# Содержание

[Содержание 1](#_Toc258783620)

[Введение 2](#_Toc258783621)

[1. Основные принципы обязательного пенсионного страхования 4](#_Toc258783622)

[2.Основные модели пенсионного страхования 7](#_Toc258783623)

[2.1. Распределительная и накопительная модели пенсионного страхования. Их преимущества и недостатки. 7](#_Toc258783624)

[2.2. Пенсионная система Германии 13](#_Toc258783625)

[2.3. Пенсионная система Великобритании 17](#_Toc258783626)

[2.4. Пенсионная система Швеции 20](#_Toc258783627)

[2.5. Пенсионная система США 22](#_Toc258783628)

[2.6. Пенсионная система Казахстана 25](#_Toc258783629)

[Заключение 30](#_Toc258783630)

[Список литературы 32](#_Toc258783631)

# Введение

Пенсия (от лат. pension - платеж) означает ежемесячные де­нежные выплаты, предназначенные для компенсации гражданам заработка (дохода), утраченного в связи с достижением установлен­ного законом возраста, наступлением инвалидности, потерей кор­мильца, а также по другим основаниям.

Н.Дмитриевская подчеркивает огромное значение пенсионного обеспечения для формирования нор­мального психологического настроя в обществе: «Если пенсия не обеспечивает даже прожиточного миниму­ма, она воспринимается негативно, вызывая обиду за свой нередко героический труд в прошлом, зависть к тем, кто получает большие пенсии. В обществе это способствует созданию негативного климата, нейтрализу­ющего положительные эмоции и настроения». По мнению В.Роика, система социального страхования, которую «без всякой натяжки можно сравнить с нервной системой общественного организма. чутко реагирующе­го на его потребности в защите», играет важную роль в обеспечении стабильности общества, являясь «мощ­ным механизмом достижения социального согласия».

Политическая функция пенсионного страхования заключается в обеспечении достойной жизни каждому гражданину и по завершении трудовой деятельности, что способствует установлению социального мира, по­давлению антагонистических настроений в социуме.

Основным видом пенсионного страхования признано обяза­тельное страхование, предполагающее обязательность целевых отчислений из заработка (дохода) экономически активного насе­ления (страховые взносы). Принудительный характер уплаты та­ких взносов может обеспечить только государство на основе за­кона, и только оно может гарантировать как уровень пенсий, так и регулярность их выплаты. Но при этом страховые взносы не являются доходами государства. Они имеют целевое назначение, предназначены исключительно для выплаты пенсий.

Также следует дополнительно выделить еще два института пенсионного обеспечения – личное добровольное страхование пенсии, а также обязательное социальное страхование всех лиц наемного труда и самозанятого населения.

В своей работе я рассмотрю основные принципы и модели обязательного пенсионного страхования, а также пенсионные модели стран с развитой рыночной и переходной экономикой.

# 1. Основные принципы обязательного пенсионного страхования

Функционирование обязательного пенсионного страхования основывается на реализации страховых принципов, как общих для всей системы обязательного социального страхования, так и специ­фических, применимых только к пенсионному обеспечению.

Основными принципами обязательного социального страхования, являются:

* устойчивость финансовой системы обязательного социально-, го страхования, обеспечиваемая на основе эквивалентности' страхового обеспечения и страховых взносов;
* всеобщий обязательный характер социального страхования, доступность для застрахованных лиц реализации своих соци­альных гарантий;
* государственная гарантия соблюдения прав застрахованных лиц на защиту от социальных страховых рисков и исполнение обязательств по обязательному социальному страхованию не­зависимо от финансового положения страховщика;
* государственное регулирование системы обязательного соци­ального страхования;
* паритетность участия представителей субъектов обязательного социального страхования в органах управления системы обя­зательного социального страхования;
* обязательность уплаты страхователями страховых взносов в бюджеты фондов конкретных видов обязательного социаль­ного страхования;
* ответственность за целевое использование средств обязательного социального страхования;
* обеспечение надзора и общественного контроля;
* автономность финансовой системы обязательного социально­го страхования.

К важнейшим принципам пенсионного страхования, принятым международным сообществом, относятся следующие:

* всеобщий и обязательный характер пенсионного страхования; доступность в реализации социальных гарантий; обеспечение права на пенсионное страхование;
* сочетание обязательного и добровольного видов пенсион­ного страхования;
* равноправие и многообразие форм;
* обеспечение необходимого уровня пенсионного страхования;
* предоставление права самим работникам влиять на уровень пенсионного страхования;
* реализация потребности в широком привлечении различ­ных финансовых источников;
* обеспечение государственных гарантий стабильности пенсионного страхования, поддержание уровня жизни пенсионеров (осовременивание пенсий путем сохранения покупательной способности начисленной пенсии в течение всего периода жизни);
* обязательность финансового участия застрахованных лиц и работодателей;
* привлечение в необходимых случаях государственных субсидий;
* обеспечение предоставления застрахованным лицам различ­ных видов пенсий;
* заинтересованность в привлечении всего экономически ак­тивного населения для участия в пенсионном страховании;
* равенство всех застрахованных с точки зрения выполнения обязательств по финансированию пенсионных выплат и приобретаемых в результате прав и гарантий;
* создание правовых и организационных возможностей пен­сионного страхования всех трудящихся и членов их семей во всех непредвиденных обстоятельствах, угрожающих здоровью или по­тере доходов;
* особый порядок содержания средств на выплату пенсий, ав­тономность от государственного бюджета;
* контроль за использованием средств на выплату пенсий че­рез представителей страхователей и застрахованных.

