

Министерство образования и науки Российской Федерации
федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Институт социально-гуманитарных технологий
Направление подготовки 080100 Экономика
Кафедра экономики

БАКАЛАВРСКАЯ РАБОТА

Тема работы
Пенсионная система России и Китая: сравнительный анализ

УДК

Студент

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗБ2И	Лян Цзай		

Руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент кафедры экономики	Филиппова Татьяна Васильевна	канд. экон. наук		

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
зав. кафедрой экономики	Барышева Галина Анзельмовна	д-р экон. наук, профессор		

Томск – 2016 г.

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ООП ДЛЯ БАКАЛАВРОВ

Код результата	Результат обучения (выпускник должен быть готов)	Требования ФГОС, критериев и/или заинтересованных сторон
<i>Универсальные компетенции</i>		
P1	Осуществлять коммуникации в профессиональной среде и в обществе в целом, в том числе на иностранном языке, разрабатывать документацию, презентовать и защищать результаты комплексной экономической деятельности.	Требования ФГОС (ОК-14; ПК-9; 11)
P2	Эффективно работать индивидуально, в качестве члена команды, состоящей из специалистов различных направлений и квалификаций, с делением ответственности и полномочий за результаты работы и готовность следовать корпоративной культуре организации	Требования ФГОС (ПК-11; ОК-1,7,8)
P3	Демонстрировать знания правовых, социальных, этических и культурных аспектов хозяйственной деятельности, осведомленность в вопросах охраны здоровья и безопасности жизнедеятельности.	Требования ФГОС (ОК-2;3;16; 15)
P4	Самостоятельно учиться и непрерывно повышать квалификацию в течение всего периода профессиональной деятельности	Требования ФГОС (ОК-2; 9,10,11) Критерий 5 АИОР (2.6), согласованный с требованиями международных стандартов <i>EUR-ACE</i> и <i>FEANI</i>
P5	Активно пользоваться основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, навыками работы с компьютером как средством управления информацией, работать с информацией в глобальных компьютерных сетях	Требования ФГОС (ОК -13; ПК-1,3,510)
<i>Профессиональные компетенции</i>		
P6	Применять знания математических дисциплин, статистики, бухгалтерского учета и анализа для подготовки исходных данных и проведения расчетов экономических и социально-экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующих субъектов на основе типовых методик с учетом действующей нормативно-правовой базы;	Требования ФГОС (ПК-1, ПК-2; ПК-3;4;5 ПК-7; ОК-5; ОК-4; ОК11,13)
P7	принимать участие в выработке и реализации для конкретного предприятия рациональной системы организации учета и отчетности на основе выбора эффективной учетной политики, базирующейся на соблюдении действующего законодательства, требований международных стандартов и принципах укрепления экономики хозяйствующего субъекта;	Требования ФГОС ПК-5, ПК-7; ОК-5,8
P8	Применять глубокие знания основ функционирования экономической системы на разных уровнях, истории экономики и экономической науки для анализа социально-значимых проблем и процессов, происходящих в обществе, и прогнозировать возможное их развитие в будущем	Требования ФГОС ОК-3,4; ПК-4,6,8,14,15);
P9	Строить стандартные теоретические и эконометрические модели исследуемых процессов, явлений и объектов, относящихся к области профессиональной деятельности, прогнозировать, анализировать и интерпретировать полученные результаты с целью принятия эффективных решений.	Требования ФГОС ПК-6; ПК-5; ПК-7; ПК-13;; ПК-8;
P10	На основе аналитической обработки учетной, статистической и отчетной информации готовить информационные обзоры, аналитические отчеты, в соответствии с поставленной задачей, давать оценку и интерпретацию полученных результатов и обосновывать управленческие решения.	Требования ФГОС ПК-4; ПК-5 ПК-7;8 ПК-10; ПК-13; ПК-5 ОК-1;2;3; ОК-6; ОК-13
P11	Внедрять современные методы бухгалтерского учета, анализа и аудита на основе знания информационных технологий, международных стандартов учета и финансовой отчетности	Требования ФГОС ПК-10;12 ОК-12
P12	осуществлять преподавание экономических дисциплин в общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования.	Требования ФГОС ПК-14; ПК-15;ОК-2;
P13	Принимать участие в разработке проектных решений в области профессиональной и инновационной деятельности предприятий и организаций, подготовке предложений и мероприятий по реализации разработанных проектов и программ с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	Требования ФГОС (ПК-3,4,7; 11;12;13ОК-1,7, 8)
P14	Проводить теоретические и прикладные исследования в области современных достижений экономической науки в России и за рубежом, ориентированные на достижение практического результата в условиях инновационной модели российской экономики	Требования ФГОС ПК-4,9
P15	организовывать операционную (производственную) и коммерческую деятельность предприятия, осуществлять комплексный анализ его финансово-хозяйственной деятельности использовать полученные результаты для обеспечения принятия оптимальных управленческих решений и повышения эффективности.	Требования ФГОС (ОК – 7, 8, 12, 13; ПК – 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7,10, 11, 13)

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт социально-гуманитарных технологий
 Направление подготовки 080100 Экономика
 Кафедра экономики

УТВЕРЖДАЮ:
 Зав. кафедрой экономики
 _____ Г.А. Барышева
 « ____ » _____ 2016 г.

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы

В форме:

бакалаврской работы

Студенту:

Группа	ФИО
ЗБ2И	Лян Цзай

Тема работы:

Пенсионная система России и Китая: сравнительный анализ

Утверждена приказом директора (дата, номер) 09.02.2016 г. № 942/С

Срок сдачи студентом выполненной работы: 06.06.2016 г.

ТЕХНИЧЕСКОЕ ЗАДАНИЕ;

Исходные данные к работе <i>(наименование объекта исследования или проектирования; производительность или нагрузка; режим работы (непрерывный, периодический, циклический и т. д.); вид сырья или материал изделия; требования к продукту, изделию или процессу; особые требования к особенностям функционирования (эксплуатации) объекта или изделия в плане безопасности эксплуатации, влияния на окружающую среду, энергозатратам; экономический анализ и т. д.).</i>	Объект исследования – система России и Китая Исследование базируется на законодательных актах России и Китая, публикациях периодической печати и сети Интернет, данных службы статистики, пенсионного фонда России, рейтинговых агентств
Перечень подлежащих исследованию, проектированию и разработке вопросов <i>(аналитический обзор по литературным источникам с целью выяснения достижений мировой науки техники в рассматриваемой области; постановка задачи исследования, проектирования, конструирования; содержание процедуры исследования, проектирования, конструирования; обсуждение результатов выполненной работы; наименование дополнительных разделов, подлежащих разработке; заключение по работе).</i>	Работа основана на трудах таких ученых как Е. Гурвич, А. Кудрин, А. Улюкаев Ва Мэнкуй, К Яньфэн, Цу Синь, Ааро Г., Бод, Вита Д. и другие. Задачи исследования: 1. Рассмотреть основные этапы развития Пенсионного фонда в России, цель и основные функции. 2. Изучить правовое регулирование пенсионного обеспечения в России. 3. Определить особенности финансирования пенсионного фонда России. 4. Рассмотреть основные этапы развития Пенсионного фонда в Китае, цель и основные функции. 5. Изучить правовое регулирование пенсионного обеспечения в Китае. 6. Определить особенности финансирования пенсионного фонда Китая.

	7. Провести сравнительный анализ пенсионной системы России и Китая. 8. Разработать практические рекомендации по совершенствованию пенсионной системы России.
Перечень графического материала (с точным указанием обязательных чертежей)	7 рисунков, 2 таблицы
Консультанты по разделам выпускной квалификационной работы	
Раздел	Консультант
Социальная ответственность	З.В. Криницына
Дата выдачи задания на выполнение выпускной квалификационной работы по линейному графику	11.02.2016 г.

Задание выдал руководитель

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент кафедры экономики	Филиппова Татьяна Васильевна	канд. экон наук		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗБ2И	Лян Цзай		

Реферат

Выпускная квалификационная работа 97 с., 7 рис., 1 табл., 84 источника.

Ключевые слова: пенсионная система, Пенсионный фонд, пенсионные накопления, пенсионный возраст.

Объект исследования: пенсионная система России и Китая

Цель работы: на основе проведения сравнительного анализа пенсионной системы России и Китая представить практические рекомендации по совершенствованию пенсионной системы России.

В процессе исследования проводились: представлены этапы развития Пенсионного фонда в России и Китая, цель и основные функции, основы правового регулирования пенсионного обеспечения в России и Китая, особенности финансирования Пенсионного фонда Китая, сравнительный анализ пенсионной системы России и Китая

В результате исследования предложены практические рекомендации по совершенствованию пенсионной системы России

Степень внедрения: результаты могут быть использованы при разработке программы повышения привлекательности условий пенсионного обеспечения в России.

Область применения: Пенсионный фонд России.

Экономическая эффективность/значимость работы: определяется возможностью применения результатов для обеспечения повышения степени доверия населения к пенсионной системе

В будущем планируется провести исследование реализации комплекса государственных мер пенсионного обеспечения России.

Оглавление

Введение.....	7
1 Теоретические аспекты деятельности Пенсионного Фонда в России.....	10
1.1 Этапы развития Пенсионного фонда в России, цель и основные функции..	10
1.2 Правовое регулирование Пенсионного обеспечения в России.....	18
2 Теоретические аспекты деятельности Пенсионного Фонда в КНР.....	31
2.1 Этапы развития пенсионного фонда в КНР, цель и основные функции.....	31
2.2 Правовое регулирование пенсионного обеспечения в КНР.....	38
1.3 Особенности финансирования Пенсионного фонда в КНР.....	42
3 Социальная ответственность.....	69
Заключение.....	83
Список использованных источников.....	89

Введение

Становление пенсионных систем в большинстве стран совпало с переходом к рыночной экономике. Однако на протяжении более 20 лет происходит непрерывная и систематическая коррекция действующего пенсионного законодательства. И в развитых, и в развивающихся странах - одинаковая проблема: нарастающий дефицит пенсионного фонда вызван углублением демографической ямы, и как следствие, увеличением числа пенсионеров по сравнению с трудоспособным населением. Инструментарий для изменения ситуации в лучшую сторону у правительств различных государств невелик: повышение пенсионного возраста, увеличение стажа для выхода на пенсию, рост отчислений в пенсионный фонд. В ряде стран стараются «оживить» пенсионные накопления и с помощью различных структур, в частности, негосударственных пенсионных фондов и управляющих компаний увеличить их в будущем.

Камнем преткновения на пути национальных правительств является повышение пенсионного возраста. В России за увеличение пенсионного возраста выступает группа ученых: Алексей Кудрин, Евсей Гурвич, Александр Аузан и Алексей Улюкаев, такой же позиции придерживался и российский Минфин.

В Китае распределительная система породила огромное неравенство среди пенсионеров, благодаря широкому распространению привилегий. Основной проблемой для России и Китая является отсутствие надежных и доходных объектов вложений пенсионных средств.

При написании настоящей работы использованы труды таких ученых как Е. Гурвич, А. Кудрин, А. Улюкаев, Ва Мэнкуй, К Яньфэн, Цу Синь, Ааро Г., Бод, Вита Д. и другие, их полный перечень указан в списке использованных источников.

Объектом настоящего исследования являются пенсионная система России и Китая.

Предметом настоящего исследования проведение сравнительного анализа пенсионной системы России и Китая для выявления их особенностей и перспектив развития.

Цель исследования – на основе сравнительного анализа пенсионной системы России и Китая представить рекомендации по совершенствованию пенсионной системы России.

Для достижения указанной цели перед нами поставлены следующие задачи:

1. Рассмотреть основные этапы развития Пенсионного фонда в России, цель и основные функции.
2. Изучить правовое регулирование пенсионного обеспечения в России.
3. Определить особенности финансирования Пенсионного фонда России.
4. Рассмотреть основные этапы развития Пенсионного фонда в Китае, цель и основные функции.
5. Изучить правовое регулирование пенсионного обеспечения в Китае.
6. Определить особенности финансирования Пенсионного фонда Китая.
7. Провести сравнительный анализ пенсионной системы России и Китая.
8. Разработать практические рекомендации по совершенствованию пенсионной системы России.

При написании данной работы использованы такие методы как анализ нормативно-правовых актов и литературы, теоретический анализ и синтез, обобщение и аналогия.

Научная значимость состоит в том, что работа выполнена с учетом новейшего законодательства и современного этапа развития пенсионной системы России и Китая, разработаны и сформулированы концептуальные основы совершенствования пенсионной системы России.

Практическая значимость исследования состоит в возможности использования его результатов по следующим направлениям: в научно-

теоретических исследованиях, посвященных проблемам пенсионного обеспечения, в разработке современного методологического аппарата анализа конкретных ситуаций, связанных с вопросами пенсионного обеспечения.

Результаты исследования могут быть использованы в процессе выработки практических решений в сфере пенсионного обеспечения, а также при проведении научных исследований.

Структура работы: введение, три главы, заключение и список использованных источников.

1 Теоретические аспекты деятельности Пенсионного Фонда в России

1.1 Этапы развития Пенсионного фонда в России, цель и основные функции

Сегодня Пенсионный фонд Российской Федерации (далее – ПФР, Пенсионный фонд, Фонд) представляет собой один из наиболее значимых социальных институтов страны.

Пенсионный фонд РФ – крупнейший из государственных внебюджетных фондов страны, которые представляют собой целевые централизованные фонды финансовых ресурсов, формируемые за счет обязательных платежей и отчислений юридических и физических лиц и предназначенные для реализации конституционных прав граждан на пенсионное обеспечение, социальное страхование, социальное обеспечение, охрану здоровья и медицинскую помощь. Государственные федеральные внебюджетные фонды относятся к федеральной собственности.

На федеральном уровне, как самостоятельные, в настоящее время существуют три социальных внебюджетных фонда [8]:

1. Пенсионный фонд Российской Федерации;
2. Фонд социального страхования Российской Федерации;
3. Федеральный фонд обязательного медицинского страхования.

Пенсионный фонд Российской Федерации (ПФРФ) - один из наиболее значимых социальных институтов страны, самостоятельное финансово-кредитное учреждение, которое обеспечивает целевой сбор и аккумуляцию страховых взносов, финансирование расходов на выплату пенсий государственных, выплату пособий по уходу за ребенком в возрасте старше полутора лет; оказание органами социальной защиты населения материальной помощи престарелым и нетрудоспособным гражданам, а также выполнение некоторых других функций.

Пенсионный фонд РФ создан Постановлением Верховного Совета РФ от 27 декабря 1991 г. № 2122-1. Как государственный внебюджетный фонд

Российской Федерации, Пенсионный фонд РФ создан для государственного управления финансами пенсионного обеспечения, которые было необходимо выделить в самостоятельный внебюджетный фонд. Бюджет Пенсионного фонда РФ – форма образования и расходования денежных средств на цели обязательного пенсионного страхования в РФ. Он утверждается Государственной Думой Федерального Собрания РФ отдельным законом 7 вместе с принятием Федерального бюджета РФ.[10, 25]

Среди социально значимых функций Пенсионного фонда России выделяют [8]:

1. Назначение и выплата пенсий (для 40 млн. пенсионеров);
2. Учет страховых средств, поступающих по обязательному пенсионному страхованию;
3. Назначение и реализация социальных выплат отдельным категориям граждан: ветеранам, инвалидам, инвалидам вследствие военной травмы, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации и т. д.;
4. Персонифицированный учет участников системы обязательного пенсионного страхования;
5. Взаимодействие со страхователями (работодателями – плательщиками страховых пенсионных взносов), взыскание недоимки;
6. Выдача сертификатов на получение материнского капитала;
7. Выплата средств материнского капитала; 8. Управление средствами пенсионной системы;
8. Реализация Программы государственного софинансирования добровольных пенсионных накоплений (56-ФЗ от 30.04.2008 года, она же программа «тысяча на тысячу»);
9. Администрирование страховых средств, поступающих по обязательному пенсионному страхованию и обязательному медицинскому страхованию – с 2010 года;

10. Установление федеральной социальной доплаты к социальным пенсиям, в целях доведения совокупного дохода пенсионера до величины прожиточного минимума пенсионера - с 2010 года.

