

Дарибаева Р.Д*., Алтынбекова А.Р., Жақсылықова Д.М.

педагог. ғ.к., доцент, М.Әуезов атындағы ОҚУ, Шымкент, Қазақстан
магистр, аға оқытушы, М.Әуезов атындағы ОҚУ, Шымкент, Қазақстан
магистрант, М.Әуезов атындағы ОҚУ, Шымкент, Қазақстан

ТМД ЕЛДЕРІНДЕГІ ЗЕЙНЕТАҚЫ ЖҮЙЕСІНІҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ НЕГІЗДЕРІ

Автор корреспондент: daribaeva_r57@mail.ru

Түйін: ТМД елдеріндегі зейнетақы саясатын жетілдіру тәжірибесі және азаматтарды әлеуметтік қамсыздандыру саласындағы қазіргі дағдарыстық тенденциялардан туындаған реформалардың қажеттілігі талданды. Демографиялық өсімнің қазіргі заманғы қарқынын сақтай отырып, ұзақ мерзімді перспективада жүктемелер зейнетақымен қамсыздандыру саласында қаржылық қиындықтар туындайды. Қалыптасқан жағдайлар аясында барлық дерлік елдер зейнетақы жүйелерін құру туралы өз көзқарастарын қайта қарауға мәжбүр, себебі соңғысының тұрақтылығына қауіп төніп тұр. Зейнетақы жүйелерінің жұмыс істеу саласындағы проблемаларды белгілеуге, сондай-ақ зейнетақы жүйелерін болашақта даму үрдістерін қадағалауға мүмкіндік беретін аралық қорытындылар келтірілген. Әлемдік және аймақтық еңбек нарығындағы бәсекелестіктің күшеюі, арзан жұмыс күші бар аймақтарға капиталдың ауысуы ТМД елдеріндегі ондаған миллион жұмысшыны «тыныш қартаю» үмітінен айырады. Сонымен қатар, жаһандану зейнетақы мен жәрдемақы мөлшерінің төмендеуіне әкеліп соқтырады, өйткені билік кәсіподақтардың наразылық акцияларына қарамастан бизнес үшін қолайлы жағдай жасауға тырысып, жұмыс берушілер қызметкерлерге төлейтін сақтандыру сыйлықақыларының деңгейін шектейді немесе төмендетеді.

Кілт сөздер: зейнетақы жүйесі, әлеуметтік қорғау, зейнетақымен қамсыздандыру, зейнетақы реформасы, зейнетақы шығындары, зейнетақы деңгейі, достастық елдер, жаһандану

Кіріспе. Достастық елдерінің нарықтық экономикаға көшуі егде жастағы азаматтарды мемлекеттік әлеуметтік қамсыздандыру тетіктерін түбегейлі өзгертуге ықпал етті. Қоғамдық тұтыну қорларынан ақысыз және қаржыландыру қағидаттарына негізделген кеңестік зейнетақымен қамсыздандыру Достастық елдерінің үкіметтік институттарымен қайта қаралды. Міндетті және ерікті зейнетақымен қамсыздандыруды пайдалануға негізделген нарықтық экономика институттарының қалыптасуы жаңа реформаның негізі ретінде қарастырылды. Бірақ Тәуелсіздікті алған елдер бұған әлі дайын болмады, яғни қажетті экономикалық және әлеуметтік алғышарттары болмады.

Теориялық талдау. Бұрынғы КСРО республикаларының ортақ экономикалық, әлеуметтік және бюджеттік кеңістігі жойылды, жаңа тәуелсіздік алған елдердің экономикалары индустрияландырылды, көлеңкелі еңбек нарығы пайда болды, жұмыссыздық пен халықтың жұмыссыздығы өсе бастады, бұл өз кезегінде ЖІӨ-нің нақты көлемінің төмендеуіне, экономикалық және қаржылық мүмкіндіктердің төмендеуіне әкелді. Зейнетақымен қамсыздандыру, жалданған жұмысшылардың экономикалық белсенді халықтың жалпы санынан үлесі төмендеді, бұл әлеуметтік инфрақұрылымның деградациясын тудырды.

