

Многоуровневая пенсионная система

Опыт становления и развития в Республике Беларусь

УДК 364.35:349.3(476)



Ирина КОМОЦКАЯ,
кандидат юридических наук

Ирина КОМОЦКАЯ. Многоуровневая пенсионная система: опыт становления и развития в Республике Беларусь. В статье на основе ретроспективного анализа становления и развития пенсионного обеспечения и пенсионного страхования на территории Беларуси выявлены особенности назначения пенсий, обозначены уровни национальной пенсионной системы и их характерные черты. Автором рассмотрены вопросы, актуальные для современного состояния системы пенсионного обеспечения, а также определены направления развития основных ее элементов.

Ключевые слова: пенсионная система, пенсионный возраст, государственное пенсионное страхование, социальная пенсия, пенсионное обеспечение.

Irina KOMOTSKAYA. Multilevel pension system: experience of formation and development in the Republic of Belarus. The article provides a retrospective analysis of the formation and development of pension provision and pension insurance in Belarus. It identifies specific features of pension provision and outlines the levels of the national pension system and their characteristics. The author discusses the issues that are relevant for the current state of the pension system and outlines development areas of its main elements.

Keywords: pension system, retirement age, state pension insurance, social pension, pension provision.

Зарождение системы пенсионного обеспечения в различных ее формах происходило с давних времен. Содержание престарелых и немощных осуществлялось в силу обычая, позже развивались благотворительность, общественное призрение, раздача земель в поместное владение и так называемое кормление. Бесспорно, данные меры социальной защиты нельзя буквально воспринять в качестве пенсионного обеспечения в современном его понимании, однако они явились фундаментальной основой для становления и развития пенсионной системы.

Одни из первых упоминаний о назначении пенсий на территории Беларуси приходятся на период Речи Посполитой (1569–1795). Тогда подобные выплаты предоставлялись в качестве награды за определенные заслуги. Известны факты назначения пенсий по распоряжению

королей, князей (в том числе пенсий от Сапер) придворным писателям, архитекторам, артистам и т. п., государственным служащим и военнотружущим за их работу и службу [1, с. 314–316]. Однако правовые основы организации пенсионной системы, а также единый порядок назначения и выплаты пенсий в данный период отсутствовали.

Специальное законодательство о пенсионном обеспечении стало распространяться на территорию Беларуси не сразу с вхождением белорусских земель в состав Российской империи в 1795 году, а лишь через 10 лет после восстания 1830 года. В тот период в России впервые сформировалась многоуровневая пенсионная система, которая включала: 1) государственное пенсионное обеспечение, финансируемое государственным казначейством; 2) негосударственное пенсионное страхование, организованное че-

рез различного рода пенсионные кассы (эмеритальные, пенсионно-страховые, сберегательно-вспомогательные, взаимно-вспомогательные, взаимопомощи); 3) коммерческое (частное) страхование через страховые общества.

Различия между указанными моделями пенсионного страхования заключались в соотношении распределительных и накопительных принципов, а также в порядке обеспечения пенсионных прав. Недостатком всей системы пенсионного обеспечения данного периода выступает ограниченный круг обеспечиваемых лиц (право на пенсию получили морские офицеры, основной генералитет, гражданские чиновники различных ведомств, духовенство).

Примечательно, что в 1899 году для военнослужащих был установлен предельный возраст нахождения на службе с целью омоложения командного состава армии [2, с. 2–3]. Одновременно военнослужащие получили право на особые добавочные пенсии, которые вместе с государственными и эмеритальными пенсиями составляли 80 % их содержания (жалованья), а также им назначались единовременные пособия при выходе в отставку.

Советский период характеризуется переходом от социального страхования к государственному социальному обеспечению, расширением круга лиц, имеющих право на пенсию: это работающие в основных отраслях промышленности, медицинские и педагогические работники, спортсмены, летно-испытательный состав, работники сельского хозяйства и пр., а также введением и развитием определенных видов пенсий: по старости, за выслугу лет, по случаю потери кормильца, по инвалидности. В разные периоды с целью омоложения кадров либо, наоборот, привлечения пожилых граждан к труду для восстановления производства после происходящих войн и конфликтов расширялись льготные основания пенсионного обеспечения, в том числе военнослужащих, государственных служащих, лиц, занятых в отдельных отраслях экономики.

