

УДК 331.104(574)

**РИСКИ И ВОЗМОЖНОСТИ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ КАЗАХСТАНА****Бурибаев Е.А., Хамзина Ж.А., Рахимова Г.Н.***Казахский национальный педагогический университет имени Абая, Алматы,  
e-mail: yermek-a@mail.ru*

В Казахстане со второй половины 1990-х гг. общество было поставлено перед необходимостью наряду с проводимыми экономическими преобразованиями начать осуществлять социальные реформы, которые бы отражали в полной мере состояние и возможности бюджетного финансирования мероприятий по социальному обеспечению и не ущемляли конституционные права граждан на гарантированность предоставления социального обеспечения. Страна стала пионером среди постсоветских государств по преобразованию системы пенсионного обеспечения: был увеличен пенсионный возраст, исключены льготные основания (условия более раннего выхода на пенсию), отменены социальные пенсии по инвалидности, по случаю потери кормильца и заменены на соответствующие виды пособий, которые, в отличие от пенсий, не связаны с прожиточным минимумом; введена накопительная пенсионная система наряду с действующей солидарной. В статье мы показываем, что первоначальный образец реформирования был изменен под влиянием актуальных национальных условий Казахстана, с учетом конституционного провозглашения права каждого на пенсионное обеспечение, независимо от участия в накопительной системе, а также под воздействием лучших практик государств ОЭСР. Последние выступают в современных условиях ориентирами развития отечественного пенсионного обеспечения.

**Ключевые слова:** пенсионное обеспечение, пенсионные накопления, пенсия, пенсионный фонд, Казахстан, ОЭСР

**RISKS AND OPPORTUNITIES OF THE PENSION SYSTEM OF KAZAKHSTAN****Buribaev E.A., Khamzina Zh.A., Rakhimova G.N.***Kazakh National Pedagogical University named after Abai, Almaty, e-mail: yermek-a@mail.ru*

In Kazakhstan, in the second half of the 90s of the last century, the society was put before the necessity, along with the ongoing economic reforms, to start implementing social reforms that would fully reflect the state and possibilities of budget financing of social welfare activities and would not impair the constitutional rights of citizens to guarantee social security. The country became a pioneer among the post-Soviet countries in reforming the pension system: the retirement age was increased, preferential grounds (conditions for earlier retirement) were excluded, social disability pensions were canceled, in the event of loss of the breadwinner, and replaced by appropriate types of benefits, which, unlike from pensions, not associated with a living wage; the accumulative pension system was introduced along with the existing joint one. In the article, we show that the initial model of the reform was changed under the influence of the current national conditions of Kazakhstan, taking into account the constitutional proclamation of everyone for pensions, regardless of participation in the funded system, as well as under the influence of the best practices of OECD states. The latter act in modern conditions as guidelines for the development of domestic pension provision.

**Keywords:** pension benefits, pension savings, pension, pension fund, Kazakhstan, OECD

В Казахстане с 1998 г. все лица, работающие по найму, обязаны осуществлять пенсионные взносы в накопительный фонд. Норма взносов на персонализированные счета составляет 10% от заработной платы. До достижения пенсионного возраста вернуть взносы полностью или заимствовать невозможно. Предусмотрены механизмы инвестирования взносов в активы, определяемые государством. В целом государство играет важную роль в функционировании частной системы. Внедрено строгое регулирование, надзор и аудит. Компании по управлению активами должны обеспечивать определенный инвестиционный доход. В 2005–2010 гг. в стране была внедрена базовая солидарная пенсия, добровольные и профессиональные пенсионные взносы; а также государственные пенсионные взносы за женщину в период рождения ребенка и ухода за ним.

Вместе с тем не в полной мере был отрабатан механизм обеспечения инвестицион-

ного дохода, который бы покрывал уровень ежегодной инфляции. В результате с 2008 г. начался спад в доходах пенсионных фондов. Государство, как гарант сохранности пенсионных накоплений, было вынуждено в 2013 г. ликвидировать все негосударственные пенсионные фонды и создать единый накопительный пенсионный фонд. В этом фонде единственным акционером является правительство.