Достастық елдерінің алдында тұрған негізгі міндеттер және оны шешу қажет болды, бұл зейнетақы мен жәрдемақы төлеу үшін қаржылық ресурстарды іздеу, инфляция жағдайында сатып алу қабілеті күрт төмендеді.

Сондықтан ТМД елдерінің алдында келесі міндеттер тұрды:

- қолда бар қаржылық ресурстар мен олардың мөлшерін біртіндеп ұлғайту жағдайында зейнетақы төлеуді қамтамасыз ету;

- құқықтық және экономикалық кеңістікті кіріс көздері бойынша саралау арқылы зейнетақы жүйелерін өзгерту үшін жағдайлар жасау, зейнетақы құқықтарын есепке алудың жаңа инфрақұрылымын құру және зейнетақы төлемдеріне бақылауды қамтамасыз ету, сақтандыру сыйлықақыларын заңнамалық енгізу және жаңа механизмдерді енгізудің

алғышарттарын жасау; міндетті және ерікті зейнетақылық сақтандыру.

ТМД елдерінің зейнетақымен қамсыздандыру жүйесінің жұмыс істеуі және зейнетақы реформаларын жүзеге асыруы үшін қажет қоғамдық-саяси, әлеуметтік-экономикалық мүмкіндіктері Достастық елдерінде әр түрлі болды, бұл олардың әртүрлі сценарийлері мен ставкаларын түсіндіре алады. іске асыру. ТМД елдерінің көпшілігі үшін әлеуметтік қайта құрулардың алғашқы «посткеңестік» кезеңінде (1990 ж., Экономикалық және әлеуметтік дағдарысы терең, кірістер 3-5 есе төмендеген кезде) басты міндет халықтың тірі қалуы болды, және бұл өз кезегінде зейнетақы жүйелерін қаржыландыру үшін ресурстардың бір бөлігін немесе қаражатын тартуды талап етті.

ТМД елдерінің көпшілігі экономикалық рецессияны жеңе отырып, зейнетақы реформаларын жүргізе бастады, зейнетақы институттарын реформалаудың экономикалық және әлеуметтік алғышарттарын жасай бастады.

Жалпы алғанда, біз ТМД елдеріндегі зейнетақы реформалары мәселесі бойынша мемлекеттік саясаттың бағыттарын белгілей аламыз:

- жұмысшылар мен зейнеткерлер буыны арасындағы қаржы ресурстарын қайта бөлудің ынтымақтастық принциптеріне негізделген қолданыстағы зейнетақы жүйелерін сақтау;

- зейнетақы жүйелерін мемлекеттік басқару тәжірибесін пайдалану, зейнетақы құқықтарын есепке алудың жаңа инфрақұрылымын құру, бұл Әзірбайжан, Армения, Қырғызстан, Молдова, Тәжікстан сияқты елдерде жаңа сақтандыру тетіктерін қолдануға мүмкіндіктер ашады;

- зейнетақы құқықтарын жеке тіркеуді қамтитын сақтандыру механизмдерінің құқықтық кеңістігіне енгізу үшін зейнетақы жүйелерін қайта құруды жүзеге асыру;

- Беларусь, Қазақстан, Ресей, Украина сияқты елдерде шартты жинақ шоттары, жинақтаушы зейнетақы және мемлекеттік емес зейнетақылық сақтандыру қағидаттарына сүйенетін жаңа зейнетақы институттарын құру және қолдану.

ТМД елдерінің зейнетақы жүйесін қайта құру нәтижесінде үш маңызды сипаттаманы атап өтуге болады.

Біріншісі - зейнетақы деңгейі олардың сатып алу қабілеті жағынан кеңестік кезеңмен салыстырғанда толық қалпына келтірілмеген.

Соңғы 10 жылдағы ТМД елдеріндегі зейнетақы мөлшерінің өзгеру динамикасына жасалған талдау бойынша, олардың сатып алу қабілеті тұрғысынан да, ауыстыру коэффициенті бойынша да зейнетақылар мөлшері, олар 250% және 55% болды Кеңес Одағы кезінде сәйкесінше Достастық елдерінің ешқайсысында әлі қол жеткізілмеген.