Важно обратить внимание, что в 1928 году впервые было закреплено право на пенсию по старости рабочих именно опасных и вредных отраслей промышленности, что было обусловлено значительным ростом объема промышленного производства в СССР, необходимостью омоложения кадров, а также в связи с участвовавшими случаями травматизма и профессиональных заболеваний. Был установлен возраст выхода на пенсию (при стаже работы 25 лет для обоих полов): мужчинам – 60 лет, женщинам – 55. Такой подход был нацелен на одновременный выход супругов на пенсию и обусловлен опытом Германии и ряда других европейских стран, где браки заключались в тот период с возрастной разницей в 5 лет.

Кроме того, установление границы возраста выхода на пенсию обосновывалось медико-биологическими обследованиями работающих в отдельных отраслях экономики, в ходе чего выявилось более раннее падение их трудоспособности и более низкая продолжительность жизни [3, с. 18–19]. Следует отметить, что в целом ожидаемая продолжительность жизни граждан в СССР в данный период составляла в среднем 42,9 года, в связи с чем расходы на выплату пенсий были незначительными.

Негосударственное пенсионное страхование в стране к 1959–1960 годам было ликвидировано, начало восстанавли-

ОБ АВТОРЕ

КОМОЦКАЯ Ирина Алексеевна.

Родилась в г. Рогачеве Гомельской области. Окончила юридический факультет Международного гуманитарно-экономического института (2005), аспирантуру Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь (2011).

В 2001–2008 годах работала в Институте государства и права НАН Беларуси. С 2008 по 2017 год – в Институте правовых исследований Национального центра законодательства и правовых исследований Республики Беларусь.

С 2017 года – начальник Центра исследования профсоюзного движения и трудового права, с 2018 года – заместитель директора НИИ трудовых и социальных отношений УО ФПБ «Международный университет «МИТСО».

Кандидат юридических наук (2012).

Автор более 85 научных работ, в том числе соавтор трех монографий, опубликованных как в Республике Беларусь, так и за рубежом.

Сфера научных интересов: право социального обеспечения, трудовое право, медицинское право, сравнительное и международное трудовое право и право социального обеспечения, спортивное право.

ваться лишь в 1987 году. Такой длительный перерыв данного вида страхования, полагаем, негативно повлиял и на его развитие в дальнейшем.

После провозглашения независимости Республики Беларусь начался новый этап развития пенсионного законодательства. В частности, отмечается совершенствование условий назначения, исчисления и выплаты пенсий военнослужащим и лицам, приравненным к ним по пенсионным правам, госслужащим, лицам, пострадавшим от катастрофы на Чернобыльской АЭС. Также были закреплены особенности пенсионного и материального обеспечения некоторых категорий граждан за особые их заслуги перед страной. В Беларуси получило развитие и добровольное (негосударственное) пенсионное страхование.

Несмотря на принимавшиеся меры по совершенствованию пенсионной системы, изменение подходов к назначению и выплате различных видов пенсий, ряд негативных факторов обусловили необходимость внесения в нее поправок, в связи с чем в 1997 году разработана и утверждена Концепция реформы системы пенсионного обеспечения [4] (далее – Концепция). Документом была обозначена необходимость развития в Республике Беларусь трехуровневой системы: первый уровень – социальные пенсии, второй – трудовые (страховые) пенсии и третий – дополнительные негосударственные пенсии.

