

## **NODAVLAT PENSIYA FONDLARIDA INVESTITSIYA PORTFELINI SHAKLLANTIRISH VA BOSHQARISHNING XORIJ TAJRIBALARI TAHLILI**

**F.A. Axmadjonov**

Byudjetdan tashqari pensiya jamg'armasi Andijon viloyati boshqarmasi bo'lim  
boshlig'i

### **ANNOTATSIYA**

*Mazkur maqolada jaxon amaliyotidagi Pensiya fondlari va pensiya ta'minoti tizimlari turlari, Pensiya fondlari aktivlarini boshqarishda ularning investisiya portfelini shakllantirish va uni boshqarish borasidagi strategiyalari o'rganilgan xamda tahlil kilingan.*

***Kalit so'zlar:** Nodavlat Pensiya fondlari, pensiya ta'minoti, Pensiya fondlari aktivlari, pensiya rejasi (sxemasi), investisiya portfeli, o'zgarmas ta'minotli pensiya rejasi, jamg'arib boriladigan pensiya rejasi, davlat ijtimoiy himoya rejasi*

### **ABSTRACT**

*The article examines and analyzes the types of pension funds and pension systems in world practice, the formation of their investment portfolio and strategies for managing the assets of pension funds.*

***Key words:** non-state pension funds, pension provision, pension fund assets, pension plan (scheme), investment portfolio, fixed pension plan, accumulative pension plan, state social protection plan.*

### **KIRISH**

Bugungi kunda xorijiy mamlakatlar Pensiya fondlari amaliyoti shuni ko'rsatmoqdaki, dunyo mamlakatlari aholisining demografik o'zgarishi, iqtisodiyotning rivojlanishi sari aholining turmush tarzi yaxshilanishi natijasida ularning o'rtacha umr ko'rish yoshining oshib borayotganligi va mexnat faoliyati bilan band bo'lgan aholiga nisbatan pensionerlar ulushining oshib borayotganligi natijasida Pensiya fondlarini moliyaviy ta'minlashda yuzaga kelayotgan muammolar avlodlar birdamligiga asoslangan pensiya tizimidan jamg'arib boriladigan nodavlat pensiya fondlarini tashkil qilish va ularning moliyaviy daromadlarini oshirishda jamg'arma mablag'larini investision faoliyatini shakllantirish va ularni samarali boshqarish mexanizmlarini ishlab chiqishni taqazo qilmoqda.

### **MUHOKAMA VA NATIJALAR**

Hozirgi kunda sobiq ittifoqdosh mamlakatlarida pensiya tizimini islox qilish, uning samaradorligi, adolatligi va barqarorligini oshirish bu mamlakatlar

xukumatlari oldida turgan eng dolzarb masalalardan biri hisoblanadi. Chunki sobiq ittifoq tanazzulga yuz tutishi oqibatida bir-biriga mutlaqo qarama-qarshi bo'lgan iqtisodiy tizimlar uchun bir asosga ega bo'lgan tizimning amal qilishi hozirgi kunda yuzaga chiqayotgan pensiya bilan bog'lik muammolarning asosini tashkil etadi. Ularni bartaraf etish pensiya tizimini isloh qilish orqali amalga oshirilib, bunga albatta, jaxon amaliyotida o'zini oqlagan tajribalarni o'rganish va ularni milliy qadriyatlar asosida joriy qilish orqali erishiladi.

Xalqaro pensiya nazariyasida "pensiya rejasi" (ba'zan pensiya sxemasi deb ham yuritiladi) tushunchasi asosiy o'rinni egallaydi. Pensiya rejalarini, o'z nomiga monand ravishda, ishchilarni mexnat faoliyatini yakunlagandan so'ng doimiy pul ta'minoti bilan ta'minlash uchun ulardan va ularni yollagan xo'jalik yurituvchi sub'ektlardan olingan pensiya badallaridan tashkil topgan aktivlarni rejali boshqarishni anglatadi. Pensiya rejalarini dunyodagi eng katta kapitalni o'zida jamlagan moliyaviy tizim hisoblanib, ularni boshqarishda moliyaviy menejerlar o'ziga xos mas'uliyat oladilar.

