

УДК 336

## СОЦИАЛЬНЫЕ ОРИЕНТИРЫ И О МЕХАНИЗМЕ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ КАЗАХСТАНА НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ

Искакова З.Д.

*АО «Финансовая академия» при Министерстве финансов РК, Астана, e-mail: izd1944@mail.ru*

Республика Казахстан, на современном этапе, преодолев этапы вхождения в рыночную экономику и взяв направление на построение социально-ориентированного общества, амбициозно определяет рубежи социально-экономической модернизации, которая нацелена на обеспечение высокого качества социальных стандартов жизни общества. Здесь взаимосвязь места и роли социальной сферы с процессами экономических отношений не оспаривается, более того, четко подтверждается в озвучиваемых Посланиях Президента страны и во всех государственных программах развития страны.

**Ключевые слова:** социально-экономической модернизации, капитал, социальная сфера

## SOCIAL GUIDELINES AND ABOUT THE MECHANISM OF THE PENSION SYSTEM OF KAZAKHSTAN AT THE PRESENT STAGE

Iskakova Z.D.

*JSC «Financial Academy» the Ministry of Finance, Astana, e-mail: izd1944@mail.ru*

Republic of Kazakhstan, at the present stage, breaking the steps of entering the market economy and taking the direction to build a people-oriented society, ambitiously defines boundaries of socio-economic modernization, which aims to provide high quality social standards of society. Here, the relationship of space and the role of social and economic relations with the processes is not disputed, moreover, is clearly evident in the President's Message voiced in all government development programs of the country.

**Keywords:** socio-economic modernization, equity, social

Общеизвестно, экономический успех Казахстана, его конкурентоспособность и устойчивость определяются не только наличием в нем конкурентоспособных отраслей и производств с тремя основными факторами (производство, природные и трудовые ресурсы, наличие капитала), а в большей степени факторами высшего уровня: инфраструктура страны, высокий научный потенциал, уровень образования, уровень жизни и социальной защиты граждан страны. Нравственные основы и ценности социальной сферы, рост уровня жизни, стабильность государства и законопослушность общества становятся определяющими и выступают объектом современной социальной политики, о чем еще раз акцентировано в Послании Президента страны [1].

Социальная сфера, характеризующая стабильность общества и благополучие ее членов – это очень сложная по содержанию система отношений, где сталкиваются интересы государства в целом, производственной сферы и индивида. Не создавая в натуральном виде продукт, наоборот, потребляя его, социальная сфера создает почву для интеллектуального развития человека, его духовного обогащения, охраны здоровья и др. В то же время социальная сфера богата услугами, за счет которых также создаются финансовые ресурсы.

Социальная сфера сильно зависима от перераспределительного процесса. И прошедшие ранние этапы в Казахстане, пред-

ставленные остановкой производства, ростом скрытой безработицы, неразвитостью рынка труда, сокращением бюджетных отчислений, невыплатой заработной платы и пенсий, системно преодолевались в последующем, более того на сегодня общие показатели экономического роста и социальной защищенности граждан страны подтвердили в определенной степени и скачок. Безусловно, важно понимание трудностей и всего механизма преодоления этих трудностей и задач, которые выдвигаются на каждом данном моменте. Реформы в экономической, финансовой и социальной сферах, приоритеты (реальный рост ВВП, снижение внешнего государственного правительственного долга, объемы бюджетных и кредитных ресурсов, повышение реальной заработной платы, пенсий и пособий, введение отдельных льготных защит) были и остаются важнейшими задачами современной социально-экономической политики Казахстана во взаимосвязи с проблемами глобального мира.

В системе социальных ориентиров достаточно актуальной на повестке остаются проблемы пенсионного обеспечения в стране, сопровождаемого пенсионной реформой с 1998 года. Проблемы блока «Пенсионная система» сегодня связаны с дальнейшим совершенствованием всей цепочки – от охвата людей на пенсионные накопления, увеличения средней пенсии до решения использования огромных накоплений пенсионных

фондов на социальную сферу, недопущения недоимок по пенсионным взносам в НПФ и эффективного управления таким важным внебюджетным фондом.

Система пенсионного обеспечения в своей объективной основе входит в число наиболее важных социально-экономических институтов и, наряду с решением проблем ее механизмов, тесно взаимосвязана с оплатой труда в стране, как первоисточника создания пенсионных ресурсов. Роль пенсионного обеспечения в экономике любой страны постоянно привлекает внимание и пенсионные программы призваны решить проблему материальной поддержки пенсионеров и незащищенных слоев общества, способствуя борьбе с бедностью. Отсюда политика в области пенсионного обеспечения является важнейшим рычагом государственного воздействия на экономику.