С целью реализации данной Концепции был введен персонафицированный учет; установлены раздельные тарифы обязательных страховых взносов на пенсионное и иные виды социального страхования; расширен круг лиц, подлежащих обязательному пенсионному страхованию; возникновение права на трудовую пенсию увязано с уплатой обязательных страховых взносов; внедрено профессиональное пенсионное страхование. В дальнейшем приняты и иные меры по оптимизации пенсионных расходов, например, повышен размер пенсии за дополнительный стаж работы при условии отказа от получения трудовой пенсии ра-

ботающим пенсионером; установлены повышенные размеры пенсий по инвалидности гражданам, пострадавшим в результате акта терроризма; предоставлено право добровольно участвовать в государственном социальном страховании отдельным категориям занятых; изменены требования к страховому стажу; приняты меры по повышению пенсионного возраста и пр.

Однако проведение подобных реформ, по нашему мнению, в полной мере не разрешило существующих проблем пенсионной системы. К ним, в частности, относятся: демографические процессы старения населения, которые обуславливают неэффективность распределительной системы пенсионного обеспечения; неразвитость негосударственного пенсионного страхования; сокрытие фактического трудового дохода работников; расходование средств государственного социального страхования на выплаты, не обеспеченные страховым механизмом, а также ряд других.

Характеризуя в целом пенсионную систему Республики Беларусь на современном этапе, можно отметить, что, исходя из источников финансирования и способа организации, она сочетает государственное и негосударственное пенсионное обеспечение и страхование. При этом государственная система пенсионного обеспечения и пенсионного страхования может финансироваться за счет государственного бюджета и (или) механизма пенсионного страхования. Так, за счет государственного бюджета в Республике Беларусь финансируются:

- социальные пенсии;
- пенсии военнослужащим, лицам начальствующего и рядового состава и их семьям (за исключением военнослужащих срочной военной службы и членов их семей, выплата пенсий которым из средств государственного бюджета ежегодно приостанавливается);
- пенсии гражданам, пострадавшим от катастрофы на ЧАЭС, других радиационных аварий.

Пенсии для основной массы трудящихся организованы с применением

страхового механизма, суть которого состоит в том, что наниматели, а также застрахованные лица уплачивают обязательные страховые взносы, аккумулирующиеся в государственном внебюджетном фонде социальной защиты населения Республики Беларусь. Денежные средства из него распределяются на выплаты пенсий с учетом продолжительности трудовой деятельности и уровня оплаты труда гражданина.

Важно указать, что предусмотрен также смешанный механизм финансирования пенсий, когда одна часть пенсии выплачивается за счет государственного бюджета, а другая – за счет средств государственного пенсионного страхования. Например, часть пенсии государственным служащим, превышающая размер пенсии по возрасту, определенной по общим условиям и нормам пенсионного законодательства, выплачивается за счет госбюджета, также как и пенсия за особые заслуги в части сумм, превышающих размер пенсии по возрасту (по инвалидности, за выслугу лет).

В зависимости от метода финансирования в национальной пенсионной системе применяются следующие механизмы реализации различных подсистем:

– распределительный (солидарный), когда страховые взносы на пенсионное страхование расходуются на текущие выплаты пенсий (фиксирование взносов осуществляется посредством персонифицированного учета);

– условно-накопительный, организованный на основе распределительной системы и создания индивидуальных лицевых счетов, отражающих только сведения о застрахованном лице без открытия реальных накопительных счетов;

– накопительный, характеризующийся наличием у каждого застрахованного лица индивидуального счета, на который поступают пенсионные отчисления, инвестируемые в экономику (с него впоследствии осуществляются пенсионные выплаты).

Таким образом, можно выделить следующие уровни белорусской пенсионной системы:

1) социальные пенсии, которые представляют собой минимальный уровень социальной защиты в случае наступления установленных законодательством социальных рисков и отсутствия необходимого стажа работы и (или) страхового стажа. Финансирование их осуществляется за счет государственного бюджета;

2) государственное пенсионное страхование, охватывающее большую часть занятых лиц и построенное на распределительном принципе;

3) профессиональное пенсионное страхование работников, занятых в особых условиях труда и (или) особым характером деятельности, которое является дополнительным наряду с государственным пенсионным страхованием, реализуется в установленных законодательством случаях на добровольной основе и основано на условно-накопительном принципе;

4) государственное пенсионное обеспечение отдельных категорий лиц (например, военнослужащих и иных приравненных к ним в пенсионных правах лиц), финансируемое за счет государственного бюджета;

5) добровольное страхование дополнительной пенсии (или негосударственное пенсионное страхование), построенное на накопительном принципе и включающее личное страхование граждан в свою пользу или в пользу другого лица, а также страхование нанимателем своих работников.

