



**Халықты әлеуметтік қорғауды
жаңғырту жағдайындағы міндетті
әлеуметтік сақтандыру**



**Обязательное социальное страхование
в условиях модернизации социальной
защиты населения**



**Compulsory Social Insurance Within
the Framework of Modernization of Social
Protection of the Population**

Нұр-Сұлтан 2019



**Халықты әлеуметтік қорғауды
жаңғырту жағдайындағы міндетті
әлеуметтік сақтандыру**







«Әлеуметтік жаңғырту бүкіл қоғамның, әрбір қазақстандық отбасы мен әрбір қазақстандықтың өміріне шынайы сезінерліктей оң өзгерістер әкелуге бағытталған нақты қадамдарды талап етеді»

Қазақстан Республикасының Тұңғыш Президенті – Елбасы

Нұрсұлтан Әбішұлы Назарбаев



**«Басты мақсат - біздің азаматтарымыздың әл
ауқатын және болашаққа деген сенімін арттыру»**

Қазақстан Республикасының Президенті

Қасым-Жомарт Кемелұлы Тоқаев



ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫНДАҒЫ МІНДЕТТІ ӘЛЕУМЕТТІК САҚТАНДЫРУ ЖҮЙЕСІ

Тәуелсіздік алған күннен бастап Қазақстан Республикасының мемлекеттік саясатының басты басымдықтарының бірі халықтың әл ауқатын арттыруға арналған әлеуметтік қорғау мәселелері болып табылады.

Біздің еліміз ҚР Тұңғыш Президенті – Елбасы Н.Ә.Назарбаевтың бастамасымен «Қазақстан – 2050» Стратегиясына сәйкес дамуда. Оның негізгі мақсаты Қазақстанның әлемнің дамыған отыз елінің қатарына кіру.

Экономикалық ынтымақтастық және даму ұйымының стандарттарына сәйкес келетін елдің дамуы, экономикалық өсуі және барлық қазақстандықтардың өмір сүру сапасын жақсарту үшін жаңа жағдайларды қалыптастыру мақсатында елімізде бес институционалдық реформа жүзеге асырылуда:

- 1) Қазіргі заманғы тиімді мемлекеттік аппарат. Алғашқы институционалдық реформа мемлекеттік қызметтің заманауи мансаптық моделін құруға, сыбайлас жемқорлыққа қарсы мәдениетті қалыптастыруға және сыбайлас жемқорлық жағдайларын жоюға бағытталған;
- 2) Заңның үстемдігі. Екінші институционалдық реформа сот жүйесін жаңғырту, сот кадрларын іріктеу және оқыту жүйесін жетілдіру арқылы азаматтардың конституциялық құқықтарын қорғауды күшейтуді;
- 3) Елдің экономикалық және әлеуметтік дамуындағы құрылымдық реформалар. Үшінші реформа салыстырмалы бәсекелестік артықшылықтарды барынша пайдалануға, адами капиталды дамытуға және экономикада жеке секторды кеңейтуге бағытталған. Әлеуметтік салада білім беру, денсаулық сақтау және еңбек қатынастары жүйесін жаңғырту жүзеге асырылады;
- 4) Ұлттың бірлігі мен біртұтастығын нығайту. Төртінші реформа барлық қазақстандықтардың басын біріктіріп, біртұтас болашақ ұлтын құруға мүмкіндік береді;
- 5) Ашық үкімет. Бесінші институционалдық реформа өзін-өзі реттеуді және жергілікті өзін-өзі басқаруды дамыту, сондай-ақ азаматтардың ақпарат алу құқығын кеңейту арқылы мемлекеттік шешімдерге қатысудың жаңа мүмкіндіктерін ұсынады.

Аталған реформаны жүзеге асыру әлемдік дамудың мүмкін болатын тәуекелдеріне, өзгеріп отыратын жаһандық жағдайларға сәйкес құрылған Ұлт жоспарында көзделген.

Одан кейінгі қайта өзгерулер Ұлт жоспары базасында жүргізілетін қазақстанның үшінші жаңғыруы аясында жарияланған 2017 жылғы мемлекет Басшысының Жолдауында айтылды.

Үшінші модернизацияның ауқымды іске асырылуы экономикалық өсу қарқынын әлемдік деңгейден жоғары деңгейде қамтамасыз етуге арналған, бұл халықты әлеуметтік қорғау саласындағы реформаларды тиімді жүзеге асыруға мүмкіндік береді.

Реформалардың өзегі - мемлекеттік кепілдемелерді азаматтар мен жұмыс берушілердің әлеуметтік қамсыздандырудағы жеке жауапкершілікпен үйлестіруге, тәуелділіктің алдын алуға және азаматтардың еңбек әлеуетін белсенділендіруге бағытталған әлеуметтік жаңғырту.

Бүгінгі таңда Қазақстанда нарықтық экономика қағидаттарына сәйкес келетін әлеуметтік қамсыздандырудың көп деңгейлі моделі жұмыс істейді, ол мемлекет, жұмыс беруші және жұмысшы арасындағы жауапкершілікті негізгі, міндетті және ерікті деңгейлерде бөлуді қарастырады.



Нарықтық экономика жағдайында халықты әлеуметтік қорғаудың басым нысандарының бірі әлеуметтік сақтандыру болып табылады.

Қазақстан Республикасында әлеуметтік қорғаудың бұл қосымша нысаны 2005 жылдан бастап енгізілді.

Міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесі- бұл жүйеге қатысушылар арасындағы қатынастарды реттейтін мемлекет белгілейтін және кепілдендіретін нормалар мен ережелер жиынтығы.

Бұл жүйенің маңызды қатысушыларының бірі әлеуметтік аударымдарды шоғырландыратын, әлеуметтік аударымдар жасалынатын және әлеуметтік тәуекелі бар қатысушыларға әлеуметтік төлемдер тағайындайтын және төлейтін Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қоры болып табылады.

Міндетті әлеуметтік сақтандырудың негізгі принциптері:

- 1) жалпыға бірдейлік- жұмыс істейтін зейнеткерлерді қоспағанда, барлық жұмыскерлер міндетті әлеуметтік сақтандыруға жатады;
- 2) төлеушінің жауапкершілігі- жұмыс істейтін азаматтарға Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорына әлеуметтік аударымдарды уақтылы және толық төлеуі;
- 3) ынтымақтастық- әлеуметтік қатер туындаған жұмыскерлер әлеуметтік төлемдерді алушылар болып табылады;
- 4) әділеттілік - әлеуметтік төлем мөлшері әлеуметтік аударымдар сомасына, міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесіндегі еңбек өтіліне және әлеуметтік қатердің ауырлығына байланысты болады.

Қазақстанда міндетті әлеуметтік сақтандыру әлеуметтік тәуекелдердің мынадай түрлерін қамтиды:

- еңбек ету қабілетінен айырылуы;
- асыраушысынан айырылуы;
- жұмысынан айырылуы;
- жүктілігіне және босануына, жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуына байланысты табысынан айырылуы жағдайына;
- бала бір жасқа толғанға дейінгі оның күтіміне байланысты табысынан айырылуына.

Қазақстан Республикасындағы міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесінің қазіргі жағдайы келесі көрсеткіштермен сипатталады: 2019 жылғы 1 қазандағы жағдай бойынша жүйе 6,1 млн. адамды қамтиды, бұл елдің жұмыспен қамтылған халқының 70% құрайды. Жүйе енгізілген уақыттан бері 4,6 миллиардқа жуық адам шамамен 1,2 триллион теңгеге жуық әлеуметтік төлемдер алды.

Әлеуметтік төлемдер құрылымындағы негізгі үлес ана мен баланы қолдау бойынша әлеуметтік төлемдер болып табылады- 86%. Бұл жағдай, халықтың әл-ауқатын жақсарту жөніндегі жүйелі мемлекеттік саясатпен бірге туу деңгейінің өсуіне әкелді.

Жыл сайын елімізде 400 мыңға жуық бала дүниеге келеді. Бүгінгі таңда ел халқының саны 18,6 миллион адамнан асты. Осылайша, ана мен баланы әлеуметтік сақтандыру елдегі демографиялық жағдайды жақсартуға маңызды үлес қосуда.

Қазіргі уақытта Қазақстанда мемлекет Басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың «Конструктивті қоғамдық диалог- Қазақстан тұрақтылығы мен гүлденуінің негізі» атты Қазақстан халқына Жолдауын жүзеге асыру мақсатында **Әлеуметтік жаңғырудың жаңа кезеңі** аясында қайта құрулар жүзеге асырылуда.



Осыған байланысты міндетті әлеуметтік сақтандыру қағидаттарын, оның ішінде әлеуметтік төлемдер мөлшерінің жүйеге қатысу өтіліне тәуелділігін сақтау өте маңызды болып табылады.

Осы мақсатта Қазақстан Республикасының «Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы» Заңының жаңа жобасы әзірленді, ол Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорынан әлеуметтік төлемдерді тағайындау параметрлерін қайта қарау арқылы міндетті әлеуметтік сақтандырудың құқықтық, экономикалық және ұйымдастырушылық негіздерін нығайтуды көздейді.

Осы нормативтік құқықтық актіні қабылдау нәтижесінде еңбек ету қабілетінен айрылу, асыраушысынан айырылу және жұмысынан айрылу жағдайлары үшін әлеуметтік төлемдер мөлшері орта есеппен 30%-ға артады.

Қазақстан Республикасындағы міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесін инклюзивті дамыту халықаралық озық тәжірибені жан-жақты зерттеуге, талдауға және енгізуге негізделген.

Осындай дискурс аясында Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қоры жыл сайын әлеуметтік сақтандырудың өзекті мәселелерін талқылауға арналған семинарлар өткізеді. Олар еліміздің және әлемнің жетекші сарапшылар үшін тиімді диалог алаңына айналды.

Нұр-Сұлтан қаласында 2019 жылдың 1 қарашасында «Халықты әлеуметтік қорғауды жаңғырту жағдайындағы» міндетті әлеуметтік сақтандыру республикалық семинар (бұдан әрі – Семинар) өтіп, Халықаралық әлеуметтік қамсыздандыру қауымдастығының (ХӘҚҚ), Халықаралық зейнетақы және әлеуметтік қорлар қауымдастығының (ХЗӘҚҚ) және мемлекеттік органдар, әлемнің және еліміздің сарапшылары қатысты.

Семинардық аясында екі панелдік сессия өтті. Бірінші сессия «Әлеуметтік қамсыздандыруды, оның ішінде әлеуметтік сақтандыруды дамытудағы инновациялық тәсілдер» әлеуметтік қамсыздандыру, соның ішінде әлеуметтік сақтандыруды дамытуда инновациялық тәсілдерді енгізуге арналды.

Баяндамашылар әлеуметтік қамсыздандыру қызметтерін цифрландыру және автоматтандыру саласындағы ең үздікі шетел к және отандық тәжірибелерді жинақтап, халыққа қызметтерді проактивті түрде ұсыну маңызды болып табылады деген қорытындыға келді. үндеудің декларативті принципінен әлеуметтік қамсыздандыру қызметіне мұқтаж азаматтарды белсенді түрде анықтау қағидатына парадигмалық ауысудың қажеттілігі.

«Әлеуметтік саланың қаржы ағындарын шоғырландыру» екінші сессиясының қатысушылары әлеуметтік қамсыздандырудың қаржылық аспектілерін талқылады. Талқылау әлеуметтік қамсыздандыру мен әлеуметтік сақтандыру қызметтерін ұсынудағы бірыңғай операторлардың артықшылықтарын қарастыруға мүмкіндік берді.

Бұл материалдар жинағы халықаралық ұйымдардың, мемлекеттік органдардың, жетекші әлемдік және отандық сарапшылардың әлеуметтік қамсыздандыру жүйесіндегі ағымдағы жағдайды талдауға, өзекті мәселелерді топтастыруға және оларды жаһандық, аймақтық және елдік форматта шешудің нақты жолдарын жасауға арналған жеке мақалаларын жариялады.

Семинардың қорытындысы бойынша тиісті ұсыныстар қабылданды.



«Халықты әлеуметтік қорғауды жаңғырту жағдайындағы» міндетті әлеуметтік сақтандыру» республикалық семинар

БАҒДАРЛАМА

8:30 – 9:30	Семинарға қатысушыларды тіркеу
СЕМНАРДЫҢ АШЫЛУЫ Модератор: Курманов Алмас Мұхаметқаримович, «Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қоры» АҚ Бас директоры	
9:30 – 9:45	Құттықтау сөз (регламент – 5 минут): Сарбасов Акмади Адилевич, Қазақстан Республикасы Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау вице-министрі; Карасев Дмитрий Анатольевич, Халықаралық әлеуметтік қамсыздандыру қауымдастығының Еуразия өңірлік үйлестірушісі; Козлов Николай Борисович, Халықаралық әлеуметтік қамсыздандыру қауымдастығының қазынашысы, Ресей Федерациясы Зейнетақы қоры Басқармасы Төрағасының орынбасары
9:45 – 10:45	I СЕССИЯ ӘЛЕУМЕТТІК ҚАМСЫЗДАНДЫРУДЫ, ОНЫҢ ІШІНДЕ ӘЛЕУМЕТТІК САҚТАНДЫРУДЫ ДАМУДАҒЫ ИННОВАЦИЯЛЫҚ ТӘСІЛДЕР Жаһандық даму жағдайында әлеуметтік саясаттың алдында жарна төлеу және әлеуметтік және медициналық қамсыздандырумен қамтуға байланысты мәселелерді шешуде оң нәтижелерге қол жеткізу үшін адекватты шешімдерді талап ететін жаңа мәселелер туындайды. Әлеуметтік қамсыздандыру мен сақтандыруды жаңғырту, инновациялық және технологиялық дамыту тетіктерін конструктивті талқылау, әлеуметтік қамсыздандыру қызметтерін цифрландыру және автоматтандыру саласындағы шет ел тәжірибелерін жинақтау, сонымен қатар мемлекеттік органдар, бейінді, қоғамдық ұйымдар мен бизнес-құрылымдардың өз ара қызметі мен ынтымақтастығы халықты әлеуметтік қорғау мәселелерінің басты шешімдерін табуға көмектеседі.
09:45 – 09:55	Курманов Алмас Мұхаметқаримович, «Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қоры» АҚ Бас директоры Баяндама тақырыбы: «Халықты әлеуметтік қорғауды жаңғырту жағдайындағы міндетті әлеуметтік сақтандыру»
09:55 – 10:05	Соловьев Аркадий Константинович, э.ғ.д., Қаржы университетінің профессоры, Халықаралық зейнетақы және әлеуметтік қорлар қауымдастығының бас сарапшысы Баяндама тақырыбы: «Экономиканы цифрландыру жағдайында зейнетақы жүйесін дамыту»



10:05 – 10:15	<p>Давлатов Доробшо Файзимадович, Тәжікстан Республикасы Үкіметінің жанындағы Әлеуметтік сақтандыру және зейнетақы агенттігінің Әлеуметтік сақтандыру бюджетін басқару және актуарлық есептер басқармасының бастығы</p> <p>Баяндама тақырыбы: «Тәжікстан Республикасындағы әлеуметтік сақтандыру және зейнетақымен қамсыздандыру»</p>
10:15 – 10:25	<p>Зульфугаров Шахин, Тұрақты және жедел әлеуметтік қамсыздандыру агенттілігінің департамент директоры (DOST Агенттігі), Әзірбайжан</p> <p>Баяндама тақырыбы: «Әлеуметтік қызметтер көрсету саласындағы инновациялық тәсілдер мен шешімдерді енгізу»</p>
10:25 – 10:35	<p>Примбетов Ермек Серикович, «Әлеуметтік медициналық сақтандыру қоры» ҰАҚ Басқарма төрағасы</p> <p>Баяндама тақырыбы: «Қазақстан Республикасында Міндетті әлеуметтік медициналық сақтандыруды енгізу»</p>
10:35 – 11:15	Пікірталастар мен талқылаулар
11:15 – 11:30	Кофе ішуге үзіліс
11:30 – 12:30	<p>II Сессия</p> <p>ТҰРҒЫНДАРДЫҢ ҮМІТІНЕ ЖАУАП БЕРЕТІН ӘЛЕУМЕТТІК САЛАДАҒЫ ҚАРЖЫ АҒЫНЫН БІРІКТІРУ</p> <p>Әлеуметтік қамсыздандыру органдарының алдында халықаралық стандарттарға сәйкес келетін әлеуметтік төлемдер, әлеуметтік көмек және арнаулы әлеуметтік қызмет алуда халықтың үмітіне сәйкес келетін орасан үлкен міндеттер тұр.</p> <p>Аталған тақырыпты талқылау әлеуметтік қамсыздандыру саласында, оның ішінде қаржы құралдарын (мемлекеттік және бюджеттен тыс қорлар) шоғарландырудың, қызмет көрсетуде бірыңғай оператордың басымдығын қарастыруға мүмкіндік береді.</p>
Модератор: Курманов Жанат Бостанович, «Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қоры» АҚ Басқарма төрағасы	
11:30 – 11:40	<p>Петина Елена Владимировна - Ресей Зейнетақы қоры Федералды мемлекеттік жобалар департаментінің бастығы,</p> <p>Баяндама тақырыбы: «Мүгедектердің федералды реестрі» (ФГИС ФРИ) және «Әлеуметтік қамсыздандырудың бірыңғай мемлекеттік ақпараттық жүйесі» (ЕГИССО) ақпараттық жүйелерін құру</p>
11:40 – 11:50	<p>Кулжанова Жылдыз Клычбековна, Қырғыз Республикасы Әлеуметтік қоры зейнетақы және тарифтік саясат басқармасының бастығы</p> <p>Баяндама тақырыбы: «Қырғыз Республикасында Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру және зейнетақымен қамсыздандыру жүйесін дамытудың негізгі тенденциялары»</p>



11:50 – 12:00	Амерходжаев Галым Ташмуханбетович – «Мемлекеттік аннуитеттік компания Өмірді сақтандыру компаниясы» АҚ Төрағасы Баяндама тақырыбы: «Қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру халықты әлеуметтік қорғаудың элементі ретінде»
12:00 – 12:10	Шарипов Мурат Тұрсынович - «Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қоры» АҚ Басқарушы директоры – Нұр-Сұлтан қаласы бойынша филиал директоры Баяндама тақырыбы: «Әр бір салымшыға қол жетімді БЖЗҚ»
12:10 – 12:20	Казыбаев Айдар Калымтаевич – «Астана» халықаралық қаржы орталығының басқарушы директоры Баяндама тақырыбы: «Әлеуметтік облигациялар әлеуметтік маңызды жобаларды қаржыландырудың жаңа түрі ретінде»
12:20 – 12:50	Пікірталастар мен талқылаулар
12:50 – 13:00	Қорытындысын шығару. Семинардың жабылуы



Нұрымбетов Біржан Бидайбекұлы
Қазақстан Республикасының
Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрі

Құрметті Семинарға қатысушылар! **Ханымдар мен мырзалар!**

Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің атынан Сіздерді «Халықты әлеуметтік қорғауды жаңғырту жағдайындағы» міндетті әлеуметтік сақтандыру» республикалық семинарының жұмысына тағы да қош келдіңіздер деймін! Бүгінгі Семинардың тақырыбы: Қазақстан Республикасының Президенті Қасым-Жомарт Тоқаевтың ағымдағы жылдың 2 қыркүйегіндегі «Сындарлы қоғамдық диалог – қазақстанның тұрақтылығы мен өркендеуінің негізі» атты Қазақстан халқына арнаған Жолдауына сәйкес келеді.

Қазақстан Республикасы Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорының осындай өзекті мәселе бойынша шараны өткізуі де өте құптарлық жайт.

Семинар жаһандану жағдайында және оның қазіргі заманғы даму кезеңінде тұрғындардың артып келе жатқан үмітіне жауап беретін әлеуметтік қамсыздандырудың өзекті мәселелеріне арналған.

Әлемдік әлеуметтік-экономикалық процестерге тартыла отырып, Қазақстан дүние жүзінде болып жатқан тенденциялардан шет қала алмайды. Сонымен қатар, бізді жаһандану, әлемдік дамудың тұрақсыз өсуі, халықтың қартаюуы, әлеуметтік қамсыздандырудағы уақыттың технологиялық сыни қатерлері де алаңдатады.

Әлемдік тәжірибе көрсеткендей әлеуметтік саладағы мемлекеттік саясат, мемлекеттің әлеуметтік міндеттемелерді орындауы тек жақсы үйлестірілген әлеуметтік және экономикалық саясат жүргізгенде ғана мүмкін болады.

Осының бәрі әлеуметтік даму модельдерін жетілдіруді талап етеді. Адам капиталын инвестициялау әлеуметтік салаға бөлінетін ресурстарды қайта бөлуге, олардың жұмсалуды мен дұрыс қолданылуының тиімділігін арттыруға басымдық береді.

Семинарды өткізудің басты мақсаты халықты әлеуметтік қорғау саласындағы озық тәжірибелер мен білім алмасу болып табылады.

Осы Семинардағы сессияның өзекті мәселелері бойынша Сіздердің баяндамаларыңыз барлық қатысушыларға пайдалы болады деп және еліміздегі әлеуметтік қамсыздандыру институттарының қызметінде қолданылады деп сенім білдіремін.

Барлық қатысушыларға және Семинарды ұйымдастырушыларға жемісті еңбек, ал, қонақтарға біздің тамаша астанамызда болудан жақсы әсер алуларына тілектеспін.



Марсело Аби-Раmia Казтано
*Халықаралық әлеуметтік қамсыздандыру қауымдастығының
Бас хатшысы*

Халықтың үмітінің артуы – әлеуметтік қамсыздандырудың жаһандық сыни-қатерлерінің бірі

Өздеріңіз білесіздер, таяуда ғана әлеуметтік қамсыздандырудың Дүниежүзілік форумы болды. Форум Бельгияның Брюссель қаласында 2019 жылдың 14 – 18 қазанында өтті, бұл Халықаралық әлеуметтік қамсыздандыру қауымдастығы (ХӘҚҚ) Бас ассамблеясының ескі форматының орнына ұйымдастырылған ХӘҚҚ бесінші Форумы.

Ал әлеуметтік қамсыздандырудың алғашқы Дүниежүзілік форумын 2007 жылы Ресей Федерациясы өткізген болатын.

Таяуда өткен форумның аясында мен әлеуметтік қамсыздандырудағы әкімшілендірудің рөлі мен олардың жұмысынан күтілетін нәтижелер туралы ойларыммен бөліскім келеді.

Әлеуметтік қамсыздандырудағы сыни қатерлерді саралауда жалпы ескерту халықты жүйемен адекватты қамтуды кеңейтуге қатысты тұрғындардың үмітімен байланысты болатын сыни қатерлер мен фундаментальды операциялық тәуекелдер (экономикалық, технологиялық, демографиялық және эпидемиологиялық) арасындағы айырмашылық болып табылады.

Жаңа коммуникациялық технологиялар жаңа байланыс құралдарының дамуын ынталандырып қана қоймай, сонымен қатар саяси өмірге қатысуды және араласуды қамтамасыз ететін жаңа механизмдерді де дамытады. Әлеуметтік желілер жалпы қоғам мүддесін білдіретін мәселелер бойынша ақпаратты беру және пікір алмасу үшін кеңінен қолданылатындықтан әлеуметтік қамсыздандыру органдары да халықтың мұң мұқтажына жедел көңіл аудару қажеттігін түсінеді.

Халықтың үміті мен ұсыныстарына толықтай сай келу үшін әлеуметтік қамсыздандыру органдары басты орынға қолданушылардың мүддесін қоятындықтан тұрғындарға қызмет көрсетудің сапасын арттырудың жаңа жолдарын іздейді. Еуропаның бірқатар елдерінде әлеуметтік инновациялар бенефициарлардың пікірлерін анықтау және адамның қажеттілігіне сәйкес көрсетілетін қызметтерді дербестендіру үшін қолданылады.

Әлеуметтік қамсыздандырумен қамтудағы алшақтықты еңсеру де күрделі жаһандық сыни – қатерлердің бірі болып табылады.

Көбіне ол жартылай тиімді қамту мен қамтудың адекваттылығына қатысты көзқарастан айқындалады. Бұл Еуропалық одақта (ЕО) жұмыспен қамтудың және өзін өзі жұмыспен қамтудың стандартты емес формасына қатысушы жұмыскерлердің 50 % жуығы мемлекеттік жұмыспен қамту қызметтері мен әлеуметтік қамсыздандыру қызметтеріне қол жеткізу адекватты емес екендігін көрсететін кең ауқымды индикаторлардың бірі. Еңбек рыноктары күннен күнге бөлшектеніп, тұрақсызданып бара жатыр, және жұмыскерлердің көбі өзінің экономикалық өмірін цифрлық платформаларға арнайды. Қамту ауқымының тарылу түрі төленбеген жарналар мен толық түспеген салықтарды білдіреді, әйтсе де әлеуметтік қорғауға салықтар есебінен қаржыландырылатын болашақ сұраныстың да артуы мүм-



кін. Сондықтан, күн тәртібіне әлеуметтік қамсыздандыру мен адекватты қамтуға байланысты міндеттер қойылады. Қорғалмаған жұмыскерлердің арасында негізгі мәселе күндізгі білім алудан толықтай еңбекке қатысуға өту процесіндегі жас жұмыскерлердің (15 – 25 жас аралығындағы) арасында туындайды.

Жас жұмыскерлер басқа да үлкен жастағы топтарға қарағанда заңды тұрақты жұмысқа кіргенде үлкен қиыншылықтарға тап болады, және жастарда үлкен жастағыларға қарағанда бейресми экономикаға жұмысқа тұруға мүмкіндіктері көп. Аймақтағы елдерде жастардың үштен бірінен көбі бейресми экономикада. Олар үшін басқа да барлық жұмыскерлер сияқты цифрлық технология олар еңсеруі тиіс қосымша кедергі болып табылады. Жұмыс берушілердің цифрлық дағдыларға сұранысы мен экономиканың үзіліссіз оқытуға қажеттілігін қанағаттандыру үшін үкімет, әлеуметтік қамсыздандыру органдары, мемлекеттік жұмыспен қамту қызметтері, әлеуметтік серіктестіктер мен білім беру және кәсіптік техникалық дайындау жүйелері адам капиталын қалыптастыруға қаржы инвестициялауы қажет.

Сонымен қатар, еңбек мигранттарын әлеуметтік қорғауда қажеттілікті толықтай қанағаттандыру туралы мәселе де маңызды. Миграция туралы тым жиі болатын пікірталастар негізінен заңсыз миграция ағынына қатысты болады. Шындығын айтқанда, «заңсыз миграция» термині маған да ұнамайды, өйткені бір отбасының жалғыз асыраушысы болып табылатын мигрант жұмыскер көбіне формалды емес экономикада еңбектенеді. Осындай күрделі мәселені шешу үшін мигрант еңбеккерлерді әлеуметтік қамсыздандыру туралы мемлекетаралық келісімдермен қамтылуы үшін мигранттардың статусын заңдастыру қажет. Яғни таяуда Брюсселде өткен форумда көтерілген басты мәселелердің бірі «ешкімді көмектен тыс қалдырмау».

Халықаралық көші қон тәжірибесі көрсеткендей ұлттық экономикалар көптеген деңгейлерде бір бірімен өз ара байланысты және өз ара тәуелді және экологиялық, әлеуметтік, медициналық, саяси және экономикалық өзгерістерге ұшырайды. Сонымен қатар, бұл өзгерістердің кезеңділігі мен маңыздылығы артып, жаңа сыни-қатерлер мен басқа да міндеттер туындайды. Олар әлеуметтік қамсыздандыру жүйелері өтейтін өмірдегі дәстүрлі тәуекелдер мен еңбек нарығындағы қатерлерге байланысты белгісіздік жағдайын қиындатады, және олар қоғамның тәуекелдер туралы көбірек білуін талап етеді.

Жаңа сыни қатерлер мен тәуекелдерді еңсеру үшін қажетті әр түрлі шаралар әлеуметтік қамсыздандыруға көптеген функциялардың жүктелгенін көрсетеді. Жаңадан туындаған тәуекелдерге қарсы тұру анықталған тәуекелдер факторларын қадағалауды және бағалауды, олардың алдын алу шараларын әзірлеуді, жоғалтқан табыстарының орнын толтырудың адекватты тетіктерін жасауды, салдарларын жеңілдетуді, сонымен қатар болашақта сыни қатерлерді болдырмау немесе алдын алу шараларын жоспарлауды қажет етеді. Осындай аталған көптеген шаралар жиынтығын әлеуметтік қамсыздандыру деп атаймыз.

Болашақта әлеуметтік қамсыздандыру дамуының тұрақтылығын тексеруді қажет ететін сыни-қатерлер де болады. Әлеуметтік қамсыздандыру мекемелерінің алдында осы мекемелердің ұсынатын адекватты, әділетті және тұрақты қорғауға қатысты халықтың артып келе жатқан үмітін қанағаттандыру қажеттілігі тұр. Бұл ретте, осы міндеттер шектелген ресурстар жағдайында шешілуі қажет. Барлық қатерлердің мәні осында.

Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) басшылығымен құрылған Халықаралық әлеуметтік қамсыздандыру қауымдастығының (ХӘҚҚ) басты міндеті әлеуметтік қамсыздандыруды басқару стандарттарын арттыру болып табылады. Бүгінде оның құрамында 156 мемлекеттен 320 астам әлеуметтік қамсыздандыру ұйымдары бар. ХӘҚҚ негізгі қызметі ең алдымен халықаралық ынтымақтастық арқылы



әлемде әлеуметтік қамсыздандырудың рөлін одан әрі нығайтуға, сонымен қатар ХӘҚҚ мүшелерінің белсенді қауымдастығын құруға бағытталған.

Халықты тиімді әлеуметтік қорғау – бұл тұрақты және инклюзивті қоғамды қамтамасыз етуге апаратын жол. Біздің ұйымға қатысушы елдер күн сайын 3 млрд. көп адамға көмек көрсетеді. Әлеуметтік қамсыздандырумен қамту, халықтың қартаюуы және цифрлық экономиканың дамуы сияқты негізгі сыни-қатерлерді жеңуде әлеуметтік қамсыздандырудың болашағын айқындай және ұлттық жүйелерге көмектесе отырып, ХӘҚҚ өзінің беделін нығайтады және инновациялық шешімдерді іздейтін болады.

Қазақстан Республикасының әлеуметтік қорғау жүйесіне келетін болсақ, онда базалық әлеуметтік қамсыздандыру, қамту мен бюджет қаражаты есебінен арттыру сияқты мемлекеттің халықты қамтамасыз ету қабілетінің бірегейлігін атап өткім келеді. Қазақстандағы міндетті әлеуметтік сақтандыру жұмыс берушілердің сақтандыру жарналары есебінен әлеуметтік қамтудың қосымша деңгейі болып табылады, онда нақты жұмыскердің елдің экономикасына қосатын үлесі ескеріліп, әлеуметтік тәуекел (мүгедектік, жұмысынан айырылуы, асыраушысынан айырылуы және ана болу) тұған жағдайда Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорының қаржысы есебінен қандай да бір төлем алуға мүмкіндік береді.

Сіздердегі жүйенің қалыптасуы туралы айтатын болсақ, онда, ең алдымен 1998 жылғы жеке басқарылатын жинақтаушы зейнетақы жүйесін еске түсіреміз. Көптеген сарапшылардың пікірінше мемлекет барлығына бірдей жауап беретін кеңестік патерналистік моделден адам зейнетақымен қамту жауапкершілігін өзіне алуға міндетті болатын жүйеге бірден өтуді білдіреді.

Сонымен қатар, тағы бір есте қалар нәрсе ол басты назар жастарға, жасы келген адамдарға және мүмкіндігі шектеулі адамдарға аударылатын Қазақстанда инклюзивті еңбек рыногын құру бойынша Жол картасын жүзеге асыру болып табылады.

Әлеуметтік қорғауда мемлекеттің, жұмыс берушінің және жұмыскердің жауапкершілігін бөлу ұзақ мерзімді қаржылық тұрақтылықты қамтамасыз етудің аса маңызды аспектісі болып табылады. Мұндай практика көптеген елдердегі әлеуметтік қамсыздандырудың ұлттық бағдарламаларындағы ынтымақтастық принципін нығайтуда маңызды рөл атқарады.

Сонымен қатар, ХӘҚҚ әлеуметтік қамсыздандыру саласындағы үздік тәжірибелерге конкурс өткізеді.

2019 жылы Баку қаласында Еуропа елдері үшін әлеуметтік қамсыздандыру бойынша ХӘҚҚ өңірлік форумында Қазақстан Республикасының Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорына ана мен баланы қолдауда әлеуметтік төлемдердің проактивті түріне және имитациялық моделді қолдана отырып, жүйенің ұзақ мерзімді қаржылық тұрақтылығына жасалған актуарлық есептері үшін Құрмет грамотасы берілді. Моделдің бірегейлігі Қазақстанның барлық халқының жүйемен қамтылуы, міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесіне қатысушыларды дербестендірілген есепке алу, демографиялық өзгерістер көрсеткіштерінің қолдану (күтілетін өмір сүру ұзақтығы, туу мен қайтыс болу коэффициенттері), макроэкономикалық және әлеуметтік-еңбек көрсеткіштері болып табылады.

Маған белгілі болғандай Қазақстан Республикасы Президентінің Жарлығымен 2011 жылдан бастап қазан айының соңғы жексенбісі әлеуметтік қорғау жүйесі қызметкерлерінің күні болып белгіленген.

Осындай мереке қарсаңында Қазақстан Республикасының Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігі Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорымен бірлесіп мүмкіндігі шектеулі адамдарды қолдауға бағытталған «Үздік әлеуметтік жобалар» көрмесін ұйымдастырып, әлеуметтік жобалар авторларын марапаттайды. Мұндай шаралар қиын өмірлік жағдайдағы адамдардың өзекті мәселелерін шешуде қоғамды біріктіреді.



Жаһандық сыни-қатерлерге қарамастан әлеуметтік қызметкерлердің кәсіби мәртебесі жоғары, ал олардың қамқорлығын мыңдаған адам сезінетіндіктен нәтижелері позитивті. Осыған байланысты халықты әлеуметтік қорғау жүйесінде еңбек ететін барлық әріптестерімді жеткен жетістіктерімен шын көңілден құттықтаймын және Сіздерге осындай жауапты да құрметті міндет жүктелгендіктен жаңа табыстар тілеймін!