Как было отмечено выше важнейшим принципом пенсионного страхования является поддержание стабильного уровня пенсий, защита их от инфляционных процессов. Главный способ такой защиты - ин­дексации пенсий. Применяется систематическая (автоматичес­кая) индексация, индексация в принципе, разовая индексация.

Систематическая (автоматическая) индексация увязывается либо с увеличением цен, либо с изменением среднего размера оплаты тру­да, либо с динамикой обоих факторов.

Индексация в принципе озна­чает, что государство признает необходимость индексации пенсии, но законодательно не устанавливает сроки и критерии ее осуществ­ления.

Разовая индексация является необходимой мерой в условиях значительного снижения покупательной способности пенсий. Источ­никами средств для индексации пенсий являются увеличение ве­личины страховых взносов, введение специальных взносов, налого­вые поступления, доходы от инвестирования свободных средств пен­сионных фондов, специальные правительственные субсидии, возрас­тание объемов страховых взносов в результате увеличения величины заработной платы. Обычно используются различные комбинации этих методов.

# 2.Основные модели пенсионного страхования

### 2.1. Распределительная и накопительная модели пенсионного страхования. Их преимущества и недостатки.

На современном этапе в мировой практике преобладают две гипотетические модели построения пенсионных систем распределительная (солидарная) и накопительная (сберегательная).

В солидарно-распределительной схеме (распространена в странах Европы и Северной Америки) размер пенсии зависит от страхового стажа, уровня оплаты труда и суммы страховых взносов. Пенсия формируется по принципу «последующее поколение финансирует предыдущее» собранные страхо­вые взносы, уплачиваемые работодателями и гражданами, расходуются на выплату пенсий в текущем периоде, в связи с чем уровень благополучия пенсионеров полностью зависит отэкономического по­ложения работающих граждан. Эффективность данной модели зависит от соотношения коэффициента поддержки и динамики реальной заработной платы. В случае снижения коэффициента поддержки, при одновременном пропорциональном росте заработной платы ставки взносов и размер пенсии остаются неизменными. Но как правило ухудшение коэффициента поддержки выводит систему из равновесия. В долго­срочной перспективе под влиянием общемировой демографической тенденции старения населения го­сударственные программы, основанные на распре­делительном принципе финансирования, оказывают­ся в состоянии финансового кризиса, а в некоторых случаях становятся неплатежеспособными.Пенсия в распределительных системах имеет социальную природу, и ее выплата гарантируется государством. Существует два вида распределительных пенсионных систем: одноуровневая и двухуровневая. Двухуровневая включает в себя базовую пенсию – национальную минимальную пенсию, которая устанавливается в фиксированной сумме вне зависимости от стажа и заработка застрахованного, и страховую пенсию – профессиональную пенсию, размер которой определяется в пропорции к заработку и зависит от трудового стажа. Одноуровневая система включает лишь страховую пенсию. К сильным сторонам распределительной модели обязательного пенсионного страхования следует отнести:

* законодательное закрепление за страхователями обязанности по внесению страховых взносов на пенсионные нужды;
* сохранность финансовых средств, обеспечиваемую автономностью фондов страхования, целевой характер поступления и расходования финансовых ресурсов пенсионного страхования, подконт­рольность функционирования пенсионной системы государству;
* неотчуждаемое по закону и реализуемое на основании принципа солидарности поколений право застрахованных на получение страховых сумм при наступлении страховых случаев;
* наиболее дешевый, понятный и прозрачный для населения способ формирования пенсий (массо­вый характер участия в страховании работающих);
* высокий уровень замещения заработков

Основным недостатком модели является невозможность создания справедли­вой системы расчета накопленных пенсионных прав и, соответственно, точного расчета адекватной суммы долгосрочных государственных обязательств в виде пожизненной трудовой пенсии.

Накопительная модель является полной противоположностью распределительной. страховые взносы работника в течение всей его трудовой жизни направляются на персонифицированный пенсионный счет в финансово-кредитной органи­зации, владеющей специальным разрешением (лицензией) на осуществление деятельности по ин­вестированию пенсионных накоплений в денежно-кредитные инструменты и фондовые ценности в целях их приумножения. Накопленный таким образом пенсионный капитал в его номинальном объеме выплачивается застрахованному лицу в зависимости от установленного способа распреде­ления аккумулированных средств и инвестиционного дохода на весь период дожития получателя пен­сии. Зачастую условия данной схемы предусматривают также возможность единовременной выплаты накопленных средств без их конверсии в пожизненную ренту. Необходимое условие функ­ционирования обязательной накопительной системы - наличие ус­тойчивого источника финансиро­вания у всех застрахованных. Функция государства в данной сис­теме сводится к контролю за дея­тельностью пенсионных фондов и управляющих компаний. Наиболее широкое распространение накопительные пенсионные модели получили в странах Латинской Америки и Азии.

В силу ряда существенных преимуществ накопительного страхования (независимость от поли­тических решений об условиях назначения и порядке выплаты государственных пенсий, гибкий ме­ханизм управления пенсионным капиталом, дифференциация размеров пенсий в зависимости от величины накоплений и эффективности их инвестирования) по сравнению с распределительной системой отдельные страны переходят к накопительной пенсионной модели. Она в большей степени соответствует условиям рыночного хозяйствования и дает возможность использовать пенсионные накопления граждан в качестве инвестиционных ресурсов при участии специализированных институтов пенсионного страхования и обеспечения – пенсионных фондов и управляющих компаний.