Анализ современного развития пенсионных систем в странах мирового сообщества показывает, что их разделение на соответствующие уровни зависит от критериев, которые положены в основу такого деления, а также опыта каждого государства в организации пенсионных систем, их социально-экономического развития. Основные различия заключаются в особенностях организации и соотношении обязательного и добровольного пенсионного страхования, в том числе построении их на основе распределительного, накопительного и (или) условно-накопительного принципов.

Кроме того, изучение зарубежного опыта показывает, что в последние годы с учетом демографических и экономических процессов государственное пенсионное обеспечение и страхование как единственные источники финансирования пенсии не могут гарантировать ее надлежащий уровень. Наиболее эффективны системы тех стран, которые используют сочетание разных финансовых схем. Вместе с тем наблюдается устойчивая тенденция к снижению общего уровня государственного (обязательного по закону) социального обеспечения и к более широкому использованию негосударственных пенсионных систем, характеризующихся страхованием за счет профессиональных (корпоративных) программ. Роль государства сводится лишь к закреплению социальных гарантий в части обеспечения минимальных средств к существованию, нормативной правовой базы, гарантирующей сохранность прав на пенсионные накопления, что в целом позволяет повысить доверие граждан к долгосрочным инвестициям для обеспечения старости.

Экспертами Всемирного банка отмечается целесообразность организации многокомпонентной пенсионной системы, включающей следующие уровни пенсионной системы:

базовый, или нулевой (социальные пенсии) – не предусматривающий уплаты страховых взносов, для предоставления минимальной социальной защиты;

первый – распределительная система, финансируемая за счет уплаты социального налога или страховых взносов, для выплаты пенсий нынешним пенсионерам;

второй – обязательное накопительное пенсионное страхование, которое характеризуется созданием системы вкладов застрахованных лиц, как правило, в специализированные пенсионные фонды, инвестирующие эти вклады;

третий – добровольное накопительное пенсионное страхование, которое может предусматривать как отдельные сберегательные счета, так и профессиональные программы пенсионного обе-

спечения работников отдельных отраслей экономики [5, р. 35–37].

Важно указать, что в 2005 году выделен также четвертый уровень – неофициальные отношения между членами семьи (в том числе оказание финансовой или нефинансовой помощи престарелым, включая оплату медицинского обслуживания и предоставление жилья) [6, р. 1–2].

В Республике Беларусь организована модель пенсионной системы с доминированием распределительных элементов над страховыми и накопительными, вместе с тем для основной массы трудящихся отсутствует обязательное накопительное пенсионное страхование, хотя вопрос о его внедрении в обязательную систему государственного пенсионного страхования неоднократно обсуждался.

Следует отметить, что ряд стран постсоветского пространства внедрили накопительный механизм в обязательные системы пенсионного страхования, однако практика показала как преимущества, так и существенные недостатки. Положительным является стимулирование экономического роста в связи с аккумулированием средств для долгосрочных инвестиций, что оказывает благоприятное воздействие и на пенсионное обеспечение; появление возможности компенсировать слабость распределительной модели при резком снижении миграционного притока рабочей силы или повышении нагрузки на работающее поколение в связи с увеличением доли лиц пожилого и старческого возрастов; снижение стимулов к сокрытию доходов. К отрицательным сторонам относятся: низкий размер пенсий застрахованных с низким уровнем оплаты труда и высокой его дифференциацией; уменьшение размера пенсий вследствие неэффективного инвестирования пенсионных накоплений и (или) значительных расходов на управление активами; невысокая степень осведомленности населения о способах функционирования пенсионных систем, возможностях инвестирования, существующих финансовых инструментах и пр.

