

Е.А. Бурибаев¹, **А.Р. Куттығалиева²**, **Б.М. Кошпенбетов¹**

¹Абай атындағы Қазақ ұлттық педагогикалық университеті,
Қазақстан, Алматы қ., e-mail: yermek-a@mail.ru; e-mail: kbakhytkali@mail.ru
²Қазақстан инновациялық және телекоммуникациялық жүйелер университеті,
Қазақстан, Орал қ., e-mail: anarhan_8112@mail.ru

ЭЫДҰ МЕМЛЕКЕТТЕРІН ЗЕЙНЕТАҚЫМЕН ҚАМСЫЗДАНДЫРУ СТАНДАРТТАРЫН ҚАЗАҚСТАННЫҢ ӘЛЕУМЕТТІК ҚОРҒАУ ЖҮЙЕСІНЕ ИМПЛЕМЕНТАЦИЯЛАУ ТУРАЛЫ ҰСЫНЫСТАР

Қоғамның дұрыс дамуының көрсеткіші қоғам мүшелерінің өмір сүру ұзақтығы мен жалпы ішкі өнімді жан басына шаққандағы көлемімен анықтайды. Ішкі өнім саны жоғары болғанмен бұл көрсеткіш анықтаушы болып табылмайды. Сондықтан өмір сүру сапасын анықтау жүйелі түрде бірнеше параметрлер арқылы анықталады. Қазақстан алдыңғы қатарлы дамыған отыз мемлекеттің қатарына кіруге бағыт алсақ, онда алдыңғы қатарлы осы мемлекеттердің тәжірибесіне жүгінуіміз керек. Осы жолда ЭЫДҰ мүше елдердің тәжірибесі Қазақстан үшін маңызы зор.

Адамның өмір сүруінің сапасын жұмыспен қамту арқылы шешуге болса, зейнеткерлік жасқа жеткендегі адам өмірінің сапасы мемлекет үшін өзекті мәселелердің бірі болып табылады. Бұл мәселе тек Қазақстан үшін ғана өзекті мәселе емес, сонымен қатар әлемде де өзектілігін жоғалтқан жоқ.

Өмір сүру ұзақтығы бүкіл әлемде үнемі артып келеді, бұл адамдар үшін игілік болып табылғанмен, қоғам мен мемлекет үшін проблема болуы мүмкін. Егер қолданыстағы жұмыс тәртібін өзгерту және зейнетке шығу үшін ештеңе жасалмаса, әрбір қызметкерге қолдау көрсету қажет белсенді емес қарт адамдардың саны 2018 және 2050 жылдар арасындағы кезеңде шамамен 40%-ға өсуі мүмкін. Бұл өмір сүру деңгейінің өсуін тежейді, сондай-ақ әлеуметтік қорғау жүйесін қаржыландыратын жас ұрпаққа үлкен қысым көрсетеді. Қарт қызметкерлерді жұмысқа орналастыру перспективаларын жақсарту шешуші мәнге ие болады. ЭЫДҰ ұсыныстары неде? Мемлекет қарт адамдарға ең жақсы жұмыс ынталандырулары мен мүмкіндіктерін қалай бере алады? Бұл мақалада егде жаста жұмысқа орналасуға жәрдемдесуге бағытталған саясат мәселелері бойынша негізгі проблемалар мен ұсынымдарды жинақтау келтіріледі. ЭЫДҰ ұсыныстарын ескере отырып, зейнетақымен қамсыздандыру кепілдіктерін күшейту және әлеуметтік қорғау деңгейін арттыру мақсатында әлеуметтік заңнаманы жетілдіру жөнінде нақты ұсыныстар жасалды.

Түйін сөздер: зейнетақы, әлеуметтік қамтамасыз ету, зейнетақы жасы, ЭЫДҰ.

Y.A. Buribayev¹, A.R. Kuttigaliyeva², B.M. Koshpenbetov¹

¹Kazakh national pedagogical University named after Abai,
Kazakhstan, Almaty, e-mail: yermek-a@mail.ru; e-mail: kbakhytkali@mail.ru

²Kazakhstan University of Innovation and Telecommunication Systems,
Kazakhstan, Uralsk, e-mail: anarhan_8112@mail.ru

Proposals for the implementation of OECD pension standards in the social protection system of Kazakhstan

The indicator of the correct development of society determines the life expectancy and gross domestic product per capita of members of society. With a high amount of domestic product, this indicator is not a developer. Therefore, the definition of quality of life is systematically determined by several parameters. If we focus on Kazakhstan joining the thirty developed countries, then we must turn to the ideas of leading states. On this path, the experience of OECD member countries is of great importance for Kazakhstan.

The quality of life of a person who has reached retirement age, if you decide the quality of life of a person through employment, is one of the topical issues for the state. This question is not only for Kazakhstan, but also in the world has not lost relevance.

Life-span steadily increases in the whole world that is blessing for people, but can be problematic for society and state. If nothing will be done for the change of existent charts of work and retiring, number of elderly nonactive people that will have to render support on every worker, can grow approximately

on 40% in a period between 2018 and 2050 for years on the average in a region OECD. It will brake the height of standard of living, and also to render enormous pressure on the young generation, that will finance the systems of social defence. The improvement of prospects of employment of elderly workers will have a decision value. What do recommendations consist in OECD? How can the states give the best working stimuli and possibilities to the elderly people? To this article generalization of basic problems and recommendations is driven on questions of the politics sent to the assistance to employment in senior age. Certain suggestions are done on perfection of social legislation with the purpose of strengthening of guarantees of the pension system and increase of level of social defence, taking into account recommendations OECD.

Key words: pension, public welfare, retirement age, OECD.

Е.А. Бурибаев¹, А.Р. Куттығалиева¹, Б.М. Кошпенбетов²

¹Казахский национальный педагогический университет имени Абая,
Казахстан, г. Алматы, e-mail: yermek-a@mail.ru, e-mail: kbakhytkali@mail.ru

²Казахстанский университет инновационных и телекоммуникационных систем,
Казахстан, г. Уральск, e-mail: anarhan_8112@mail.ru

Предложения об имплементации стандартов пенсионного обеспечения государств

Показатель правильного развития общества определяет продолжительность жизни и объем валового внутреннего продукта на душу населения членов общества. При высоком количестве внутреннего продукта и этот показатель не является разработчиком. Поэтому определение качества жизни систематически определяется несколькими параметрами. Если мы ориентируемся на вхождение Казахстана в тридцатку развитых государств, то мы должны обратиться к идеям ведущих государств. На этом пути опыт стран-членов ОЭСР имеет большое значение для Казахстана.

Качество жизни человека, достигшего пенсионного возраста, если решить качество жизни человека через занятость, является одной из актуальных для государства вопросов. Этот вопрос не только для Казахстана, но и в мире не потерял актуальности.

Продолжительность жизни неуклонно увеличивается во всем мире, что является благом для людей, но может быть проблематичным для общества и государства. Если ничего не будет сделано для изменения существующих схем работы и выхода на пенсию, число пожилых неактивных людей, которым необходимо будет оказывать поддержку на каждого работника, может возрасти примерно на 40% в период между 2018 и 2050 годами в среднем в регионе ОЭСР. Это будет тормозить рост уровня жизни, а также оказывать огромное давление на молодое поколение, которое будет финансировать системы социальной защиты. Улучшение перспектив трудоустройства пожилых работников будет иметь решающее значение. В чем заключаются рекомендации ОЭСР? Как государства могут дать пожилым людям лучшие рабочие стимулы и возможности? В этой статье приводится обобщение основных проблем и рекомендаций по вопросам политики, направленной на содействие трудоустройству в старшем возрасте. Сделаны конкретные предложения по совершенствованию социального законодательства с целью усиления гарантий пенсионного обеспечения и повышения уровня социальной защиты с учетом рекомендаций ОЭСР.

