

ШВЕЦИЯНЫҢ ЗЕЙНЕТАҚЫ ЖҮЙЕСІ

ЗЕЙНЕТАҚЫ ЖҮЙЕСІНІҢ РЕЙТИНГІ

Швецияның зейнетақы жүйесі Melbourne Mercer Global Pension Index 2018 рэнкингінде 5-ші орында тұр, оған сәйкес әлем елдерінің зейнетақы жүйесі адекваттылық, тұрақтылық (sustainability) және мінсіздік (integrity) алғышарттары бойынша салыстырылады.

Адекваттылық алғышарты мынадай өлшемдерді қамтиды: зейнетақы төлемдері, жүйенің архитектурасы, жинақ, салық шегерімдері, меншікте тұрғын үйдің болуы, активтердің өсуі.

Тұрақтылық алғышарты мынадай өлшемдерді қамтиды: зейнетақымен қамту (алмастыру), активтердің жалпы мөлшері, жарналар, демография, ел үкіметінің борышы, экономикалық өсу.

Мінсіздік алғышарты реттеу, басқару, әлеуметтік қорғау/қамтамасыз ету, жүйе коммуникациялары мен шығыстары өлшемдерін қамтиды.

Швецияның зейнетақы жүйесі Alliance Pension Sustainability Index 2016 рейтингінде үшінші орынға ие болды.

ЗЕЙНЕТАҚЫ ЖҮЙЕСІНІҢ ҚҰРЫЛЫМЫ

Швецияның зейнетақы жүйесі үш деңгейлі құрылымға ие. Швецияның зейнетақы жүйесінің негізгі құрамдас бөлігі мемлекеттік зейнетақы жүйесі болып табылады. Оған шартты-жинақтаушы зейнетақы, сыйақы және кепілді зейнетақы кіреді. Екінші деңгей жұмыс берушілерден кәсіби жоспарлармен ұсынылған және үшінші деңгей - ерікті жеке зейнетақы.

МЕМЛЕКЕТТІК ЗЕЙНЕТАҚЫМЕН ҚАМСЫЗДАНДЫРУ

Мемлекеттік зейнетақы жүйесі адам жалдамалы жұмысшы, өзін-өзі жұмыспен қамтушы немесе мемлекеттік қызметкер болып табылатынына қарамастан барлығының міндетті түрде қатысуын көздейді.

Жұмыс беруші мен қызметкер мемлекеттік зейнетақы жүйесіне 18.5% (11% жұмыс беруші + 7.5% қызметкер) мөлшерінде зейнетақы жарнасын аударады. Оның 16%-ы шартты-жинақтау бөлігіне және 2.5% - ы сыйлықақы бөлігіне аударылады.

Анықтама: Швецияның Мемлекеттік зейнетақы жүйесінің Әкімшілік органы – **Швед зейнетақы агенттігі (Swedish Pension Agency, SPA)**. Агенттіктің негізгі миссиясы мемлекеттік зейнетақы жүйесінің (National Public Pension) және оның барлық құрамдастырының (Income Pension және Premium Pension) тиімді жұмыс істеуін қамтамасыз ету (зейнетақы жарналары мен зейнетақы төлемдерін басқару), сондай-ақ Швецияның әрбір азаматын болашақ зейнетақы мүмкіндіктері туралы жеке ақпараттандыруды қамтамасыз ету болып табылады.

Анықтама: Швеция халқы – шамамен 10 млн. адам; зейнеткерлер – 2.3 млн (төлем алатын және олардың бірнешесі (шамамен 200 мың) Швецияда тұрмайды); зейнетақы жүйесіне салымшылар – 7.1 млн. адам. Мемлекеттік зейнетақыны SPA төлейді. 2017 жылы шамамен 340 млрд швед кронасы (шамамен 34 млрд еуро) төленді, бұл ЖІӨ-нің шамамен 6% - ын құрайды; активтер зейнетақы жүйесіне салынған жарналар есебімен ЖІӨ-нің шамамен 10% - ын құрайды.