Республика Казахстан на основе Постановления Правительства Республики Казахстан от 12 мая 1997 г. № 819 «Об утверждении Концепции реформирования системы пенсионного обеспечения в Республике Казахстан» с 1998 года, в соответствии с Законом Республики Казахстан от 20.06.97 г. «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», более 15 лет назад, приступил к планомерному переходу от распределительной системы пенсионного обеспечения, основанной на солидарности поколений, к накопительной пенсионной системе, предусматривающей индивидуальные пенсионные сбережения в накопительных пенсионных фондах с одновременным сохранением распределительной (солидарной) системы пенсионного обеспечения. Для решения этих проблем в Казахстане, первой из стран СНГ, было начато реформирование пенсионной системы, заключающееся в отказе от распределительного принципа и переходе к новой системе накопительного типа [2, 3]. Схема реформирования пенсионной системы была призвана решить следующие стратегические задачи: снижение зависимости пенсионной системы от демографических факторов; усиление связи размера пенсий с реальным трудовым вкладом гражданина в течение его трудовой жизни; повышение ответственности работника за финансирование будущей пенсии; обеспечение достойного уровня пенсии в реальном исчислении; обеспечение финансовой устойчивости пенсионной сферы.

Процесс реформирования системы пенсионного обеспечения в республике происходило по направлениям, которые в целом охватили на первых этапах основные изменения: создание институциональной инфраструктуры накопительной пенсион-

ной системы на основе индивидуальных пенсионных счетов; установление ставки обязательных страховых взносов в размере 10% от начисленного работнику дохода; повышение возраста выхода на пенсию; радикальное сокращение условий по льготному пенсионному обеспечению; обеспечение условий для развития добровольных пенсионных взносов и добровольных профессиональных пенсионных взносов.

Если обратиться к процессам попытки совершенствовать государственную пенсионную политику в Казахстане, они представлены разрабатываемыми все годы правовыми нормами (5 Законами РК «О внесении изменений и дополнений в Закон РК «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» от 05.04.1999г., от 16.11.1999 г., от 29 декабря 2002 года, от 16 июня 2005 года, от 4 июля 2006 года), а также Постановлениями Правительства Республики Казахстан от 30 ноября 2004 года N 1241 «Об утверждении «Программы дальнейшего углубления социальных реформ в Республике Казахстан на 2005-2007 годы», от 24 декабря 2004 года N 1359 «Об утверждении Программы развития накопительной пенсионной системы Республики Казахстан на 2005–2007 годы», от 25 декабря 2006 года № 1284 «О Концепции развития финансового сектора Республики Казахстан на 2007-2011 годы» и т.д. [4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11]. Безусловно, очевидно внимание государства к совершенствованию пенсионной системы и системы социальной защиты граждан Казахстана.

Необходимо признать, что созданная многоуровневая пенсионная система в республике, основанная на условии поддержания оптимального баланса ответственности между государством, работодателем и работником, прошла в определенной степени этап становления.

И на сегодня, современная пенсионная система Казахстана, включает в себя пенсионное обеспечение: за счет республиканского бюджета (базовая пенсионная выплата, солидарная пенсия); страховых организаций (пенсионный аннуитет); накопительных пенсионных фондов (пенсионный план с установленными взносами) за счет обязательных (взносы работников), добровольных (взносы работников, работодателей, третьих лиц); добровольных профессиональных пенсионных (взносы работодателей) взносов. Однако следует отметить, что в действующей пенсионной системе Казахстана назначение и выплата солидарных пенсий будет осуществляться до 2043 года, а полный переход на накопительную пенсионную систему предполагается не ранее 2075 года.

В то же время, в выработке мер по совершенствованию пенсионной системы Казахстана, вопросы оптимизации механизмов различных пенсионных планов и пенсионных аннуитетов, как гибких инструментов пенсионного обеспечения, в теоретическом, методическом и практическом планах, остаются одним из наиболее сложных проблем, но значимых в социальном плане. Это можно представить так:

– На базовом уровне еще не разработаны критерии назначения справедливой и обоснованной оценки актуальности выплат и потребности получателей в таких выплатах, базовая пенсионная выплата осуществляется широкому кругу лиц, неоднородному по возрасту и достатку; выплата назначается независимо от получения иных видов пенсионных выплат, а также государственной социальной помощи по инвалидности, что нарушает принцип социального обеспечения, предусматривающий назначение одного вида базовой выплаты при наступлении нескольких социальных рисков.