Ключевые слова: пенсия, социальное обеспечение, пенсионный возраст, ОЭСР.

Кіріспе

Орта мерзімді перспективаға арналған ұлттық әлеуметтік саясатты қалыптастыру 2025 жылға дейінгі Стратегиялық даму жоспарына негізделеді, оның параметрлеріне сәйкес Қазақстан әлеуметтік-экономикалық және институционалдық дамуға ЭЫДҰ-ға мүше елдерге кем түспейтін деңгейде қол жеткізуге және кейіннен ЭЫДҰ-ға кіруге бағытталған. Әлеуметтік әл-ауқатты қамтамасыз ету, ең төменгі әлеуметтік стандарттарды қамтамасыз ету, зейнетақы жүйесін дамыту, әлеуметтік

сақтандыруды дамыту, әлеуметтік көмектің атаулылығын күшейту және әлеуметтік қызмет көрсету жүйесін жаңғырту міндеттері қойылған.

Мақалада ЭЫДҰ мемлекеттеріндегі адам құқықтарының жалпыға бірдей танылған стандарттарын Қазақстан Республикасының Ішкі құқығына имплементациялаудың жекелеген мүмкіндіктерін бекітуге бағытталған ұсыныстар берілген.

Ұсынымдар негіздемесі Қазақстанның 2015-2017 жж. кезеңінде Елдік бағдарламасын іске асыру шеңберінде ЭЫДҰ органдары дайындаған шо-

лулар негізінде, сондай-ақ әлеуметтік саладағы ЭЫДҰ-ның негізгі актілерін жинақтау негізінде жүзеге асырылды: білім беру, жұмыспен қамту және кәсіпкерлік саласындағы гендерлік теңдік жөніндегі Кеңестің ұсынымдары (29.05.2013), қартаю және жұмыспен қамту саласындағы саясат мәселелері жөніндегі кеңестің ұсынымдары (14.12.2015). Бүкіл әлемде адам өмірінің ұзақтығы ұдайы өсуде. Сонымен қатар, бала туу дәл осындай тұрақты құлдырайды немесе төмен деңгейде қалады. Нәтижесінде мемлекет әлемнің барлық өңірлерінде халықтың тез қартаюымен байланысты халықтың жас құрылымында бұрын-соңды болмаған жылжумен бетпе-бет келеді. ЭЫДҰ баяндалған мәселеге жедел кешенді саяси жауап қажет деп санайды. ЭЫДҰ елдеріндегі үлкен жастағы адамдарға еңбек етуге, жұмыспен қамтуға мүмкіндік беру қажет, бұл дамыған денсаулық сақтау жүйесімен бірге неғұрлым ұзақ және салауатты өмір сүру үшін жағдай жасайды.

ЭЫДҰ есебінің жалпы қорытындылары (OECD, 2017a) мынадай ұсынымдарда жасалады. Біріншіден, үкімет зейнетке кеш шығуға кедергілерді жойып, үлкен жастағы жұмысты жалғастыру үшін ынталандыруларды жақсартуға және зейнетақы құқықтарын ресімдеу кезінде неғұрлым икемді жұмыс нұсқаларын беруге тиіс. Екіншіден, әлеуметтік әріптестермен ынтымақтаса отырып, қарт қызметкерлерді жұмысқа орналастыру мүмкіндігі жұмыс берушілер үшін тежеуші факторларды жою және қарт қызметкерлерді ұстап қалу және жалдау үшін кедергілер есебінен кеңейтілуі тиіс. Ақырында, қарт қызметкерлерді жұмысқа орналастыру мүмкіндігі еңбек жағдайын жақсарту және бүкіл еңбек мансабы бойы оқу мүмкіндігі есебінен жеңілдетілуі тиіс.

ЭЫДҰ бойынша халықтың орташа жасын 2019 жылы 40 жастан бастап 2050 жылдардың ортасында 45 жасқа дейін ұлғайту болжануда. 65 және одан жоғары жастағы егде адамдардың еңбекке қабілетті жастағы (15-64 жас) адамдарға арақатынасы болжам бойынша 2018 жылы 1-ден 4-ке дейін 2050 жылы 2-ден 5-ке дейін өседі.

1980 жылы ЭЫДҰ бойынша орташа алғанда әрбір 100 еңбекке қабілетті адамға 65 және одан жоғары жастағы 20 адам келді; 2015 жылға қарай бұл сан 28-ге дейін өсті, ал 2050 жылға қарай болжам бойынша шамамен екі еселеніп, 53-ке жетеді (OECD, 2017b).

ЭЫДҰ-дағы өмір сүру ұзақтығы мен реформалар саясатының ұлғаюының арқасында егде адамдар (55-64 қарт адам) бұрын-соңды

болмаған еңбек нарығында неғұрлым белсенді. Соңғы онжылдықта олардың еңбекке қатысуы 8 пайыздық тармаққа өсті, 2018 жылы ЭЫДҰ бойынша орта есеппен 64%-ға жетті.

Алайда өзін-өзі басқару үшін уақыт жоқ; қатысу көрсеткіштерінде ілгерілеу біркелкі емес болып қала береді және барлық елдерде іс жүзінде адамдар 30 жыл бұрынғыға қарағанда еңбек нарығындағы тиімділік өмір сүрудің неғұрлым жоғары қалған жылдарына қарамастан жоғары болып қала беруде. Өкінішке орай, жасы бойынша кемсітушілік және жұмыс берушінің егде жастағы қызметкерлерге қатысты теріс қатынасы ЭЫДҰ-ның барлық елдерінде ұзақ еңбек қызметіне кедергі келтіруде. Бұдан әрі тұрақты және батыл күш-жігер кемсітушілікке қарсы заңнаманы жақсы сақтау үшін ғана емес, сонымен қатар еңбек өтілін белгілеу үшін еңбек өтілінің ұзақтығына және жас қызметкерлермен еңбек шартын жасаудың арнайы шарттарына және оларды жұмыстан босату ережелеріне негізделген практикадан бас тарту қажет. Жоғары жастағы жұмысқа орналасу мүмкіндігін жақсарту мақсатында қызметкерлердің еңбек өмірінің барлық кезеңінде жұмысқа орналасуына жәрдемдесу – бұл сондай-ақ табысты және ұзақ мансапқа арналған басты талап.

Пікірталас

Бірнеше факторлар жұмыс берушілерге егде қызметкерлерді жалдау және ұстап қалу жолында кедергі келтіреді. Біріншіден, жұмыс берушінің қарт қызметкерлерге еңбекақы төлеу шығындары, әдетте, жоғары. Орта есеппен ЭЫДҰ-да, қазіргі жұмыс беруші үшін жұмыста болған он қосымша жыл қызметкердің еңбекақысын 6%-ға арттыруды білдіреді. Бұл әсіресе Корея, Түркия және Жапония сияқты елдерде айқын көрінеді. Мемлекеттің еңбекақы мөлшерін белгілеуге әсер ету тетіктері шектеулі, жалақы саласындағы саясат, оның ішінде еңбек өнімділігімен сапалы арақатынас бөлігінде қарт қызметкерлерге қатысты бірінші кезекте әлеуметтік әріптестермен анықталады. Дегенмен, Финляндия мен Венгрия сияқты кейбір елдерде мемлекеттік органдар еңбек өтілін арттырумен жалақыны автоматты түрде көтеруді шектеу үшін үлгі ретінде сөз сөйледі. ЭЫДҰ елдері сондай-ақ еңбек сіңірген жылдарына негізделген жалақыны, ал жұмыс берушінің егде қызметкерлерге арналған өзге де шығыстарын (мысалы, демалыстар санын, ауыр жұмыстан немесе ауысымдық жұмыстан босату және т.б.)