До 2010 года взносы в ПФ учитывались как составная часть единого социального налога. В качестве антикризисных мер для развития пенсионной системы в 2009 году были приняты федеральные законы № 212-ФЗ; № 213-ФЗ, которыми предусмотрена отмена единого социального налога и переход к уплате страховых взносов в три государственных внебюджетных фонда:[15]

- 1) пенсионный фонд;
- 2) фонд социального страхования;
- 3) фонд обязательного медицинского страхования.

В 2010 г. совокупный объём страховых взносов сохранился на уровне ставки ЕСН – 26 %, из которых 20 % направлялись в Пенсионный фонд РФ (на обязательное пенсионное страхование). При этом взносы были уплачены с годового заработка до 415 тысяч рублей. В случае, если годовой заработок превышал 415 тысяч рублей, взносы сверх 415 тысяч рублей не взымали, но и пенсионные права сверх этой суммы не формировались. С 2011 г. размер совокупных взносов возрос до 34 %, из которых 26 % составили отчисления по обязательному пенсионному страхованию. Эта система позволяет существенно увеличить уровень пенсий в стране.

Для лиц, полностью попадающих под действие страховой системы, коэффициент замещения пенсией зарплаты, с которой уплачивались страховые взносы, составил не менее 40 % после 30 лет уплаты этих взносов при наступлении страхового случая (то есть старости, определяемой путем достижения гражданином установленного законодательством возраста – 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин). На 2012–2015 гг. для плательщиков страховых взносов, не включенных в льготные категории, совокупная ставка страховых взносов составит 30 %, из которых: ПФР – 22 %; ФСС – 2,9 %; ФФОМС – 5,1 %.[15]

Значительную долю в доходах бюджета ПФР занимают средства федерального бюджета. Средства бюджета Пенсионного Фонда имеют целевое назначение. Подводя итог, можно твердо утверждать, что Пенсионный фонд является одним из наиболее значимых социальных институтов. В данной главе мы изучили функции Пенсионного фонда РФ, показатели бюджета ПФРФ, состав доходов Пенсионного фонда и основные направления использования средств Пенсионного фонда.

Структура Пенсионного фонда включает в себя подразделения, обеспечивающие полноценную работу системы обязательного пенсионного страхования в России и за её пределами. На федеральном уровне Фонд представлен правлением, которому подчиняются исполнительная дирекция и центр персонифицированного учета.

В субъектах РФ представлено 84 отделения ПФР и более 2,5 тыс. территориальных управлений и отделов, а также 11 центров по назначению и выплате пенсий. Деятельность Пенсионного фонда координирует Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Основные направления деятельности ПФР. На систему Пенсионного фонда возложен ряд социально значимых функций. В первую очередь это назначение разных видов пенсий в соответствии с приобретенными пенсионными правами, ежегодный перерасчет и индексация пенсий.[14, 96]

Финансовое обеспечение этих выплат во многом зависит от работы ПФР по сбору и учету взносов страхователей, разнесению этих средств на лицевые счета пенсионеров. Этот процесс предполагает взаимодействие с миллионами юридических лиц и предпринимателей, работу с их отчетностью. На основе сведений страхователей ПФР ведет систему персонифицированного учета пенсионных прав граждан. Это отдельное важное направление работы.

В настоящее время система персонального учета ПФР охватывает практически всё население России. Лицевые счета в Фонде открыты у более

чем 100 млн. человек, а 41 млн. уже получает пенсионные выплаты и социальные пособия по линии ПФР.[8]

К компетенции Пенсионного фонда также отнесены социальные выплаты отдельным категориям граждан, пользующимся правом на государственную поддержку. Среди них ветераны, инвалиды, Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации и др. Отдельное место в числе функций ПФР занимает ведение двух государственных программ – по материнскому капиталу и по софинансированию добровольных взносов россиян на их будущую пенсию.

При этом программа софинансирования тесно связана с еще одним направлением деятельности Фонда – формированием пенсионных накоплений граждан. Сегодня ПФР становится отправной точкой в системе государственных услуг, которые предоставляются как самим Фондом, так и другими ведомствами. Страховой номер лицевого счета (СНИЛС), выдаваемый при регистрации в Пенсионном фонде Российской Федерации, используется как идентификатор персональных данных человека в государственном информационном поле. Это позволяет значительно упрощать получение социальных услуг в государственных учреждениях, которые по СНИЛС самостоятельно запрашивают необходимую информацию и документы.[15]

Исполнение каждой из перечисленных функций предполагает целый комплекс различных мероприятий, Пенсионный фонд Российской Федерации – один из важнейших социальных институтов страны который осуществляются в общефедеральном масштабе и затрагивают миллионы российских граждан. Это, безусловно, накладывает на деятельность Фонда большую социальную ответственность. Назначение пенсий и доплат к пенсиям Пенсионный фонд Российской Федерации – это прежде всего пенсионное обеспечение россиян.

Назначение и выплата пенсий, социальных доплат к пенсиям и ежегодное увеличение всех видов социальных выплат являются

приоритетным направлением деятельности ПФР. Пенсионные выплаты Фонда получают более 41 млн. граждан в России и за ее пределами, а расходы на эти цели, например, в 2015 году составили 5,25 трлн. рублей.[15]

Основными видами пенсионных выплат ПФР являются трудовые пенсии, формируемые в рамках обязательного пенсионного страхования, а также пенсии по государственному пенсионному обеспечению, финансируемые из средств федерального бюджета. Каждому пенсионеру в России гарантируется пенсионное обеспечение не ниже установленного законом прожиточного минимума пенсионера в регионе его проживания. Ежегодно Пенсионный фонд выполняет в срок все необходимые мероприятия по повышению размера пенсионного и социального обеспечения граждан, корректировке всех видов пенсий в соответствии с приобретенными пенсионными и социальными правами.

До 1990 года средства на государственное пенсионное обеспечение аккумулировались в бюджете Фонда государственного социального страхования, который, в свою очередь, входил в состав государственного бюджета страны.[9, 34].

В целях создания единой системы пенсионного обеспечения, основанной на страховых взносах, аккумулируемых в независимом от федерального бюджета фонде Постановлением Верховного Совета РСФСР № 442-1 от 22 декабря 1990 года был образован Пенсионный фонд Российской Федерации для государственного управления финансами пенсионного обеспечения граждан России.

Основными этапами развития Пенсионного фонда РФ являются [41, 50]:

- 1) 1990 – 1995 годы 22 декабря.

1990 г. – образование ПФР в целях государственного управления средствами пенсионной системы, с основной функцией – аккумулирование средств и направление их на финансирование выплаты пенсий.

1992 г. – создание «единых пенсионных служб» в субъектах РФ, на которые была возложена также функция и по выплате пенсий.

2) 1996 – 2001 годы 1998 г. – начало введения индивидуального (персонифицированного) учета, возложение функций по его ведению на органы ПФР.

2000 г. – переданы полномочия по выплате пенсий органам ПФР.

2001 г. – с введением единого социального налога функции по администрированию взносов в ПФР перешли к органам ФНС.

3) 2002 – 2004 годы.

2002 г. – Законом № 167-ФЗ от 15.12. 2001 г. ПФР признан страховщиком в системе обязательного пенсионного страхования.

2004 г. – начало формирования клиентских служб в территориальных органах ПФР.

4) 2005 – 2009 годы.

2005 г. – на органы ПФР возложены функции по начислению и выплате гражданам ЕДВ, ДЕМО и социальной помощи в виде набора социальных услуг.

2007 г. - на органы ПФР возложены функции по управлению средствами материнского (семейного) капитала.

2008 г. - на органы ПФР возложены функции по управлению средствами пенсионных накоплений по Программе государственного софинансирования пенсий.

5) С 2010 года до настоящего времени Функции по администрированию взносов в ПФР и ФОМС переданы органам ПФР. Проведена валоризация пенсий, выплата социальных доплат до прожиточного минимума пенсионеров.

6) С 01.07.2012 г. – начало выплат органами ПФР средств пенсионных накоплений пенсионерам.

В настоящее время деятельность Пенсионного фонда Российской Федерации можно подразделить на две основные сферы [41, 52]:

1. Обязательное пенсионное страхование (Закон № 167-ФЗ от 15.12.2001);

Трудовые пенсии по старости, инвалидности, потере кормильца и другие виды страхового обеспечения (Закон № 167-ФЗ от 15.12.2001, Закон № 173-ФЗ от 17.12.2001).

Страховые взносы на обязательное пенсионное страхование (Закон № 212-ФЗ от 24.07.2009, Закон № 167-ФЗ от 15.12.2001)

2. Государственное пенсионное обеспечение (Закон № 166-ФЗ от 15.12.2001);

Государственные и социальные пенсии госслужащим, военнослужащим, пострадавшим от техногенных катастроф, нетрудоспособным и прочим (Закон № 166-ФЗ от 15.12.2001).

Средства федерального бюджета в виде трансфертов, перечисляемых в бюджет Пенсионного фонда РФ на соответствующие выплаты.

Главным функциональным назначением Пенсионного фонда РФ является обеспечение финансовой стабильности пенсионной системы и создание условий для регулярной выплаты пенсий в установленные сроки.

Сущность Пенсионного фонда России можно рассматривать с трех точек зрения, как [40, 66]:

1) самостоятельное финансово-кредитное учреждение, образованное в целях государственного управления финансами пенсионного обеспечения в Российской Федерации и осуществляющее свою деятельность в соответствии с действующим законодательством и Положением «О Пенсионном фонде Российской Федерации», утвержденным Постановлением Верховного Совета РФ от 27 декабря 1991 года № 2122-1;

2) страховщик, осуществляющий обязательное пенсионное страхование в Российской Федерации в соответствии с Федеральным законом № 167-ФЗ от 15 декабря 2001 года;

3) организация, созданная собственником (государством) для осуществления управленческих, социокультурных, иных функций

некоммерческого характера и финансируемая им полностью или частично. Основная задача Пенсионного фонда РФ – управление финансами пенсионного обеспечения населения страны.

1.2 Правовое регулирование Пенсионного обеспечения в России

Формирование современной пенсионной системы в Российской Федерации началось в 1990 году с принятия Федерального закона от 20 ноября 1990 г. № 340-1 «О государственных пенсиях в Российской Федерации». Указанный закон стал базовым законом для создания пенсионного законодательства с этого периода и до 2002 года, а также основой для формирования экономических отношений субъектов и участников пенсионной системы России. Пенсионная система указанного периода была построена на распределительном принципе (PAYG «pay as you go»).

Пенсионный фонд Российской Федерации был создан в 1991 году. Цель его создания – обеспечение страховой защиты населения при наступлении страховых случаев и управление финансами для целей пенсионного обеспечения. Пенсионный фонд Российской Федерации располагает 2500 территориальными управлениями по стране. В течение 10 лет Федеральный закон № 340-1 менялся более 40 раз. Это в конечном итоге привело к противоречиям в пенсионном законодательстве и в экономических отношениях по поводу формирования и выплат пенсии и потребовало тщательного пересмотра пенсионной системы Российской Федерации.

Некоторые исследователи отправной точкой развития и построения современной пенсионной системы Российской Федерации считают Федеральную программу пенсионной реформы, одобренную постановлением Правительства Российской Федерации от 20 мая 1998 г. № 463.

В данной программе были определены основные направления развития новой пенсионной модели и принципы ее функционирования. Однако же только с 2002 года началось масштабное преобразование пенсионной системы России. Оно было направлено на адаптацию

пенсионной системы к быстроменяющимся сценарным условиям рыночной экономики в условиях демографических тенденций и прогнозов развития того времени⁵. Одним из результатов этого этапа пенсионной реформы стало введение обязательной трудовой пенсии, которая состояла из трех частей: базовой, страховой и накопительной. Кроме того, начиная с 2004 года НПФ получили возможность выступать страховщиком по обязательному пенсионному страхованию. Начиная с этого момента, граждане получили право самостоятельно выбирать страховщика по обязательному пенсионному страхованию или управляющую компанию (инвестиционный портфель). Стоит отметить, что при реформировании пенсионной системы России за основу были взяты модели пенсионных систем Польши и Швейцарии.

Государственное пенсионное обеспечение основано на бюджетном финансировании, пенсионное страхование – на страховых взносах в форме социального и частного страхования.

Включение накопительной части трудовой пенсии в состав обязательного пенсионного компонента затрудняло ее регулирование в силу того, что страховая и накопительная части пенсии имеют различный характер функционирования: страховая часть трудовой пенсии носит солидарный характер, который отсутствует в накопительной части. Кроме того в условиях действующего законодательства застрахованное лицо имеет право реализовать выбор варианта пенсионного обеспечения, направив 0% или 6% тарифа страхового взноса на накопительную часть трудовой пенсии (исключением являются 2014 и 2015 год, когда Пенсионный фонд Российской Федерации направляет полный размер тарифа страхового взноса на финансирование страховой части трудовой пенсии). В этой связи можно сказать, что по факту накопительная часть трудовой пенсии не имеет обязательного характера. Указанные обстоятельства неизбежно должны откладывать отпечаток на регулирование процессов формирования и частей трудовой пенсии.

Остановимся на уровнях пенсионной системы. Государственное пенсионное обеспечение. Основа регулирования - Федеральный закон № 16610. Финансовое обеспечение - межбюджетные трансферты федерального бюджета, предоставляемые Пенсионному фонду Российской Федерации. Законодательством определены категории лиц, которые имеют право на получение пенсии по государственному пенсионному обеспечению.

К указанным категориям относятся:

- 1) государственные служащие (в том числе военнослужащие, сотрудники силовых ведомств и члены их семей);
- 2) космонавты и членам их семей и работники летно-испытательного состава;
- 3) участники Великой Отечественной войны и граждане, награжденные знаком «Жителю блокадного Ленинграда»;
- 4) граждане, ставшие жертвой радиационных или техногенных катастроф, а также члены их семей;
- 5) социально незащищенные граждане, которые не приобрели права на трудовую пенсию, – нетрудоспособные граждане.

В зависимости от оснований возникновения права на пенсионное обеспечение законодательством установлены следующие виды пенсий: за выслугу лет; по старости; по инвалидности; по случаю потери кормильца и социальная пенсия. Условия назначения и размер пенсий по государственному пенсионному обеспечению зависит от категории лиц, претендующих на выплату пенсии. Обязательное пенсионное страхование строится на принципах распределительно-накопительной (смешанной) системы пенсионного страхования.

Субъектами обязательного пенсионного страхования являются страхователи, страховщик и застрахованные лица. Основа регулирования - Федеральный закон № 167-ФЗ12 .

Обязательным страховым обеспечением по обязательному пенсионному страхованию являются:

1) трудовые пенсии по: старости; инвалидности или по случаю потери кормильца;

2) выплаты: средств пенсионных накоплений, единовременная; срочная; правопреемникам умершего застрахованного лица;

3) социальное пособие на погребение умерших пенсионеров, не подлежавших обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством на день смерти.

При этом накопительная часть трудовой пенсии может формироваться:

1) у работающих граждан 1967 г. рождения и моложе за счет уплаты работодателем в Пенсионный фонд Российской Федерации страховых взносов;

2) у тех, кто воспользовался правом направления средства материнского капитала на накопительную часть трудовой пенсии;

3) участников программы государственного софинансирования пенсии за счет собственных страховых взносов (добровольных), средств государственного софинансирования и взносов работодателей (работодатель может выступать только третьей стороной программы софинансирования и уплачивать дополнительные взносы за работника только в случае, когда сам работник производит уплату взносов в рамках программы софинансирования).