Xorijiy mamalakatlar amaliyoti tahlilidan ko'rinadiki, Pensiya fondlarining iqtisodiy ahamiyati shundan iboratki, u iqtisodiyotni rivojlantirishda asosiy moliyaviy institutlardan biri sifatida maydonga chiqib, jamg'arma mablag'larini real iqtisodiyotga investitsiyalash orqali mamlakat iqtisodiyotini rivojlantirishga xizmat qiladi. Hususan, tahlil natijalari shuni ko'rsatadiki, tahlil uchun tanlab olingan rivojlangan mamlakatlardagi Pensiya fondlari aktivlarining qiymati 35,3 trillion AQSh dollaridan ortiq va bu raqam o'rganilgan mamlakatlar YaIMning o'rtacha 80 foizini tashkil qiladi.

Shuningdek, 2015 yilda dunyodagi eng yirik 300 ta pensiya fondining yalpi aktivlari 14,8 trillion dollarga yetgan bo'lib, bu raqam butun dunyodagi pensiya aktivlarining 43,1 foiziga tengdir. Bundan ko'rinib turibdiki, dunyoda pensiya badallari xisobiga shakllangan mablag'lar 33 trillion dollardan ortiqdir. Qiyoslash uchun aytish mumkinki, bu raqam AQSh yalpi ichki maxsulotidan (18 trillion dollar) 1,8 marta, Xitoy yalpi ichki maxsulotidan (11 trillion) esa 3 marta kattaroqdir va dunyo yalpi maxsulotining (73,9 trillion dollar) 44 foizini tashkil qiladi.



**1-rasm. Ayrim davlatlar Pensiya fondlarining YaIM ga nisbatan ulushi, foizda<sup>1</sup>**

Mazkur 1-rasm ma'lumotlari tahlili shuni ko'rsatadiki, ushbu mamlakatlar Pensiya fondlarining YaIM ga nisbatan ulushi yuqori bulib, masalan, bu ko'rsatkich AQSh da 38,3%ni tashkil etadi. Bu esa, Pensiya fondlarining sug'urta badallari tushumiga bog'liqliligini kamaytirishga, Pensiya jamg'armalarining investision faoliyatini rivojlantirish natijasida jamg'arma daromadlarini oshirish imkonini beradi. Xorijiy mamlakatlar Pensiya fondlarining bunday natijalarga erishishida avvalo, rivojlangan mamlakatlar pensiya fondlariga investision faoliyat bilan shug'ullanish va pensiya fondlarini yaratishni tashkil etish borasida juda katta erkinliklar berilishiga zamin yaratgan.

Shu nuqtai nazardan, Pensiya fondlari va pensiya rejalarini (sxemalari) ham ish beruvchi, ham ishchi uchun jozibadordir. Chunki, pensiya rejalarini taklif etuvchi kompaniyalar yuqori malakali ishchilarni yollash va ularni o'zida saqlab qolish imkoniyatiga egalar. Buning sababi esa oddiy: har kandy ishchi yuqori darajadagi pensiya o'tkazmalarini taklif etuvchi firmalarni qidiradi. Pensiya rejalarini orqali kelgusida olinishi va'da etilgan daromadlar ishchilar uchun kelajakda o'z nafaqasini ta'minlash maqsadida tashkil etiladigan shaxsiy jamg'armalarning o'rnini bosa oladi.