арттырмайтын өзге де жеңілдіктерді қысқартуға ұмтылады (Bobrovskaya, 2019).

Екіншіден, қарт қызметкерлерді жұмыстан босату үшін жұмыс берушінің жауапкершілік шараларын қамтитын заңнама осындай қызметкерлерді жұмысқа қабылдауды қысқартуы мүмкін, сондай-ақ еңбекті қорғау туралы заңнаманың қарт қызметкерлер еңбегін қамтитын арнайы талаптар нәтиже бермейді. Қазіргі уақытта ЭЫДҰ-ның өте аз елдері жұмыспен қамтудың жас шамасы бойынша қорғалуы бар, бірақ көптеген жағдайларда егде қызметкерлерді жұмыстан босату әкімшілік неғұрлым күрделі болуы мүмкін (мысалы, хабарландыру кезеңдері өтілі ұлғаятындықтан) немесе жұмыс берушілер үшін неғұрлым жоғары демалыс жәрдемақысы нысанында едәуір қосымша шығыстар жасалады.

Ақыр соңында, егде адамдардың өнімділігі айналасындағы проблемалар жасы бойынша кемсітушілікке және жалдау туралы шешім қабылдау кезінде жұмыс берушінің теріс қарым-қатынасына ұшырауы мүмкін. Жасы бойынша кемсітушілікке ЭЫДҰ-ның барлық елдері заңнамамен тыйым салынған. Дегенмен, іс жүзіндегі жас бойынша кемсітушілік өте кең таралған құбылыс болып қала береді. Жалпы, ЭЫДҰ елдерінде жасына байланысты кемсітушілікке қарсы заңнама жұмыс орнындағы терең тамырланған мәдениеттің өзгеруіне шектеулі ықпал етеді (Andersen, et al., 2019).

Сандық түрлендіру еңбек нарығында терең және жылдам өзгерістер жасайды. Дағдылардағы өзгермелі қажеттіліктерге бейімделу қызметкерлердің біліктілігін арттыру және қайта даярлау үшін үлкен күш-жігерді талап етеді (Lebedeva, 2019). Егде жастағы қызметкерлер дағдылардың ескіруі қаупіне аса бейім болуы мүмкін, сондықтан олардың жұмысқа орналасуын және жұмыспен қамтылуын қолдау оларға еңбек нарығында бағдарлануға көмектесу үшін ерекше назар аударуды талап етеді. Өкінішке орай, көптеген қарт адамдардың сандық сауаттылық деңгейі олардың балалары мен немерелеріне қарағанда төмен және олар жас қызметкерлерге қарағанда оқумен байланысты жұмысқа аз қатысады.

Қарттар мен жастар арасындағы біліктілікті арттырудағы алшақтық Германия, Канада және Франция, Италия мен Құрама Штаттардағы ең төмен ЭЫДҰ-ның ең табысты елдерінің өзінде де сақталып отыр (McAllister, et al., 2019). Кейбір елдер басқа қызметкерлерге қатысты егде қызметкерлерді оқыту құнын

төмендету жөніндегі бастамаларды іске асыра бастады. Германияда біліктілігі төмен және қарт қызметкерлерді даярлауды қолдауға бағытталған WeGebAU бағдарламасы енгізілді. Бірнеше ел (мысалы, Австралия және Корея) қарт адамдарға оқуға көмек көрсету және дағдыларды одан әрі дамыту мәселелері бойынша атаулы көмекті енгізді. Ақыр соңында, көптеген елдер Еңбек және кәсіби дағдыларды тексеру және сертификаттау арқылы тануға мүмкіндік беретін бағдарламаларды енгізуде, бұл қарт қызметкерлердің оқуға қатысуын арттырады (Leinonen, et al., 2020).

ЭЫДҰ-ның еңбек қызметінің ұзақтығын ұлғайтудың саяси ұсыныстары мынадай тезистерге негізделеді (OECD, 2019).

Жұмыс берушілерді жұмыс орындарын сақтауға және қарт қызметкерлерді жалдауға ынталандыру.

Жұмысқа қабылдау, қызмет бабында жоғарылату және қызметкерлерді ұстау кезінде жасы бойынша кемсітушілік мәселесін заңнама талаптары мен тиісті құқық қолдану арқылы шешу.

Жұмыс күшінің құны мен егде жастағы қызметкерлердің өнімділігі арасындағы ең жақсы сәйкестікті табу және қарт қызметкерлерге арналған жұмыспен қамту және жұмыссыздық жөніндегі жәрдемақыларды қорғаудың арнайы ережелерін жою. Әлеуметтік серіктестер жалақыны белгілеу тәжірибесін талдап, жасына, жұмыс өтіліне емес, өнімділігі мен құзыретіне қарай оның мөлшерін айқындауы ұсынылады. Жалақы мөлшерін белгілеу және қызмет бойынша жылжыту кезінде жұмыс өтіліне негізделген адам ресурстарын басқару практикасы, міндетті түрде мерзімінен бұрын зейнеткерлікке шығу және «құрметті зейнеткерлікке шығу» практикасы қарт қызметкерлерге теріс әсер етеді, өйткені жұмыс берушілер жұмыс өтіліне бағдарланған еңбекті бағалаудың қатаң талаптары шеңберінде еңбекақы төлеуге арналған шығындарды азайтуға ұмтылады. Мұндай нәтижелер сайып келгенде жұмыс берушілерге да, қызметкерлерге да зиян келтіреді (OECD, 2018a).

Қызметкерлердің нақты дағдылары мен құзыреттілігі, сондай-ақ олар орындайтын нақты рөлдің талаптары тұрғысынан алғанда, адамдардың еңбек өтіліне неғұрлым қатаң байланысты және анағұрлым сараланған қызметкерлерді бағалау және жалақыны белгілеу тетіктерін енгізу Қазақстанды ЭЫДҰ-ның басқа елдерінің нормаларымен неғұрлым тығыз келісетін, экономикалық қатынастарға оң әсер ететін болады.

Қызметкерлердің еңбек өмірінің барлық кезеңінде жұмысқа орналасуына жәрдемдесу.

Өмір бойы, әсіресе біліктілігі төмен және қарт қызметкерлер үшін оқуға қолжетімділікті жақсарту.

Еңбек жағдайын және кез келген жастағы жұмыс сапасын, соның ішінде бірқатар шаралар көмегімен жақсарту:

– жұмыс уақытын және жұмыс қауіпсіздігін неғұрлым сапалы реттеу;

– салауатты еңбек жағдайларын насихаттау;

– өндірістік жарақаттану мен кәсіби аурулардан қорғаудың жақсы әзірленген схемаларын іске асыру;

– еңбек инспекциясы органдарының ролін арттыру.

Ұзақ уақыт жұмыссыздыққа бейім адамдарға арналған кеңес беру және оқыту жөніндегі шаралар пакеті арқылы жұмысқа орналасуға тиімді көмек көрсете отырып, жұмысты жоғалту фактісінің теріс әсерін шектеу.