При этом до 1 января 2015 года трудовая пенсия по старости состоит из страховой и накопительной частей. С 1 января 2015 г. она трансформируется в две самостоятельные пенсии – страховую и накопительную. Кроме того, с 1 января 2015 г. несколько увеличилось количество видов страхового обеспечения по обязательному пенсионному страхованию (стало 9 видов). В распределительной части – это страховые пенсии по старости, инвалидности, случаю потери кормильца, фиксированная выплата к указанным страховым пенсиям. В накопительной части – это накопительная пенсия, единовременная и срочная выплаты

средств пенсионных накоплений, а также выплата средств пенсионных накоплений правопреемникам умершего застрахованного лица.

Кроме того, вид страхового обеспечения – социальное пособие на погребение умерших пенсионеров, которые не являлись субъектами отношений по обязательному социальному страхованию, а также на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством на день смерти.

Трудовая пенсия по старости назначается Пенсионным фондом Российской Федерации гражданам, имеющим установленный законодательством трудовой (страховой) стаж и достигшим общеустановленного пенсионного возраста либо имеющим право на досрочное назначение пенсии.

Пенсионное страхование – обязательный вид страхования для всех граждан РФ. Осуществляется он путем открытия индивидуального лицевого счёта в пенсионном фонде РФ с последующей выдачей гражданину страхового номера индивидуального лицевого счёта (СНИЛС). На данный лицевой счёт каждый месяц приходят отчисления (страховые взносы) от лица работодателя застрахованного человека во время перечисления последнему заработной платы. Страховой взнос на пенсионное обеспечение в Пенсионный фонд России составляет 22 % от денежного фонда оплаты труда за год. До 2015 г. эти 22 % рассчитывались в пропорции 16/6 по желанию и без ущерба для застрахованного лица. 16 % составляла страховая пенсия, 6 % — накопительная.[4]

Страховая пенсия действует в рамках распределительной политики. Взносы, поступающие на лицевой счёт в Пенсионный фонд России, идут на выплату пенсий сегодняшним пенсионерам — таким образом финансируется пенсия каждого будущего поколения. С учетом роста инфляции и заработных плат Пенсионный фонд России ежегодно проводит индексацию страховой части трудовой пенсии. Накопительная же пенсия — это средства, которые накапливаются и хранятся на лицевом счёте вплоть до пенсионного возраста,

и получить эти средства гражданин может лишь при достижении данного возраста.

Следует отметить, что такую структуру страховая система России обрела лишь в 2002 году, до этого система функционировала на основе принципа распределения, т. е. пенсии полностью финансировались с налоговых отчислений работодателей с фонда заработной платы.

С 1 января 2015 года система пенсионного страхования вновь претерпела ряд существенных изменений.[1] Появляется пенсионный норматив, сдать который обязан каждый гражданин России. Так, при расчёте стажа каждый трудовой год измеряется в «Индивидуальном пенсионном коэффициенте», по-другому — в пенсионном балле. Теперь, каждому человеку для получения страховой пенсии необходимо набрать 30 пенсионных баллов, но условия их получения могут быть различны. Привилегированные условия в балловой системе получает та часть населения, которая отказалась от накопительной пенсии.

К примеру, максимальное количество баллов, которое может получить человек за год, оформив страховую пенсию, — 10; при оформлении и страховой, и сберегательной пенсии в соотношении 16 к 6 максимальное количество баллов — 6,25. Количество баллов, в свою очередь, зависит от количества МРОТ, получаемых страхователем. Таким образом, чем больше у человека заработная плата, тем больше баллов будет зачислено на его лицевой счёт, и, следовательно, пенсионные выплаты будут более высокие.

Кроме того, за 1 год военной службы по призыву, за уход за инвалидом I группы, ребёнком-инвалидом, гражданином старше 80 лет и первым ребёнком можно получить 1,8 балла; 3,6 балла можно получить за второго ребёнка за год, а 5,4 балла — за третьего и четвёртого (оплачиваются только 1,5 года на каждого ребёнка). Большому риску при этой системе подвержены те, кто оформил накопительную пенсию и чей МРОТ составляет единицу, в данном случае, человек, доживший до пенсионного возраста, не получает страховую пенсию и вынужден дальше зарабатывать страховые баллы. Так

же изменилось и количество трудового стажа для получения трудовой пенсии: если до 2015 года достаточно было и 5 лет, то, начиная с 2015 года, трудовой стаж будет увеличиваться на 1 год, и к концу 2024 года составит 15 лет, после чего его рост прекратится. Нововведения затрагивают и процесс индексации — индексация будет направлена на стоимость 1 пенсионного балла

С 1 января 2015 года 1 балл был равен 64,1 руб., а после индексации 1 февраля вырос до 71,41 руб. Так же, с 1 февраля на 11,4 % проиндексировали страховые пенсии, в результате чего средняя пенсия по старости в РФ составила 12 930 руб. – эта сумма почти в два раза превышает прожиточный минимум пенсионеров разных регионов России. К примеру, в городе Волгограде прожиточный минимум пенсионеров на 2015 год составляет 6769 рублей. Наряду с обязательным пенсионным страхованием существует добровольное негосударственное страхование.[2, 230]

Есть несколько основных критериев разграничения этих двух видов страхования: Во-первых, добровольное негосударственное пенсионное страхование второстепенно по отношению к обязательному и не может существовать самостоятельно, так как оно направлено на расширение возможностей обязательного вида страхования.

Во-вторых, размер пенсионных взносов страхователь определяет по своему желанию. В-третьих, обязательное пенсионное страхование предусмотрено Федеральным законом, добровольное же осуществляется на базе договорных отношений в письменной форме. Пенсионные реформы, нововведения, направленные на повышение эффективности страховой пенсионной системы, устраняют далеко не все проблемы, возникающие в этой отрасли. К наиболее масштабным проблемам, искоренить которые государство пока не в силах, относится заработная плата в конвертах, неофициальное трудоустройство. Предприятие, фирма, организация остаются в выигрыше благодаря такой политике, но права рабочих при этом будут ущемлены, так как работодатели при такой системе, зачастую, лишают

рабочих достаточного уровня пенсионных выплат, а иногда и самой пенсии в целом.[3 с 104]

Эти расходы берет на себя государство в виде выплат социальных пенсий, что подрывает и уровень жизни населения, и в целом экономическое положение в стране. Так же хотелось бы отметить, что в пенсионной системе наряду с теми проблемами, которые представляют собой опасность для экономической системы страны, существует ряд проблем, непосредственно затрагивающих только население РФ. Лидирующее место в перечне таких проблем занимает недостаточная информированность граждан о своих пенсионных правах. Структура пенсионного законодательства объемна, многослойна; для правильного и полного её понимания требуется грамотность граждан в правовой сфере.

Такой грамотностью чаще всего владеют люди, получившие специальное образование – юристы, правоведы, но для большинства населения правовое регулирование пенсионных выплат остаётся неизвестным. Многие граждане лишаются надлежащих им пенсионных выплат из-за отсутствия осведомленности о своих правах. Часто это происходит потому, что Пенсионный фонд России выплачивает пенсии при условии подачи заявления с соответствующими документами, о которых граждане иногда не имеют ни малейшего представления. Для того чтобы предотвратить возникновение подобных проблем, государству необходимо проводить периодическую информатизацию населения.

Для достижения наибольшего эффекта следует проводить такую политику, учитывая целевую аудиторию. Информирование населения может проходить следующими путями: организация тематических встреч с определенными группами населения, массовое распространение информации посредством газет, телевидения, радио. Как показала практика, пенсионная реформа 2002 года себя исчерпала.

Реформа 2015 года произвела коренное изменение системы пенсионного страхования. Её политика направлена, прежде всего, на

сокращение расходов бюджета страны. К примеру, если человек (в силу жизненных обстоятельств или минимальной заработной платы) не отработал стаж в 15 лет, т. е. не заработал 30 баллов на своём личном счёте, то, независимо от того, находится ли этот человек в пенсионном возрасте или нет, ему, в любом случае, придётся работать дальше для прохождения минимального баллового порога и получения страховой пенсии.

Несомненно, это выгодно государству, так как налоги выплачиваются в государственную казну, но при этом интересы человека остаются без внимания, ведь мало людей возрасте 55–60 имеют достаточное количество сил и здоровья для продолжения трудовой деятельности. Кроме того, новая реформа обладает функцией стимулирования населения. К примеру, те категории людей, которые живут за счет пособий по безработице, вынуждены устраиваться на работу с целью прохождения порога минимального трудового стажа при оформлении страховой пенсии, это же относится и к категории нелегально работающих граждан.

Бесспорно, такая мотивация населения положительно скажется на государственном бюджете: увеличение налоговых отчислений, рост производства, меньшее количество расходов бюджета на пособия.

1.3 Особенности финансирования Пенсионного фонда в России

Главная цель пенсионного фонда любой страны — обеспечение для нетрудоспособных такого уровня пенсии (в нашем контексте — только трудовых пенсий), который служил бы достойным замещением утраченного дохода. Но чтобы достичь ее в полной мере, необходимо обеспечить выполнение многих частных целей, которые зачастую лежат даже и не в плоскости самой пенсионной сферы и не являются задачами самого пенсионного фонда.

Рассмотрим более подробно проблемы, сопровождающие функционирование и развитие Пенсионного фонда в современных условиях:

1. Одной из важнейших современных проблем является растущий дефицит бюджета Пенсионного фонда России. Совокупный размер

трансфертов на пенсионное обеспечение из федерального бюджета в 2012–2013 гг. составил порядка 45 % в общих доходах бюджета ПФ РФ, что явно свидетельствует о сохранении высокого уровня зависимости бюджета фонда от бюджетных ассигнований из федерального бюджета и о невозможности организации пенсионного обеспечения за счет поступающих взносов и иных источников доходов ПФ РФ.

Для сравнения: в 2012 году трансферт из федерального бюджета составил 2 850,2 млрд. рублей, тогда как согласно действующей бюджетной политике объемы межбюджетных трансфертов Фонду в 2014 году составят 7,5 млрд. рублей. Частично это обусловлено снижением размера отчислений в социальные фонды и необходимостью соответствующей компенсации выпадающих доходов ПФ РФ.

Рост общего количества пенсионеров усугубляет эту проблему (по данным ПФ РФ за счет средств Фонда получают пенсии 36,5 млн. российских пенсионеров), по оценке Росстата к 2030 году фактическое соотношение лиц пенсионного и трудоспособного возраста достигнет 52 %. К сожалению, динамика доходов и расходов Пенсионного фонда свидетельствует, что данный сценарий развития может стать для бюджета фонда катастрофическим.[10]

2. Также важны и демографические факторы, как одни из самых влияющих. Следует отметить, что демография изучает процессы воспроизводства населения, которые, в свою очередь, «поставляют» ресурсы в сферу занятости, а значит, и самым тесным образом влияют на общую сумму доходов населения в стране, поскольку большая часть доходов формируется именно в этой сфере. Тем самым, через занятость и доходы работающих демографическая сфера теснейшим образом влияет на пенсионную систему, а значит, состояние и устойчивость пенсионного фонда. Нельзя забывать, что неблагоприятная демография в равной степени влияет как на солидарно-распределительную составляющую, так и на накопительную составляющую пенсионной системы.

В условиях уменьшения населения трудоспособного возраста, снижения рождаемости, увеличения инвалидности и негативной трансформации рынка труда нельзя рассчитывать на сколько-нибудь значительное пенсионное обеспечение. Демографическая структура такова, что нагрузка, возложенная на работающее население в связи с обеспечением пенсионеров, уже крайне велика, и она постоянно увеличивается. В 1960 г. люди в возрасте более 60 лет составляли около 5,4 % всего населения. К 1990 г. их число выросло до 8 %, а к началу 2000-х годов доля лиц в том возрасте составляла уже около 21,7 % всего населения. В 2013 г. показатель снизился до 20,8 %, но демографические прогнозы показывают рост этого показателя в ближайшем будущем – до 24 % к 2015 году и еще большему увеличению в дальнейшем.[10]

В 2005 году коэффициент рождаемости был равен 9,8 на 1000 населения. В 2012 году отмечено повышение коэффициента рождаемости, который составил – 12,9 против 12,1 в 2010 г.

Характер рождаемости в области определяется массовым распространением малодетности (1–2 ребенка), сближением параметров рождаемости городского и сельского населения, ростом внебрачной рождаемости. Такой уровень рождаемости не может сохранить демографический потенциал области. В 2012 г. смертность населения снизилась на 5,2 %, однако по-прежнему регистрируется на стабильно высоком уровне. Отрицательный естественный прирост населения имеет место на всех территориях области. Основными причинами смерти в области остаются болезни системы кровообращения, новообразования, несчастные случаи, отравления и травмы, на их долю приходится 83 % от общей смертности населения.[15]

Таким образом, неутешительна не только современная демографическая ситуация, но и ее прогноз. И главный акцент в современной демографической политике правительства должен быть поставлен даже не на росте рождаемости, а на снижении смертности населения, особенно

в трудоспособном возрасте. Если мы не можем сберечь уже имеющееся население, нет смысла его увеличивать через стимулирование рождаемости.

3. Низкий размер пенсий также может быть определен как одна из наиболее проблемных характеристик деятельности Пенсионного фонда России. Недостаточная ресурсная база Пенсионного фонда РФ до сих пор не позволяет достичь рекомендованного МОТ (Международной организацией труда) уровня пенсионного обеспечения. Так, по оценке МОТ достаточный уровень жизни может обеспечить пенсия в 40 % от заработной платы. Россия планирует выйти на эти показатели только к 2020 году.

4. Имеет место тенденция расширения количества выполняемых Пенсионным фондом функций за пределы компетенции института, являющегося страховщиком в системе государственного пенсионного страхования. К дополнительным направлениям деятельности, не связанным с основной целью Пенсионного фонда, можно отнести функции назначения и осуществления социальных выплат и доплат отдельным категориям граждан, ведения регистра лиц, имеющих право на получение государственной социальной помощи, выдачи сертификатов и выплаты материнского капитала, администрирования страховых средств, поступающих по обязательному медицинскому страхованию (с 2010 г.) и т. д.

Очевидно, что повышение нагрузки на управленческий персонал и расширение сфер деятельности ПФ РФ, требующие дополнительных ресурсов, как человеческих, так и материальных, не могут не сказаться отрицательно на эффективности основного направления — финансирования пенсионного обеспечения.

5. Не проработан правовой статус Пенсионного фонда в современных условиях, существует значительное количество разрозненных источников права в сфере пенсионного обеспечения, но до сих пор нет единого федерального закона «О Пенсионном фонде Российской Федерации», что отрицательно сказывается на правовом режиме его функционирования.

Таким образом, современная модель пенсионной системы, реализуемая Пенсионным фондом России, требует дальнейшего реформирования и совершенствования, построение эффективного пенсионного обеспечения требует скорейшего решения институциональных проблем и повышения результативности деятельности фонда, особенно в условиях дефицита, как государственного бюджета, так и бюджета ПФ РФ, увеличения количества пенсионеров и повышения нагрузки на бюджет фонда в связи с присоединением новых субъектов Федерации в 2014 г.[20, 141]

2 Теоретические аспекты деятельности Пенсионного Фонда в КНР

2.1 Этапы развития пенсионного фонда в КНР, цель и основные функции

С начала экономических реформ в Китае в первой половине 1980-х годов городская пенсионная система страны пережила серию преобразований.