1. Шартты-жинақтаушы зейнетақы жүйесі (income pension)

Мемлекеттік зейнетақының негізгі құрамдаушы шартты-жинақтаушы зейнетақы (income pension) болып табылады. Шартты-жинақтау жүйесінде (NDC) жүйенің әрбір қатысушысының жеке шоты бар, онда шартты сома көрсетілген, ол еңбек өмірінің ішінде оның жарнасының нәтижесі болып табылады.

16% мөлшеріндегі жарналар азаматтың жеке зейнетақы шотында тіркеледі. Жеке зейнетақы шоттары тек қана жинақтар балансын бухгалтерлік есептеу үшін ғана қызмет етеді, өйткені оларға ақша іс жүзінде түспейді және қаржы нарығында инвестицияланбайды деуге де болады, оның есесіне ағымдағы зейнеткерлерге зейнетақы төлеу үшін жұмсалады. Сондықтан да "шартты"термині қолданылады.

Жинақтардың балансы жыл сайын бір жас тобындағы қайтыс болған жинақтардың қалдығын қайта бөлуден алынған сомаға ұлғаяды (inheritance gain). Inheritance gain шартты баланстың прогрессивті шкаласы негізінде тірі қалғандар арасында бөлінеді, яғни салымшының шотындағы шартты баланстың мөлшері неғұрлым көп болса, ол соншалықты үлкен соманы алады (бөлу формуласында шартты баланстың үлкен мөлшері бар шоттарға үлкен салмақ беріледі).

Зейнеткерлікке шыққаннан кейін жарғылық капитал аннуитеттік зейнетақы төлемдеріне айырбасталады, олар жыл сайын статистикалық орташа табыстың өзгеруіне индекстеледі (income index). Зейнетақы төлемдерінің мөлшері шартты капиталды аннуитетті факторға бөлу жолымен анықталады, ол орташа өмір сүру ұзақтығы және 1.6% мөлшеріндегі дисконттау ставкасы негізінде есептеледі.

Бүкіл жүйенің қаржылық тұрақтылығын қамтамасыз ету үшін теңгерімдеу тетігі енгізілді, оның мәні мыналардан тұрады: егер зейнетақы активтері (буферлік қор және жарналардың бағалау көлемі) мен міндеттемелер арасындағы қатынас бірліктен аз болса, онда зейнетақы төлемдерін индекстеу деңгейі төмендейді. Шартты шоттардағы жинақтарды теңгерімдеу қаржы балансына жеткен кезде тоқтатылады.

Мемлекеттік зейнетақы жүйесіне жарналар төлеу

Жұмыс беруші мен қызметкер (11% жұмыс беруші + 7.5% қызметкер) мемлекеттік зейнетақы жүйесіне 18.5% мөлшерінде төлеген жалпы жарнаның 16% - ы шартты-жинақтау бөлігіне және 2.5% - ы сыйлықақы бөлігіне аударылады. Жалақының жарналар жүзеге асырылатын ең жоғарғы шегі бар.

Зейнетақы жүйесін реформалау кезінде адам өмір бойы әр түрлі жағдайларға тап болуы мүмкін және ол жұмыс істемесе де ол үшін зейнетақы жарналары аударылуы тиіс екендігі көзделген болатын. Сондықтан да мүгедектер, бала күтіміне байланысты демалыстағы адамдар, оқушылар және әскерде қызмет атқарып жүрген адамдар сияқты санаттағы адамдар үшін мемлекет Мемлекеттік зейнетақы жүйесіне зейнетақы жарналарын субсидиялайды. Бұл азаматтар үшін зейнетақы жарналарын мемлекет тиісті мемлекеттік агенттіктер арқылы аударады.

Швецияда зейнетақы аударымдарын жинаумен айналысатын жеке әкімшілік құрылым жоқ, мұның бәрі салық ведомствосы арқылы жүргізіледі. Нақты табысқа негізделмеген зейнетақы жарналарына келетін болсақ, мұндай аударымдарды үкімет ұлттық қазынадан жүзеге асырады. Ол үшін түрлі мемлекеттік агенттіктер мен ведомстволар арасында ақпарат алмасудың күрделі жүйесі талап етіледі.