Мемлекет қаржыландыратын зейнетке мерзімінен бұрын шығудың схемаларын пайдалануды шектеу қажет, олар қызметкерлерді әлі сау және жұмыс істеуге қабілетті болғанша жұмыстан кетуге итермелейді.

Зейнеткерлікке міндетті түрде шығуына қосымша шектеу жасау немесе жұмыс берушілер тарапынан қызметкерлер өкілдерімен тығыз ақылдаса отырып қолдау көрсетпеуі керек.

Жұмыс істей алатындар үшін зейнеткерлікке мерзімінен бұрын шығу үшін ынталандыруды бір мезгілде қысқарту кезінде жұмыссыздық және мүгедектік бойынша жәрдемақы сияқты әлеуметтік көмекке қол жеткізуді қамтамасыз ету.

ЭЫДҰ мемлекеттерінде ата-аналардың зейнетке мерзімінен бұрын шығу мәселелерін зерттеу келесі қорытындыларды жасауға мүмкіндік берді. «Зейнеткерлік жасқа және прогрессивті мемлекеттік зейнетақыларға қатысты жоғары икемділік өмір сүру ұзақтығы аз халық топтары зейнетке шыққан кезде қаржылық проблемаларды ішінара шешеді. Өмір сүру ұзақтығын ұлғайту аясында зейнетақы жүйелерінің тұрақтылығын арттыруға бағытталған саясат әр түрлі әлеуметтік-экономикалық және гендерлік топтардың өкілдері үшін салдарларды ескеруге тиіс» (OECD, 2018b).

Жалпы алғанда ЭЫДҰ органдарының зейнетақы құқықтарын мерзімінен бұрын ресімдеуге қатысты ұсынымдары теріс болып табылатынына қарамастан, яғни ұлттық жүйелерде зейнетақы құқықтарын мерзімінен

бұрын ресімдеу үшін ынталандырулар жасау ұсынылмайды, алайда көптеген елдерде ата-аналар мен көп балалы отбасылар үшін арнайы ережелер сақталады және қолданылады. Венгрия, Литва, Латвия, Эстония елдерінде бес және одан да көп бала тәрбиелеген әйелдер мерзімінен бұрын зейнеткерлікке шығуға құқылы.

Кейбір мемлекеттерде, мысалы, Чехияда әйелдердің зейнеткерлік жасы тәрбиеленген балалардың санына байланысты болады: бала-сыз – 63 жас және 2 ай; 1 бала – 62 жас және 2 ай; 2 бала – 61 жас және 2 ай; 3 немесе 4 бала – 60 жас және 2 ай; 5 немесе одан көп бала – 59 жас және 2 ай.

Латвияда қарттығы бойынша жеңілдікті жағдайларда зейнетақы алуға қарттығы бойынша зейнеткерлік жасқа жеткенге дейін кемінде сегіз жыл ішінде бес немесе одан да көп бала тәрбиелеген аналар, әкелер, ата-анасының жұбайы, қорғаншылары немесе қамқоршылық отбасының ата-аналары құқылы. Кемінде зейнеткерлік жасына жеткенге дейін сегіз жылға дейін төрт бала – үш жыл бұрын; зейнеткерлік жасына жеткенге дейін бір бала тәрбиелесе – зейнеткерлікке бір жыл бұрын шығады.

ЭЫДҰ-ның жекелеген мемлекеттерінде мүгедек баланы тәрбиелеу ата-анасының бірі үшін зейнетақы құқықтарын мерзімінен бұрын ресімдеуге негіз болып табылады. Мәселен, Эстонияда жасы бойынша зейнетақы стандартты зейнеткерлік жасынан 5 жыл бұрын ата-анасының біреуі, 8 жылдан кем емес мерзім ішінде орташа, ауыр немесе терең мүгедектігі бар баланы тәрбиелеп отырған қамқоршы; сондай-ақ ата-анасының біреуі, кемінде 8 жыл ішінде 5 немесе одан да көп бала тәрбиелеп отырған қамқоршы үшін қолжетімді.

Грецияда мүгедек балалары бар аналар үшін зейнеткерлік жасы 50 жасқа дейін төмендейді, 20 жылдық сақтандыру өтілі және зейнетақы сақтандыру жарнасын төлеу кезінде ең аз дегенде 6000 жұмыс күні ішінде. Латвияда адамдар стандартты зейнеткерлік жасқа дейін бес жыл бұрын, яғни 2019 жылы 58 және 6 ай жасында мерзімінен бұрын зейнетке үміткер бола алады, егер сақтандыру жарналарының өтілі кемінде 25 жыл болса және егер олар бала 18 жасқа жеткенше кемінде 8 жыл кезең ішінде бес немесе одан да көп бала немесе мүгедек бала күтсе.

Осыған ұқсас жеңілдікті негіз зейнетке шығу үшін әйелдер, зейнеткерлік мүгедек, бұрын қолданылған 17 маусымдағы 1991 жылғы № 675-ХІІ ҚР «Қазақстан Республикасы азаматтарын зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Заңының

14-бабына сәйкес, оның ана мүгедек бала туып, оларды сегіз жасқа дейін, сондай-ақ ана, мүгедек болып табылатын балалар құқығы болған жоқ жасына қарай зейнетақы 50 жасқа толғанда және жұмыс стажы кемінде 20 жыл шегеріле отырып, бала күту уақытын есепке алу. Баяндалған кепіл «Қазақ ССР азаматтарын зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Қазақ КСР Заңына 16 шілдедегі 1996 жылғы № 32-І «Өзгертулер мен толықтырулар енгізу туралы» ҚР заңымен алынып тасталды. Кейіннен қабылданған «Зейнетақымен қамсыздандыру туралы» 1997 жылғы әлеуметтік қорғау жүйесіне өзгеріс жүргізген жаңа Заң, қаралып жатқан жеңілдікті қарастырмай ғана кеткен жоқ, сонымен қатар осыған дейін болған ерекше жағдайларда жұмыс істеген адамдар үшін қарастырылған кезеңде мерзімінен бұрын зейнетке шығу негіздері алып тасталды. Бірақ егер 1998 жылдың 1 қаңтарына дейін жұмыс өтілімі жерасты және ашық тау-кен жұмыстарындағы, еңбек жағдайлары ерекше зиянды және ерекше ауыр жұмыстарда немесе еңбек жағдайлары зиянды және ауыр еңбек атқарған тұлғалар үшін ҚР заңы 13 шілде 1999 жылғы № 414-І қолданылған ҚР заңына сәйкес мемлекеттік арнайы жәрдемақы берілсе, онда мүгедек балалар тәрбиелеген ата-аналар жалпы атаулы әлеуметтік көмектен сырт қалды. Тек бірнеше жыл өткен соң, 2010 жылдан бастап, мүгедек бала тәрбиелеп отырған тұлғаларға көмек көрсету үшін балалармен болатын ата-аналарға ай сайынғы мемлекеттік тағайындалатын және төленетін жәрдемақы ана-сы немесе әкесіне, бала (қыз) асырап алушыларына, қамқоршыларына тағайындалатын болды. Яғни, Қазақстанда 13 жыл бойы тәрбие, мүгедек баланы күту әлеуметтік тәуекелдер, әлеуметтік маңызды фактілер ретінде танылмаған, олар кепілді әлеуметтік көмекке құқық береді. Ерекше қажеттіліктері бар балаларды тәрбиелеп отырған көптеген отбасылар кепілді материалдық қолдаусыз ұзақ уақытқа қалды.