– На солидарном уровне присутствуют диспропорции в пенсионном обеспечении граждан, вышедших на пенсию в разные годы (советский период, переходный период реализации реформ и послереформенный период развития страны); наличие дисбалансов в системе пенсионного обеспечения, связанных с действующим ограничением доходов, предъявляемых к исчислению пенсий; системным отставанием темпов роста пенсий от темпов роста заработной платы, связанным с несовершенством механизма индексации размеров пенсионных выплат; снижением вновь назначенной пенсии в отношении пенсии, назначенной до текущего года; неправомерным использованием месячного расчетного показателя (МРП) в виде унифицированной единицы расчетов; неадекватность размеров пенсионных выплат и снижение коэффициента замещения пенсий для всех основных категорий пенсионеров.

– На накопительном уровне сохраняются незначительные суммы взносов, связанные с низким уровнем оплаты труда; неполный охват экономически активного населения накопительной пенсионной системой и нерегулярное поступление взносов; низкая доходность пенсионных накоплений в силу недостаточного развития внутреннего фондового рынка и неэффективного управления пенсионными активами; недостаточный уровень обязательных пенсионных накоплений у граждан предпенсионного возраста; неустойчивость показателей накопительной пенсионной системы в периоды спадов

и кризисных явлений в развитии экономики; неразвитость добровольных схем пенсионных сбережений; отсутствие эффективного стимулирования участия в пенсионных накоплениях на добровольном уровне; несовершенство параметров формирования и инвестирования добровольных пенсионных накоплений. И, соответственно, для разрешения многих проблем важно работать над совершенствованием.

Безусловно, пенсионная система в каждой стране в практике формирования и развития проходит определенные этапы, которые опираются на законодательные основы и выступают объектом теоретических суждений. И вопросы охватывают достаточно сложные направления: закономерности и концептуальные подходы к формированию и развитию системы пенсионного обеспечения; исходные принципы финансирования пенсий и особенности механизма регулирования уровня пенсионного обеспечения в условиях рынка; классификацию пенсионных систем; организационно-экономические основы совершенствования деятельности негосударственных пенсионных фондов в рыночной экономике; рекомендации по управлению пенсионными активами; совершенствование пенсионных программ в стране и на предприятиях.

В конечном счете, целью государства остается разработка и совершенствование механизмов пенсионного обеспечения для достижения ожидаемого эффекта и возможных социально-экономических последствий в обществе. Проблемы социальной защиты опираются на нравственные основы управления государством.

Тем не менее, в вопросах социальной защиты, социального обеспечения и социального страхования, вводимые в Казахстане поэтапно, конкретные меры в части назначения пособий, пенсии, социальной адресной помощи, в целом, сформулированы в своей сущности, имеют механизм выплат и нормативную базу, регламентирующую каждый из видов выплат. Заостряя внимание на самих понятиях: «пенсия», «пенсионная система» и «пенсионное обеспечение», необходимо учитывать многофакторность всего процесса данного вида социальной защиты.

Пенсионные системы в странах, характеризующиеся многообразием пенсионных планов, принципами финансирования и принципами расчета выплат могут быть схожими и то же время отличаться.

Теоретически известно, что в пенсионных системах множественность элементов, из которых состоят пенсионные планы

и аннуитеты обусловлена соблюдением таких важных параметров, как сохранность, безопасность, прозрачность и действенность. И все эти параметры в принципе присутствуют в моделях разных стран мира.

Изучая и сравнивая опыт мировой практики пенсионных планов и пенсионных аннуитетов с действующим уровнем добровольного профессионального пенсионного обеспечения в Казахстане, можно заметить, что в зависимости от уровня базового и распределительного уровня пенсионного обеспечения граждан, в развитых странах мира получили разную степень развития пенсионные планы с участием работодателя в обеспечении пенсией своих работников. Несмотря на отсутствие практически во всех странах законодательно закрепленного обязательства работодателя участвовать в пенсионном обеспечении своих работников, третий добровольный профессиональный уровень пенсионного обеспечения может составлять основную долю в пенсионном обеспечении работников, при этом взносы работодателя могут достаточно высокими и превышать 15% [12].