**Asosiy qism.** Xorijiy amaliyotda pensiya rejalarini uzoq muddatli investisiyalar taklifining asosiy sub'ekti hisoblanib, bunda ular yangi ishga kirgan ishchi umrining o'rtacha davomiyligiga asoslanadilar. Ya'ni, aktivlarni joylashtirish qarorlari mamlakatda yuritilayotgan demografik statistikadan kelib chiqib kabul kilinadi. Agarda, biror jismoniy shaxs mustakil ravishda nafaka uchun investisiya kiritadigan bo'lsa, u holda mazkur investision aktivlar tabiiy ravishda konservativ xususiyat kasb

<sup>1</sup> World Development Indicators database, World Bank, 16 December 2016.

etadi. Chunki ishchining umri davomiyligi mavhum va nafaka davomida bu investisiyadan ko‘rilgan zararni qoplash imkoniyati cheklangandir.

Pensiya rejalarining 3 asosiy turi farqlanadi: o‘zgarmas ta‘minotli pensiya rejaları, davlat ijtimoiy himoya rejaları va jamg‘arib boriladigan pensiya rejaları. Ular bir-birlaridan aktivlarni boshqarish riski va mukofoti, investision portfelning ijro etilishidagi riskning ish beruvchi, ishchi yoki solik to‘lovchiga o‘tishiga karab farqlanadi.

O‘zgarmas ta‘minotli pensiya rejaları nafaqaxo‘rlar uchun o‘zgarmas daromadni kafolatlaydi va ayni paytda ish beruvchi uchun risqli bo‘lishi mumkin. Boshqacha aytganda, nafaqaxo‘rlarga kafolatlangan va o‘zgarmas daromadni taklif etish bilan birga barcha investision riskni o‘z gardaniga oladi.

O‘zgarmas ta‘minotli pensiya rejaları “ko‘chmas” xususiyatga egaki, unga ko‘ra ishchining bir ish beruvchidan ishlab topgan ta‘minoti boshqa ish beruvchi tomonidan tan olinmaydi yoki davom ettirilmaydi. Kup hollarda pensiya yoshiga yetmay vafot etgan ishchilar ishlab topilgan ta‘minotni olmaydilar. Shuningdek, ularning merosxo‘rlari ham yig‘ib borilgan daromadlar va kompensasion to‘lovlardan ma‘lum bo‘ladilar. O‘zgarmas ta‘minotli pensiya rejaları uz mehnat faoliyatini fakatgina bir ish beruvchida utkazuvchi ishchilar uchun kulay hisoblanadi.

Bir ishchining 40 yillik mehnat faoliyatini bitta firmada o‘tkazish va ikki firmada 20 yildan ishlash holatlarini bir-biriga taqqoslasak. Har ikkala firma ishchi mehnat faoliyatining oxirgi besh yilidagi o‘rtacha maoshining 1,5 foizi va uning ishlab bergan yillari soniga ko‘paytmasiga teng miqdorda pensiya ta‘minotini taklif etadi. Deylik, ishchi 1975 yilda yillik 15787 dollarlik maosh bilan o‘z faoliyatini boshlab, uni 2015 yilda 50000 dollarga teng yillik maosh bilan yakunlagan (40 yil davomida maosh 3% dan oshib borgan). Agar ishchi faoliyati davomida faqat bir ish beruvchiga xizmat qilgan bo‘lsa, uning yillik pensiya ta‘minoti 28302 dollarga teng bo‘lar edi ( $1,5\% \times 40 \text{ yil} \times 47171$  (oxirgi besh yildagi o‘rtacha maosh)).

Ikkinchi holatda esa ishchi 1975-1995 yillarda birinchi ish beruvchi uchun ishlagan va oxirgi besh yildagi o‘rtacha maoshi 26117 dollarga teng bo‘lgan. Bu ish beruvchidan ishlab topgan ta‘minoti yillik 1995 yilda xisoblangan bulib, u 7835 dollarga teng ( $1,5\% \times 20 \text{ yil} \times 26117$  dollar). Ikkinchi ish beruvchi esa yillik 14151 dollar mikdorida pensiya ta‘minoti tulagan ( $1,5\% \times 20 \text{ yil} \times 47171$  dollar). Bundan ko‘rinadiki, butun mehnat faoliyatini bir firmaga xizmat kilish yillik 28302 dollar qiymatida pensiya ta‘minoti bilan ta‘minlasa, ish joyini o‘zgartirish xolatida bu raqam 21986 dollar ( $7835+14151$ ) ga teng bo‘lar edi. Ya‘ni, fakatgina bir firma uchun mehnat kilish 6316 dollar kuprok mablag‘ keltirgan bo‘lar edi.