До реформы эта система действовала только в государственном и городском коллективном секторах и представляла собой прямые выплаты госпредприятий своим сотрудникам. После завершения последнего раунда пенсионной реформы, начавшегося в 1997 году, пенсионные фонды будут созданы на уровне провинций: они должны охватывать всех городских работников, независимо от того, в чьей собственности находятся предприятия, а взносы будут начисляться на индивидуальные счета.

В результате пенсионная реформа не создает механизм стимулов для участия работников, а потому пенсионная система страдает от масштабного несоблюдения ее условий и уклонений, что ведет к новому финансовому кризису и высоким административным расходам.

Реформа китайской пенсионной системы идет параллельно с реформой ГП. В начале экономических преобразований в первой половине 1980-х годов в Китае действовала система соцобеспечения на уровне предприятий: все пенсионеры получали деньги непосредственно от предприятия, на котором они работали. До начала реформ эта схема работала эффективно, поскольку мобильность рабочей силы была крайне низкой, а государство фактически руководило всеми предприятиями. Когда в рамках реформы предприятиям была предоставлена большая финансовая самостоятельность, усилилась и их ответственность за собственные доходы или убытки; в результате неравенство между различными фирмами в плане социальных обязательств начала воздействовать на рентабельность их деятельности, а также благосостояние работников и пенсионеров. В середине

1980-х правительство призвало предприятия создавать совместные пенсионные фонды на муниципальном уровне.[32]

После 1995 г. произошли два события, вынудившие центральную власть ускорить процесс включения работников негосударственных предприятий в пенсионную систему и унификацию стандартов в этой области. Одним из них стала волна массовых временных увольнений в 1996-1997 годах. Только в 1996 году таким образом было сокращено 8,2 миллиона работников; за следующий год их число достигло 14,4 миллионов. Опасаясь потерять пенсии и иное социальное обеспечение, многие из таких работников старались сохранить связь со своими предприятиями. Среди прочего рабочие беспокоятся, что при переходе в негосударственный сектор они утратят социальные льготы. Распространенность этих опасений подтверждает проведенный в июле 1999 года выборочный опрос рабочих, отправленных в неоплачиваемые отпуска: 83% респондентов тревожила возможность утратить права на пенсию и медицинскую страховку при разрыве связей с предприятием.

Таким образом, правительству необходимо было в короткие сроки создать пенсионную систему в негосударственном секторе, чтобы при переходе туда рабочих с госпредприятий их социальные льготы сохранялись.

В 1997 году Госсовет КНР принял постановление «О создании единой базовой пенсионной системы для работников предприятий», предусматривавшее укрупнение пенсионных фондов и придание им единообразного характера. Пенсионные фонды должны были теперь существовать в масштабе провинций, а размер государственной части пенсионных выплат и взносов стандартизовался по всей стране.[32]

В настоящее время в Китае пенсионное обеспечение и страховки на лечение имеет только часть пожилых людей, проживающих в городах. Но абсолютное большинство пожилых людей - крестьяне, на них эта политика не распространяется. На селе всё ещё сильны семейные ценности, и долг молодых - содержать своих престарелых родителей. Это, по сути дела,

пенсионная система, реализуемая на уровне отдельных семей - молодые содержат старшее поколение. Правда, с запретом на рождение второго ребёнка в семье и с изменившейся демографической ситуацией этот долг становится тяжким бременем для молодых, которые должны содержать не только свою семью, но и всех своих пожилых родственников.

Перед страной есть проблема - пенсионные выплаты для людей преклонного возраста. Пенсия в Китае очень маленькая, либо ее не существуют совсем. В действующем на сегодняшний день Законе КНР о защите прав пожилых людей прямо указано, что именно семья должна заботиться о материальном положении пожилых людей, брать на себя заботу об их повседневном уходе и лечении.

Только каждый четвертый человек пенсионного возраста в Китае получает пенсию (что составляло на август 2011–199 млн работающих китайцев). Мужчины выходят на пенсию в 60 лет, женщины в 55 лет. В среднем пенсия составляет 900-1360 юаней (4210 – 6362 руб., около 213 долл.), что составляет 74% от средней российской пенсии.

Ставка пенсионных отчислений в государственный пенсионный фонд в Китае составляет 11% от заработной платы.

«Месячный заработок горожан в КНР в первом полугодии 2012 г. вырос на 13,3% по сравнению с тем же периодом прошлого года, для сельских рабочих – на 16,1%, для сельских жителей, приезжающих на сезонный заработок – на 14,9%», сообщило Национальное бюро статистики Китая.

В правительстве Китая работают над реформами в пенсионной системе. Планируется, что к 2015 г. все работающие китайцы будут охвачены пенсионной системой.

Отметим, что 9 января 2013 г. Государственный Совет КНР объявил об очередном повышении пенсий для работников государственных предприятий и учреждений Китая. Это уже девятое подряд ежегодное повышение пенсий для данной категории лиц.

На заседании Исполнительного Комитета Государственного Совета под председательством премьера г-на Вэнь Цзябао было объявлено, что с 1 января 2013 г. пенсии для указанной категории граждан Китая будут повышены на 10% по сравнению с уровнем 2012 г.

В денежном выражении это составит примерно 170 юаней в месяц (\$27.3) для каждого пенсионера. Это первое повышение пенсий с тех пор, как лидером КПК стал Си Цзиньпин, что может говорить о сохранении преемственности политики государства в пенсионном вопросе.

За последние восемь лет средняя пенсия данной категории лиц увеличилась с 700 юаней в 2005 г. до 1721 юаня в 2012 г.

Представим основные проблемы пенсионной системы.

Проблема старения населения в Китае, стоит острее, чем в какой-либо другой стране мира. По общим стандартам ООН население страны считается старым, если число жителей старше 65 лет составляет 7%, а детей до 14 лет меньше 30%. По данным официальной китайской статистики, уже в 2007 г. в Китае проживало 8.1% лиц старше 65 лет.[32]

В марте 2011 г. министр трудовых ресурсов и социального обеспечения Китая Инь Вэйминь назвал цифру 12.8% (170 млн. человек).

Китай вступил в активную фазу старения населения, несмотря на все усилия по реализации политики сбалансированной рождаемости в стране. По мере роста благосостояния китайцев продолжительность жизни будет расти, и тенденция старения населения усилится.

Вместе с тем, на настоящий момент пенсионное обеспечение в Китае никак не соответствует уровню экономических достижений страны, особенно в последние несколько десятилетий.

Демографическая проблема для Китая одна из самых острых. Долгое время страна удерживала мировое лидерство и по количеству населения, а самое главное, по темпам роста. Сейчас прирост уже не такой. В последнее время все чаще встает вопрос, а что будет дальше. Население стареет. Но по крайней мере до 2015 года, по мнению китайских экспертов, беспокоиться не

о чем. Именно на эти годы придется пик роста трудоспособного населения. А потом наступит постепенно снижение числа людей, способных работать.

По результатам последней переписи населения, средний возраст жителей Китая неуклонно растет. В итоге страна может постареть раньше, чем разбогатеет. Рост среднего возраста граждан означает для страны сокращение трудоспособного населения, что не может не отразиться на экономическом росте страны.

Из итогов переписи стало известно, что за последние десять лет темпы роста населения в Китае замедлились вдвое. В Китае сейчас живет 1,34 млрд человек, и это по-прежнему – самая населенная в мире страна. Однако в последние десять лет здесь резко сократилось количество детей и выросло число пенсионеров. [32]

Такое соотношение является следствием демографической политики государства, направленной на сокращение темпов роста населения. В Китае парам, которые хотят иметь больше одного ребенка, угрожают высокие штрафы, а госслужащим грозит увольнение. За тридцать лет действия программы случались даже такие эксцессы, как принудительные аборт и стерилизация.

Теперь благодаря этим драконовским мерам проблема перенаселения пошла на убыль, но ей на смену пришла проблема старения. По данным переписи, уже сейчас процент людей старше 60 лет в Китае вырос до 13,3%. А к 2016 году процент работающего населения будет стремительно сокращаться. Это значит, что Китай больше не сможет пользоваться преимуществом дешевой рабочей силы, которое обеспечило ему недавний скачок производства.

Кроме того, поскольку в китайских семьях традиционно отдают предпочтение мальчикам, сейчас на каждых 120 китайских мужчин приходится 100 женщин. К 2020 году число китайских холостяков, лишенных перспектив обзавестись собственной семьей, может дойти до 24 млн.

По закону о пенсионном обеспечении Китая пенсию могут получать мужчины с 60 лет и женщины с 50-55 лет (для разных категорий). Поощряется также более ранний уход на пенсию без финансовых потерь.

Однако на государственные пенсии могут рассчитывать только государственные служащие и лица, занятые в промышленности. Сельские жители не получают пенсию вообще.

Для госслужащего основанием для начисления базовой социальной пенсии, как правило, считается обязательный 15 летний трудовой стаж на госпредприятии и отчислений (11% от зарплаты) в государственный пенсионный фонд. [25]

Отчисления складываются из ежемесячных 7% от заработной платы работника, которые перечисляет работодатель, и 4% , которые перечисляет сам работник. Отчисления производятся в момент начисления зарплаты и производятся независимо от воли сотрудника при перечислении предприятием основных налогов.

В ряде регионов Китая пенсионные накопления аккумулируются на самих предприятиях, которые и выплачивают в дальнейшем пенсии.

Выплата пенсий производится ежемесячно в размере 20% от средней зарплаты по региону. При этом в разных провинциях существуют различные ставки взносов и базовых начислений. С личного пенсионного счёта пенсионера (где находятся деньги, которые он накопил в течение трудового периода) доплачивается около 60% среднегодового заработка, который рассчитывается на момент выхода на пенсию и индексируется с учётом инфляции.

Таким образом, средняя пенсия в Китае составляет 900-1360 юаней (в зависимости от региона). При этом никакими льготами обычный пенсионер не пользуется.

Пенсионный фонд Китая для сохранения и умножения средств фонда может вкладывать свои средства в акции предприятий, но только государственных.

Проблемы, связанные со старением населения, являются прямым следствием политики по ограничению рождаемости «Одна семья - один ребёнок». Реализация программы началась в 80-х годах прошлого века как ответ на угрозу перенаселения страны в условиях нехватки природных ресурсов.

Правительство опасалось угрозы банального голода при тогдашних темпах роста населения. Резкое увеличение жизненного уровня, улучшение качества жизни в стране требовали принудительного (через систему штрафов и обязательного аборта) ограничения рождаемости.

Двоих детей разрешалось иметь парам, если они сами были единственными детьми в семьях родителей. Рожать второго ребенка можно было только через 4 года после рождения первенца.

Крестьянским семьям, а их на тот момент было большинство, также разрешалось заводить второго ребёнка. Льготные условия (2,3 и более детей) сохранили и для национальных меньшинств (а их в стране не менее 10 % населения).

Темпы роста населения замедлились, но создали огромную проблему – старение населения и отсутствие механизма заботы о старшем поколении. Нарушена была самая главная традиция Китая, сохранявшаяся на протяжении тысячелетий, – «содержание родителей – главная обязанность детей».

У китайцев есть выражение ян цзы фан лао «вырастить сыновей и обеспечить свою старость». Дети растут, опираясь на родителей, а родители в старости опираются на детей.

К сожалению, нынешняя демографическая система не даёт возможность часто единственному ребёнку содержать и себя с семьёй и престарелых родителей.

Вот почему, от вопроса, какой будет пенсия в Китае, и есть ли пенсия в Китае вообще, для большинства населения страны означает выживание

нации. Отсутствие системы пенсионного обеспечения и курс по ограничению рождаемости создают социальную напряженность в обществе.

Этого не может не понимать руководство страны. Вопрос о пенсиях постоянно выносится на самый высокий уровень. На заседании Госсовета в августе 2011 г. было заявлено, что к 2015 г. Китай завершит формирование государственной пенсионной системы

Но реалии таковы, что в действующем на сегодняшний день Законе КНР о защите прав пожилых людей прямо указано, что именно семья должна заботиться о материальном положении пожилых людей, брать на себя заботу об их повседневном уходе и лечении.

2.2 Правовое регулирование пенсионного обеспечения в КНР

Пенсионная система, хотя бы отдаленно схожая с той, которую мы привыкли видеть в современной России, в Китае отсутствует. Пенсии выплачиваются лишь отдельным категориям населения. Согласно статистике, на 2011 год общее количество граждан пенсионного возраста (60 лет для мужчин, 55 для женщин менеджерского состава, 50 – для остальных женщин) составляло около 140 млн. человек, тогда как пенсию получали лишь около 32 млн. 1 Таким образом, более 100 млн. человек не получало пенсий вообще. В соответствии с Решением Государственного совета КНР на пенсионное обеспечение могут рассчитывать лишь государственные служащие и лица, занятые в промышленности.[42, 75]

В свою очередь, сельские жители пенсии не получают в принципе. Раньше эта проблема решалась в соответствии с устоявшейся китайской традицией: «дети растут, опираясь на родителей, а родители в старости опираются на детей». Этот обычай действует и до сих пор (тем более что он закреплён законодательно), особенно в отношении сельских жителей. Однако с экономическим развитием страны, стало увеличиваться и число людей пенсионного возраста.

После начала внедрения в 80-х годах политики «Одна семья – один ребенок» создалась следующая ситуация: население стареет, единственный ребенок зачастую не способен содержать себя, свою семью и престарелых родителей, а механизма заботы о старшем поколении в стране не создано. Отсутствие адекватного социального обеспечения становится все более острой проблемой нового Китая.

Рассмотрим последние проведенные мероприятия и новые предложения по реформированию данной системы в пенсионной сфере. Вопрос о реформировании пенсионной системы является сейчас одним из самых актуальных. На заседании Государственного совета КНР (высшего исполнительного органа страны) в августе 2011 г. было объявлено, что к 2015 г. Китай завершит формирование государственной пенсионной системы.

С августа 2009 г. была запущена тестовая программа по пенсионному обеспечению сельских жителей. На основе анализа функционирования этой системы был разработан и принят Закон «О социальном страховании», вступивший в силу с 1 июля 2011 г. Он стал переломным этапом всего реформирования пенсионной системы. Планируется, что его полноценное применение на практике и ознаменует конец пенсионных реформ в Китае. Цель этого закона – создать систему, в которой абсолютно все пенсионеры в стране находятся под защитой системы социального обеспечения. Помимо этого, предусмотрено введение новых правил для всех видов обязательного социального страхования.[42, 31]

Согласно новому порядку, любой гражданин Китая старше 60 лет, который выплачивал взносы в пенсионный фонд как минимум в течение 15 лет, будет получать пенсию. В отличие от старого порядка, отчисления в пенсионный фонд будут производить и центральные, и местные органы власти. Это позволит обеспечить минимальный уровень выплат для каждого гражданина пенсионного возраста. Также исчезает право тех, кто выплачивал взносы в пенсионный фонд на момент выхода на пенсию менее 15 лет, получить всю сумму пенсионных накоплений сразу после выхода на пенсию.

Вместо этого, такие граждане могут продолжить накопления до истечения 15 летнего срока либо же участвовать в программах (например, для сельского населения), которые предусматривают меньшую сумму ежемесячных пенсионных выплат. В целом, суммы пенсий будут разделены на 10 категорий в зависимости от суммы отчислений, исходящих от гражданина. Это дает гарантию даже самым беднейшим слоям населения не оставаться без социального обеспечения.

В соответствии с новым законом, если человек не может позволить себе минимальные отчисления в пенсионный фонд, он может рассчитывать на государственную поддержку. Очевидно, однако, что такая поддержка заключается в выплате не слишком больших сумм. Государство берет на себя обязательства индексировать пенсионные накопления исходя из ставок по банковским вкладам и индекса роста цен.

