықтық негіздерді жетілдіру" магистрлік жобасын жазу мақсатында бірнеше сұрақтарға жауап беруіңізді сұраймыз.

Сұрақ 1. Сіздің органда зейнеткерлік жасан асқан жұмысшылар (мемлекеттік қызметкерлер) жұмыс істей ме? Егер солай болса-олардың саны қандай және органның қызметшілері бойынша жалпы үлесі қандай?

Мемлекеттік қызметші, 2 қоғамдық жұмыстарда, яғни 3 %.

Сұрақ 2. Егер сіздің органда зейнеткерлікке шығу жасынан асқан мемлекеттік қызметкерлер болса, олармен еңбек қатынастары қалай жасалады (қай мерзімге, қаншалықты жиі ұзартылады?)

1 жылға шарт бойынша 1 мемлекеттік қызметші.

Сұрақ 3. Сіз өзіңіздің органыңыздың қызметін ұйымдастыру үшін Қазақстан Республикасында зейнетақы жасының біртіндеп ұлғаюын оң бағалайсыз ба?

Зейнеткерлік жастың біртіндеп ұлғаюы экономистер бұл мәжбүрлі шара екенін дәлелдеді, өйткені зейнеткерлерге қатысты жұмыс істейтін халықтың саны 1-ден 1-ге дейін болады, яғни бюджетке жүктеме.

Сұрақ 4. Мемлекеттік органның мемлекеттік қызметшілері зейнеткерлікке шыққан кезде орташа жалақымен салыстырғанда қандай зейнетақы алады (кем дегенде шамамен пайызбен)?

Зейнетақы мөлшері БЖЗҚ-мен төлемдер ескеріле отырып, 180 000 теңгеден 190 000 теңгеге дейін, яғни жалақының 45-тен 50% - на дейін құрайды.

Сұрақ 5. Сіз барлық мемлекеттік органдардың мемлекеттік қызметшілеріне еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы белгілеу идеясын дәл қазір әскери қызметшілерге, құқық қорғау органдарының қызметшілеріне қалай қолданылатынын немесе Ресей Федерациясында (Қазақстаннан айырмашылығы) қалай қолданылатынын дұрыс деп санайсыз ба? Немесе қазіргі жүйе мемлекеттік қызметшілерге өте қолайлы ма?

Қазіргі жүйе мемлекеттік қызметкерлер үшін өте қолайлы, өйткені жұмыс ауыр емес, қауіпті емес, ауыр жұмыс жағдайларымен салыстырғанда жақсы төленеді.

Сұрақ 6. Қазақстанның қолданыстағы зейнетақы жүйесінде қандай проблемаларды көріп отырсыз?

Ешқандай проблема жоқ. Мәселе жұмыс істемейтін немесе ресми емес, зейнетақы жарналары жоқ адамдарда, яғни кәрілік туралы ойламайды.

Сұрақ 7. Сіздің ойыңызша, Қазақстанның зейнетақы жүйесін қалай жетілдіру және реформалау қажет?

Мемлекет 1980 жылдан бастап жұмыс берушінің қаражаты есебінен зейнетақы жарналарын аударудың ортақ зейнетақысын алмайтын азаматтар үшін осы жылы жарна жалақы мөлшерінің 1,5% - 5 құрайды, біртіндеп 5% - ға дейін ұлғайтылады.

Қосымша 3
"ҚР ЕХӘҚМ Еңбек және әлеуметтік қорғау комитетінің Абай облысы бойынша департаментінің"
Зейнетақы және әлеуметтік қамсыздандыру бөлімінің басшысымен сауалнама

Құрметті Мемлекеттік органның (мемлекеттік орган бөлімінің) басшысы! "Қазақстан Республикасында азаматтардың жасына байланысты зейнетке шығу бойынша құқықтық негіздерді жетілдіру" магистрлік жобасын жазу мақсатында бірнеше сұрақтарға жауап беруіңізді сұраймыз.

Сұрақ 1. Сіздің органда зейнеткерлік жасан асқан жұмысшылар (мемлекеттік қызметкерлер) жұмыс істей ме? Егер солай болса-олардың саны қандай және органның қызметшілері бойынша жалпы үлесі қандай?