Аударымдарды салық салынғанға дейінгі өз табысынан жүзеге асыратын болашақ зейнеткер өзінің табыс салығымен бірге салық ведомствосына жарналар төлейді және одан әрі салық ведомствосы зейнетақы жүйесіне жарналар есептейді. Жұмыс беруші, сондай-ақ, өз қызметкерлері үшін жарналарды салық агенттігі арқылы аударады. Өзін-өзі жұмыспен қамтыған азаматтар салық агенттігіне салық төлейді және зейнетақы жарналарын, тиісінше, мемлекеттік зейнетақы жүйесіне аударады.

Қатысушылардың сыйлықақылы зейнетақыға жарналары салық ведомствосы арқылы шведтік зейнетақы агенттігіне ай сайын түседі және Швед зейнетақы агенттігі салымшылардың ақшасын өздері таңдаған қорлар бойынша жыл сайын желтоқсанда бөледі (аударылған жарналардың сомасы мен таңдалған Қор туралы нақты белгілі болғанда, салық декларациясын тапсырған кезде).

Сыйлықақылы зейнетақыға 2.5% мөлшеріндегі жарналар бірден жеке қорларға берілмейді, Швед зейнетақы агенттігінің инвестициялық бөлімшесі 18-24 ай (орташа 18 ай) ішінде тіркелген кірістілігі бар құралдарға шоғырландырады және инвестициялайды. Бұл инвестициялар бойынша кірістілік жеке қорларға қарағанда төменірек.

Швецияның резервтік зейнетақы жүйесі

Қаржылық тарапқа келетін болсақ, зейнетақы жүйесінің тұрақтылығын құру үшін пайдаланылатын буферлік қорлар бар. Швецияның резервтік зейнетақы жүйесі AP1, AP2, AP3, AP4 және AP6 сияқты белгілі бес буферлік қорлардан тұрады.

16% мөлшеріндегі зейнетақы жарналары алғашқы төрт буферлік Қор арасында тең бөлінеді (әрбір қор үшін 1/4 жарна), олар кейіннен зейнетақы төлемдерін жүргізеді (әрбір қор зейнетақы төлемдерінің төрттен бір бөлігі үшін жауапты болады), сондай-ақ төленгеннен кейін қалған сомаларды әр түрлі қаржы құралдарына инвестициялауды жүзеге асырады.

Жарналар мен төлемдерге қатысты теңгерімсіздік туындаған жағдайда, буферлік қорлар мемлекеттік зейнетақы жүйесіндегі барлық артықшылықтар мен тапшылықтарды реттейді. Егер төлемдер түсетін жарналардан асып түскен жағдайда, мұндай тапшылықты жабу үшін "буферлік қаражат" пайдаланылатын болады. Олар зейнетақы жүйесін ұзақ мерзімді келешекке бірақ тұрақтандыру үшін сақталады.

Алтыншы буферлік қор да Швецияның резервтік зейнетақы жүйесінің бөлігі болып табылады. Алайда ол жабық қор болып табылады, өйткені оған жарналар түспейді және одан төлемдер жүргізілмейді. Ол тек қана биржада орналастырылмаған компанияларға (unlisted companies) инвестициялайды.

Буферлік қорлардың жұмысын Швецияның Үкіметі реттейді. Буферлік қорларға бір ай ішінде түсетін барлық ақша сол айда зейнеткерлерге зейнетақы ретінде төленеді.

Әрбір буферлік Қор өзінің меншікті инвестициялық стратегиясын әзірлейді, бірақ заңда буферлік қорлар қалай әрекет ете алатыны туралы белгілі бір ережелер (нұсқаулықтар) жазылған. Инвестициялық қызмет бойынша барлық шешімдерді буферлік қорлар дербес қабылдайды. Сондай-ақ әрбір буферлік қор жеке заңды тұлға болып табылады.