Мүмкіндігі шектеулі балаларды тәрбиелеп отырған отбасыларға қатысты әлеуметтік әділеттілікті қалпына келтіру қажет деп есептейміз. Зейнеткерлікке мерзімінен бұрын шығудың жаңа негізін енгізу – тәрбиелеу, кем дегенде сегіз жыл мүгедек баланы күту, ерлер үшін де, әйелдер үшін де зейнеткерлік жасын төмендетуге құқық беретін талап етіледі. Эстонияның, Латвияның тәжірибесін негізге ала отырып, стандартты зейнеткерлік жасты бес жылға төмендету туралы неғұрлым пысықталған ұсыныс болып табылады, бұл ретте ұқсас

ережені бес және одан да көп бала туған және тәрбиелеп отырған әйелдер үшін де қолданысқа енгізу қажет. Заңнаманы соңғы түзету орынды, алайда белгісіз себептермен әйелдер үшін жалпы зейнетақы жасын біртіндеп арттыру жағдайында заң шығарушының қарауынан тыс қалды, көп балалы әйелдер үшін зейнетақы жасын бес жылға төмендетудің қалыптасқан теңгерімін сақтауды қамтамасыз ету талап етілді.

Қартаю және жұмыспен қамту саясаты жөніндегі ұсынымды ЭЫДҰ Кеңесі 2015 жылғы 14 желтоқсанда жұмыспен қамту, еңбек және әлеуметтік мәселелер жөніндегі Комитеттің ұсынысы бойынша қабылдады. Қарт адамдарға жұмыс істеу және таңдау үшін неғұрлым тиімді ынталандыруларды ұсыну халықтың тез қартаюымен қоғамдық әлеуметтік шығыстардың тұрақтылығына қысым контекстінде шешуші мәнге ие.

Ұсынымда егде жастағы жұмыспен қамтуды көтермелеу және қолдау, жұмыспен қамту мәселелерін шешу, жұмыс берушілер үшін кедергілерді азайту және қызметкерлердің еңбек ету қабілетін арттыру үшін ЭЫДҰ саясатының басшылық қағидаттары жиынтығы бар.

Ұсынымдарға қосылған ЭЫДҰ-ның қатысушылары мен қызметкерлердің неғұрлым ұзақ мансабын арттыруға және одан егде жаста жұмыс істеуді жалғастыруға ынталандыруын күшейтуі ұсынылады. Осы мақсатта жұмысты одан да жоғары жаста жалғастыруға ынталандыруды, атап айтқанда:

- қарттық бойынша зейнетақы жүйесі өмір сүру ұзақтығының ұлғаюына сәйкес зейнетке кеш шығуды ынталандыруын қамтамасыз ету жолымен, бұл ретте зейнетақы төлемдерінің барбарлығы мен тұрақтылығын қамтамасыз етеді;

- жұмыстан отставкаға ауысуда барынша икемділік жолымен, оның ішінде зейнетақыға кезең-кезеңмен шығуға жәрдемдесу, жұмыс арасындағы ең жақсы теңгерім және зейнетақымен қамсыздандыруды жұмыстан түскен кірістермен үйлестіруге рұқсат беру арқылы неғұрлым ұзақ мансапты көтермелеу арқылы;

- жұмысты ұйымдастыруда және зейнеткерлікке шығуда барынша икемділік үшін мүмкіндіктерді кеңейту, мысалы, тележұмыстар, толық емес жұмыс күні, жұмыс пен зейнетақыны біріктіру жолымен жүзеге асырылуы мүмкін. Икемді еңбек жағдайлары қызметкерлерге өзінің еңбек мансабының соңғы жылдарын қалыптастыруға және өз тілектеріне сәйкес зейнетке шығуға үлкен таңдау және одан да көп мүмкіндіктер береді (OECD, 2018с);

– барлық қызметкерлер үшін олардың жасы мен мәртебесіне қарамастан, жұмыссыздық және мүгедектік жөніндегі жәрдемақы сияқты әлеуметтік жәрдемақыға қол жеткізуді қамтамасыз ету, бұл жәрдемақылар әлі де жұмыс істей алатындар үшін зейнеткерлікке мерзімінен бұрын шығуды ынталандыру үшін емес, олардың бастапқы мақсаты үшін пайдаланылды қамтамасыз ету үшін.

Жұмыс берушілер үшін егде жастағы қызметкерлердің еңбегін пайдалану үшін ынталандырулар жасау жолы:

– жасы қарт қызметкерлер үшін сапалы жұмыс орындарына неғұрлым тиімді қолжетімділікке бір мезгілде жәрдемдесе отырып, жұмыспен қамтуды қорғау деңгейін анықтаудың өлшемі болып табылмайтынына кепілдік беретін жұмыспен қамтуды қорғауға теңдестірілген тәсілді пайдалану;

– жұмыс берушілер тарапынан жұмыс берушілер мен қызметкерлердің өкілдерімен тығыз консультацияларда және ынтымақтастықта міндетті түрде зейнеткерлікке шығуға кедергі келтіру немесе қосымша шектеу қою, бұл ретте қызметін ерекше жағдайларда жүзеге асыратын қызметкерлердің жекелеген санаттары үшін зейнеткерлікке ерте шығу жағдайларының шектеулі санын сақтау арқылы;

– тиісті білім беру қызметтерін ұсыну және оқыту әртүрлі жастағы қызметкерлердің тәжірибесі мен қажеттіліктерін ескере отырып, түзетілуін қамтамасыз ету жолымен олардың еңбек өмірінің барлық кезеңінде қызметкерлердің кәсіптік даярлығына қатысуын кеңейту, оның ішінде жұмыспен қамтудың стандартты емес нысандары бар адамдар үшін жұмыс орнында оқытуға қол жеткізуді ұсыну арқылы;

– жұмыс іздеп жүрген адамдар үшін жұмысқа орналасуда тиімді көмекті қамтамасыз ету, жұмыс іздеп жүрген қарт адамдардың жұмыс іздеп жүрген жас адамдар сияқты жұмысты белсенді іздеу тұрғысынан жұмыссыздық бойынша жәрдемақы алу үшін міндеттер болуына жәрдемдесу, сондай-ақ қайта жұмысқа орналастырудың мақсатты қызметтеріне қол жеткізу тұрғысынан тең құқықтар болуы тиіс.

Әлеуметтік қорғаудың басты жолы жұмыспен қамтылу. Жұмыспен қамту тек жұмысқа тұрамын деп ниет білдірген тұлғаларды ғана емес, сонымен қатар болашақ маман даярлауда да көңіл бөлу қажеттігін ұсынады (Kuttigaliyeva, Buribayev, Koshpenbetov, 2019).

ЭЫДҰ шолуларында жалпы Қазақстандағы зейнетақымен қамсыздандыру реформаларының

серпіні оң бағаланады. Алайда ХЕҰ-ның алмастыру коэффициентін алдыңғы кірістерден кемінде 40% деңгейінде ұстап тұру жөніндегі ұсынысы орындалудан әлі алыс. «Орташа еңбекақысы бар және еңбек нарығына шығатын толық еңбек (сақтандыру) өтілі бар адамдар үшін міндетті зейнетақы схемаларынан орнын ауыстырудың таза коэффициенті бүгінгі таңда ЭЫДҰ елдерінде орташа 63% құрайды, ол Ұлыбританияда 29%-дан, Түркияда 102%-ға дейін өзгереді. Табысы төмен адамдар үшін орташа алмастыру коэффициенттері 10 тармаққа жоғары және Данияда, Израильде және Нидерландыда 40%-дан кем емес және Польшада 100%-дан астам» (ОЕСД, 2017с).