В результате реформ 2016–2018 гг. фактически была обновлена солидарная пенсионная система в форме базовой пенсионной выплаты. Ее размер зависит от стажа участия в накопительной системе. Накопительная система является дополнением к солидарной, не став единственным источником пенсионного обеспечения. С 2019 г. Правительство ввело единый совокупный платеж для самозанятых, в целях их легализации в накопительной пенсионной системе. На работодателей возложена обязанность де-

лать отчисления в фонд, обязательные профессиональные взносы.

В целях достижения результатов исследования нами проанализирован блок национальных источников правового регулирования пенсионного обеспечения, а также рекомендации ОЭСР в данной области общественных отношений. Все страны ОЭСР имеют накопительные пенсионные системы, однако солидарный компонент остается основой пенсионных систем.

Важными рекомендациями социальной политики ОЭСР является обеспечение старости без нищеты, с уровнем пенсии, соответствующим высоким стандартам прожиточного минимума, условий для продолжительной работы человека с поздним уходом на пенсию.

Обобщение параметров систем социальной защиты европейских государств-членов ОЭСР позволило сформулировать следующие начальные заключения. Для пенсионного обеспечения характерны гибкие условия выхода на пенсию, в том числе досрочное пенсионное обеспечение, сочетающееся с закреплением стимулов для отложения оформления пенсионных прав (в частности, предусматриваются налоговые стимулы). Сочетание накопительной и солидарной систем пенсионного обеспечения признается лучшей практикой достойного пенсионного обеспечения. Важное значение в государствах уделяется строгому и всеобъемлющему качественному правовому регулированию деятельности накопительных фондов, установлению для них прозрачных механизмов отчетности, инвестициям взносов в безопасные финансовые инструменты. В государствах наблюдается тенденция по оптимизации деятельности фондов, оформлению пенсионных прав посредством внедрения информационных технологий, позволяющих обеспечить автоматизированный выход на пенсию, получение информации.

Цели исследования заключаются в определении закономерностей развития пенсионной системы Казахстана на основе опыта функционирования накопительных и солидарных систем государств-членов ОЭСР, выявлении перспективных возможностей имплементации положительного зарубежного опыта.

Методы исследования: сравнительное сопоставление, группировка и систематизация, моделирование, структурный анализ, экспертные оценки, табличное сопоставление условий страны и характеристик пенсионной системы, оценка связей факторов и параметров пенсионной системы, приме-

нение реальной статистики. В ходе анализа преобладал сравнительно-правовой метод для сопоставления моделей нормативной реализации концепции пенсионного обеспечения в современных социальных государствах. Теоретической и методической базой исследования являются положения и выводы, содержащиеся в работах казахстанских и зарубежных ученых, труды классиков теории общественного развития и управления, прикладные исследования по данной проблеме; постановления и законодательные акты, действующие в Казахстане по вопросам социального обеспечения населения.

### **Результаты исследования и их обсуждение**

Основными недостатками первоначально внедренного образца пенсионной системы, которые привели к ее трансформации в Казахстане, стали: отсутствие солидарно-распределительного пенсионного обеспечения; низкий коэффициент замещения пенсии относительно предыдущего заработка; большое число самозанятого населения, высокая ротация рабочих мест.

Главный урок для Казахстана при реформировании пенсионного обеспечения – в том, что накопительная система имеет ряд преимуществ: она стимулирует сбережения, обеспечивает большой и растущий запас инвестируемых средств, стимулирует экономический рост. Однако она в то же время несет ряд рисков, которые в Казахстане смягчаются возвратом к полному охвату населения солидарной системой, выплатой каждому, в соответствии с Конституцией, пенсии на минимальном уровне за счет средств государственного бюджета.