2. Сыйлықақылық зейнетақы (premium pension)

Мемлекеттік зейнетақының тағы бір бөлігі сыйлықақы зейнетақы (premium pension) болып табылады, оған жалпы жарнаның 2.5% - ы жіберіледі. Сыйлықақылық зейнетақы жинақтаушы зейнетақы жүйесінің белгіленген жарналары (DC) бар классикалық үлгісі болып табылады. Қатысушылар өздерінің жинақтары үшін шведтік зейнетақы агенттігінде тіркелген әртүрлі инвестициялық стратегиялары бар кез келген қорды өз бетінше таңдай алады. Мемлекет басқаратын AP7 жетінші буферлік қор «ұйғарым бойынша» қор болып табылады.

Сыйлықақы зейнетақы әрбір жеке салымшының қаржы нарықтарының мүмкіндіктерін пайдалану мақсатында құрылды. Қатысушылар инвестициялар мен тәуекелдерді бөлу бойынша шешімді өз бетінше қабылдайтын болғандықтан, тиісінше, барлық жауапкершілік те салымшының өзіне түседі. Сыйлықақы берілетін зейнетақыны енгізудің саяси және идеологиялық мағынасы қатысушылардың өз зейнетақысына көбірек қызығушылық білдіруі және олардың өз зейнетақысын бақылау сезімі болуында еді. Жеке

қорды өзі таңдау құқығы адамдарда 2000 жылдан бастап пайда болды (жүйе 1995 жылдан бастап жұмыс істейді).

Анықтама: 2018 жылы 7 млн. астам адам сыйлықақылық зейнетақының қатысушылары болды және активтердің жалпы сомасы 140 млрд. еуро, яғни ЖІӨ-нің шамамен 23% - ын құрады. Бұл жүйе қарқынды түрде дамыды.

2000 жылы жүйені іске қосудың бастапқы кезінде 2/3 азамат жүйенің жаңа және белсенді түрде жарнамалануына байланысты өз қорын таңдауда белсенді болды. Қазіргі уақытта жаңадан келген қатысушылардың тек 2% - ы жеке зейнетақы қорын таңдауда белсенді (бұл негізінен жұмысқа бірінші рет кіріскен жас мамандар), яғни белсенді қатысуға деген қызығушылық өте төмен. Қалғандары ұйғарым бойынша қорда қалады. Сондықтан сыйлықақылық зейнетақы активтерінің қомақты үлесі ұйғарым бойынша мемлекеттік қорда орналасқан.

Сыйлықақылық зейнетақының өмір сүру тарихында қатысушылардың тек 50% - ы ғана өз жинақтарын инвестициялау мәселесіне белсенді қатысты. Бұл ретте, олардың кейбіреулері Қор таңдауды бір рет, жүйені іске қосу кезінде ғана жасай алды. Айта кету керек, кез келген жағдайда сыйақылық зейнетақы инвестициялары бойынша табыстылық шартты-жинақтаушыға қарағанда жоғары.

Сыйлықақылық зейнетақы аясында инвестициялық стратегияны таңдау құқығы

Швед зейнетақы агенттігінің Қаржы алаңында салымшыға 850-ге жуық жеке қордың тізімінен жеке қорды таңдау ұсынылады. Басқарушы компаниялардың саны 109 құрайды.

Қатысушы Швецияның зейнетақы агенттігінің сайтына логин мен пароль арқылы кіріп, 1-ден 5-ке дейін қорды өз бетінше таңдайды, сондай-ақ жинақ үлесін әр түрлі қорлар бойынша дербес бөледі немесе жинақтың 100% - ын бір қорға бөледі. Қатысушы қорларды күн сайын өз қалауы бойынша өзгерте алады. Ыңғайлы болу үшін қорларды алфавиттік тәртіппен, география бойынша немесе тәуекел деңгейі бойынша сұрыптауға болады.

Егер белгілі бір қор нашар нәтиже көрсеткен болса, қатысушылардың сыйлықақылық жинақтарына ешкім кепілдік бермейді, тиісінше бұл осы қорды таңдаған салымшының жинақтарынан көрінеді.

