

## 2024 жыл үшін MCGPI ғаламдық зейнетақы индексі бойынша ақпараттық анықтама

Зейнетке шыққан адамдардың қаржылық қауіпсіздігін қамтамасыз ету жеке адамдар үшін де, қоғамдар үшін де өте маңызды, өйткені қазіргі кезде көптеген елдер қартайған халықтың әлеуметтік, экономикалық және қаржылық салдарымен бетпе-бет келеді. Дүниежүзілік экономикалық форумда атап өтілгендей: *«Адамзат тарихында алғаш рет бес және одан кіші жастағы балаларға қарағанда 65 жастан асқан адамдар көп»*.

Merger институты CFA-мен бірлесіп 2024 жылы әлемнің 48 елінің зейнетақы жүйелерін саралады. 2024 жылы Қазақстанның зейнетақы жүйесі оны сараптау және бағалау нәтижелері бойынша **Merger CFA институтының ғаламдық зейнетақы индексі** (бұдан әрі - Индекс) рейтингінде 24-орынды иеленді.

Рейтинг	Елдер	Лайықтылық		Тұрақтылық		Тұтастық		Жалпы балл		Бағалау 2024
		2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024	
1	Нидерланды	85,6	86,3	82,4	81,7	87,7	86,8	85,0	<b>84,8</b>	A
2	Исландия	85,5	82,0	83,8	84,3	85,0	84,4	84,8	<b>83,4</b>	
3	Дания	82,5	84,0	82,5	82,6	77,8	76,3	81,3	<b>81,6</b>	
4	Израиль	77,0	75,7	82,7	82,6	84,4	84,1	80,8	<b>80,2</b>	
5	Сингапур	79,8	79,8	71,6	74,3	77,0	83,0	76,3	<b>78,7</b>	B+
6	Австралия	70,7	68,4	78,4	79,5	86,1	86,1	77,3	<b>76,7</b>	
7	Финляндия	77,4	77,0	65,6	64,2	90,9	90,8	76,6	<b>75,9</b>	
8	Норвегия	79,4	77,2	59,1	63,6	87,8	88,3	74,4	<b>75,2</b>	
9	Чили	60,0	71,2	71,3	70,9	84,0	86,5	69,9	<b>74,9</b>	B
10	Швеция	72,1	75,2	75,6	73,7	75,0	73,6	74,0	<b>74,3</b>	
11	Ұлыбритания	77,3	75,7	62,7	61,5	80,6	79,3	73,0	<b>71,6</b>	
12	Швейцария	69,6	66,0	70,6	71,4	77,9	80,4	72,0	<b>71,5</b>	
13	Уругвай	84,0	84,0	46,2	46,6	76,5	76,1	68,9	<b>68,9</b>	
14	Жаңа Зеландия	65,6	64,8	64,3	64,9	78,3	80,2	68,3	<b>68,7</b>	
15	Бельгия	82,0	81,8	39,4	40,1	88,2	87,4	68,6	<b>68,6</b>	
16	Мексика	63,5	73,8	58,4	63,4	37,0	67,1	55,1	<b>68,5</b>	
17	Канада	71,1	67,0	64,5	63,8	76,7	77,1	70,2	<b>68,4</b>	
18	Ирландия	77,1	73,6	54,4	52,8	81,1	80,5	70,2	<b>68,1</b>	
19	Франция	84,5	84,8	41,8	43,4	54,4	75,7	62,0	<b>68,0</b>	
20	Германия	79,8	81,1	45,3	45,8	76,3	75,3	66,8	<b>67,3</b>	
21	Хорватия	57,1	66,8	56,0	57,4	79,3	81,7	62,3	<b>67,2</b>	
22	Португалия	86,7	83,4	32,0	34,6	85,9	85,7	67,4	<b>66,9</b>	
23	БАӘ	72,2	77,1	45,4	43,3	70,8	75,3	62,5	<b>64,8</b>	C+
24	<b>Қазақстан</b>	<b>46,9</b>	<b>45,8</b>	<b>74,8</b>	<b>73,1</b>	<b>80,0</b>	<b>80,4</b>	<b>64,9</b>	<b>64,0</b>	
25	Гонконг	51,9	51,5	61,1	61,1	87,6	87,5	64,0	<b>63,9</b>	
26	Испания	79,7	82,9	28,5	30,7	79,2	77,6	61,6	<b>63,3</b>	
27	Колумбия	62,9	63,9	55,4	57,4	69,3	69,5	61,9	<b>63,0</b>	
28	Сауд Арабия	61,5	61,1	54,9	58,0	62,9	62,9	59,5	<b>60,5</b>	C
29	АҚШ	66,7	63,9	61,1	58,4	59,5	57,5	63,0	<b>60,4</b>	
30	Польша	59,8	59,2	45,4	45,2	71,2	69,4	57,6	<b>56,8</b>	
31	Қытай	64,2	65,2	39,0	37,8	63,7	69,1	55,3	<b>56,5</b>	
32	Малайзия	44,3	44,5	56,1	54,6	74,6	77,4	56,0	<b>56,3</b>	
33	Бразилия	70,4	70,4	28,5	31,0	70,1	67,3	55,7	<b>55,8</b>	
34	Ботсвана	39,8	39,7	52,8	52,0	80,6	85,2	54,5	<b>55,4</b>	
35	Италия	72,7	68,2	23,7	25,1	75,9	77,2	56,3	<b>55,4</b>	
36	Жапония	59,2	57,1	46,5	47,1	65,6	62,1	56,3	<b>54,9</b>	
37	Перу	55,0	55,3	50,4	46,9	63,5	64,7	55,5	<b>54,7</b>	
38	Вьетнам		56,8		41,3		69,3		<b>54,5</b>	
39	Тайвань	47,6	46,2	52,9	51,9	64,1	68,2	53,6	<b>53,7</b>	
40	Австрия	66,8	67,2	22,6	22,0	71,6	75,2	52,5	<b>53,4</b>	