Қазақстан зейнеткерлік жасқа жеткенге дейін еңбек қызметін мерзімінен бұрын тоқтатуға табысты қарсы әрекет еткен кезде, зейнетақы жасына жеткеннен кейін еңбекке қабілетті халықтың жұмысын жалғастыруға ынталандыруды арттыру үшін әлі де көп нәрсе жасалуы мүмкін. Біріншіден, жұмыс пен зейнетақыны біріктіруге болатын болса да, үлкен жастағы аз ғана қызметкерлерге толық емес жұмыспен қамту режимінде жұмыс істеуге немесе икемді жұмыс кестесі бар өзге де тетіктерге қол жеткізуге болады. Шын мәнінде, жұмыс істейтін зейнеткерлердің 5%-дан азы жұмыспен толық емес тәртіпте жұмыс істейді. Екіншіден, ЭЫДҰ-ға мүше көптеген елдерге қарағанда, қарттық бойынша зейнетақы төлемдерін алу Қазақстанда кейінге қалдырылмайды, сол сияқты қарттық бойынша зейнетақы төлемдерін алу құқығын ішінара қайтарып алу мүмкіндігі жоқ. Және, үшіншіден, басқа қызметкерлерге олардың зейнетақы жасына жеткеннен кейін де қосымша жұмысты жалғастыруға рұқсат етілген кейінгі қосымша еңбек жылдары қартаюына байланысты алатын зейнетақы құқығы көлемін ұлғайтпайды.

ЭЫДҰ мемлекеттерінің көпшілігінде зейнетке шығу жасын кейінге қалдыру әдеттегі тәжірибе болып табылады. Бұл ретте жекелеген елдердің заңнамасы (Австрия, Бельгия, Чехия, Эстония, Финляндия, Франция, Германия, Греция, Венгрия, Латвия, Польша, Португалия, Словакия, Словения, Испания, Швеция, Ұлыбритания) зейнеткерлікке кейінге қалдырылған шығу жасын шектемейді, ал басқалары барынша мүмкін болатын табалдырықтарды (Данияда, Исландияда, Италияда, Литвада, Норвегияда, Швейцарияда) айқындайды.

Ұзақ мерзімді перспективада ЭЫДҰ үкіметтерге Австралия, Канада, Жаңа Зеландия және

АҚШ сияқты ЭБДҰ елдерінде жасалғандай жалпы міндетті зейнетақы жасын алып тастау туралы мәселені қарауды ұсынады (OECD, 2018d).

Зейнетақымен қамтамасыз ету тәртібі мен мерзімдерін ресімдеу құқықтарын ырықтандыру мақсатында 21 маусым 2013 ж. № 105-V ҚР «Зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Заңына зейнетақы жасына толғанда есептеулердің барлық түрлеріне шектеу салатын өзгертулер енгізу қажет. Бекітілуі тиіс азаматтың құқығы дербес анықтауға өтініш білдіру мерзімдері, кез келген уақытта басталғаннан кейін Заңда белгіленген зейнеткерлік жасқа толған жағдайда зейнетақы төлеуге өтініш білдіру мерзімдері, кез келген уақытта азаматтың дербес құқығы болып бекітілуі тиіс.

Мөлшері мен талаптары зейнетақымен қамсыздандыру анықталуы тиіс күні өтінген. Зейнеткерлік жасқа жеткеннен соң да жұмыс жасайтын қызметкерлер үшін де мейілінше зейнеткерлік төлемдердің барлық түрлерін төлеу жалғаса беру керек.

Сонымен, заң азаматтарға зейнеткерлікке шығу жасын өзі анықтау құқығын береді, қосымша жұмыс істеп қаражат жинау есебінен зейнетақы жарналары және қосымша мөлшерін көбейтіп, зейнетақы төлемін көбейтуге мүмкіндік береді.

Бұл қадам еңбекке қабілетті және зейнеткерлік жасқа жеткен адамдар үшін жұмысты жалғастыруға ынталандыратын болады. Зейнетақы жарналары жүйесіне қатысудан ішінара немесе кейінге қалдырылған бас тарту еңбек нарығынан біртіндеп күтуге ықпал ететін болады. Зейнетақы жасына жеткеннен кейін жұмысты жалғастыру үшін ынталандыруды күшейтетін кезде зейнетақы құқықтарын одан әрі жинақтауды қамтамасыз ететін құқықтық негіз құрылатын болады.

Алайда, зейнетақымен қамсыздандыру құқығы зейнетақы төлемдерін тағайындауға өтініш жасаған сәттен бастап нақты шектелуі тиіс.

ЭБДҰ мемлекеттерінде зейнетақымен қамсыздандыруға құқықтарды конституциялық-құқықтық реттеуді зерделеу елдердің көпшілігі іргелі құқықтар ретінде зейнетақымен қамсыздандырудың ең төменгі деңгейіне құқық жарияламайтынын көрсетеді. Оның үстіне жасқа жеткен кезде зейнетақымен қамтамасыз ету құқығы кепілдігі ұлттық конституцияда тікелей бекітілген.

Сонымен, азаматтарды зейнетақымен қамсыздандыру құқығына Литва Республикасы Конституциясының 52-бабына, Венгрияның

Негізгі Заңының 70/Е-бабына кепілдік беріледі. Словакия Конституциясының 39-бабы азаматтардың қарттықта материалдық қамтамасыз етілуіне шамалас құқығын бекітеді, Италия Конституциясының 38-бабы еңбекке қабілетсіз және өмір сүруге қажетті қаражаттан айырылған әрбір азаматтың қолдау мен әлеуметтік қамтамасыз етуге құқығын жариялайды.

Латвия Республикасы Конституциясының 109-бабымен әркімнің қарттықта әлеуметтік қамтамасыз етуге құқығы жарияланған; барлық мұқтаждар үшін қартайған жағдайда әлеуметтік қамсыздандыруға құқық кепілдігі Исландия Конституциясының 76-бабында жарияланған.

Испания Конституциясының 50-бабы жария билік органдары қарт азаматтарға тиісті зейнетақы беру арқылы лайықты экономикалық өмір сүруге кепілдік береді, олардың мөлшері мезгіл-мезгіл қайта қаралады. Сондай-ақ отбасылық міндеттемелерге қарамастан, олардың денсаулығын, тұрғын үй және мәдени жағдайларын және бос уақытты бақылауды жүзеге асыруға арналған әлеуметтік қызметтер жүйесі арқылы осы адамдардың әл-ауқатын жақсартуға жәрдемдесу көрсетіледі.

Португалия Конституциясының 63-бабы әлеуметтік қамсыздандыруға барлығының құқығы бар екенін анықтады. Әлеуметтік қамтамасыз ету жүйесі қарттық жағдайда және барлық басқа жағдайларда өмір сүруге қаражат жоғалған немесе азайған немесе еңбек ету қабілеті төмендеген кезде азаматтарды қорғайтын болады.

Греция Конституциясының 21-бабы мемлекеттің қарттықты қорғауға бағытталған арнайы шаралар қабылдау міндетін белгіледі. Финляндия Конституциясының 19-бабы өзіне лайықты адам үшін қажетті қаражатқа қол жеткізе алмайтын барлық адамдардың міндетті әлеуметтік қамсыздандыру мен қамқорлық жасауға құқығы бар екенін анықтайды. Заң әрбір адамға базалық қамтамасыз етуді алу, жасына байланысты жәрдемақы алу құқығына кепілдік беруі тиіс.