У данной тенденции есть и противники. К примеру, английский экономист Н. Барр в докладе МВФ «Реформирование пенсионного обеспечения: мифы, правда и ва­рианты выбора пенсионной политики» указывает на научную несостоятельность наиболее популярных аргументов, посредством которых обосновывается необходимость перехода от распределительных к накопительным принци­пам финансирования пенсий и приватизации пенсионного обеспечения. Особое внимание уделяет демографическим проблемам. Наблюдаемые в большинстве государств мира демографические тен­денции свидетельствуют о неуклонном снижении численности людей трудоспособного возраста - в каждом последующем поколении по сравнению с предыдущим. В результате меньшее количество ра­ботающих вынуждено содержать большее число выходящих на пенсию. Демографические изменения влияют на сокращение производства, тем самым отрицательно воздействуя на распределительную пенсионную систему, уменьшая масштабы взносов и сокращая расходы на выплату пенсий, производимых при заданном тарифе. В накопительной системе указанная зависимость также неизбежна и проявляется через механизм ры­ночного спроса и предложения: превышение накопленных пенсионных активов старшим поколением, расходуемых на финансирование желаемого уровня потребления после выхода на пенсию, над пред­ложением на товарном (фондовом) рынке приводит к росту цен на товары, работы, услуги (к падению курса ценных бумаг, в которые инвестированы пенсионные накопления) и , как следствие, к уменьше­нию покупательной способности аннуитета пенсионера.

По мнению Н.Барра, существует по крайней мере три вида рисков неопределенности, обусловливаемых макроэкономическими, демографическими и политическими обстоятельствами, воздействующими на все пенсионные системы независимо от способа финансирования (путем расп­ределения текущих взносов или предварительной капитализации средств (накопительная модель)).

Кроме того, накопительные пенсионные системы сталкиваются с дополнительными рисками не­определенности в финансовой сфере, обусловленными:

* рисковыми ситуациями для субъектов, которые инвестируют пенсионные накопления на финансо­вых рынках, не обеспечивающих необходимого уровня доходности и не гарантирующих надежной сохранности долгосрочных пенсионных активов;
* высокой зависимостью от внешних факторов (изменение структуры ВВП, снижение темпов роста отдельных секторов народного хозяйства, повышение темпов инфляции, падение уровня жизни населения и т.д.) в силу необходимости сохранять и обслуживать накапливаемые денежные сред­ства в течение жизни целого поколения (в среднем 35-40 лет);
* минимальными индивидуальными накоплениями (в случаях ранних форм инвалидности работни­ков, продолжительной учебы, болезней и безработицы), не способными обеспечить приемлемый уровень пенсии, при отсутствии действенных механизмов солидарного перераспределения средств между застрахованными и др.

Целесообразность перехода от солидарной (распределительной) пенсионной системы к капитализированной не может быть определена на основе простого сравнения нормы доходности на вложенный капитал и темпов роста заработной платы. Необходимо также учитывать стоимость перехода от распределительной системы к накопительной, сравнение рисков, которым они обе подвергаются, и стоимости соответ­ствующих административных расходов. Кроме того, при переходе на накопительную систему, правительство должно в большей степени заботиться о ее жизнеспособности, устранять все негативные факторы, отрицательно влияющие на развитие пенсионной системы в целом.

Важной проблемой, связанной с неуклонным «старением» населения, является возрастающий дефицит средств, собираемых в виде налогов и взносов для осуществления выплат пенсий, пособий в необхо­димом размере. Государства с каждым годом все большую долю бюджета отвлекают на социаль­ные и пенсионные выплаты, на финансирование де­фицита пенсионных фондов и социальных про­грамм. Наиболее очевидным выходом из складываю­щейся ситуации видится увеличение пенсионного возраста и увеличение налогов. Однако увеличение пенсионного возраста (что уже реализуется во мно­гих государствах) лишь ненадолго поможет сдер­жать расходы на социальное страхование ввиду масштабов роста численности пенсионеров, а уро­вень налогов, достигающих в западных странах значительной части дохода (до 50%) делает дальнейшее по­вышения налоговых ставок проблематичным.

На сегодняшний день в развитых странах преобладает трех уровневая смешанная система пенсионного страхования.

Рассмотрим пенсионные системы стран с развитой рыночной экономикой – Германии, Великобритании, США и Швеции, а также пенсионную систему Казахстана – страны с переходной экономикой.

### 2.2. Пенсионная система Германии

Система пенсионного обеспечения в Германии состоит из трех основных уровней: обязательное пенсионное страхование, пенсионное страхование на предприятии и частное пенсионное страхование. Трехуровневая система пенсионного страхования в Германии выстроена преимущественно на распределительном принципе пенсионного обеспечения при наличии и определенных элементов накопительного характера.