Вводится новая норма о том, что в случае смерти остаток средств на личном счете может быть передан по наследству. При этом, необходимо, уточнить: по наследству можно передать лишь накопительную часть пенсии (то есть ту сумму, которую отчислял сам работник). Несмотря на глобальное внешнее реформирование системы, здесь важно отметить, что сама по себе политика государства остается прежней: создаваемая система рассматривается властями как вспомогательная. Основная надежда все также возлагается на собственные сбережения граждан, поддержку детей и частные пенсионные фонды. Этот же Закон «О социальном страховании», хотя и поверхностно, затрагивает еще одну проблему пенсионной системы Китая. Она касается иностранцев, работающих в Китае.[32]

Презюмируется, что они будут участвовать в программах социального страхования по общим правилам. При этом, особенности правового регулирования пенсионного страхования иностранцев нашли отражение во Временных правилах участия в социальном страховании иностранных граждан, работающих в КНР.

Обязательное участие в социальном страховании распространяется на иностранных работников, заключивших трудовой договор с иностранным работодателем и направленных в КНР для работы в филиалах и представительствах иностранных предприятий. Если иностранец прекращает работу и выезжает из КНР до достижения установленного законом пенсионного возраста, его накопительный пенсионный счет сохраняется. При возвращении в КНР и повторном трудоустройстве участие иностранца в пенсионном страховании возобновляется. Однако новый закон встречает и отрицательные отзывы. Так, некоторые ученые считают, что он представляет собой лишь новую редакцию старых законов и подзаконных актов, а, следовательно, его внедрение не решит главной проблемы в этой сфере. Последняя же заключается в повсеместном нарушении законов и коррупции.

В частности, упоминается ситуация с «пустыми счетами», сложившаяся в некоторых регионах страны. Так называют счета людей, которые хотя и входят в ту немногочисленную группу граждан, получающих пенсию, на практике деньги не получают. Зачастую, суммы присваиваются чиновниками. В ходе расследований до сих выявляются многочисленные случаи присвоения чиновниками крупных сумм с таких счетов.[32]

Еще одной инициативой в области развития пенсионной системы Китая является недавнее предложение властей страны по повышению пенсионного возраста. Эта мера обусловлена дефицитом рабочей силы в будущем (в силу уже упоминавшейся тенденции старения населения) и направлена на обеспечение стабильного развития системы социального обеспечения.

Пока это лишь предложения, на фоне чего, говорить о каких-то конкретных мерах не приходится. Таким образом, еще несколько лет назад пенсионная система в Китае отсутствовала. Последние принятые государством меры, хотя и оказываются при детальном рассмотрении не такими уж глобальными, как на первый взгляд, являются огромным шагом вперед в развитии пенсионной системы КНР. В настоящее время страна

только начала применять новый закон и пока лишь адаптируется к новым нормам. Безусловно, остается множество неурегулированных пробелов. Однако до первых сравнительно объективных результатов сложно говорить, продолжит ли Китай путь реформирования этой системы в том же направлении или же изменит его.

1.3 Особенности финансирования Пенсионного фонда в КНР

Уже давно демографическая ситуация в КНР далека от идеальной: население огромной страны стареет гораздо быстрее, чем это было бы приемлемо для экономического развития страны. Сейчас те, кто появился на свет в начале 50-х годов прошлого века, когда рождаемость была высокой, массово выходят на пенсию и нагрузка по их обеспечению ложится на плечи уроженцев 70-х годов, когда в стране действовали жесточайшие ограничения рождаемости.[42, 55]

Если взять абсолютные показатели, то Китай – чемпион мира по числу пенсионеров: в конце 2013 года число тех, кто старше 60-ти, достигло там 202,43 миллионов человек.

В результате в 2035 году, согласно прогнозам демографов, на одного пенсионера в КНР будет приходиться всего два трудоспособных жителя.

Эту тенденцию усугубляет принятый в стране ранний возраст выхода на пенсию. В среднем он составляет 53 года. Женщины-рабочие завершают свою трудовую биографию в 50, а служащие – в 55 лет. Мужчины официально трудятся до 60, но на практике часто уходят раньше.

Один из самых важных факторов, который оказал существенное воздействие на нынешнюю ситуацию в пенсионной системе, – проведение политики ограничения рождаемости в Китае.

Она стартовала в 70-е годы, когда страна стала ощущать серьезные проблемы в экономике в связи с бурным приростом населения. Последствиями этого роста стали подскочившая безработица, нищенский уровень жизни, общая безысходность, которые наблюдались на фоне значительного роста расходов на оборону. Иначе говоря, земельные, водные

и энергетические ресурсы страны не могли обеспечить нагрузку более чем миллиардного населения.

Главный реформатор Китая Дэн Сяопин в конце 70-х, опередив другие страны социалистического лагеря, взялся за экономические преобразования. Он, правда, не стал трогать политическую систему страны. В результате – КНР за 30 лет переместился на второе место в мире по размерам экономики. В ближайшие годы Китай, без всяких сомнений, станет первой экономической державой.

Жесткое сокращение рождаемости стало побочным продуктом мощного роста. Власти провозгласили политику одного ребёнка на одну семью (или одна семья — один ребёнок). Сегодня среднее количество детей, рождённых одной женщиной в течение жизни, в Китае снизилось с 5,8 до 1,8.

До сих пор существовавшие пять вариантов таковы:

- 1) для горожан;
- 2) для жителей деревень и сел;
- 3) для неработавших граждан;
- 4) для служащих, живущих в городах;
- 5) для чиновников, партийных работников и сотрудников госучреждений.

Необходимость проведения пенсионной реформы обсуждается в КНР уже много лет. В минувшем ноябре на пленуме ЦК Коммунистической партии Китая об этом вновь зашла речь, был принят ряд решений, а недавно кабинет министров КНР сделал первые шаги.

Было объявлено, что число прежде существовавших пенсионных программ будет уменьшено. Таким образом, планируется сгладить различия между пенсионным обеспечением в городе и в сельской местности.

В результате первые две программы будут объединены.

Отныне разделение на «сельских» и «городских» жителей будет зависеть не от места проживания, а от места регистрации домохозяйства. По мнению китайских экспертов, в результате должны больше всего

выиграть трудовые мигранты, то есть селяне, работающие в городах. А таких в Китае очень много.

Замысел правительства состоит в том, чтобы обеспечить большие социальные гарантии сельскому населению, пенсии которого были заметно ниже, чем у горожан. Таким образом, власти хотят побудить их меньше копить и больше потреблять, то есть стремятся оживить потенциально огромный потребительский рынок республики.

Новые правила, которые вступили в силу с 1 июля 2011 года, предполагают смешанное финансирование пенсий, размер которых будет зависеть в основном от взносов, выплаченных самим работающим и государственных доплат, варьирующихся от провинции к провинции.

Право на получение ежемесячной пенсии будет только у того, кто осуществлял выплаты не менее 15 лет, а выплачиваться она будет с 60 лет. Будет предоставлена возможность выбирать из нескольких вариантов выплаты пенсионных взносов, хотя конкретно пока ничего не объявлено.

Служащих, живущих в городах, эта реформа не затронет. Они по-прежнему вместе с работодателями продолжают делать выплаты в пенсионный фонд. Первые вносят 30% оклада работника, а вторые — 11%.

Важно отметить, что величина получаемой пенсии от этих взносов, тем не менее, никак не зависит. В результате на многих предприятиях процветает система выплат «по-черному»: для снижения отчислений официально заявляется мизерная зарплата, а все остальное выдается на руки.

Все китайские эксперты согласны с тем, что возраст выхода на пенсию придется поднимать: чудес не бывает и деньги для пенсионеров взять неоткуда. Число трудоспособных в стране неуклонно уменьшается из года в год – на 2,44 миллиона человек в 2013 г., а продолжительность жизни растёт.

Очевидно, что, если пожилые люди станут работать дольше, то в Китае придется активно развивать систему детских дошкольных

учреждений. Сейчас обязанности по уходу за малышами практически целиком лежат на бабушках и дедушках.

В этой связи Китай пойдет путем, на который уже ступили многие развитые страны мира. Они на пару десятилетий раньше испытали на себе последствия старения населения для экономики и общества. Наверное, китайцы через какое-то время их «догонят». Как это они сделали в экономике.

Гражданам КНР обычно разрешают иметь не больше одного ребёнка на семью (исключая случаи многоплодной беременности) или двух на одну семью в деревне (при условии, что первый ребёнок — девочка). Применялись меры принудительной стерилизации и умерщвления новорожденных девочек, чтобы иметь возможность родить мальчика.

Политика по ограничению рождаемости зависит от провинции (например, у жителей Пекина есть возможность иметь двух детей, если каждый из родителей был единственным ребёнком в своей семье). Кроме того, ограничение рождаемости не так строго в отношении национальных меньшинств, которым разрешается иметь двух детей в городе и трех — в сельской местности. Народам с численностью меньше 100 000 человек никаких ограничений по количеству детей не установлено. Нацменьшинства имеют право на двух или трех детей в зависимости от района страны.

3 Сравнительный анализ пенсионной системы России и Китая

3.1 Пенсионная система России и Китая: сравнительный анализ

В современных условиях все цивилизованные страны придерживаются принципов социальной ответственности перед старшим поколением, проживающим на территории государства. Степень этих социальных обязательств определяется особенностями пенсионной системы, которая в свою очередь, учитывая социально-экономические аспекты жизни общества и уровень благосостояния страны, формируется на основе предпочтительной модели пенсионного обеспечения: распределительной, накопительной или смешанной.

На сегодняшний день для проведения сравнительного анализа пенсионного обеспечения и состояния российской и китайской пенсионных систем можно воспользоваться Глобальным рейтингом пенсионных систем стран мира (Global Age Watch Index 2015) и проанализировать положение отдельных стран за 2015 год. В качестве областей для оценки пенсионных систем были подобраны следующие:

1. Материальная обеспеченность пожилых людей, на основе таких индикаторов, как охват пенсионным доходом (или Pension coverage), относительное благосостояние пожилых людей (Relative welfare), уровень бедности в старости (Old age poverty rate) и ВНД на душу населения (GNI per capita);

2. Состояние здоровья пожилых людей, на основе следующих индикаторов: продолжительность жизни после 60 лет (Life expectancy at 60), продолжительность здоровой жизни после 60 лет (Healthy life expectancy at 60), психологическое благополучие (Relative psychological/mental wellbeing);

3. Личный потенциал пожилых людей, при помощи индикаторов занятости пенсионеров (Employment of older people) и уровня их образования (Educational attainment);

4. Социальная среда, которая в свою очередь определяется индикаторами социальной связи (Social connections), физической безопасности (Physical safety), гражданской свободы (Civic freedom) и доступности общественного транспорта (Access to public transport).

При этом общий рейтинг каждой страны рассчитывается в % от оптимального (100%) как среднее значение показателей в каждой области (таблица 1).

Таблица 1 – Рейтинг стран Global Age Watch Index

2015 год		2014 год	
1 место	Швейцария	1 место	Норвегия
2 место	Норвегия	2 место	Швейцария
3 место	Швеция	3 место	Швеция
4 место	Германия	5 место	Германия
8 место	Япония	9 место	Япония
9 место	США	8 место	США
10 место	Великобритания	11 место	Великобритания
13 место	Австрия	14 место	Австрия
14 место	Финляндия	15 место	Финляндия
16 место	Франция	16 место	Франция
49 место	Болгария	48 место	Китай
52 место	Китай	56 место	Болгария
56 место	Бразилия	58 место	Бразилия
64 место	Беларусь	64 место	Беларусь
65 место	Россия	65 место	Россия
96 место	Афганистан	96 место	Афганистан

Как показано в таблице 1, в 2014 и 2015 году в рейтинге оцениваются 96 стран, из которых Россия второй год подряд занимает 65 место, уступая

практически всем странам СНГ, а в частности и Китаю, где охват населения услугами пенсионной системы намного ниже. Вместе с тем, по сравнению с 2013 годом российский показатель улучшился на 13 позиций в выборке из 91 страны, смещаясь с неудовлетворительного 78 места.

Для того, чтобы охарактеризовать пенсионную систему России и понять ее положительные и отрицательные стороны, сделаем выборку из Глобального рейтинга, благодаря которой проанализируем и сравним пенсионные системы на примере нескольких стран, в которых уровень жизни и социального обеспечения значительно выше, и стран, в которых уровень пенсионного обеспечения находится на том же или более низком уровне по сравнению с Россией.

Сравнивая Россию с показателями Китая и двух других стран, занимающих среднее и последнее места в Глобальном пенсионном рейтинге за 2013-2015 гг., создается впечатление, что Россия может конкурировать по материальному обеспечению пожилых людей со Швейцарией (рисунок 1). Однако, эта видимость обманчива. Рост индикатора материального благополучия в России составил 33,2%, а рост среднего размера пенсии составил лишь 762 руб. за 2013–2015 годы (в 2013 средний размер пенсии - 9918 руб., в 2014 –10680 руб., в 2015 – 12400 руб.). Данная положительная динамика представляется незначительной при существующих размерах пенсии.

Одновременно с ростом пенсий следующей причиной роста индикатора является довольно низкий прожиточный минимум пенсионера, который составил 6354 руб. на 1 квартал в 2014г. Отсюда соотношение пенсии и прожиточного минимума выглядит достаточно оптимистично, средняя пенсия почти в 2 раза превышает размер прожиточного минимума отдельного пенсионера. Таким образом, объясняется заметный рост индикатора, позволивший России подняться с 78 места на 65 в общем рейтинге Глобальных пенсионных систем за 2014 год и укрепиться на этой позиции в 2015 году.



Рисунок 1 – Сравнительный анализ систем пенсионного обеспечения отдельных стран мира по показателю «Материальная обеспеченность пожилых людей, за 2013-2015 гг.

Сравнительный анализ области «Состояние здоровья» представлен на рисунке 2 и связан с продолжительностью жизни/здоровой жизни на пенсии, рисками заболеваний и инвалидности. В России показатели незначительно снизились на 4,1% за 2013-2015 годы, несмотря на проводимую в стране политику в области здравоохранения и наличие обязательного медицинского страхования. Китай же укрепил свои показатели примерно на 6%, тратя за последние годы немалое количество средств на сохранение здоровья населения и развитие правительственных программ здравоохранения, так как Китай по сравнению с другими странами в большей степени подвержен вспышкам серьезных эпидемий.

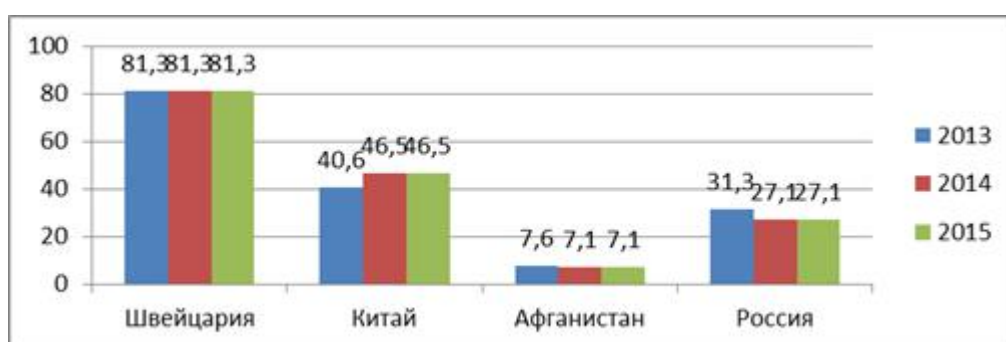


Рисунок 2 – Сравнительный анализ систем пенсионного обеспечения отдельных стран мира по показателю «Состояние здоровья», за 2013-2015г.г.

Следующая область «Личный потенциал» указывает на общую тенденцию снижения доступа пожилых граждан к системе образования и уменьшения числа трудоспособных людей старше 60 лет за 2013-2015г.г.