Экономикалық дамыған елдердің стандарттары бойынша ТМД елдеріндегі зейнетақының мөлшері аз, ал кейде сіз төмен ставкаларды таба аласыз, ал кейде олар индустрияландырудың бастапқы кезеңінде зейнеткерлердің минималды физиологиялық қажеттіліктерін қанағаттандыра алады. Сонымен бірге ТМД елдерінің көпшілігінде зейнетақы шығындары ЖІӨ-нің 3,3% -ынан (Тәжікстан) ЖІӨ-нің 10,0% -ына дейін (Әзірбайжан, Армения, Қазақстан, Қырғызстан, Молдова, Ресей) құрайды. Тек екі елде бұл көрсеткіш жоғары: Беларусь - ЖІӨ-нің 10,3% және Украинада - 15,0%.

Достастықтың зейнетақы жүйелерінің екінші сипаттамасын атауға болады - зейнетақы деңгейін ХЕҰ-ның минималды әлеуметтік стандарттарына жеткізу тұрғысынан бағалау - 60 жыл бұрын (1952) қабылданған № 000 конвенция. Осы Конвенцияның нұсқауларына сәйкес, ауыстыру мөлшерлемесін қолдана отырып тағайындалатын зейнетақының деңгейі, егер оның 30 жылдық сақтандыру өтілі болса, қайта өңдеу салаларындағы білікті жұмысшының жалақысының кемінде 40% -ын құрауы керек. Бұл қол жеткізілген зейнетақы деңгейі мен ТМД елдерінің экономикасының жағдайы ТМД елдерінің көпшілігіне (Беларуссия мен Украинадан басқа) бұл мәселені шешуге мүмкіндік бермейді.

Зейнетақы жүйелерінің жағдайының үшінші сипаттамасы ретінде зейнетақы жүйесінің институционалдық құрылым тұрғысынан өзгеруін атап өтуге болады. ТМД елдерінің қолданыстағы зейнетақы институттары әлі қалыптасып жатқан жаңа әлеуметтік тәртіпке және өзгеріп отырған әлеуметтік-еңбек қатынастарына және өзгеріп отырған демографиялық жағдайға сәйкес келмейді. Осылайша, Беларусь, Қазақстан мен Ресейді қоспағанда, зейнеткерлердің көпшілігінің табысы зейнеткердің күнкөріс деңгейінен төмен. Мысалы, Арменияда, Қырғызстанда, Молдовада және Тәжікстанда сіз әдетте орташа алынған зейнетақымен 12-15 күннен аспайтын өмір сүре аласыз.

Ресейден басқа ТМД елдерінің мемлекеттік емес зейнетақымен қамсыздандыру жүйесінің

қалыптасу сатысында ғана.

Достастық елдерінің зейнетақымен қамсыздандыру жүйелері бір-бірінен ерекшеленгенімен, олар әлі күнге дейін мемлекеттік зейнетақымен қамсыздандырудың кеңестік үлгісіне негізделген, бірақ оның жаңа экономикалық жағдайлардағы қызметі тиімді емес. Екінші жағынан, зейнетақы реформаларын жүзеге асыру кезінде осы зейнетақы жүйелері жұмыс істейтін ортаны қалыптастыратын және шектейтін бірқатар факторлардың болуы туралы ұмытуға болмайды. Олардың ең маңыздылары:

- жұмысшылардың негізгі бөлігінің жалақы деңгейі;
- халықтың жұмыспен қамтылу жағдайы және демографиялық жағдайы;
- сақтандыру тетіктерінің болуы және дамуы.

Посткеңестік кезеңдегі ТМД елдеріндегі әлеуметтік-еңбек қатынастарындағы түбегейлі өзгерістер:

- қызметкерлердің көп бөлігі үшін олардың сатып алу қабілеттілігі тұрғысынан жалақы мөлшерінің айтарлықтай төмендеуі, оны саралау деңгейінің күрт төмендеуі;
- жұмыссыздықтың жоғары қаупі, уақытша жұмысты ақысыз пайдалану, сондай-ақ жұмыспен қамтудың көлеңкелі түрлерін және «сұр» жалақыны жаппай пайдалануын атап кетуге болады.