В Казахстане участие работодателей в пенсионном обеспечении своих работников еще минимально. Одна из причин – это отсутствие их стимулирования посредством различных налоговых преференций. Немаловажным фактором развития пенсионных планов с участием работодателя является широкое разнообразие институциональных форм привлечения и инвестирования добровольных и добровольных профессиональных взносов посредством страховых компаний, банков второго уровня и инвестиционных компаний, которые являются активными участниками пенсионного рынка на этапе накоплений. В Казахстане указанные функции все эти годы осуществлялись исключительно накопительными пенсионными фондами с применением правил по выплатам накоплений из обязательных пенсионных взносов [13] до объединения всех функционирующих накопительных пенсионных фондов и создания в текущем, 2014 году Единого накопительного пенсионного фонда РК (ЕНПФ). По праву, данная политика направлена на решение эффективности объемов созданных пенсионных накоплений в стране на уровне управления и усиления государственного регулирования в сфере финансовых ресурсов.

Надо отметить, что для Казахстана важными остаются процессы формирования пенсионных накоплений в части стимулирования работодателей и работников к большему участию в профессиональных

пенсионных планах за счет различных мер, как льготное налогообложение затрат работодателя на пенсионное обеспечение работников; льготное налогообложение взносов работника на собственное пенсионное обеспечение из добровольного и добровольного профессионального уровней; более широкий выбор различных пенсионных планов, отвечающих широкому спектру интересов всех заинтересованных сторон в добровольном профессиональном пенсионном обеспечении работников; меньший уровень ограничений на единовременные выплаты и более широкие варианты аннуитетного обеспечения из страховых организаций.

Интерес вызывает пятиуровневая классификация систем пенсионного обеспечения, используемая в настоящее время Всемирным Банком для анализа существующих пенсионных систем и базирующаяся на понятиях роли и цели каждого уровня пенсионного обеспечения [14]. Нулевой уровень – это социальная пенсия, финансируемая государством из общих доходов государственного бюджета, то есть специальный налог не предусматриваются; Первый уровень – это обязательный распределительный уровень, финансируемый за счет сборов социального налога или соответствующих пенсионных взносов; Второй уровень – обязательный накопительный план с определенными взносами и независимым управлением инвестициями; Третий уровень – добровольный уровень, принимающий различные формы (индивидуальные накопления, накопления, финансируемые работодателем, с определенными выплатами или с определенными взносами); Четвертый уровень – неофициальная помощь от членов семьи или прочие официальные социальные программы (такие как оплата медицинского обслуживания и предоставления жилья).

Согласно вышеприведенной типологии пенсионных систем, существующие в Казахстане виды пенсионного обеспечения выглядят следующим образом: нулевой уровень – это базовая пенсия, введенная в середине 2005 года и направленная на снижение бедности среди пенсионеров. Базовая пенсия определяется в процентном отношении к прожиточному минимуму и в 2011 году составила 50% от прожиточного минимума; первый уровень в Казахстане в виде обязательной солидарной системы пенсионного обеспечения действовал до 1998 года и в настоящее время сохраняется только в части прав на солидарную пенсию для лиц, имеющих необходимый стаж работы до 1998 года;



второй уровень представлен обязательной накопительной пенсионной системой на основе индивидуальных пенсионных счетов, начавшей действовать с 1998 года; далее, третий уровень включает в себя добровольные пенсии и добровольные профессиональные пенсии, финансируемые работодателем; и четвертый уровень проявляется в форме неофициальной помощи от членов семьи и прочих социальных программ.

В ходе рассуждения и анализа системы пенсионного обеспечения можно признать, что реформирование пенсионной системы Казахстана в целом обеспечило переход от первого уровня на основе принципа солидарности поколений ко второму уровню с использованием принципа персональных пенсионных сбережений. В настоящее время, когда обе системы еще взаимно дополняют друг друга, суммарное замещение предпенсионного дохода в большей части определяется наличием солидарной пенсии из первого уровня. Однако по мере созревания накопительной пенсионной системы основная роль в пенсионном обеспечении отводится обязательному второму уровню. Оценка эффективности системы будет возможна лишь после 2030 года, когда на пенсию начнут выходить первые когорты вкладчиков, имеющих полный стаж в накопительной системе. Однако сейчас, по долгосрочным актуарным прогнозам [15], ставка замещения накопительной пенсии составит не более 15%, что не позволяет говорить о полноценной замене солидарной системы накопительным уровнем из обязательных взносов. Одним из эффективных направлений по совершенствованию пенсионной системы Казахстана является оптимизация механизмов различных пенсионных планов как гибких инструментов пенсионного обеспечения.