Полагаем, необходимо более широкое применение накопительного элемента в пенсионной системе нашей страны, что отмечают также многие белорусские ученые-экономисты [7, с. 68–69, 76–78]. При решении вопроса о внедрении накопительного механизма в обязательную государственную систему пенсионного страхования следует, на наш взгляд, предусмотреть эффективный механизм инвестирования пенсионных накоплений, а также учитывать достаточно высокий на сегодня уровень взносов на государственное социальное страхование для нанимателей. Так, в Республике Беларусь работник уплачивает на пенсионное страхование 1 % от заработной платы, наниматель – 28 % на пенсионное страхование и 6 % – на социальное страхование. В случае наличия работ с особыми условиями труда и (или) особым характером деятельности наниматели обязаны уплачивать дополнительные взносы на профессиональное пенсионное страхование или (по желанию работников) производить доплату к заработной плате таких работников в размере данных взносов. Зарубежный опыт показывает, что во многих государствах нагрузка по уплате страховых взносов распределяется между работниками и работодателями, в том числе на паритетной основе.

В настоящее время в стране широко обсуждается вопрос о принятии дальнейших мер по совершенствованию пенсионного обеспечения и пенсионного страхования, в том числе путем повышения общеустановленного пенсионного возраста женщин. Основной довод таких мер – ожидаемая продолжительность жизни, которая почти на 10 лет больше, чем у мужчин (так, в 2017 году ожидаемая продолжительность жизни мужчин составила 69,3, а женщин – 79,2 года). Вместе с тем отметим, что подобная разница общеустановленного пенсионного возраста в 5 лет сегодня уже не актуальна, в том числе с учетом принятия мер по усилению страхового механизма финансирования государственных пенсий (увеличение требований к страховому

стажу), а также зависимости размера трудовой пенсии от продолжительности стажа работы и страхового стажа.

Очевидно, что подобные изменения возраста выхода на пенсию требуют параллельного принятия мер по повышению эффективности пенсионной системы, обеспечению занятости лиц как предпенсионного возраста, так и трудоспособного населения в целом. Более рациональным видится установление гибкого возраста выхода на пенсию для мужчин и женщин [1, с. 390–395]. Также следует учитывать: повышение общеустановленного пенсионного возраста влияет на профессиональное пенсионное страхование. В частности, увеличивается досрочный период выплаты профессиональной пенсии, а это может негативно сказаться на ее размере. Повышение досрочного пенсионного возраста, полагаем, нецелесообразно без проведения медицинских обследований работников, поскольку старение организма в особых условиях труда происходит намного быстрее, снижается реакция и усиливается воздействие производственных факторов на организм работника в связи с естественными физиологическими изменениями. Все это может повлечь увеличение количества несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Профессиональные заболевания чаще диагностируются у работников организаций по производству машин и оборудования (52 случая), а также у работников горнодобывающей промышленности (13). При этом более половины случаев возникло после продолжительной работы во вредных условиях (25 лет и более) [8].

Сказанное подтверждает необходимость при наличии надлежащего профессионального стажа (не более 25 лет) у работающего в особых и (или) вредных условиях труда закрепления механизма переобучения с целью трудоустройства таких работников на специальности с нормальными условиями труда, либо возложить эти обязанности на нанимателей.

Вместе с тем в целях повышения мобильности граждан на рынке труда целесообразно развивать «мягкие» навыки и квалификации [9, с. 19], а также совершенствовать систему образования в целом. Наряду с этим важно разрабатывать и усиливать страховые принципы пенсионной системы. В настоящее время сохраняются льготные пенсии (в том числе со снижением возраста выхода на пенсию), не обеспеченные дополнительными источниками финансирования.

В целях повышения эффективности расходования средств государственного социального страхования, перевода обязательств нестрахового характера на бюджетное финансирование целесообразна выработка соответствующих мер. В связи с этим необходимо более детальное изучение перечня выплат, на которые расходуются средства государственного социального страхования.