Ishchi o'z mehnat faoliyati davomida ish joyini qancha ko'p o'zgartirsa, u uchun o'zgarimas ta'minotli pensiya rejalari shunchalik noqulay bo'lib boradi. Chunki firmalarning aksariyati o'z ishchilari uchun 5 yildan 10 yilgacha kvalifikasion davrni (ish beruvchi pensiya ta'minotini olish xuquqi uchun talab etiladigan majburiy ishlab berish davri) joriy qiladilar. Bunda eng yomon vaziyat sifatida quyidagi misolni keltirishimiz mumkin: 45 yillik mexnat faoliyati davomida 5 ish beruvchi uchun 9 yildan ishlab bergan ishchi kvalifikasion davr 10 yil bo'lgan takdirda pensiya ta'minotisiz qoladi, garchi u 45 yil pensiya ta'minotini taklif etuvchi firmalarda ishlagan bo'lsa ham.

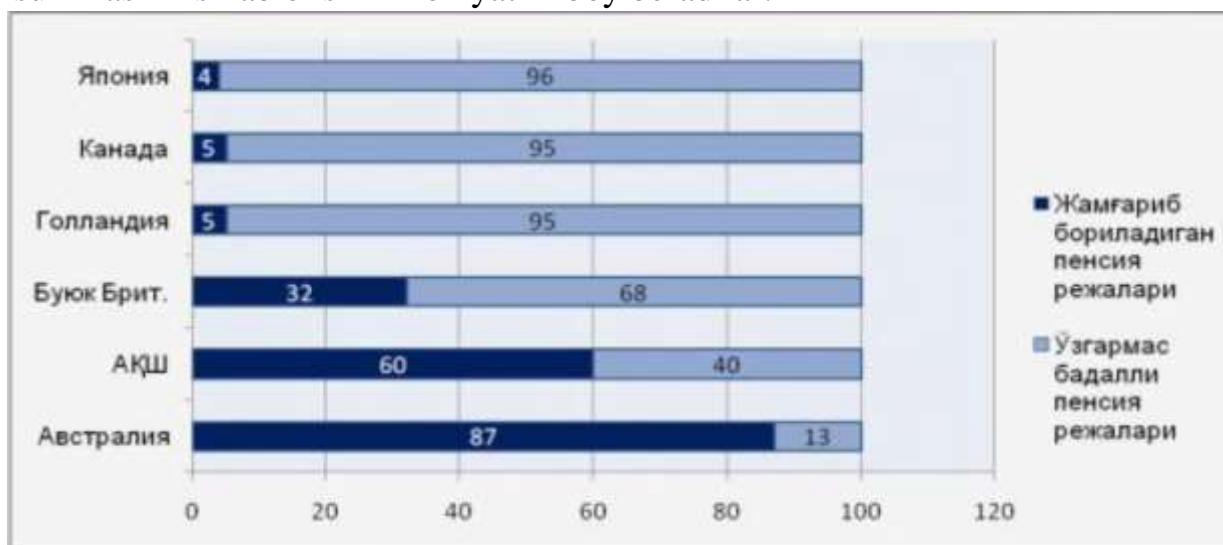
Davlat ijtimoiy ximoya rejalari muayyan mamlakatda muqaddam ish bilan band bo'lgan fukarolarni, ularning davlat yoki xususiy sektorda mexnat qilganliklaridan kat'i nazar, pensiya daromadlari bilan ta'minlaydi. Bu turdagi daromadlarni olish uchun fuqaro belgilab qo'yilgan eng kam ish stajiga ega bo'lishi va davlat ijtimoiy ximoya rejasiga badal to'lab borgan bo'lishi kerak. Ijtimoiy ximoya ta'minoti ancha moslashuvchan bo'lib, unda ishchilar ish beruvchilar sonidan qat'i nazar, o'z badallarini jamlab borish xuquqiga egalar. Ba'zi ishchilar, ayniksa davlat tashkilotlari ishchilari, ish beruvchining xam, ishchining xam belgilangan pensiya badallarini to'lab bormasligi uchun bunday ta'minotni olmaydilar.