В Казахстане за относительно небольшой период своего существования накопительная пенсионная система несколько раз существенно реформировалась в целях защиты интересов вкладчиков и получателей, обеспечения сохранности пенсионных накоплений, не изменяя основополагающих принципов своего функционирования: обязательности участия каждого гражданина трудоспособного возраста в формировании пенсионных накоплений, личной ответственности трудоспособных граждан за свое пенсионное обеспечение в старости; эффективности инвестирования в сочетании с безопасностью пенсионных сбережений; обеспечении права наследования граждан на накопления в пенсионной системе; вклада в экономику через инвестирование пенсионных сбережений граждан.

Таблица 1

Значение минимального размера пенсии в Казахстане

Периоды времени, год	1996	1999	2004	2009	2014	2019
Минимальный размер пенсии в тенге	517	3000	5800	9875	21736	52 145

Современная пенсионная система Казахстана представляет собой сочетание солидарной и накопительной систем. Они различаются порядком формирования и финансирования пенсионных выплат, условиями возникновения права на пенсионное обеспечение, субъективным составом участников. Сочетание двух разных по принципам построения пенсионных систем является стратегической линией развития пенсионного обслуживания, при этом государство гарантирует в соответствии с Конституцией минимальный уровень пенсии, независимо от системы ее обеспечивающей.

Статья 28 Конституции содержит стержневые положения – гражданину Республики Казахстан гарантируется минимальный размер пенсии, социальное обеспечение по возрасту, в случае болезни, инвалидности, потери кормильца и по иным законным основаниям. Определение конкретного вида прав или свобод, как конституционных и объявление в Конституции об их гарантированности означает, что государство возлагает на себя обязанность через создаваемые им системы и структуры обеспечить реализацию этих прав и свобод. Непосредственно право на социальное обеспечение по возрасту может гарантироваться или за счет средств госбюджета, или личных пенсионных накоплений. Конституцией РК всем лицам, достигшим пенсионного возраста, гарантируется выплата пенсии в минимальном размере. Минимальный размер пенсии определяется ежегодно в Законе «О республиканском бюджете» на соответствующий период и является величиной постоянной, как правило не меняющейся в течение календарного года, индексируемой в зависимости от уровня инфляции. Активная экономическая жизнь может не сложиться у человека в силу ряда объективных и субъективных причин, он может не иметь пенсионных накоплений в фонде, но реализация конституционных гарантий минимального пенсионного обеспечения будет осуществлена из солидарно-распределительной системы (табл. 1).

Введение накопительной пенсионной системы было обусловлено объективными причинами, прежде всего экономического характера, которые имели место в обществе. Основными таковыми предпосылками стали, во-первых, необходимость соотнесе-

ния уровня пенсионных выплат с доходами граждан, хотя эта основная цель так и не была достигнута, поскольку максимальный годовой размер пенсии из Единого накопительного пенсионного фонда является фиксированной суммой для всех, которая не может превышать определенного показателя.

Второе, введение в общественное сознание положения о том, что каждый ответственный за свое будущее пенсионное обеспечение и его уровень, что в свою очередь, должно было решить в определенной степени проблему безработицы и не менее острую проблему сокрытия реальных доходов гражданами – работниками и предпринимателями. Однако фактически накопительная пенсионная система не решила ни того, ни другого вопроса, наоборот, исходя из недоверия граждан накопительным пенсионным фондам, системе в целом происходит сознательное занижение гражданами сумм, составляющих их заработок. Кроме того, осталась недостигнутой и не менее важная цель введения накопительной системы – управление пенсионными накоплениями для активизации финансового рынка страны в целях финансирования долгосрочных социальных проектов. Однако денежные средства, аккумулированные в фондах, использовались неэффективно, фонды стояли перед проблемой их вложения в надлежащие финансовые инструменты, обеспечивающие покрытие хотя бы уровня инфляции инвестиционным доходом. А основной проблемой накопительных пенсионных фондов оставался вопрос о недоверии граждан деятельности фондов, неверие в достойное будущее пенсионное обеспечение, имеющее в своей основе отсутствие действенных законодательных государственных гарантий сохранности пенсионных накоплений.