Актуальным представляется также совершенствование законодательства в части условий назначения трудовых пенсий при неполном стаже работы. Требование увеличения страхового стажа (к 2025 году он достигнет 20 лет как для мужчин, так и для женщин) приведет к тому, что женщины утратят право на пенсию при неполном стаже работы, поскольку размер страхового стажа для назначения данного вида пенсии будет составлять 20 лет (как и размер стажа работы для назначения трудовой пенсии по возрасту). Такие изменения не соответствуют принципам равенства в сфере пенсионного обеспечения, а также положениям Конвенции МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения», которая предусматривает минимальный страховой стаж от 10 до 15 лет. Несмотря на то, что названная Конвенция не ратифицирована в Республике Беларусь, она содержит базовые нормы социального обеспечения, и ее выполнение представляет собой важный шаг на пути укрепления статуса Беларуси как социального государства.

Анализируя в целом национальное законодательство в части пенсионного обеспечения и положения Конвенции

№ 102 в отношении пособий по старости, по случаю потери кормильца и по инвалидности, можно сделать вывод о том, что по отдельным положениям Конвенции в Республике Беларусь предусматривается более высокий уровень гарантий пенсионного обеспечения. При этом не соответствует минимальным международным стандартам размер пенсий по возрасту, по случаю потери кормильца, по инвалидности, который должен составлять не менее 40 % прежнего заработка. Обязанность соблюдать данное соотношение выплат закреплено в Генеральном соглашении между Правительством Республики Беларусь, республиканскими объединениями нанимателей и профсоюзов на 2016–2018 годы, п. 14 которого направлен на обеспечение соотношения средней пенсии по возрасту и средней заработной платы работников до уровня не ниже 40 %. Однако, согласно статистическим данным о средней пенсии по возрасту за январь – декабрь 2017 года [10] и средней заработной плате работников в республике за этот же период [11], их соотношение составило за 2017 год 38 % (в 2016 году данное соотношение – 40,49 %). Также следует сказать: в юридической литературе неоднократно поднимался вопрос, что такое соотношение должно обеспечиваться не в среднем по стране, а индивидуально по каждому застрахованному лицу. Но в связи с особенностями порядка исчисления пенсий, который основан на принципе уравнительности, работники с высокой заработной платой не получают установленный размер пенсии в указанном процентном соотношении с заработной платой, что требует совершенствования подходов в системе государственного пенсионного страхования.

Помимо названных мер, целесообразно дальнейшее развитие профессионального пенсионного страхования, пенсионного обеспечения государственных служащих, в том числе системы ежемесячного денежного содержания, развитие международного сотрудничества для совершенствования пенсионного обеспечения иностранных граждан и пр.

Важны и вопросы пенсионного обеспечения военнослужащих, выплата пенсий которым осуществляется за счет средств республиканского бюджета. На основе анализа научной литературы, международных актов и зарубежного опыта представляется целесообразным внедрение системы страхования среди данной категории лиц и (или) принятия мер по обеспечению их занятости после выхода в отставку до достижения общеустановленного пенсионного возраста. Если рассмотреть опыт зарубежных стран, то, например, в Японии и Германии применяются меры по развитию занятости данной категории лиц после выхода в отставку путем их переобучения гражданским специальностям, осуществления комплексной социальной адаптации [12], а также выплаты повышенной пенсии при наступлении общеустановленного пенсионного возраста и уменьшения ее размера в случае выхода на пенсию до указанного возраста.

Изучение особенностей негосударственного пенсионного страхования в Республике Беларусь позволяет сделать вывод о том, что определенные меры по его развитию принимаются, однако они являются незначительными. Учитывая демографические тенденции, особенности государственной пенсионной системы, развивать законодательство в сфере негосударственного пенсионного страхования следует в ближайшей перспективе.

Современные тенденции предопределяют необходимость дальнейшего совершенствования пенсионного законодательства, сохранившего множество условий и оснований, которые сегодня негативно сказываются на эффективности пенсионной системы. Необходимы не только проведение дальнейших параметрических реформ пенсионной системы, но и смена парадигмы, поскольку сложившиеся в советский период подходы в настоящее время требуют совершенствования, в том числе посредством принятия мер по усилению страхового механизма социальной защиты, а также иных мероприятий по повышению материального

благополучия граждан в случае наступления социальных рисков.