Широкий круг застрахованных лиц охватывает обязательное пенсионное страхование, являющееся наиболее крупной частью немецкой системы пенсионного обеспечения. Обязательному пенсионному страхованию подлежат такие категории населения, как рабочие, служащие, государственные чиновники, надомные работники, фермеры. Этот уровень пенсионного обеспечения распространяется не только на трудоспособных и занятых лиц, но и на группы людей, в силу определенных причин, не имеющих полноценных трудовых отношений в обществе (инвалидов, вдов, учащихся, безработных и т.д.). Они не могут выплачивать страховые взносы, но, тем не менее, являются участниками системы пенсионного страхования за счет действующего в Германии принципа солидарного перераспределения, действующего в рамках системы пенсионного обеспечения.
Финансируемая посредством обязательных взносов в пенсионную систему, как работодателей, так и работников, а также получающая большие правительственные субсидии, государственная система пенсионного страхования в Германии защищает своих граждан от следующих социальных рисков:

• возрастного;
• полной или частичной потери трудоспособности;
• риска, связанного со смертью застрахованного.

В целом услуги обязательного пенсионного страхования в Германии включают следующую серию выплат:

• пенсии по старости;
• пенсии вдовам или вдовцам и сиротам;
• пенсии по нетрудоспособности (по инвалидности);
• надбавки к медицинскому страхованию пенсионеров;
• финансирование реабилитационных мероприятий.

Вторым уровнем системы пенсионного обеспечения в Германии является пенсионное страхование на предприятии. Эта форма защиты в старости носит вполне определенный корпоративный характер и не является обязательной. Предприятие само решает, будет ли оно предоставлять пенсии, часто называемые «пособием от фирм», а если да, то в каком объеме. Пенсионное страхование на предприятии охватывает рабочих и служащих, заключивших коллективные или индивидуальные договоры о предоставлении им пенсии, а также - в случае их смерти - членов семей. Система оформления таких пенсий может быть оговорена в тарифном соглашении между профсоюзами и ассоциациями работодателей. Пенсионное обеспечение на предприятии реализуется в различных формах, наиболее распространенной из которых является дополнительная пенсия, формирующаяся за счет добровольных взносов самих работников. Средний размер пенсии, предоставляемой от предприятий, составляет примерно четвертую часть от пенсий по обязательному пенсионному страхованию.

Третьим уровнем социальной защиты в старости является частное пенсионное страхование. Оно дает гражданам возможность получения социального обеспечения сверх предусмотренного системой обязательного страхования, а также является альтернативной формой страхования для лиц, не подлежащих обязательному пенсионному страхованию. Как дополнительное средство пополнения пенсионного содержания, частное страхование является добровольным. В данном случае с одной из частных страховых компаний заключается индивидуальный договор о пенсионном страховании. Основанием для обращения к системе частного страхования служит и невозможность страхования в рамках системы обязательного пенсионного страхования для лиц, чей доход превышает установленный законом предел. В отличие от обязательного пенсионного страхования, взносы в частные страховые компании существенно выше, но выше и размер таких пенсий.

С 1957 года обязательное пенсионное страхование финансируется с помощью «способа распределения», т. е. все доходы от страховых взносов незамедлительно используются государством для выплаты пенсий. Пенсионные взносы выплачиваются предпринимателям и наемным работникам в равных долях, в процентах от годового заработка застрахованного (величина тарифа составляет 19,5% от заработка, т.е. по 9,75% со стороны работника и работодателя). Ставка взноса устанавливается таким образом, что доходы покрывают расходы и имеется резерв в один месячный расход как минимум. С 01.01.2005 пенсионные взносы уплачиваются только с заработков, не превышающих 5.200 € в месяц (62.400 € в год) для старых и 4.400 € в месяц (52.800 € в год) для новых федеральных земель. Даже если зарплата существенно больше, взносы все равно уплачиваются только с этой величины.

Остальную сумму работник, как правило, помещает в фонды добровольного страхования. Величина наименьшей и наибольшей суммы взноса для застрахованных на добровольной основе составляет 78,00 € и 1004.25 € в месяц соответственно.

В случае, если трудовой стаж не превышает 5 лет, пенсия составляет 345€, а если не превышает 3 лет, то не выплачивается вообще.

Регулярная пенсия в Германии выплачивается по достижении 65 лет, причем как мужчинами, так и женщинами. В то же время существуют различные способы выхода на пенсию ранее установленного срока, однако в последнее время такая возможность была существенно ограничена путем повышения пенсионного возраста. Кроме того, за возможность досрочного выхода на пенсию придется «заплатить» вычетами из величины будущей пенсии. В настоящее время число людей, ушедших на пенсию раньше 65 лет, составляет 20% от общего числа пенсионеров. Досрочная пенсия (кроме пенсий лиц, имеющих 35-летний страховой стаж) рассчитывается таким образом, что за каждый нерабочий месяц вычитается 0,3% пенсии.

### 2.3. Пенсионная система Великобритании

Пенсионное обеспечение в Великобританииосуществляется в рамках различных систем: нацио­нального социального страхования, государственной системы вспо­моществования и производственного социального страхования за счет предприятий. Имеются также программы персонального стра­хования, базирующиеся на коммерческой основе. Система нацио­нального пенсионного страхования Великобритании предусматри­вает выдачу пенсий по старости, инвалидности и по Случаю потери кормильца, пособий по болезни, безработице, беременности и ро­дам, по трудовому увечью или профессиональному заболеванию, на похороны и т.п. Производственное и дополнительное страхование поощрается путем предоставления налоговых льгот. Застрахованный имеет право выйти из общенациональной системы страхования, но без права вернуться назад.