Жапония Конституциясының 25-бабына сәйкес, барлығы салауатты және мәдени өмірдің ең төменгі деңгейін қолдауға құқылы. Өмірдің барлық салаларында мемлекет қоғамдық әл-ауқатты, әлеуметтік қамсыздандыруды, сондай-ақ халық денсаулығын көтеру мен одан әрі дамыту үшін күш салуға тиіс.

Қазақстан Республикасының Конституциясында азаматтарды зейнетақымен қамсыздандыру, мүгедектігі бойынша кепілдіктер бекі-

тілгенмен, бірақ іс жүзінде ағымдағы әлеуметтік заңнама көрсетілген кепілдіктер орын таппаған. Конституцияның 28-бабының 1-тармағында Қазақстан азаматына зейнетақының ең төменгі мөлшеріне кепілдік беріледі. Сонымен бірге, әлеуметтік заңнаманың қазіргі жай-күйі 1998 жылғы 1 қаңтардағы толық өтілі жоқ, сондай-ақ жинақтаушы зейнетақы жүйесіне қатыспаған адамдар үшін осындай кепілдік бермейді. «Зейнетақымен қамсыздандыру туралы» ҚР Заңның ережелеріне сәйкес, адамдарға ең төменгі зейнетақының мөлшеріне ғана кепілдік беріледі, олар үшін есептелген мөлшері жасы бойынша зейнетақы төлемдерін толық көлемінде ең төменгі зейнетақы мөлшерінен төмен белгіленетін, тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы заңда қарастырылған, бұл жағдайда зейнетақы тағайындалады және ең төменгі мөлшерде зейнетақы кепілденеді (п. 4 ст. 15). Зейнеткерлердің өзге де санаттары, мысалы, 1998 жылғы 1 қаңтарға дейін жұмыс өтілі жоқ не көрсетілген күнге толық емес өтілі бар, сондай-ақ зейнетақы жинақтары жүйесіне қатыспаған не қордан өзінің зейнетақы жинақтарын аяқтаған адамдар ең төменгі зейнетақы қамтамасыз етумен қамтылмаған.

Бұл мәселені шешу зейнетақы жасына жеткен кезде жеке тұлғаларға берілетін мемлекеттік базалық зейнетақы төлемін енгізуге жүктелді. Алайда, мәселе ең төменгі күнкөріс деңгейінің 54 пайызы ең төменгі мөлшерде және ең жоғарғы – тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы заңда белгіленген ең төменгі күнкөріс деңгейінің 100 пайызы мөлшерінде тағайындалады. Яғни, адам, ол, мысалы, өтілі жинақтаушы зейнетақы жүйесіне қатысу 5 жыл болған тұлға міндетті зейнетақы жарналары есебінен төленетін төлемді қоспағанда ең төменгі күнкөріс деңгейінің 54 пайызын алады (мұндай өтілі жинақтау және төлеу мерзімі маңызды емес).

Осылайша, зейнеткерлік жасқа жеткен адамдардың едәуір тобы ең төменгі зейнетақы төлемдеріне конституциялық кепілдік қамтамасыз етілмей қалды. Мемлекеттік базалық төлем ең төменгі зейнетақы мөлшерімен анықталмайды, оның сомасы ең төменгі күнкөріс деңгейінен айтарлықтай жоғары.

Бұрын мұндай проблема ҚР-дың 16 маусым 1997 жылғы № 126-І «Қазақстан Республикасында мүгедектігі бойынша және асыраушысынан айрылу жағдайы бойынша мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақы тағайындау тәртібі туралы» Заңының 17, 18 баптарына сәйкес жасына

байланысты мемлекеттік әлеуметтік жәрдемақы арқылы шешілген.

Аталған жәрдемақы 01.07.2018 жылдан бастап ҚР 02.08.2015 ж. № 342-V Заңымен алып тасталды, ал бұдан бұрын, ҚР 15.12.2005 жылғы № 101-III «Қазақстан Республикасының кейбір заңнамалық актілеріне әлеуметтік қамсыздандыру мәселелері бойынша өзгерістер мен толықтырулар енгізу туралы» Заңымен зейнетақы төлемдерінің мөлшерін есептеу жұмыста болған үзілістерге қарамастан, қатарынан кез келген 3 жыл жұмыс үшін орташа айлық табыс негізге алына отырып, 1995 жылғы 1 қаңтардан бастап жүзеге асырылады:

– азаматтарға жинақтаушы зейнетақы қорлары орталығынан зейнетақы төлемдерін алуға құқығы болмаған кезде «Қазақстан Республикасында зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Заңда белгіленген жасқа жеткен кезде» немесе алған кезде зейнетақы төлемдерінің мөлшері ең төменгі мөлшерінен кем зейнетақы алған кезде. Онда 2006 жылдың қаңтарынан бастап ол зейнеткерлік жасқа толып зейнетақы төлемдеріне құқығы болмаған жағдайда орталықтан төленетін зейнетақы төлемдері, жинақтаушы зейнетақы қорларынан тағайындалатын. Осылайша, ұзақ уақыт бойы заңнамада ең төменгі зейнетақымен қамтамасыз ету конституциямен кепілденген құқығы орын алады. Азаматтарға орталықтан, қорлардан зейнетақымен қамсыздандыруға құқығы болмаған кезде базалық төлем тағайындалады, ол 2005 жылы енгізілген сәттен бастап ең төменгі күнкөріс деңгейінің 50%-ға жуық сомасын құрады. Бұл ретте, зейнеткерлік жасқа жеткен кезде ең төменгі күнкөріс деңгейінің 50%-ына емес, зейнетақының ең төменгі мөлшеріне кепілдік беретін Конституцияның 28-бабының ережелері ескерілмейді.

Ең төменгі зейнетақымен қамсыздандыруға конституциялық құқық кепілдіктерін толықтыру мақсатында ҚР «Зейнетақымен қамсыздандыру туралы» Заңына мемлекеттік базалық зейнетақы төлемі еңбек өтілі он жыл болған жағдайда және одан кем жыл зейнетақы жүйесіне қатысу өтілі болмаған жағдайда 100 пайыз тиісті қаржы жылына арналған республикалық бюджет туралы заңда белгіленген ең төменгі зейнетақы мөлшерінде зейнетақы, ал одан кейінгі зейнетақы жүйесіне қатысу өтілінің әрбір толық жылы үшін оның мөлшерін он жылдан артық 2 пайызға, бірақ ең төменгі зейнетақы шамасынан 150 пайыздан артық емес ұлғайтып отыратын нормаларды бекіту қажет.

Аталған норманы енгізу әрбір азаматқа ең төменгі зейнетақымен қамтамасыз ету құқығына кепілдік беру міндетін шешуге ғана емес, тағайындалған зейнетақы төлемдерінің мөлшерін ХЕҰ мен ЭБДҰ ұсынған табысты алмастыру деңгейіне жақындатуға мүмкіндік береді.