(рис.3). При этом можно сделать вывод о взаимосвязи данного показателя с предыдущим - «Состояние здоровья», так как ухудшение здоровья пожилого человека непосредственно сказывается на качестве его работы. Так, различные организации даже отказывают пенсионерам в трудоустройстве. Однако необходимо помнить, что согласно ТК РФ (ч.2 ст. 3) никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в силу возраста.



Рисунок 3 – Сравнительный анализ систем пенсионного обеспечения отдельных стран мира по показателю «Личный потенциал», за 2013-2015 гг.

Сравнительный анализ по показателю «Социальная среда», изображенному на рис. 4, сдвигает Россию на 82 место в 2014-2015 гг. (из имеющихся 96), отдавая предпочтение даже странам бывшего СССР.

Такое несоответствие экономического развития двух стран и в то же время схожесть показателей по критерию «Социальная среда» наталкивает на мысль о катастрофической проблеме, выраженной в несостоятельности государства обеспечить пенсионеров достаточными экономическими благами, такими как гражданская свобода, физическая безопасность и доступность общественного транспорта.



Рисунок 4 – Сравнительный анализ пенсионного обеспечения отдельных стран мира по показателю «Социальная среда», за 2013-2015 гг.

Помимо выше указанных критериев, показывающих общее место стран в рейтинге пенсионных систем, а также показателей по доле лиц старше 65, получающих пенсию, представляется целесообразным осветить пенсионное положение стран по другим пунктам, дабы представить полную картину пенсионного обеспечения различных стран.

Как и в предыдущем анализе, для сравнительной характеристики возьмем Россию, страны, занимающие первые, средние и последние позиции в глобальном рейтинге 2015 г. и сравним по следующим критериям:

- 1) доля населения старше 60 лет в 2015 г. и плановый 2030–2050 гг.;
- 2) размер государственной пенсии в долларах США;
- 3) процент замещения дохода (соотношение размера государственной пенсии и средней заработной платы).

По первому критерию (рис. 5) можно судить о массовой тенденции к старению населения, которая проявляется практически у всех стран: у некоторых – в большей степени, таких как Китай (15,2% – в 2015 г. и 36,5% – в 2015 г.).

При этом, такая тенденция негативно сказывается на системе пенсионного обеспечения стран и влечет за собой увеличение нагрузки на экономически активное население. Согласно дальнейшим прогнозам количество работающих граждан, приходящихся на одного пенсионера, будет уменьшаться при росте текущих расходов на содержание пенсионеров и, следовательно, ухудшении качества пенсионного обеспечения в дальнейшем.

Особо остро эта проблема затрагивает те страны, которые поощряют распределительные принципы пенсионного обеспечения, отодвигая превосходство накопительной части. К таким странам относится Россия.

Говоря о прогнозируемом изменении доли пожилого населения Китая, целесообразно искать причины такого резкого роста в политике ограничения рождаемости, проводимой государством вплоть до октября 2015 года. При этом по закону дети или иные младшие родственники должны содержать пожилых китайцев, что делает невозможным оптимальное обеспечение для последующего поколения.



Рисунок 5 – Доля населения старше 60 лет в странах мира, 2015 г.

Следующая группа критериев, – роль среднего размера государственной/социальной пенсии и процент замещения пенсией дохода – наиболее четко формирует представление о пенсионной обеспеченности в Индии, Китае, России и Норвегии при их сравнении.



Рисунок 6 – Размер средней государственной/ социальной пенсии в долл. США в определенных странах, 2015 г.



Рисунок 7 – Процент замещения дохода по отдельным странам мира, 2015 г.

Таким образом, подводя итог всего выше сказанного на основе проведенного сравнительного анализа пенсионных систем отдельных стран мира за 2015 год, можно установить прямую зависимость между социально-экономическим развитием государства, уровнем дохода и направлением пенсионной системы. Как показывает практика, наиболее развитые страны, занимающие первые места в глобальном рейтинге пенсионных систем 2015 г., придерживаются частных форм пенсионного обеспечения граждан, направленных индивидуально на каждого гражданина. На положительном примере этих стран остальные стремятся трансформировать свою пенсионную систему, переходя с распределительного механизма на накопительный. Причем методы такого преобразования могут отличаться от уже использующихся в развитых странах, так как каждое государство адаптируется под собственные реалии, стремясь прийти к усовершенствованной модели на основе накопительного принципа пенсионного обеспечения.

Общее положение России в глобальном рейтинге пенсионных систем оставляет желать лучшего, особенно если речь идет о последнем критерии сравнительного анализа «Социальная среда», где России отводится 82 место из 96 имеющихся. Одной из главных причина этому является несостоятельность пенсионной системы в Российской Федерации. Если до 2002 года в России преобладал распределительный механизм пенсионного

обеспечения, то с принятием федерального закона от 17.12.2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях» начался переход к смешанной – распределительно-накопительной системе пенсионного обеспечения, где уровень накопительных начал не достиг нужного результата на сегодняшний день. Пенсионная система РФ до сих пор представлена на практике в виде распределительной. Причиной тому является отсутствие эффективных финансовых институтов, участвующих в формировании и инвестировании пенсионных накоплений.

Даже сейчас, находясь в поиске оптимального механизма пенсионного накопления в 2016 году, 15 декабря 2015 года Президент России Владимир Путин подписал закон о заморозке накопительной части пенсий россиянам и отложил Пенсионную реформу до следующего года. Усугубляет положение и тот факт, что увеличение нагрузки на одного рабочего и сокращение числа лиц трудоспособного возраста неуклонно повлияет на пенсионное обеспечение в худшую сторону, и на развитие всей экономике в целом, если Россия не сделает накопительную часть обязательной для граждан.

По общим стандартам ООН население страны считается старым, если число жителей старше 65 лет составляет 7 %, а детей до 14 лет меньше 30 %. По данным официальной китайской статистики, уже в 2007 году в Китае проживало 8,1 % лиц старше 65 лет.[32]

В марте 2011 года министр трудовых ресурсов и социального обеспечения Китая Инь Вэйминь назвал цифру 12,8 % (170 млн. человек).

Китай вступил в активную фазу старения населения, несмотря на все усилия по реализации политики сбалансированной рождаемости в стране. По мере роста благосостояния китайцев продолжительность жизни будет расти, и тенденция старения населения усилится.

Вместе с тем, на настоящий момент пенсионное обеспечение в Китае никак не соответствует уровню экономических достижений страны, особенно в последние несколько десятилетий.

По закону о пенсионном обеспечении Китая пенсию могут получать мужчины с 60 лет и женщины с 50-55 лет (для разных категорий). Поощряется также более ранний уход на пенсию без финансовых потерь. Однако, на государственные пенсии могут рассчитывать только государственные служащие и лица, занятые в промышленности. Сельские жители не получают пенсию вообще. Для государственного служащего основанием для начисления базовой социальной пенсии, как правило, считается обязательный 15-ти летний трудовой стаж на государственном предприятии и отчислений (11% от заработной платы) в государственный пенсионный фонд. Отчисления складываются из ежемесячных 7 % от заработной платы работника, которые перечисляет работодатель, и 4 %, которые перечисляет сам работник. Отчисления производятся в момент начисления зарплаты и производятся независимо от воли сотрудника при перечислении предприятием основных налогов.

В ряде регионов Китая пенсионные накопления аккумулируются на самих предприятиях, которые и выплачиваются в дальнейшем пенсии.

Выплата пенсий производится ежемесячно в размере 20 % от средней зарплаты по региону. При этом в разных провинциях существуют различные ставки взносов и базовых начислений. С личного пенсионного счета пенсионера (где находятся деньги, которые он накопил в течение трудового периода) доплачивает около 60 % среднегодового заработка, который рассчитывается на момент выхода на пенсию и индексируется с учетом инфляции. Таким образом, средняя пенсия в Китае составляет 900 – 1360 юаней (в зависимости от региона). При этом никакими льготами пенсионер не пользуется.[42, 69]

Пенсионный фонд Китая для сохранения и умножения средств фонда может вкладывать свои средства в акции предприятий, но только государственных.

Проблемы, связанные со старением населения, являются прямым следствием политики по ограничению рождаемости «Одна семья – один

ребенок». Реализация программы началась в 80-х годах прошлого века как ответ на угрозу перенаселения страны в условиях нехватки природных ресурсов. Правительство опасалось угрозы банального голода при предыдущих темпах роста населения. Резкое увеличение жизненного уровня, улучшение качества жизни в стране требовали принудительного (через систему штрафов и обязательного прерывания беременности) ограничения рождаемости. Двоих детей разрешалось иметь парам, если они сами были единственными детьми в семьях родителей. Рожать второго ребенка можно было только через 4 года после рождения первенца. Крестьянским семьям, а их на тот момент было большинство, также разрешалось заводить второго ребенка. Льготные условия (2,3 и более детей) сохранили и для национальных меньшинств (их в стране не менее 10% населения).

Темпы роста населения замедлились, но создали огромную проблему – старение населения и отсутствие механизма заботы о старшем поколении. Нарушена была самая главная традиция Китая, сохранявшаяся на протяжении тысячелетий, - «содержание родителей – главная обязанность детей».

У китайцев есть выражение «ян цзы фан лао» - «вырастить сыновей и обеспечить свою старость». Дети растут, опираясь на родителей, а родители в старости опираются на детей. К сожалению, сегодняшняя демографическая система не дает возможность часто единственному ребенку содержать и себя с семьей и престарелых родителей.

Вот почему, от вопроса, какой будет пенсия в Китае, и есть ли пенсия в Китае вообще, для большинства населения страны означает выживание нации. Отсутствие системы пенсионного обеспечения и курс по ограничению рождаемости создают социальную напряженность в обществе. Этого не может не понимать руководство страны. Вопрос о пенсиях постоянно выносится на самый высокий уровень. На заседании Госсовета в августе 2011 года было заявлено, что к 2015 году Китай завершит формирование государственной пенсионной системы. Но реалии таковы, что в действующем

на сегодняшний день Законе КНР о защите прав пожилых людей прямо указано, что именно семья должна заботиться о материальном положении пожилых людей, брать на себя заботу об их повседневном уходе и лечении.

По сообщению газеты Securities Times, финансовые регуляторы планируют позволить китайским пенсионным фондам вкладывать до 30 % своих средств в местный рынок акций. Если положительное решение будет принято, на рынок акций прольются 580 млрд. юаней.

Размер активов пенсионных фондов на конец 2011 года оценивался в 1,92 трлн. юаней. В настоящий момент они могут только переводить на депозиты крупных банков и инвестировать в государственные облигации, доходность по которым очень низкая и зачастую оказывается меньше темпов инфляции.

Пенсионные фонды провинций будут переводить часть средств в Национальный фонд социального обеспечения (НФСО), который в свою очередь займется формированием портфеля акций, на который уйдет не более 30 % всех активов. Пенсионный фонд провинции Гуандун уже объявил, что готов перевести в Национальный фонд социального обеспечения 100 млрд. юаней (\$ 15,84 млрд.). НФСО уже управляет средствами пенсионных фондов Пекина и Шанхая и инвестирует около трети денег в рынок акций.

Национальный пенсионный фонд Китая планирует инвестировать 8 млрд. юаней (\$ 1,25 млрд.) во внутренние корпоративные облигации и получить совокупный доход порядка 30 % за пять лет.

Фонд социального страхования отберет восемь управляющих фондами, чтобы использовать для покупки недавние распродажи на рынке корпоративных облигаций, пишет Shanghai Securities New со ссылкой на неизвестный источник. Не так давно рынок корпоративного долга в Китае оказался под давлением, которые были вызваны опасениями на счет долгов корпораций поддерживаемых органами местного самоуправления.

Снижение цен предоставило институциональным инвесторам возможность покупки этих бумаг по интересным ценам, а новые выпуски облигаций с возросшей доходностью, создают покупательский интерес.

В Китае насчитывается 60 млн. инвалидов. Хотя инвалиды составляют только 4 % от 1 млрд. 300 млн. человек, т.е. от общего населения всей страны, однако уровень жизни этой группы населения является важным показателем, отражающим развитие современного китайского общества. К настоящему времени в Китае было создано 1655 специальных учебных заведений для детей-инвалидов. Кроме того, в обычных школах страны действуют 3154 специальных классов для таких детей. Общее число учащихся инвалидов достигло 577 тыс. человек. В 2003 году свыше 3000 инвалидов поступили в высшие учебные заведения. В Китае гарантируется право на трудоустройство и социальное обеспечение инвалидов. Как показывает статистика, число инвалидов, работающих на специальных предприятиях, составило 1 млн. 90 тыс. человек. Кроме того, каждое государственное предприятие или учреждение обязано трудоустраивать определенное количество инвалидов в зависимости от общей численности работников. Таким путем были трудоустроены 1 млн. 236 тыс. человек. Число инвалидов, работающих на индивидуальных и созданных ими самими частных предприятиях, превысило 1 млн. 700 тыс. человек.

На сегодняшний день количество инвалидов, охваченных системой обеспечения по прожиточному минимуму и системой социального страхования, составило соответственно 2 млн. 590 тыс. и 1 млн. 30 тыс. человек.

Китай добился заметных успехов в оказании помощи нуждающимся инвалидам. За последние 20 с лишнем лет в китайских деревнях число нуждающихся инвалидов сократилось с 20 млн. до 10 млн. человек. Занятость среди инвалидов повысилась с 50 % до более 80 %. Коэффициент детей-инвалидов, посещающих школу, возрос с 6 % до 77 %.

Китай рассматривает расширение занятости как одну из важнейших мер по ликвидации бедности. На сегодня в китайских городах трудоспособны более 4 млн. инвалидов. Благодаря политике государственной поддержки 16 млн. 850 тыс. инвалидов в сельских районах получили работу в отрасли земледелия, животноводства, в кустарно-промысловых хозяйствах семейного типа.

3.2 Практические рекомендации по совершенствованию пенсионной системы России

С развитием в нашей стране рыночных отношений происходит модернизация всей финансовой системы РФ. Из бюджета постепенно выделялись фонды, среди которых основное место заняли социальные фонды. Внебюджетные фонды представляют собой одно из звеньев финансовой системы. С их помощью осуществляется перераспределение национального дохода по инициативе и в интересах органов государственной власти.

Специфика внебюджетных социальных фондов - четкое закрепление за ними доходных источников и, как правило, строгое целевое использование их средств.

Одним из таких фондов является Пенсионный Фонд Российской Федерации, который был образован в 1990 году в целях государственного управления финансами пенсионного обеспечения Российской Федерации.

Пенсионный Фонд является самостоятельным финансово-кредитным учреждением, осуществляющим свою деятельность в соответствии с законодательством Российской Федерации.[15]

Пенсионный Фонд РФ - это централизованный фонд государства, обеспечивающий формирование и распределение финансовых ресурсов в целях пенсионного обеспечения граждан РФ. ПФР - крупнейшая и самая эффективная система оказания социальных услуг в Российской Федерации. В результате колоссальной ежедневной работы фонд обеспечивает своевременную выплату пенсии каждому гражданину России в полном соответствии с его пенсионными правами.

Важнейший принцип пенсионного фонда - солидарная ответственность поколений. Он преследует цель обеспечить заработанный человеком уровень жизненных благ путем перераспределения средств во времени (нынешние работники содержат вчерашних, завтрашние - возьмут обеспечение нынешних) и в пространстве - где бы человек ни жил (даже за границей), он своим трудом и прошлыми социальными отчислениями гарантирует себе определенный прожиточный уровень в будущем.

Одной из важнейших современных проблем является растущий дефицит бюджета Пенсионного фонда России. Совокупный размер трансфертов на пенсионное обеспечение из федерального бюджета в 2012-2013 гг. составил порядка 45 % в общих доходах бюджета ПФ РФ, что явно свидетельствует о сохранении высокого уровня зависимости бюджета фонда от бюджетных ассигнований из федерального бюджета и о невозможности организации пенсионного обеспечения за счет поступающих взносов и иных источников доходов ПФ РФ.