Государственная пенсионная система Великобритании в настоящее время регулируется Пенсионным законом 2007 года (The Pensions Act 2007), который был принят 26 июля 2007 года. В полной мере положения этого закона будут действовать для тех граждан, которые достигнут установленного пенсионного возраста с 6 апреля 2010 года.

В соответствии с основными положениями пенсионной реформы 2007 года вводится новая система кредитов, которая расширяет число людей имеющих право на государственную пенсию, увеличивается размер базовой государственной пенсии в соответствии с ростом средней зарплаты, а также увеличивается пенсионный возраст с 65 до 68 лет постепенно в течение 2007 - 2008 годов. В настоящее время пенсионный возраст для родившихся до 5 апреля 1950 года составляет: мужчины - 65 лет, женщины - 60 лет.

Государственная пенсия может состоять из двух частей: базовой и дополнительной. Размер начисленной базовой пенсии определяется трудовым стажем - так называемыми "квалификационными годами". В настоящее время для получения полной базовой пенсии необходимо иметь квалификационный стаж:

* 39—44 года для женщин
* 44 года для мужчин

Для получения минимальной базовой пенсии (25% от полной базовой пенсии) необходимо иметь минимальный стаж 10—11 лет, в зависимости от пенсионного возраста.

После 6 апреля 2010 года для получения полной базовой пенсии и для мужчин, и для женщин необходимо будет иметь квалификационный стаж 30 лет. Каждый недостающий до этого предела год будет уменьшать базовую пенсию на 1/30. В 2008/09 финансовом году полная базовая пенсия составляет £90.70 в неделю.

Взносы в государственный страховой фонд уплачиваются работодателем при начислении зарплаты или самостоятельно в случае самозанятости или отсутствия постоянного места работы.

Пенсионные взносы делятся на несколько классов и выплачиваются совместно работником и работодателем.

Если доход работника меньше начального порога пенсионных взносов (£105 в неделю для 2008/2009 г.г.), но равен или больше нижнего предела доходов ( £90 в неделю для 2008/2009 г.г.), то он освобождается от выплаты пенсионных взносов, но этот период всё равно засчитывается ему как квалификационный для начисления пенсии. С дохода превышающего начальный порог и до верхнего порога (£770 в неделю) работник выплачивает взнос Класса 1 составляющий 11%. С дохода превышающего верхний порог выплачивается ещё 1%. Работодатель с суммы между нижним и верхним порогами выплачивает взнос в 12.8%. Люди работающие на условиях самозанятости платят единый взнос Класса 2 составляющий £2.30 в неделю для 2008-2009 годов.

Если человек вообще не работает или получает меньше нижнего предела доходов, то он может самостоятельно платить добровольный взнос Класса 3 который составляет £8.10 в неделю для 2008-2009 годов.

Полным годом для начисления пенсии считается тот, в котором было выплачено 52 недельных взноса.

### 2.4. Пенсионная система Швеции

Действующая в Швеции многоуровневая система пенсионного обеспечения создавалась начиная с 1913 года и до 90-годов XX века была полностью основана на принципе «солидарности поколений», согласно которому все граждане имеющие непрерывный стаж работы в 30 лет имели право на полную трудовую пенсию в размере 60% процентов от среднестатистической зарплаты по стране. Стаж свыше 30 лет и размер собственной зарплаты в расчёт не принимался.

Под нарастающим давлением ухудшающейся демографической ситуации была предпринята реформа пенсионной системы, которая была принята парламентом в 1998 году, а полностью вступила в силу с 1 января 2003 года. Новая пенсионная система была распространена на граждан родившихся после 1938 года и состояла из трёх уровней: условно-накопительного, накопительного и добровольного. Для тех, кто родился с 1938 по 1953, часть пенсии рассчитывается в соответствии со старой системой.

Обязательные пенсионные платежи состоят из двух частей и начисляются на максимальную сумму годового дохода равную 7.5 базовым зарплатам (360 000 [крон](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A8%D0%B2%D0%B5%D0%B4%D1%81%D0%BA%D0%B0%D1%8F_%D0%BA%D1%80%D0%BE%D0%BD%D0%B0) (44 000 $) в 2008 году).

Условно-накопительная пенсия является, по своей сути, распределительной (PAYG, т.е. Pay as You Go). Она формируется из взносов, составляющих 16% от всех доходов полученных гражданином в стране. Эта часть представляет собой условные пенсионные обязательства, но выраженные в денежных единицах. Они регулярно индексируются исходя из макроэкономических показателей в стране. Размер основной пенсии гражданина определяется путём деления этих условных накоплений на ожидаемую продолжительность жизни. Начисляться она может по достижении 61 года. Персонально-накопительная пенсия формируется из отчислений с заработной платы в размере 2.5% на индивидуальный пенсионный счёт. Эта часть представляет собой реальные деньги, которые передаются в управление пенсионным фондам, инвестирующим их с использованием рыночных механизмов. Начисляется одновременно с условно-накопительной пенсией по достижении 61 года. Добровольное пенсионное обеспечение основывается на коллективных договорах между работниками и работодателями и охватывает около 90% всех занятых в национальной экономике. Эта часть составляет, в среднем, 10% от последней зарплаты перед выходом на пенсию.