Курманов Алмас Мұхаметқаримович
«Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қоры» АҚ Бас директоры

Әлеуметтік қорғауды жаңғырту жағдайындағы әлеуметтік сақтандыру

Экономикасы дамыған мемлекеттерде әлеуметтік қорғау – ұлттық экономиканың маңызды бір бөлігі және барлық азаматтарды қамтитын, жан жақты ойластырылған әлеуметтік қамсыздандыру жүйесін құру болып табылады және тұрғындардың әл ауқатын жақсартуға, еңбек ресурстарын кеңейтіп және нығайтып қана қоймай, сонымен бірге экономикалық өсімге және саяси және әлеуметтік жағдайларды тұрақтандыруға алып келеді.

Қазақстанда тәуелсіздік жылдары Ұлт көшбасшысы Н.Ә.Назарбаевтың сындарлы саясатының арқасында жыл сайынғы Қазақстан халқына Жолдауында және стратегиялық құжаттарда айтылатын қоғамдық ынтымақтастық пен әлеуметтік әділеттілік принциптері ескерілген халықты әлеуметтік қорғаудың моделдері жетілдіріп отырылды.

Индустриясы дамыған елдерде соңғы жүз жылда халықты әлеуметтік қорғаудың базалық институты – зейнетақы, медициналық, өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіптік аурулардан, уақытша еңбекке жарамсыздығына, жұмыссыздығына байланысты жағдайларды қамтитын міндетті әлеуметтік сақтандыру институты болып табылады.

Құқықтық мемлекет пен ынтымақтастықтың, адам құқығының доктринасы Халықаралық еңбек ұйымының (ХЕҰ) әлеуметтік қамсыздандыру (әлеуметтік қорғау) концепциясында жақсы дамыған.

ХЕҰ әлеуметтік қамсыздандыру, оның ішінде әлеуметтік сақтандыру шараларының негізгі мақсаттарына:

- жоғалтқан табысының кепілдендірілген және адекватты орнын толтыру;
- медициналық қызмет көрсету қызметтеріне кепілдендірілген және кең ауқымды қол жеткізу;
- кепілдендірілген негізгі қаржы ресурстарының болуы жатады.

Әлеуметтік сақтандыру саласында ХЕҰ ұстанымы басқа да ұжымдық әлеуметтік қамсыздандыру тәсілдерімен (мысалы, әлеуметтік көмекпен немесе фирмалық жүйелермен) салыстырғанда, бұл институт мынадай маңызды басымдықтарға ие:

- еңбеккерлер (жарна төлеу талап етілетін) өзінің денсаулығы мен еңбек ету қабілетін қорғау процесіне материалдық және моралдық тұрғыда тартылады;
- тек қана алдын алу, медициналық қызмет көрсету және ақша төлемдерімен шұғылдануды (сондықтан да тиімділігі жоғары) бір ұйым қамтамасыз ететін мамандандырылған сақтандыру мекемелері құрылады;
- жарна төлейтін азаматтардың нақты құқықтарына кепілдік беріледі, ол оларды жәрдемақылар төлеуге жауап беретін органның негізсіз шешімдерінен қорғайды;



- төлемдер сақтандыру есептеріне сәйкес, ұзақ мерзім ішінде нақты ресурстарды және шығындарды бөлу жолымен кепілдендіріледі.

Әлеуметтік сақтандыруда қол жеткізілетін, негізгі қаржы ресурстары әлеуметтік қорғаудың жоғары және сенімді деңгейлі кепілдіктерімен қамтамасыз етіледі. Жұмысберуші мен жұмыскер арасындағы әлеуметтік сақтандырудың әр түрі шеңберінде кепілдік берілетін қаржы жүктемелерін бөлу, олардың сақтандыру жарналарын төлеуге ұмтылуын арттырады. Мұндай бөлудің оңтайлы пропорциясы мынадай қатынастарда есептеледі: сақтандыру жарналарының 2/3 көлемі жұмыс берушілерге және 1/3 бөлігі – жұмыскерлерге тиесілі. Мысалы, Германияда еңбек ақы қорына жүктеме – 49,5 %, Францияда – 47,6%, ал Қазақстанда 31 %, оның 20%-ы жұмыскердің табысынан ұсталып қалады.

1-кесте

Әлемнің кейбір елдеріндегі 2018 жылғы әлеуметтік қамсыздандыруға жарналар мен еңбек ақы бойынша көрсеткіштер

	БАРЛЫҒЫ (%)	ЖТС (%)	Әлеуметтік қамсыздандыруға жарналар		Орташа айлық (ОАЖ), АҚШ долл.		Ең төменгі жалақы (ЕТЖ), АҚШ долл.	ОАЖ-ның ЕТЖ қатынасы
			жұмыскер (%)	Жұмыс беруші (%)	Жыл үшін	Ай үшін		
Германия	49,5	16,0	17,3	16,2	49 813	4 151	1 779	43 %
Бельгия	52,7	20,3	11,0	21,3	52 080	4 340	1 874	43%
Франция	47,6	12,3	8,8	26,5	44 510	3 709	1 472	40%
Швеция	43,1	13,8	5,3	23,9	44 196	3 683		
Норвегия	35,8	17,1	7,3	11,5	50 956	4 246		
Австралия	28,9	23,3	0,0	5,6	53 349	4 446	2 390	54%
Канада	30,7	14,1	6,6	10,0	48 849	4 071	1 467	36%
Ресей	43,2	13,0	0,0	30,2	8 389	699	170	24%
Беларусь	48,0	13,0	1,0	34,0	5 714	476	150	31%
Қазақстан	32,54	10,0	10,0	11,54*/17,54**	5 663	472	94	20%

Дерек көз: country submissions, OECD Economic Outlook Volume 2018 issue 2

<https://www.kp.by/daily/26416.3/3288946/>

www.nonews.co.directory

* барлық жұмыскерлер үшін (орташа есеппен алғанда өндірісте жазатайым оқиғалардан сақтандыру 1,54%)

** зиянды жағдайларда жұмыс істейтін жұмыскерлер

Қазақстанда жұмыс беруші Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорына әлеуметтік салықтың (9,5%) бір бөлігі болып табылатын 3,5 % әлеуметтік аударымдар, сонымен қатар Әлеуметтік медициналық сақтандыру қорына 1,5 % аударымдар төлейді. Осылайша, Жұмыс беруші өзінің қаражаты есебінен әр бір жұмыскерге 11 % әлеуметтік төлем төлейді.



2018 жылы Қазақстанда орташа айлық табысқа (ОАТ) ең төменгі жалақының (ЕТЖ) қатынасы 2018 жылы 20 %-дай және 2019 жылы 23 % болды. Бұл көрсеткіш дамыған елдерде 35 % және 55 % құрайды.

Мемлекеттің әлеуметтік саясаты халықтың өмір сүру деңгейі мен сапасын жақсартуға, экономикалық процестерге қатысушылар арасындағы қайшылықтарды жеңілдетуге бағытталуы қажет.

Қазақстандағы және әлемдегі болып жатқан өзгерістердің ауқымы мен қарқыны әлеуметтік жаңғыртуды жеделдетуді талап етеді. Әлеуметтік жаңғырту себептерінің бірі ретінде қандай да бір қиындықтар мен жағдайларға қарамастан өзінің өмірін құруға қабілетті адамның еңбекке деген ерекше көзқарасын қалыптастыру болып табылады.

Азаматтың еңбекке деген көзқарасы қоғам дамуының, оның жетілуі мен прогреске деген қабілетінің маңызды индикаторы болып табылады. Тек еңбек қана адамның ар намысы мен әлеуметтік құндылығының басты көрсеткіші болып табылады. Мұнсыз экономика дамуының талаптары мен әлеуметтік жаңғырту міндеттеріне сәйкес келетін жұмыскерді қалыптастыру мүмкін емес.

Бұл құндылықтарды біз қазақстандықтардың негізгі уәждемелік құралы бола білетін және олардың әлеуметтік жаңғыру міндеттерін шешуге жұмылдыру болып табылатын жаңару идеологиясының құрамдас бөлігі ретінде қарастырамыз.

Қазақстанда 2005 жылдан бастап, еңбек ету қабілетінен айырылған;

асыраушысынан айырылған; жұмысынан айырылған; жүктілігіне және босануына; жаңа туған баланы (балаларды) асырап алуына байланысты табысынан айырылған; бір жасқа толғанға дейінгі бала күтіміне байланысты табысынан айырылған жағдайларда жұмыс істейтін халықты әлеуметтік қорғаудың қосымша түрі болып табылатын міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесі енгізілді.

Жүйе жұмыс істеген жылдардан бері әлеуметтік төлемдерді тағайындау параметрлері түбегейлі қайта қарастырылмады. Осыған байланысты, 2018 жылдың 10 қаңтарындағы «Төртінші өнеркәсіптік революция жағдайындағы дамудың жаңа мүмкіндіктері» атты Қазақстан халқына Жолдауын жүзеге асыру мақсатында «Міндетті әлеуметтік сақтандыру туралы» ҚР Заңының жаңа редакциядағы жобасы әзірленіп, онда Мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорынан төленетін еңбек ету қабілетінен айырылуы, жұмысынан айырылуы, асыраушысынан айырылуы жағдайларына әлеуметтік төлемдердің мөлшерін 2020 жылдан бастап орта есеппен 30 % арттыру көзделіп отыр.

Міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесін жетілдірудің негізгі мақсаты:

- міндетті әлеуметтік сақтандыру жүйесіндегі қатысу өтілі мен әлеуметтік төлемдер мөлшерінің арасындағы өз ара байланысты күшейту;
- жұмыс істейтін азаматтардың әлеуметтік қорғалуын арттыру;
- азаматтардың заңды еңбекпен қамтылу мүддесін және еңбекке ынталандыруды күшейту болып табылады.

Қазіргі уақытта ынтымақтастық пен әділеттілік принциптеріне негізделген Қазақстанның әлеуметтік сақтандыру жүйесі азаматтың денсаулығына, жасына, жынысына және тұрғылықты жеріне байланыссыз оның қатысушыларына теңдей мүмкіндіктер мен құқықтар беруге бағытталған.



Козлов Николай Борисович
Ресей Федерациясының Зейнетақы қоры
Басқармасы Төрағасының орынбасары

Жинақтаушы зейнетақы жүйесі: міндетті немесе ерікті?

Ресей мен Қазақстан зейнетақы жүйелеріне, оның ішінде жинақтаушы компонентіне белсенді түрде реформалар жүргізіп келеді. Біздің елдер посткеңестік кеңістіктегі алғашқылардың бірі болып жинақтаушы жүйесін енгізгендердің бірі. Қазіргі уақытта осы жүйені реформалау және одан әрі жетілдіру жалғасуда.

Ресейде зейнетақы жинағының көлемі аса көп емес. Оларды инвестициялау да жеткіліксіз (2004 жылдан бастап қазіргі уақытқа дейінгі кезең үшін инфляциядан төмен). Жинақтаушы компонент азаматтардың қатысуынсыз дамуда, негізінен мемлекеттік емес зейнетақы қорларының (МЗҚ) агрессивті саясаты мен заманауи маркетингтік стратегия қысымының аясында дамуда.

Ресейдің жинақтаушы жүйесін жетілдірудің маңызды бағыттарының бірі оны ерікті түрге ауыстыру болып табылады. Әрине бұл тұрғындарға қаржылық қызмет көрсетудің, қор нарығын дамытудың, қаржы құралдарының әр түрлі жиынтығын дамытудың, нарық жағдайындағы қоғам өміріндегі тәжірибесінің болуын, азаматтардың жоғары дәрежеде ақпараттандырылуын, сондай ақ олардың экономикалық дағдаларының болуын талап етеді.

Халықаралық тәжірибе ерікті формат тиімді жинақтаушы компонентінің қажетті элементі болып табылатынын көрсетіп отыр.

Латын Америкасының тәжірибесін көрсетуге болады. Мұнда міндетті аударымдар есебінен қалыптастырылатын жинақтау жүйесі қолданылатын әлемнің 32 елінің 10-ы бар. Ең алдымен бұлар өңірдегі аса дамыған елдер – Чили, Мексика, Аргентина, Уругвай, Колумбия. Орташа алғанда, бұл елдердегі экономикалық белсенді халықтың 65% XXI ғасырдың алғашқы он жылдығының соңында міндетті жинақтаушы зейнетақы қорына жарна төлеген. Дегенмен, жинақтың ЖІӨ қатынасы тек 20% құрады.

Бұл көрсеткіш инвестицияның ең маңызды көзі және экономиканы дамытуға ынталандыру ретінде міндетті зейнетақы жинағына жүктелген сенімді ақтамады. Дамыған елдердің деңгейіне қол жеткізу мүмкін болмады. АҚШ, Ұлыбритания, Австралия зейнетақы қорлары активтерінің үлесі ІЖӨ 100% асады. Міндетті жинақтаушы жүйесін енгізу жолымен (1981 ж. бастап) жүрген бірінші мемлекет Чили болғандықтан, Латын Америкасында тек Чилиде ғана бұл көрсеткіш жоғары – 64%.

Зейнетақы жинақтарын инвестициялау табыстылығы да күтілген сенімді ақтамады. Дағдарыс алдындағы 10 жыл ішінде аса жоғары нәтижеге Бразилия қол жеткізді: кезең үшін жыл сайын орта есеппен – 11%. (Бұл ретте, Бразилия бөлу жүйесін сақтады, ал жинақтау жүйесі ерікті түрде қолданылады.) 2008 жылғы дағдарыс жинақтаушы жүйелерге де өз әсерін тигізді. Жеке зейнетақы қорлары өздерінің активтерін қысқартты, әсіресе Чилиде, және ұзақ уақыт тоқырауда болды.

Алайда, нарықтары қалыптасу үстіндегі елдердің қиындықтарға қарамастан ерікті негіздегі жинақтаушы компоненттердің дамуы үшін үлкен әлеуеттер бар.



Ресейде тұтастай шаралар жиынтығы ұсынылуда және талқылануда. Сонымен, міндетті зейнетақы сақтандыруымен (МЗС), мемлекеттік емес зейнетақымен қамсыздандырумен (МЕЗҚ) қатар – кепілдендірілген зейнетақы жоспары (КЗЖ) енгізілуде. КЗЖ ерікті жинақтаушы жүйе түрлерінің бірі бола отырып, едәуір ерекшеліктері бар:

- Зейнетақы жинақтарын азаматтың меншігі болатын МЗС-дан жарна ретінде КЗЖ-ға аударуға болады;
- КЗЖ-ға МЗЖ сияқты жарналардың сақтандырылуына мемлекеттік кепілдендірілген жүйе қолданылады;
- КЗЖ жарналарды және құқықтарын есепке алу үшін коммерциялық ұйым ретінде жұмыс істейтін зейнеттік құқықтық қатынастарының жаңа субъектісі – Зейнетақы операторы құрылады;
- Азамат өз таңдауы бойынша КЗЖ қатысу үшін қорды ауыстыра алады. Сақтандырушыны ауыстыру туралы КЗЖ өтініш кез келген уақытта беріледі, бірақ КЗЖ қаржы белгілеу мерзімі аяқталғаннан кейін беріледі (Ресей Банкі белгілеген тәртіппен), яғни КЗЖ қаржы инвестициялық табысы алынбай беріледі, бірақ бес жылға кешіктіріліп беріледі;
- Зейнетақы жарналарын жұмыс беруші, МЗС сақтандыру жарналарын есептеу үшін базадан алынатын азаматтың өзі таңдаған мөлшерлеме (сома) бойынша аударады;
- КЗЖ жарналарды әкімшілендіруді Ресей Банкінің төлем жүйесі арқылы және Ресей Банкінің арнаулы шотында Зейнетақы операторы жүзеге асырады;
- КЗЖ жүйесінде құжат айналысы Электронды үкімет жүйесі (Бірыңғай мемлекеттік қызметтер порталы (БМҚП), Ведомствоаралық электронды өзара қызмет жүйесі, (ВЭҚЖ) арқылы жүзеге асырылады;
- Кейбір жағдайларда КЗЖ азамат басқа да мақсаттарға жұмсай алады (мысалы, ауыр науқас болған жағдайда емделуге);
- КЗЖ қаржысына мұрагерлік режимі қолданылады.

Сонымен қатар, КЗЖ бағдарламаларын қосымша ынталандыру мақсатында салықтық сипаттағы мынадай шаралар қарастырылады:

- Шығындарға жататын жұмыс берушілердің ерікті зейнетақы жарналарының ең жоғарғы мөлшерін арттыру, бұл кіріске салық бойынша салық салынатын базаны және міндетті зейнетақы, медициналық және әлеуметтік сақтандыру бойынша 1,5 еседен кем емес бюджеттен тыс қорларға сақтандыру жарналарын есептеу бойынша есеп базасын азайтады;
- Зейнеткердің екі күнкөріс деңгейінен артық емес мөлшердегі жинақтаушы зейнетақымен қамсыздандыру жүйесіндегі зейнетақы төлеу босату;
- жылына 400 мың. руб. дейін әлеуметтік салықтық шегеруді арттыру, шегеруді алу процедурасын жеңілдету;
- ерікті түрдегі зейнетақымен қамсыздандырудың корпоративтік бағдарламалары аясында жұмыс берушіге табыс салығы бойынша салық преференцияларын құру.

Ерікті жинақтау мотивациясының артуы, атап айтқанда, салық саясатының әдістері арқылы қол жеткізуге болады, оның ішінде:

- мемлекеттік мекемелердің және бюджет саласының (оның ішінде аймақтық және жергілікті билік органдарының) қызметкерлеріне жеке, корпоративтік және салалық зейнетақы бағдарламалары бойынша қызметкерлердің жарналарын мемлекеттік қаржыландыру жүйесін құру;
- мемлекет бекіткен зейнетақы жоспарларына қатысты ұжымдық шарттар шеңберіндегі жұмыс берушілердің тарапынан төленетін жарналарды бірлесіп қаржыландыру жүйесін құру.

Мұндай процестерді келесі ұйымдастыру шаралары арқылы да ынталандыру қажет:



- жинақтаушы зейнетақымен қамсыздандыру жүйелерінің зейнетақы бағдарламаларының барлық операторлары үшін бірыңғай сәйкестендірілген, қатаң стандартталған жүйесін, сондай-ақ қатысушы, салымшылар және бақылаушы ұйымдар үшін қол жетімді және жинақтаушы зейнетақымен қамсыздандыру мемлекет тіркейтін зейнетақы бағдарламалары бойынша зейнетақы шоттарын жүргізу жүйесін құру;
- азаматтардың ерікті зейнетақы жинақтарының ұзақ мерзімді сенімділігі мен кепілдігін қамтамасыз ететін жүйе әзірлеу және енгізу;
- ерікті жинақтаушы зейнетақымен қамсыздандыру жүйесіне қатысушыларға ақпаратты ашу сапасын арттыру;
- Қаржыландырылған зейнетақы және ұзақ мерзімді жеке жинақтар мен инвестициялар саласындағы қаржылық сауаттылықты арттырудың ұлттық жүйесін құру;
- арнайы органның (Ресейде - Зейнетақы операторы) қызметкерлерден, жұмыс берушілерден және мемлекеттен зейнетақы жарналарын алуының және төлемдердің белгіленуіне дұрыс және уақтылы жүргізілуін бақылауды қамтамасыз ету.

Осылайша, зейнетақы жүйелеріндегі жинақтаушы компонентін қолданудың болашағы зор. Тәжірибе көрсеткендей, міндетті формат кейбір жағдайларда, атап айтқанда халықты зейнетақы реформаларына тарту үшін ұлттық экономиканың өтпелі кезеңінде ақталуы мүмкін. Қазіргі уақытта, біздің ойымызша, зейнетақы жинақтарын негізінен ерікті негізде құру, бұл жүйенің жоғары тиімділігі үшін нарықтық жағдай тұғызу, азаматтар мен кәсіпорындарға ынталандыру жиынтығын ұсыну және халық үшін түсінікті жұмыс істеу тетігін қалыптастыру ұсынылады.



Соловьев Аркадий Константинович
*Халықаралық зейнетақы және әлеуметтік қорлар
қауымдастығының бас сарапшысы*

Зейнетақымен сақтандыруда бөлу жүйесіндегі зейнетақы құқығын қалыптастыру принциптері

Дамыған елдерде сақтандыру қағидаттарына негізделген ұлттық зейнетақы жүйесін реформалау жұмыс істейтін адамдардың зейнеткерлікке шыққаннан кейін де олардың өмір сүру сапасын жақсартудағы маңызды кезең болып табылады. Мемлекеттің зейнетақы жүйесі азаматтың зейнет жасына толғаннан кейінгі лайықты материалдық қамсыздандырылу деңгейін қолдауға бағытталған.

Мемлекеттің зейнетақы міндеттемелерін ынтымақты бөлуге қойылатын талаптар әлеуметтік әділеттілікті қамтамасыз ете отырып, төлемдер мөлшерін есептеу формуласымен белгіленген және зейнетақымен қамсыздандырудың ең төменгі деңгейіне кепілдік береді.

Зейнетақы құқықтары мен мемлекеттік зейнетақы міндеттемелерін қалыптастырудың экономикалық тетіктері бүгінгі таңда ерекше қызығушылық тудыруда, өйткені міндетті зейнетақымен сақтандыру жүйесі - сақтандыру бола отырып, Ресей стандарттарына, сонымен қатар, Ресей Федерациясында 2018 жылы ратификацияланған «Әлеуметтік қамсыздандырудың минималды стандарттары туралы» № 102 Конвенцияға сәйкес құқықтар мен міндеттемелердің баламалық және теңдік қағидаттарына сәйкес ең төменгі зейнетақымен қамсыздандыру нормаларына сай келуі қажет [1].

Сақтандырудың ұлттық зейнетақы жүйесін қалыптастырудың түбегейлі тәсілдері зейнетақы жүйесіне қатысушылар үшін лайықты өмір сүру деңгейін ғана емес, сонымен бірге жұмыстан шыққаннан кейін оның кейінге қалдырылған бөлігінің мөлшеріне нақты тәуелділікте оның сақталуына кепілдік беруді қамтамасыз ету қажеттілігін көрсетеді.

Осылайша, қазіргі заманғы тәжірибеде мемлекеттік зейнетақы жүйесінің институционалды- монолитті сипаты зейнетақының қосарлы функциясына:

- зейнеткерлердің әлеуметтік- кедейлігін төмендетуге;
- еңбекке жарамды кезеңіндегі табыс мөлшерінің- экономикалық бейнесін көрсетеді.

Зейнетақының қосарлы болуы – бір жағынан, зейнетақымен қамсыздандырудың ең төменгі деңгейінің кепілі болып табылады, осылайша кедейлік қаупінің алдын алады, ал

1 Конвенция әлеуметтік қамсыздандыру саласында халықаралық құқыққа негізделетін құжат болып табылады, әлеуметтік қамсыздандырудың Еуропа және Ибероамерикалық кодекстерінің мазмұнын айқындайды, сонымен қатар Ресей Федерациясы мүшесі болып табылатын Еуропа әлеуметтік хартиясы мен Экономикалық, әлеуметтік және мәдени құқықтар туралы халықаралық пакт баптарына сәйкес келеді. Конвенция нарықтық экономика жағдайында әлеуметтік қамсыздандыруды ұйымдастырудың және басқарудың басты принциптерін басшылыққа алды: зейнетақы мен жәрдемақының кепілдігі; кедейліктің алдын алатын төлемдер мөлшері; әлеуметтік ынтымақтастық және ұжымдық қаржыландыру; актуарлық есептер негізіндегі жүйенің қаржылық тұрақтылығы; әлеуметтік серіктестіктердің қатысуымен демократиялық басқару; әкімшіліктің шешіміне шағымдану; жүйенің жұмыс істеуіне мемлекеттің жалпы жауапкершілігі; Конвенцияны ратификациялау Ресейдегі әлеуметтік қамсыздандырудың құқықтық базасында осы принциптерді бекітуге мүмкіндік береді және халықаралық тәжірибелермен пысықталған нарықтық және әлеуметтік механизмдер тиімді үйлесуіне және дамуына көмектеседі.



екінші жағынан, сақтандыру жағдайлары туындаған кезде жалақыға (жалақының бөлігі) сәйкес болуы керек.

Ұлттық зейнетақы жүйесін қалыптастыру Халықаралық еңбек ұйымының негізгі конвенциялары мен ұсыныстарында көрсетілген мақсаттарға жетуге бағытталған. Осыған сәйкес, зейнетақы жүйесі экономикалық қол жетімділікті, жеке әділеттілікті және әлеуметтік тиімділікті қамтамасыз ететіндей етіп құрылуы тиіс.

Экономикалық тиімділік дегеніміз зейнетақы жүйесіне қатысушылар арасындағы салық ауыртпалығын оңтайлы бөлуді білдіреді. Әлеуметтік әділеттілік дегеніміз сақтандырылған адамның зейнетақы жүйесін қаржыландыруға және оның зейнетақы алу құқығын қалыптастыруға қосқан үлесінің арасындағы тікелей байланыс.

Әлеуметтік тиімділік зейнетақымен қамсыздандыру жүйесінің сақтандырылған адамдарға ең төменгі кепілдіктерді беріп қана қоймай, сонымен қатар ұрпақтар арасындағы қайта бөлу есебінен адекватты өмір сүру деңгейін қамтамасыз етуіне де байланысты.

Дүниежүзілік банк «Кәрілігі бойынша төлемдер: зейнетақы жүйелері мен реформаларға халықаралық көзқарас» атты баяндамасында зейнетақы реформасының басты мақсаты- елдің ұлттық ерекшеліктерін ескере отырып, барабар және өміршең зейнетақы жүйесін құру ретінде анықтайды [2].

Зейнетақы жүйесі мемлекеттің экономикалық жүйесінің бір бөлігі болып табылады, сондықтан ол сыртқы ортаның әсерін сезінбеуі мүмкін емес.

Сонымен қатар, зейнетақы жүйесінің өзі еңбек рыногына да өз әсерін тигізбей қоймайды. Мақсаты кедейшіліктен қорғау болып табылатын кез келген жүйе қатысушылар арасында қаржыны қайта бөлуді көздейді, нәтижесінде жағымсыз жанама әсерлері де болады. Осы жағымсыз әсерлерді азайту үшін, яғни біркелкі қайта бөлу кедейлікпен күресті барынша азайтуды білдіреді.

Кедейлікті жою міндетімен қатар, зейнетақы жүйелері жұмыс істейтін зейнеткерлер есебінен еңбек нарығына да тікелей әсер етеді.

Әлемдік зейнетақы жүйесінің тәжірибесінде зейнетақы жоспарларының негізгі үш түрі бар:

- жәрдемақылар белгілене отырып;
- жарналар белгілене отырып;
- алғашқы екеуін біріктіретін гибридті.

Төлемдер белгіленген жоспарлар төленетін сақтандыру жарналарының мөлшеріне байланысты болмайды. Зейнетақы жоспары жинақтаушы, қор жасалатын немесе қор жасалмайтын немесе өзара бөлінетін және/немесе жартылай қор жасалатын болуы мүмкін.

Жартылай қор дегеніміз – қор құруды көздейтін, бөлінетін жүйе. Ережелерге сәйкес белгіленген жәрдемақылармен зейнетақы жоспары зейнетақы тағайындау критерийін, зейнетақының алғашқы мөлшерін есептеу тәртібін, жәрдемақы төленетін барлық кезеңде индексациялау тәртібін айқындайды.

Зейнетақыны белгілеу критерийіне ең алдымен зейнеткерлікке шығу жасы жатады. Зейнеткерлікке шығу жасы:

- зейнетақы жүйесіне қатысушының жынысына (мысалы, көптеген елдерде зейнеткерлік жасы ерлер мен әйелдер де әр түрлі, бірақ, соңғы кездері зейнеткерлік жасын теңестіру қарқыны байқалды);
- мамандығына (мысалы, әскерилер, әртістер сияқты және т.б. кейбір мамандықтардың өкілдері ертерек зейнетақы тағайындау құқына ие.);
- еңбек жағдайына (Ресейде ауыр еңбек жағдайы немесе климаты ауыр жағдайларда еңбек ететін адамдар да зейнеткерлікке ерте шығу мүмкіндіктері бар) байланысты болады.

Жәрдемақылар белгіленген зейнетақы жоспарының типтік мысалы: Ресейдегі алғашқы зейнетақымен қамсыздандыру- зейнеткердің қай категорияға жататынына байланысты төлемдердің белгілі бір деңгейін белгілейтін сақтандыру зейнетақысы үшін белгіленген төлем:



- зейнеткерлердің көпшілігі 5334 руб. 19 тиын алады (2019 жылдың 1 қаңтарына);
- 80 жасқа толған зейнеткерлер және асырауындағылары жоқ 1 топ мүгедектері- 10668 руб. 38 тиын.;
- асырауында болған жағдайда белгіленген төлем мөлшері әр бір асырауындағыға 1 778 руб. 06 тиынға артады;
- зейнеткерлерді саралау Қиыр Солтүстік аудандарында және соған теңелген аудандарда тұрған немесе жұмыс істеген бірқатар топтарға жүргізіледі.

Зейнетақының мөлшері жұмыс өтіліне де байланысты қойылуы мүмкін, яғни жұмыс өтілінің әр бір жылы ақшалай эквивалентке ауыстырылады. Сонымен бірге, еңбекақыдан зейнетақының бастапқы деңгейін есептеудің әр түрлі нұсқасы бар: мысалы, соңғы жалақыдан, яғни соңғы бірнеше жылдағы еңбек ақының орташа мөлшерінен.

Мұндай жүйені мемлекет немесе жұмыс беруші қаржыландырады. Егер жүйе мемлекет меншігінде болса, онда оны жалпы салықтық түсімдерден қаржыландыруға болады, онда жұмыскерлерден жарналар қарастырылмауы да мүмкін.

Егер жүйе корпоративтік болса онда, әдетте, жұмыс берушінің жарналары есебінен қаржыландырылады. Егер жұмыскерлердің жарналары зейнетақы жоспарында қарастырылған болса, онда олар әдетте еңбек ақыдан пайыз ретінде белгіленеді.

Жарналармен белгіленген жоспарлар тек жарналар мөлшерін ғана айқындайды. Ал зейнетақы мөлшері төленген жарналар көлемінен, инвестициялық табыстан, күтілетін өмір сүру ұзақтығынан айқындалады.

Мемлекеттік зейнетақы жоспары бірлесіп қаржыландыруды да қарастыруы мүмкін. Ресейде қосымша сақтандыру жарналарын төлеу есебінен жинақтаушы зейнетақы қорларын қалыптастыруға сақтандырылған адам мен мемлекеттің тең құқылы қатысуын қарастыратын мемлекеттік бірлескен қаржыландыру бағдарламасы жұмыс істейді.

Мұндай жоспарлар қызметкерге инвестициялық портфельді таңдау құқығын, сондай-ақ олардың зейнетақысын алу құқығын таңдау құқығын ұсынуы мүмкін: мысалы, жинақтың бір бөлігін біржолғы төлем түрінде алу, өмірлік аннуитет түріндегі жеке зейнетақы алу.

Жұмыс берушілердің жарналарының мөлшері белгілі болатындықтан, белгіленген жарналар бойынша зейнетақы жоспары шығындар бойынша бақыланатын болады. Инвестициялық табыс тәуекелдерін қызметкерлер көтереді, алайда корпоративтік зейнетақы жоспарының кірістілігі төмен болған жағдайда, жұмыс істеп тұрған жұмыскерлерді ұстап қалу және жаңаларын тарту өте қиын болады.

Егер біз белгіленген жарналары бар мемлекеттік жоспар туралы айтатын болсақ, онда инвестициялау қаупі мемлекеттің мойнына түседі.

Инвестициялау нәтижелерінің нашар болуы зейнеткерлерге қосымша субсидиялар беруге әкелуі мүмкін.

Белгіленген төлемдері бар зейнетақы жоспары, егер қаржыландырылса, зейнетақы жарналарын төлеуде икемділікке қол жеткізуге мүмкіндік береді, кадр мәселелеріне көмектеседі, алайда, инвестициялық тәуекелдер көбінесе компанияның саясатын анықтайды.

Қызметкер үшін осындай белгіленген зейнетақы жоспары негізгі артықшылыққа ие, өйткені зейнеткердің болашақ өмір сүру деңгейін дұрыс сипаттайтын зейнетақы мөлшерін болжауға болады.

Белгіленген жарналармен корпоративтік жоспардың негізгі жетіспеушілігі – жұмыс күшінің шапшаңдығына бейімделе алмауы: жұмыскер басқа жұмысқа ауысқан кезде ол жинағынан айырылуы мүмкін немесе оның төлемдері шектеулі болады.

Жұмыс беруші үшін жұмыскердің кәсіпорынға тіркелуі жүйенің маңыздылығы болып саналады, бірақ тұтастай экономика үшін жұмыс күшінің ұтқырлығының төмендеуі кедергі болып табылады.



Белгіленген жарналар жоспарының артықшылығы- жинақты басқа компанияға аударудың және инвестицияларды бақылаудың қарапайымдылығы, ал кемшілігі - болашақ зейнетақы мөлшерінің белгісіздігі.

Мұндай жоспарлар инвестициялар табыстылығы жоғары елдерде өте тиімді болуы мүмкін.

Қазіргі заманғы мемлекеттік зейнетақы жүйелерінде күрделі гибридті зейнетақы жоспарлары жұмыс істейді. 2015 жылға дейін Ресейдің зейнетақы жүйесінде келесі элементтерден тұратын гибридті жоспарлар болды:

- белгіленген сыйақылармен- белгіленген базалық мөлшер;
- белгіленген жарналары бар шартты-жинақтау жоспары - еңбек зейнетақысының сақтандыру бөлігі (шартты капитал- RPK);
- жинақталатын белгіленген жарналар жоспары- зейнетақының жинақталған бөлігі.

2015 жылдан кейін Ресейде жоспардың екінші элементі белгіленген жарналармен баллды жинақталмайтын (таратушы) жоспармен алмастырылды.

Жарналар белгіленген жоспарлар жүйеге сақтандыру жарналарының түсуі есебінен қаржыландырылады.

Шартты-жинақтаушы жоспарлары қаржыландыруды бөлу принципіне сәйкес жұмыс істейді. Белгіленген жарналармен шоғырланатын (қаржылық) жоспарлар құрылған жинақтаушы қорлар есебінен қаржыландырылады.