Тәжірибелік бөлім. Қазіргі уақытта нарықтық қатынастардың қалыптасқан өркениетсіз формалары қазіргі заманғы жұмыс берушілерге зейнетақы мақсатында сақтандыру салығынан жалпы жалақының 25-тен 40% -на дейін «алып тастауға» мүмкіндік береді. Осылайша, статистика органдары мен Ресей Федерациясының Зейнетақы қоры тіркеген Ресейдің Зейнетақы қорына сақтандыру жарналарын есептеу үшін негіз болып табылатын ресми жалақының жиынтық мөлшері үштен біріне азайды: ЖІӨ-нің 38% -ынан 1990 ж. 2010 жылы ЖІӨ-нің 26% -на дейін. Осындай жағдай ТМД елдерінің көпшілігінде қалыптасты. Сарапшылар Украинадағы жалақының көлеңкелі түрлерін жалпы жалақының 50% -ына дейін бағалайды [1].

Ең азы 120 доллардан (немесе кедейлік шегінен сәл асатын тәулігіне 4 доллар) ең төменгі зейнетақыны алу үшін жеткілікті болатын зейнетақы сақтандыру құқықтарын жинақтау үшін сізге сақтандыру сыйлықақыларының негізі болып табылатын жалақы қажет болады, оның мөлшері кем дегенде 300 АҚШ долларын құрайтын болады.

ТМД елдерінде жұмыс істейтіндердің көпшілігі үшін бұл осы мәннен аз. Мұндай жұмысшылардың үлесі: Тәжікстанда - 97,5%; Молдовада - 77,1%; Украинада - 68,8%; Әзірбайжанда - 68,3%; Беларусьта - 53,6% -; Қазақстанда - 50,4% -; Ресей Федерациясында - 25%.

Демек, ТМД елдеріндегі зейнетақымен қамсыздандырудың негізгі проблемалары негізінен ең төменгі жалақының төмен деңгейіне байланысты.

2020 жылғы желтоқсандағы жағдай бойынша ТМД елдеріндегі орташа жылдық жалақы: Ресей - айына 38000 рубль (745 доллар).

Қазақстан - 168 400 теңге немесе 483 АҚШ доллары.

Армения - айына 225,000 AMD (470 USD). Орташа жылдық жалақы айына \$ 392 құрайды.

Беларуссия - айына 1239 беларусь рублі (562 USD).

Әзірбайжан - айына 366 АҚШ доллары немесе 623 манат.

Молдова - айына 7385 лей, немесе 416 АҚШ доллары.

Қырғызстан - 16 580 сом (240 доллар).

Тәжікстан - орташа жалақы 140 долларды құрайды [2].

Ең төменгі жалақы мөлшерін негіздеу үшін оны тек күнкөріс деңгейін ескеріп қана қоймай, сонымен қатар зейнетақылық, медициналық және басқа да әлеуметтік сақтандыру түрлері тұрғысынан ескеру қажет.

Зейнетақы жүйелерін жаңарту үшін қарастырылуы тиіс негізгі мәселелердің бірі - халықты жұмыспен қамтудың мемлекеттік саясаты. Нарықтық экономикаға көшумен байланысты Достастық елдеріндегі жұмыспен қамту шарттарының өзгеруінің нәтижесі өзін-өзі жұмыспен қамтыған жұмысшылардың, сондай-ақ «сенімсіз» жұмысшылардың үлесінің артуы болды, олардың саны а-ға жетті. тоқсан, ал көптеген елдерде / аймақтарда экономикалық белсенді халықтың жалпы санының үштен бірі немесе одан да көп бөлігі.

Тұрақты, қолайлы жалақы алу үшін олардың мүмкіндіктері мен шарттары тұрақты жұмыс істейтін жұмысшылармен салыстырғанда айтарлықтай шектеулі.

Экономикалық белсенді халықтың жалпы санынан шамамен 40% жұмысшылар зейнетақылық сақтандыруға қатыспау немесе ішінара қатысу тәуекелдеріне тап болатындығын

атап өтуге болады, бұл «нашар картаю» қаупін тудыруы мүмкін.