Біздің мемлекеттік органда зейнеткерлік жасқа дейінгі қызметкерлер жоқ.

Сұрақ 2. Егер сіздің органда зейнеткерлікке шығу жасынан асқан мемлекеттік қызметкерлер болса, олармен еңбек қатынастары қалай жасалады (қай мерзімге, қаншалықты жиі ұзартылады?)

Біздің мемлекеттік органда зейнеткерлік жасқа дейінгі қызметкерлер жоқ.

Сұрақ 3. Сіз өзіңіздің органыңыздың қызметін ұйымдастыру үшін Қазақстан Республикасында зейнетақы жасының біртіндеп ұлғаюын оң бағалайсыз ба?

Менің ойымша, зейнеткерлік жасты көтерудің қажеті жоқ, жастармен ұтқырлық, жылдам оқу тұрғысынан жұмыс істеу оңайырақ.

Сұрақ 4. Мемлекеттік органның мемлекеттік қызметшілері зейнеткерлікке шыққан кезде орташа жалақымен салыстырғанда қандай зейнетақы алады (кем дегенде шамамен пайызбен)?

Жалақының 50% - ы, барлығы БЖЗҚ-ның еңбек өтілі мен жинақталған жинақтарына байланысты.

Сұрақ 5. Сіз барлық мемлекеттік органдардың мемлекеттік қызметшілеріне еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы белгілеу идеясын дәл қазір әскери қызметшілерге, құқық қорғау органдарының қызметшілеріне қалай қолданылатынын немесе Ресей Федерациясында (Қазақстаннан айырмашылығы) қалай қолданылатынын дұрыс деп санайсыз ба? Немесе қазіргі жүйе мемлекеттік қызметшілерге өте қолайлы ма?

Ия, мен мемлекеттік қызметшілерге еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы енгізуге келісемін, өйткені мемлекеттік қызметшілерге қызмет кезінде үлкен жауапкершілік жүктеледі, бірақ сол әскери қызметшілермен салыстырғанда әлеуметтік пакет жоқ, менің ойымша, еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы енгізу орынды.

Сұрақ 6. Қазақстанның қолданыстағы зейнетақы жүйесінде қандай проблемаларды көріп отырсыз?

Көптеген проблемалар бар, олардың бірі 1998 жылға дейін еңбек өтілін есепке алуды шектеу.

Сұрақ 7. Сіздің ойыңызша, Қазақстанның зейнетақы жүйесін қалай жетілдіру және реформалау қажет?

Ортақ компонент бүктеліп, жинақтаушы компонент кірісті алмастыру коэффициентін қамтамасыз етуге кепілдік бермейтіндігін ескере отырып, мысалы, Ресейде сәтті қолданылатын зейнетақы жүйесінің сақтандыру компонентін зерттеу қажет.