O'zgarimas ta'minotli rejalar odatda ishchining daromadiga bog'lik bo'ladi va bunda pensiya ta'minotiga xech qanday qo'shimcha mablag'lar qo'shilmaydi. Ijtimoiy himoya rejalari esa bundan mutlaqo farq qiladi: ularda qo'shimcha ta'minot mablag'lari xam mavjud bo'lib, unga ko'ra o'z faoliyatida quyi daromadlilikka erishgan ishchilarning nafaqa to'lanish darajasi yuqori daromadli ishchilarnikiga qaraganda ko'prok bo'lishi mumkin. 2016 yilda 66 yoshida (bu yosh o'rtacha pensiya yoshiga teng) nafaqaga chiqqan AQSh fukarolari eng ko'pi bilan 2639 dollar pensiya ta'minotini olish imkoniyatiga ega bo'lganlar. Bu ta'minotning eng ko'p mikdori (2639) yukori daromadli ishchilarga to'lanadi (masalan, 2016 yilda 120000 dollardan ko'prok daromad topgan ishchilar).

Investision kompaniyalar instituti xisobotiga ko'ra (IKI 2011), AQSh Kongress byudjeti tomonidan ishchilarning eng quyi kventilining (kam daromadli sinf) nafaka to'lanish darajasi o'rtacha 71% ga teng. Yukori kventilga esa 31% nafaka to'lanish darajasi to'g'ri keladi. Ijtimoiy ximoya tizimlari, shuningdek, ishchilarning karamog'idagi kishilarni xam daromad xavfsizligi bilan ta'minlashi mumkin. Bunda o'z mexnat faoliyati davomida vafot etgan yoki mexnat layoqatini yo'qotgan ishchilarning turmush o'rtoqlari va bolalariga ta'minot mablag'lari to'lab boriladi.



Investisiyalardan daromad olish darajasi past boʻlgan va nazorat tadbirlari avj olgan davrda ish beruvchilar uchun ishchilarga oʻzgarmas taʼminotli pensiya rejalarini taklif etish ancha noqulay hisoblanadi. Oʻzgarmas taʼminotli pensiya rejalarini taklif etmaydigan ish beruvchilarning buxgalteriya balanslarida profisit riski (badallarning majburiyatlardan ortib ketish extimoli) kuzatilmaydi va ishchining nafaqa rejasiga oʻtkazib boriladigan oʻtkazmalar, odatda, oʻzgarmas xususiyatga ega boʻladi. Mazkur ish beruvchilar qaytim stavkalari past boʻlgan vaktida pensiya xarajatlarining oʻsib ketishiga duch kelmaydilar va shu bilan birgalikda, daromadlilik darajasi yuqori boʻlgan bir davrda pensiya xarajatlarining odatdagidan ortgan summasini ishlab olish imkoniyatini boy beradilar.



## 2-rasm. Pensiya rejalarining mamlakatlar kesimida turlar buyicha farqlanishi<sup>2</sup>

Ushbu 2-rasm maʼlumotlari tahlilidan koʻrinadiki, 2015 yildagi pensiya aktivlarining 51,6 foizi oʻzgarmas taʼminotli, qolgan 48,4 foizi jamgʻarib boriladigan pensiya rejalariga jamlangan. Oʻzgarmas taʼminotli va jamgʻarib boriladigan pensiya rejalarining nisbati har mamlakatda turlichadir. Avstraliyada 86,6% pensiya aktivlari jamgʻarib boriladigan rejalariga toʻgʻri kelsa, Yaponiyada bu koʻrsatkich atigi 3,8 foizni tashkil etadi (yaponcha “bir kompaniyaga sodiqlik” menejment modelini targʻib etish uchun).