Швецияның зейнетақы агенттігі мен басқарушы қорлар қол қойған келісімге сәйкес, басқару үшін комиссиялық алымнан 2/3-сі қатысушыға қайтарылады. Бұл қайтару рәсімі салымшыларға басқарушылардың барлық алым сомасын ұстап қалмайтынын, керісінше қатысушылардың ақшасын үнемдейтіндігін көрсететін саяси негіздемеге ие. Комиссиялық алым мөлшері активтер сомасына байланысты.

«Ұйғарым бойынша» опциясы

AP7 Såfa AP7 Мемлекеттік зейнетақы қорының басқаруындағы сыйақылық зейнетақы салымшылары үшін ұйғарым бойынша портфель болып табылады. 3 млн. астам азамат ұйғарым бойынша мемлекеттік қордың салымшылары болып табылады.

AP7 Såfa екі портфельден тұрады – AP7 Equity Fund (акциялар портфелі) және AP7 Fixed Income (тіркелген табысы бар құралдар портфелі). Портфельдегі аударымдар өмірлік циклге сүйене отырып айқындалады және салымшының жасын ескере отырып жыл сайын түзетіледі. Қатысушының жас кезінде оның жинақтары барынша әлеуетті өсу үшін акцияларға инвестицияланады. Салымшы үлкен болған кезде, оның жинақтары автоматты түрде тіркелген табысы бар құралдарға ауысып сақталады. Саяси деңгейде ұйғарым бойынша портфельдегі өмірлік циклдің алғашқы кезеңдерінде осындай үлкен тәуекелдер неге қабылданатыны туралы мәселе белсенді талқыланды.

Ұйғарым бойынша AP7 мемлекеттік қоры жүйеде тіркелген жеке қорлардың табыстылығы арасындағы орташа мәннен төмен емес деңгейдегі табыстылықты қамтамасыз етуі тиіс.

Сондай-ақ, егер салымшы инвестициялық тәуекел деңгейін өз бетінше, бірақ жеке меншік қорларды таңдаусыз таңдағысы келсе, AP7 Såfa баламасы бар. AP7 таңдауға акциялардың және борыштық құралдардың әртүрлі комбинациялары (агрессивті, теңдестірілген және консервативті) бар үш мемлекеттік инвестициялық қоржынды ұсынады.

SPA ай сайын жеке қорлардың инвестициялық қызметінің нәтижелері туралы қатысушыларды хабардар ететін есеп жариялайды. Бүгінгі таңда сыйлықақылық зейнетақы жалпы зейнетақы мөлшерінің 10% құрайды.

3. Кепілді зейнетақы

Кепілді зейнетақы мүлдем жұмыс істемеген адамдарға немесе жалақысы төмен болған кезде ұзақ еңбек өтілі бар адамдарға есептелген және осыған орай шартты-жинақтаушы компоненттен (income pension) олардың зейнетақысының сомасы ең төменгі күнкөріс деңгейінің шамасына (яғни ең төменгі күнкөріс деңгейінен төмен) қарай жеткіліксіз болып табылады. Бұл базалық әлеуметтік зейнетақы – шартты-жинақтаушы құрамдауыштан құрылған зейнетақы өлшемімен байланыстырылған, яғни шартты-жинақтаушы құрамдауыштан қалыптастырылған зейнетақы жоғары болған сайын, кепілдік берілген зейнетақы деңгейі төмен.

Кепілді зейнетақы мемлекеттік бюджеттен қаржыландырылады және кепілді зейнетақы алу үшін адам Швецияда 40 жыл өмір сүруі қажет. Жалпы ел бойынша бұл зейнетақыны 700 000 зейнеткер алады. Зейнеткерлердің көпшілігі бұл зейнетақыны алмайды.

Зейнеткерлікке шығудың икемді жасы

Швецияда зейнеткерлікке шығудың икемді жасы бар (шартты-жинақтаушы және сыйлықақылық зейнетақы үшін), бірақ заңнамамен зейнет жасы 61 жылдан бастап (сыйлықақылық зейнетақы (premium pension) және шартты-жинақтаушы құрамдауыштан (income pension) қалыптастырылатын зейнетақы үшін) белгісінде тіркелген.