Зейнетақы жүйелерінің қаржыландырудың бөлу әдісі («pay-as-you-go»- ағылшынша, «бірден төлеу») сол кезеңдегі зейнетақыларды төлеуге қолданылатын сақтандыру жарналарының ағымдағы кірістеріне негізделген.

Тарату жүйелері жұмыс істейтіндер мен зейнеткерлердің ұрпақтары арасындағы ресурстарды бірлесіп пайдалану қағидаты бойынша жұмыс істейді. Мұндай жүйелер егер демографиялық жағдайлар тұрақты немесе ең болмағанда, болжанатын болса, онда тұрақты және сенімді болуы мүмкін.

Мұндай жүйеде қаражаттың төлем қабілеттілігі мен сақталуына сақтандыру жарналарын төлеушіден зейнетақы алушыларға дейінгі барлық кезең ішінде ақша қаражатының қысқа мерзім ішінде өтуі есебінен қол жеткізіледі.

Ұзақ мерзімді жинақтау резервтерін құруға негізделген қаржыландырудың тағы бір әдісі қорланған (жинақталған) деп аталады.

Сақтандырушыда ақша қаражатының ұзақ мерзімді болу кезеңі оларды әртүрлі қаржы құралдарына инвестициялау қажеттілігін түсіндіреді.

Әр түрлі жұмыс принциптеріне қарамастан, осы екі тәсіл де кез-келген жағдайда өнімді экономикалық белсенді және белсенді емес топтар арасында бөледі. Мемлекеттік зейнетақы бағдарламасын, сондай-ақ зейнетақы жүйесін қаржыландыру әдісін таңдау ең алдымен зейнетақы жүйесіне сыртқы факторлармен- елдегі демографиялық үрдістермен және макроэкономикалық жағдайлармен анықталады.

Мемлекеттің зейнетақы жүйесінің қаржылық көзі мемлекеттік бюджет қаржысынан қамтамасыз етіледі (бұл жалпы салықтық түсімдер де, сақтандыру жарналары да болуы мүмкін).

Сақтандыру және аралас зейнетақы бағдарламаларында (гибридті зейнетақы жоспарлары) қаражат көзі сақтандыру сыйлықақылары болып табылады.

Зейнетақы жүйесінің мәселелерін шешуді қамтамасыз ету үшін олар әр түрлі жастағы, салалық / кәсіптік, аймақтық және сақтандырылған адамдардың табысты топтары арасында бірлесіп қайта бөлінеді.

Зейнетақы формуласы тек сақтандыру және аралас бағдарламаларда шешуші рөл атқарады, олар үшін міндетті шарт- сақтандыру компоненттерінің қаржылық тұрақтылығын өз қаражаты есебінен (сақтанушының жарналары), сонымен қатар, құқықтар мен төлемдердің барабарлығын қамтамасыз ету болып табылады.



Әдеттегідей, белгіленген төлемдері бар зейнетақы жоспарларында төлем мөлшері алдын-ала белгіленеді және салымдарға тәуелсіз болады. Соңғы жылдары зейнетақы мөлшерінің жалақы мөлшеріне кеңінен тәуелділігі зейнетақы жүйелерінің тиімділігінің төмендеуіне және теңсіздіктің жоғарылауына әкелді. Тиімділік еңбек карьерасының алғашқы кезеңінде жұмыс істеуге ынталандырудың әлсіреуі және еңбек қызметі кезеңінің соңында осы ынталандырудың күшеюіне байланысты төмендейді.

Теңсіздік деңгейінің артуы соңғы жалақының зейнетақы мөлшерімен байланысының сақтандырылған адамның еңбек қызметінің барлық кезеңіндегі үлесінің әлсіздігімен байланысты.

Жоғары білімді және жоғары жалақы төленетін жұмысшылар барлық жұмыс кезеңіндегі барлық салымдар шамамен бірдей болу мүмкіндігіне қарамастан, табысы төмен топтармен салыстырғанда әлдеқайда көп зейнетақы алады.

Осылайша, кейбір категорияларда жасанды түрде жоғары құқықтар, ал басқаларында құқықтарды секвестрлеу байқалады. Нәтижесінде, кедейлер байларды субсидиялайды, бұл зейнетақы жүйесінің мақсаттарына мүлдем қайшы келеді.

Жарналарға төлемдер деңгейінің әлсіз тәуелділігі бар жүйелерде еңбек нарығының бұрмалануы өте маңызды. Мұндай жүйелерде халық жарналарды салық ретінде қабылдайды және көбінесе салық жүктемесін азайту үшін жұмысшылар бейресми және аз өнімді секторды таңдайды.

Демографиялық тұрғыдан жас қоғамда бөлу түріндегі заманауи мемлекеттік зейнетақы жүйелері қалыптасты. Дамыған елдерде әлеуметтік қорғау жүйесі екі бағытта дамыды: жұмыс істейтін халықты мемлекеттік зейнетақымен толық қамту және корпоративтік зейнетақы жүйесін енгізу және одан әрі дамыту.

Қазіргі кездегі ахуал дүние жүзіндегі халықтың қартаюуы жағдайындағы тұрақты экономикалық дағдарыстар зейнетақы жүйесіне әсер етеді, өйткені олар халықтың жас және жыныстық құрылымын, демек, еңбек нарығының құрылымын толығымен өзгертеді.

Қазіргі кездегі ахуал әлемдегі халықтың қартаюуы жағдайындағы тұрақты экономикалық дағдарыстар зейнетақы жүйесіне әсер етеді, өйткені олар халықтың жас және жыныстық құрылымын, демек, еңбек нарығының құрылымын толығымен өзгертеді.

Халықтың өмір сүру ұзақтығының артуы зейнетақы құқығы көлемінің ұлғаюуына әкеледі, демек зейнетақы төлемдері көлемінің артуы, экономикалық дағдарыстар жалақының өсуіне, яғни, жүйеде кірістің өсуіне жол бермейді. Экономикалық дағдарыстармен қатар, демографиялық қартаюу халықтың өмір сүру деңгейіне және оның әртүрлі медициналық қызметтерге деген қажеттілігіне айтарлықтай әсер етеді, ол халықтың жас және жыныстық құрылымын толығымен өзгертеді, еңбек нарығындағы экономикалық жағдайға, оның құрылымына, жұмыспен қамтылуына және зейнетақымен қамсыздандыру деңгейіне әсер етеді.

Қазіргі таңда халықтың қартаюуы бүкіл әлемдегі әлеуметтік қамсыздандыру жүйелерінің ғаламдық проблемасы ретінде мойындалып отыр, сондықтан Дүниежүзілік банк, ХЕҰ, ХӘҚҚ ғылыми орталықтарының көптеген ғылыми есептері мен баяндамалары осы процесті сипаттауға арналған.

Халықтың қартаюуы- зейнет жасын көтерудің басты себептерінің бірі, XX ғасырдың аяғы- XXI ғасырдың басында жүзеге асырылды. Ресейде зейнеткерлік жасын ұлғайту мәселесі ынтымақты-бөлінетін зейнетақы жүйесінің мәселелерін шешудің тәсілі ретінде өткен ғасырдың 90-жылдарынан бастап көтеріліп, экономикалық өркендеген жылдары тынышталып, экономикалық дағдарыс кезеңдерінде күшейе бастады, зейнетақымен қамсыздандыру деңгейі төмендеп, ал зейнетақы жүйесінің бюджет тапшылығы артып келеді.

Еуропалық Одақ елдерінде (бұдан әрі- ЕО) халықтың қартаюуымен күресуге бағытталған зейнетақы реформалары 20 жылдан астам уақыт бойы жүргізіліп келеді.

ЕО елдеріндегі зейнетақы жүйесінің жұмыс істеуі үшін демографиялық жағдайлар ЕО тұрғындарының күтілетін өмір сүру ұзақтығының өсуімен және тиісті тәуекелдермен сипатталады.



Реформалау шаралары «Еуропа-2020» стратегиясына сәйкес жүзеге асырылуда, онда 20 жастан 64-қа дейінгі, яғни 75% -ға дейінгі жұмыспен қамтылудың өсуі және кедейлік деңгейінің 20 млн. адамға дейін (25%-ға) төмендеуге бағытталуы анықталған [4].

Қазіргі уақытта көптеген экономикалық дамыған елдерде қартаю процесінің артуына байланысты зейнетақыны индекстеу деңгейі барлық жерде, әдетте, инфляция деңгейіне немесе оның экономикадағы орташа жалақының өсуімен бірге төмендейді. Инфляция деңгейі төмен және жалақының орташа өсуі одан аспайтын елдер үшін бұл тәсілді ішінара қолайлы деп санауға болады, бірақ Ресейде инфляцияның жоғары деңгейі және жалақы өсуінің озып кетуі (дағдарыс жылдарын қоспағанда) жұмысшылар арасындағы табыстың теңсіздігінің артуына әкеледі.

Зейнетақы құқықтары мен төлемдерінің теңдігі принциптерін сақтау тұрғысынан алғанда (яғни міндеттемелер), индекстеудің кез-келген тетігі, барлық және әрбір сақтандырылған адамның жалақысының өзгеруін есепке алмағанда, әділетсіз деп саналады. Мұндай механизм әрбір сақтандырылған адамның зейнетақы құқықтарын сақтандырушының зейнетақы төлеу жөніндегі зейнетақы міндеттемелеріне балама айырбастауды қамтамасыз етуге қабілетті. Ол сақтандыру сыйлықақыларының номиналды құны үшін емес, белгілі бір стандартқа сәйкес келетін кірістерге төленген пайыздар есебінен құралады.

Зейнетақы жүйесіне сыртқы факторлардың әсерін ескере отырып, жеке параметрді, мысалы, жалпы белгіленген зейнет жасын жоғарылату арқылы зейнетақы жүйесінің ұзақ мерзімді тиімділігіне қаржылық қамтамасыз ету тұрғысынан да, сақтандырылған тұлғаларды зейнетақымен қамсыздандырудың қолайлы деңгейіне қол жеткізу мүмкін емес.

Зейнетақы жүйелерінің жұмыс нәтижелерін өзгерту үшін жүйенің ішкі тетіктерін түзетуге байланысты ғана емес сондай-ақ, әлеуметтік-экономикалық көрсеткіштердің ұзақ мерзімді өсуіне бағытталған шараларды жүзеге асыру қажет.

Зейнетақы жүйесінің жұмыс нәтижелерін өзгерту үшін әлеуметтік-экономикалық көрсеткіштердің ұзақ мерзімді өсуіне бағытталған жүйенің ішкі тетіктерін түзетумен байланысты емес шараларды жүзеге асыру қажет.

Төлеушілер үшін мемлекеттік зейнетақымен қамсыздандыруға қойылатын талаптар артып келеді, өйткені қызметкерлер санының азаюы жағдайында жұмысқа ынталандыру, сонымен қатар жүйеге ресми емес жұмыспен қамтылған адамдарды қамту қажет.

Өмір сүру ұзақтығының артуы мемлекеттерге зейнеткерлік жастағы адамдарды еңбек нарығына тартуға мүмкіндік береді, сонымен бірге жастар арасындағы жұмыссыздықтың өсуіне жол бермеу үшін жаңа жұмыс орындарын құруды ұмытпау керек.

Қазіргі зейнетақы жүйесін реформалаудың алғышарттары жүйеге қатысты сыртқы факторлармен байланысты болғандықтан, зейнетақы жүйелерін дамытудың негізгі көрсеткіштерін жақсарту мақсатында ішкі жүйенің параметрлері мен тетіктерінің өзгеруі нәтижеге байланысты ең жылдам және тиімді шаралар болып табылады.

Сонымен бірге, елдегі демографиялық жағдайдың өзгеруіне байланысты, сондай-ақ экономикалық дамудың өсуіне ықпал ететін әлеуметтік қамсыздандыру жүйелерін ұзақ мерзімді қаржылық қамтамасыз етуге бағытталған шаралар қабылдануда.



ҚОЛДАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ

1. «Әлеуметтік қамсыздандырудың минималды стандарттары туралы» № 102 Конвенция, Федеральды заң 03.10.2018 № 349-ФЗ (Конвенции № 102)» – URL: <http://www.consultant.ru/> (2019-10-25).
2. Holzman R., Hinz R., Old age income support in the 21st century: An international perspective on pension systems and reform. Washington: World Bank, 2005.
3. Beveridge W. Social insurance and allied services. – London: HMSO, 1942.
4. Communication from the commission Europe 2020 “A strategy for smart, sustainable and inclusive growth”. Brussels, 3.3.2010 – URL: <https://ec.europa.eu/research/era/docs/en/ec-understanding-era-13.pdf>



Құрманов Жанат Бостанұлы
*«Бірыңғай жинақтаушы
зейнетақы қоры» АҚ Басқарма төрағасы*

Зейнетақы жүйесінің қазақстандық моделі

Қазақстанның қазіргі қолданыстағы зейнетақы жүйесі көп компонентті болып табылады. Еске салсақ, Қазақстан Республикасы 1998 жылы Тәуелсіз Мемлекеттер Достастығына қатысушы елдердің ішінде бірінші болып зейнетақы реформасын жүзеге асырды. Еліміз тәуелсіздік алған сәттен бастап Қазақстандағы зейнетақы реформасына дейін Кеңес Одағынан мұраға қалған бірлескен зейнетақы жүйесі жұмыс істеді. Мұндай жүйенің басты қағидасы- еңбекке қабілетті халық зейнеткерлерді қамтамасыз ететін ұрпақтардың ынтымақты жүйесі.

Алайда, Одақ ыдырағаннан кейін жаңа мемлекеттің экономикалық жағдайына байланысты зейнетақы жүйесінің бірлескен үлгісінің көрсеткіштері нашарлады. Содан кейін елде негізгі қажеттіліктер тапшы болды, көптеген кәсіпорындар мен өндірістер жабылды, адамдарға айлық жалақы төленбеді, жұмыссыздар көбейді. 1992 жылы еліміз Қазақстан Республикасы Статистика агенттігінің деректері бойынша 2960,8% құраған, гиперфляцияны бастан кешірді. Оны 1995 жылы инфляция 60,3% болған кезде ғана тоқтату мүмкін болды. Сонымен қатар, бұрынғы КСРО республикаларының көпшілігінде, оның ішінде Қазақстанда бала туу деңгейінің төмендеуі, зейнеткерлер санының өсуі байқалды. Бұл құбылыстардың салдары әлі де әсер етуде, олар болашақта алдыңғы жас ұрпақтағы туу көрсеткішінің күрт төмендеуіне байланысты жас топтарының кезекті демографиялық толқыны деп аталатын тағы бір төмендеуі байқалған кезде сезілетін болады. Алайда, туудың қазіргі коэффициенттерін сақтаған жағдайда сәтсіздік аз болады.

Осындай себептер қолданыстағы зейнетақы жүйесін қайта құруды қажет етті: ұрпақтардың ынтымақтастығына негізделген әлеуметтік қамсыздандыруды бөлу жүйесінен қызметкерлердің 10% міндетті зейнетақы жарналарына негізделген жинақтаушы зейнетақы жүйесіне біртіндеп көшу жүргізілді. 2018 жылы Қазақстан Республикасының жинақтаушы зейнетақы жүйесі өзінің 20 жылдығын атап өтті, яғни ол қалыптасу жолының жартысына жетті. Негізінде жинақтаушы зейнетақы жүйесін қалыптастырудың толық циклі кем дегенде 40 жылды құрайды, яғни оған кемінде жұмысшылардың бір ұрпағы толықтай қатысуы қажет деп есептеледі. Қазіргі жағдайда зейнетақы төлемдерінің көздерін әртараптандыру қағидаты (жүйеде зейнетақы төлемдерінің бірнеше көздері болған кезде) қазақстандық зейнетақы жүйесіне қаржылық тұрақтылықты сақтауға және зейнетақы кірістерінің жоғары деңгейін қамтамасыз етуге мүмкіндік береді.

Зейнетақымен қамсыздандырудың негізі- салық түсімдері арқылы республикалық бюджеттен қаржыландырылатын базалық және ынтымақты зейнетақы төлемдері болып табылады. Екінші деңгейге жұмысшылардың міндетті зейнетақы жарналары (МЗЖ) және зиянды еңбек жағдайларында жұмыс істейтін қызметкерлер табысының 5% мөлшеріндегі жұмыс берушілердің міндетті кәсіптік зейнетақы жарналары (МКЗЖ) кіреді. Ал үшінші деңгей ерікті зейнетақы жарналарынан тұрады.

Екінші және үшінші деңгейлер жинақтаушы болып табылады, ал жинақталған зейнетақы қаражаттары Бірыңғай жинақтаушы зейнетақы қорындағы (БЖЗҚ) салымшылардың жеке зейнетақы шоттарын-



да (ЖЗШ) қалыптасады.

2018 жылғы 11 қазаннан бастап зейнеткерлік жасқа жеткеннен кейін екінші деңгейден бастап, бірінші деңгеймен бірге төлем тұрғылықты жері бойынша «Азаматтарға арналған үкімет» Мемлекеттік корпорациясының бөлімшелерінде (Халыққа қызмет көрсету орталығы - ХҚКО) жүзеге асырылады. Егер I және II топтардың мүгедектілігі мерзімсіз болса, салымшы екінші деңгейдегі төлемдер үшін БЖЗҚ-ға жүгінуі керек. Үшінші деңгейдегі төлемдер БЖЗҚ-да ресімделеді. Барлық деңгейлер ескерілген, зейнетақының жалпы мөлшері төмендегідей:



Зейнет жасындағы барлық зейнеткерлер базалық зейнетақы ала алады, алайда 2018 жылғы 1 шілдеден бастап оның мөлшері 1998 жылға дейінгі еңбек өтіліне және жинақтаушы зейнетақы жүйесіндегі еңбек өтіліне байланысты болады. Мәселен, жалпы еңбек өтілі 10 жыл немесе одан аз болса, базалық зейнетақы ең төменгі күнкөріс деңгейінің 54%-ын құрайды (2019 жылы - 16 037 теңге), 10 жылдан астам жұмыс істеген әр жыл үшін базалық зейнетақы мөлшері 100-ге жеткенше 2%-ға артады.

Ынтымақты зейнетақыны 1998 жылға дейін кемінде алты ай жұмыс өтілі бар адамдар алады. Оның мөлшері бір уақытта жұмыс өтілі мен жалақысына байланысты. Есептеу 1995 жылғы 1 қаңтардан бастап жұмыстағы үзілістерге қарамастан кез келген үш жылдағы орташа айлық кірісті ескереді. 1998 жылғы 1 қаңтардан бастап БЖЗҚ-ға міндетті зейнетақы жарналары енгізілген кірістерге сәйкес орташа айлық кіріс белгіленеді. Зейнетақының ең жоғарғы мөлшері орташа айлық табыстың 75%-ынан аспауы керек, оның жоғарғы шегі 46 айлық есептік көрсеткішпен шектелген (2019 жылы - 116 150 теңге).

Міндетті салым түрлері есебінен қалыптастырылған БЖЗҚ-дағы жеке зейнетақы шоттарындағы жинақтардан зейнетақы төлемдері 2018 жылғы 1 қаңтардан бастап ай сайын төленеді. Алайда, егер жинақтау мөлшері 12 ең төменгі зейнетақыдан аспаса (2019 жылы - 433 296 теңге), онда төлем бір уақытта жүзеге асырылады. Ай сайынғы зейнетақы төлемінің мөлшері ең төменгі күнкөріс деңгейінің 54%-ынан төмен болмауы керек және Қазақстан Республикасы Үкіметінің бекіткен Зейнетақы төлемдерінің мөлшерін есептеу әдістемесіне сәйкес белгіленеді (02.10.2013 ж. № 1042).

Егер азамат зейнетке жетпей қайтыс болса, оның мұрагерлері барлық жинақталған зейнетақы қаражатын БЖЗҚ-да заңнамада белгіленген тәртіппен толық көлемде алады. Республикалық бюджеттен төленетін зейнетақы мұрагерлікке берілмейді.

Қазақстандағы жинақтаушы зейнетақы жүйесі 1998 жылдан бастап, чили үлгісін ескере отырып енгізілді. Бұл жеке зейнетақы шоттары бар жүйе, оған белгілі бір мөлшерде міндетті жарналар аударылады, олар кейіннен жинақтау құнын сақтау және арттыру мақсатында әр түрлі қаржы құралдарына салынады. Инвестициялық кіріс жеке шоттарға күн сайын бөлінеді.



Қазақстан Республикасының жинақтаушы зейнетақы жүйесі мынадай қатысушылардан тұрады:

ҚР Үкіметі (акционер БЖЗҚ)

- Зейнетақымен қамсыздандыру саласындағы мемлекеттік саясатты жүзеге асырады;
- Зейнетақы жарналарын аудару тәртібін анықтайды;
- Зейнетақы төлемдерін және мемлекеттік кепілдіктерді төлеу тәртібін айқындайды;
- Зейнетақы активтері есебінен сатып алуға рұқсат етілген қаржы құралдарының тізбесін бекітеді;
- Міндетті кәсіптік зейнетақы жарналары аударылатын кәсіптердің тізімін бекітеді

Қазақстан Республикасының Ұлттық Банкі

- Сенімгерлік басқару шартына сәйкес БЖЗҚ зейнетақы активтерін инвестициялық басқаруды жүзеге асырады;
- Кастодиандық шартқа сәйкес БЖЗҚ зейнетақы активтерін сақтауды, есепке алуды және мақсатты орналастыруды бақылауды қамтамасыз етеді;
- Ай сайын БЖЗҚ-ға Қазақстан Республикасының Ұлттық Банкіндегі шоттарының жай-күйі туралы хабарлайды;
- Жыл сайын БЖЗҚ инвестициялық кірістерден және зейнетақы активтерінен алатын комиссия сомасын белгілейді;
- Қазақстан Республикасы Үкіметінің меншігіндегі БЖЗҚ акцияларын сенімгерлік басқаруды жүзеге асырады;

БЖЗҚ

- Жинақтаушы зейнетақы жүйесі бойынша ақпараттық-түсіндіру жұмыстары және консультациялар жүргізеді;
- Міндетті зейнетақы жарналары, міндетті кәсіптік және ерікті зейнетақы жарналары есебінен жеке зейнетақы шоттарын ашады;
- Зейнетақы активтері мен міндеттемелеріне есеп жүргізеді;
- Салымшылардың жеке зейнетақы шоттарына инвестициялық табыс есептейді;
- Салымшылардың жеке зейнетақы шоттарынан ақпарат береді;
- Уәкілетті орган белгілеген тәртіппен зейнетақы активтерін есепке алу мен бағалауды жүзеге асырады;
- Салымшылардың зейнетақы жарналары есебінен жинақталған зейнетақы қаражаттарынан сақтандыру ұйымдарына зейнетақы төлемдерін және аударымдарын жүзеге асырады;
- БЖЗҚ меншікті қаражатының және салымшылардың зейнетақы активтерінің бөлек есебін жүргізеді

Ұлттық қорды басқару кеңесі

- Зейнетақы активтерін басқару тиімділігін арттыру бойынша ұсыныстар әзірлейді және қарайды;
- Зейнетақы активтерін орналастыру үшін рұқсат етілген қаржы құралдарының тізбесі бойынша ұсыныстар әзірлейді және аталған тізбені мақұлдайды;



- БЖЗҚ қызметі туралы жыл сайынғы есепті қарайды

«Азаматтарға арналған үкімет» мемлекеттік корпорациясы

- Банктік шоттарға аударылған міндетті зейнетақы жарналарын қабылдайды, БЖЗҚ салымшылардың ашқан жеке зейнетақы шоттарына дербестендірілген есепке алу үшін жарналардың түсуі туралы хабарлайды;
- Базалық және ынтымақты зейнетақыны төлеуді, сондай-ақ салымшы зейнет жасына жеткен жағдайды БЖЗҚ кестесі бойынша міндетті зейнетақы жарналарының түрлері есебінен қалыптастырылған зейнетақы жинақтарының төлемін аударуды жүзеге асырады;
- БЖЗҚ қате есептелген және аударылған қайтаруды жүзеге асырады;
- Республикалық бюджеттен мемлекеттік кепілдікті есептейді және төлейді.

Қазақстанда зейнетақы төлемдеріне заңды құқығы бар сәтке (заңнамамен белгіленген зейнетке шығу жасы, Қазақстан Республикасынан аумағынан тыс жерге тұрақты тұрғылықты жерге кетуді ресімдеу немесе I және II топтағы мерзімсіз мүгедектік белгілеу) инфляция деңгейі ескеріле отырып, жеке зейнетақы шотына іс жүзінде төленген мөлшердегі міндетті зейнетақы жарналары түрлерінің сақталуына мемлекеттік кепілдендірудің бірегей үлгісі бар («Қазақстан Республикасындағы зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Заңның 5-бабы).

Басқаша айтқанда, адам зейнеткерлікке шыққан кезде жинақтаушы зейнетақы жүйесінде болған жеке зейнетақы шотында жинақталған инвестициялық кіріс бүкіл кезеңдегі жинақталған инфляция деңгейіне байланысты есептеледі. Егер жинақталған кірістер жинақталған инфляция деңгейінен төмен болса, мемлекет бұл айырмашылықты республикалық бюджет есебінен жинақтаушы зейнетақы алушыға біржолғы төлем түрінде төлейді.

2019 жылы БЖЗҚ салымшыларының зейнетақы жинақтары 10 трлн теңгеден асты. Жыл сайын зейнетақы активтері орта есеппен 20% өседі, жинақтау 5 жылға жетпейтін мерзімде екі есе артады және олардың өсуі ЖІӨ өсімінен тезірек (2018 жылдың қорытындысы бойынша зейнетақы активтері ЖІӨ-нің 15,95% құрады). БЖЗҚ-дағы жинақ ел экономикасында маңызды рөл атқарады - зейнетақы активтерінің 70%-дан астамы ішкі нарыққа салынған.

Зейнетақы активтерін әртараптандыру нәтижесінде салымшылардың шоттарына бөлінген 2018 жылғы таза инвестициялық кіріс 917,1 млрд. теңгені құрады. Сонымен бірге, 5,3% инфляция болғанда инвестициялық табыс 11,27%-ды құрады (осылайша, инфляциядан асатын зейнетақы активтерінің нақты табысы 2018 жылы 5,97%-ды құрады).

БЖЗҚ қызметінің барлық кезеңінде (2014 жылғы сәуір - 2019 жылғы шілде) зейнетақы активтері бойынша жинақталған инвестициялық табыс жинақталған инфляция 48,7% болғанда 60,1% құрады (яғни, инфляциядан асатын нақты кірісі 11,4%). Егер жинақтаушы зейнетақы жүйесінің жұмыс істеген барлық кезеңін қарастыратын болсақ (1998- 2018 жж.), онда нақты жинақталған табыс (яғни, кірістіліктің инфляция деңгейінен асып кетуі) оң болып табылады және 40% құрайды (39,84%).

Зейнетақы жүйесі - бұл экономиканың, демографиялық үрдістердің, әлеуметтік дамудың және кез-келген елдің тарихи дәстүрлерінің тікелей көрінісі болып табылады. Сондықтан, кез-келген саладағы өзгерістер зейнетақы жүйесіндегі біртіндеп жаңаруды қажет етеді. Бірақ бұл өздігінен және аяқ астынан болмайды, әр жаңалық мұқият есептеледі. 1998 жылдан бастап сол кезеңдегі өзгерістерді көрсететін жинақтаушы зейнетақы жүйесі мен қаржы секторын дамытудың бірне-



ше бағдарламасы қабылданды.

Қазіргі уақытта Қазақстан Республикасының зейнетақы жүйесін одан әрі жаңғыртудың 2030 жылға дейінгі тұжырымдамасына сәйкес Қазақстанда тұрақты зейнетақы жүйесін құру стратегиясы жүзеге асырылуда. Зейнетақы жүйесін одан әрі жаңғырту бірқатар себептерге байланысты, атап айтқанда, ұзақ мерзімді демографиялық тенденцияларға, экономикалық дамудың циклдік сипатына, ынтымақты зейнетақы мөлшерінің төмендеуіне және зейнетақы төлемдерінің көздерін одан әрі әртараптандыру қажеттілігіне байланысты, бұл мемлекет пен жұмыс беруші арасындағы зейнетақымен қамсыздандыру бойынша міндеттерді бөлуді одан әрі оңтайландыруды қамтамасыз етеді.

Жақын болашақта, Қазақстан Республикасы Ұлттық Банкінің ұсыныстарына сәйкес, зейнетақы активтерін басқару жөніндегі компаниялар салымдары белгілі бір шекті деңгейден жоғары жинақталған салымшыларға (ер адамдар үшін 8,2 млн. теңгеден астам, әйелдер үшін (ұзақ өмір сүру уақытын ескере отырып) - 10,1 млн. теңгеден астам) нарыққа шығу туралы түрлі инвестициялық стратегияларды ұсынатын болады деп күтілуде. Осылайша, инвесторлар жеке басқарушы компанияны таңдау арқылы инвестициялық стратегияны таңдауға құқылы және өздерінің зейнетақы жинақтарын инвестициялық басқаруға қатыса алады. Зейнетақы активтерін басқару бойынша компаниялардың құрылуы зейнетақы активтері портфелін әртараптандыру бойынша жүргізіліп жатқан жұмыстардың бөлігі болып табылады, сондықтан активтерді басқарумен байланысты тәуекелдердің жалпы деңгейін төмендету, сонымен қатар активтерді басқарудың инвестициялық мүмкіндіктерін кеңейту арқылы активтерді басқару тиімділігін арттыру болып табылады.

Зейнетақы активтерін басқару жөніндегі компаниялардың құрылуы зейнетақы активтері портфелін әртараптандыру бойынша жүргізіліп жатқан жұмыстардың бөлігі болып табылады, сондықтан активтерді басқарумен байланысты тәуекелдердің жалпы деңгейін төмендету, сонымен қатар активтерді басқарушылардың инвестициялық мүмкіндіктерін кеңейту арқылы активтерді басқару тиімділігін арттыру болып табылады. Екінші жағынан, бұл институционалды инвесторлар үшін бәсекеге қабілетті нарықты құруға, қор нарығын жандандыруға және тиісінше экономиканың дамуына жаңа серпін бере алады.

Жеке зейнетақы жоспарларын құру керек, оның ішінде салымшылардың өзі де, үшінші тұлғалар да, жұмыс берушілер де құра алатын ерікті зейнетақы жарналары жүйесін дамытуды ескеру қажет. Қазіргі уақытта БЖЗҚ ерікті зейнетақы жинақтарын инвесторлар үшін ыңғайлы және тартымды ету мақсатында зейнетақымен қамсыздандырудың осы саласын дамыту бойынша ұсыныстармен жұмыс жүргізуде.

Болашақта қаржыландырылатын компонент зор рөл атқаратын болады. Барлық зейнетақы төлемдерінің құрылымында (міндетті зейнетақы жарналары және міндетті кәсіптік зейнетақы жарналары) қаржыландырылатын құрамдас бөліктерден төлемдер көлемі (оның ішінде мемлекеттік бюджеттен төленетін зейнетақы төлемдері) 2040 жылға қарай шамамен 40% жетеді деп болжануда.

Жинақтаушы зейнетақы жүйесінің сәтті дамуы үшін оның барлық қатысушылары (мемлекет, жұмыс берушілер және азаматтардың өзі) барлық жұмыс істейтін халықтың жинақтаушы зейнетақы жүйесіне қатысуын, зейнетақы жарналарының жүйелілігі мен толықтығын қамтамасыз ету үшін жұмыс жасау керек.

БЖЗҚ бірыңғай оператор және жинақтаушы зейнетақы жүйесінің әкімшісі ретінде 80%-дан астам зейнетақы қызметтерін электронды форматта ұсынады: міндетті зейнетақы шоты алғашқы зей-



нетақы жарнасын алғаннан кейін автоматты түрде ашылады; ерікті зейнетақы жарналары туралы келісім қордың веб-сайты арқылы жасалуы мүмкін; сайтта сіз кез-келген ағымдағы күнге жинақталған зейнетақы қаражатының электронды анықтамасын ала аласыз және зейнетақы калькуляторын қолдана отырып, болашақ зейнетақының мөлшерін есептей аласыз.

БЖЗҚ қызметтерін БЖЗҚ-ның мобильді кеңсесіндегі қор қызметкерлерінен, сондай-ақ БЖЗҚ жұмыс істейтін кеңселері жоқ елді мекендердегі «Қазпошта» АҚ бөлімшелерінде алуға болады. БЖЗҚ саңдық қызметтерін дамыту жүйенің үздіксіз жұмыс істеуі үшін және зейнетақы жоспарларын құру мен жүзеге асыруда жан-жақты көмек көрсетілетін инвесторларға ыңғайлы болу үшін жалғасады.



Амерходжаев Галым Ташмуханбетович
«Мемлекеттік аннуитеттік компания» Өмірді сақтандыру бойынша компания» АҚ Басқарма төрағасы

Қызметкерлерді міндетті сақтандыру – халықты әлеуметтік қорғау элементі ретінде

Өндірістегі жазатайым оқиғалардан қызметкерлерді міндетті сақтандыру (ЖОМС) – қызметкерлерді кәсіби тәуекелдерден әлеуметтік қорғаудың маңызды элементі болып табылады, ол жазатайым оқиға салдарынан зардап шеккен қызметкерлерге сақтандыру төлемдеріне кепілдік беріп қоймай, сондай-ақ өндірістік жарақат пен кәсіби ауруларды алдын алу және төмендету үшін жұмыс берушілерге экономикалық ынталандыру болып табылады.

«Қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру туралы» ҚР Заңына сәйкес қызметкерге кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылу дәрежесін 30-дан 100 пайызды қоса алғанға дейін белгілеуде қызметкердің табысты (кірісті) жоғалтуына қатысты зиянды өтеу ретінде қызметкерге тиесілі ай сайынғы сақтандыру төлемін сақтандыру компаниясы жүзеге асырады. Яғни, маңызды шығыстарды өтеуді сақтандыру компаниясы жүргізеді. Қызметкерге кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айырылу дәрежесін белгілеген жағдайда, жұмыс беруші қызметкердің пайдасына аннуитет шартын жасауға міндетті.

Қызметкер еңбек (қызметтік) міндеттерін атқарған кезде оны жазатайым оқиғалардан қызметкерді сақтандыру шартын жасай отырып, ұйым міндетті сақтандыру туралы Қазақстан Республикасының заңнамасын сақтап қана қоймайды, шарттан оған пайдалы жерлері де бар. Мысалы, Компанияның өзінің қызметкерлері туралы қамқорлық танытатын жұмыс беруші ретінде тартымдылығы. жоспарланбаған қаржы шығыстарын азайтуы, персоналмен шиеленістерді алдын алуы, сот талқылаулары тәуекелдерін азайтуы – Компания үшін пайдасы зор.