Айтылған ұсыныстарды қарау және қабылдау, сөзсіз, республикалық және жергілікті бюджеттердің, мемлекеттік әлеуметтік сақтандыру қорының шығыс бөлігінің ұлғаюына әкеп соғады. Алайда, осы бағытта Президенттің әлеуметтік қолдауға мемлекеттік бюджеттен қаражат бөлу мәселесі бойынша айтылған ұстанымын ескеру қажет: «Біздің мемлекет Конституция бойынша әлеуметтік болып табылады, сондықтан да азаматтар алдындағы өз міндеттемелерін орындауы тиіс. Үкімет өз жұмысында осы қағидатты негізге алуға міндетті, ал резервтерді барлық тиімсіз шығыстар азайту мен кірістерді арттыру мәлімет есебінен табу қажет» (Токаев, 2019).

Қорытынды

Осы материалда баяндалған ұсынымдарды іске асыру мынадай әлеуметтік-экономикалық және құқықтық салдарды қамтамасыз етуге мүмкіндік береді:

– құқығын беруге, азаматтарға зейнетке шығу жасын өздері, зейнетақы жарналары есебінен қаражат жинауға және зейнетақы жүйесіне қосымша еңбек өтілі арқылы зейнетақы

төлемдерінің есебінен қосымша мөлшерін ұлғайту жөнінде құқық беру.

Бұл қадамеңбекке қабілетті және зейнеткерлік жасқа жеткен адамдар үшін жұмысты жалғастыруға ынталандыру болып табылады. Зейнетақы жарналары жүйесіне қатысудан ішінара немесе кейінге қалдырылған бас тарту еңбек нарығынан біртіндеп кетуге ықпал ететін болады. Зейнетақы жасына жеткеннен кейін жұмысты жалғастыру үшін ынталандыруды күшейтетін кезде зейнетақы құқықтарының одан әрі жинақталуын қамтамасыз ететін құқықтық негіз құрылатын болады;

– қызметкер зейнеткерлік жасқа жеткен кезде жұмыс берушінің бастамасы бойынша еңбек шартын бұзу мүмкіндігін болдырмау, мұндай қызметкерлер үшін жұмысқа орналастыру және жұмыспен қамту бойынша шектеулерді алып тастау;

– азаматтың зейнетақының ең төменгі мөлшеріне конституциялық құқығын орындау кепілдігін белгілеу;

– тағайындалатын зейнетақы төлемдерінің мөлшерін ұсынылатын ХЕҰ-ға және ЭБДҰ-ға кірістерді алмастыру деңгейіне жақындату;

– мүгедек баланы күтуші адамды әлеуметтік қамтамасыз ету деңгейін арттыру, бұл мүмкіндігі шектеулі баланы тәрбиелеу үшін неғұрлым қолайлы жағдай жасайды.

Бұл зерттеу ҚР БҒМ ҒК №АР05131637 ғылыми зерттеулерді гранттық қаржыландыруды орындау үшін жазылды.

Әдебиеттер

- Andersen L. L. et al. Strong labour market inequality of opportunities at the workplace for supporting a long and healthy work-life: The seniorworkinglife study //International journal of environmental research and public health. – 2019. – Т. 16. – №. 18. – Б. 3264.
- Bobrovskaya O. N. On the Correlation of Guarantees to Ensure the Labor Rights of the Elderly in Russia and Europe //Advances in Gerontology. – 2019. – Т. 9. – №. 1. – Б. 48-55.
- Kuttigaliyeva A. R., Buribayev Y. A., Koshpenbetov B. M. Стандарты ОЭСР как инструменты улучшения национального социального и трудового права //Journal of actual problems of jurisprudence. – 2019. – Т. 1. – №. 89. – Б. 72-79.
- Lebedeva L. Digital Transformation in the Socio-Labor Sphere: New Challenges and Opportunities //Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya. – 2019. – Т. 63. – №. 12. – Б. 42-49.
- Leinonen T. et al. Socio-economic differences in retirement timing and participation in post-retirement employment in a context of a flexible pension age //Ageing & Society. – 2020. – Т. 40. – №. 2. – Б. 348-368.
- McAllister A. et al. Inequalities in employment rates among older men and women in Canada, Denmark, Sweden and the UK // BMC public health. – 2019. – Т. 19. – №. 1. – Б. 319.
- OECDa (2017a), Building Inclusive Labour Markets in Kazakhstan: A Focus on Youth, Older Workers and People with Disabilities, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264273023-en>.
- OECDb (2017b), Preventing Ageing Unequally, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264279087-en>.
- OECD (2017c), Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en.
- OECD (2018a), Working Better with Age: Korea, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264208261-en>.

- OECD (2018b), OECD Pensions Outlook 2018, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/pens_outlook-2018-en.
- OECD (2018c), Ageing and Employment Policies: United States 2018: Working Better with Age and Fighting Unequal Ageing, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264190115-en>.
- OECD (2018d), Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264308817-en>.
- OECD (2019), Working Better With Age, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>.
- Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана «Конструктивный общественный диалог – основа стабильности и процветания Казахстана». – 2 сентября 2019, http://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana.

References

- Andersen, L. L., Jensen, P. H., Meng, A., & Sundstrup, E. (2019). Strong labour market inequality of opportunities at the workplace for supporting a long and healthy work-life: The seniorworkinglife study. *International journal of environmental research and public health*, 16(18), 3264.
- Bobrovskaya, O. N. (2019). On the Correlation of Guarantees to Ensure the Labor Rights of the Elderly in Russia and Europe. *Advances in Gerontology*, 9(1), 48-55.
- Kuttigaliyeva, A. R., Buribayev, Y. A., Koshpenbetov, B. M. (2019). Standarty OESR kak instrumenty uluchsheniya natsional'nogo sotsial'nogo i trudovogo prava [OECD standards as tools to improve national social and labor law]. *Journal of actual problems of jurisprudence*, 1(89), 72-79.
- Lebedeva, L. (2019). Digital Transformation in the Socio-Labor Sphere: New Challenges and Opportunities. *Mirovaya ekonomika i mezhdunarodnye otnosheniya*, 63(12), 42-49.
- Leinonen, T., Chandola, T., Laaksonen, M., Martikainen, P. (2020). Socio-economic differences in retirement timing and participation in post-retirement employment in a context of a flexible pension age. *Ageing & Society*, 40(2), 348-368.
- McAllister, A., et al. (2019). Inequalities in employment rates among older men and women in Canada, Denmark, Sweden and the UK. *BMC public health*, 19(1), 319-319.
- OECD (2017a), Building Inclusive Labour Markets in Kazakhstan: A Focus on Youth, Older Workers and People with Disabilities, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264273023-en>.
- OECD (2017b), Preventing Ageing Unequally, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264279087-en>.
- OECD (2017c), Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/pension_glance-2017-en.
- OECD (2018a), Working Better with Age: Korea, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264208261-en>.
- OECD (2018b), OECD Pensions Outlook 2018, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/pens_outlook-2018-en.
- OECD (2018c), Ageing and Employment Policies: United States 2018: Working Better with Age and Fighting Unequal Ageing, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264190115-en>.
- OECD (2018d), Good Jobs for All in a Changing World of Work: The OECD Jobs Strategy, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264308817-en>.
- OECD (2019), Working Better With Age, Ageing and Employment Policies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>.
- Poslaniye Glavy gosudarstva Kasym-Zhomarta Tokayeva narodu Kazakhstana «Konstruktivnyy obshchestvennyy dialog – osnova stabil'nosti i protsvetaniya Kazakhstana» [President Kassym-Jomart Tokayev's State of the Nation Address «Constructive public dialogue – the basis of stability and prosperity of Kazakhstan»], September 2, 2019, http://www.akorda.kz/ru/addresses/addresses_of_president/poslanie-glavy-gosudarstva-kasym-zhomarta-tokaeva-narodu-kazahstana.