Бүгінгі таңда осы жасты көтеру керек пе, яғни зейнетақы жүйесін одан әрі қалай реформалау керек деген саяси пікірталастар жүруде. Экономикалық ынталандыру, егер азамат кейінірек зейнетке шығатын болса, онда ол зейнетке ерте шыққанға қарағанда жоғары зейнетақы алады.

Кепілдік берілген зейнетақы үшін зейнетке шығу жасы – 65 жас.

Жүйе өте икемді: адам зейнетке шыққанда, ол зейнетақының қандай үлесін алғысы келетінін (25% – 50% – 75%) таңдай алады. Мысалы, 50% - ды жоспарды таңдауға болады, онда жұмыста жүктемені төмендетуге және мөлшерлеменің жартысын алуға, ал екінші жартысын зейнетақы түрінде алуға болады. Тәжірибенің көрсетуінше, азаматтардың көпшілігі зейнетке 65 жаста шығады екен - бұл зейнетке шығу үшін ең қолайлы психологиялық жас, өйткені кепілді және кәсіби зейнетақы 65 жасқа жеткенде алынуы мүмкін, сондай - ақ барлық әлеуметтік төлемдер 65 жасқа дейін аударылады.

ШВЕЦИЯНЫҢ КӘСІБИ ЗЕЙНЕТАҚЫ ЖОСПАРЛАРЫ

Кәсіби зейнетақы Швецияның зейнетақы жүйесінің екінші деңгейін ұсынады. Кәсіби жоспарлар екі түрлі болуы мүмкін: DC (белгіленген жарналармен) және DB (белгіленген

төлемдерден). Кәсіптік зейнетақы жұмыс берушілер мен кәсіподақтар арасындағы ұжымдық шарттың нәтижесі болып табылады.

Кәсіби зейнетақы міндетті емес, алайда Швецияда жалданып жұмыс істейтін адамдардың 90% - ға жуығында осындай зейнетақы бар.

Бұған дейін дәстүрлі түрде азаматтар 25 жастан бастап кәсіби зейнетақы ала бастады және тиісінше, мұны 65 жасқа дейін жалғастырды. Қазіргі уақытта, жаңа келісімдер аясында, адам алғашқы жұмысқа орналасқаннан бастап кәсіптік зейнетақы жүйесіне қосылады және 67 жасқа дейін, ал кейде одан кейін де қалады. Келісімдерді ауыстырған кезде әрдайым ескі жүйе бойынша жұмыс істейтін адамдар бар, ал жастар жаңа келісімдер бойынша жұмыс істейді, сондықтан қазіргі уақытта трансформацияның елеулі процесі жүріп жатыр.

Жалдамалы жұмысшылар үшін арнайы салалық ұжымдық келісім қолданылады. Ұжымдық шарттармен қамтылған еңбекшілердің төрт негізгі түрі бар және әрбір типке өз келісімі көзделген:

- Жеке сектордың қызметкерлері- «көк жағалылар» (жұмыс сыныбының өкілдері, әдетте, дене еңбегімен айналысатын: құрылысшылар, аспаздар және т. б.), қатысушылар саны 1,4 млн.;
- Жеке сектордың қызметкерлері – «ақ жағалылар» (физикалық еңбекпен айналыспайтын жұмыс сыныбының өкілдері, бұл кеңсе қызметкерлері), қатысушылар саны 1 млн.;
- Мемлекеттік сектор қызметкерлері (мысалы, Швецияның зейнетақы агенттігінің қызметкерлері, өрт сөндірушілер, полицейлер, ЖОО оқытушылары және т. б.), қатысушылар саны 260 мың адам;
- Мемлекеттік сектор қызметкерлері (жергілікті өзін-өзі басқару, муниципалдық қызметкерлер), қатысушылар саны 1,2 млн.