Әрқайсымыз өзіміздің еңбек қызметін атқару кезінде денсаулығымыздың жағдайына теріс әсер етуге, еңбек қабілеттілігін және жалақыны жоғалтуға әкелуі мүмкін әртүрлі тәуекелдер мен қатерлерге ұшырауымыз мүмкін.

Бұл тәуекелдер мен қатерлерді көптеген жағдайларда дербес барынша азайту мүмкін емес, себебі олар объективтік әлеуметтік-экономикалық шарттармен алдын алынған, кәсіпорындағы өндірістік процестермен тығыз байланысты. Алайда, жұмыскерлердің өндірісте тәуекелдерге бейімділігінің салдары қоғамның әлеуметтік тұрақтылығына әсер етеді, сондықтан мемлекет олардың орын алуына байланысты белгілі бір жауапкершілікті өзінің мойнына алады және әлеуметтік қорғау жүйесін құрады. Кәсіби аурулар мен өндірістегі жазатайым оқиғалардан сақтандыру жұмыскерлерді кәсіби тәуекелдерден әлеуметтік сақтандырудың маңызды элементі болып табылады.

Мысалы, Қазақстанда жыл сайын жұмыс орнында шамамен 230-ға жуық адам қаза табады және 2200 астам адам жарақат алады. ҚР Ұлттық экономика министрлігінің Статистика комиеттінің деректеріне сәйкес, 2018 жылдың қорытындысы бойынша жұмыс орнында 2160 жазатайым оқиға тіркелген. Зардап шеккендердің жалпы санынан бестен бір бөлігі – әйелдер, 21,2% (458 әйел). Зардап шек-



кендердің арасында ер азаматтар 1702 немесе 79%-ды құрады. Топпен жазатайым оқиғаларда 242 адам, кәсіптік аурулардан 254 адам зардап шекті.

Қорғауды шешудің апробациядан өтке және пысықталған жолдарының бірі қызметкерді жазатайым оқиғалардан әлеуметтік-экономикалық қорғаудың тиімді құралы ретінде сақтандыру қағидатын іске асыру болып табылады.

Өндірісте жазатайым оқиғалардан және кәсіби аурулардан сақтандыру схемаларын ұйымдастырудың халықаралық тәжірибесі өндірістегі жазатайым оқиғалардан және кәсіби аурулардан сақтандырудың үш негізгі түрін көздейді және қамтиды:

- әлеуметтік сақтандырудың мемлекеттік схемасы – мұнда уәкілетті орган сақтандыру тәуекелдерін сақтандырудың сәйкес қорларын құру тәсілімен сақтандыруды басқаруға жауапкершілікті алады. Бұл үлгі Ұлыбритания, Ирландия және Солтүстік Еуропаның кейбір елдерінде қолданылады;
- мемлекет-жеке меншік схемасы кезінде жұмыс берушілер жеке сақтандыру компанияларынан «сақтандыру пакеттерін» сатып алады, Бельгия, Финляндия және Португалия елдерінде қолданылады;
- жұмыс берушінің жауапкершілігіне негізделген сақтандыру схемасы, мұнда жұмыс беруші зардап шеккен тұлғаға және оның отбасына өндірісте жазатайым оқиғалардан және кәсіби аурулардың нәтижесінде келтірілген зиянды өтейді.

Өндірістегі жазатайым оқиғалар мен кәсіби аурулардан сақтандыру міндетті елдерде сақтандыру жарнасын жүйеге жұмыс беруші төлейді, ал кейбір елдерде жұмыспен өз бетінше қамтылған адам төлейді.

Бұл ретте, кейбір елдерде сақтандырудың салалық қағидаты белгіленген, ол Германияда аса қатты дамыған, кейбір елдерде, мысалы, Бельгияда өндірістік жарақат пен кәсіби ауруларды сақтандыру жеке-жеке жүзеге асырылады.

Әртүрлі елдердегі сақтандыру жарналары мөлшері ерекшеленеді. Кейбір елдерде барлық жұмыс берушілер үшін жарналардың біріңғай жарнасы белгіленген (Швеция), алайда кейбір елдерде мөлшерді белгілеген кезде өнеркәсіптің әртүрлі салаларындағы тәуекел дәрежесі ескеріледі (Франция, Германия, Жапония, АҚШ, Италия).

Сақтандыру төлемдерін зардап шеккен жұмыскер, ал жұмыскер қайтыс болған жағдайда оның отбасы мүшелері алады. Бұл ретте төлемдер жоғалтқан жалақысын өтеу бөлігінде мерзімдік төлемдерден, сондай-ақ медициналық қызметтердің төлемі мен қайта оқытуға кететін шығыстардан тұрады.

Қазақстандағы қызметкерді жазатайым оқиғалардан міндетті сақтандыру жұмыс істейтін азаматтарды әлеуметтік қорғаудың көп деңгейлі жүйесінің бөлігі болып табылады.

Сақтандыру төлемдерін жүзеге асыру тәсілімен өмірі мен денсаулығына зиян келтірілген қызметкерлердің мүлтік мүддесін қамтамасыз ету міндетті сақтандырудың мақсаты болып табылады.

Бүгінгі күні Қазақстанның нарығында өмірді сақтандыру бойынша 7 компания жұмыс істейді. Қазақстанның Ұлттық банкі мәліметтеріне сәйкес 2019 жылдың 7 айлық қорытындысы бойынша Қазақстандағы ЖОМС шарттары бойынша сақтандыру сыйлықақыларының көлемі 19,8 млрд. теңгеден асты (шамамен 51,5 млн. АҚШ доллары), ОСОР (аннуитет шарттары) шарттары бойынша – 40,3 млрд. теңге (104,4 млн. АҚШ доллары). Нарықтың сыйымдылығы жыл сайын 23-24 %-ға артады.

ЖОМС Заңын іске асыру шеңберінде 2019 жылдың 7 айындағы сақтандыру төлемдерінің көлемі – ЖОМС бойынша 2,6 млрд. теңгені (бұл 6,8 млн. АҚШ долларына барабар), ОСОР (аннуитет шарттары)



бойынша- 2,2 млрд. астам теңгені құрады. (5,7 млн. АҚШ доллары).

ЖОМС Заңына сәйкес, әрбір жұмыс беруші меншік нысаны мен ұжымдағы қызметкерлердің санына қарамастан, өндірістегі жазатайым оқиғалардан өзінің қызметкерлерін сақтандыруға міндетті. Тек мемлекеттік мекемелерге ғана бұл талап міндетті емес.

Жұмыс берушінің өндірістегі қызметкерлерді міндетті сақтандыруды жүзеге асыратын тиісті лицензиясы бар сақтандыру ұйымын таңдауға құқы бар.

Сақтандыру жағдайы – кәсіптік еңбекке қабілеттіліктен айрылу орын алған кезде, сақтандыру компаниясы жоғалтылған табысы бөлігінде зиянды өтеу еңбекке қабілеттілігінен айырылу дәрежесін белгілеу мерзімінде зейнеткерлік жасқа дейінгі мерзімге төлейді. Сондай-ақ сақтандыру компаниясымен қосымша шығыстар, мысалы дәрі-дәрмектерді сатып алуға, протез салғызуға, медициналық күтім жасалуға, санаторий-курорттық емделуге кеткен шығыстар өтеледі. Кәсіптік еңбекке қабілеттілігінен айрылудың белгіленген пайызына байланысты, ҚР сақтандыру заңнамасымен төлемдер шегі белгіленген: 500 АЕК (30%-59%), 750 АЕК (60%-89%), 1000 АЕК (90%-100%).

Қызметкердің өлімі жағдайында, сақтандыру төлемдері ҚР заңнамасына сәйкес зиянды өтетуге құқы бар тұлғалардың пайдасына аннуитеттік төлемдер түрінде жүзеге асырылады. Мысалы, жоғалған табыс балаларына 18 жасқа жеткенше төленеді, 18 жастан 23 жасқа дейінгі оқушыларға – оқудың күндізгі нысаны бойынша оқу орындарындағы оқуы аяқталғанша, зейнет жасындағы асыраудағы адамдарға – өмір бойы, өлген адамның асырауындағы оның балаларына, немерелеріне, аға-інілері мен апа-қарындастарын күтіммен айналысатын ата-ананың біріне, жұбайы (зайыбына) немесе отбасының басқа мүшесіне – асырауындағылар 14 жасқа жеткенше немесе денсаулық жағдайы өзгергенге дейін төленеді. Бұдан басқа сақтандыру компаниясымен 100 АЕК мөлшерінде жерлеуге арналған төлемдер төленеді.

Аннуитеттік төлемдердің ұзақ мерзімділігін, олардың кәсіптік еңбекке қабілеттіліктен айрылған қызметкер үшін маңыздылығын ескере отырып, жұмыс беруші сақтандырушыны таңдаған кезде бірінші кезекте қаржы көрсеткіштері, оның акционерлерінің қалыптасқан беделі мен сақтандыру нарығындағы жұмыс тарихына назар аударып, мұқият таңдауы керек.

Бүгінгі күні «Мемлекеттік аннуитеттік компания» ӨСК» АҚ өмірді сақтандыру нарығын дамыту саласындағы сарапшы болып табылады, корпоративтік басқарудың жоғарғы стандарттарын ұстанады. Біздің компания өмірді сақтандыру нарығының тұрақтандырушы қатысушысы болып табылады, жалпы мемлекеттік міндеттерді шешу жолында мақсатты және жемісті жұмыс істейді және халықты әлеуметтік қорғауда үлкен рөл атқарады.

«МАК» ӨСК» АҚ өмірді сақтандыру саласында өзінің кәсіби қызметтерін 15 жылдан астам ұсынып келеді, заңнамадағы барлық өзгерістер мен талаптарды, клиенттердің ұсынымдарын ескерумен қызмет саласын кеңейтуге және жақсартуға әрқашан дайын. Компанияның жалғыз акционері мемлекет атынан Қазақстан Республикасы Үкіметі болып табылады.

Сақтандыру заңнамасына сәйкес, егер өмірді сақтандыру компанияларының бірі мәжбүрлі түрде таратылып жақан сақтандыру ұйымы портфелін қабылдамаса, онда портфель мемлекет қатысушы болып табылатын компанияға беріледі.

Жалпы сақтандыру компаниялары үшін, сақтандыру бизнесінің ерекшелігіне байланысты, резервтер сақтандыру компаниясы өзінің клиенттері алдында кез келген жағдайда өзінің міндеттемелерін орындайтын ерекше көрсеткіш болып табылады.

Сақтандыру компаниясының сенімділігі бірінші кезекте активтерінің көлеміне, меншікті капиталының көлеміне, төлем қабілеттілігінің коэффициент маржасына және жоғары өтімді активтерге байланысты



айқындалады. 2019 жылдың тамыз айындағы жағдайы бойынша, «Мемлекеттік аннуитеттік компания» өмірді сақтандыру компаниясы АҚ активтерінің көлемі (36,1 млрд. теңге) және сақтандыру резервтерінің көлемі (30,9 млрд.теңге) бойынша өмірді сақтандыру компанияларының арасында 3-орын алады, бұл сенімділіктің жоғарғы деңгейін көрсетеді.

Клиенттермен ұзақ мерзімді қарым-қатынастарды орнатуға мүдделі адал ниетті компаниялар шарт жасасқан кезде төмен тарифтерді орнатуға тырыспайды. Адекватты сақтандыру тарифі дегеніміз компания сақтандыру өтемін жүзеге асыруға дайын және сақтандыру төлемдерін жалтару жолдарын іздемейді дегенді білдіреді.

Жұмыс берушілерді өндірістегі жарақаттар деңгейін азайтуға және еңбек қауіпсіздігі шарттарын жақсартуға экономикалық тұрғыдан ынталандыру мақсатында 2018 жылғы 2 шілдеде «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне сақтандыру және сақтандыру қызметі, бағалы қағаздар нарығы мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» ҚР Заңы қабылданып, сақтандыру компаниясының түзету коэффициентін қолдану бөлігінде ЖОМС Заңына тиісті өзгерістер енгізілді. Бұл өзгерістер бес жылдың ішінде өндірістегі жазатайым оқиғалар болмаған жағдайда жұмыс берушілер үшін сақтандыру сыйлықақысының мөлшерін азайту мүмкіндігін ұсынды.

ЖОМС шарттарын жасаудан жалтару әкімшілік жауапкершілікке тартуға әкеледі. Өкінішке орай, жазатайым оқиға нәтижесінде орын алатын шығыстар мен тәуекелдерді бағаламай, заң талаптарын орындамайтын жұмыс берушілер әлі де бар.

Қазіргі уақытта мүдделі жұмыс берушілердің қамтуды ұлғайту бойынша белсенді жұмыс жүргізілуде. Сақтандырудың компаниялары, жұмыскерлер («шахтер-регрессниктер») көтеретін мәселелерді қарау үшін барлық сақтандыру қатысушыларының мүддесінің теңгерімін ескерумен ҚР Еңбек және халықты әлеуметтік қорғау министрлігінің жанында жұмыс тобы құрылған, оның құрамына барлық мүдделі тараптар, сондай-ақ зардап шеккен қызметкерлердің бастамашыл топтарының өкілдері кірген. Жұмыс тобының отырыстарында Республикасының нормативтік-құқықтық актілеріне өзгерістер мен толықтырулар енгізу бойынша концептуалды ұсыныстар қаралады, ұсыныстар пысықталады және енгізіледі.



«Халықты әлеуметтік қорғауды жаңғырту жағдайындағы міндетті әлеуметтік сақтандыру» республикалық семинарының

ҰСЫНЫСТАРЫ

2019 жылғы 1-қараша

Нұр-Сұлтан қ.

«Сындарлы қоғамдық диалог – Қазақстанның тұрақтылығы мен өркендеуінің негізі» Қазақстан Республикасының Президенті Қасым-Жомарт Тоқаевтың 2019 жылдың 1-қарашасындағы Қазақстан халқына Жолдауында мақсаты болып әлеуметтік жаңғырудың жаңа кезеңі айқындалды.

Қазақстандықтардың әл ауқатын нығайту принципі қарапайым халықтың жағдайының басты мақсатқа жетудегі маңызды индикаторы болуы қажеттігін көздейді.

Әлеуметтік-еңбек саласында қойылған мақсаттарға қол жеткізу тек қаржылық-экономикалық дағдарыспен байланысты жаһандық өзгерістерге шыдамды бола білетін, тиімді және пәрменді әлеуметтік жаңғыру үлгісі болған жағдайда ғана мүмкін болады.

«Халықты әлеуметтік қорғауды жаңғырту жағдайындағы міндетті әлеуметтік сақтандыру» республикалық семинарға (бұдан әрі - Семинар) қатысушылар қолданыстағы ұлттық әлеуметтік қорғау жүйесінің жағдайы мен мәселелеріне талдау және оны жаңғыртудағы негізгі бағыттарды айқындау бүгінгі күнгі өзекті мәселелердің бірі болып отырғанын атап өтті.

Көптеген елдердің әлеуметтік саясаты азаматтардың экономикалық әлеуетін ынталандыруға, әлеуметтік тәуелділікті болдырмауға, өмір сүру сапасын өз бетінше жақсартуға жағдай жасауға бағытталған, бұл мемлекет тарапынан халықты әлеуметтік қолдауда азаматтардың қажеттілігін төмендетеді және елдің экономикалық әлеуетін арттыруға мүмкіндік береді. Сондықтан көптеген елдер азаматтардың еңбек ету құқығын декларациялайды және қорғайды, кіші және орта бизнесті қолдайды, сонысымен кедейшілік пен жұмыссыздық деңгейін қысқартуға ұмтылады.

Бүгін болып жатқан әлемнің барлық елдеріне әсерін тигізетін ауқымды, әлеуметтік, демографиялық және технологиялық өзгерістер әлеуметтік қорғаудың әлдеқайда қуатты болуын талап етеді. Ынтымақты және әділеттілік тәуекелдерін бөлу принциптерінің негізінде осы өзгерістерге адекватты түрде бейімделу қажет. Әлеуметтік қамсыздандыру жүйесінің қаржылық және әкімшілік тұрақтылығын жоғарылату және жаға цифрлық технологияларды енгізу ғана емес, сондай-ақ халықтың өсіп жатқан үміттеріне барынша толық жауап беретін қоғамның сенімі мен қолдауына қол жеткізу қажет.

Қазақстанның әлеуметтік саясатының негізгі басымдығы, еңбекке ынталандыру, өнімді еңбекпен қамтуға көмектесу және әлеуметтік қамсыздандыру мен халықты әлеуметтік қорғаудың адекватты деңгейін қамтамасыз ету негізінде халықтың өмір сүру сапасын жақсарту болып табылады.

Семинарға қатысушылар әлеуметтік қамсыздандыру жүйесін одан әрі дамыту мәселелерін, халықаралық әлеуметтік институттардың Конвенциялары мен Нұсқаулықтарында көзделген әлеуметтік қорғаудың негізгі принциптерін сақтай отырып реформалаудың мүмкін болатын және тиімді жолдарын талқылады.



Семинарға қатысушылар ҰСЫНАДЫ:

- 1) Тұрақты негізде әлеуметтік қамсыздандыру жүйесіндегі, оның ішінде міндетті әлеуметтік сақтандырудың жағдайына және өзекті мәселелеріне талдау жасау;
- 2) Әлемнің кейбір елдеріндегі халықты әлеуметтік қорғау жүйесінің теориясы мен озық тәжірибелерімен ауысу;
- 3) халыққа қызмет көрсетуді және оны ұйымдастырудың тиімділігін арттыру мақсатында технологияларды пайдаланудың озық тәжірибелерін зерттеу және жалпылау (цифрландыру және автоматтандыру).

Семинарды қорытындылай келе қатысушылар, әлеуметтік қамсыздандыруды одан әрі жаңғырту бойынша алда тұрған кең ауқымды жұмыс мемлекеттің, жұмыс берушінің және азаматтың ынтымақты жауапкершілігі мен әлеуметтік әділеттілік принциптеріне құрылуы қажет деп атап өтті. Әлеуметтік еңбек қатынастарының жаңа моделін қалыптастыру еңбек мигранттары мен ұтқырлық мәселелерін реттеуді, міндетті және ерікті сақтандыруды кеңейтуді, әлеуметтік көмек көрсетуде атаулылық пен сараланған әдіс-тәсілдерді қамтамасыз етуді көздейді.



**Обязательное социальное страхование
в условиях модернизации социальной
защиты населения**







«Социальная модернизация требует конкретного подхода, нацеленного на реально ощутимые, позитивные изменения в жизни всего общества, каждой казахстанской семьи и каждого казахстанца»

Первый Президент Республики Казахстан – Елбасы

Нурсултан Абишевич Назарбаев



**«Главная цель - повысить благосостояние наших
граждан и их уверенность в будущем»**

Президент Республики Казахстан
Касым-Жомарт Кемелевич Токаев



СИСТЕМА ОБЯЗАТЕЛЬНОГО СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН

Со дня обретения Независимости одним из приоритетов государственной политики Республики Казахстан являются вопросы социальной защиты, направленные на повышение благосостояния народа.

Наша страна развивается согласно Стратегии «Казахстан – 2050», инициированной Первым Президентом РК – Елбасы Н.А. Назарбаевым. Её главной целью является вхождение Казахстана в тридцатку самых развитых государств мира.

В целях формирования новых условий для развития страны, экономического роста и улучшения жизни всех казахстанцев, которые будут соответствовать стандартам Организации экономического сотрудничества и развития, в стране реализуются **Пять институциональных реформ:**

- 1) *Современный эффективный государственный аппарат.* Первая институциональная реформа направлена на создание современной карьерной модели госслужбы, формирование антикоррупционной культуры и устранение условий для коррупционных проявлений;
- 2) *Верховенство закона.* Вторая институциональная реформа предполагает усиление защиты конституционных прав граждан через модернизацию судебной системы, совершенствование системы отбора и подготовки судебных кадров;
- 3) *Структурные реформы в экономическом и социальном развитии страны.* Третья реформа сфокусирована на максимальном использовании сравнительных конкурентных преимуществ, развитии человеческого капитала и расширении частного сектора в экономике. В социальной сфере произойдет модернизация системы образования, здравоохранения, системы трудовых отношений;
- 4) *Укрепление идентичности и единства нации.* Четвертая реформа позволит сплотить всех казахстанцев и сформировать нацию единого будущего;
- 5) *Открытое правительство.* Пятая институциональная реформа предоставляет новые возможности для участия в принятии государственных решений через развитие саморегулирования и местного самоуправления, а также расширения прав граждан по получению информации.

Пошаговая реализация данных реформ предусмотрена Планом нации, который выстроен в полном соответствии с меняющейся глобальной ситуацией, вероятных рисков мирового развития.

Дальнейшие последовательные преобразования нашли свое отражение в Послании Главы государства народу в 2017 году, которым провозглашена Третья модернизация Казахстана, проводимая на базе Плана нации.

Масштабная реализация Третьей модернизации призвана обеспечить темпы роста экономики выше среднемировых, что позволит эффективно реализовывать реформы в сфере социальной защиты населения.

Сердцевиной проводимых реформ является социальная модернизация, направленная на сочетание государственных гарантий с личной ответственностью граждан и работодателей за социальное обеспечение и предупреждение иждивенчества и активизацию трудового потенциала граждан.

Сегодня в Казахстане функционирует соответствующая принципам рыночной экономики многоуровневая модель социального обеспечения, предусматривающая распределение ответственности между государством, работодателем и работником на базовом, обязательном и добровольном уровнях.



В условиях рыночной экономики одной из преобладающих форм социальной защиты населения является социальное страхование.

В Республике Казахстан данная дополнительная форма социальной защиты внедрена с 2005 года.

Система обязательного социального страхования – это совокупность норм и правил, установленных и гарантированных государством, которые регулируют отношения между участниками системы.

Одним из важных участников системы является Государственный фонд социального страхования, который производит аккумулирование социальных отчислений, назначение и осуществление социальных выплат участникам системы обязательного социального страхования, за которых производятся социальные отчисления и в отношении которых наступает социальный риск.

Основными принципами обязательного социального страхования являются:

- 1) всеобщность- обязательному социальному страхованию подлежат все работники, за исключением работающих пенсионеров;
- 2) ответственность плательщика- по своевременной и полной уплате социальных отчислений за работающих граждан в Государственный фонд социального страхования;
- 3) солидарность- получателями социальных выплат являются застрахованные работники, в отношении которых наступил социальный риск;
- 4) справедливость- размер социальной выплаты зависит от сумм социальных отчислений, стажа участия в системе обязательного социального страхования и тяжести социального риска.

Обязательное социальное страхование в Республике Казахстан охватывает следующие виды социальных рисков:

- утрату трудоспособности,
- потерю кормильца,
- потерю работы,
- потерю дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей),
- потерю дохода в связи с уходом за ребенком до одного года.

Текущее состояние системы обязательного социального страхования в Республике Казахстан характеризуется следующими показателями: на 1 октября 2019 года система охватывает более **6,1 млн.** человек, что составляет **70%** от занятого населения страны. С момента введения системы около **4,6 млн.** человек получили социальные выплаты на общую сумму порядка **1,2 трлн.** тенге. Основную долю в структуре социальных выплат составляют социальные выплаты в поддержку материнства и детства - **86%**. Данное обстоятельство вкупе с системными мерами государственной политики по улучшению благосостояния населения повлекло рост рождаемости. Ежегодно количество рожденных детей составляет порядка **400 тысяч.** Сегодня численность населения страны превысила уже **18,6 млн. человек.** Таким образом, социальное страхование материнства и детства вносит важный вклад в улучшение демографической ситуации в стране.

В настоящее время в Казахстане в целях реализации Послания Президента страны К.К. Токаева народу «Конструктивный общественный диалог – основа стабильности и процветания Казахстана» осуществляются преобразования в рамках **Нового этапа социальной модернизации.** В этой связи, весь-



ма важным является соблюдение принципов обязательного социального страхования, в том числе зависимости размера социальных выплат от стажа участия в системе.

В этих целях разработан проект Закона РК «Об обязательном социальном страховании» в новой редакции, предусматривающий усиление правовых, экономических и организационных основ обязательного социального страхования путем пересмотра параметров назначения социальных выплат из Государственного фонда социального страхования.

В результате принятия данного нормативно-правового акта будут повышены размеры социальных выплат на случаи утраты трудоспособности, потери кормильца и потери работы в среднем на **30%**.

Инклюзивное развитие системы обязательного социального страхования в Республике Казахстан основывается на всестороннем изучении, анализе и имплементации передового международного опыта.

В рамках этого дискурса Государственным фондом социального страхования ежегодно проводятся Семинары по обсуждению актуальных проблем в социальном страховании. Они стали эффективной диалоговой площадкой для ведущих отечественных и мировых экспертов.

1 ноября 2019 года в г.Нур-Султан по традиции был проведен Республиканский семинар на тему: «Обязательное социальное страхование в условиях модернизации социальной защиты населения», в котором приняли участие представители Международной ассоциации социального обеспечения, Международной ассоциации пенсионных и социальных фондов, государственных органов, известные мировые и казахстанские эксперты.

В рамках Семинара были проведены две панельные сессии. В первой сессии «Инновационные подходы в развитии социального обеспечения, в том числе социального страхования» участники провели конструктивное обсуждение механизмов модернизации, инновационного и технологического развития социального обеспечения и страхования. Докладчики обобщили передовой зарубежный и отечественный опыт в области цифровизации и автоматизации услуг социального обеспечения и пришли к выводу, что наиболее актуальным для населения является оказание услуг в проактивной форме, т.е. к необходимости изменения парадигмы от заявительного принципа обращения к принципу активного выявления граждан, нуждающихся в услугах социального обеспечения.

Участники второй сессии «Консолидация финансовых потоков социальной сферы, отвечающих ожиданиям населения» обсудили финансовые аспекты функционирования социального обеспечения. Проведенная дискуссия позволила рассмотреть преимущества единых операторов в предоставлении услуг в сфере социального обеспечения и социального страхования.

В данном Сборнике материалов опубликованы отдельные статьи руководителей международных организаций, государственных органов, ведущих мировых и отечественных экспертов, посвященные анализу текущей ситуации в системе социального обеспечения, агрегированию актуальных проблем, разработке конкретных путей их решения как на глобальном, так и на региональном и страновом форматах.

По итогам Семинара были приняты соответствующие рекомендации.



ПРОГРАММА

Республиканский семинар «Обязательное социальное страхование в условиях модернизации социальной защиты населения»

8:30 – 9:30	Регистрация участников Семинара
<p>Открытие Семинара</p> <p>Модератор: Курманов Алмас Мухаметкаримович, Генеральный директор АО «Государственный фонд социального страхования»</p>	
9:30 – 9:45	<p>Приветственные слова</p> <p>г-н Сарбасов Акмади Адилевич, Вице-министр труда и социальной защиты населения Республики Казахстан;</p> <p>г-н Карасев Дмитрий Анатольевич, Евразийский региональный координатор Международной ассоциации социального обеспечения;</p> <p>г-н Козлов Николай Борисович, Казначей Международной ассоциации социального обеспечения, Заместитель Председателя Правления Пенсионного Фонда Российской Федерации</p>
9:45 – 10:45	<p>СЕССИЯ I</p> <p>инновационные подходы в развитии социального обеспечения, в том числе социального страхования</p> <p>В условиях глобального развития перед социальной политикой возникают все новые проблемы, требующие адекватных решений для достижения положительных результатов при вопросах, связанных с уплатой взносов и охвата социальным и медицинским обеспечением</p> <p>Конструктивное обсуждение механизмов модернизации, инновационного и технологического развития социального обеспечения и страхования, обобщение зарубежного опыта в области цифровизации и автоматизации услуг социального обеспечения, а также взаимодействия и сотрудничества государственных органов, профильных, общественных организаций и бизнес-структур помогут выработать решения ключевых проблем социальной защиты населения</p>
09:45 – 09:55	<ul style="list-style-type: none"> г-н Курманов Алмас Мухаметкаримович, Генеральный директор АО «Государственный фонд социального страхования» <p>Тема доклада: «Обязательное социальное страхование в условиях модернизации социальной защиты населения»</p>



09:55 – 10:05	<p>г-н Соловьев Аркадий Константинович, д.э.н., профессор Финансового университета, главный эксперт Международной ассоциации пенсионных и социальных фондов</p> <p>Тема доклада: «Глобальные вызовы развития государственного пенсионного обеспечения: демография, макроэкономика, цифровизация»</p>
10:05 – 10:15	<ul style="list-style-type: none">г-н Давлатов Доробшо Файзимадович, Начальник управления бюджета социального страхования и актуарного расчета Агентства социального страхования и пенсий при Правительстве Республики Таджикистан <p>Тема доклада: «Социальное страхование и пенсионное обеспечение в Республике Таджикистан»</p>
10:15- 10:25	<ul style="list-style-type: none">г-н Зульфугаров Шахин, директор департамента Агентства устойчивого и оперативного социального обеспечения (Агентство DOST), Азербайджан <p>Тема доклада: «Внедрение инновационных подходов и решений в сфере оказания социальных услуг»</p>
10:25 – 10:35	<ul style="list-style-type: none">г-н Примбетов Ермек Серикович, Заместитель Председателя Правления НАО «Фонд социального медицинского страхования» <p>Тема доклада: «Внедрение обязательного социального медицинского страхования в Республики Казахстан»</p>
10:35- 11:15	Дискуссия и обсуждение
11:15 – 11:30	Перерыв на кофе
11:30 – 12:30	<p>СЕССИЯ II</p> <p>КОНСОЛИДАЦИЯ ФИНАНСОВЫХ ПОТОКОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ, ОТВЕЧАЮЩИХ ОЖИДАНИЯМ НАСЕЛЕНИЯ</p> <p>Перед органами социального обеспечения ставится колоссальная задача – соответствовать ожиданиям населения в получении социальных выплат, социальной помощи и специальных социальных услуг, соответствующих международным стандартам.</p> <p>Обсуждение данной темы позволит рассмотреть преимущества единых операторов в предоставлении услуг в сфере социального обеспечения, в том числе социального страхования, с консолидацией финансовых средств (государственных и внебюджетных фондов)</p>
Модератор: г-н Курманов Жанат Бостанович, Председатель Правления АО «Единый накопительный пенсионный фонд»	
11:30 – 11:40	<p>г-жа Петина Елена Владимировна, Начальник Департамента федеральных государственных проектов Пенсионного фонда России</p> <p>Тема доклада: «Создание информационных систем «Федеральный реестр инвалидов» (ФГИС ФРИ) и «Единая государственная информационная система социального обеспечения» (ЕГИССО)»</p>



11:40 – 11:50	<ul style="list-style-type: none">г-жа Кулжанова Жылдыз Клычбековна, Начальник управления пенсионной и тарифной политики Социального фонда Кыргызской Республики Тема доклада: «Основные тенденции развития системы государственного социального страхования и пенсионного обеспечения в Кыргызской Республике»
11:50 – 12:00	<ul style="list-style-type: none">г-н Амерходжаев Галым Ташмуханбетович, Председатель АО «Компания по страхованию жизни «Государственная аннуитетная компания» Тема доклада: «Обязательное страхование работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей (ОСНС) как элемент социальной защиты населения»
12:00 – 12:10	<ul style="list-style-type: none">г-н Шарипов Мурат Турсынович, директор филиала по г.Нур-Султан - Управляющий директор АО «Единый накопительный пенсионный фонд» Тема доклада: «Доступный ЕНПФ для каждого вкладчика»
12:10 – 12:20	<ul style="list-style-type: none">г-н Казыбаев Айдар Калымтаевич, Управляющий директор Международного финансового центра «Астана» Тема доклада: «Социальные облигации как новая форма финансирования социально значимых проектов»
12:20- 12:50	Дискуссия и обсуждение
12:50 – 13:00	Подведение итогов. Закрытие Семинара



Нурымбетов Биржан Бидайбекулы
*Министр труда и социальной защиты населения
Республики Казахстан*

Уважаемые участники Семинара! Дамы и господа!

От имени Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан рад приветствовать Вас на нашем Республиканском семинаре «Обязательное социальное страхование в условиях модернизации социальной защиты населения». Тема сегодняшнего Семинара соответствует Посланию народу Казахстана Президента Республики Казахстан Касым-Жомарт Токаева «Конструктивный общественный диалог – основа стабильности и процветания Казахстана» от 2 сентября текущего года, в части реализации нового этапа социальной модернизации.

Примечательно, что проведение данного мероприятия по столь актуальному вопросу организовано Государственным фондом социального страхования Республики Казахстан.

Семинар затрагивает многие актуальные вопросы социального обеспечения в условиях глобализации и растущих ожиданий населения на её современном этапе развития.

Будучи активно вовлеченным в мировые социально-экономические процессы, Казахстан не может оставаться в стороне от мировых тенденций. Нас также затрагивают глобализация, растущая неустойчивость мирового развития, старение населения, технологические вызовы времени в социальном обеспечении.

Как показывает международный опыт, эффективность государственной политики в социальной сфере, выполнение государством социальных обязательств возможны только при проведении скоординированной социальной и экономической политики.

Все это объективно требует совершенствования модели социального развития. Инвестиции в человеческий капитал делает акцент на перераспределении ресурсов, выделяемых на социальную сферу, повышение эффективности их расходования и рациональном использовании.

Считаю, что главная цель проведения Семинара заключается в обмене передовым опытом и знаниями в сфере социальной защиты населения. Надеюсь, что Ваши выступления по актуальным темам сессий Семинара будут полезны всем участникам и найдут своё применение в практической деятельности институтов социального обеспечения наших стран.

Желаю всем участникам и организаторам Семинара плодотворной работы, конструктивного диалога и эффективного взаимодействия, а нашим гостям получения удовольствия от пребывания в нашей прекрасной столице.



Марсело Аби-Раmia Каттано
*Генеральный секретарь Международной ассоциации
социального обеспечения (МАСО)*

Растущие ожидания населения – один из глобальных вызовов социального обеспечения

Как вы знаете, Всемирный форум социального обеспечения только что завершил свою работу. Этот форум, который проходил в Бельгии, Брюссель, с 14 по 18 октября 2019 года, был пятым Форумом, организованным Международной ассоциацией социального обеспечения (МАСО) вместо старого формата Генеральных ассамблей МАСО. Кстати, первым, кто провел Всемирный форум социального обеспечения, была Российская Федерация в 2007 году.