Қосымша 4
Аналиткалық жазба

Жоба (зерттеу)авторы: **Кенесбаева Г.Г.**

Ғылыми жетекші: **Құнанбаева М.Н.**

Жоба (зерттеу)идеясы	Атауы: Қазақстан Республикасында азаматтардың жасы бойынша зейнетке шығу жөніндегі құқықтық негіздерді жетілдіру
Проблемалық жағдай (іс)	Сипаттама: Қазақстан Республикасында қолданыстағы зейнетақы жүйесінің тиімділігі проблемалары бар (зейнетақы жинақтарының төмен кірістілігі, жинақтар зейнеткерлердің кірістерін қажетті алмастыруды қамтымайды, ал зейнетақылардың ортақ құрамдас бөлігі қысқарады) және оны реформалау қажеттілігі бар. Сонымен қатар, мемлекеттік қызметшілерді зейнетақымен қамсыздандырудың қолданыстағы моделі, мемлекеттік қызметшілердің зейнеткерлікке шығу жасы және осы жасқа жеткеннен кейін жұмыс істеу мүмкіндіктері – бұл елдегі мемлекеттік қызмет жүйесін тиімді дамытуға, белгілі бір жасқа жеткенде зейнетақыны және басқа да кепілдіктерді арттыруға сене алатын мемлекеттік қызметшілердің кәсіби өсуін ынталандыруға кедергі келтіретін маңызды проблемалар.
Бұл мәселенің қолда бар шешімдері	<p>Қолданыстағы тәсілдерді жіктеу:</p> <p>1)ынтымақты зейнетақының үлесі мен маңыздылығын арттыру пайдасына зейнетақы жүйесін өзгерту (еңбек өтілі, өмір бойы)</p> <p>2)жинақтаушы зейнетақының (жеке, мұрагерлік) үлесі мен маңыздылығын ұлғайту пайдасына зейнетақы жүйесін өзгерту</p> <p>Артықшылықтары:</p> <p>1) инфляцияны ескере отырып өсетін жас, ағымдағы жарналар есебінен аға буынды қамтамасыз ету мүмкіндігі (осы негізде зейнетақыны жыл сайын индекстеуге болады);</p> <p>2) зейнетақының талап етілетін мөлшерін жинақтау, оның ішінде егер қаражатты тиімді инвестициялау, егер зейнеткерлік жасқа дейін өмір сүру болмаса, жинақтарды ұрпақтарға беру мүмкіндігі</p> <p>Кемшіліктері:</p> <p>1) жас ұрпақтың саны мен үлесінің қысқаруы және аға ұрпақты қаржыландыру мүмкіндігінің азаюы;</p> <p>2) зейнетақы жинақтарының қаржылық тәуекелдеріне ұшырауы (инфляция, биржалық дағдарыстар, дефолттар және т. б.)</p>
Бұл мәселенің ұсынылған шешімі	Баламалы тәсілдің сипаттамасы, оны жүзеге асыру тәртібі: Зейнетақымен қамсыздандыруды, оның ішінде ҚР мемлекеттік қызметшілерін жетілдіру бойынша іс-шаралар ұсынылды. Жинақтаушы зейнетақы қорын сақтай отырып, олар бойынша міндетті мөлшерлемені 5% - ға дейін қысқарта отырып, зейнетақының жинақтаушы бөлігі үшін салымдарға балама ретінде мемлекеттік емес зейнетақы қорларын дамыта отырып, зейнетақымен қамсыздандыру негізі ретінде сақтандыру зейнетақыларына көшу ұсынылады. Жинақтарды мерзімінен бұрын алуға және қайтарып алуға тыйым салу ұсынылды. Ресейлік

	<p>тәжірибе негізінде мемлекеттік қызметшілер үшін зейнетақыға тағы бір құрамдас бөлік ұсынылады – еңбек сіңірген жылдары үшін (мемлекеттік қызметте 20 жылдан бастап жалпы еңбек өтілі және мемлекеттік қызметтен зейнетке шығу, толық зейнетке шығу және жұмысын тоқтату кезінде). Сондай-ақ мемлекеттік қызметте жұмыс істеудің шекті жасын ұлғайту, медициналық қарсы көрсетілімдер болмаған кезде 1 жылға арналған мерзімді шарт бойынша мемлекеттік қызметте жұмыс істеу мүмкіндігін бекіту мүмкіндігі ұсынылды. Сондай-ақ, жұмыс істейтін зейнеткерлердің жалақысына МЗЖ есептеу ұсынылады, содан кейін олар толық зейнетке шыққан (жұмысын тоқтатқан) кезде сақтандыру зейнетақыларын қайта есептейді.</p> <p>Мүмкіндіктер: зейнетақы жүйесіне, оның ішінде зейнетақылардың ортақ бөлігіне түсетін түсімдердің жалпы көлемін ұлғайту. ортақ зейнетақыларды төлеу мен оларды индекстеудің белгілі бір кепілдіктерін белгілеу. Жинақтаушы зейнетақы ынтымақтастыққа қосымша болады. Мемлекеттік қызметшілер үшін еңбек сіңірген жылдары үшін зейнетақы, егер мемлекеттік қызметте белгілі бір өтілге қол жеткізілсе, мұндай қызметтегі тәуекелдерді, жауапкершілікті және шектеулерді ескере отырып, осы салада ұзақ және сапалы жұмыс істеуге ынталандырулар болса, ынтымақты бөлікке толықтыру болады. Егер бұл қызметтік мақсаттар үшін қажет болса, мерзімді келісімшарт бойынша қызметкерді зейнеткерлік жастан тыс мемлекеттік қызметте қалдыру құқығы заңдастырылады.</p> <p>Тәуекелдер: мемлекеттік қызметшілердің орта жасының ұлғаюы, әкімшілік аппаратқа шығыстардың өсуі; жұмыс берушілердің зейнетақы жарналары ставкаларының өсуіне қарсылығы.</p>
<p>Күтілетін нәтиже</p>	<p>Баламалы тәсілдің тиімділігін өлшеу, оны іске асыруды бағалау тәсілдері: зейнетақы жарналарының жалпы көлемін (1,5 есеге жуық, 2024 жылғы 11,5% - дан жалақыдан (оның ішінде 10% - дан жинақтауға және 1,5% - дан ынтымақты жүйеге) кемінде 17% - ға дейін (оның ішінде тек 5% - ға) ұлғайту жинақтау, ал 12% ынтымақты жүйеге) және ерікті жинақтауды олардың есептелген жалақыдан 2,5-5% - ға дейін өсуі үшін ынталандыру.</p>
<p>Әдебиет</p>	<p>Тізім:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Сидорова Д.Г. Реформы пенсионного страхования в ФРГ: история и перспективы //Сб. матер. II Всерос.науч.-практич. конф. «Научное пространство: актуальные вопросы теории и практики». – Чебоксары: НОЧУДПО «Экспертно-методический центр», 2021. – С.115-118. 2) Чимитова Д. В. Проблемы пенсионной системы Китая // Матер. междунар. науч. конф. «Азиатско-Тихоокеанский регион: история и современность-XIV». – Улан-Удэ: Изд-во Бурятского госуниверситета, 2021. – С. 49-52. 3) Васильева Е. В. Подходы к построению пенсионной системы: международный и российский опыт // Государственное управление. Электронный вестник. – Москва, 2020. – №79. – С. 5-24. 4) Омелянович Л.А., Гвасалия Д.С. Проблемные аспекты финансового обеспечения пенсионной системы с учетом