Бұл зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін, оның тұрақсыз қызметін қаржылық қолдау мүмкіндіктерінің әлсіреуіне әкелуі мүмкін, нәтижесінде халық алдындағы мемлекеттік зейнетақы міндеттемелерінің толық орындалуына зиян келтіруі мүмкін. ТМД елдерінің көпшілігі, жалпы алғанда, сақтандыру зейнетақымен қамсыздандыру институттары үшін қызметі өте қолайсыз нарықтық экономиканың өркеніетті емес формаларына көшті.

Еңбекке, тауарларға және капитал нарығына әсер еткен жаһандану процестері зейнетақымен қамсыздандыру саласындағы тұрақсыз жағдайға айтарлықтай әсер етті және әсерін тигізуде.

Арзан жұмыс күші ірі халықаралық корпорацияларға тиімді жұмыс орындарының көздерін қайта бөлуге әсер етеді. Әлемнің көптеген елдерінің үкіметтері қызметкерлерге икемді жұмыс істеуі және еңбек шығындарын төмендетуі үшін компанияларға жұмысшыларды жалдау мен жұмыстан шығаруды жеңілдету үшін еңбек заңнамасын ырықтандыруға мәжбүр.

Қазіргі кезде ТМД елдеріндегі жұмыссыздық пен жұмыссыздық ең маңызды проблемаға айналууда. Сонымен, Әзірбайжанда жұмыссыздардың жалпы саны экономикалық белсенді халықтың жалпы санынан 5,9% құрады [3], Арменияда - 18,7%, Қазақстанда - 5,5%, Қырғызстанда - 8,4%, Молдовада - 6, 5%, Ресейде - 7,2 %, Тәжікстан - 11,5%, Украина - 8,0%. Сонымен қатар, қазіргі кезде бес-төрт жұмысшының бірі қосымша жұмыс күнімен жұмыс істейді.

Нәтижесінде, зейнетке шыққаннан кейін ТМД елдерінің экономикалық белсенді тұрғындарының 30-40% -ына дейін кедейлік қаупі болуы мүмкін, өйткені олар лайықты зейнетақыға қажетті құқықтарды ала алмайды.

Макроэкономикалық, әлеуметтік және демографиялық ықпалдар, мысалы, экономика мен еңбек нарығының жағдайы (олардың маңызды көрсеткіштері - жұмыспен қамту және жалақы), кедейлік масштабы, халықтың демографиялық құрылымы, оның ішінде жұмысшылар мен зейнеткерлердің арақатынасы, зейнетақы жүйесін реформалау әдістерін таңдауға әсер етеді.

Дүниежүзілік даму банкі зейнетақы реформаларының модельдерін ұсынады, бірақ оларды нақты бір елде қолдануға болмайды, өйткені ел экономикасының жағдайы мен басқа да жүйелік факторларды ескеру қажет.

Зейнетақы реформаларының тұжырымдамалық негіздерін дамыту бойынша ұсыныстар беруге болады:

- болашақ зейнетақы моделінің негізгі мақсаттары мен оны ұйымдастыру принциптерін ескере отырып, зейнетақы реформаларын жүргізу. Мысалы, зейнетақымен қамсыздандыруды немесе әлеуметтік қамсыздандыруды күтіп отырған кеңейту орта мерзімді (5-10 жыл) және ұзақ мерзімді (15-55 жас) экономикалық мүмкіндіктерді пайдалана отырып, ұсынылған нұсқаларды бағалауды қажет етеді; қызметкерлердің құрылымын, олардың жалақысын, еңбек өтілін және сақтандыру сыйлықақыларының мөлшерін, бюджеттердің кірістері мен шығыстарының актуарлық бағалары;

- қажетті сенімді статистикалық мәліметтер мен елдің экономикалық, демографиялық және қаржылық дамуының өте ықтимал болжамдары болған кезде стратегиялық шешімдерді негіздеу;

- халықтың кірісі мен жұмыспен қамтылу жүйесінің сипаттамалары, елде әлеуметтік және жеке сақтандыру мәдениетінің болуы, статистика инфрақұрылымы, бухгалтерлік есеп және заңнамалық қамтамасыз етудің барабар сәйкестігі негізінде зейнетақы мекемелерінің модельдерін қолдану.