<sup>2</sup> Willis Towers Watson. Global Pension Assets Study 2016. Executive Summary. 2016.

Endi jamg'arib boriladigan pensiya rejalarini (sxemalari)ning xoriyda qanday amal qilishi bilan tanishib chiqsak. Bunday turdagi rejaga ko'ra, ish beruvchi o'zining xar bir ishchisi uchun o'zgarish miqdorida va doimiy tartibda o'tkazmalar o'tkazib boradi. Jamg'arib boriladigan pensiya rejasida ish beruvchida profisit riski bo'lmaydi, chunki aktivlar doimo majburiyatlarga teng bo'ladi. Bu rejaning odatiy tuzilishi esa quyidagicha bo'ladi: ish beruvchi o'z xodimiga uning yillik maoshining 3 foizi miqdorida o'tkazmani taklif qiladi. Qo'shimcha ravishda, ishchining o'zi tomonidan (o'z maoshidan) jamg'arib boriladigan pensiyaga rejasiga o'tkazmalar foiz ulushining yarmiga teng miqdorda mos o'tkazma xam o'tkazib boradi. Masalan, ishchi o'z maoshining 6 foizini jamg'arib boriladigan pensiyaga rejasiga o'tkazsa, u holda ish beruvchi o'zgarish miqdordagi 3 foizlik o'tkazmaga qo'shimcha ravishda yana 3 foizlik mos o'tkazma (6% ning yarmi) o'tkazadi (jami bo'lib 6%). Bu esa ishchi o'z maoshining 12 foiziga teng miqdorda mablag'ni jamg'arib boriladigan pensiya rejasiga joylashtirganligini bildiradi.

O'zgarish ta'minotli pensiya rejalaridan farqli o'larok, jamg'arib boriladigan pensiya rejalarini ancha moslashuvchidir. Ya'ni, ish beruvchining o'tkazmalari kvalifikatsion davr tugashi bilan ishchining aktivlariga aylanib qoladi. Bu moslashuvchanlik o'z mehnat faoliyatini bir nechta ish beruvchi firmalarda o'tkazuvchi va uzoq muddatli davr davomida va'da etilgan pensiya ta'minotini to'lash borasida moliyaviy muammolarga duch kelishi mumkin bo'lgan firmalar ishchilari uchun qulaylik tug'diradi. Bir firmadan ishdan ketish jarayonida ishchi jamg'arilgan mablag'larni yangi ish beruvchi tomonidan taklif etiladigan pensiya rejasiga yoki shaxsiy pensiya hisob raqamiga o'tkazish imkoniyatiga ega bo'ladi. Jamg'arib boriladigan pensiya rejalarini shaxsiy hisob raqam ekanligi nuqtai nazaridan ishchining o'z o'tkazmalari, investitsiyadan ko'rilgan daromadlar va ish beruvchining kvalifikatsion davriga tegishli o'tkazmalar, ishchi nafakaga chiqmay vafot etgan taqdirda, uning merosxo'rlariga berilishi mumkin.

Jamg'arilgan mablag'larni investitsiyalarga joylashtirish borasida ham o'rganilayotgan pensiya rejalarini turlari o'rtasida aniq farqlanish mavjud. Aktivlarni joylashtirish qarorini o'zgarish ta'minotli rejada ish beruvchi qabul qilsa, jamg'arib boriladigan pensiya rejasida bu huquq ishchining o'ziga tegishli bo'ladi. Masalan, jamg'arib boriladigan pensiya rejasida ish beruvchi ishchiga 20 tagacha investitsion fondni taklif qilishi mumkin. Bunda ishchi ular orasidan ba'zilarini tanlaydi va tanlangan fondlarga qancha miqdorda o'tkazma o'tkazishni belgilab beradi. Ba'zi ishchilar esa hech qanday pensiya rejalarida ishtirok etmay nafaqaga chiqadilar va bunda ularning ta'minoti sifatida ish beruvchi tomonidan taqdim etilgan aksiyalar