Особенностью нынешнего этапа пенсионных выплат является то, что для большинства пенсионеров все еще имеется возможность получения пенсии из трех источников при достижении законодательно установленного возраста получения выплат: базовая пенсия, из Государственного центра по выплате пенсий – государственная солидарная пенсия для категории работников, имеющих трудовой стаж до 1998 года, из КСЖ, если у вкладчика оформлен договор пенсионного аннуитета; и / или из пенсионного фонда – в виде выплат по графику. Примерно с 2040 года у вновь назначенных пенсионеров уже не будет прав на солидарную пенсию, при этом призвана будет полностью ее заменить накопительная пенсия из

второго обязательного уровня пенсионного обеспечения.

Нельзя обойти вниманием разработанную «Концепцию дальнейшей модернизации пенсионной системы Республики Казахстан до 2030 года», которая как документ нового поступательного развития страны по Стратегии «Казахстан – 2050», должна быть направлена на решение острых социальных проблем и социальной защиты [16]. Критически подойдя к тем мерам, которые нашли отражение в концепции, надо признать, что в основе все таки недостаточно решенными остались ключевые проблемы пенсионного обеспечения в стране в результате отсутствия глубоко продуманного, профессионального подхода со стороны государственных институциональных органов и разработчиков концепции.

Министерство труда и социальной защиты РК (которое в августе текущего, 2014 года, объединено с Министерством здравоохранения и получило статус «Министерства здравоохранения и социального развития») при разработке во исполнение поручений Президента РК, озвученных в Обращении к народу Казахстана по вопросам пенсионной реформы 7 июня 2013 года, с учетом документа «Стратегия «Казахстан – 2050» ограничилась уже известными положениями, а именно: уменьшением размеров солидарных пенсий и необходимостью дальнейшей диверсификации источников пенсионных выплат; долгосрочными демографическими трендами и цикличностью экономического развития и необходимостью дальнейшей оптимизации распределения ответственности за пенсионное обеспечение между государством, работодателем и работником. Практически слабыми представлены механизмы реализации государственной политики пенсионного обеспечения до 2030 года. Поспешность в подходах при принятии решений в программах, наличие несоответствия в законах по социальным направлениям, недоработки в деятельности институциональных структур, безусловно, не на должном уровне отразили пути реализации концепции модернизации пенсионной системы. Уместно заметить, что все эти годы Министерство труда и социальной защиты Республики Казахстан, не преодолело сложных проблем организации труда, занятости, взаимосвязи заработной платы с «трудоём» и разработки реальных норм и нормативов оплаты труда в рыночных условиях, а также создания механизмов социальной защиты. Только научный подход при высоком профессионализме и творческом отношении к практике принятия решений позволят в дальнейшем

объективно разрабатывать министерству конкретные методы в любом вопросе.

На наш взгляд, уязвимые моменты в концепции проявляют себя во многих аспектах: несравнимость размера средней зарплаты и размера пенсий, низкая зарплата многих категорий работников, которая является основой пенсионных взносов, отсутствие взаимосвязи между категориальными понятиями «производительность труда» и «средняя зарплата» и взаимосвязи в критериях их роста, отсутствие системности в оплате труда разных категорий работников как в частном секторах, так и государственных организациях, отсутствие качественной мотивации в работе многих специальностей и сфер трудовой деятельности, низкий уровень участия работодателей в формировании пенсионных отчислений, развивающаяся теневая экономика в стране и отсутствие бережного отношения к формируемым финансовым ресурсам (фондам), а также неразработанность механизма увеличения пенсионных накоплений и их доходности.

Объективно в Казахстане имеются все предпосылки для создания основы социальной защиты населения как в плане роста пенсионных накоплений по различным методам и эффективным расчетам, так и в плане предельной организованности и ответственности государства в реализации механизмов социальной защиты на высокой правовой основе для всех участников при формировании и использовании внебюджетных фондов.

Акцентируя внимание на эффективности внебюджетных фондов в РК видим, что по состоянию на 1 апреля 2014 года в ЕНПФ консолидированы около 4,0 трлн тенге пенсионных активов на 9,6 млн индивидуальных пенсионных счетах вкладчиков по обязательным пенсионным взносам. Как видно такой немалый объем финансовых ресурсов не дает большой отдачи. И это больше связано с неэффективностью работы накопительных пенсионных фондов, убыточностью накоплений и неучастием населения в системе, а также не разработанностью механизмов заинтересованности участников пенсионного рынка и влиянием инфляции.