По горячим следам форума я хотел бы поделиться с вами своими мыслями о современной роли администраторов социального обеспечения и ожиданиях населения от их работы.

Общим замечанием при ранжировании вызовов в социальном обеспечении является различие между вызовами, создающими фундаментальные операционные риски (экономические, технологические, демографические и эпидемиологические сдвиги), и вызовами, которые в большей степени связаны с ожиданиями населения в отношении расширения адекватного охвата.

Новые коммуникационные технологии стимулируют развитие не только новых средств связи, но и новых механизмов, обеспечивающих присутствие и участие в политической жизни. Поскольку социальные сети всё шире используются для общения и передачи информации по вопросам, представляющим интерес для всего общества, органы социального обеспечения также осознают необходимость оперативного реагирования на чаяния населения.

Чтобы полнее соответствовать представлениям и ожиданиям населения органы социального обеспечения ищут новые пути повышения качества обслуживания, когда во всех услугах на центральное место ставятся интересы пользователей. В ряде стран Европы стратегии социальных инноваций используются для выявления мнений бенефициаров и даже для предоставления персонализированных услуг в соответствии с озвученными потребностями человека.

Серьёзным глобальным вызовом является также преодоление разрыва в охвате социальным обеспечением. Чаще всего он определяется с точки зрения частичного эффективного охвата и относительной адекватности охвата. Это один из широких индикаторов, свидетельствующий о том, что в Европейском союзе (ЕС) почти 50% работников, участвующих в нестандартных формах занятости и самозанятости, имеют неадекватный доступ к услугам социального обеспечения и государственным службам занятости. Рынки труда становятся всё более раздробленными и нестабильными, и всё больше работников посвящают часть своей экономической жизни работе на цифровых платформах. Важно отметить, что подразумеваемое этой формой занятости сужение охвата означает неуплаченные взносы и налоговые недоимки, хотя, вероятно, также и повышение будущего спроса на финансируемую за счёт налогов социальную защиту. Поэтому на повестку дня встаёт задача, связанная с обеспечением и поддержанием адекватного охвата.



Особые проблемы среди незащищённых работников возникают в среде молодых работников (в возрасте от 15 до 25 лет), находящихся в процессе перехода от очного образования к полноценному трудовому участию. Молодые работники сталкиваются с большими трудностями при поступлении на формальную стабильную работу, чем представители других возрастных групп, и у молодёжи больше шансов быть нанятыми в неформальной экономике, чем у работников старшего возраста. В неформальной экономике занято свыше трети всех молодых работников в странах региона.

Для них, как и для всех работников, цифровые технологии являются дополнительным препятствием, которое они должны преодолеть. Чтобы удовлетворить и спрос работодателей на цифровые навыки, и потребности экономики знаний в непрерывном обучении, правительства, органы социального обеспечения, государственные службы занятости, социальные партнёры и службы системы образования и профессионально-технической подготовки должны инвестировать средства в формирование человеческого капитала, тем самым прокладывая путь в будущее.

Немаловажным также является вопрос о том, как полнее удовлетворять потребности в социальной защите трудовых мигрантов. Слишком часто дебаты о миграции касаются преимущественно вопросов нелегальных и противозаконных миграционных потоков. Честно говоря, мне не нравится термин «нелегальная миграция», потому что трудящихся-мигрантов часто оставляют во власти неформальных экономик, которые являются единственными кормильцами своих семей. Для решения сложной задачи защиты мигрантов важно формализовать их статус, с тем чтобы они могли быть охвачены межгосударственными соглашениями о социальном обеспечении, которые помогают защитить трудящихся-мигрантов. Фактически, одним из главных лозунгов нашего недавнего форума в Брюсселе было «никого не оставлять позади».

Как показывает опыт международной миграции, национальные экономики становятся все более взаимосвязанными и взаимозависимыми на многих уровнях и подвергаются значительным экологическим, социальным, медицинским, политическим и экономическим потрясениям. При этом возрастает периодичность и серьёзность этих потрясений и появляются новые риски и источники внешних шоков. Они усугубляют неопределённость, связанную с традиционными рисками жизненного цикла и рисками рынка труда, которые покрываются системами социального обеспечения, и они требуют, чтобы общество имело о рисках более полное представление.

Различные меры, необходимые для преодоления новых вызовов и рисков, служат важным напоминанием о том, что на социальное обеспечение всегда возлагалось множество функций. Противодействие новым, равно как и давно существующим, рискам требует отслеживания и оценки выявленных факторов риска, разработки и осуществления превентивных мер, создания адекватных механизмов возмещения дохода и смягчения последствий, а также перспективного планирования, способствующего реабилитации и предотвращению рецидивов риска в будущем.

Можно сказать, что эти многочисленные функции в значительной степени определяют то, что мы называем всеобъемлющим социальным обеспечением.

Существуют и такие риски, из-за которых на поверку ставится устойчивость развития социального обеспечения в будущем. Учреждения социального обеспечения в равной степени стоят перед необходимостью удовлетворять растущие ожидания населения в отношении адекватной, справедливой и устойчивой защиты, предоставляемой системами социального обеспечения. При этом все эти задачи должны решаться в условиях ограниченных ресурсов. В этом суть всех вызовов.

Главной задачей Международной ассоциации социального обеспечения (МАСО), созданной под эгидой Международной организации труда (МОТ), является повышение стандартов управления социальным обеспечением. Сегодня в её рядах свыше 320 организаций социального обеспечения из



156 государств. Основная деятельность МАСО направлены, в первую очередь, на дальнейшее упрощение роли социального обеспечения в мире посредством международного сотрудничества, а также на создание активного сообщества членов МАСО.

Эффективная социальная защита населения – это ключ к обеспечению устойчивого и инклюзивного общества. Ежедневно наши страны участницы предоставляют защиту более чем 3 млрд человек. Определяя будущее социального обеспечения и содействуя национальным системам в преодолении основных вызовов, таких как пробелы в охвате социальным обеспечением, старение населения и развитие цифровой экономики, МАСО будет укреплять свой авторитет и изыскивать инновационные решения.

Что касается системы социальной защиты населения Республики Казахстан, то следует отметить его уникальность в способности государства обеспечить всем людям, по меньшей мере, базовое социальное обеспечение, неуклонно повышая его охват и уровень за счет бюджетных средств. Обязательное социальное страхование в Казахстане является дополнительным уровнем социального обеспечения за счет страховых взносов работодателей, которое учитывая вклад конкретного работника в экономику дает ему возможность получить определенную выплату за счет средств Государственного фонда социального страхования при наступлении социальных рисков (инвалидность, потеря кормильца, потеря работы и материнство).

Если говорить о начале становления вашей системы, то, прежде всего мы вспоминаем введение в 1998 году накопительной пенсионной системы с частным управлением. По мнению многих экспертов, такая реформа означала резкий переход от советской патерналистской модели, в которой государство отвечало буквально за все, к системе, в которой человек был обязан взять на себя личную ответственность в пенсионном обеспечении.

Также примечательным является реализация Дорожных карт по созданию инклюзивного рынка труда в Казахстане с акцентом на молодежь, пожилых работников и лиц с ограниченными возможностями.

Разделение ответственности государства, работодателя и работника в социальной защите является наиболее важным аспектом обеспечения долгосрочной финансовой устойчивости. Такая практика является немаловажным в укреплении принципов солидарности в своих национальных программах социального обеспечения многих стран.

Следует отметить, что МАСО проводит конкурс за лучшие практики в сфере социального обеспечения. Во время Регионального форума МАСО по социальному обеспечению для стран Европы в мае 2019 года в г.Баку были вручены Почетные грамоты МАСО Государственному фонду социального страхования Республики Казахстан за передовую практику в осуществлении в проактивной форме социальных выплат в поддержку материнства и за проведение актуарных расчетов долгосрочной финансовой устойчивости системы с использованием имитационной модели. Уникальность модели заключается в охвате всего населения Казахстана, персонифицированном учете участников системы обязательного социального страхования, использовании показателей демографических изменений (ожидаемая продолжительность жизни, коэффициенты рождаемости и смертности) и прогноза макроэкономических и социально-трудовых показателей.

Как стало мне известно, придавая особую важность системе социального обеспечения Указом Президента Республики Казахстан с 2011 года последнее воскресенье месяца октября является профессиональным праздником работников системы социальной защиты.

Наиболее впечатляющим и лучшей практикой для многих стран является то, что в канун праздника социальных работников Министерство труда и социальной защиты населения Республики Казахстан



совместно с Государственным фондом социального страхования организует Выставку «Лучших социальных проектов», направленных на поддержку уязвимых слоев населения с награждением авторов победителей социальных проектов. Подобные мероприятия сплачивает общество в решении насущных проблем лиц, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

Несмотря на новые глобальные вызовы профессиональный статус социальных работников по прежнему высок, а результаты позитивны, поскольку их заботой о людях преодолеваются невзгоды тысяч людей. В этой связи хочу искренне поздравить всех коллег, работающих в системе социальной защиты населения с достигнутыми позитивными результатами, и пожелать Вам новых трудовых успехов, поскольку на Вас возложена такая ответственная и почетная миссия!



Курманов Алмас Мухаметкаримович
*Генеральный директор АО «Государственный
фонд социального страхования»*

Социальное страхование в условиях модернизации социальной защиты

В экономически развитых государствах социальная защита — важнейшая часть национальной экономики и создание продуманной системы социального обеспечения, охватывающей всех граждан, приводит не только к улучшению их благосостояния, расширению и укреплению трудовых ресурсов, но и способствует экономическому росту и стабилизации политической и социальной ситуации.

За годы независимости в Казахстане благодаря выверенной социальной политике Лидера нации Н.А.Назарбаева, отраженной в ежегодных Посланиях народу Казахстана и стратегических документах совершенствуется модель социальной защиты населения с учетом принципов общественной солидарности и социальной справедливости. Предпринимаются меры по созданию гибких, способных быстро адаптироваться в новых экономических условиях программ социальной защиты, основывающихся на лучших мировых достижениях и учитывающих национальные особенности развития.

Базовым институтом социальной защиты населения в индустриально развитых странах на протяжении последних сто лет является институт обязательного социального страхования: пенсионного, медицинского, от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, временной утраты трудоспособности, в связи с безработицей. Он обладает такими качествами, как устойчивость и надежность функционирования финансовых механизмов, что особенно наглядно проявляется в периоды финансовых кризисов.

Доктрины прав человека, правового государства и солидарности получили свое развитие в концепции социального обеспечения (социальной защиты) Международной организации труда (МОТ).

В круг важнейших целей социального обеспечения, и в частности социального страхования, МОТ включает:

- гарантированную и адекватную замену утраченного дохода;
- гарантированный и широкий доступ к службам медицинского обслуживания;
- наличие гарантированных основных финансовых ресурсов.

Позиция МОТ в области социального страхования состоит в том, что по сравнению с другими методами коллективного социального обеспечения (например, социальной помощью или фирменными системами) данный институт защиты обладает важными преимуществами:

- трудящиеся (от которых требуется внесение взносов) вовлекаются материально и морально в процесс защиты своего здоровья и трудоспособности;
- создаются специализированные (а потому и высокоэффективные) страховые учреждения, занимающиеся исключительно организацией профилактики, медицинским обслуживанием и денежными выплатами, которые обеспечиваются одной и той же организацией;



- гарантируются определенные права граждан, делающих взносы, что защищает их от произвольных решений органа, отвечающего за выплату пособий;
- выплаты гарантируются путем выделения определенных ресурсов и распределения расходов в течение длительного периода в соответствии со страховыми расчетами.

Высокий и надежный уровень социальной защиты, который достигается в социальном страховании, обеспечивается гарантиями основных финансовых ресурсов. Распределение финансовой нагрузки в рамках каждого вида социального страхования между работодателями и работниками является ключевым моментом в формировании их мотивации к уплате страховых взносов. Оптимальными пропорциями такого распределения считаются следующие соотношения: 2/3 величины страховых взносов приходится на работодателей и 1/3 – на работников. Например, нагрузка на фонд оплаты труда в Германии- 49,5%, во Франции- 47,6 %, а в Казахстане 31%, из них 20 % удерживаются из доходов работника.

Таблица 1

Показатели по оплате труда и взносах на социальное обеспечение некоторых стран мира в 2018 г.

	ВСЕГО (%)	ИПН (%)	Взносы социального обеспечения		Среднемесячная заработная плата (СМЗ), в долл. США		Минимальная заработная плата (МЗП), в долл. США	Соотношение МЗП к СМЗ
			работник (%)	работодатель (%)	за год	за месяц		
Германия	49,5	16,0	17,3	16,2	49 813	4 151	1 779	43 %
Бельгия	52,7	20,3	11,0	21,3	52 080	4 340	1 874	43%
Франция	47,6	12,3	8,8	26,5	44 510	3 709	1 472	40%
Швеция	43,1	13,8	5,3	23,9	44 196	3 683		
Норвегия	35,8	17,1	7,3	11,5	50 956	4 246		
Австралия	28,9	23,3	0,0	5,6	53 349	4 446	2 390	54%
Канада	30,7	14,1	6,6	10,0	48 849	4 071	1 467	36%
Россия	43,2	13,0	0,0	30,2	8 389	699	170	24%
Беларусь	48,0	13,0	1,0	34,0	5 714	476	150	31%
Казахстан	32,54*	10,0	10,0	12,54*/17,54**	5 663	472	94	20%

Источник: country submissions, OECD Economic Outlook Volume 2018 issue 2

<https://www.kp.by/daily/26416.3/3288946/>

www.nonews.co.directory

* для всех работников (1,54% в среднем страхование от несчастных случаев на производстве)

** для работников, занятых во вредных условиях

В Казахстане работодатель уплачивает 3,5% социальных отчислений в Государственный фонд социального страхования, которые являются частью социального налога (9,5%), а также 1,5 % отчисления в Фонд социального медицинского страхования. Таким образом, работодатель за счет собственных средств уплачивает на каждого работника 11% социальных платежей.



В 2018 году в Казахстане минимальная заработная плата (МЗП) по отношению к среднемесячной заработной плате (СМЗ) составил порядка 20% в 2018 году и 23% в 2019 году. Данный показатель в развитых странах составляет порядка 35%-55%.

Социальная политика государства должна быть направлена на улучшение уровня и качества жизни населения, на смягчение противоречий между участниками экономических процессов.

Масштабность и динамика происходящих перемен, как в мире, так и в Казахстане, требует ускорения социальной модернизации. Среди внутренних причин социальной модернизации, пожалуй, наиболее значимой является потребность в возрождении особого отношения к труду, формировании культа человека труда, способного созидать свою судьбу, невзирая ни на какие трудности и обстоятельства.

Отношение к труду является самым важным индикатором зрелости общества, его способности к саморазвитию и прогрессу. Только труд может и должен выступать в качестве мерила человеческого достоинства, главной социальной ценности. Без этого невозможно создать работника, соответствующего требованиям экономики развития и задачам социальной модернизации.

Эти ценности мы рассматриваем как составляющие идеологии обновления, призванной стать основным инструментом мотивации казахстанцев и мобилизации их на решение задач социальной модернизации.

Поэтому, важным является обеспечение соответствующего уровня социальной защиты работающего человека путем разделения ответственности государства, работодателей и работника.

В Казахстане с 2005 года введена система обязательного социального страхования, которая является дополнительной формой социальной защиты работающего населения в случае наступления социальных рисков, таких как утрата трудоспособности, потеря кормильца, потеря работы, потеря дохода в связи с беременностью и родами, усыновлением (удочерением) новорожденного ребенка (детей) и уходом за ребенком до 1 года.

За период функционирования системы параметры назначения социальных выплат концептуально не пересматривались. В этой связи, в реализацию Послания народу Казахстана от 10 января 2018 года «Новые возможности развития в условиях четвертой промышленной революции» разработан проект Закона РК «Об обязательном социальном страховании» в новой редакции, который предусматривает повышение размеров социальных выплат на случаи утраты трудоспособности, потери кормильца и потери работы из Государственного фонда социального страхования в среднем на 30% с 2020 года.

Основной целью совершенствования обязательного социального страхования являются:

- усиление взаимосвязи между стажем участия в системе обязательного социального страхования и размерами социальных выплат;
- повышение социальной защищенности работающих граждан;
- усиление трудовой мотивации и заинтересованности граждан в формальной занятости.

В настоящее время, основанная на принципах солидарности и справедливости система социального страхования Казахстана направлена на обеспечение равных возможностей и прав ее участников, вне зависимости от их состояния здоровья, возраста, пола, места жительства.



Козлов Николай Борисович
*Заместитель Председателя Правления Пенсионного
Фонда Российской Федерации*

Накопительная пенсионная система: обязательная или добровольная?

Россия и Казахстан активно проводят реформы пенсионных систем, в том числе накопительного компонента. Наши страны были в числе первых на постсоциалистическом пространстве, кто начал внедрять накопительные системы. В настоящее время продолжается их реформирование и совершенствование.

В России объемы пенсионных накоплений невелики. Эффективность их инвестирования также недостаточна (ниже инфляции за период с 2004 г. по настоящее время). Накопительный компонент развивается практически без участия граждан, в основном под давлением агрессивной политики и современных маркетинговых стратегий негосударственных пенсионных фондов (НПФ).

Одним из важнейших направлений совершенствования накопительной системы в России является ее перевод в добровольный формат. Очевидно, что это требует наличия широкого диапазона предоставляемых населению финансовых услуг, развитого фондового рынка, разнообразного набора финансовых инструментов, опыта жизни общества в рыночных условиях, высокой информированности граждан, а также приобретения ими экономических навыков.

Международный опыт свидетельствует о том, что добровольный формат является необходимым элементом эффективного накопительного компонента.

Показателен опыт Латинской Америки. Здесь находится 10 из 32 стран мира, в которых используются накопительные системы, сформированные за счет обязательных отчислений. В первую очередь, это наиболее развитые государства региона – Чили, Мексика, Аргентина, Уругвай, Колумбия. В среднем 65% экономически активного населения этих стран к концу первого десятилетия XXI в. уплачивали взносы в обязательную накопительную пенсионную систему. Тем не менее отношение накоплений к ВВП составило лишь 20%.

Этот показатель свидетельствует о том, что большие надежды, возлагавшиеся на обязательные пенсионные накопления как на важнейший источник инвестиций и стимул для развития экономики, оказались сильно завышены. Уровень развитых стран остается недостижимым. Доля активов пенсионных фондов в США, Великобритании, Австралии превышает 100% от ВВП. В Латинской Америке лишь в Чили данный показатель достаточно высок – 64%, что частично объясняется длительным периодом действия НПФ, поскольку Чили первая страна в регионе, пошедшая по пути внедрения обязательных накопительных схем (с 1981 г.).

Доходность инвестирования пенсионных накоплений также не оправдала ожиданий. Наивысшие результаты показала за 10 предкризисных лет Бразилия: 11% в среднем ежегодно за период. (При этом Бразилия сохранила распределительную систему, а накопительная пенсия носит добровольный характер.) Кризис 2008 г. сильно ударил по накопительным системам. Частные пенсионные фонды сократили свои активы, особенно в Чили, и долгое время находились в стагнации.



Однако, несмотря на имеющиеся проблемы в странах с формирующимися рынками, существует большой потенциал для развития накопительного компонента на добровольной основе.

В России предлагается и обсуждается целый комплекс мер. Так, наряду с обязательным пенсионным страхованием (ОПС), негосударственным пенсионным обеспечением (НПО) вводится новый вид пенсионной системы в НПО – гарантированный пенсионный план (ГПП). ГПП, являясь разновидностью добровольной накопительной системы, имеет существенные особенности:

- пенсионные накопления можно перевести из ОПС в ГПП в качестве взноса в ГПП, который становится собственностью гражданина;
- на ГПП распространяется государственная система гарантирования сохранности взносов, как в ОПС;
- для учета взносов и прав в ГПП создается новый субъект пенсионных правоотношений, действующий как коммерческая организация, – Пенсионный оператор;
- гражданин по своему выбору меняет фонд для участия в ГПП. Заявление о смене страховщика в ГПП подается гражданином в любое время, но средства ГПП передаются только после окончания периода фиксации не более пяти лет (в порядке, установленном Банком России), то есть средства в ГПП передаются в новый фонд без изъятия инвестиционного дохода, но с отсрочкой до пяти лет;
- перечисление пенсионных взносов осуществляется работодателем по ставке (в сумме), выбранной гражданином, исходя из базы для исчисления страховых взносов на ОПС;
- администрирование взносов в ГПП осуществляется Пенсионным оператором через платежную систему Банка России и на специальном счете в Банке России;
- документооборот в системе ГПП осуществляется через систему Электронного правительства (Единый портал государственных услуг (ЕПГУ), Систему межведомственного электронного взаимодействия, СМЭВ);
- в некоторых случаях средства ГПП могут быть направлены гражданином на иные цели (например, на лечение при тяжелом заболевании);
- на средства ГПП распространяется общий режим наследования.

Кроме того, в целях дополнительного стимулирования программы ГПП рассматриваются следующие меры налогового характера:

- увеличение максимального размера добровольных пенсионных взносов работодателей, относимых на затраты, что уменьшает налогооблагаемую базу по налогу на прибыль и расчетную базу по начислению страховых взносов во внебюджетные фонды по обязательному пенсионному, медицинскому и социальному страхованию не менее чем в 1,5 раза;
- освобождение от НДФЛ выплат пенсий в системе накопительного пенсионного обеспечения в размере не более двух прожиточных минимумов пенсионера;
- повышение социального налогового вычета до 400 тыс. руб. в год, упрощение процедуры получения вычета;
- создание для работодателя налоговых преференций по налогу на прибыль в рамках корпоративных программ добровольного накопительного пенсионного обеспечения.

Повышение мотивации добровольных накоплений может быть обеспечено и за счет методов бюджетно-финансовой политики, в частности:

- создания системы государственного софинансирования взносов работников в рамках индивидуальных, корпоративных и отраслевых пенсионных программ для работников бюджетной сферы и госучреждений (в том числе со стороны региональных и местных органов власти);
- создания системы софинансирования взносов работников со стороны работодателя в рамках коллективных договоров применительно к утвержденным государством пенсионным планам.



Стимулировать эти процессы можно также следующими организационными мерами:

- создание единой унифицированной, строго стандартизированной для всех операторов пенсионных программ системы накопительного пенсионного обеспечения, а также доступной для контроля со стороны участников, вкладчиков и контролирующих организаций системы ведения пенсионных счетов по регистрируемым государством пенсионным программам накопительного пенсионного обеспечения;
- разработка и внедрение понятной для граждан системы обеспечения долгосрочной надежности и гарантированности добровольных пенсионных накоплений;
- повышение качества раскрытия информации для участников системы добровольного накопительного пенсионного обеспечения;
- создание национальной системы повышения финансовой грамотности в сфере накопительного пенсионного обеспечения и долгосрочных персональных сбережений и инвестиций;
- обеспечение контроля специальным органом (в России – Пенсионный оператор) за правильностью и своевременностью поступления от работников, работодателей и государства пенсионных взносов и за установлением льгот.

Таким образом, использование накопительного компонента в пенсионных системах имеет значительные перспективы. Опыт показывает, что обязательный формат может быть оправдан в отдельных случаях, в частности на переходном этапе развития национальной экономики для вовлечения населения в пенсионные преобразования. В настоящее время, по нашему мнению, целесообразно формировать пенсионные накопления преимущественно на добровольной основе, создавая рыночные условия для высокой эффективности этой системы, предусматривая комплекс стимулов для граждан и предприятий, формируя понятный для населения механизм функционирования.



Соловьев Аркадий Константинович
*Главный эксперт Международной ассоциации
пенсионных и социальных фондов*

Принципы формирования пенсионных прав в распределительных системах пенсионного страхования

Реформирование национальных пенсионных систем на страховых принципах в развитых странах стало важной вехой в повышении качества жизни работающих людей после прекращения ими трудовой деятельности, в частности. Государственная пенсионная система призвана поддерживать достойный уровень материального обеспечения после наступления пенсионного возраста. Требования солидарного распределения государственных пенсионных обязательств заложены в формулу исчисления размеров выплат, обеспечивая тем самым социальную справедливость и гарантируя минимальный уровень пенсионного обеспечения. Экономические механизмы формирования пенсионных прав и государственных пенсионных обязательств представляют сегодня особый интерес, поскольку система обязательного пенсионного страхования, являясь страховой, должна соответствовать принципам адекватности и эквивалентности прав и обязательств, при этом обеспечивая минимальные нормы пенсионного обеспечения в соответствии с российскими стандартами, а также Конвенцией № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения», ратифицированной РФ в 2018 году [1].¹

Фундаментальные подходы к формированию страховых национальных пенсионных систем отражают необходимость обеспечения не только достойного уровня жизни для участников пенсионной системы, но и гарантию его сохранения после прекращения трудовой деятельности в четкой зависимости от размера отложенной части заработка. Таким образом, институционально-монолитная природа государственной пенсионной системы в современной практике трансформируется в двойственную функцию пенсий:

- социальную – предотвращение бедности пенсионеров,
- экономическую – отражение размера заработка в трудоспособный период жизни.

Двойственность пенсии заключается в том, что с одной стороны, она является гарантом минимального уровня пенсионного обеспечения, предотвращая тем самым риск бедности, с другой стороны, она должна быть адекватна заработку (части заработка) при наступлении страховых случаев.

Формирование национальных пенсионных систем направлено на достижение целей, которые обозначены в базовых конвенциях и рекомендациях Международной организации труда. В соответ-

¹ Конвенция является основополагающим документом международного права в сфере социального обеспечения, определяющим содержание Европейского и Иberoамериканского кодексов социального обеспечения, а также соответствующих статей Европейской социальной хартии и Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах, участницей которых является Российская Федерация. Конвенция зафиксировала главные принципы организации и управления социальным обеспечением в условиях рыночной экономики: гарантированность пенсий и пособий; размер выплат, предотвращающий бедность; социальная солидарность и коллективное финансирование; финансовая устойчивость системы на основе актуарных расчетов; демократическое управление с участием социальных партнеров; право обжалования решений администрации; общая ответственность государства за функционирование системы. Ратификация Конвенции позволит закрепить эти принципы в правовой базе социального обеспечения России и содействовать его развитию по пути наиболее эффективного сочетания социальных и рыночных механизмов, выработанного международным опытом.



ствии с ними пенсионные системы должны строиться так, чтобы обеспечить экономическую приемлемость, индивидуальную справедливость и социальную эффективность.

Под экономической приемлемостью понимается оптимальное распределение налоговой нагрузки между участниками пенсионной системы. Индивидуальная справедливость кроется в непосредственной взаимосвязи вклада застрахованного лица в финансирование пенсионной системы и формирования его права на получение пенсии. Социальная эффективность заключается в способности пенсионной системы не только обеспечить минимальные гарантии застрахованным лицам, но и адекватный уровень жизни за счет межпоколенческого перераспределения.

Всемирный банк в своем Отчете «Выплаты по старости: международный взгляд на пенсионные системы и реформы» обозначает в качестве основной цели пенсионных реформ – создание адекватной и жизнеспособной пенсионной системы, построенной с учетом национальной специфики страны [2].

Пенсионная система является частью экономической системы государства, поэтому не может не испытывать на себе влияние внешней конъюнктуры. В то же время сама пенсионная система оказывает большое влияние на рынок труда. Любая система, которая ставит своей целью защиту от бедности, а значит, предусматривает перераспределение средств между участниками, будет в результате иметь негативные побочные эффекты. Минимизировать эти негативные эффекты, то есть сглаживание перераспределения будет означать минимизировать борьбу с бедностью. Наряду с задачей преодоления бедности, пенсионные системы оказывают прямое влияние на рынок труда за счет работающих пенсионеров.

В мировой практике пенсионного обеспечения существует три основных типа пенсионных планов:

- с установленными пособиями;
- с установленными взносами;
- гибридные, сочетающие в себе черты первых двух.

Планы с установленными выплатами не имеют четкой зависимости установленных размеров выплат от размера уплачиваемых страховых взносов. Пенсионный план может быть фондируемым, или накопительным, нефондируемым, или распределительным или частично фондируемым. Под частично фондируемым понимается распределительная система, предусматривающая создание фондов. Пенсионный план с установленными пособиями в соответствии с Правилами определяет критерии назначения пенсии, порядок расчета первоначального размера пенсии, порядок индексации на протяжении периода выплаты пособия.

К критериям установления пенсии относится, в первую очередь, возраст выхода на пенсию. Пенсионный возраст также может варьироваться в зависимости от:

- пола участника пенсионной системы (например, пенсионный возраст мужчин и женщин во многих странах разный, хотя в последнее время наблюдается тенденция к выравниванию пенсионного возраста);
- профессии (например, представители некоторых профессий имеют право на досрочное установление пенсии, такие как военные, артисты и др.);
- условий труда (в России люди, занятые на местах в тяжелых условиях труда или в тяжелых климатических условиях, также могут претендовать на более ранний выход на пенсию).

Типичным примером пенсионного плана с установленными пособиями является первая ступень пенсионного обеспечения в России- фиксированная выплата к страховой пенсии, которая в зависимости от категории, к которой относится пенсионер, задает определенный уровень выплат:



- большинство пенсионеров получают 5334 руб. 19 коп. (на 1 января 2019 года);
- пенсионеры, достигшие 80-летнего возраста и инвалиды 1 группы, не имеющие иждивенцев, - 10668 руб. 38 коп.;
- при наличии иждивенцев размер фиксированной выплаты увеличивается на 1 778 руб. 06 коп. за каждого иждивенца;
- ранжирование пенсионеров также производится на ряд групп, работавших или проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним районах.

Размер пенсии может быть поставлен в зависимость от стажа, то есть когда каждый год стажа конвертируется в денежный эквивалент. Также существует множество вариантов расчета начального уровня пенсии исходя из заработка: например от последней зарплаты, то есть от среднего размера заработной платы за последние несколько лет.

Такая система финансируется государством или работодателем. Если система – государственная, то она может финансироваться из общих налоговых поступлений, тогда взносы работников могут и не предусматриваться. Если система – корпоративная, то, как правило, финансируется за счет взносов работодателя. Если все же взносы работников предусмотрены пенсионным планом, то они обычно устанавливаются в процентах от заработной платы.

Планы с установленными взносами определяют только размер взносов. А размер пенсии уже определяется исходя их объема уплаченных взносов, инвестиционной доходности, ожидаемой продолжительности жизни.

Государственный пенсионный план также может предусматривать софинансирование. В России действует программа государственного софинансирования, которая предусматривает паритетное участие застрахованного лица и государства в формировании средств пенсионных накоплений за счет уплаты дополнительных страховых взносов. Такие планы могут предоставлять работнику право выбора инвестиционного портфеля, а также право выбора варианта получения своей пенсии: например, получить часть накоплений в виде единовременной выплаты, индивидуальную пенсию получать в виде пожизненного аннуитета.

Пенсионный план с установленными взносами является более контролируемым по затратам, поскольку размер взносов работодателя известен. Риски инвестиционной доходности несут работники, однако с низкой доходностью корпоративного пенсионного плана достаточно сложно будет удерживать существующих работников и привлекать новых. Если речь идет о государственном плане с установленными взносами, то риски инвестирования лежат на плечах Государства. Низкие результаты инвестирования могут повлечь за собой предоставление пенсионерам дополнительных субсидий.

Пенсионный план с установленными выплатами, если он фондируемый, позволяет допускать гибкость в уплате пенсионных взносов, помогает в кадровых вопросах, однако инвестиционные риски во многом определяют политику компании. Для работника же такой пенсионный план с установленными выплатами имеет главное преимущество, благодаря предсказуемости размера пенсии, который наилучшим образом характеризует будущий уровень жизни пенсионера.

Главным недостатком корпоративного плана с установленными взносами является недостаточная адаптация к мобильности рабочей силы: при переходе работника на другую работу, он может лишиться своих накоплений, либо его выплаты будут ограничены. Для работодателя привязка работника к предприятию считается достоинством системы, но для экономики в целом снижение мобильности рабочей силы является тормозом. Преимуществом планов с установленными взносами является простота переноса накоплений в другую компанию и контроль над инвестициями, однако минусом является неизвестность размера будущей пенсии. Такие планы могут быть высоко эффективными в



странах со стабильно высокой доходностью инвестиций.

В современных государственных пенсионных системах обычно функционируют сложные гибридные пенсионные планы. До 2015 года российская пенсионная система представляла собой гибридный план, состоящий из следующих элементов:

- с установленными пособиями – фиксированный базовый размер;
- условно-накопительный план с установленными взносами – страховая часть трудовой пенсии (условный капитал – РПК);
- фондируемый план с установленными взносами – накопительная часть пенсии.

После 2015г. в России второй элемент плана был заменен на балльный нефондируемый (распределительный) план с установленными взносами.

Планы с установленными взносами финансируются за счет поступления страховых взносов в систему. Условно-накопительные планы функционируют в соответствии с распределительным принципом финансирования. Фондируемые (финансовые) планы с установленными взносами финансируются за счет созданных накопительных фондов.

Распределительный метод финансирования («pay-as-you-go»- с англ. «плати сразу») пенсионных систем основан на текущих поступлениях страховых взносов, которые используются для выплаты пенсий в том же периоде. Распределительные системы функционируют по принципу солидарного обмена ресурсами между поколениями работающих и пенсионеров. Такие системы вполне могут быть устойчивыми и надежными, если демографические условия остаются стабильными или, по крайней мере, предсказуемыми. Платежеспособность и сохранность средств в такой системе достигается за счет короткого периода прохождения денежных средств по всему циклу, от плательщика страховых взносов до получателей пенсий.

Другой метод финансирования, основанный на создании долгосрочных накопительных резервов, называется фондируемым (накопительным). Долгосрочный период нахождения средств у страховщика объясняет необходимость инвестирования их в различного рода финансовые инструменты.

Оба этих подхода, несмотря на различные принципы функционирования, в любом случае перераспределяют производственный продукт между экономически активным и неактивным населением. Выбор государственной пенсионной программы, так же, как и метода финансирования пенсионной системы в первую очередь определяется внешними по отношению к пенсионной системе факторами – демографическими тенденциями в стране и макроэкономическими условиями.