Халықаралық тәжірибеге сәйкес, әлеуметтік саланың жұмыс істеу заңдылықтары бар. Отбасының қажетті тұтынушылық бюджетін қамтамасыз ете алмайтын немесе одан сәл асып кете алмайтын жалақының төмендігі жағдайында жұмысшыларға, сондай-ақ жұмыс берушілерге қажетті мөлшерде сақтандыру жарналарын қабылдау қолайлы зейнетақыны алу өте қиын.

Мысалы, егер кедей халықтың үлесі оның жалпы халқының 15% -нан асатын болса, онда кез-келген мемлекеттің бюджеті кедейлікпен күресу үшін қаражаттың едәуір бөлігін бөлу қажеттілігіне байланысты қиындықтарды бастан кешіре бастайды. Осы мәселелерді шешуге қажетті қаржылық ресурстардың көлемі кедейлердің әрбір 10% -ына ЖІӨ-нің кем дегенде 2-3% -ын құрайды [7]. Егер екі-үш онжылдық ішінде елдегі жұмыссыздардың үлесі 10% -дан асып кетсе, онда зейнетақы жүйесі әлеуметтік зейнетақыны қаржыландыру үшін айтарлықтай мемлекеттік қолдауды қажет етеді, оның шығындары ЖӨ-нің кемінде 1,5-2,5% -ын құрауы

мүмкін.

Егер зейнеткерлердің үлесі халықтың жалпы санынан 20% -дан асатын болса, онда елдегі зейнетақымен қамсыздандырудың ең төменгі қаржылық ресурстары жалпы ішкі өнімнің кем дегенде 6-7% -ын құрауы мүмкін.

Зейнетақы жүйелерін экономикалық тұрғыдан жаңарту үшін екі реттеушіні ұсынуға болады:

- біріншісі - зейнетақы жүйесінің кірісінің өсуі;
- екіншісі - зейнетақы жүйесінің шығындарын азайту.

Сонда біз зейнетақы мөлшері мен қаржылық шығындар арасындағы мәселені шешкен кезде өзара жеңілдіктерге жету жолдарын атап өтуге болады:

- оларды қаржыландыру тәртібін делимитациялау негізінде зейнетақымен қамсыздандыру әдістерін анықтау және бюджеттік немесе сақтандырудың мақсатты көздерін анықтау;

- алушыларға зейнетақы тағайындау тәртібін, қажетті сақтандыру (еңбек) өтілін және зейнетке шығу жасын анықтау;

- ерекше еңбегі үшін немесе мерзімінен бұрын зейнетке шығу түріндегі қызметтің ерекше сипаты үшін зейнетақымен қамсыздандыру саласындағы артықшылықты құқықтардың тәртібін белгілеу және зейнетақының ұлғайтылған мөлшері.

Зейнетақы реформаларын жүргізудегі ТМД елдерінің басты проблемаларының бірі - ұлттық зейнетақы жүйелерінде базалық зейнетақы институтын таңдау, яғни посткеңестік кезеңдегі өз жолын таңдау проблемасы.

Мұның бір әдісі деп атауға болады - зейнетақы институтын таңдау, яғни мемлекеттік әлеуметтік қамсыздандыруға негізделген кеңестік зейнетақы жүйесін сақтау немесе әлеуметтік қағидаттарға негізделген жаңа институт қалыптастыру зейнетақыны сақтандыру. Армениядан басқа ТМД елдерінің барлығы дерлік зейнетақы сақтандыруға басымдық берді.

Екінші жолды таңдауда атап өтуге болады:

- зейнетақыны сақтандыру институтының түрі, яғни сақтандырудың бастапқы элементтерімен (оны Әзірбайжан, Беларусь, Қырғызстан, Молдова, Тәжікстан және Украина таңдаған);

- шартты-жинақтаушы зейнетақы сақтандыру (Ресей оны таңдады);

- жинақтаушы зейнетақымен сақтандыру (оны Қазақстан таңдаған);

- қосымша институт (Ресей оны таңдады, ал Украина енгізбекші).