Действующая солидарная пенсионная система в Казахстане характеризуется высоким уровнем государственного участия. Солидарная система учитывает трудовой вклад гражданина. Нельзя говорить о том, что пенсия из данной системы является «грузом» для государства, его бюджета, работающих граждан или, что лицам – получателям пенсии она предоставляется незаслуженно. Сегодняшние пенсионеры в период своей трудовой деятельности участвовали посредством определенного трудового вклада в создании государствен-

ных материальных благ, в формировании государственного бюджета, из которого происходило финансирование социального и пенсионного обеспечения, то есть путем посильного вклада участвовали в государственной системе формирования и использования средств общества. Таким образом, сегодняшние пенсионеры солидарной системы представляются получателями ими же созданных благ государства, поэтому мнения о том, что данный вид пенсии назначается исключительно за счет средств государства, являются не соответствующими действительности.

Пенсия из солидарной системы назначается при наступлении пенсионного возраста, пропорционально имеющемуся трудовому стажу и размеру заработной платы, хотя последняя дифференцирующая величина таковой, по сути, не является, поскольку существуют ограничения максимального размера назначаемой выплаты, и на сегодняшний день практически всем, назначается или максимальное (как правило) или минимальное ее значение. Фактически размер пенсии не дифференцируется по отраслям экономической деятельности, так, будет определен один и тот же размер пенсии и преподавателю, и врачу, и водителю, и бухгалтеру, и судье, и министру, в максимальной сумме при наличии необходимого трудового стажа. Следующий дифференцирующий показатель – общий трудовой стаж является таковым с большой долей условности, поскольку, хотя законодательно и определено, что максимальная сумма пенсии устанавливается при должном трудовом стаже, однако ее увеличение на один процент сверх требуемого не является на наш взгляд, дифференцирующим обстоятельством, что усугубляется, кроме того, наличием максимального значения пенсии и ограничением сумм дохода для определения ее размера.

Чтобы объяснить общие проблемы для программ социального обеспечения, которые вытекают из существующих глобальных моделей демографических изменений, необходимо учитывать три основных элемента: увеличение продолжительности жизни, снижение уровня рождаемости и развивающиеся миграционные потоки. Это обязательно приводит к ряду важных вопросов, ответы на которые будут варьироваться в зависимости от страны или конкретного типа рассматриваемой программы [1].

Основная проблема, которую не смог решить Казахстан при внедрении накопительных пенсий, заключается в низких стимулах участия в накопительной пенсионной системе для самозанятых лиц. В исследо-

ваниях приводятся достаточные аргументы того, что неформальный сектор представляет собой не просто остаточный рынок труда, а предлагает работникам конкурентные возможности заработка. В результате участие в пенсионной программе становится выбором, а не обязательством [2].

Важным негативным результатом адаптации накопительной системы в Казахстане стал низкий инвестиционный доход от управления пенсионными активами, который не покрывал инфляцию. Данные процессы усугубились во время кризисов 2008, 2014–2016 гг. Вместе с тем согласно пенсионному законодательству, государство гарантирует вкладчикам сохранность фактически внесенных в пенсионный фонд обязательных взносов с учетом уровня инфляции на момент получения вкладчиком права на пенсионные выплаты.

В целях обеспечения стимулирования участия в накопительной системе, выполнения гарантий сохранности пенсионных накоплений, государство осуществило реформу этой сферы. Был создан Единый накопительный пенсионный фонд, единственным акционером которого стало правительство. Все негосударственные фонды были ликвидированы, а их активы перешли в государственный супер-фонд. В настоящее время фонд представляет собой крупнейший финансовый инструмент страны, на конец 2018 г. пенсионные накопления, аккумулированные фондом, составили около 24,5 млрд долл. [3]. Учитывая, что ВВП Казахстана на конец 2018 г. составляет 162,9 млрд долл. [4], то сумма, которой располагает Единый пенсионный фонд, является значительной для экономики страны. В современных условиях правительство определяет перечень финансовых инструментов, в которые допустимо инвестировать пенсионные накопления. Одним из направлений инвестирования становятся государственные социальные программы, финансовая помощь банкам и иные мероприятия.