Финансовым источником системы государственного пенсионного обеспечения являются средства государственного бюджетного финансирования (это могут быть как общие налоговые поступления, так и страховые взносы). В страховой и комбинированной пенсионных программах (гибридных пенсионных планах) источником средств являются страховые взносы. Для обеспечения решения задач пенсионной системы проводится их солидарное перераспределение между различными возрастными, отраслевыми/профессиональными, региональными, доходными группами застрахованных лиц. Принципиально важную роль пенсионная формула играет только в страховой и комбинированной программах, т.к. для них необходимым условием является поддержание финансовой устойчивости страховых компонентов за счет собственных средств (взносов застрахованных лиц) наряду с обеспечением адекватности прав и выплат.

Традиционно в планах с установленными выплатами размер пособия установлен заранее и не зависит от взносов. Повсеместное распространение зависимости размера пенсии от размера заработка



за последние несколько лет привели к снижению эффективности пенсионных систем и усилению неравенства. Эффективность снижается за счет ослабления стимулов к труду в начальном периоде карьеры и усиления этих стимулов в конце периода трудовой деятельности. Усиление неравенства связано с тем, что связь последней зарплаты с размером пенсии слабо отражает вклад застрахованного лица на протяжении всего периода трудовой активности. Высокообразованные и высокооплачиваемые работники сформируют гораздо больший размер пенсии по сравнению с низкодоходными категориями, несмотря на то, что общий вклад за весь период трудовой деятельности может быть примерно одинаковым. Таким образом, наблюдается искусственно завышенные права у одних категорий и секвестирование прав у других. В результате бедные слои субсидируют богатых, что абсолютно противоречит целям пенсионной системы.

В системах со слабой зависимостью уровня выплат от взносов искажение рынка труда наиболее существенно. В таких системах взносы воспринимаются населением как налог, и зачастую ради уменьшения налогового бремени работники отдают предпочтение неформальному и менее производительному сектору.

Современные государственные пенсионные системы распределительного типа формировались в условиях демографически молодого общества. В развитых странах система социальной защиты развивалась по двум направлениям: полный охват работающего населения государственными пенсиями и внедрение и последующее развитие корпоративных систем пенсионного обеспечения.

Современные условия таковы, что регулярные экономические кризисы на фоне стареющего населения планеты неизбежно оказывают влияние на пенсионные системы, поскольку полностью меняют половозрастную структуру населения, следовательно, и структуру рынка труда. Рост продолжительности жизни населения несет за собой рост объема пенсионных прав, а значит и последующего роста объемов пенсионных выплат, а экономические кризисы не позволяют обеспечивать рост зарплат, и, соответственно, рост поступлений доходов в систему. Все эти факторы, несмотря на изменение отдельно взятых параметров пенсионных систем для адаптации к новым условиям, имеют сокрушительную силу и долговременные последствия. Меняя отдельные внутренние параметры пенсионных систем, практически невозможно противостоять внешним условиям, поскольку масштаб их влияния не соизмерим.

Наряду с экономическими кризисами, демографическое старение оказывает существенное влияние на уровень жизни населения и его потребности в различных видах медицинских услуг, оно полностью меняет половозрастную структуру населения, оказывая влияние на экономическую ситуацию на рынке труда, его структуру, занятость и уровень пенсионного обеспечения.

Старение населения сегодня признано глобальным вызовом системам социального обеспечения во всем мире, поэтому описанию этого процесса посвящено множество научных докладов Всемирного банка, МОТ, МАСО, исследовательских центров. Старение населения – одна из главных причин повышения пенсионного возраста, осуществленного в конце XX- начале XXI вв. во многих странах. В России дискуссии о повышении пенсионного возраста как способе решения проблем солидарно-распределительной пенсионной системы ведутся с 90-х годов прошлого века, затихая в экономически благополучные годы и обостряясь в периоды экономических кризисов, когда уровень пенсионного обеспечения снижается, а дефицит бюджета пенсионной системы возрастает.

В странах Евросоюза (далее – ЕС) пенсионные реформы, направленные на борьбу со старением населения, проводятся уже более 20 лет. Демографические условия функционирования пенсионных систем в странах Евросоюза характеризуются прогнозируемым ростом продолжительности жизни населения ЕС и соответствующими рисками. Меры, направленные на реформирование, проводят-



ся в соответствии со стратегией «Европа 2020», которая определяет в качестве целевых ориентиров рост уровня занятости в возрасте от 20 до 64 лет до 75% и снижение уровня бедности на 20 млн. человек (на 25%) [4].

В настоящее время вследствие усиления в большинстве экономически развитых стран процессов старения населения темпы индексации пенсий повсеместно снижаются, как правило, до уровня инфляции или его сочетания с ростом средней зарплаты в экономике. Для стран с низкой инфляцией и ростом средней заработной платы, не превышающим ее, такой подход может отчасти считаться приемлемым, но для России с ее высокими темпами инфляции и опережающим ростом зарплаты (за исключением кризисных лет), это приведет к углублению неравенства в доходах между работающими и пенсионерами.

С точки зрения соблюдения принципа эквивалентности пенсионных прав и выплат (т.е. обязательств) любой другой механизм индексации, кроме учитывающего изменение зарплаты всех и каждого застрахованного лица, будет несправедливым. Такой механизм способен обеспечить эквивалентное преобразование пенсионных прав каждого застрахованного лица в пенсионные обязательства страховщика по выплате пенсии. Заключается он в учете не номинальной величины страховых взносов, а процента, уплаченного с заработка, соотношенного с неким нормативом.

Учитывая влияние внешних по отношению к пенсионной системе факторов, невозможно, повышая отдельный параметр, например, общеустановленный пенсионный возраст, добиться долгосрочной эффективности пенсионной системы, как с точки зрения финансовой обеспеченности, так и с точки зрения обеспечения приемлемого уровня пенсионного обеспечения застрахованных лиц. Для изменения результатов функционирования пенсионных систем необходима реализация мер не столько связанных с настройкой внутренних механизмов системы, сколько направленных на долгосрочный рост социально-экономических индикаторов.

Для плательщиков повышаются требования к охвату государственным пенсионным страхованием, поскольку в условиях снижения численности занятых необходимо создавать новые стимулы к труду, а также стимулы для вхождения в систему лиц, являющихся неформально занятыми. Растущая продолжительность жизни позволяет государствам вовлекать лиц пенсионного возраста в рынок труда, при этом необходимо помнить о создании новых рабочих мест для недопущения роста безработицы среди молодежи.

Поскольку предпосылки реформирования современных пенсионных систем обусловлены внешними по отношению к системе причинами, самыми быстрыми и эффективными с точки зрения результата мерами становятся изменение внутрисистемных параметров и механизмов с целью улучшения основных показателей развития пенсионных систем. Одновременно проводятся мероприятия, направленные на долгосрочную финансовую обеспеченность систем социального обеспечения, связанные с изменением демографических условий в стране, а также способствующие росту экономического развития.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный закон от 03.10.2018 № 349-ФЗ «О ратификации Конвенции о минимальных нормах социального обеспечения (Конвенции № 102)» – URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения 2019-10-25).
2. Holzman R., Hinz R., Old age income support in the 21st century: An international perspective on pension systems and reform. Washington: World Bank, 2005.
3. Beveridge W. Social insurance and allied services. – London: HMSO, 1942.
4. Communication from the commission Europe 2020 “A strategy for smart, sustainable and inclusive growth”. Brussels, 3.3.2010 – URL: <https://ec.europa.eu/research/era/docs/en/ec-understanding-era-13.pdf>.



Курманов Жанат Бостанович
*Председатель Правления АО «Единый
накопительный пенсионный фонд»*

Казахстанская модель пенсионной системы

Действующая пенсионная система Казахстана является многокомпонентной. Напомним, Республика Казахстан первой из стран Содружества Независимых Государств в 1998 году осуществила реформу пенсионного обеспечения. С момента обретения страной независимости до пенсионной реформы в Казахстане действовала солидарная пенсионная система, доставшаяся в наследство от Советского Союза. Главный принцип такой системы – солидарность поколений, когда работающее население обеспечивает пенсионеров.

Однако после развала Союза произошло ухудшение показателей солидарной модели пенсионной системы из-за экономического положения нового государства. Тогда в стране был дефицит продуктов первой необходимости, большинство предприятий и производств закрывалось, людям месяцами не выплачивались заработные платы, увеличивалось число безработных. В 1992 году страну сотрясла гиперинфляция, которая, по данным Агентства Республики Казахстан по статистике, составляла 2960,8%. Обуздать ее получилось только к 1995 году, когда инфляция составила 60,3%. Кроме того, в большинстве республик бывшего СССР, в том числе и в Казахстане, наблюдалось сокращение рождаемости, при увеличении числа пенсионеров. Последствия этих явлений сказываются до сих пор, они будут ощущаться и в будущем, в так называемой второй волне демографического эха, когда может наблюдаться очередной спад в молодых возрастных группах, связанный с резким снижением рождаемости в предыдущих поколениях. Однако при сохранении текущих коэффициентов рождаемости провал будет меньше.

Эти причины вызвали необходимость преобразования действующей системы пенсионного обеспечения: постепенный переход от распределительной системы социального обеспечения, основанной на солидарности поколений, к накопительной пенсионной системе, основанной на обязательных 10% пенсионных взносах работников. В 2018 году накопительная пенсионная система Республики Казахстан отметила 20-летие, а значит прошла ровно половину пути становления. Общепринято считать, что полный цикл становления накопительной пенсионной системы составляет не менее 40 лет, чтобы хотя бы одно поколение работников полноценно участвовало в ней.

В текущей ситуации принцип диверсификации источников пенсионных выплат (когда в системе несколько источников пенсионных выплат) позволяет казахстанской пенсионной системе оставаться финансово устойчивой и обеспечить более высокий уровень пенсионного дохода.

Фундамент пенсионного обеспечения – это базовая и солидарная пенсионные выплаты, финансируемые из республиканского бюджета за счет налоговых поступлений. Второй уровень включает в себя обязательные 10% пенсионные взносы (ОПВ) работников и обязательные профессиональные пенсионные взносы (ОППВ) работодателей в размере 5% от доходов работников, занятых в опасных условиях труда. И третий уровень состоит из добровольных пенсионных взносов.

Второй и третий уровни являются накопительными, и пенсионные накопления формируются на ин-



дивидуальных пенсионных счетах (ИПС) вкладчиков в Едином накопительном пенсионном фонде (ЕНПФ).

С 11 октября 2018 года выплата по достижении пенсионного возраста из второго уровня вместе с первым оформляется в подразделениях Государственной корпорации «Правительство для граждан» по месту жительства (Центр обслуживания населения – ЦОН). При бессрочном установлении инвалидности I и II групп, вкладчику за выплатами второго уровня необходимо обращаться в ЕНПФ. Выплаты из третьего уровня оформляются также в ЕНПФ. Совокупная пенсия с учетом всех уровней выглядит следующим образом:



На базовую пенсию могут рассчитывать абсолютно все пенсионеры по возрасту, однако ее размер с 1 июля 2018 года зависит от трудового стажа до 1998 года и стажа участия в накопительной пенсионной системе. Так, при общем стаже 10 лет или менее, базовая пенсия составит 54% от прожиточного минимума (в 2019 году – 16 037 тенге), за каждый год свыше 10 лет стажа размер базовой пенсии будет повышаться на 2%, пока не достигнет отметки в 100%.

Солидарную пенсию получают те, кто имеет не менее полугода трудового стажа до 1998 года. Размер ее одновременно зависит от стажа работы и заработной платы. При расчете учитывается среднемесячный доход за любые три года подряд независимо от перерывов в работе, начиная с 1 января 1995 года. За период с 1 января 1998 года размер среднемесячного дохода устанавливается соответственно доходу, с которого осуществлялись обязательные пенсионные взносы в ЕНПФ. Максимальный размер пенсии не может превышать 75% от среднемесячного дохода, верхняя граница которого ограничивается 46 месячными расчетными показателями (в 2019 году – 116 150 тенге).

Пенсионные выплаты из накоплений на индивидуальных пенсионных счетах в ЕНПФ, сформированных за счет обязательных видов взносов, с 1 января 2018 года осуществляются ежемесячно. Однако если сумма накоплений не превышает 12 минимальных пенсий (в 2019 году – 433 296 тенге), то выплата производится единовременно. Размер ежемесячной пенсионной выплаты не должен быть ниже 54% от прожиточного минимума, и определяется в соответствии с Методикой осуществления расчета размера пенсионных выплат, утвержденной постановлением Правительства Республики Казахстан (№ 1042 от 02.10.2013).

В случае, когда гражданин не дожил до выхода на пенсию, его наследники получают все его пенсионные накопления в ЕНПФ в полном объеме и в порядке, установленном законодательством. Пенсии из республиканского бюджета не наследуются.

Накопительная пенсионная система в Казахстане введена с 1998 года с учетом чилийской модели. Это система с индивидуальными пенсионными счетами, на которые перечисляются обязательные взносы установленного размера, которые впоследствии инвестируются в различные финансовые



инструменты в целях сохранения и преумножения стоимости накоплений. Инвестиционный доход распределяется на индивидуальные счета ежедневно.

Накопительная пенсионная система Республики Казахстан состоит из следующих участников:

Правительство РК (акционер ЕНПФ)

- Осуществляет государственную политику в сфере пенсионного обеспечения;
- Определяет порядок перечисления пенсионных взносов;
- Определяет порядок пенсионных выплат и выплаты государственной гарантии;
- Утверждает перечень финансовых инструментов, разрешенных к приобретению за счет пенсионных активов;
- Утверждает перечень профессий, в пользу которых перечисляются обязательные профессиональные пенсионные взносы

Национальный Банк Республики Казахстан

- Осуществляет инвестиционное управление пенсионными активами ЕНПФ в соответствии с договором доверительного управления;
- Обеспечивает хранение, учет и контроль за целевым размещением пенсионных активов ЕНПФ в соответствии с кастодиальным договором;
- Ежемесячно информирует ЕНПФ о состоянии его счетов в Национальном Банке Республики Казахстан;
- Ежегодно устанавливает размер комиссионного вознаграждения, получаемого ЕНПФ с инвестиционного дохода и с пенсионных активов;
- Осуществляет доверительное управление акциями ЕНПФ, принадлежащими Правительству Республики Казахстан

ЕНПФ

- Проводит информационно-разъяснительную работу и консультации по накопительной пенсионной системе;
- Открывает индивидуальные пенсионные счета за счет обязательных пенсионных взносов, обязательных профессиональных и добровольных пенсионных взносов;
- Ведет учет пенсионных активов и обязательств;
- Начисляет инвестиционный доход на индивидуальные пенсионные счета вкладчиков;
- Предоставляет информацию с индивидуальных пенсионных счетов вкладчиков;
- Осуществляет учет и оценку пенсионных активов в порядке, установленном уполномоченным органом;
- Осуществляет пенсионные выплаты и переводы в страховые организации из пенсионных накоплений, сформированных за счет пенсионных взносов вкладчиков;
- Ведет отдельный учет собственных средств ЕНПФ и пенсионных активов вкладчиков

Совет по управлению Национальным фондом

- Рассматривает и вырабатывает предложения по повышению эффективности управления пенсионными активами;
- Вырабатывает предложения по перечню разрешенных финансовых инструментов для размещения пенсионных активов и одобряет данный перечень;



- Рассматривает ежегодный отчет о деятельности ЕНПФ

Государственная корпорация «Правительство для граждан»

- Принимает переводы обязательных пенсионных взносов на банковский счет, передает информацию в ЕНПФ о поступлениях для их персонифицированного учета на открытых индивидуальных пенсионных счетах вкладчиков;
- Осуществляет выплату базовой и солидарной пенсии, а также перечисление выплат пенсионных накоплений, сформированных за счет обязательных видов пенсионных взносов, по графику из ЕНПФ при достижении вкладчиком пенсионного возраста;
- Осуществляет возврат ошибочно начисленных и переведенных в ЕНПФ сумм пенсионных взносов;
- Рассчитывает и выплачивает государственную гарантию из республиканского бюджета.

В Казахстане действует уникальная модель государственной гарантии сохранности (статья 5 Закона «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан») обязательных видов пенсионных взносов в размере фактически внесенных на индивидуальный пенсионный счет сумм с учетом уровня инфляции на момент наступления юридического права на пенсионные выплаты (достижения установленным законодательством пенсионного возраста, оформления выезда на постоянное место жительства за пределы Республики Казахстан или установления бессрочной инвалидности I и II групп). Иными словами, когда человек выходит на пенсию, производится расчет накопленной на индивидуальном пенсионном счете инвестиционной доходности в соотношении с уровнем накопленной инфляции за весь период нахождения в накопительной пенсионной системе. Если накопленная доходность ниже уровня накопленной инфляции, государство выплачивает эту разницу получателю накопительной пенсии за счет средств республиканского бюджета единовременным платежом.

В 2019 году пенсионные накопления вкладчиков в ЕНПФ превысили 10 трлн тенге. Ежегодно пенсионные активы прирастают в среднем на 20 %, менее чем за 5 лет накопления удваиваются, а их рост опережает темпы роста ВВП (по итогам 2018 года пенсионные активы составили 15,95% от ВВП). Накопления в ЕНПФ играют важную роль в экономике страны – более 70% пенсионных активов инвестировано на внутреннем рынке. В результате диверсифицированного управления пенсионными активами чистый инвестиционный доход за 2018 год, распределенный на счета вкладчиков, составил 917,1 млрд тенге. При этом инвестиционная доходность составила 11,27% при инфляции 5,3% (таким образом, реальная доходность пенсионных активов, превышающая инфляцию, в 2018 году составила 5,97%). За весь период деятельности ЕНПФ (апрель 2014 – июль 2019 годы) накопленная инвестиционная доходность по пенсионным активам составила 60,1% при накопленной инфляции 48,7% (т.е. реальная доходность, превышающая инфляцию, составила 11,4%). Если рассматривать весь период функционирования накопительной пенсионной системы (1998 – 2018 годы), то реальная накопленная доходность (т.е. превышение доходности над уровнем инфляции) также положительна и составляет почти 40% (39,84%).

Пенсионная система является прямым отражением экономики, демографических трендов, социального развития и даже исторических традиций любой страны. Поэтому изменения в любой из этих сфер влекут постепенные новации в пенсионных системах. Но происходит это не спонтанно и фрагментарно, каждое нововведение тщательно просчитывается. С 1998 года было принято несколько Программ развития накопительной пенсионной системы и финансового сектора, которые отражали изменения соответствующего периода.



В настоящее время стратегия построения в Казахстане устойчивой системы пенсионного обеспечения реализуется в соответствии с Концепцией по дальнейшей модернизации пенсионной системы Республики Казахстан до 2030 года. Дальнейшая модернизация пенсионной системы обусловлена целым рядом причин, в частности долгосрочными демографическими трендами, цикличностью экономического развития, уменьшением размеров солидарных пенсий и необходимостью дальнейшей диверсификации источников пенсионных выплат, что предусматривает дальнейшую оптимизацию распределения ответственности за пенсионное обеспечение между государством, работодателем и работником.

В ближайшей перспективе предполагается, что согласно предложениям Национального Банка Республики Казахстан, на рынок выйдут компании по управлению пенсионными активами, которые предложат различные инвестиционные стратегии вкладчикам, имеющим пенсионные накопления выше определенного порогового уровня (для мужчин более 8,2 млн тенге, для женщин (с учетом более длительного времени дожития) – более 10,1 млн тенге). Таким образом, вкладчики будут иметь право выбора инвестиционной стратегии через выбор частной управляющей компании и смогут участвовать в инвестиционном управлении своими пенсионными сбережениями. Создание компаний по управлению пенсионными активами является частью проводимой работы по диверсификации портфеля пенсионных активов и, следовательно, снижению общего уровня рисков, связанных с управлением активами, а также по повышению эффективности управления активами за счет расширения инвестиционных возможностей управляющих компаний. С другой стороны, это должно создать конкурентный рынок институциональных инвесторов, оживить фондовый рынок и, соответственно, может дать новый импульс для развития экономики.

Необходимо составление личных пенсионных планов, в том числе с учетом развития системы добровольных пенсионных взносов, которые могут формироваться как самими вкладчиками, так и третьими лицами, включая работодателей. Сейчас ЕНПФ работает над предложениями по развитию этого направления пенсионного обеспечения с целью сделать добровольные пенсионные сбережения удобными и интересными для вкладчиков.

В долгосрочной перспективе все большую роль будет играть накопительный компонент. Объем выплат из накопительного компонента (обязательные пенсионные взносы и обязательные профессиональные пенсионные взносы) в структуре всех пенсионных выплат (включая пенсионные выплаты из государственного бюджета) к 2040 годам по прогнозам достигнет порядка 40%.

Для успешного развития накопительной пенсионной системы всем ее участникам (государству, работодателям и самим гражданам) необходимо работать над обеспечением вовлечения в накопительную пенсионную систему всего занятого населения, регулярности и полноты пенсионных отчислений.

ЕНПФ, как единый оператор и администратор накопительной пенсионной системы, уже сейчас более 80% пенсионных услуг оказывает в электронном формате: обязательный пенсионный счет открывается автоматически, после поступления первого пенсионного взноса; договор о добровольных пенсионных взносах можно заключить через сайт фонда; там же на сайте можно получить электронную выписку о пенсионных накоплениях на любую текущую дату и рассчитать примерный размер будущей пенсии с использованием пенсионного калькулятора. Услуги ЕНПФ также можно получить в рамках выездного обслуживания работников фонда в мобильном офисе ЕНПФ, а также в подразделениях АО «Казпочта» в тех населенных пунктах, где отсутствуют операционные офисы ЕНПФ. Развитие цифровых сервисов ЕНПФ продолжится для бесперебойного функционирования системы и удобства вкладчиков, которым будет оказано всестороннее содействие в построении и реализации пенсионных планов.



Амерходжаев Галым Ташмуханбетович
*Председатель Правления АО «Компания по страхованию жизни
«Государственная аннуитетная компания»*

Обязательное страхование работников от несчастных случаев как элемент социальной защиты населения

Обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве (ОСНС) – важнейший элемент социальной защиты работников от профессиональных рисков, который не только гарантирует страховые выплаты работникам, пострадавшим вследствие несчастного случая, но и создает экономические стимулы для работодателей в предупреждении и снижении производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

Согласно Закону «Об обязательном страховании работника от несчастных случаев при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей» при установлении степени утраты профессиональной трудоспособности от 30% до 100% включительно страховой компанией осуществляется возмещение вреда, связанного с утратой заработка работником. То есть, покрытие существенных убытков остается на страховой компании. В случае установления степени утраты профессиональной трудоспособности работника работодатель обязан заключить договор аннуитета в пользу работника.

Заключая договор страхования работника от несчастного случая при исполнении им трудовых (служебных) обязанностей, организация не только соблюдает законодательство Республики Казахстан об обязательном страховании, но и получает положительные моменты для себя. Например, привлекательность компании как работодателя, который заботится о своих сотрудниках, снижение непредвиденных финансовых затрат, предотвращение конфликтов с персоналом, снижение рисков судебных разбирательств.

Каждый из нас в своей трудовой деятельности ежедневно подвержен различным рискам и угрозам, которые могут негативно отразиться на состоянии нашего здоровья, привести к утрате трудоспособности и заработка.

Самостоятельно свести к минимуму эти риски и угрозы в большинстве случаев невозможно, поскольку они предопределены объективными социально-экономическими условиями, тесно связаны с производственным процессом на предприятии. Однако последствия рисков, которым подвержены на производстве рабочие, влияют на социальную стабильность общества, поэтому государство принимает на себя определенную долю ответственности за их наступление и создает систему социальной защиты. Страхование профессиональных заболеваний и несчастных случаев на производстве является важнейшим элементом социальной защиты работников от профессиональных рисков.

Так, в Казахстане ежегодно на рабочем месте погибают около 230 человек и более 2200 человек получают травмы. Согласно данным Комитета по статистике Министерства национальной экономики по итогам 2018 года было зарегистрировано 2160 несчастных случаев на рабочем месте. Пятая часть из общего числа пострадавших – женщины 21,2% (458 женщин). Среди пострадавших количество



мужчин составило 1702 или 79%. В групповых несчастных случаях пострадало 242 человека, от профессиональных заболеваний – 254 человек.

Одним из апробированных и отработанных путей решения вопроса защиты является реализация страхового принципа как эффективного инструмента социально-экономической защищенности работника от несчастных случаев.

Международный опыт организации схем страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний предусматривает и включает три основных вида страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний:

- государственную схему социального страхования- при которой ответственность за управление страхованием несет уполномоченный государственный орган путем создания соответствующих фондов страхования социальных рисков. Модель применяется в Великобритании, Ирландии и некоторых странах Северной Европы;
- частно-государственную схему страхования при которой работодатели покупают «страховые пакеты» у частных страховых компаний, применяется в Бельгии, Финляндии и Португалии;
- схему страхования, основанную на ответственности работодателя, при которой работодатель возмещает непосредственно пострадавшим лицам и их семьям вред, причиненный в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания.

В странах, где страхование **от несчастных случаев на производстве и профессионального заболевания** является обязательным, страховые взносы в систему платит работодатель, в некоторых странах также и самостоятельно занятое лицо.

При этом, в отдельных странах устанавливается отраслевой принцип страхования, который наибольшее развитие получил в Германии, в отдельных странах, например, в Бельгии, осуществляется раздельное страхование производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

Ставки страховых взносов в разных странах различаются. В некоторых странах устанавливаются единая ставка взносов для всех работодателей (Швеция), однако в большинстве стран при установлении ставки учитывается степень риска в различных отраслях промышленности (Франция, Германия, Япония, США, Италия). Страховые выплаты получают как пострадавший работник, так и члены его семьи, в случае смерти работника. При этом выплаты состоят из периодических выплат в части возмещения утраченного заработка, а также из расходов, связанных с оплатой медицинских услуг и расходов на переобучение.

Необходимо отметить, что в Казахстане страхование работника от несчастных случаев является частью многоуровневой системы социальной защиты работающих граждан.

Целью обязательного страхования является обеспечение защиты имущественных интересов работников, жизни и здоровью которых причинен вред, посредством осуществления страховых выплат.

На сегодняшний день на рынке Казахстана функционируют 7 компаний по страхованию жизни. По данным Национального Банка Казахстана по итогам 7 месяцев 2019 года объем страховых премий по договорам ОСНС в Казахстане превысил 19,8 млрд. тенге (около 51,5 млн. долларов США), по договорам ОСОР – 40,3 млрд. тенге (104,4 млн долларов США). Емкость рынка ежегодно растет в среднем на 23-24 %.

Объем страховых выплат за 7 месяцев 2019 года в рамках реализации Закона ОСНС составил по ОСНС - свыше 2,6 млрд. тенге (что эквивалентно 6,8 млн. долларов США), по ОСОР- свыше 2,2 млрд. тенге (5,7 млн. долларов США).



Согласно Закону ОЧНС, каждый работодатель, независимо от формы собственности и численности коллектива, обязан страховать своих работников от несчастных случаев на производстве. Единственным исключением являются государственные учреждения.

Работодатель имеет право на выбор страховой организации, осуществляющей обязательное страхование работников на производстве, имеющей соответствующую лицензию.

При наступлении страхового случая – утраты профессиональной трудоспособности, страховая компания производит страховые выплаты в счет возмещения утраченного заработка работником в течение срока установления утраты профессиональной трудоспособности до достижения работником пенсионного возраста. Также страховой компанией возмещаются дополнительные расходы, например, приобретение медикаментов, протезирование, медицинский уход, санаторно-курортное лечение. В зависимости от установленного процента утраты профессиональной трудоспособности, страховым законодательством РК предусмотрены лимиты выплат: 500 МРП (30%-59%), 750 МРП (60%-89%), 1000 МРП (90%-100%).

В случае смерти работника, страховая выплата осуществляется в виде аннуитетных выплат в пользу лиц, имеющих согласно законодательству РК право на возмещение вреда. Так, утраченный заработок возмещается: детям до достижения 18-ти лет, учащимся в возрасте от 18-ти до 23-х лет - до окончания учебы в учебных заведениях по очной форме обучения, лицам на иждивении, достигшим пенсионного возраста - пожизненно, одному из родителей, супругу либо другому члену семьи, занятому уходом за находившимися на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, - до достижения ими 14-ти лет либо изменения состояния здоровья. Кроме того, страховой компанией производится выплата на погребение в размере 100 МРП.

Учитывая долгосрочность аннуитетных выплат, их значимость для работника, потерявшего профессиональную трудоспособность, работодателю необходимо тщательно выбирать страховщика, в первую очередь, по финансовым показателям, сложившейся репутации его акционеров и истории работы на рынке страхования.

На сегодняшний день АО «КСЖ «Государственная аннуитетная компания» является экспертом в области развития рынка страхования жизни, которая придерживается высоких стандартов корпоративного управления. Наша компания, являясь стабилизирующим участником рынка страхования жизни, целенаправленно и плодотворно работает на решение общегосударственных задач и играет большую роль в социальной защите населения.

Свои профессиональные услуги в сфере страхования жизни АО «КСЖ «ГСК» предоставляет уже 15 лет, и всегда готова улучшать их и расширять, с учетом всех изменений и требований, как в законодательстве, так и со стороны своих клиентов. ГСК является единственной на рынке страхования жизни со стопроцентным государственным участием. Единственным акционером компании является государство в лице Правительства Республики Казахстан.

В соответствии со страховым законодательством в случае, если ни одна из компаний по страхованию жизни не согласится принять портфель принудительно ликвидируемой страховой организации, портфель передается компании с участием государства.

В целом для клиентов страховых компаний, в силу специфики страхового бизнеса, резервы являются особым финансовым показателем, отражающим насколько страховая компания выполнит свои обязательства перед клиентами при любых условиях.

Надежность страховой компании в первую очередь, определяется по величине активов, размеру собственного капитала, коэффициенту маржи платежеспособности и высоколиквидных активов, объему



страховых резервов. По состоянию на август 2019 года АО «Компания по страхованию жизни «Государственная аннуитетная компания» занимает 3-е место среди компаний по страхованию жизни по объему активов (36,1 млрд. тг.) и страховым резервам (30,9 млрд. тг.), что говорит о высоком уровне благонадежности.

Добросовестные компании, рассчитывающие на долгосрочные отношения с клиентами, при заключении договора не будут стараться установить низкие тарифы. Адекватный страховой тариф означает, что компания готова произвести адекватное страховое возмещение и не будет искать способ избежать страховой выплаты.

В целях экономического стимулирования работодателей к снижению уровня травматизма на производстве и улучшения условий безопасности труда, 2 июля 2018 года Законом РК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты РК по вопросам страхования и страховой деятельности, рынка ценных бумаг» были внесены соответствующие изменения в Закон ОСНС в части применения поправочного коэффициента к страховой премии. Данное изменение предоставило возможность снижения размера страховой премии для работодателей при отсутствии страховых случаев на производстве в течение пяти лет.

Уклонение от заключения договора ОСНС влечет к привлечению административной ответственности. И все же, к сожалению, есть работодатели, которые не исполняют требования законодательства, не оценивая риски и затраты, которые могут быть понесены в результате несчастного случая.

В настоящее время ведется активная работа по увеличению охвата застрахованных работников. В целях учета баланса интересов всех участников страхования, создана рабочая группа при Министерстве труда и социальной защиты населения РК для рассмотрения вопросов, поднимаемых работодателями, страховыми компаниями, работниками («шахтерами-регрессниками»), в состав которой вошли все заинтересованные стороны, включая представителей инициативной группы пострадавших работников. На заседаниях рассматриваются концептуальные предложения по внесению изменений и дополнений в нормативные правовые акты Республики Казахстан, изменений и выработки предложений.



РЕКОМЕНДАЦИИ

Республиканского семинара «Обязательное социальное страхование в условиях модернизации социальной защиты населения»

1 ноября 2019 года

г. Нур-Султан

В Послании народу Казахстана Президента Республики Казахстан Касым-Жомарта Токаева «Конструктивный общественный диалог – основа стабильности и процветания Казахстана» от 2 сентября 2019 года была поставлена задача по реализации нового этапа социальной модернизации.

Укрепление благосостояния казахстанцев предусматривает, что социальное самочувствие простых людей должно быть важнейшим индикатором продвижения страны к главной цели.

Достижение поставленных целей в социально-трудовой сфере возможно при функционировании эффективной и действенной модели социальной модернизации, устойчивой к глобальным изменениям, в условиях возможных вызовов, рисков и финансово-экономических кризисов.

Участники Республиканского семинара «Обязательное социальное страхование в условиях модернизации социальной защиты населения» (далее – Семинар) отметили, что в современном мире особо актуальны вопросы анализа состояния и проблем действующих национальных систем социальной защиты, определения основных направлений социальной модернизации.

Во многих странах социальная политика направлена на преодоление социального иждивенчества и инфантилизма, стимулирование экономической самостоятельности граждан, создание условий для самостоятельного улучшения качества жизни, что позволяет неуклонно повышать экономический потенциал страны и снижать потребность граждан в социальной поддержке со стороны государства. Поэтому большинство стран декларируют и защищают право граждан на труд, поддерживают малый и средний бизнес, стремясь снизить уровень бедности и безработицы.

Происходящие сегодня масштабные, социальные, демографические и технологические перемены, затрагивающие все без исключения страны мира, требуют, чтобы социальная защита стала более сильной, чем когда-либо это было. Им необходимо адекватно быстро адаптироваться к этим изменениям, на основе принципов разделения рисков солидарности и справедливости. Важно не только повысить финансовую и административную устойчивость систем социального обеспечения, внедрять новейшие цифровые технологии, но и завоевать доверие и поддержку общества, максимально полно отвечая на возрастающее ожидание населения.

Основным приоритетом социальной политики Казахстана является улучшение качества жизни населения на основе трудовой мотивации, содействия продуктивной занятости и обеспечения адекватного уровня социального обеспечения и социальной поддержки населения.

Участники Семинара обсудили вопросы дальнейшего развития систем социального обеспечения, возможные и эффективные пути её реформирования с сохранением основных принципов социальной защиты, предусмотренных Конвенциями и Рекомендациями международных социальных институтов.



Участники Семинара **РЕКОМЕНДУЮТ:**

- 1) проводить анализ состояния и актуальных проблем в системе социального обеспечения, в том числе обязательного социального страхования на постоянной основе;
- 2) обмен теорией и передовой практикой систем социальной защиты населения некоторых стран мира;
- 3) изучать и обобщать передовые практики использования технологий (цифровизация и автоматизация) в целях повышения эффективности организации и предоставления услуг населению.