o'rtaga chiqadi. Agarda, kompaniya ishchining nafaqaga chiqkuniga qadar bankrot bo'lsa, u holda ishchining kelgusi taqdiri shunchaki mavhumlik ichida qoladi. Shuningdek, ba'zi ish beruvchilar ishchilariga jamg'arilgan mablag'larni investision faoliyatga mustaqil ravishda jalb etish imkoniyatini beradilar. Yaxshi moliyaviy savodxonlikka ega ishchilar brokerlik oynasi (jamg'armalarni moliyaviy faoliyatga jalb etish) orqali o'z mablag'laridan yanada ko'prok daromad olsalar, ishchilarning kolgan - asosiy qismi tanlash imkoniyatining kamligi yoki risqning boshqa manbalarga markazlashuvi hisobiga yanada ko'prok risq oladilar.

Boshqa tomondan, ehtiyotkor jamg'aruvchi yaxshi investision daromadlilik sharoitida o'zgaras ta'minotli rejalariga qaraganda jamg'arib boriladigan pensiya rejalarida o'z ta'minot mablag'larini ko'prok oshiradilar. Avvalgi misolimizda 15787 dollar maosh bilan o'z faoliyatini boshlab, 40 yil davomida bir ish beruvchi uchun ishlagan ishchining oxirgi maoshi 50000 dollarga teng va uning pensiya rejasidan oladigan yillik daromadi 28302 dollarni tashkil qilgan edi. Xuddi shu ishchi jamg'arib boriladigan pensiya rejasi ishtirokchisi bo'lib, o'z maoshining 6 foizi va shu miqdordagi ish beruvchi o'tkazmalarini investisiyalarga yo'naltirish imkoniyatiga kam ega edi, deb hisoblaylik. Maoshning yillik o'sishini 3%, investision daromadlilikning 8% va yillik pensiya o'tkazmalarining maoshning 12 foiziga tengligini hisobga olsak, u holda ishchining nafaqaga chiqishdagi yalpi jamg'aritasi 699000 dollarni tashkil qilgan bo'lar edi. Bu miqdorning taxminan 71400 dollari ish beruvchi va ishchining pensiya o'tkazmalarga, qolgan 550000 dollari esa investision daromadlarga to'g'ri keladi. Agarda xarajatlar stavkasi 4,05% bo'lsa, ishchi xuddi o'zgaras ta'minotli pensiya rejasidagi kabi 28302 dollar daromad ta'minotini ishlab olgan bo'lar edi. Jamg'arib boriladigan pensiya rejasining daromadlilik darajasi nafaqa davrida kamida 4,05% ni tashkil qiladigan bo'lsa, pensiya hisobvarag'ining nominal miqdori ishchining qolgan umri davomida barqaror va o'suvchi bo'ladi.

Shuningdek, jamg'armaning asosiy summasi, ishchi nafaka davrida vafot etgan taqdirda, uning merosxo'rlariga o'tqazib beriladi. O'zgaras ta'minotli rejada esa ishchining oilasiga hech kanday mablag' takdim etilmaydi (ishga joylashish vaqtidagi qo'shimcha shartlashuvlar bundan mustasno). Shuning uchun moliyaviy savodxon jamg'aruvchi uchun jamg'arib boriladigan pensiya rejalarini o'zgaras ta'minotli rejalariga qaraganda xar tomonlama afzal hisoblanadi. Shunday bo'lsada, jamg'arib boriladigan pensiya rejalarini ishtirokchilarining ko'p qismi juda kam jamg'aradilar yoki investisiyalash borasida juda konservativ bo'ladilar va natijada, o'zgaras ta'minotli pensiya rejalarini taqdim etadigan daromadlilikdan anchagina past bo'lgan miqdorda daromad oladilar.