В этой связи, ключевыми в Казахстане в системе пенсионного обеспечения остаются проблемы разрешения сценариев пенсионных планов и пенсионных аннуитетов с настойчивым вовлечением работодателей и самих трудоспособных граждан в развитие накопительной системы. Необходимо четко разрабатывать критерии в каждом из планов (классический план

с установленными выплатами, гибридный план с установленными выплатами, классический план с установленными взносами, гибридный план с установленными взносами, план с установленными взносами (участие в прибыли) и т.д.), где во всех планах могут быть предусмотрены свои параметры в таких показателях как: объем взносов, периодичность взносов, инвестиционная доходность, размер пенсионных выплат, период выплаты пенсии, право на пенсию, налогообложение, индексация и риски. При этом, главным показателем для осуществления я пенсионного обеспечения своих сотрудников посредством пенсионных планов, работодатель должен отвечать определенным финансовым критериям для обеспечения максимальной безопасности пенсионных накоплений работника. В связи, с этим основным требованием к работодателю является финансовая устойчивость и платежеспособность организации (предприятия) работодателя. Только прозрачная деятельность каждого субъекта и отсутствие теневых оборотов денег позволят правильно формировать взносы в фонды.

В заключение можно отметить, что в реформировании пенсионной системы Казахстана на основе обобщения лучшего международного опыта и практики его применения, к основным задачам можно отнести: увеличение ассортимента пенсионных продуктов и организаций, их предоставляющих; повышение заинтересованности работодателя в осуществлении пенсионных взносов в пользу своих работников; повышение заинтересованности физических лиц в осуществлении добровольных пенсионных взносов; администрирование пенсионного фонда, осуществляющего деятельность по накоплению профессиональных пенсионных активов; механизм налогового стимулирования работодателей в пенсионном обеспечении своих работников; механизмы налогового стимулирования физических лиц в увеличении будущей пенсии посредством добровольного пенсионного обеспечения; развитие системы добровольных аннуитетов из профессиональной накопительной пенсионной системы. Безусловно, огромная ответственность правительственных органов по проведению пенсионной реформы в Казахстане должна быть сосредоточена на решении задач на основе системного подхода, взаимосвязи теории и практики, выработки объективных законодательных норм и, конечно, не перекраивая зарубежный опыт, исходить из реальных социальных проблем в стране.

**Список литературы**

1. Послание Президента Республики Казахстан – Лидера Нации Н.А.Назарбаева Народу Казахстана «Стратегия «Казахстан-2050» – Новый политический курс состоявшегося государства» (Астана, 14 декабря 2012 года).
2. Постановление Правительства Республики Казахстан от 12 мая 1997 г. № 819 «Об утверждении Концепции реформирования системы пенсионного обеспечения в Республике Казахстан».
3. Закон РК от 20.06.1997г . «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан».
4. Закон РК «О внесении изменений и дополнений в Закон РК «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» от 05.04.1999г. №364-1.
5. Закон РК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам пенсионного и социального обеспечения» от 16.11.1999 г. № 482-1.
6. Закон Республики Казахстан от 29 декабря 2002 года № 369 «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан».
7. Закон Республики Казахстан от 16 июня 2005 года № 58 «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан».
8. Закон Республики Казахстан от 4 июля 2006 года № 148 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам социального обеспечения».
9. Постановление Правительства Республики Казахстан от 30 ноября 2004 года № 1241 «Об утверждении Программы дальнейшего углубления социальных реформ в Республике Казахстан на 2005-2007 годы».
10. Постановление Правительства Республики Казахстан от 24 декабря 2004 года № 1359 «Об утверждении Программы развития накопительной пенсионной системы Республики Казахстан на 2005-2007 годы».
11. Постановление Правительства Республики Казахстан от 25 декабря 2006 года № 1284 «О Концепции развития финансового сектора Республики Казахстан на 2007–2011 годы».
12. Могилко С.В., Недоседкин А.О. Реформирование систем пенсионного обеспечения: Мировой опыт. Опубликовано 3 марта 2003 г.
13. Пенсионные системы в период кризиса: Региональный доклад по странам Европы и Центральной Азии. 12.11.2009 г. Материалы Всемирного Банка.
14. Pensions Panorama, The World Bank, 2007.
15. New Pensions in Kazakhstan, World Bank, 2005г
16. Указ Президента Республики Казахстан от 18 июня 2014 года № 841 об утверждении Концепции дальнейшей модернизации пенсионной системы Республики Казахстан до 2030 года.