Тем гражданам, которые получают слишком маленькую условно-накопительную и накопительную пенсию или вовсе их не получают из государственного бюджета выплачивается так называемая "гарантированная пенсия". Она назначается только по достижении 65 лет и при проживании в Швеции не менее трёх лет, а в полном размере выплачивается только тем, кто прожил в стране полные 40 лет. За каждый недостающий год размер такой пенсии уменьшается на 1/40 часть. Размер полной гарантированной пенсии составляет для одинокого человека 2.13 прожиточных минимума - 91 164 кроны в год (998 $ в мес.) по данным 2009 года.

В стране осуществляется индексация пенсий на основе динамики потребительских цен, как и в Великобритании.

### 2.5. Пенсионная система США

Пенсионное обеспечение в США включает совокупность систем, предназначенных для обеспечения граждан страны в старости, в случае потери кормильца, при инвалидности, а также для финансирования расходов по медицинскому обслуживанию населения. Пенсионная система построена на основе распределительной и накопительной модели. Пенсионный возраст един для всех и составляет 65 лет, хотя пенсионная реформа, стартовавшая в 1983 году, предполагает его плавное увеличение до 67 лет соответственно в период с 2000 по 2027 года, что связано с ухудшением демографического соотношения между трудоспособным и нетрудоспособным населением. В связи с этим также из года в год растут страховые взносы.

В США функционируют как государственные, так и частные пенсионные системы. Благодаря этому американцы могут обеспечить себе не одну, а три пенсии: государственную, частную коллективную по месту работы и частную индивидуальную путем открытия личного пенсионного счета.

В распределительной (государственной) системе пенсионеры получают деньги ныне работающих и уплачивающих взносы в соответствующие пенсионные фонды граждан. Она предназначена не для инвестиций, а для гарантированной выплаты пенсий в установленных сроках и объемах. Крупнейшая государственная пенсионная система США, так называемая Общая федеральная программа - ОФП, охватывающая почти всех занятых в частном секторе экономики, построена по распределительному принципу. Программа действует в соответствии с законом о социальном страховании 1935 г.

Если главная государственная пенсионная программа носит распределительный характер и выполняет, прежде всего, социальную функцию, то практически все остальные пенсионные системы, существующие в США, напротив, основываются на накопительном принципе. Одновременно соответствующие пенсионные фонды служат крупнейшим источником долговременных инвестиций в экономику.

К накопительным системам относятся как государственные, так и частные пенсионные программы. Государственные накопительные программы предназначены для обеспечения граждан, работающих на правительство и местные органы. Работники, занятые в частном секторе экономики, имеют возможность участвовать в дополнительных государственных пенсионных системах, организуемых по месту работы.

В США действуют два вида таких накопительных пенсионных программ: с установленными выплатами и установленными взносами.

Программа с установленными выплатами формируется за счет отчислений с предпринимателей, а сами работники в подобном финансировании участия не принимают. Не только частные программы, но и некоторые государственные пенсионные системы, в первую очередь федеральные (охватывающие государственных служащих и военнослужащих), построены как системы с установленными выплатами.

Однако в 1980-90-е гг. в частном секторе экономики особенно быстрыми темпами росли другие программы - с установленными взносами. Эти пенсионные программы обычно финансируются предпринимателями и наемными работниками в равных долях. При этом каждый участник такой программы имеет свой персональный счет в пенсионном фонде и располагает правом выбора между различными инвестиционными программами, предлагаемыми управляющими компаниями. Таким образом, он сам несет ответственность за результаты и до определенной степени сам определяет величину последующих пенсионных выплат.

Помимо участия в групповых пенсионных программах, организуемых по месту работы, каждый американец может открыть и свой личный пенсионный счет - ЛПС. Порядок открытия и ведения счетов также строго регулируется американским законодательством. Размеры ежегодных взносов на ЛПС ограничены верхним пределом в 2 000 долл. Средства со счета нельзя снять до достижения возраста 59 с половиной лет, а после достижения 79 с половиной лет счет закрывается в обязательном порядке.

### 2.6. Пенсионная система Казахстана

Я рассмотрел пенсионные системы стран с развитой рыночной экономикой. В данной главе я рассмотрю, как реализуется система пенсионного страхования в странах с переходной экономикой на примере Казахстана.

Казахстан стал первой страной на территории СНГ, которая в 1998 г. начала планомерный переход к системе накопительного пенсионного обеспечения на принципах персональных пенсионных отчислений. Основной целью проведения пенсионной реформы стало построение финансово устойчивой и справедливой системы, учитывающей экономический рост, соразмеряющей трудовой вклад с пенсией через персонифицированный учет пенсионных взносов. К тому же накопительная пенсионная система была призвана решить ряд проблем: смягчить социальную напряженность, постепенно освободить бюджет от бремени пенсионных выплат, способствовать появлению у граждан заинтересованности зарабатывать много и легально. В результате пенсионной реформы будущие пенсии должны были сохраниться и приумножиться, а экономика получить еще одного институционального инвестора — пенсионные фонды. Многие эксперты отмечают, что пенсионная система Казахстана — одна из наилучших в мире.

**Пенсионное обеспечение Казахстана** в настоящее время представляет собой систему из трех уровней (пилларов), сочетающих одновременно механизмы солидарной и накопительной систем:

**Первый уровень** — это солидарная пенсионная система, унаследованная Казахстаном от СССР после его распада и основанная на «солидарности поколений», в которой источником пенсионных выплат становится государственный бюджет за счет налоговых отчислений работающей части населения и других поступлений. Размер пенсионных выплат определяется трудовым стажем. В настоящее время в рамках этого уровня формируются пенсионные выплаты для тех, чей трудовой стаж на момент выхода на пенсию по состоянию на 1 января 1998 года составляет не менее шести месяцев.