Подводя итоги Семинара, участники отметили, что предстоящая масштабная работа по дальнейшей модернизации социального обеспечения должна строиться на принципах социальной справедливости и солидарной ответственности государства, работодателей и граждан. Формирование новой модели социально-трудовых отношений предполагает урегулирование вопросов трудовой миграции и мобильности, расширение обязательного и добровольного страхования, обеспечение адресности и дифференцированного подхода к оказанию социальной помощи.



**Compulsory Social Insurance Within
the Framework of Modernization of Social
Protection of the Population**







«Social modernization requires a specific approach aimed at real tangible, positive changes in the life of the whole society, every Kazakhstani family and every Kazakhstani»

First President of the Republic of Kazakhstan –Elbasy

Nursultan Nazarbayev



**«The main goal is to increase the welfare of our citizens
and their confidence in the future»**

President of the Republic of Kazakhstan

Kassym-Jomart Tokayev



COMPULSORY SOCIAL INSURANCE SYSTEM OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Since independence, one of the priorities of the state policy of the Republic of Kazakhstan has been the issue of social protection aimed at improving the well-being of the people.

Our country is developing according to the Strategy “Kazakhstan- 2050”, initiated by the First President of the Republic of Kazakhstan- Elbasy N.A. Nazarbayev. Its main goal is Kazakhstan’s entry into the thirty most developed countries of the world.

In order to create new conditions for the development of the country, economic growth and improve the lives of all Kazakhstanis who will meet the standards of the Organization for Economic Cooperation and Development, five institutional reforms are being implemented in the country:

- 1) A modern effective state apparatus. The first institutional reform is aimed at creating a modern career model of public service, creating an anti-corruption culture and eliminating the conditions for corruption;
- 2) The supremacy of the law. The second institutional reform involves strengthening the protection of constitutional rights of citizens through the modernization of the judicial system, improving the system of selection and training of judicial personnel;
- 3) Structural reforms in the economic and social development of the country. The third reform focuses on maximizing the use of comparative competitive advantages, developing human capital and expanding the private sector in the economy. In the social sphere, the modernization of the education system, health care, and the system of labor relations will take place;
- 4) Strengthening the identity and unity of the nation. The fourth reform will make it possible to unite all Kazakhstanis and form a nation of a single future;
- 5) An open government. The fifth institutional reform provides new opportunities for participation in government decision-making through the development of self-regulation and local self-government, as well as expanding the rights of citizens to receive information

The step-by-step implementation of these reforms is provided for by the Plan of the Nation, which is built in full accordance with the changing global situation, the probable risks of world development.

Further consecutive transformations were reflected in the Message of the Head of State to the people in 2017, which proclaimed the Third Modernization of Kazakhstan, carried out on the basis of the Plan of the Nation.

The large-scale implementation of the Third Modernization is designed to ensure the growth rate of the economy above the global average, which will effectively implement reforms in the field of social protection of the population.

The core of the reforms is social modernization, aimed at combining state guarantees with the personal responsibility of citizens and employers for social security and preventing dependency and activating the labor potential of citizens.

Today in Kazakhstan there is a multi-level model of social security that complies with the principles of a market economy, providing for the distribution of responsibility between the state, employer and employee at the basic, mandatory and voluntary levels.

In a market economy, one of the predominant forms of social protection of the population is social insurance.



In the Republic of Kazakhstan, this additional form of social protection has been introduced since 2005.

The system of compulsory social insurance is a set of norms and rules established and guaranteed by the state, which regulate relations between participants in the system.

One of the important participants in the system is the State Social Insurance Fund, which accumulates social contributions, assigns and pays social benefits to participants in the compulsory social insurance system, for whom social contributions are made and for which there is social risk.

The basic principles of compulsory social insurance are:

- 1) universality- all employees, with the exception of working pensioners, are subject to compulsory social insurance;
- 2) payer's responsibility- on timely and full payment of social contributions for working citizens to the State Social Insurance Fund;
- 3) solidarity- the recipients of social benefits are insured employees in respect of whom social risk has occurred;
- 4) justice- the amount of social payment depends on the amount of social contributions, length of service in the system of compulsory social insurance and the severity of social risk.

Compulsory social insurance in the Republic of Kazakhstan covers the following types of social risks:

- disability,
- loss of breadwinner,
- job loss,
- loss of income due to pregnancy and childbirth, adoption of a newborn baby (children),
- loss of income due to childcare up to age of one.

The current state of the compulsory social insurance system in the Republic of Kazakhstan is characterized by the following indicators: as of October 1, 2019, the system covers more than 6.1 million people, which is 70% of the country's employed population. Since the introduction of the system, about 4.6 million people have received social payments totaling about 1.2 trillion. tenge. The main share in the structure of social payments is social payments in support of maternity and childhood- 86%. This circumstance, coupled with systemic measures of state policy to improve the welfare of the population, has led to an increase in the birth rate. Annually the number of children born is about 400 thousand. Today, the country's population has already exceeded 18.6 million people. Thus, social insurance of maternity and childhood makes an important contribution to improving the demographic situation in the country.

Currently, in Kazakhstan, in order to implement the Message of the President of the country K.K. Tokaev to the people "Constructive public dialogue- the basis of stability and prosperity of Kazakhstan" transformations are carried out within the framework of the New stage of social modernization. In this regard, it is very important to observe the principles of compulsory social insurance, including the dependence of the size of social payments on the length of service in the system.

For these purposes, a new revision of the draft Law of the Republic of Kazakhstan "On Compulsory Social Insurance" has been developed, providing for the strengthening of the legal, economic and organizational foundations of compulsory social insurance by revising the parameters for assigning social payments from the State Social Insurance Fund.



As a result of the adoption of this regulatory legal act, the sizes of social payments for cases of loss of ability to work, loss of a breadwinner and loss of work will be increased by an average of 30%.

The inclusive development of the mandatory social insurance system in the Republic of Kazakhstan is based on a comprehensive study, analysis and implementation of international best practices.

As part of this discourse, the State Social Insurance Fund holds annual Seminars to discuss current issues in social insurance. They have become an effective dialogue platform for leading domestic and world experts.

On November 1, 2019, in Nur-Sultan, according to tradition, a Republican seminar was held on “Compulsory social insurance within the framework of modernization of social protection of the population”, in which representatives of the International Social Security Association, the International Association of Pension and Social Funds, government bodies, famous world and Kazakhstani experts participated.

Two panel sessions were held as part of the workshop. In the first session «Innovative approaches in the development of social security, including social insurance», the participants held a constructive discussion of the mechanisms of modernization, innovative and technological development of social security and insurance. The speakers summarized the best foreign and domestic practice in the field of digitalization and automation of social security services and came to the conclusion that the most relevant for the population is the provision of services in a proactive form, i.e. the need for a paradigm shift from the declarative principle of appeal to the principle of actively identifying citizens who need social security services.

The participants of the second session “Consolidation of financial flows of the social sphere that meet the expectations of the population” discussed the financial aspects of the functioning of social security. The discussion allowed us to consider the advantages of single operators in the provision of social security and social insurance services.

This collection of materials published individual articles by the leaders of international organizations, government agencies, leading world and domestic experts, devoted to the analysis of the current situation in the social security system, aggregation of urgent problems, and the development of specific ways to solve them both on a global and regional and country formats.

Following the results of the Seminar, relevant recommendations were adopted.



Republican seminar “Compulsory social insurance within the framework of modernization of social protection of the population”

PROGRAM

8:30 – 9:30	Registration of the Seminar participants
<p>OPENING CEREMONY</p> <p>Moderator: Almas Kurmanov, Director General of the State Social Insurance Fund JSC</p>	
9:30 – 9:45	<p>Welcoming words</p> <p>Mr. Akmadi Sarbasov, Minister of Labor and Social Protection of Population of the Republic of Kazakhstan;</p> <p>Mr. Dmitri Karasev, the ISSA Regional Coordinator for Eurasia;</p> <p>Mr. Nikolay Kozlov, Treasurer of the International Social Security Association, Deputy Chairman of the Board of the Pension Fund of the Russian Federation</p>
9:45 – 10:45	<p>SESSION I</p> <p>INNOVATIVE APPROACHES IN SOCIAL SECURITY DEVELOPMENT, INCLUDING SOCIAL INSURANCE</p> <p>In the context of global development, social policy is facing new problems, which require adequate solutions for the achievement of positive results in issues regarding the payment of contributions and social and medical coverage.</p> <p>A constructive discussion of the modernization mechanisms, innovative and technological development of social security and insurance, the generalization of international practice in digitalization and automation of social security services, as well as the interaction and cooperation of state bodies, relevant and public organizations and business-structures will help to arrange solutions of key issues in social protection of population.</p>
09:45 – 09:55	<ul style="list-style-type: none"> Mr. Almas Kurmanov, Director General of the State Social Insurance Fund JSC <p>Report topic: «Social insurance within the framework of modernization of social protection»</p>
09:55 – 10:05	<p>Mr. Arkadyi Solovyev, Doctor of Economics, Professor of Finance University, leading expert of the International Association of Pension and Social Funds</p> <p>Report topic: «Global challenges to the development of state pension provision: demography, macroeconomics, digitalization»</p>



10:05 – 10:15	<ul style="list-style-type: none"> Mr. Dorobsho Davlatov, Head of the Department of Social Insurance Budget and Actuarial Calculation of the Agency of Social Insurance and Pensions under the Government of the Republic of Tajikistan <p>Report topic: «Social insurance and pension provision in the Republic of Tajikistan»</p>
10:15- 10:25	<ul style="list-style-type: none"> Mr. Shahin Zulfugarov, Director of the Department of the Agency for Sustainable and Operational Social Security (DOST Agency), Azerbaijan <p>Report topic: «Implementation of innovative approaches and solutions in delivery of social services»</p>
10:25 – 10:35	<ul style="list-style-type: none"> Mr. Ermek Primbetov, Deputy Chairman of the Board of Non-profit JSC “Social Health Insurance Fund” <p>Report topic: «Implementation of compulsory social health insurance in the Republic of Kazakhstan»</p>
10:35- 11:15	Discussion
11:15 – 11:30	Coffee break
11:30 – 12:30	<p>SESSION II</p> <p>CONSOLIDATION OF FINANCIAL STREAMS OF SOCIAL FIELDS, MEETING EXPECTATIONS OF POPULATION</p> <p>Social security bodies are faced with the enormous challenge – of meeting the expectation of population in receiving social payments, social assistance and special social services, according to the international standards.</p> <p>Discussion of the given topic will allow us to consider advantages of unified operators in the provision of social security services, including social insurance, with the consolidation of financial resources (state and extra-budgetary funds)</p>
Moderator: Mr. Zhanat Kurmanov, Chairman of the Board of the Unified Accumulative Pension Fund JSC	
11:30 – 11:40	<p>Ms. Elena Petina, Head of the Department of Federal State Projects of the Pension Fund of Russia</p> <p>Report topic: «Creation of information systems “Federal Register of Disabled Persons” (FRDP) and “Unified State Social Security Information System” (USSSIS)»</p>
11:40 – 11:50	<ul style="list-style-type: none"> Ms. Zhyldyz Kulzhanova, <p>Head of the Department of Pension and Tariff Policies of the Social Fund of the Kyrgyz Republic</p> <p>Report topic: «The main trends in the development of the state social insurance and pension system in the Kyrgyz Republic»</p>
11:50 – 12:00	<ul style="list-style-type: none"> Mr. Galym Amerkhodzhayev, Chairman of the Board of the State Annuity Company JSC <p>Report topic: «Compulsory Insurance of Employee from Accident as an Element of Social Protection»</p>



12:00 – 12:10	<ul style="list-style-type: none">• Mr. Murat Sharipov, Director of the branch in Nur-Sultan, Managing director of the Unified Accumulative Pension Fund JSC Report topic: «Accessible UAPF for every depositor»
12:10 – 12:20	<ul style="list-style-type: none">• Mr. Aidar Kazybayev, Managing director of Astana International Financial Centre Report topic: «Social bonds as a new form of financing socially significant projects»
12:20- 12:50	Discussion
12:50 – 13:00	Conclusion. Seminar closing



Birzhan Nurymbetov
*Minister of Labor and Social Protection of the Population of
the Republic of Kazakhstan*

Dear participants of the Seminar! Ladies and gentlemen!

On behalf of the Ministry of Labor and Social Protection of the Population of the Republic of Kazakhstan I am pleased to welcome you on our Republican Seminar on “Compulsory social insurance in within the framework modernization of social protection of the population”. The theme of our Seminar meets the Message of the President, Kassym-Jomart Tokayev, to the people of the Republic of Kazakhstan on “Constructive social dialogue is the basis of stability and prosperity of Kazakhstan” of September 2 of this year, in terms of the implementation of a new stage of social modernization.

It is worthy of note that the given event on such topical issues was organized by the State Social Insurance Fund of the Republic of Kazakhstan.

The seminar touches on many pressing issues of social security in the context of globalization and the growing expectations of the population at its present stage of development.

Being actively involved in global socio-economic processes, Kazakhstan cannot remain aloof from global trends. We are also affected by globalization, the growing instability of world development, an aging population, and the technological challenges of time in social security.

As international experience shows, the effectiveness of state policy in the social sphere and the fulfillment by the state of social obligations are possible only if a coordinated social and economic policy is implemented.

All this objectively requires the improvement of the model of social development. Investing in human capital focuses on the redistribution of resources allocated to the social sphere, increasing the efficiency of their spending and rational use.

I believe that the main goal of the Seminar is to exchange best practices and knowledge in the field of social protection of the population. I hope that your presentations on relevant topics of the seminar sessions will be useful to all participants and will find their application in the practical activities of the social security institutions of our countries.

I wish all participants and organizers of the Workshop fruitful work, constructive and effective interaction, and our guests to enjoy their stay in our beautiful capital.



Marcelo Abi-Ramia Caetano
Secretary General
International Social Security Association

Population Expectations - One of the Global Challenges of Social Security

As you know, the World Social Security Forum has just completed its work. This forum, which was held in Belgium, Brussels, from October 14 to 18, 2019, was the fifth Forum organized by the International Social Security Association (ISSA) instead of the old format of the ISSA General Assemblies. By the way, the first to host the World Social Security Forum was the Russian Federation in 2007.

In the hot pursuit of the forum, I would like to share with you my thoughts on the modern role of social security administrators and the expectations of the population from their work.

A common observation when ranking social security challenges is the distinction between challenges that create fundamental operational risks (economic, technological, demographic, and epidemiological shifts) and challenges that are more related to the population's expectations for expanding adequate coverage.

New communication technologies stimulate the development of not only new means of communication, but also new mechanisms to ensure presence and participation in political life. As social networks are increasingly used to communicate and transmit information on issues of interest to the whole society, social security authorities also recognize the need for a rapid response to the aspirations of the population.

In order to better meet the ideas and expectations of the population, the social security authorities are looking for new ways to improve the quality of service, when the interests of users are central to all services. In a number of European countries, social innovation strategies are used to identify the views of the beneficiaries and even to provide personalized services in accordance with the expressed human needs.

A major global challenge is also bridging the social security gap. Most often, it is defined in terms of partial effective coverage and relative adequacy of coverage. This is one of the broad indicators that indicates that in the European Union (EU), nearly 50% of workers participating in precarious forms of employment and self-employment have inadequate access to social security and public employment services. Labor markets are becoming more fragmented and unstable, and more and more workers are devoting part of their economic lives to working on digital platforms. It is important to note that the narrowing of coverage implied by this form of employment means unpaid contributions and tax arrears, although it is likely that there will also be an increase in future demand for tax-financed social protection. Therefore, the task of ensuring and maintaining adequate coverage is on the agenda.

Particular problems among unprotected workers arise among young workers (aged 15 to 25) who are in the process of transition from full-time education to full-fledged labor participation. Young workers face more difficulties in entering formal, stable jobs than other age groups, and young people are more likely to be employed in the informal economy than older workers. The informal economy employs over one third of all young workers in the countries of the region.

For them, as for all workers, digital technology is an additional obstacle that they must overcome. To meet employers' demand for digital skills and the needs of the knowledge economy for continuing education,



governments, social security agencies, government employment services, social partners and education and vocational training services must invest in human capital formation, thereby paving the way to the future.

Another important issue is how to more fully satisfy the needs for social protection of labor migrants. Too often, the debate on migration focuses primarily on illegal and illegal migration flows. Honestly, I do not like the term “illegal migration” because migrant workers are often left in the hands of informal economies, which are the sole breadwinners of their families. To address the complex task of protecting migrants, it is important to formalize their status so that they can be covered by interstate social security agreements that help protect migrant workers. In fact, one of the main slogans of our recent forum in Brussels was «leave no one behind.»

As the experience of international migration shows, national economies are becoming increasingly interconnected and interdependent at many levels and are undergoing significant environmental, social, medical, political and economic shocks. At the same time, the frequency and severity of these shocks increases and new risks and sources of external shocks appear. They exacerbate the uncertainties associated with traditional life-cycle risks and labor market risks that are covered by social security systems, and they require society to have a better understanding of the risks.

The various measures necessary to overcome new challenges and risks serve as an important reminder that many functions have always been entrusted to social security. Counteracting new, as well as long-existing, risks requires monitoring and evaluating the identified risk factors, developing and implementing preventive measures, creating adequate mechanisms for recovering income and mitigating the consequences, as well as long-term planning that helps to rehabilitate and prevent future risk relapses.

It can be said that these many functions largely determine what we call universal social security.

There are also such risks because of which the sustainability of the development of social security in the future is put in fact. Social security institutions are equally faced with the need to meet the growing expectations of the population regarding the adequate, fair and sustainable protection provided by social security systems. At the same time, all these tasks should be solved in conditions of limited resources. This is the essence of all the challenges.

The main objective of the International Social Security Association (ISSA), created under the auspices of the International Labor Organization (ILO), is to raise social security management standards. Today, it has over 320 social security organizations from 156 countries. The main activities of ISSA are primarily aimed at further strengthening the role of social security in the world through international cooperation, as well as at creating an active community of ISSA members.

Effective social protection of the population is the key to ensuring a sustainable and inclusive society. Every day, our participating countries provide protection to more than 3 billion people. By defining the future of social security and helping national systems overcome key challenges, such as gaps in social security coverage, an aging population and the development of a digital economy, ISSA will strengthen its authority and seek innovative solutions.

As for the system of social protection of the population of the Republic of Kazakhstan, it should be noted that it is unique in the ability of the state to provide all people with at least basic social security, steadily increasing its coverage and level at the expense of budget funds. Compulsory social insurance in Kazakhstan is an additional level of social security at the expense of employers’ insurance contributions, which considers the contribution of a particular employee to the economy, gives him the opportunity to receive a certain



payment from the State Social Insurance Fund in case of social risks (disability, loss of breadwinner, loss of work and maternity).

If we talk about the beginning of the formation of your system, then, first of all, we recall the introduction in 1998 of accumulative pension system with private management. According to many experts, such a reform meant a sharp transition from the Soviet paternalistic model, in which the state was responsible for literally everything, to a system in which a person was obliged to take personal responsibility for pensions.

Also noteworthy is the implementation of the Roadmaps on creation of an inclusive labor market in Kazakhstan with a focus on young people, older workers and people with disabilities.

Separation of responsibility of the state, employer and employee in social protection is the most important aspect of ensuring long-term financial stability. This practice is important in strengthening the principles of solidarity in their national social security programs in many countries.

It should be noted that ISSA holds a competition for best practices in the field of social security. During the ISSA Regional Social Security Forum for Europe in May 2019 in Baku the State Social Insurance Fund of the Republic of Kazakhstan was awarded ISSA Certificates of Merit for best practices in proactive social payments in support of maternity and for actuarial calculations of long-term financial system stability using a simulation model. The uniqueness of the model lies in the coverage of the entire population of Kazakhstan, personified accounting of participants in the compulsory social insurance system, the use of demographic change indicators (life expectancy, birth and death rates) and the forecast of macroeconomic and social and labor indicators.

As I became aware, attaching special importance to the social security system by the Decree of the President of the Republic of Kazakhstan since 2011, the last Sunday of the month of October is a professional holiday for employees of the social security system.

The most impressive and best practice for many countries is that, on the eve of the holiday of social workers, the Ministry of Labor and Social Protection of the Republic of Kazakhstan, together with the State Social Insurance Fund, organizes the Exhibition of «Best Social Projects» aimed at supporting vulnerable groups with rewarding authors of winners of social projects. Such events are rallied by society in solving the pressing problems of people who find themselves in difficult life situations.

Despite the new global challenges, the professional status of social workers is still high, and the results are positive, since their care for people overcomes the hardships of thousands of people. In this regard, I want to sincerely congratulate all colleagues working in the social security system with the positive results achieved, and wish you to achieve new labor successes, since such a responsible and honorable mission has been assigned to you!



Almas Kurmanov
Director General
State Social Insurance Fund JSC

Social insurance within the framework of modernization of social protection

In economically developed states social protection is a significant part of national economy and establishment of well-conceived social security system that covers all citizens not only leads to an advancement of their well-being, expands and strengthens their human resources, also contributes to economic growth and stabilization of political and social situation.

Over the years of independence, on the back of Nation Leader N.A.Nazarbayev 's verified social policy, reflected in yearly Messages to the people of Kazakhstan and strategic documents, social protection model is advancing in accordance with the principles of social solidarity and equity. Measures are being taken on formation of flexible, easy adapting in new economy conditions of social protection programs, based on the best world practices and considering national developmental features.

The founding institute of social protection of the population in industrialized countries over the past hundred years has been the institution of compulsory social insurance: pension, medical insurance, on work injury and occupational diseases, temporary disability, unemployment. It has qualities like stability and reliability on the functioning of financial mechanisms, which is more obvious in times of financial crisis.

The doctrines of human rights, the rule of law and solidarity were developed in the concept of social security (social protection) of the International Labor Organization (ILO).

Among the most important goals of social security, and in particular social insurance, the ILO includes:

- guaranteed and adequate replacement of lost income;
- guaranteed and wide access to medical services;
- availability of guaranteed basic financial resources.

The ILO's position in the field of social insurance is that, compared to other methods of collective social security (for example, social assistance or proprietary systems), this institution of protection has important advantages:

- workers (from whom contributions are required) are involved materially and morally in the process of protecting their health and ability to work;
- specialized (and therefore highly effective) insurance institutions are being created that deal exclusively with the organization of prevention, medical care and cash payments, which are provided by the same organization;
- certain rights of contributors are guaranteed, which protects them from arbitrary decisions of the authority responsible for paying benefits;
- payments are guaranteed by allocating certain resources and distributing expenses over a long period in accordance with insurance calculations.



A high and reliable level of social protection, which is achieved in social insurance, is ensured by guarantees of basic financial resources. The distribution of financial burden within each type of social insurance between employers and employees is a key factor in the formation of their motivation to pay insurance premiums. The following proportions are considered optimal proportions of such a distribution: 2/3 of the amount of insurance premiums falls to employers and 1/3 to workers. For example, the burden on the wage fund in Germany is 49.5%, in France- 47.6%, and in Kazakhstan 31%, of which 20% is withheld from employee income.

Table 1
Payroll and social security contributions for some countries in 2018

	TOTAL (%)	PIT (%)	Social contributions		Average monthly salary (AMS), in USD		Minimum monthly salary (MMS), in USD	Correlation of MMS to AMS
			employee (%)	employer (%)	year	month		
<u>Germany</u>	49,5	16,0	17,3	16,2	49 813	4 151	1 779	43 %
<u>Belgium</u>	52,7	20,3	11,0	21,3	52 080	4 340	1 874	43%
<u>France</u>	47,6	12,3	8,8	26,5	44 510	3 709	1 472	40%
<u>Sweden</u>	43,1	13,8	5,3	23,9	44 196	3 683		
<u>Norway</u>	35,8	17,1	7,3	11,5	50 956	4 246		
<u>Australia</u>	28,9	23,3	0,0	5,6	53 349	4 446	2 390	54%
<u>Canada</u>	30,7	14,1	6,6	10,0	48 849	4 071	1 467	36%
<u>Russia</u>	43,2	13,0	0,0	30,2	8 389	699	170	24%
<u>Belarus</u>	48,0	13,0	1,0	34,0	5 714	476	150	31%
<u>Kazakhstan</u>	32,54	10,0	10,0	12,54*/17,54**	5 663	472	94	20%

Source: country submissions, OECD Economic Outlook Volume 2018 issue 2

<https://www.kp.by/daily/26416.3/3288946/>
www.nonews.co.directory

* for all workers (1,54% in average work injury insurance)

** for workers in hazardous environment

In Kazakhstan, the employer pays 3.5% of social contributions to the State Social Insurance Fund, which are part of the social tax (9.5%), as well as 1.5% of contributions to the Social Health Insurance Fund. Thus, the employer, at his own expense, pays 11% of social payments for each employee.

In 2018, in Kazakhstan, the minimum monthly salary (MMS) in relation to the average monthly salary (AMS) was about 20% in 2018 and 23% in 2019. This indicator in developed countries is about 35%-55%.

The social policy of the state should be aimed at improving the level and quality of life of the population, at mitigating the contradictions between participants in economic processes.



The scale and dynamics of the ongoing changes, both in the world and in Kazakhstan, requires acceleration in social modernization. Among the internal causes of social modernization, perhaps the most significant is the need for the revival of a special attitude to work, the formation of a cult of the person of work, able to build up his destiny, despite any difficulties and circumstances.

Attitude to work is the most important indicator of the maturity of society, its ability to self-development and progress. Only labor can and should act as a measure of human dignity, the main social value. Without this, it is impossible to create an employee that meets the requirements of the development economy and the tasks of social modernization.

We consider these values as components of the ideology of renewal, designed to become the main tool for motivating Kazakhstanis and mobilizing them to solve the problems of social modernization.

Therefore, it is important to ensure the appropriate level of social protection for the working person by sharing responsibility between the state, employers and the employee.

Since 2005, Kazakhstan introduced a compulsory social insurance system, which is an additional form of social protection for the working population in case of social risks, such as disability, loss of breadwinner, job loss, loss of income due to pregnancy and childbirth, adoption of a newborn child (children) and child care up to 1 year.

During the period of the system's functioning, the parameters for assigning social payments were not conceptually revised. In this regard, in the implementation of the Message to the people of Kazakhstan dated January 10, 2018, "New development opportunities under the fourth industrial revolution", a new version of the Law of the Republic of Kazakhstan "On Compulsory Social Insurance" was developed, which considers an increase in the size of social payments for cases of disability, loss of breadwinner and job losses from the State Social Insurance Fund by an average of 30% since 2020.

The main goal of compulsory social insurance development are:

- Strengthening the relationship between the coverage length in compulsory social insurance system and size of social payments;
- increase of social protection of working citizens;
- increase of labor motivation and interest of citizens in formal employment.

Today, principles based on solidarity and equity of social insurance system are directed to provision of equal opportunities and rights to its participants, despite of their health status, age, gender, place of residence.



Nikolay Kozlov
Deputy Chairman of the Board of the Pension Fund of the Russian Federation

Accumulative pension system: compulsory or voluntary?

Russia and Kazakhstan are actively reforming pension systems, including the accumulative (funded) component. Our countries were among the first in the post-socialist space who began to introduce funded systems. Currently, their reform and improvement is ongoing.

In Russia, the amount of pension savings is small. The effectiveness of their investment is also insufficient (below inflation for the period from 2004 to the present). The funded component is developing almost without the participation of citizens, mainly under the pressure of aggressive policies and modern marketing strategies of non-state pension funds (NPFs).

One of the most important areas for improving the funded system in Russia is its transfer to a voluntary format. Obviously, this requires a wide range of financial services provided to the population, a developed stock market, a diverse set of financial instruments, the experience of society in market conditions, high awareness of citizens, as well as the acquisition of economic skills by them.

International experience suggests that a voluntary format is a necessary element of an effective funded component.

The experience of Latin America is significant. Here are 10 of 32 countries in the world that use funded systems formed through mandatory contributions. First of all, these are the most developed states of the region- Chile, Mexico, Argentina, Uruguay, Colombia. On average, 65% of the economically active population of these countries by the end of the first decade of the 21st century paid contributions to the mandatory funded pension system. Nevertheless, the ratio of savings to GDP was only 20%

This indicator indicates that the high hopes placed on compulsory pension savings as the most important source of investment and an incentive for the development of the economy turned out to be significantly overstated. The level of developed countries remains unattainable. The share of pension fund assets in the USA, Great Britain, Australia exceeds 100% of GDP. In Latin America, only in Chile this indicator is quite high- 64%, which is partially explained by the long period of operation of NPFs, since Chile is the first country in the region that has taken the path of introducing compulsory accumulative schemes (since 1981).

The profitability of investing pension savings also fell short of expectations. The highest results were shown for 10 pre-crisis years, Brazil: 11% on average annually for the period. (At the same time, Brazil maintained the distribution system, and the funded pension is voluntary.) The 2008 crisis hit hard on the funded systems. Private pension funds have reduced their assets, especially in Chile, and have long been in stagnation.

However, despite the challenges in emerging markets, there is great potential for the development of the funded component on a voluntary basis.



In Russia, a whole range of measures is proposed and discussed. So, along with compulsory pension insurance (CPI), non-state pension provision (NPP), a new type of pension system is being introduced into NPP- a guaranteed pension plan (GPP). GPP, as a kind of voluntary funded system, has significant features:

- pension accumulations can be transferred from the CPI to the GPP as a contribution to the GPP, which becomes the property of a citizen;
- the state system for guaranteeing the safety of contributions extends to GPP, as in the CPI;
- to account for contributions and rights, a new subject of pension legal relations is created in GPP, acting as a commercial organization- the Pension operator;
- a citizen of his choice changes the fund for participation in the GPP. An application for a change of insurer in GPP is submitted by the citizen at any time, but GPP funds are transferred only after the fixation period is not more than five years (in the manner established by the Bank of Russia), that is, the funds are transferred to GPP in a new fund without withdrawing investment income, but with deferral of up to five years;
- the transfer of pension contributions is carried out by the employer at the rate (in the amount) chosen by the citizen, based on the basis for calculating insurance premiums at the CPI;
- administration of contributions to the GPP is carried out by the Pension operator through the payment system of the Bank of Russia and on a special account with the Bank of Russia;
- document circulation in the GPP system is carried out through the E-government system (Unified Portal of Public Services (UPPS), the Interagency Electronic Interaction System, SMEV);
- in some cases, GPP funds may be directed by a citizen for other purposes (for example, for treatment of a serious illness);
- general inheritance applies to GPP funds

In addition, in order to further stimulate the GPP program, the following tax measures are considered:

- an increase in the maximum amount of voluntary pension contributions of employers that is attributable to costs, which reduces the tax base for income tax and the calculation base for the calculation of insurance contributions to extrabudgetary funds for mandatory pension, medical and social insurance not less than 1.5 times;
- exemption from personal income tax on pension payments in the funded pension scheme in the amount of not more than two living wages of a pensioner;
- increase in social tax deduction to 400 thousand rubles per year, simplification of the procedure for obtaining a deduction;
- creation for the employer of tax preferences on income tax in the framework of corporate programs of voluntary funded pension provision.

Increasing the motivation of voluntary savings can be ensured by the methods of fiscal policy, in particular:

- creating a system of state co-financing of employee contributions under individual, corporate, and sectoral pension programs for public sector employees and government agencies (including from regional and local authorities);
- creation of a co-financing system for employee contributions from the employer in the framework of collective agreements in relation to state-approved pension plans.

These processes can also be stimulated by the following organizational measures:

- the creation of a unified, strictly standardized system of accumulative pension provision for all operators of pension programs, as well as a system for managing pension accounts for state-funded pension programs registered by the state, which is available for participants, depositors and controlling organizations;
- development and implementation of a system understandable for citizens to ensure long-term reliability and guarantee of voluntary pension savings;
- improving the quality of information disclosure to participants in the voluntary funded pension system;



- Creation of a national system for increasing financial literacy in the field of funded pensions and long-term personal savings and investments;
- ensuring control by a special body (in Russia- the Pension Operator) over the correctness and timeliness of the receipt of pension contributions from employees, employers and the state and the establishment of benefits

Thus, the use of the funded component in pension systems has significant prospects. Experience shows that the mandatory format can be justified in some cases, in particular at the transitional stage of development of the national economy for involving the population in pension reforms. At present, in our opinion, it is advisable to form pension savings mainly on a voluntary basis, creating market conditions for the high efficiency of this system, providing a set of incentives for citizens and enterprises, and forming a mechanism of functioning that is understandable for the population.



Arkady Solovyev
Leading expert of International Association of Pension and Social Funds

Principles of forming pension rights in pension insurance distribution systems

Reforming national pension systems based on insurance principles in developed countries has become an important milestone in improving the quality of life of working people after they stop working, in particular. The state pension system is designed to maintain a decent level of material security after retirement age. The requirements for the solidarity-based distribution of state pension obligations are laid down in the formula for calculating the amount of payments, thereby ensuring social justice and guaranteeing a minimum level of pension provision. The economic mechanisms for the formation of pension rights and state pension obligations are of particular interest today, since the compulsory pension insurance system, being insurance, must comply with the principles of adequacy and equivalence of rights and obligations, while ensuring minimum pension standards in accordance with Russian standards, as well as Convention No. 102 «On minimum standards of social security», ratified by the Russian Federation in 2018 [1].

The fundamental approaches to the formation of national insurance pension systems reflect the need to ensure not only a decent standard of living for participants in the pension system, but also the guarantee of its preservation after termination of employment in a clear dependence on the size of the deferred part of earnings. Thus, the institutional monolithic nature of the state pension system in modern practice is transformed into the dual function of pensions:

- social – poverty alleviation of pensioners,
- economic – a reflection of the size of earnings in the able-bodied period of life.

The duality of the pension lies in the fact that, on the one hand, it is the guarantor of the minimum level of pension provision, thereby preventing the risk of poverty, on the other hand, it must be adequate to earnings (part of earnings) in occurrence of insured events.

The formation of national pension systems is aimed at achieving the goals that are outlined in the basic conventions and recommendations of the International Labor Organization. In accordance with them, pension systems should be built in such a way as to ensure economic acceptability, individual justice and social efficiency.

Economic acceptability refers to the optimal distribution of the tax burden between participants of the pension system. Individual equality lies in the direct relationship of the insured person's contribution to the financing of the pension system and the formation of his right to receive a pension. The aim of social efficiency consists in the ability of the pension system not only to provide minimum guarantees to insured persons, but also an adequate standard of living due to intergenerational redistribution.