Следующим направлением трансформации накопительной системы в Казахстане стало введение ответственности работодателей за пенсионное обеспечение работников. Работодатель за каждого своего работника в зависимости от его доходов перечисляет 5% в Единый накопительный пенсионный фонд. Данные пенсионные взносы аккумулируются на условных пенсионных счетах, открытых на каждого гражданина. Данные суммы пенсионных накоплений не являются собственностью гражданина, не наследуются. Это концептуальная вещь, данные выплаты из накопительного фонда будут

выплачиваться пожизненно. То есть если сумма закончилась, то 5%-ные взносы, сформированные за счет работодателя, назначаются пожизненно из фонда, здесь работает принцип солидарности.

Безработица в Казахстане составляет по официальным данным около 5%, это считается нормальным показателем, так что нехватки рабочей силы у нас нет. В то же время идет старение населения, и это влияет на увеличение пенсионного возраста. Но основной проблемой, вероятно, остается нехватка бюджетных средств. Пенсионная реформа, которая проводилась в конце 1990-х и начале 2000-х гг., была также связана с нехваткой денег, потому что тогда не могли обеспечить сбалансированный бюджет – большие расходы выходили на пенсионеров. Одним из вариантов стало резкое поднятие возраста и запуск механизма пенсионных накоплений. Сегодня, в начале 2019 г., унификация пенсионного возраста для женщин и мужчин на уровне 63 лет становится одним из методов уменьшения затрат на пенсионное обеспечение из солидарной и накопительной пенсионных систем (табл. 2).

Аналогичное снижение численности получателей пенсии, но более резкое можно было наблюдать в 1998 г., с введением накопительной пенсионной системы и повышением пенсионного возраста для мужчин. В тот период количество пенсионеров за год сократилось на почти 900 тыс. человек, или одну треть от всех получателей пенсии, что в итоге привело к значительной экономии бюджетных средств, направляемых на социальное обеспечение. В 2018 г., в сравнении с 2017 г., произошло не столь масштабное, как в 1998 г., но достаточное снижение числа пенсионеров за счет повышения пенсионного возраста для женщин. В последующие годы данная тенденция будет усугубляться.

Дальнейшее совершенствование пенсионной системы Казахстана будет осуществляться под воздействием и на основе стандартов ОЭСР. В ходе исследования нами были проанализированы основные векторы развития пенсионных систем государств ОЭСР, сделаны следующие заключения.

Общие тенденции развития в европейских государствах – членах ОЭСР систем

пенсионного обеспечения заключается в следующих положениях. Пенсионный возраст увеличивается, но его увеличение жестко привязано к увеличению продолжительности жизни. Имеет место разделение двух понятий: пенсионный возраст и возраст прекращения экономически активной деятельности (возраст прекращения трудовых отношений).

Переход на более поздний «нормальный» возраст выхода на пенсию часто включает меры, позволяющие сделать гибким возраст выхода на пенсию и предоставить возможности для частичного выхода на пенсию. Данные меры сочетаются с принятием и реализацией специальных государственных программ по охране здоровья, защите от инвалидности, обеспечению здоровья пожилых работников. В исследованиях развития законодательства выделяются три ключевые тенденции.

Обеспечение условий для более позднего и гибкого выхода на пенсию.

Закрепляется поощрение добровольного более позднего выхода на пенсию путем предоставления стимулов работнику или работодателю (например, более низкие взносы социального страхования для работодателя в отношении пожилых работников или льготы при частичном выходе на пенсию) или путем предоставления гибкости в выборе даты выхода на пенсию. Например, в Дании пенсионный возраст может быть отсрочен до 75 лет, в Финляндии размер пенсии определяется с более высокой ставкой начисления, если последует более поздний выход на пенсию, в Германии физические лица могут отложить выход на пенсию после достижения стандартного пенсионного возраста в 67 лет, в Великобритании отсрочка даты выхода на пенсию стимулируется за счет более высоких пенсий и/или единовременных денежных выплат.