41	Оңтүстік Корея	39,0	40,5	52,7	52,4	68,5	70,5	51,2	<b>52,2</b>	
42	Индонезия	41,6	38,1	50,6	50,4	69,8	69,3	51,8	<b>50,2</b>	
43	Таиланд	45,4	50,2	42,2	43,8	53,9	58,2	46,4	<b>50,0</b>	
44	ОАР	44,2	34,7	49,1	48,0	76,6	75,7	54,0	<b>49,6</b>	D
45	Түркия	46,5	48,3	31,1	32,2	67,3	70,8	46,3	<b>48,3</b>	
46	Филиппины	41,8	41,7	63,2	63,4	25,7	27,7	45,2	<b>45,8</b>	
47	Аргентина	56,3	61,5	29,5	29,4	37,8	42,3	42,3	<b>45,5</b>	
48	Үндістан	41,9	34,2	43,0	44,9	56,5	58,4	45,9	<b>44,0</b>	
<b>Орташа мәні</b>		<b>64,8</b>	<b>64,7</b>	<b>54,2</b>	<b>54,3</b>	<b>72,2</b>	<b>74,1</b>	<b>63,0</b>	<b>63,4</b>	

Merger CFA институтының ғаламдық зейнетақы индексі **50-ден астам индикаторды** қамтитын «**Лайықтылық**» (үлес салмағы 40%), «**Тұрақтылық**» (35%) және «**Тұтастық**» (25%) үш суб-индекс негізінде жүйелерді бағалауды жүргізеді. Осы индикаторлар бойынша зейнетақы жүйелеріне толық және объективті бағалау жүргізу ЭБДҰ, Дүниежүзілік банк, Халықаралық еңбек ұйымы, Economist Group зерттеу және сараптамалық бөлімшесінің және т.б. деректерін қамтитын ашық халықаралық көздерден алынған мәліметтер пайдаланылды.