	<p>современных реалий //Первый экономический журнал. – Москва, 2023. – №5(335). – С. 134-143.</p> <p>5) Глотова В.Г. Пенсионные системы стран мира: история, принципы построения, современность // Актуальные вопросы современной экономики. – Москва, 2022. – №5. – С. 950-963.</p> <p>6) Шестакова Е.Е. Современные пенсионные системы на новом этапе трансформации // Государственное управление. Электронный вестник. – Москва, 2022. – №91. – С. 193-208.</p> <p>7) Гумар Н.А., Есетова С.К., Тажмуратов Ш.Е. Теоретические основы пенсионного обеспечения населения и виды пенсионных систем // Образование и право. – Москва, 2021. – №10. – С.119-130.</p> <p>8) Елемесов Р. Е., Оспанбаев Ж. А., Жолдасбай Ж. Б. Становление и развитие пенсионной системы Казахстана: ретроспективный анализ // Российский внешнеэкономический вестник. – Москва, 2021. – №3. – С.7-17.</p> <p>9) Глобальный пенсионный индекс Института Mercer CFA 2023 // Mercer. URL: https://www.mercer.com/</p> <p>10) Черненко Р. О чем говорится в Социальном кодексе страны // ИС Параграф. 2023. – URL: https://online.zakon.kz.</p> <p>11) Глубокие проблемы пенсионной системы Казахстана // Halyk Research. – 2023. – URL: halykfinance.kz. Дата обращения: 21.12.2023.</p> <p>12) Тонконг О. Правительство захотело кардинально реформировать пенсионную систему // Курсив. – 2023. – URL: https://kz.kursiv.media/2023-09-28/lgtn-pensionsystem. Дата обращения: 02.04.2024.</p> <p>13) Исабаева С. Почему казахстанская пенсионная система буксует? // QMonitor. – 2023. – URL: https://qmonitor.kz/economics/6408. Дата обращения: 02.04.2024.</p> <p>14) Перегрузка ЕНПФ. О перспективах пенсионной системы рассказала Тамара Дуйсенова // Официальный Интернет-ресурс Премьер-министра РК. – 2023. – URL: https://primeminister.kz/ru/news/perezagruzka-enpf-o-perspektivakh-pensionnoy-sistemy-rasskazala-tamara-duysenova-25725. Дата обращения: 02.04.2024.</p>
--	---