XX ғасырда құрылған зейнетақы жүйелері негізінен бөлу қағидатына немесе ұрпақтар арасындағы «ынтымақтастық» қағидасына негізделгенін атап өткен жөн. Зейнетақы жүйелерін ұйымдастырған кезде мұндай шешім ұрпақтар арасындағы қатынастарды әлеуметтік институттар арқылы реттейтін әлеуметтік келісімшартты болжайды. Жұмысшы буын қазіргі зейнеткерлерге қоғамның міндеттемелеріне сәйкес зейнетақы төлеуді қаржыландырады, демек жұмыс істейтін адамдардың келесі буыны өздерінің зейнетақы төлемдеріне ағымдағы кірістерінің шамамен барабар бөлігін ұстайды.

Қаржыландырылатын жүйемен байланысты тәуекел ықпалдарын ескере отырып, әлемде тек бір ғана мемлекет жеке төлем жүйесімен толығымен ауыстыру жолына өткенін атап өтуге болады – ол Чили. Батыс және Орталық Еуропаның басқа елдері неғұрлым сақтық жолын таңдады - олар ұлттық зейнетақы жүйелерінің салыстырмалы түрде шағын құрамдас бөліктері ретінде жинақтау ішкі жүйелерін қосты, бұл сіз үшін ақы төлейтін зейнетақы институттарының шешуші рөлін қалдырды.

Халықаралық әлеуметтік қамсыздандыру қауымдастығының сарапшыларының пікірі бойынша [8], еңбекақы төлеуден жинақтаушы зейнетақы жүйесіне көшудің негізгі жағымсыз салдары:

- халықтың жинақтаушы зейнетақы жүйесіне тартылуының өте төмен деңгейі, бұл реформа авторларының жұмысшылардың олардың зейнетақы жинақтарын қалыптастырудағы мотивациясын жоғарылатуда және сол арқылы көлеңкелі кірістерді заңдастырудың негізгі проблемаларын шешуде күткендеріне сәйкес келмеді. ;

- қызметкерлердің көпшілігінің жалақысының төмендігімен және олардың зейнетақымен қамсыздандыру үшін бүкіл өмір бойы жеке күш-жігерімен қажетті қаржылық ресурстарды жинақтай алмауына байланысты зейнеткерлердің едәуір бөлігі үшін зейнетақының төмен деңгейі;

- ең төменгі және әлеуметтік зейнетақыларды төлеу үшін мемлекеттің үлкен ақы төленетін когорттардың пайдасына жұмысшылардың жоғары ақы төленетін санаттарының

өзара әлеуметтік көмегін қайта бөлу тетігінің жойылуына байланысты үлкен қаржы ресурстарын табу қажеттілігі;

- жұмыссыз төлеу жүйесімен салыстырғанда айтарлықтай үлкен қаржы ресурстарының шығыстары, оны жүзеге асыратын мемлекеттік емес зейнетақы қорлары мен басқарушы компаниялардың едәуір санының көмегімен жинақтаушы зейнетақы жүйесін басқаруға бағытталған. олардың қызметі зейнетақы ресурстарының бір бөлігін пайдалану арқылы [8] іс жүзіне асыруға болады.

Қорытынды. Сарапшылар жинақтаушы зейнетақы қорларын инвестициялаудан алынған жинақтаушы зейнетақы жүйесін қолданған елдердің экономикасына оң әсер етпейтіндігін атап өтті. Егер дамымаған қаржы нарықтары мен қаржы құралдары жағдайында зейнетақы жинақтарын инвестициялаудың қаржылық механизмінің экономикалық тиімділігі төмен болса, сондай-ақ жинақтаушы зейнетақы жүйесінің шығындары жоғары болса, оны негізгі зейнетақы институты ретінде пайдаланған елдердің барлығы дерлік, немесе одан мүлдем бас тартты (мысалы, Аргентина), немесе ұлттық субсидия есебінен қаржыландырылатын ұлттық зейнетақы жүйелерін «демалысқа қарай төлеу» зейнетақы жүйелерімен толықтыра отырып, оның қолдану ауқымын қысқартты (Чили, Уругвай, Қазақстан). Осыны ескере отырып, ТМД елдеріне базалық зейнетақы институты ретінде жинақтаушы зейнетақымен қамсыздандыруды таңдауды ұсыну ақылға қонымсыз болар еді.