1 The Convention is a fundamental document of international social security law defining the content of the European and Ibero-American social security codes, as well as the relevant articles of the European Social Charter and the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights to which the Russian Federation is a party. The Convention has fixed the main principles of organizing and managing social security in a market economy: guarantee of pensions and benefits; the amount of benefits to prevent poverty; social solidarity and collective financing; financial stability of the system based on actuarial calculations; democratic governance involving social partners; the right to appeal against decisions of the administration; general responsibility of the state for the functioning of the system. Ratification of the Convention will allow to consolidate these principles in the legal framework of social security of Russia and to promote its development along the path of the most effective combination of social and market mechanisms developed by international experience



In its Report “Old age payments: an international view of pension systems and reforms”, the World Bank defines as the main goal of pension reforms is the creation of an adequate and viable pension system, built taking into account the national peculiarities of the country [2].

The pension system is part of the economic system of the state, therefore, there is always the influence of the external conjuncture. At the same time, the pension system itself has a great influence on the labor market. Any system that aims to alleviate poverty, which means involves the redistribution of funds between participants, will result in negative side effects. To minimize these negative effects, that is, smoothing redistribution will mean minimizing the fight against poverty. Along with the task of overcoming poverty, pension systems have a direct impact on the labor market at the expense of working retirees.

In world pension practice, there are three main types of pension plans:

- with defined benefits;
- with defined contributions;
- hybrid, combining the features of the first two.

Defined benefit plans do not have a clear correlation between defined benefit sizes and the size of premiums paid. The pension plan may be funded, or accumulative, unfunded, or distributive or partially funded. Partially funded refers to a distribution system involving the creation of funds. The pension plan with defined benefits in accordance with the Rules determines the criteria for assigning a pension, the procedure for calculating the initial amount of the pension, the indexing procedure for the period of payment of the benefit.

The criteria for establishing a pension include, first of all, the retirement age. Retirement age may also vary depending on:

- the gender of the participant in the pension system (for example, the retirement age of men and women is different in many countries, although recently there has been a tendency to equalize the retirement age);
- professions (for example, representatives of some professions are entitled to early retirement benefits, such as military, artists, etc.);
- working conditions (in Russia, people employed in difficult working conditions or in difficult climatic conditions may also qualify for an earlier retirement).

A typical example of a defined benefit pension plan is the first pension pillar in Russia – a fixed payment for an insurance pension, which, depending on the category to which the pensioner belongs, sets a certain level of payments:

- most retirees receive 5 334 rubles 19 kopecks (as of January 1, 2019);
- pensioners who have reached the age of 80 and disabled people of the 1st group who do not have dependents – 10 668 rubles 38 kopecks;
- if there are dependents, the amount of the fixed payment increases by 1 778 rubles 6 kopecks for each dependent;
- retirees are also ranked by a number of groups working or living in the Russia’s Far North and equivalent to them regions.

The size of the pension can be made dependent on the length of service, that is, when each year of service is converted into a cash equivalent. There are also many options for calculating the initial level of pension based on earnings: for example, from the last salary, that is, from the average salary over the past few years.

Such a system is funded by the state or the employer. If the system is state-owned, then it can be financed from general tax revenues, then employee contributions may not be considered. If the system is corporate,



then, as a rule, it is financed by contributions from the employer. In case if employee contributions are provided for in the pension plan, then they are usually set as a percentage of wages.

Defined contribution plans only determine the amount of contributions. And the size of the pension is already determined on the basis of their amount of contributions paid, investment profitability, life expectancy.

A state pension plan may also include co-financing. In Russia, there is a state co-financing program that provides for the parity participation of the insured person and the state in the formation of pension savings funds by paying additional insurance contributions. Such plans may provide the employee with the right to choose an investment portfolio, as well as the right to choose the option to receive their pension: for example, receive part of the savings in the form of a lump sum payment, receive an individual pension in the form of a life annuity.

A defined contribution pension plan is more cost-controlled because the size of the employer contributions is known. The risks of investment profitability are borne by employees, however, with a low yield of the corporate pension plan, it will be quite difficult to retain existing employees and attract new ones. If we are talking about a state plan with defined contributions, then the risks of investing lie on the shoulders of the State. Poor investment results may entail the provision of additional subsidies to pensioners.

A defined benefit pension plan, if funded, allows for flexibility in the payment of pension contributions, helps with staffing issues, but investment risks largely determine the company's policies. For the employee, such a defined benefit pension plan has the main advantage, due to the predictability of the size of the pension, which best describes the future standard of living of a pensioner.

The main drawback of a corporate defined contribution plan is the lack of adaptation to labor mobility: when an employee transfers to another job, he may lose his savings or his payments will be limited. For the employer, the employee's attachment to the enterprise is considered a merit of the system, but for the economy as a whole, a decrease in labor mobility is a brake. The advantage of defined contribution plans is the simplicity of transferring savings to another company and control over investments, however, the unknown is the size of the future pension. Such plans can be highly effective in countries with a consistently high return on investment.

In modern state pension systems, complex hybrid pension plans usually operate. Until 2015, the Russian pension system was a hybrid plan consisting of the following elements:

- with defined benefits- a fixed base amount;
- notional accumulative plan with defined contributions- the insurance part of the labor pension (conditional capital- RPK);
- funded defined contribution plan- accumulative part of the pension.

After 2015 in Russia, the second element of the plan was replaced by a point non-funded (distribution) plan with defined contributions.

Defined contribution plans are funded through insurance contributions to the system. Notional accumulative plans operate in accordance with the distribution principle of financing. Funded (financial) defined contribution plans are funded from established savings funds.

The distribution method of financing ("pay-as-you-go" - from the English "pay immediately") pension systems is based on the current income of insurance contributions that are used to pay pensions in the same period. Distribution systems operate on the principle of joint exchange of resources between generations of workers and retirees. Such systems may well be stable and reliable if demographic conditions remain stable,



or at least predictable. Solvency and safety of funds in such a system is achieved due to the short period of passage of funds throughout the cycle, from the payer of insurance premiums to recipients of pensions.

Another financing method, based on the creation of long-term accumulative reserves, is called funded (accumulative). The long-term period of finding funds with the insurer explains the need to invest them in various kinds of financial instruments.

Both of these approaches, despite the different principles of functioning, in any case redistribute the product between the economically active and inactive population. The choice of the state pension program, as well as the method of financing the pension system, is primarily determined by factors external to the pension system- demographic trends in the country and macroeconomic conditions.

The financial source of the state pension system is state budget financing (this can be both general tax revenues and insurance contributions). In the insurance and combined pension programs (hybrid pension plans), the source of funds is insurance premiums. To ensure the solution of the problems of the pension system, they are jointly redistributed between different age, industry / professional, regional, and income groups of insured persons. The pension formula plays a crucial role only in insurance and combination programs, as for them, a prerequisite is to maintain the financial stability of the insurance components at their own expense (contributions of the insured), along with ensuring the adequacy of rights and payments.

Traditionally, in defined benefit plans, the size of the benefit is set in advance and is independent of contributions. The widespread dependence of the size of the pension on the amount of earnings over the past few years has led to a decrease in the effectiveness of pension systems and an increase in inequality. Efficiency is reduced due to the weakening of incentives to work in the initial period of a career and the strengthening of these incentives at the end of the period of labor activity. The increase in inequality is due to the fact that the connection of the last salary with the amount of pension weakly reflects the contribution of the insured person throughout the entire period of labor activity. Highly educated and highly paid workers will form a much larger pension compared to low-income categories, despite the fact that the total contribution for the entire period of employment may be approximately the same. Thus, artificially high rights are observed in some categories and sequestration of rights in others. As a result, the poor subsidize the rich, which is absolutely contrary to the goals of the pension system.

In systems with a weak dependence of the level of payments on contributions, the distortion of the labor market is most significant. In such systems, contributions are perceived by the population as a tax, and often in order to reduce the tax burden, workers prefer the informal and less productive sector.

Modern state pension systems of a distribution type were formed in a demographically young society. In developed countries, the social protection system developed in two directions: the full coverage of the working population with state pensions and the introduction and subsequent development of corporate pension systems.

Current conditions are such that regular economic crises against the backdrop of an aging world population inevitably affect pension systems, since they completely change the age and gender structure of the population, and therefore, the structure of the labor market. An increase in the life expectancy of the population entails an increase in the volume of pension rights, and hence a subsequent increase in the volume of pension payments, and economic crises do not allow for the growth of salaries, and, accordingly, the growth of revenue in the system. All these factors, despite the change in individual parameters of pension systems to adapt to new conditions, have devastating power and long-term consequences. Changing the individual internal parameters of pension systems, it is almost impossible to resist external conditions, since the scale of their influence is not commensurate.



Along with economic crises, demographic aging has a significant impact on the standard of living of the population and its needs for various types of medical services, it completely changes the age and gender structure of the population, influencing the economic situation in the labor market, its structure, employment and the level of pension provision.

Aging of the population today is recognized as a global challenge to social security systems around the world, therefore, a lot of scientific reports of the World Bank, ILO, ISSA, research centers are devoted to the description of this process. Aging of the population is one of the main reasons for raising the retirement age, carried out in the late XX- early XXI centuries in many countries. In Russia, discussions on raising the retirement age as a way to solve the problems of the jointly-distributive pension system have been going on since the 90s of the last century, calming down in economically prosperous years and escalating during periods of economic crises, when the level of pension provision decreases and the budget deficit of the pension system increases.

In the countries of the European Union (hereinafter referred to as the EU), pension reforms aimed at combating the aging of the population have been carried out for more than 20 years. The demographic conditions for the functioning of pension systems in the EU countries are characterized by the projected increase in the life expectancy of the EU population and the corresponding risks. Reform measures are carried out in accordance with the "Europe 2020" strategy, which defines as targets the growth of employment between the ages of 20 and 64 to 75% and the reduction of poverty by 20 million people (by 25%) [4].

Today, due to the intensification of the aging process in most economically developed countries, the rate of indexation of pensions is everywhere decreasing, usually to the level of inflation or its combination with an increase in the average wage in the economy. For countries with low inflation and average wage growth not exceeding it, this approach may be partly considered acceptable, but for Russia with its high inflation rates and outstripping wage growth (with the exception of the crisis years), this will lead to widening income inequality between workers and retirees.

From the point of view of observing the principle of equivalence of pension rights and payments (i.e. obligations), any other indexation mechanism, other than taking into account the change in the salary of each and every insured person, will be unfair. Such a mechanism is capable of ensuring the equivalent conversion of the pension rights of each insured person into the pension obligations of the insurer for the payment of pensions. It consists in accounting not for the nominal value of insurance premiums, but for the percentage paid on earnings correlated with a certain standard.

Given the influence of factors external to the pension system, it is impossible, by raising a separate parameter, for example, the generally established retirement age, to achieve the long-term effectiveness of the pension system, both in terms of financial security and in terms of ensuring an acceptable level of pension coverage for insured persons. To change the results of the functioning of pension systems, it is necessary to implement measures not so much related to the adjustment of the internal mechanisms of the system as directed towards the long-term growth of socio-economic indicators.

For payers, the requirements for state pension insurance coverage are increasing, since in the conditions of a decrease in the number of employees, it is necessary to create new incentives for work, as well as incentives for people who are informally employed to enter the system. Increasing life expectancy allows states to involve people of retirement age in the labor market, while remembering the creation of new jobs to prevent the growth of youth unemployment.

Since the prerequisites for the reform of modern pension systems are caused by external factors relative to the system, the quickest and most effective measures in terms of the result are changes in internal parameters and mechanisms in order to improve the basic indicators of development of pension systems.



At the same time, measures are being taken aimed at the long-term financial security of social security systems related to changing demographic conditions in the country, as well as contributing to the growth of economic development.

LIST OF USED SOURCES

1. Federal Law of 03.10.2018 No. 349-Ф3 «On Ratification of the Convention on Minimum Standards of Social Security (Convention No. 102)» - URL: <http://www.consultant.ru/> (accessed date 2019-10-25)
2. Holzman R., Hinz R., Old age income support in the 21st century: An international perspective on pension systems and reform. Washington: World Bank, 2005.
3. Beveridge W. Social insurance and allied services. – London: HMSO, 1942.
4. Communication from the commission Europe 2020 “A strategy for smart, sustainable and inclusive growth”. Brussels, 3.3.2010 – URL: <https://ec.europa.eu/research/era/docs/en/ec-understanding-era-13.pdf>.



Zhanat Kurmanov
Chairman of the Board
Unified Accumulative Pension Fund JSC

Model of the Pension System of Kazakhstan

The current pension system in Kazakhstan is multicomponent. Recall that the Republic of Kazakhstan was the first of the countries of the Commonwealth of Independent States in 1998 to implement a pension reform. From the moment the country gained independence until the pension reform, in Kazakhstan a solidarity pension system, was inherited from the Soviet Union. The main principle of such a system is the solidarity of generations, when the working population provides pensioners.

However, after the collapse of the Union, the indicators of the solidarity model of the pension system deteriorated due to the economic situation of the new state. Then in the country there was a shortage of essential goods, most enterprises and industries were closed, people were not paid months in wages, the number of unemployed increased. In 1992, the country was shocked by hyperinflation, which, according to the Statistics Agency of the Republic of Kazakhstan, amounted to 2960.8%. It was only possible to curb it by 1995, when inflation was 60.3%. In addition, in most republics of the former USSR, including Kazakhstan, there was a decrease in the birth rate, with an increase in the number of pensioners. The consequences of these phenomena are still affecting, they will be felt in the future, in the so-called second wave of demographic echo, when another decline in young age groups can be observed, associated with a sharp decrease in fertility in previous generations. However, while maintaining the current birth rates, the failure will be less.

These reasons necessitated the transformation of the existing pension system: a gradual transition from a social security distribution system based on generation solidarity to an accumulative (funded) pension system based on compulsory 10% of employees' pension contributions. In 2018, the accumulative pension system of the Republic of Kazakhstan celebrated its 20th anniversary, which means it has passed exactly half the way of formation. It is generally accepted that the full cycle of the formation of an accumulative pension system is at least 40 years, so that at least one generation of workers fully participates in it.

In the current situation, the principle of diversification of sources of pension payments (when there are several sources of pension payments in the system) allows the Kazakhstan pension system to remain financially stable and provide a higher level of pension income.

The foundation of the pension provision is the basic and solidarity pension payments financed from the republican budget through tax revenues. The second level includes compulsory 10% pension contributions (CPC) of employees and compulsory professional pension contributions (CPPC) of employers in the amount of 5% of the income of workers employed in hazardous working conditions. And the third level consists of voluntary pension contributions.

The second and third levels are accumulative, and pension accumulations are formed on individual pension accounts (IPA) of depositors in the Unified Accumulative Pension Fund (UAPF).



From October 11, 2018, payment upon reaching retirement age from the second level along with the first is made out in the units of the State Corporation “Government for Citizens” at the place of residence (Public Service Center- PSC). If the disability of groups I and II is determined indefinitely, the depositor must apply to the UAPF for second-level payments. Payments from the third level are also processed at UAPF. The total pension, taking into account all levels, is as follows:



Absolutely all old-age pensioners can expect a basic pension, however, its size from July 1, 2018 depends on the length of service until 1998 and the length of service in the funded pension system. So, with a total experience of 10 years or less, the basic pension will be 54% of the subsistence level (in 2019- 16 037 tenge), for each year over 10 years of service, the size of the basic pension will increase by 2% until it reaches 100 %

A solidarity pension is received by those who have at least six months of work experience until 1998. Its size at the same time depends on the length of service and wages. The calculation takes into account the average monthly income for any three consecutive years, regardless of interruptions in work, starting from January 1, 1995. For the period from January 1, 1998, the average monthly income is established in accordance with the income from which compulsory pension contributions to the UAPF were made. The maximum pension cannot exceed 75% of the average monthly income, the upper limit of which is limited to 46 monthly calculation indices (in 2019 – 116 150 tenge).

Pension payments from accumulations on individual pension accounts in UAPF, formed at the expense of obligatory types of contributions, are made monthly from January 1, 2018. However, if the amount of savings does not exceed 12 minimum pensions (in 2019 – 433 296 tenge), then payment is made at a time. The size of the monthly pension payment should not be lower than 54% of the subsistence level, and is determined in accordance with the Methodology for calculating the size of pension payments approved by the Government of the Republic of Kazakhstan (No. 1042 of 02.10.2013).

In the event that a citizen did not live to retire, his heirs receive all of his pension savings in the UAPF in full and in the manner prescribed by law. Pensions from the republican budget are not inherited.

The accumulative pension system in Kazakhstan was introduced since 1998, taking into account the Chilean model. This is a system with individual retirement accounts, to which compulsory contributions of a specified amount are transferred, which are subsequently invested in various financial instruments in order to maintain and increase the value of savings. Investment income is distributed to individual accounts daily.

The accumulative pension system of the Republic of Kazakhstan consists of the following participants:



Government of the Republic of Kazakhstan (UAPF shareholder)

- Carries out state policy in the field of pension provision;
- Determines the procedure for transferring pension contributions;
- Defines the procedure for pension payments and payment of state guarantees;
- Approves the list of financial instruments allowed for acquisition at the expense of pension assets;
- Approves a list of professions in whose favor compulsory professional pension contributions are transferred

National Bank of the Republic of Kazakhstan

- Carries out investment management of UAPF pension assets in accordance with the trust management agreement;
- Provides storage, accounting and control over the target allocation of UAPF pension assets in accordance with the custody agreement;
- Monthly informs UAPF on the status of its accounts with the National Bank of the Republic of Kazakhstan;
- Annually sets the amount of commission received by UAPF from investment income and from pension assets;
- Carries out trust management of UAPF shares owned by the Government of the Republic of Kazakhstan

UAPF

- Conducts outreach and consultations on an accumulative pension system;
- Open individual retirement accounts through compulsory pension contributions, compulsory professional and voluntary pension contributions;
- Keeps records of pension assets and liabilities;
- Accrues investment income on individual retirement accounts of depositors;
- Provides information from individual retirement accounts of depositors;
- Carries out accounting and assessment of pension assets in the manner established by the authorized body;
- Carries out pension payments and transfers to insurance organizations from pension savings formed from pension contributions of depositors;
- Keeps separate accounting of UAPF own funds and pensioners' assets

National Fund Management Council

- Considers and develops proposals to improve the management of pension assets;
- Develops proposals on the list of permitted financial instruments for placement of pension assets and approves this list;
- Considers annual report on UAPF activities



State Corporation «Government for Citizens»

- Accepts transfers of compulsory pension contributions to a bank account, transfers information to the UAPF about receipts for their personalized accounting on depositors' open individual pension accounts;
- Carries out the payment of the basic and joint pension, as well as the transfer of payments of pension savings generated from compulsory types of pension contributions, according to the schedule from the UAPF when the depositor reaches retirement age;
- Refunds pension contributions erroneously calculated and transferred to the UAPF;
- Calculates and pays a state guarantee from the republican budget.

Kazakhstan has a unique model of state guarantee of safety (Article 5 of the Law "On Pension Provision in the Republic of Kazakhstan") of compulsory types of pension contributions in the amount actually paid to the individual pension account, taking into account the level of inflation at the time of the legal right to pension payments (achievement of the statutory retirement age, registration of departure for permanent residence outside the Republic of Kazakhstan or the establishment of perpetual disability I and II groups). In other words, when a person retires, the investment return accumulated on an individual pension account is calculated in relation to the level of accumulated inflation for the entire period spent in the accumulative pension system. If the accumulated yield is lower than the accumulated inflation level, the state pays this difference to the recipient of the funded pension at the expense of the republican budget in a lump sum payment.

In 2019, pension accumulations of contributors at UAPF exceeded 10 trillion tenge. Annually, pension assets grow by an average of 20%, accumulations double in less than 5 years, and their growth is faster than the GDP growth rate (by the end of 2018, pension assets amounted to 15.95% of GDP). Savings in UAPF play an important role in the country's economy- more than 70% of pension assets invested in the domestic market. As a result of diversified management of pension assets, the net investment income for 2018, distributed to the accounts of depositors, amounted to 917.1 billion tenge. At the same time, the investment return was 11.27% with 5.3% inflation (thus, the real return on pension assets exceeding inflation in 2018 was 5.97%). For the entire period of the UAPF's activity (April 2014- July 2019), the accumulated investment return on pension assets amounted to 60.1% with the accumulated inflation of 48.7% (i.e., the real return exceeding inflation was 11.4%). If we consider the entire period of functioning of the funded pension system (1998-2018), then the real accumulated yield (i.e., the excess of the yield over the inflation rate) is also positive and amounts to almost 40% (39.84%).

The pension system is a direct reflection of the economy, demographic trends, social development and even the historical traditions of any country. Therefore, changes in any of these areas entail gradual innovations in pension systems. But this does not happen spontaneously and fragmentarily, each innovation is carefully calculated. Since 1998, several Development Programs for the accumulated pension system and the financial sector were adopted, which reflected changes in the corresponding period.

Currently, the strategy of building a sustainable pension system in Kazakhstan is being implemented in accordance with the Concept for the further modernization of the pension system of the Republic of Kazakhstan until 2030. Further modernization of the pension system is due to a number of reasons, in particular, long-term demographic trends, the cyclical nature of economic development, a decrease in the size of solidarity pensions and the need for further diversification of sources of pension payments, which provides for further optimization of the distribution of responsibilities for pension provision between the state, employer and employee.



In the short term, it is expected that, according to the proposals of the National Bank of the Republic of Kazakhstan, pension asset management companies will enter the market that will offer various investment strategies to depositors with pension savings above a certain threshold level (for men more than 8.2 million tenge, for women (with taking into account a longer survival time)- more than 10.1 million tenge). Thus, investors will have the right to choose an investment strategy through the choice of a private management company and will be able to participate in the investment management of their retirement savings. The creation of pension asset management companies is part of the ongoing efforts to diversify the portfolio of pension assets and, therefore, reduce the overall level of risks associated with asset management, as well as increase the efficiency of asset management by expanding the investment opportunities of asset managers. On the other hand, this should create a competitive market for institutional investors, revive the stock market and, accordingly, can give a new impetus to the development of the economy.

It is necessary to draw up personal pension plans, including taking into account the development of a system of voluntary pension contributions, which can be formed both by the depositors themselves and by third parties, including employers. The UAPF is currently working on proposals to develop this area of pension provision with the goal of making voluntary pension savings convenient and interesting for investors.

In the long run, the accumulative component will play an increasing role. The volume of payments from the funded component (compulsory pension contributions and compulsory professional pension contributions) in the structure of all pension payments (including pension payments from the state budget) is projected to reach about 40% by 2040.

For the successful development of the accumulative pension system, all its participants (the state, employers and citizens themselves) need to work to ensure the involvement of the entire employed population in the accumulative pension system, the regularity and completeness of pension contributions.

The UAPF, as a single operator and administrator of the funded pension system, already provides more than 80% of pension services in electronic format: a mandatory pension account is opened automatically after the receipt of the first pension contribution; an agreement on voluntary pension contributions can be concluded through the fund's website; on the website you can get an electronic statement of pension savings for any current date and calculate the approximate size of the future pension using a pension calculator. UAPF services can also be obtained as part of field service for fund employees in the UAPF mobile office, as well as in Kazpost JSC divisions in those settlements where there are no UAPF operating offices. The development of the UAPF digital services will continue for the smooth functioning of the system and the convenience of investors who will be provided with comprehensive assistance in the construction and implementation of pension plans.



Galym Amerkhodzhayev
Chairman of the Board
State Annuity Company JSC

Compulsory Insurance of Employee from Accident as an Element of Social Protection

Compulsory insurance of workers against industrial accidents (CIWA) is the most important element of social protection of workers against occupational risks, which not only guarantees insurance payments to workers injured as a result of an accident, but also creates economic incentives for employers to prevent and reduce occupational injuries and occupational diseases.

According to the Law «On Compulsory Insurance of an Employee against Accidents in the Performance of Employment (Official) Duties», when establishing the degree of loss of professional ability to work from 30% to 100% inclusively, the insurance company compensates for damage associated with loss of earnings by the employee. That is, coverage of significant losses remains on the insurance company. If the degree of loss of professional ability to work is established for an employee, the employer must enter into an annuity agreement in favor of the employee.

By concluding an accident insurance contract for an employee in the performance of his labor (official) duties, the organization not only complies with the legislation of the Republic of Kazakhstan on compulsory insurance, but also receives positive aspects for itself. For example, the attractiveness of the company as an employer that cares about its employees, reducing unforeseen financial costs, preventing conflicts with staff, reducing the risks of litigation.

Each of us in our work daily is exposed to various risks and threats that could negatively affect our health, lead to disability and earnings.

It is impossible to independently minimize these risks and threats in most cases, since they are predetermined by objective socio-economic conditions and are closely related to the production process at the enterprise. However, the consequences of the risks to which workers are exposed in production affect the social stability of society, therefore, the state assumes a certain share of responsibility for their occurrence and creates a system of social protection. Insurance of occupational diseases and industrial accidents is an essential element of social protection of workers against occupational risks.

So, in Kazakhstan about 230 people die every year at the workplace and more than 2200 people get injured. According to the Statistics Committee of the Ministry of National Economy, in 2018, 2160 workplace accidents were registered. One fifth of the total number of victims is 21.2% women (458 women). Among the victims, the number of men was 1702 or 79%. In group accidents, 242 people were injured, and 254 people suffered from occupational diseases.

One of the tried and tested ways to address the issue of protection is the implementation of the insurance principle as an effective tool for the social and economic protection of employees from accidents.



International experience in organizing insurance schemes against industrial accidents and occupational diseases provides for and includes three main types of insurance against industrial accidents and occupational diseases:

- state social insurance scheme – in which the responsibility for managing insurance is borne by an authorized state body by creating appropriate social risk insurance funds. The model is applied in Great Britain, Ireland and some countries of Northern Europe;
- a private-state insurance scheme in which employers buy “insurance packages” from private insurance companies and it is applied in Belgium, Finland and Portugal;
- an insurance scheme based on the responsibility of the employer, in which the employer compensates directly to the injured persons and their families for damage caused as a result of an industrial accident and occupational disease.

In countries where occupational accident and occupational health insurance is mandatory, the employer pays insurance premiums to the system, and in some countries a self-employed person.

At the same time, in some countries the industry principle of insurance is established, which is most developed in Germany, in some countries, for example, in Belgium, separate insurance of industrial injuries and occupational diseases is carried out.

The premium rates vary from country to country. In some countries, a single contribution rate is set for all employers (Sweden), however, in most countries, when setting the rate, the degree of risk in various industries (France, Germany, Japan, the USA, Italy) is taken into account. Insurance payments are received by both the injured employee and his family members in the event of the death of the employee. At the same time, payments consist of periodic payments in terms of reimbursement of lost earnings, as well as expenses related to the payment of medical services and expenses for retraining.

It should be noted that in Kazakhstan, employee accident insurance is part of a multi-level system of social protection for working citizens.

The purpose of compulsory insurance is to protect the property interests of workers whose lives and health have been harmed by making insurance payments.

Today, 7 life insurance companies operate in the Kazakhstani market. According to the National Bank of Kazakhstan, according to the results of 7 months of 2019, the volume of insurance premiums under SIWA agreements in Kazakhstan exceeded 19.8 billion tenge (about 51.5 million US dollars), under Compulsory insurance of employer’s liability (CIEL) agreements - 40.3 billion tenge (104, 4 million US dollars). Market capacity is growing annually by an average of 23-24%.

The volume of insurance payments for the 7 months of 2019 within the framework of the implementation of the SIWA Law amounted to more than 2.6 billion tenge (equivalent to 6.8 million US dollars) under SIWA, and more than 2.2 billion tenge for CIEL (5.7 million US dollars).

According to the SIWA Law, every employer, regardless of the form of ownership and the number of employees, is obligated to insure their employees against industrial accidents. The one exception is government agencies.

The employer has the right to choose an insurance company that carries out compulsory insurance of workers in the production, having the appropriate license.

In the occurrence of an insured event - loss of professional ability to work, the insurance company makes insurance payments to compensate for lost earnings by the employee during the period of establishing the loss of professional capacity to work until the employee reaches retirement age. The insurance company also reimburses additional costs, for example, the purchase of medicines, prosthetics, medical care, and



health resort treatment. Depending on the established percentage of loss of professional ability to work, the insurance legislation of the Republic of Kazakhstan provides for payment limits: 500 MCI (30%-59%), 750 MCI (60%-89%), 1000 MCI (90%-100%).

In the event of the death of an employee, the insurance payment is carried out in the form of annuity payments in favor of persons who, according to the legislation of the Republic of Kazakhstan, have the right to compensation for harm. So, lost earnings are reimbursed: for children under 18 years of age, for students aged 18 to 23 years old - until graduation from full-time education; for dependents who have reached retirement age - for life; to one of parents, spouse or other family member who cares for dependent children of his deceased children, grandchildren, brothers and sisters, until they reach the age of 14 or change of their health condition. In addition, the insurance company makes a payment for burial in the amount of 100 MCI.

Given the long-term annuity payments, their importance for an employee who has lost their professional ability to work, the employer must carefully choose an insurer, first of all, according to financial indicators, the established reputation of its shareholders and the history of the insurance market.

Today, JSC "State Annuity Company" is an expert in the field of development of the life insurance market, which adheres to high standards of corporate governance. Our company, as a stabilizing participant in the life insurance market, purposefully and fruitfully works to solve national problems and plays a large role in the social protection of the population.

SAC JSC has been providing its professional life insurance services for 15 years, and is always ready to improve and expand them, taking into account all changes and requirements, both in the legislation and on the part of its clients. SAC is the only one in the life insurance market with one hundred percent state participation. The sole shareholder of the company is the state represented by the Government of the Republic of Kazakhstan.

In accordance with insurance legislation, if none of the life insurance companies agrees to accept the portfolio of a compulsory liquidated insurance company, the portfolio is transferred to the company with the participation of the state.

In general, for customers of insurance companies, due to the specifics of the insurance business, reserves are a special financial indicator that reflects how the insurance company will fulfill its obligations to customers under any conditions.

Reliability of the insurance company is primarily determined by the value of assets, the size of equity, the solvency margin ratio and highly liquid assets, the volume of insurance reserves. As of August 2019, State Annuity Company Life Insurance Company JSC ranks third among life insurance companies in terms of assets (36.1 billion tenge) and insurance reserves (30.9 billion tenge), which indicates a high level of reliability.

Conscientious companies counting on long-term relationships with customers, at the conclusion of the contract, will not try to set low tariffs. An adequate insurance rate means that the company is ready to make an adequate insurance indemnity and will not look for a way to avoid insurance payments.

In order to provide economic incentives for employers to reduce injuries at work and improve working safety conditions, on July 2, 2018, the Law of the Republic of Kazakhstan "On Amendments and Additions to Certain Legislative Acts of the Republic of Kazakhstan on Insurance and Insurance Activities, the Securities Market" introduced corresponding changes in SIWA law regarding the application of the adjustment factor to the insurance premium. This change provided an opportunity to reduce the size of the insurance premium for employers in the absence of insured accidents at work for five years.

Failure to conclude an SIWA contract entails administrative liability. And yet, unfortunately, there are employers who do not comply with the requirements of the law, without assessing the risks and costs that may be incurred as a result of an accident.



Active work is underway to increase the coverage of insured workers. In order to take into account, the balance of interests of all insurance participants, a working group has been created under the Ministry of Labor and Social Protection of the Population of the Republic of Kazakhstan to consider issues raised by employers, insurance companies, and employees (“miners-regressors”), which included all interested parties, including representatives of the initiative groups of affected workers. The meetings consider conceptual proposals for amending and supplementing the regulatory legal acts of the Republic of Kazakhstan, amending and developing proposals.



RECOMENDATIONS

Republican Seminar

«Compulsory social insurance within the framework modernization of social protection of the population»

November 1, 2019

Nur-Sultan

In the Message to the people of Kazakhstan of the President of the Republic of Kazakhstan Kassym-Jomart Tokaev “Constructive public dialogue- the basis of stability and prosperity of Kazakhstan” dated September 2, 2019, the task was set to implement a new stage of social modernization.

Strengthening the welfare of Kazakhstanis provides that the social well-being of ordinary people should be the most important indicator of the country’s progress towards the main goal.

Achieving the goals in the social and labor sphere is possible with the functioning of an effective and efficient model of social modernization that is resistant to global changes, in the face of possible challenges, risks and financial and economic crises.

Participants of the Republican seminar «Compulsory social insurance within the framework of modernization of social protection of the population» (hereinafter- the Seminar) noted that in the modern world the issues of analyzing the state and problems of existing national social protection systems, determining the main directions of social modernization are especially relevant.

In many countries, social policy is aimed at overcoming social dependency and infantilism, stimulating the economic self-sufficiency of citizens, creating conditions for independent improvement of the quality of life, which allows to steadily increase the country’s economic potential and reduce the need of citizens for social support from the state. Therefore, most countries declare and protect the right of citizens to work, support small and medium-sized businesses, trying to reduce poverty and unemployment.

The large-scale, social, demographic and technological changes taking place today, affecting all countries of the world without exception, require that social protection be stronger than ever before. They need to adapt adequately quickly to these changes, based on the principles of sharing the risks of solidarity and equity. It is important not only to increase the financial and administrative stability of social security systems, to introduce the latest digital technologies, but also to gain the trust and support of society, maximally responding to the growing expectations of the population.

The main priority of Kazakhstan’s social policy is to improve the quality of life of the population on the basis of labor motivation, promoting productive employment and ensuring an adequate level of social security and social support for the population.

Seminar participants discussed issues of further development of social security systems, possible and effective ways to reform it while maintaining the basic principles of social protection provided for by the Conventions and Recommendations of international social institutions



Seminar participants **RECOMMEND:**

- 1) to analyze the status and current problems in the social security system, including mandatory social insurance on an ongoing basis;
- 2) the exchange of theory and best practices of social protection systems of the population of some countries of the world;
- 3) to study and summarize best practices in the use of technologies (digitalization and automation) in order to increase the efficiency of organizing and providing services to the public.

Summing up the results of the Seminar, the participants noted that the upcoming large-scale work on the further modernization of social security should be based on the principles of social justice and joint responsibility of the state, employers and citizens. The formation of a new model of social and labor relations involves the settlement of labor migration and mobility, the expansion of compulsory and voluntary insurance, targeting and a differentiated approach to the provision of social assistance.