Вместе с тем, несмотря на изложенные меры, немногие работники в настоящее время выбирают более поздний выход на пенсию. В Японии, несмотря на 8-процентный пенсионный коэффициент в год, только 3 процента лиц пенсионного возраста пользуются этой возможностью; в Польше только 6 процентов работников откладывают выход на пенсию в среднем только на один год (табл. 3).

**Таблица 2**

Численность получателей пенсии в Казахстане

Периоды времени, год	1990	1993	1997	1998	2000	2004	2013	2017	2018
Численность получателей пенсии, тыс. человек	2490,0	2999,2	2853,2	1987,2	1786,8	1640,7	1759,3	2147,9	2144,6

Таблица 3

Уровень занятости пожилых работников, в среднем в странах ОЭСР, показатели на конец 2016 г.

Уровень занятости пожилых работников, 55–59, процент	Уровень занятости пожилых работников, 60–64, процент	Уровень занятости пожилых работников, 65–69, процент
69,6	46,3	20,9

Таблица 4

Текущий и прогнозируемый возраст выхода на пенсию в среднем в странах ОЭСР

Текущий возраст выхода на пенсию для человека, который вступил в трудовые отношения в возрасте 20 лет на 2016 г., в среднем в странах ОЭСР		Будущий пенсионный возраст для человека, который вступил в трудовые отношения в возрасте 20 лет, в среднем в странах ОЭСР	
Мужчины	Женщины	Мужчины	Женщины
64,3	63,4	65,8	65,5

Гибкие пенсионный возраст и условия пенсионного обеспечения.

Некоторые страны ОЭСР отказались от стандартного пенсионного возраста. В Великобритании нет унифицированного и не закрепляется автоматическое прекращение трудовых договоров в определенном возрасте. То есть возраст не становится обязательным условием для получения пенсии. В Норвегии пенсионный возраст составляет 67 лет, но пенсионеры могут продолжать работать.

В Швеции стандартизированный пенсионный возраст больше не существует; у людей есть выбор для выхода на пенсию в возрасте от 61 до 70 лет. Они получают подробное информационное заявление, в котором представлены пенсионные доходы в возрасте от 61 до 70 лет. Этот пример показывает важность предоставления ясной и простой информации для поддержки принятия решений. Тем не менее на самом деле многие сотрудники по-прежнему уходят на пенсию в возрасте 65 лет.

Частичный выход на пенсию также можно определить в качестве современной тенденции пенсионного обеспечения. Некоторые страны, хотя это и не получило широкого распространения, допускают частичный выход на пенсию. В Финляндии частичный выход на пенсию возможен с 60 лет, если застрахованный имеет сокращенный график работы. В Норвегии частичный выход на пенсию возможен с 62 лет при условии, что полученная пенсия по крайней мере равна минимальной пенсии. Человек может набирать 20, 40, 50, 60 или 80 процентов пенсионного пособия, продолжая работать, и получать дополнительные пенсионные права. Такой подход требует наличия работы на условиях неполного рабочего времени.

Досрочный выход на пенсию возможен, но его условия ужесточаются (табл. 4).

Досрочный выход на пенсию был возможен во многих национальных системах и часто на льготных условиях. Учитывая экономические последствия раннего выхода рабочей силы и многих квалифицированных, опытных работников, страны ужесточают правила. Тем не менее выход на пенсию до стандартного возраста все еще возможен во многих странах, и в некоторых ситуациях все еще может быть оправданным, особенно для работников с особыми условиями труда. Во Франции досрочный выход на пенсию возможен по полной ставке до обычного пенсионного возраста на основе 41 стажа пенсионных взносов. В Соединенных Штатах существует гибкость в снижении пенсионного возраста.

В Турции пенсионный возраст составляет 60 лет для мужчин и 58 лет для женщин. Выход на пенсию может быть отсрочен без возрастных ограничений. В Словении ежемесячная пенсия составляет 26% (мужчины) или 29% (женщины) среднего скорректированного дохода застрахованного лица за первые 15 лет взносов плюс 1,25% (мужчины) или 1,41% (женщины) среднего скорректированного дохода за каждый дополнительный год охвата (с 2017 г. – 1,25% для мужчин и женщин). Ранний выход на пенсию снижает ее размер на 0,3% за каждый месяц до 65 лет. Отсроченное оформление пенсионных прав увеличивается на 1% за каждые три месяца охвата до 60 лет (ранняя пенсия) или 65 лет (пенсия по старости) до трех лет. Работник может оставаться в трудовых отношениях без ограничения возраста.