Әдебиеттер тізімі:

1 Доклад пенсионные реформы в странах СНГ: результаты и перспективы. <https://pandia.ru/text/77/462/4719-2.php>. Данные цифры приведены в соответствии с материалами Статкомитета СНГ, который при оценке масштабов безработицы использует методологию МОТ.

2 Зарплаты в странах СНГ. <https://visasam.ru/emigration/pereezdsng/zarplata-v-sng.html>.

Пенсии рассчитывали в виде процентов от прежних заработков и стажа работы.

3 Итоги пенсионной реформы и долгосрочные перспективы развития пенсионной системы Российской Федерации с учетом влияния мирового финансового кризиса. Аналитический доклад Министерства здравоохранения и социального развития РФ, Москва. 2010. - с.27

4 Шевченко С. Распределения населения по уровню жизни: межстрановое сопоставление // Уровень жизни населения регионов России, №4. С.3-15.

5 Доклад Министерства здравоохранения и социального развития РФ Правительству РФ «Итоги пенсионной реформы и долгосрочные перспективы развития пенсионной системы России». Октябрь, 2010. С. 24–33.

6 Ткаченко Л. Пути дальнейшего реформирования пенсионной системы Украины // Социальный вестник пенсионных и социальных фондов стран СНГ и Балтии. Москва. №4, 2008. - с.42.

7 Для стран СНГ характерен феномен работающих бедных. Так, удельный вес работников, получающих заработную плату до 100 долл. США в месяц составляет от 4,4% в Беларуси; до 60% в Кыргызии.

8 Динамичное социальное обеспечение для Американского континента: социальное единство и институциональное разнообразие. Доклад Международной ассоциации социального обеспечения. Женева, 2015.

Аннотация: Проанализированы опыт совершенствования пенсионной политики в странах СНГ и необходимость в реформах, которая вызвана современными кризисными тенденциями в области социального обеспечения граждан. Констатируется, что в долгосрочной перспективе при сохранении современных темпов роста демографической нагрузки возникнут финансовые затруднения в области пенсионного обеспечения. На фоне складывающихся обстоятельств практически все страны вынуждены пересмотреть свои взгляды на построение пенсионных систем, так как под угрозой оказывается устойчивость последних. Приведены промежуточные итоги, позволяющие обозначить проблематику в области функционирования пенсионных систем, а также проследить тенденции развития пенсионных систем в перспективе. Обострение конкуренции на мировых и региональных рынках труда, перемещение капитала в регионы с дешевой рабочей силой лишают десятки миллионов рабочих в странах СНГ надежды на «тихое старение». В то же время глобализация приведет к сокращению пенсий и пособий, поскольку правительство стремится создать благоприятную для бизнеса среду, несмотря на

протесты профсоюзов, ограничивая или снижая уровень страховых взносов, выплачиваемых работодателями работникам.

Ключевые слова: пенсионная система, социальная защита, пенсионное обеспечение, пенсионная реформа, пенсионные расходы, уровень пенсий, страны Содружества, глобализация

Abstract: The experience of improving pension policy in the CIS countries and the need for reforms, which is caused by the current crisis trends in the field of social security of citizens, are analyzed. It is stated that in the long term, while maintaining the current growth rates of the demographic burden, financial difficulties will arise in the field of pension provision. Against the background of the evolving circumstances, almost all countries are forced to reconsider their views on the construction of pension systems, since the stability of the latter is under threat. The interim results are given, which make it possible to identify the problems in the field of the functioning of pension systems, as well as to trace the trends in the development of pension systems in the future. The intensification of competition in the global and regional labor markets and the movement of capital to regions with cheap labor deprive tens of millions of workers in the CIS countries of hope for "quiet aging". At the same time, globalization will reduce pensions and benefits as the government seeks to create a business-friendly environment despite protests from trade unions by limiting or reducing the level of insurance premiums paid by employers to workers.

Keywords: pension system, social protection, pension provision, pension reform, pension costs, pension level, Commonwealth countries, globalization