Merger CFA институты **әлем елдерінің зейнетақы жүйелері үшін келесідей ұсынымдарды ұсынды:**

- көптеген адамдар зейнетақы жарналарын міндетті төлеу элементінсіз немесе «автоматты тіркеу» тетігінсіз зейнеткерлікке ешқашан жинай алмайтынын мойындай отырып, жалдамалы қызметкерлерді (жұмыспен қамтудың жаңа нысандарының қызметкерлерін қоса алғанда) және өзін-өзі жұмыспен қамтыған адамдарды жеке зейнетақы жүйесімен қамтуды ұлғайту;
- қазіргі уақытта да, болашақта да денсаулыққа түзетілген өмір сүру ұзақтығының ұлғаюын ескере отырып, мемлекеттік зейнетақы жасын және/немесе зейнетке шығу жасын арттыру, осылайша мемлекет қаржыландыратын зейнетақы төлемдеріне шығындарды азайту;
- егде жастағы адамдардың жұмыс күшіне көбірек қатысуына ықпал етеді, бұл зейнетке шыққан кезде қолжетімді жинақты арттырады және зейнеттегі өмір сүру кезеңінің жалғасуын шектейді;
- көптеген қызметкерлердің үміттерін түзете отырып, мемлекеттік зейнетақыға болашақ тәуелділікті азайту мақсатында зейнетақы жүйесі шеңберінде де, одан тыс жерлерде де жеке жинақтардың жоғары деңгейлерін көтермелеу;
- гендерлік зейнетақы алшақтығын және көптеген зейнетақы жүйелеріндегі әртүрлі аз топтардың алшақтығын азайту шараларын енгізу;
- зейнетақы жинақтарының мерзімінен бұрын кетуін азайту, осылайша жинақталған қаражаттың сақталуына кепілдік беру, көбінесе зейнетақы табысын қамтамасыз ету үшін қолданылатын тиісті салықтық қолдау арқылы;
- жеке зейнетақы жоспарларын басқаруды жақсарту және жоспарға қатысушылардың сенімін арттыру үшін ашықтықты енгізу.

Бұл ретте MCGPI есебінде «**А**» бағасы бар зейнетақы жүйелерінде жиі ұшырасатын ерекшеліктер белгіленген. Оған:

- орташа жалақының кемінде 25% құрайтын табысы төмен қарт адамдар үшін мемлекеттік зейнетақы;
- толық еңбек өтілі жұмыс істеген медианды табысы бар қызметкер үшін кемінде 65% таза ТАК (мемлекеттік және жеке зейнетақыларды қоса алғанда);
- еңбекке қабілетті жастағы халықты кемінде 80% жеке зейнетақымен қамтамасыз ету;
- жалақының кемінде 12% мөлшерінде болашаққа инвестицияланатын зейнетақы жарналары;
- ЖІӨ-нің кемінде 100% құрайтын зейнетақы активтері;

- жеке зейнетақымен қамсыздандырудың жақсы басқарылатын және реттелетін жүйесі кіреді.

Сонымен қатар, есепте қатысушылардың зейнетке шығудың ең жақсы шарттарын алу үшін белгіленген жарналары бар (Defined Contributions, DC) зейнетақы жоспарларына ұсыныстар берілген:

- **Фокус зейнет жастағы адамдарды тұрақты табыспен қамтамасыз етуге бағытталуы тиіс.** Кәсіби және жеке зейнетақы жоспарларының мақсаты – кез-келген мемлекеттік зейнетақымен және мемлекеттің қолдауымен қатар жұмыс істеу, адамға бұрынғы өмір сүру деңгейін ұстап тұруға және зейнеткерлікке лайықты өмір сүруге мүмкіндік беру. Тұрақты табысты қамтамасыз етуге баса назар аудару тиісті мемлекеттік құқықтық актілермен (зейнетақы төлемдерінің рұқсат етілген нысанын, төлемдерді алуды және/немесе төлемдерге салық салуды бастау үшін жас ауқымын анықтай алатын) және белгілі бір нәтижелерге қол жеткізу үшін басқа да ынталандырушы шаралармен қамтамасыз етілуі тиіс. Жинақталған жинақтарды болашақ табысты қамтамасыз ету үшін зейнетақы шотына аударуды қамтамасыз ету маңызды бірінші қадам болып табылады.
- **Зейнеткерлерге болашақ тәуекелдерден ұзақ мерзімді қорғаныс қажет.** Зейнетке шыққан кезде адамдар ондаған жылдарға созылуы мүмкін көптеген қаржылық белгісіздіктерге тап болады. Сондықтан зейнетақы жүйесі зейнеткерлерге инфляция тәуекелдерінен, инвестициялық нарықтардың құлдырауынан, өтімділік қажеттіліктерінен, ұзақ өмір сүруден, сондай-ақ денсаулықты сақтау мен өзін-өзі күтуге арналған болашақ шығындардың белгісіздігінен қорғауды ұсынуы қажет. Кейбір жүйелерде мемлекеттік зейнетақы тұрақты индексациялау арқылы қорғанысты қамтамасыз етеді, бұл зейнетақы кезеңіне сенімді табыс базасын ұсынады. Алайда, басқа жағдайларда, бұл зейнетақы қажеттілікке тестілеуден кейін төленуі мүмкін немесе қартайған халықтың әсерін қоса алғанда, әртүрлі факторлардың әсерінен мемлекеттің қаржылық жағдайының нашарлауына байланысты қауіп төнуі мүмкін. Қажетті қорғаныс деңгейі адамның зейнетақы жинақтарынан басқа қаржылық жағдайына да байланысты болады. Кез-келген қажетті қорғаныс кірісі төмен және басқа жеке қаржылық активтерге қол жетімділігі төмен адамдарға назар аударылуы керек деп болжауға болады. Мұндай қолдауды тек мемлекет қамтамасыз ете алады.
- **Егде жастағы адамдардың танымдық қабілеттерінің/функцияларының төмендеуін мойындау керек.** Зейнетақы жинақтау кезеңінде көптеген белгіленген жарналар бойынша зейнетақы жоспарларына (DC) қатысушылар өздерінің зейнетақы жарналарының деңгейіне, инвестициялауға және тіпті зейнетақы жоспарларын таңдауға қатысты шешім қабылдауға қабілетті және дайын. Кейбір зейнеткерлер үшін бұл қатысу және шешім қабылдау процесі зейнетке шыққаннан кейін де жалғасады. Дегенмен, когнитивтік қабілеттер жасына қарай төмендейтінін мойындау маңызды, сондықтан зейнеткерлерден 80 және 90 жаста мұндай шешімдерді қабылдайды деп күту орынсыз. Үш ұлттық актуарлық орган зейнетке ерте және кеш шыққан жылдар арасындағы осы айырмашылықты атап өтіп, «зейнеткерлік кезеңнің алғашқы жылдарында адамдарға тұрақты зейнетақы кірістерін икемділікпен алуға мүмкіндік беретін қолайлы әдепкі нұсқаларды әзірлеу мағынасы бар еді» деген қорытындыға келді. Алайда, кейінгі жылдары, ең болмағанда, ұзақ өмір сүру тәуекелінен қорғану үшін өмір бойы табыстың әлеуетті кепілдігімен құрылымдалған өмір бойы төлемді қамтамасыз ету қажет». Осылайша, зейнеткерлерге ұсынылатын зейнетақы табысы өнімдері өмір бойы тұрақты шешімдерді қажет етпеуі керек. Атап айтқанда, егде жаста зейнетақы төлемдері салыстырмалы түрде тұрақты және орнықты болуы керек.
- **Зейнетақы төлемдеріне біршама икемділік қажет.** Негізгі назар тұрақты зейнетақы табысын қамтамасыз етуге бағытталуы керек болса да, зейнеткерлердің қаржылық және жеке жағдайлары айтарлықтай өзгеретінін мойындау маңызды.