Кәсіби зейнетақы жоспарлары екі түрлі болуы мүмкін:

- белгіленген жарналармен. Жұмыс беруші өз қызметкерлері үшін жалақының 4,5% мөлшерінде кәсіби зейнетақы жоспарына жарна аударады. Бұл мөлшерлеме айына 39 063 Швед кронасына дейінгі жалақы үшін белгіленген (бұл шамамен 4 мың еуро брутто). Егер жалақы мөлшерінен зейнетақы еңбегінің 39 063 Швед кронасына астамына айырмашылықтың 30% құрайды, онда қызметкерлер осы шектен жоғары жалақыға зейнетақы алмайды. Сондықтан жұмыс берушілер кәсіби жоспарға 39 063 Швед кронасынан жоғары жалақы жарнасының неғұрлым жоғары мөлшерін аударады.

- белгіленген төлемдері бақылаушылардың зейнетақы жоспарына және жалақыға жоғары жалақы берілген бір-біріне өлшемдеріне қарамастан бөлімдерге ие зейнетақы алады (оларға жалақы сомасының белгілі бір пайызын төлеуге кепілдік беріледі). Мұндай зейнетақы тек 28 жасқа жеткенде ғана және 39 063 Швед кронасынан жоғары жалақының бір бөлігіне ғана есептеледі.

Он-жиырма жыл бұрын DB типті кәсіби зейнетақы зейнетақының негізгі түрі болып табылған, өйткені ол қатысушыларға олар зейнетке шыққанда не алатынын білуге мүмкіндік берді. Алайда, қазіргі уақытта жүйе өзгерді, кепілді төлемнен кетіп жатыр, және қазір жұмыс істейтін жастар белгіленген жарнасы бар кәсіби зейнетақы алады.

Егер қатысушы өзі төлемдер кестесін неғұрлым қысқа мерзімге (белгілі бір шеңберде белгіленген) ауыстырмаса, төлем жинақтарға байланысты болады және өмір бойы төленетін болады.

Егер адам жергілікті және аймақтық өзін-өзі басқару жүйесінде жұмыс істесе және 1986 жылдан кейін туылса, онда оның тек белгіленген жарналары бар кәсіби жоспары ғана болады.

Іс жүзінде адамдар өз зейнетақыларына қатты қызығушылық танытпайды және ол туралы ойланбайды, өйткені өмірде одан басқа да қызықты нәрселер көп. Бірақ адамдардың қандай да бір зейнетақы компаниясын таңдауда неге белсенділік танытатынының бір себебі көптеген зейнетақы институттары ірі банктерге тиесілі екендігінде болса керек. Ірі банктердің өкілдері, егер қатысушы өзінің кәсіби зейнетақысы үшін ірі банк иеленетін зейнетақы компаниясын таңдаса, ипотекаға әртүрлі жеңілдіктер ұсынады.

Зейнетақы компаниясы ауысқан кезде барлық жинақтар бір компаниядан екіншісіне ауыстырылуы мүмкін немесе қатысушы бұрынғы жинақтарды алдыңғы компанияда қалдыра алады, ал жаңа аударымдар басқа таңдалған зейнетақы институтына түсетін болады. Бұл ретте жинақтарды аудару кезінде аударылатын соманың сомасынан белгілі бір мөлшерлеме алынады.

Кәсіби сектор ауысқан кезде, алдыңғы жылдардағы барлық жинақтар бұрынғы орнында қалып, адам жаңа ұжымдық келісім бойынша зейнетақы жинай бастайды. Екі түрлі келісім аясында ақша аударуға болмайды. Бұл ретте адамның бүкіл өмірі бойына қандай да бір шектеулері жоқ өте көптеген түрлі ұжымдық шарттары болуы мүмкін.

Зейнетақы компаниясын таңдау үрдісі

Ұжымдық келісім жасасқан кезде ұжымдық келісім тараптары осы зейнетақы жоспарына қандай зейнетақы компаниялары қосыла алатынын және қатысушылардың қандай компаниялардан таңдау жасай алатынын анықтайды. Швецияда бұл үшін екі жол бар: біріншісі - сатып алу (тендер) арқылы, екіншісі - егер қандай да бір талаптар орындалса, жай ғана қосылу.