Рост общего количества пенсионеров усугубляет эту проблему, по оценке Росстата к 2030 году фактическое соотношение лиц пенсионного и трудоспособного возраста достигнет 52 %. К сожалению, динамика доходов и расходов Пенсионного фонда свидетельствует, что данный сценарий развития может стать для бюджета фонда катастрофическим.

Также важны и демографические факторы, как одни из самых влияющих. Следует отметить, что демография изучает процессы воспроизводства населения, которые, в свою очередь, «поставляют» ресурсы в сферу занятости, а значит, и самым тесным образом влияют на общую сумму доходов населения в стране, поскольку большая часть доходов формируется именно в этой сфере [1].

Тем самым, через занятость и доходы работающих демографическая сфера теснейшим образом влияет на пенсионную систему, а значит, состояние и устойчивость Пенсионного фонда. Нельзя забывать, что неблагоприятная демография в равной степени влияет как на солидарно-

распределительную составляющую, так и на накопительную составляющую пенсионной системы. В условиях уменьшения населения трудоспособного возраста, снижения рождаемости, увеличения инвалидности и негативной трансформации рынка труда нельзя рассчитывать на сколько-нибудь значительное пенсионное обеспечение.

Низкий размер пенсий также может быть определен как одна из наиболее проблемных характеристик деятельности Пенсионного фонда России. Недостаточная ресурсная база Пенсионного фонда РФ до сих пор не позволяет достичь рекомендованного МОТ (Международной организацией труда) уровня пенсионного обеспечения. Так, по оценке МОТ достаточный уровень жизни может обеспечить пенсия в 40 % от заработной платы. Россия планирует выйти на эти показатели только к 2020 году.

Не проработан правовой статус Пенсионного фонда в современных условиях, существует значительное количество разрозненных источников права в сфере пенсионного обеспечения, но до сих пор нет единого федерального закона «О Пенсионном фонде Российской Федерации», что отрицательно сказывается на правовом режиме его функционирования [2].

Одной из немаловажных проблем является повышение пенсионного возраста. В России выдвигались предложения о повышении пенсионного возраста граждан РФ. Напомним, в России женщины имеют право выходить на пенсию в возрасте 55 лет, мужчины - 60 лет.

Минздрав и Пенсионный фонд подготовили рабочий вариант пенсионной реформы. В частности, чиновники предложили с 2015 г. в течение 32 лет постепенно поднять пенсионный возраст мужчин и женщин до 65 лет, повысить трудовой стаж и изменить порядок взимания пенсионных взносов. Это не целесообразно, так как средняя продолжительность жизни России за 2014 год составляет 70 лет (Приложение 5). Это приведет к возникновению социальных недовольств, увеличатся стимулы вообще уклоняться от уплаты пенсионных взносов.

Таким образом, современная модель пенсионной системы, реализуемая Пенсионным фондом России, требует дальнейшего реформирования и совершенствования, построение эффективного пенсионного обеспечения требует скорейшего решения институциональных проблем и повышения результативности деятельности фонда, особенно в условиях дефицита, как государственного бюджета, так и бюджета ПФ РФ, увеличения количества пенсионеров и повышения нагрузки на бюджет фонда.

Рекомендации по совершенствованию механизма формирования и использования финансовых ресурсов Пенсионного фонда РФ.

Дефицит бюджета Пенсионного фонда РФ должен быть как минимум управляемым, а не растущим от года к году. При этом снижение показателя не может быть самоцелью. Нужна система, которая обеспечит граждан пенсией, адекватной их заработку и возможностям экономики. Фактически, с одной стороны, стоит задача предложить меры, которые снизят нагрузку на бюджет, с другой - необходимо, чтобы эти меры были увязаны с долгосрочными решениями по развитию пенсионной системы.

В настоящее время возможными способами покрытия дефицита бюджета ПФР являются:

1. Межбюджетные трансферты, направляемые из федерального бюджета:

- В 2012 году они составили 2 893,2 млрд. руб.;
- В 2013 году они составили 3 145,7 млрд. руб.;
- В 2014 году они составили 2 410 млрд. руб.;

2. Помимо этого, в РФ создан Фонд национального благосостояния, средства которого могут быть использованы на софинансирование добровольных пенсионных накоплений граждан России и обеспечение покрытия дефицита бюджета ПФР.

3. Руководство ПФР уверено, что будущий рост зарплат и повышение тарифа до 34 % приведет к существенному увеличению поступлений в систему и поможет сократить дефицит. Но многие аналитики

сомневаются: предприятия будут уходить от страховых взносов, списывая высокую зарплату на несколько человек, а затем «в конвертах» распределять среди всего трудового коллектива.

4. Помимо этого, выдвигались предложения о повышении пенсионного возраста граждан РФ. Напомним, в России женщины имеют право выходить на пенсию в возрасте 55 лет, мужчины - 60 лет.

Предполагается, что в 2015-2029 гг. пенсионный возраст для женщин будет повышен до 60 лет. Далее, начиная с 2030 г., пенсионный возраст мужчин и женщин будет увеличиваться на три месяца за год, а с 2036 г. - на шесть месяцев в год. Таким образом, к 2047 г. Пенсионный возраст достигнет 65 лет.

В качестве рекомендаций можно предложить следующее:

1. Ограничение индексации пенсионных прав и пенсий (в частности, переход от индексации по тему роста зарплаты на инфляцию).

Проведем некоторые расчеты, для того, чтобы на практике посмотреть механизм действия индексации пенсий. Для расчетов нам понадобятся следующие данные за 2014 год:

Годовой уровень инфляции: 11,36 %.

Индекс страховой пенсии: 8,31 %.

Минимальная пенсия: 6 462 руб.

Пенсия с учетом инфляции: $6462 - (6\,462 \cdot 0,1136) = 5\,727,9$ руб.

Пенсия с учетом индексации: $(6\,462 \cdot 0,0831) + 6\,462 = 6\,998,9$ руб.

Пенсия с учетом индексации и инфляции: $6\,998,9 - (6\,998,9 \cdot 0,1136) = 6\,203,8$ руб. [3].

Таким образом, можно сказать, что по факту пенсионер получит пенсию в размере 6 998,9, но реально эти деньги будут стоить 6 203,8 руб.

Следовательно, что бы был эффект от индексации, ее нужно увеличить примерно в 2 раза.

2. Увеличить пенсионные платежи. Сейчас фермеры, адвокаты, нотариусы, ИП перечисляют на счета ПФР в качестве страховой части

пенсии в несколько раз меньше. С 2014 года порядок расчета страховых взносов меняется. Индивидуальные предприниматели уплачивают соответствующие страховые взносы в фиксированных размерах в следующем порядке: в случае если величина дохода за расчетный период не превышает 300 тысяч рублей - в фиксированном размере, определяемом по формуле: МРОТ на начало года $\times$ Тариф страховых взносов (26 %) $\times$ 12; в случае если величина дохода за расчетный период превышает 300 тысяч рублей - в фиксированном размере, определяемом по формуле: МРОТ на начало года $\times$ Тариф страховых взносов (26 %) $\times$ 12 плюс 1 % от суммы дохода свыше 300 тыс. рублей за расчетный период.), чем платят компании за наемного работника (22 % от годового заработка до 5122 тыс. руб. и 10 % сверх этого предела). Если увеличить тарифы для самозанятого населения примерно в два раза, то это позволит сформировать трудовую пенсию хотя бы в минимальном размере.

3. Государственное стимулирование более активного участия граждан и работодателей в добровольном пенсионном обеспечении.

4. Необходимо дальнейшее укрепление и развитие системы негосударственного пенсионного обеспечения.

5. Разрабатывать новые, учитывающие нынешнее положение и более эффективные реформы, которые позволят постепенно стабилизировать финансовое положение пенсионной системы, а также сформировать новую пенсионную модель - более простую, более удобную для расчетов.

6. Финансирование базовых пенсий, которое уже сейчас в значительной мере осуществляется за счет дополнительных отчислений из федерального бюджета, должно быть полностью возложено на бюджет.

7. Должны быть приняты меры по повышению уровня контроля со стороны государства за соблюдением требований законодательства участниками системы дополнительного пенсионного обеспечения. Целесообразно также создание системы гарантирования пенсионных сбережений граждан.

Таким образом, для успешного функционирования пенсионной системы России и устойчивого состояния бюджета Пенсионного фонда РФ, должны быть приняты меры по усовершенствованию пенсионной системы РФ.

С 01.01.2015 вступил в силу новый федеральный закон «О страховых пенсиях». В соответствии с ним пенсионный возраст не меняется, но вводится новая пенсионная формула, пересчет пенсий в баллах и увеличение стажа для начисления пенсии.

Для нынешних пенсионеров и тех, кто вышел на пенсию до 2015 года закреплено положение, что их пенсионные права не нарушатся, а будут иметь прежнюю силу.

Новым законом вводится понятие «годовой пенсионный коэффициент». Он означает результат работы гражданина за год. Он равняется соотношению суммы, уплачиваемой вашим работодателем, к сумме, которая может быть уплачена с максимальной взносооблагаемой суммы, умноженной на максимальное значение пенсионного коэффициента.

Еще одним плюсом стало то, что в «трудовой» стаж, необходимый для назначения пенсии, входит отпуск по уходу за ребенком до 1,5 лет в общей сложности 4,5 года. Причем этот отпуск засчитывается не только матери, а тому, кто официально находился в отпуске по уходу.

Пенсия также и останется в составе 2 частей: страховой и накопительной, которые будут рассчитываться по новым законам. Если мы внимательно присмотримся к пенсионным реформам и последним изменениям в пенсионном законодательстве, то увидим, что государство старается постепенно поднять размер пенсий и уровень жизни пенсионеров. Свидетельство этому – индексация пенсии 2 раза в год, перерасчет пенсии для работающих пенсионеров и т.д.

Однако сделать однозначный вывод о том, что в пенсионной системе все хорошо, нельзя. Необходимо дать реабилитационный период для новой реформы.

На сегодняшний день положение пенсионеров в Российской Федерации оставляет желать лучшего. Многие граждане, дожив до пенсионного возраста, продолжают работать, так как сложно прожить на среднестатистическую выплату. Поэтому, мы считаем, что дальнейшие изменения в пенсионной системе необходимы.

ЗАДАНИЕ ДЛЯ РАЗДЕЛА «СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ»

Студенту:

Группа	ФИО
ЗБ2И	Лян Цзай

Институт	Институт социально-гуманитарных технологий	Кафедра	экономики
Уровень образования	бакалавр	Направление	080100 Экономика

Исходные данные к разделу «Социальная ответственность»:

– Положения и рекомендации по корпоративной и социальной ответственности используемые в российской практике – Внутренняя документация предприятия, официальной информации различных источников, включая официальный сайт предприятия, отчеты	Концепция перехода Российской Федерации к устойчивому развитию. Стратегия устойчивого развития Китая.
---	--

Перечень вопросов, подлежащих исследованию, проектированию и разработке:

Анализ факторов внутренней социальной ответственности: – безопасность труда; – стабильность заработной платы; – поддержание социально значимой заработной платы; – дополнительное медицинское и социальное страхование сотрудников; – развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации; – оказание помощи работникам в критических ситуациях.	безопасность труда; стабильность заработной платы; поддержание социально значимой заработной платы; развитие человеческих ресурсов через обучающие программы и программы подготовки и повышения квалификации.
Анализ факторов внешней социальной ответственности: – спонсорство и корпоративная благотворительность; – содействие охране окружающей среды; – взаимодействие с местным сообществом и местной властью; – готовность участвовать в кризисных ситуациях; – ответственность перед потребителями товаров и услуг (выпуск качественных товаров), и т.д.	взаимодействие с местным сообществом и местной властью; спонсорство и корпоративная благотворительность; готовность участвовать в кризисных ситуациях; ответственность перед потребителями услуг.
1. Определение стейкхолдеров организации: - внутренние и внешние стейкхолдеры организации; - краткое описание и анализ деятельности стейкхолдеров организации.	Внутренние: сотрудники, собственники, подрядчики, поставщики. Внешние: местное население, экологические организации. Репутация компании сильно зависит от качества работы сотрудников и подрядчиков.
2. Определение структуры программы КСО - Наименование предприятия; - Элемент; - Стейкхолдеры; - Ожидаемый результат от реализации мероприятия.	Пенсионный фонд России и китайский пенсионный фонд. Корпоративное волонтерство, социально-ответственное поведение, денежные гранты. местное население, сотрудники организации. помощь и реклама, забота о населении,

	повышение квалификации сотрудников.
4. Оценка эффективности программ и выработка рекомендаций	Все программы КСО полностью охватывают интересы стейкхолдеров. Оценка эффективности: социально-ответственное поведение; организация заботиться о сотрудниках; стимулирующие надбавки дают больше стимула для качественной и творческой работы сотрудников; благотворительные пожертвования; реклама в СМИ; положительные отзывы у населения.
Перечень графического материала:	
При необходимости представить эскизные графические материалы к расчётному заданию (обязательно для специалистов и магистров)	1 таблица

Дата выдачи задания для раздела по линейному графику	
---	--

Задание выдал консультант:

Должность	ФИО	Ученая степень, звание	Подпись	Дата
доцент кафедры менеджмента	Криницына Зоя Васильевна	канд. тех. наук		

Задание принял к исполнению студент:

Группа	ФИО	Подпись	Дата
ЗБ2И	Лян Цзай		

3 Социальная ответственность

Понятие «ответственность» (англ. responsibility) в его современном значении, т.е. как элемент научно-философского знания, сравнительно недавно появилось в отечественных (российских) изданиях (словарях, энциклопедиях, учебниках по философии). Еще полстолетия назад это понятие носило сплошь и рядом эмпирический, конкретно-научный характер. Сегодня ситуация заметно изменилась. Ответственность как таковая выступает в качестве важнейшего понятия научного сознания и практики. Люди в своих взаимодействиях постоянно вспоминают о ней, требуя друг от друга держаться взаимных обязательств – принципов рациональной деловитости, справедливости и честности, сотрудничества и партнерства. Это касается субъектов любой деятельности, от индивида до трудовых коллективов, от промышленности до сельского хозяйства, от государства до общественных организаций, от науки до искусства. Этот факт изменения удельного веса рассматриваемого понятия в науке и практике свидетельствует о том, что человечество вступило в сложный период своего развития, когда резко возрастает ответственность по всем азимутам взаимодействия людей – от экономики, социальной сферы до политики и культуры, от отношений к природе и истории до отношений к личности (к ее правам и свободам) и смыслу своего исторического существования.

Важность этой темы подчеркивает тот факт, что само понятие «вовлечение сотрудников» в решение задач организации содержится в Государственном стандарте Российской Федерации ГОСТ Р ИСО 9000-2008 в качестве одного из принципов системы менеджмента качества управления организацией.

Вопросам вовлеченности сотрудников в актуализацию КСО посвящены многие исследования, основные выводы которых сводятся к тому, что активная жизненная позиция сотрудников может сыграть решающую роль в актуализации КСО через мероприятия, способствующие созданию

общекорпоративных ценностей: проведение различных конкурсов с целью выявления видений и мнений по поводу корпоративного развития.

ГОСТ Р ИСО 26000-2010 «Руководство по социальной ответственности». Настоящий стандарт идентичен международному стандарту ISO 26000-2010 «Guidance on social responsibility».

Вкладывая огромные финансовые ресурсы в социальные программы, бизнес зачастую воспринимает их как затратную статью. Бизнес нуждается «в общественном признании своего социального вклада в развитие общества» [1, с. 20-28].