Бір өнім (немесе өнім комбинациясы) әр зейнеткерге сәйкес келмейді. Көптеген зейнеткерлер үшін кейбір капиталға қол жеткізу немесе қаржылық жастықтың болуы маңызды аспект болып табылады. Кейбіреулер индекстелген өмірлік зейнетақыны идеалды деп санаса да, DC зейнетақы жоспарларының көптеген қатысушылары инвестициялық нарықтардың зейнетақы шоттарындағы қалдықтарға тікелей әсер етуіне дағдыланған. Сондықтан нарыққа әсер ететін кейбір зейнетақы өнімдері (мысалы, айнымалы аннуитеттер немесе кесте бойынша төлемдер) кейбір зейнеткерлер үшін қолайлы болуы мүмкін және кепілдендірілген кірісті қолдау үшін капиталдың қажеттілігінің жоқтығын ескере отырып, ұзақ мерзімді нәтижелерді қамтамасыз етеді. Кіріске баса назар аудара отырып, рұқсат етілген зейнетақы өнімдерінің әртүрлілігі инновациялық көзқарас пен бәсекелестікке ықпал етуі мүмкін. Өнімнің бұл әртүрлілігі әрбір зейнеткерге бір өнімнің немесе заңнамада талап етілетін өнімдердің шектеулі ауқымының орнына жеке жағдайларына сәйкес келетін өнімдерге қол жеткізуге мүмкіндік беруі керек. Қосымша икемділік шағын немесе өте үлкен зейнетақы жинақтары бар адамдар үшін де орынды болуы мүмкін.

- **Зейнетақы жоспарлары шешуші рөл атқаруы керек.** Жеке жағдайлардың әртүрлілігі маңызды рөлді көрсетеді, оны зейнетақы жоспарлары адамдар зейнет жасқа жақындаған кезде, сондай-ақ олардың зейнет жасында болғанда рөл атқарады. Бұл рөлдер дәстүрлі белгіленген зейнетақы жоспарына (Defined Benefits, DB) қарағанда әлдеқайда әртүрлі, мұнда инфляцияға жиі индекстелген зейнетақы жалғыз ұсыныс болды. Жаңа талаптар бойынша және қатысушылар үшін қол жетімді кейбір таңдауларда DC зейнетақы жоспарлары бірнеше мәселелерді байыпты қарастыруы керек, соның ішінде: қолданыстағы заңнамаға сәйкес қатысушыларға зейнетақы жоспары қандай зейнетақы төлемдерін және қанша нұсқаны ұсынады? Төлемдердің әртүрлі нысандары әртүрлі жеке жағдайларды, соның ішінде зейнеткерлердің тәуекел дайындығының әртүрлі деңгейлерін қалай ескереді? Зейнетақы жоспарлары мен қатысушылар арасындағы өзара іс-қимыл процесі олардың зейнетке шығу жасына жақындаған сайын қалай құрылады және зейнетке шыққаннан кейін қатысушыларға қалай қолдау көрсетіледі? Зейнетақы жоспарлары олардың қатысушылары үшін ең жақсы нәтижелерге қол жеткізетінін қалай анықтайды? Сондай-ақ, әлеуметтік, экономикалық және қаржылық жағдайлар өзгерген сайын қатысушылармен жақсарту және коммуникация бойынша ұсыныстарды үнемі қайта қарау үшін тұрақты мониторинг бағдарламалары енгізілуі керек.
- **Зейнеткерлер көмекке, нұсқаулыққа және кеңеске мұқтаж.** DC зейнетақы жоспарларының көпшілігінің қатысушылары зейнетке шығу кезінде таңдау жасау қажеттілігіне тап болады. Кейбір зейнетақы жүйелерінде таңдау үнемі кеңейіп келе жатқан нарық жағдайында өте көп, ал басқа жүйелерде ол бастапқы зейнетақы деңгейімен және оның болашақ индекстеу мөлшерлемесімен шектелуі мүмкін. Қандай таңдау болмасын, зейнетке шығу кезеңіне кірген кезде қабылданған шешімдер жеке зейнеткерлердің болашақ өмір салтын анықтау үшін өте маңызды болады. Дегенмен, шешім қабылдау қажеттілігі көптеген зейнеткерлерді жайлы аймағынан шығарып, жаңа күйге әкеледі. Осылайша, көптеген зейнеткерлерге көмек қажет. Осыны ескере отырып, үкіметтердің зейнетақы индустриясымен бірлесіп, бастапқыда қатысушылардың көпшілігіне сәйкес келетін стандартты ұсынымдар немесе нұсқаулықтарды әзірлеуі ең жақсы тәсіл болуы мүмкін. Алайда, мұндай ұсыныстар қатысушыларды бір өнімге «байламауы» керек, өйткені белгілі бір икемділік қажет, өйткені жеке адамның қаржылық жағдайы зейнет жасында өмір бойы өзгеруі мүмкін.