Тендер жағдайында Келісім Тараптары келісімге қосылу үшін сақталуы қажет шарттарды жасайды. Мысалы, белгілі бір кепілдіктері бар дәстүрлі зейнетақылық сақтандыруды ұсыну, қызметтер үшін комиссиялық алымды көрсету және т.б. Әрбір зейнетақы институты тендер арқылы өтініш береді, онда ол барлық егжей-тегжейлі ұсынылған зейнетақы өнімін көрсетеді және ең жақсылары зейнетақы жоспарына қосылады. Бұл жағдайда – бұл жабық сауда-саттық және зейнетақы компаниялары басқа компаниялардың қандай баға ұсынатынын білмейді, сондықтан сыйақы өте төмен, өйткені бәрі басқалардан арзан болуға тырысады. Зейнетақы институтымен жасалған шартқа 5 жылға қол қойылады.

Қосылудың екінші тәсілі аясында, егер өнімнің белгілі бір кепілдігі мен құны болса, онда бұл компания шартқа қосылады. Қосылудың мұндай түрі үшін компания келесі хабарламаны алғанға дейін қатысады.

Ұжымдық келісімнің тараптары, сондай-ақ ұйғарым бойынша компанияны айқындайды және салалық шарттың әр түрінде ұйғарым бойынша компания болады. Ұйғарым бойынша барлық компаниялар дәстүрлі зейнетақылық сақтандыру ұсынады. Бұдан басқа, ұжымдық шарттың тараптары зейнетақы шотының жай - күйі туралы ақпаратты таратуға жауапты зейнетақы институты немесе бірыңғай сервистік орталық болатынын айқындайды, оны да ұжымдық шарттың тараптары да айқындайды.

Сервистік орталық (dash board) - бұл тәуелсіз ұйым және көбінесе, бірақ әрдайым емес, орталықтың меншік иелері шарт тараптары болып табылады. Тәуелсіздік сервистік орталық өкілдерінің салымшыларға зейнетақы компаниясын таңдау бойынша кеңес бермейтіндігінде және олардың қайсысы жақсы екенін айтпайтындығында деуге болады. Сервистік орталықтың қатысушылармен өзара іс-қимыл сызбасы төмендегі сызбада көрсетілген. Әрбір салалық шарттың өз сервистік орталығы бар. Төртінші салалық шартта осындай екі орталық бар. Орталыққа тиесілілігі жұмыс берушіге байланысты.

Әрбір қатысушы жоспар түрін таңдайды: белгілі бір кепілдіктері бар дәстүрлі зейнетақылық сақтандыру немесе "Unit linked" сақтандыруы.



Одан әрі қатысушы зейнетақы институтын (басқарушыны) таңдайды. Сондай-ақ, адам өзі үшін айқындайды, оның жинақтары туыстарына (күйеуі, әйелі, балалары) мұраға қалдырылғанын қалай ма, онда зейнетақы мөлшері аз болады, не жинақтары жүйенің бір жас санаттары бойынша басқа қатысушыларының арасында бөлінеді (бұл жағдайда зейнетақы мөлшері көбірек болады). Ұжымдық шартта мұрагерлік құқық ұйғарым бойынша тұр. Сондай-ақ адам төлем кезеңін анықтайды (ұйғарым бойынша – өмір бойғы аннуитет).

ЖЕКЕ ЗЕЙНЕТАҚЫ ЖОСПАРЛАРЫ

Швециядағы зейнетақы жүйесінің үшінші деңгейі банктердегі, сақтандыру ұйымдарындағы және басқа да қаржы ұйымдарындағы түрлі ерікті жеке зейнетақы жоспарларымен ұсынылған. Алайда қосымша зейнетақымен қамсыздандырудың бұл элементі Швецияның зейнетақы жүйесінің бірінші және екінші деңгейлеріне қарағанда экономика мен әлеуметтік салада айтарлықтай аз рөл атқарады.