В исследованиях отмечается, что каждое государство – член Европейского союза (ЕС) уже проводит или осуществляет рефор-

мы в действующих пенсионных системах. Хотя реформы варьируются от небольших изменений до существенных изменений в создании совершенно новых пенсионных систем, как в Швеции и Италии, все реформы направлены в один вектор: меньше ответственности государства и больше индивидуальной ответственности, что ведет к индивидуализации риска, долгосрочному снижению государственных пенсионных расходов и повышению важности частных сберегательных схем. Последствия этих, казалось бы, нейтральных в гендерном отношении реформ негативно сказываются на женщинах, многие из которых занимаются нетипичными моделями работы, такими как неполный рабочий день или временная работа, в дополнение к выполнению домашних обязанностей. В результате нынешняя волна пенсионных реформ в ЕС ставит в невыгодное положение женские модели рынка труда и поощряет, как правило, мужские рабочие модели [5]. Риски для женщин трудоспособного возраста по неохвату пенсионными накоплениями в Казахстане реальны. На это влияют как традиционные обстоятельства, исключая трудовую деятельность (беременности, роды, воспитание детей), так и национальные особенности: большой процент самозанятого населения среди женщин.

### Заключение

Структурные реформы в пенсионной системе востребованы. В дальнейшем они будут осуществляться под воздействием имплементации лучших практик и стандартов ОЭСР. В Казахстане, в соответствии с конституционными гарантиями, недопустимо проводить пенсионные пре-

образования, исключая солидарный компонент, с помощью только механизма индивидуального накопления. Последние изменения в накопительной пенсионной системе показывают внедрение условно-накопительного элемента и государственных гарантий каждому на пенсионное обеспечение на минимальном уровне.

Основной акт ОЭСР в области стандартов пенсионного обеспечения – Рекомендации Совета по вопросам политики в области старения и занятости (14.12.2015). В аспекте трансплантации рекомендаций в Казахстане необходимо внедрение стимулов к продолжению работы в более старшем возрасте, поздний выход на пенсию; поощрение работодателей, использующих удержание и найм пожилых работников, включая рассмотрение практики установления заработной платы с учетом производительности труда и компетенций, а не возраста.

### Список литературы

1. Bloom D.E., McKinnon R. Social security and the challenge of demographic change. *International Social Security Review*. 2010. Т. 63. № 3–4. P. 3–21.
2. Joubert C. Pension design with a large informal labor market: evidence from Chile. *International Economic Review*. 2015. Т. 56. № 2. P. 673–694.
3. Показатели Единого накопительного пенсионного фонда по пенсионным активам по состоянию на 01.01.2019 нарастающим итогом с начала года, в тыс. тенге // [Электронный ресурс]. URL: <https://www.enpf.kz/ru/indicators/pa/current.php> (дата обращения: 20.01.2019).
4. Показатели социально-экономического развития Республики Казахстан // [Электронный ресурс]. URL: [http://stat.gov.kz/faces/wcnav\\_externalId/publicationsSocialDevelopment?\\_afzLoop=937158024205657#%40%3F\\_afzLoop%3D937158024205657%26\\_adf.ctrl-state%3D71nzb-habr\\_98](http://stat.gov.kz/faces/wcnav_externalId/publicationsSocialDevelopment?_afzLoop=937158024205657#%40%3F_afzLoop%3D937158024205657%26_adf.ctrl-state%3D71nzb-habr_98) (дата обращения: 20.01.2019).
5. Earles K. Reprint of: The gendered consequences of the European Union's pensions policy. *Women's Studies International Forum*. Pergamon, 2013. Т. 39. P. 22–29.