Сонымен қатар, әрбір зейнетақы жүйесі жеке талданғанын ескере отырып, Mercer CFA институты **қазақстандық зейнетақы жүйесін** одан әрі жетілдіру үшін мынадай ұсынымдар берді:

- ең кедей қарттарды/зейнеткерлерді қолдаудың ең төменгі деңгейін арттыру;
- үй шаруашылығындағыларды зейнетақы жинақтарының деңгейін көтеруге ынталандыру;
- зейнетақы жинақтарына қолжетімділікті шектеу жолымен жинақтардың мерзімінен бұрын алынуын қысқарту;
- өмір сүру ұзақтығы ұлғайған сайын егде жастағы адамдардың жұмыс күшіне қатысу деңгейінің артуы;
- зейнетақы жүйесіне қатысушылардың жылдық үзінді көшірмелерінде болжамды зейнетақы төлемдерін көрсету бойынша талаптарды енгізу.

2024 жылы Қазақстанның зейнетақы жүйесіне арналған MCGPI индексінің ұсынымдары өзгеріссіз қалды (MCGPI 2023 алдыңғы есебіндегідей), себебі ҚР зейнетақы жүйесінде осы мәселелер бойынша елеулі өзгерістер болған жоқ.

Нәтижелер көрсеткендей, MCGPI индексіндегі Қазақстанның зейнетақы жүйесінің қорытынды бағасы 64,0 балл/ рейтингінің 24-ші позициясын құрады (2023 жылы – 64,9 балл/ рейтингінің 20-шы позициясы). Қорытынды балл үлес салмағы бойынша өлшенген суб-индекстік бағалардың нәтижелерін жинақтау жолымен қалыптасты:

- «Лайықтылық» суб-индексі бойынша 45,8 балл (2023 жылы – 46,9 балл),
- «Тұрақтылық» суб-индексі бойынша 73,1 балл (2023 жылы – 74,8 балл),
- «Тұтастық» суб-индексі бойынша 80,4 балл (2023 жылы – 80,0 балл).

Қазақстанның MCGPI индексіндегі қорытынды бағасы 2023 жылғы 64,9-дан 2024 жылы 64,0-ге дейін төмендеді, бұл табысты алмастыру коэффициентінің (ТАК) төмендеуіне және демографиялық ахуалдағы өзгерістердің жалғасуына байланысты. Бұдан басқа, рейтингідегі Қазақстанның зейнетақы жүйесінің позициясының өзгеруіне келесі елдердің зейнетақы жүйелерінің позицияларының жақсаруы да әсер етті:

- **Мексика** (16 позиция/2023 жылы – 36 позиция): индекстегі жалпы балдың 13,4-ке артуы негізінен бағалау тәсілін қайта қарауға байланысты, яғни ол ерікті зейнетақы жүйелеріне емес, міндетті жинақтаушы жүйеге бағытталған. ЭБДҰ есебінде жарияланғандай, базалық зейнетақы мөлшерінің ұлғаюы да өз рөлін атқарды.
- **Франция** (19 позиция/2023 жылы – 25 позиция): индекстегі жалпы балдың 6,0-ға артуы, негізінен, тиісті зейнетақы ережелерін түсінудің жақсаруына байланысты.
- **Хорватия** (21 позиция/2023 жылы – 27 позиция): индекстегі жалпы балды 4,9-ға артуы, бірінші кезекте ЭБДҰ-ның таза ТАК туралы жаңа жариялануына байланысты.
- **БАӘ** (23 позиция/2023 жылы – 23 позиция): индекстегі жалпы ұпайдың 2023 жылғы 62,5-тен 2024 жылы 64,8-ге дейін өсуі негізінен зейнетақы алу үшін ең төменгі жасты енгізумен байланысты.