Наряду с солидарной системой создана и развивается накопительная пенсионная система. **Второй уровень** — это обязательная накопительная пенсионная система с фиксированным 10-процентным размером пенсионных отчислений от ежемесячного дохода для граждан Казахстана, иностранцев и лиц без гражданства, постоянно проживающих в Казахстане.

**Третий уровень** — накопительная система, основанная на добровольных и добровольных профессиональных пенсионных взносах.

Обязательное отчисление предприятий в солидарную систему уменьшается: ставка снижена до 15% в 1998 г. и постепенно будет сокращаться, поскольку будут уменьшаться выплаты пенсий по со­лидарной системе.

Преобразование отечественной пенсионной системы носит долгосрочный характер: полный переход к накопительной пенсионной системе прогнозируется до 2040 года.

Сейчас в Казахстане функционируют 14 фондов, из них порядка 6 управляют сами, а не через управляющие компании. Государственный накопительный пенсионный фонд (ГНПФ) поставили на один уровень с другими фондами и дали возможность его приватизировать. Так, частично его акциями владеет Европейский банк реконструкции и развития и Национальный банк Казахстана.

По состоянию на 1 декабря 2009 года общая численность вкладчиков/участников (ИПС) накопительной пенсионной системы (НПС) составила 7 778 658 человек, из которых 7 734 000 человек - вкладчики по обязательным пенсионным взносам (ОПВ), 40 586 человек - по добровольным пенсионным взносам и 4 072 человек - по добровольным профессиональным пенсионным взносам.

С 1 апреля 2009 года внедрена автоматическая система перевода накоплений из одного фонда в другой, осуществляется «автоперевод» через Государственный Центр по Выплате Пенсий.

1. На первом этапе (с 1 апреля 2009 года) пенсионные накопления только тех вкладчиков, которые  заключили  новые пенсионные договора, аккумулируются на одном ИПС.
2. На втором этапе, (с 1 июля 2009 года) в систему автопереводов вовлечены все вкладчики (получатели), которые ранее заключали два и более договора о пенсионном обеспечении с различными НПФ. На данном этапе задействованы все накопительные пенсионные фонды и государственный центр по выплате пенсий ГЦВП. Производиться своего рода «схлопывание» пенсионных накоплений на одном ИПС вкладчика в том фонде, с которым у вкладчика имеется договор с более поздней датой заключения.
3. И третьим этапом (2012 год) станет переход к обслуживанию посредством электронных карточек, когда владелец карточки, то есть вкладчик сможет осуществлять выбор фонда, которому он пожелает доверить свои накопления и одновременный перевод накоплений через электронную систему обслуживания. На завершающем этапе, НПС перейдет на качественно новый уровень, когда вкладчик, основываясь на свои личные предпочтения, сможет сам выбирать свой инвестиционный портфель.

Право на получение государственных пенсийимеют граждане, по­лучавшие пенсию до 1 января 1998 г., а также достигшие пенсион­ного возраста и имевшие трудовой стаж не менее 6 месяцев по со­стоянию на 1 января 1998 г. в размере, пропорциональном имею­щемуся трудовому стажу.

При этом следует отметить, что возраст выхода на пенсию по­степенно увеличивается:

* с 1 января 1998 г. имеют право на пенсию мужчины, достиг­шие 61 года, женщины - 56 лет;
* с 1 июля 1998 г. - мужчины по достижении 61,5 года, жен­щины - 56,5 лет;
* с] июля 1999 г. - мужчины по достижении 62 лет, женщины ­57 лет;
* с 1 июля 2000 г. - мужчины по достижении 62,5 года, жен­щины - 57,5 года;
* с 1 июля 2001 г. - мужчины по достижении 63 лет, женщины ­58 лет.

Мировой финансовый кризис оказал свое негативное воздействие и на финансовую систему Республики Казахстан, в том числе – накопительную пенсионную систему, которая является одним из важнейших направлений социальной политики. 3 НПФ в 2008 – 2009 годах находились в минусе и только НПФ «Республика» имел доходность, превышающую темпы инфляции на 2,5%.

Накопительная пенсионная система Казахстана за короткий период своего существования подвергается кризису уже не в первый раз. В настоящее время в пенсионном секторе можно определить несколько основных проблем:

1. Ограниченность финансовых инструментов.
2. Недостаточное раскрытие информации (непрозрачность).
3. Низкий уровень финансовой грамотности населения.
4. Старение населения.

После разрешения приватизации ГНПФ ([казахстанского](http://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9A%D0%B0%D0%B7%D0%B0%D1%85%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%BD) государственного пенсионного фонда) гарантию государства на получение гражданином после выхода на пенсию взносов плюс инфляцию распространили на вкладчиков всех пенсионных фондов Казахстана.

Сейчас уже с уверенностью можно сказать, что деятельность НПФ позитивно влияет на социальный климат, и, прежде всего, это выражается в повышении мотивации к труду. Многие пенсионные системы ориентированы на доли процентов от зарплаты, что обусловливает стремление к профессиональному росту. В то же время необходимо рассматривать пенсионные фонды в долгосрочном разрезе, поскольку нынешние вкладчики, возраст которых в среднем около 40 лет, выйдут на пенсию лет через 20, и только тогда можно будет сказать с уверенностью, что действующая ныне накопительная система в Казахстане успешна.