## **XULOSA**

O‘zbekiston Respublikasi pensiya tizimi va xorijiy mamlakatlar tajribalarini qiyosiy tahlil qiladigan bo‘lsak, asosan xalqaro amaliyotda 3 turdagi pensiya ta‘minoti tizimi amal kilishi va ularning investision faoliyatni amalga oshirish mexanizmlarining rivojlanganligini ko‘rishimiz mumkin bo‘ladi.

Rivojlangan mamlakatlar tajribalari asosida O‘zbekiston Respublikasi Pensiya ta‘minoti tizimining investision faoliyatini rivojlantirish uchun quyidagi vazifalarni amalga oshirish lozim deb hisoblaymiz:

1. Mamlakatimiz pensiya ta‘minoti tizimining institusional asoslarini tubdan islox qilish;

2. Jamg‘arib boriladigan va xususiy pensiya fondlarini tashkil etishning xuquqiy asoslarini ishlab chiqish va amaliyotga joriy kilish;

3. Pensiya jamg‘armasi mablag‘larini investisiyaga yo‘naltirishning moliyaviy mexanizmlarini ishlab chiqish va uning xuquqiy asosini yaratish;

4. Pensiya jamg‘armasi mablag‘larining daromadlilikini oshirish orqali pensiya ta‘minoti tizimiga sug‘o‘rta badali qamrovini kengaytirish va ixtiyoriy sug‘o‘rta badali to‘lovini rag‘batlantirish mexanizmlarini takomillashtirish.

Ushbu ko‘rsatib o‘tilgan vazifalarning amalga oshirilishi mamlakatimiz pensiya ta‘minoti tizimining investision faoliyatini amalga oshirish mexanizmlarining ishlab chiqilishiga, pirovardida mamlakatimiz pensiya tizimining rivojlanishiga, aholining pensiya jamg‘armasiga bo‘lgan ishonchining oshishiga va sug‘urta badali qamrovining kengayishiga xizmat qiladi.

## **REFERENCES**

1. Ачба С.З. (2014) Обзор рынка корпоративного пенсионного обеспечения: тенденции. Вестник Университета, №13, -с. 188-192.
2. Андреева Е. А. (2014) Корпоративное обеспечение в пенсионной системе России. URL[http://conf.sfu-kras.ru/sites/pdf/d01/s32/s32\\_001.pdf](http://conf.sfu-kras.ru/sites/pdf/d01/s32/s32_001.pdf)
3. Бабакаев С.В., Виноградова М.В., Кулямина О.С. (2017) Корпоративная социальная ответственность бизнеса: перспективы развития негосударственного пенсионного обеспечения в оценках руководителей российских компаний. Социальная политика и социология. Том 16. -№4. –с. 42-50.
4. Баженов А.В. Перспективы развития корпоративной системы пенсионного обеспечения // Кадровик. Кадровый менеджмент. -№10. –с. 2-3
5. Белобабченко М.К. (2015) Условия стимулирования развития в России корпоративной пенсионной системы. Журнал российского права. № 8. –с. 35-39.

6. Волкова А. (2017) Корпоративные пенсии программы – эффективный инструмент социальной политики предприятия /А. Волкова// Мой тезис – научное сообщество: [Электронный ресурс].  
ULR:<http://www.moitezis.ru/blog/view/134>.

7. Воейкова (2017) Развитие системы корпоративного пенсионного страхования на предприятии. Journal of Economy and Business, vol.11. p 27-31.

8. Ваҳабов А.В., Хажибакиев Ш.Х в.б. (2018) Пенсия тизимини ривожлантиришнинг хориж тажрибаси. Дарслик. –Т.: “Иқтисод-Молия”, –400 б.

9. ВМҚ (2017) Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Меҳнат стажини ҳамда бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига суғурта тўловлари даврийлигини рўйхатга олиш тизимини янада такомиллаштириш тўғрисида”ги қарори.