При этом реализацию любых мер по совершенствованию пенсионной системы целесообразно производить путем установления переходного периода и учитывать необходимость корректировки иных механизмов для обеспечения социальной справедливости и равенства граждан в системе социальной защиты. Полагаем, что решение проблем системы пенсионного обеспечения должно осуществляться с участием не только сторон социального диалога (государства, представителей работников и нанимателей), но и всего общества и каждого человека в частности. ▀

Статья поступила
в редакцию 05.07.2018 г.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Пенсійнае забеспячэнне ва Украіне і Беларусі: гісторыя станаўлення і перспектывы развіцця: манаграфія / пад рэд. Міхаіла Шумілы, Ірыны Камоцкай. — Кіеў: Ніка-Цэнтр, 2018. — 516 с.
2. Александровский, Ю.В. Уставы о пенсиях и единовременных пособиях чинам военного ведомства и их семьям 1827—1912 / Ю.В. Александровский. — СПб.: Юридического книжного магазина И.И. Зубкова под фирмой «Законоведение», 1913. — 263 с.
3. Долголева, И.А. Правовое регулирование профессионального пенсионного страхования в Республике Беларусь: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / И.А. Долголева. — Минск, 2012. — 166 с.
4. О Концепции реформы системы пенсионного обеспечения в Республике Беларусь и плане первоочередных мер по реализации ее основных положений [Электронный ресурс]: постановление Совета Министров Респ. Беларусь, 17 апр. 1997 г., № 349 // КонсультантПлюс. Беларусь / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2018.
5. Schwarz, A.M. The Inverting Pyramid. Pension Systems Facing Demographic Challenges in Europe and Central Asia (Europe and Central Asia Reports) / A.M. Schwarz, O.S. Arias. — Washington DC: The World Bank, 2014. — 276 p.
6. Hazel, B. Old Age Income Support in the 21st Century: An International Perspective on Pension Systems and Reform / B. Hazel // The World Bank // Journal of pension economics and finance. — 2006. — № 1. — 118 p.
7. Короб, А.Н. Реформирование пенсионной системы Республики Беларусь с учетом социально-демографических процессов: дисс. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / А.Н. Короб. — Минск, 2016. — 117 с.
8. О состоянии условий и охраны труда в 2016 году [Электронный ресурс] / М-во труда и социальной защиты Респ. Беларусь. — Режим доступа: <http://mintrud.gov.by/system/extensions/spaw/uploads/files/Vsemirnyj-den-okhrany-truda-28-Aprlja.pdf>. — Дата доступа: 01.02.2018.
9. Довгань, Е.Ф. Доклад на II Международном форуме «Профсоюзы и «зеленые» рабочие места» / Е.Ф. Довгань // «Зеленая» экономика, профсоюзы и создание рабочих мест: сб. материалов по результатам II Междунар. форума «Профсоюзы и «зеленые» рабочие места, 19—20 апр. 2018 г., г. Минск. — Минск: Изд. дом «Проф-Пресс», 2018.
10. Статистические показатели [Электронный ресурс] / М-во труда и социальной защиты Респ. Беларусь. — Режим доступа: https://www.mintrud.gov.by/ru/archiv_2017. — Дата доступа: 03.03.2018.
11. Номинальная начисленная средняя заработная плата работников Республики Беларусь с 1991 по 2018 г. [Электронный ресурс] / Нац. стат. комитет Респ. Беларусь. — Режим доступа: http://www.belstat.gov.by/ofitsialnaya-statistika/solialnaya-sfera/trud/operativnaya-informatsiya_8/zarabotnaya-plata. — Дата доступа: 03.03.2018.
12. Тютюнов, Н.В. Зарубежный опыт пенсионного обеспечения военнослужащих / Н.В. Тютюнов // Бизнес в законе. — 2012. — № 2. — С. 207—212.