# Заключение

Итак, рассмотрев существующие модели пенсионного обеспечения, опыт разных стран по осуществлению пенсионной защиты населения, можно прийти к следующим выводам и определить следующие тенденции.

В последние десятилетия происходит реформирование пенсионных систем многих государств. В наибольшей степени это связано с такими глобальными проблемами как демографическое старение населения и как следствие возникновение дефицитности бюджетов пенсионных фондов. Все большая нагрузка ложится на плечи ныне работающего населения при использовании солидарно-распределительной схемы. Уже к 2030 году на одного пенсионера в среднем в мире будет приходиться менее двух работающих граждан. Чтобы исправить сложившуюся ситуации во многих станах увеличивают пенсионный возраст, ставки пенсионных взносов. Но как уже было мной отмечено подобное возможно лишь в странах с достаточно большой продолжительностью жизни, ровно как и увеличение бремени приводит к недовольству, особенно в странах, где налоги и так высоки. Поэтому наиболее эффективным явилось увеличение доли накопительного пенсионного страхования. Некоторые страны латинской Америки (например, Чили) полностью перешли на эту модель. Как было упомянуто мной выше, Казахстан также планирует перейти на чисто накопительную модель к 2040 году. Но, силу большей неопределенности, с которой сталкивается такая система, я не могу назвать такую политику разумной. Несомненно, накопительная система, при которой на каждого работающего открывается свой счет, стимулирует работников к получению «белой» заработной платы, а также к улучшению качества своего труда. Также денежные средства, накапливаемые в накопительных фондах, вкладываются в экономику и способствуют ее развитию. Но последний мировой финансовый кризис ставит под сомнение надежность таких систем. К тому же необходимо отметить, что для обеспечения достойной старости, необходимо обладать солидной заработной платой.

Поэтому, по моему мнению, наиболее оптимальной является смешанная модель пенсионного обеспечения, которая в том числе с 2002 года реализуется и в России. Обязательные социальные гарантии (минимальная пенсия) стабилизируют общество, а дополнительные возможности ( связанные с обязательным и добровольным накопительным пенсионным обеспечением) мотивируют его, повышают производительность труда, конкурентоспособность экономики.

12 ноября 2009 года Всемирный банк выпустил доклад под названием «Пенсионные системы в период кризиса: Региональный доклад по странам Европы и Центральной Азии», где отмечается, что финансовый кризис оказал значительное влияние на пенсионные системы в странах Европы и Центральной Азии (ЕЦА), вынуждая правительства принимать политические решения в ответ на растущий дефицит пенсионного фонда. Кризис показал, что ни одна пенсионная система, независимо от своей структуры, не защищена от его воздействий.

# Список литературы

1. Соловьев А.К. Экономика пенсионного страхования: Учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 335 с.
2. Соловьев А.К. Пенсионное страхование: учебное пособие. – М.: Норма – 2008. – 399 с.
3. Соловьев А.К. Финансовая система обязательного пенсионного страхования в России. – М.: Финансы и статистика, 2003. – 480 с.
4. Аникеева, Л. В. Пенсионное обеспечение : учеб. пособие для студ. - М. : ГУУ , 2007. - 197 с.
5. Никитин С.М. «Социальные налоги как финансовая база пенсионного обеспечения в развитых странах» Труд за рубежом – 2003 №2 с 89-105
6. Лебедева Л. «США: государственное пенсионное страхование как основа социальной защищенности пенсионеров» Бизнес Академия 2001 №9 с 62-69
7. Кривощекова Е. «Обязательное пенсионное страхование: теория и практика российской пенсионной реформы» Вопросы экономики – 2006 №6 – с 120-135
8. Ерошенков, С. «Мировой опыт реформирования пенсионных систем» Общество и экономика.- 2001.-N7-8.-С.183-219
9. Шушков В. «Методическая база развития национальных систем государственного пенсионного страхования» Человек и Труд – 2006 №12 с 19-22
10. Антропов. В.В «Системы пенсионного обеспечения в странах ЕС» Труд за рубежом – 2006 - №3 с. 78-94
11. Маркелова, Н. «Структура и организация пенсионных систем в зарубежных государствах: роль пенсионного страхования» Страховое право - 2007 №1 с. 19-30
12. Михайлова, О.Б. «Практика пенсионного страхования» Финансы – 2007 - №8 с. 64-68
13. Иванов, А.Н. «Пенсионное страхование как фактор трудовой мотивации» Финансы и кредит – 2008 №44 с 54-61
14. Роих В.Д. «К формированию в стране современного пенсионного страхования» Российский экономический журнал – 2009 - №1-2 с. 26-33
15. Кан, М. Организация пенсионного обеспечения (из мирового опыта) Человек и труд. - 2006. - N5. - С.29-32
16. Полякова, А.Н. «Принципы обязательного пенсионного страхования в России» Сборник научных трудов СевКавГТУ Серия «Гуманитарные науки» 2006 №3
17. [www.wikipedia.org](http://www.wikipedia.org)
18. <http://www.zakon.kz/101075-po-mneniju-jekspertov-pensionnaja.html>
19. <http://www.pfbta.kz/ru/system/>
20. <http://www.zonakz.net/articles/2797>
21. http://www.mypensiya.ru/main/pensya/zar