Положения Международного стандарта ISO 26000:2010 «Руководство по социальной ответственности» предусматривают решение этой проблемы посредством мер по выработке социально ответственного поведения и признания компанией своей КСО.

Серией международных стандартов систем экологического менеджмента ISO 14000. Центральным документом стандарта считается ISO 14001 «Спецификации и руководство по использованию систем экологического менеджмента». Здесь установлены требования к системе экологического менеджмента любого предприятия. В стандарте приведены основные термины и определения, а также изложены рекомендации в области экологической политики, планирования, целей и задач, программы и системы экологического менеджмента.

GRI (Global Reporting Initiative) – всемирная инициатива добровольной отчетности. Отчет по устойчивому развитию - это отчет, раскрывающий информацию о деятельности организации в экономической, экологической, и социальной области, а также в области управления.

SA 8000 – устанавливает нормы ответственности работодателя в области условий труда.

В 2011 г. учеными Белорусского государственного экономического университета было проведено обширное исследование с целью изучения

феномена «социально ответственного работника» (СОР). Авторы исследования определяют его как специалиста нового типа, способного принимать социально ответственное решение, которое будет влиять на судьбы людей и общества в целом. Исследование показало, что современной компании должно быть присуще осознание социально ответственного профессионального поведения (СОПП). Для крупных компаний фактор СОПП имел наибольшее значение — 89,2%, а для средних и мелких — 74,7%/75,3%. Респонденты придавали разное значение СОПП [3, с. 85-125].

Установлены виды ответственности, которыми должен обладать СОР: ответственность за порученное дело (56,6% респондентов); ответственность правовая, административная, материальная (54,2%); ответственность перед организацией как выполнение принятых в ней норм и правил (47,2%).

Меньшую (47,2%) популярность ответственности перед организацией как выполнение принятых в ней норм и правил, авторы объясняют абстрактностью этого вида ответственности, неформализованностью характеристик и редкостью предъявления к работнику в качестве нормативных требований со стороны компании и общества. В данном виде ответственности были больше заинтересованы собственники и топ-менеджеры (59,2%), чем руководителей среднего звена (41,8%) и специалисты (47,1%).

Поскольку стратегию компании формируют собственники и топ-менеджмент, логично ожидать проявления социальной ответственности именно от этой категории работников, с чем согласна основная часть респондентов. Эту точку зрения разделяют и сами собственники и топ-менеджеры (86,8% опрошенных).

Центральное место в исследовании заняло выявление качеств СОР. Профессионализм (лидер качества СОР – 83,9%, а по отдельным выборкам и более), ответственность, нравственные качества, чувство долга, умение работать в команде, креативность опрошенные считают базовыми качествами для СОР.

Менее обязательными для СОР респонденты сочли качества, формируемые ситуативно, направленные на конкретную компанию (вовлеченность в дела компании, готовность демонстрировать исключительные результаты ради успеха компании, лояльность компании): «вовлеченность в дела организации» — 25,5%, «готовность демонстрировать исключительные результаты ради успеха компании» — 22,9%, «лояльность к компании» -17,3%. При выборе понятий, наиболее подходящих для определения СОР, названа «вовлеченность в дела компании».

Основным качеством СОР, по мнению 77,6% опрошенных представителей крупных компаний, является «вовлеченность сотрудника в дела компании». Практически так же считают представители средних (75,9%) и мелких (75,3%) компаний.

Результаты исследования приводят к следующему выводу: социально ответственное профессиональное поведение — это норма, соответствующая морально-этическим представлениям, принятым в обществе. Убежденность респондентов в потребности СОПП выходит на уровень следующих ценностей: две трети респондентов убеждены, что все работники организации должны демонстрировать принципы личной и социальной ответственности. Профессионализм — важное качество, но необходимо проявлять инициативу, вникать в дела организации. Стоит отметить, что при всей своей информативности и системности данное исследование не содержит технологий реализации принципов СОПП.

Исходя из результатов данного исследования, можно предположить, что вовлечение сотрудника в дела компании имеет перспективную тенденцию, поскольку это качество является прерогативой, формируемой компаниями, в нашем случае заинтересованной в признании заслуг КСО.

Вовлеченность сотрудников в актуализацию проблем КСО может проявляться в виде ответственности перед организацией и иметь различные формы: инициироваться самим сотрудником (вовлеченность в дела компании, СОПП, готовность демонстрировать исключительные результаты ради успеха

компании), быть результатом целенаправленной политики компании (качеством, формируемым компанией).

Таблица 1 – Социально ответственное профессиональное поведение

Что такое социально ответственное поведение	Доля тех, кто так считает, %
Неукоснительное исполнение работником своих профессиональных обязанностей в соответствии с принятыми в данном обществе моральными и правовыми нормами, а также готовность держать отчет перед собой и внешними инстанциями за свои профессиональные действия	56,0
Умение работника брать на себя ответственность за свои профессиональные действия	31,9
Исполнение работником своих профессиональных обязанностей в соответствии с принятыми в данном обществе моральными и правовыми нормами	26,7
Неукоснительное исполнение работником своих профессиональных обязанностей	20,9

Понятие «вовлеченность сотрудников» мы рассматриваем в контексте весьма важной проблемы, связанной с ожиданием бизнеса в признании внутренней КСО компании собственными сотрудниками.

В европейских компаниях под внутренней корпоративной ответственностью обычно понимают развитие культуры производства, создание условий для эффективной работы и профессионального роста сотрудников, обеспечение возможности для достойного заработка. Некоторые европейские модели КСО ограничиваются созданием рабочих мест и обеспечением их эффективного использования.

Признанию значимости внутренней КСО препятствует обязательность ее характера, которая сложилась под воздействием государства и глобализации и усугубляется следующими факторами.

1. Представители бизнеса пока только сетуют по поводу непризнанности своей КСО, считая, что это явление незаслуженно обделено

вниманием, «просто не замечается» [4, С. 46-56]. Проблема признания внутренней КСО все еще остается на уровне постановки, из чего следует, что она не только не изучена, но даже не сформулирована. В доступной нам литературе мы не обнаружили конкретных форм и методов признания КСО.

2. Природа КСО состоит из взаимных ожиданий. Ожидания общества (еще помнящего советские социальные программы) транслируются многократно, открыто и имеют формализованное выражение (в форме оценки, критики, обращений, просьб и т. д.), ожидания же компаний, напротив, не формализованы, носят декларативный характер.

Единственная форма признательности, практикуемая в подобных случаях, это благодарственные письма в свой адрес, размещаемые компаниями в своих отчетах, на сайтах, или различные виды упоминаний устного характера о добрых делах компании в прессе и на телевидении, то есть произвольно, вне рамок методологического аппарата.

3. Проблема признания КСО не рассматривалась с точки зрения этической составляющей: активности, вовлеченности и лояльности сотрудников. По мнению российских исследователей в целом роль этической составляющей КСО остается недооцененной [5, С. 67-72].

4. Лояльность, вовлеченность и активность сотрудников не рассматривались в качестве инструмента признания заслуг КСО.

5. Безучастность сотрудников к значению и роли КСО – это результат отсутствия политики компании по следующим направлениям:

- оценка и анализ форм, объема, содержания, качества и результатов КСО, отразившихся на профессиональном, личностном росте и материальном благополучии самого сотрудника и его семьи;
- выявление видения сотрудниками способов и методов актуализации внутренней КСО;
- развитие гражданского общества (слабость общественных притязаний);

- разработка методической базы бизнес-процессов, отражающих схему реализации КСО [6, С. 63-71];
- информирование потребителей внутренней КСО о ее целях, ценностях, объемах, технологии (неосведомленность сотрудников о методах реализации КСО).

6. Сотрудники компании остаются безучастными наблюдателями в решении проблем актуализации внутренней КСО, что является нарушением требований национального стандарта ГОСТ Р ИСО 90002008 и не отвечает современным концепциям и методам управления.

7. Система КСО компаний развивается в условиях полного отсутствия законодательного регулирования [7, С. 58], что создает одно из основных препятствий для признания ценности внутренней КСО.

8. Система финансово-бухгалтерской отчетности [8, С. 24; 9, С. 48-55], включающая и отчетность по КСО не имеет дифференцированной структуры, прозрачно отражающей реальное состояние КСО.

Выделяя огромные финансовые средства на КСО, то есть фактически добровольно лишая себя чистой прибыли, компания, безусловно, вправе рассчитывать хотя бы на признание того, что ею дополнительно реализовано в пользу собственных сотрудников. Исторически сложилось так, что признанием важности социальной политики (в понимании бизнеса) служит один показатель – лояльность сотрудников. Наиболее распространенный индикатор лояльности сотрудников и общества – это отсутствие социальной напряженности.

С распространением новых теорий управления, акцентирующих внимание на проблеме развития человеческого капитала и, соответственно, увеличении доли внутренней КСО, пределы, формы и формулировки ожиданий, связанные с признанием усилий бизнеса, не изменились. Бизнес не сформулировал требований, которые учитывали бы изменение концепций управления. В вопросе признания своих заслуг бизнес руководствуется установками многолетней давности, не предусматривающими оценку

личностных характеристик сотрудника, таких как активность, стремление к лидерству, чувство корпоративного единства и пр.

В целях актуализации проблемы признания заслуг внутренней КСО обратимся к этическим компонентам корпоративных ожиданий, в частности к этической составляющей понятия «лояльность сотрудников» и «вовлеченность сотрудников в дела компании». Рассмотрим меру, границы и потенциал данных понятий в плоскости этических представлений ожидания бизнеса и возможности реализации этих ожиданий в контексте признания внутренней КСО.

Следует отметить, что понятие «корпоративные ожидания» уже имеет практическую реализацию в корпоративной политике. Так, в компании «Intel» практикуют описание корпоративного ожидания в отношении сотрудника, детально регламентирующее всевозможные ситуации и ожидаемые действия [10, С. 67-73.].

Согласно стандарту ГОСТ Р ИСО 9000:2008, один из основных среди восьми принципов менеджмента качества управления организацией — принцип вовлечения сотрудников в деятельность организации для целей выгодного использования их способностей, возможностей и потенциала. Мы будем ориентироваться на выгоды и пользу для компании, продуцируемые «лояльностью сотрудников».

Интерес к явлению «лояльность сотрудника к своей организации» растет и обусловлен он тем, что персонал сегодня рассматривается в качестве фактора конкурентоспособности, а верность работников компании — как конкурентное преимущество и действенный механизм повышения эффективности организации. Понятие лояльности многократно видоизменялось, выражая динамику развития управленческих целей и установок бизнеса и общества. Л. Портер и его коллеги определяют ее как «готовность сотрудника прилагать большие усилия в интересах организации, желание оставаться в данной компании, принятие основных ее целей и ценностей» [11].

Лояльность персонала как верность сотрудника своей организации, подразумевает совершение действий, проявление (или намерение проявить) добровольной активности, направленной на интересы организации и приносящей ей пользу. Степень выраженности лояльности рассматривается как мера идентификации человека с компанией и его желанием поддерживать принадлежность к ней, активно вовлекаясь в ее деятельность, испытывая гордость за место работы и высокое чувство доверия к руководству, что позволяет реализовать взаимные ожидания компании и работника. Эти условия благоприятствуют компании в присвоении плодов усилий своего сотрудника.

Синонимы «лояльности» – приверженность, преданность, патриотизм, выражающие позитивное отношение сотрудника к своей организации, не имеют единого понятийного аппарата.

Многочисленные исследования указывают на важность феномена лояльности для бизнеса. Так, по данным американского ежегодного справочника Work USA Survey 2000, организации с высоколояльными сотрудниками за три года принесли своим акционерам 112% прибыли, организации со средним уровнем лояльности сотрудников – 90%, а с низким – 76%.

В банковском секторе увеличение лояльности работников на 1% может принести 11 млн. долл. годового дохода и сэкономить 15-19 млн. долл. при найме корпоративная социальная ответственность и обучении. Лояльные сотрудники в 90% случаев готовы рекомендовать свою компанию другим как хорошее место работы и в 55% случаев готовы отклонять предложения работы от других работодателей [11].

С точки зрения потенциальной пользы лояльность можно рассматривать как чувство преданности к организации, способность и готовность к любым требованиям. Лояльность нужно повышать через развитие программы «кадровый резерв» и решение личных проблем сотрудника.

Сотрудник лоялен, если добровольно следует правилам организации, а мерой его лояльности является степень этой добровольности.

Лояльность – это корректное и благожелательное отношение к компании и мотив работать на ее пользу, отстаивая ее интересы. Некоторые авторы при определении лояльности подчеркивают наличие взаимных обязательств между работниками и работодателем: «работники платят своей лояльностью, а руководство заботится об их благосостоянии и удовлетворении их личных потребностей». Другие отмечают готовность сотрудника соответствовать корпоративным ожиданиям, внутреннее принятие личностью организационных целей и ценностей [11].

Организационная приверженность есть отождествление человека с компанией, выражающееся в стремлении работать в ней и способствовать ее успеху. Организационная лояльность имеет поведенческие (интенциональные) компоненты: готовность прикладывать усилия в интересах организации [12].

Следует отметить, что мировой кризис заметно снизил лояльность сотрудников к своим компаниям. Соотношение социального пакета и заработной платы, в 2005 г. составлявшее 8, 88%, в 2006 г. – 10,33%, в 2011 г. снизилось до 3, 97%. В этих условиях сотрудники, как правило, не считают себя защищенными и демонстрируют негативно-пассивное отношение к потребностям и ожиданиям компании [13, С. 170-184].

Таким образом, этические представления вовлеченности сотрудников в дела компании характеризуются следующими ценностными компонентами: чувство причастности к компании и удовлетворенности важными аспектами деятельности в компании, готовность прикладывать усилия в интересах организации и отстаивать ее интересы, желание сотрудника соответствовать корпоративным ожиданиям и служить источником постоянной пользы для компании.

Из приведенных определений понятия «лояльность сотрудника», требований и отношения к ней со стороны руководства компании видно, что лояльность сотрудников – это инструмент, работающий исключительно в

интересах компании, способствующий извлечению прямой для нее выгоды. Наличие лояльности у сотрудников свидетельствует о достижении и установлении корпоративной культуры – не декларативной, а глубинной, на уровне общих убеждений и совместных ценностей, – что позволяет бизнесу все свои пожелания из разряда скрытых, неявных перевести в открытую декларацию, закрепив ее документально в корпоративной политике.

Понятие «лояльность сотрудников» имеет все предпосылки быть использованным для признания заслуг внутренней КСО при соответствующей ее формализации. Данное утверждение основано на наличии неформальных правил, «которыми руководствуется топ-менеджмент компании при реализации внутренней социальной политики, ... которые постепенно... превращаются в нормы, регулирующие повседневную жизнь компании. Чем крупнее компания, тем больше вероятность того, что эти правила превратятся в императивные нормы» [14, С. 85].

Этические нормы, какой бы формальный характер они ни носили, постепенно вплетаются в деловой формат. «Появляются кодексы корпоративного поведения, различные конвенциональные нормы (писанные и неписанные), регулирующие практику ведения дел» [15, С. 174-185].

В современной структуре корпоративного управления лояльность собственника не обеспечивается никаким специальным институтом и всецело зависит от интересов и настроения самого собственника. Между тем «лояльность управляющего должна обеспечиваться комплектом формализованных документов» [16, С. 80-86].

На основании проведенного анализа форм активности сотрудников и руководствуясь тем, что ответственность перед организацией означает «выполнение принятых в ней норм и правил» [3, С. 92], а также «готовность сотрудников демонстрировать исключительные результаты ради успеха компании» [3], можно предположить, что созрели условия для формализации потребности в признании КСО.

Учитывая новые способы и формы проявления активности и лояльности сотрудников, можно вывести определение СОР как специалиста нового типа, высоколояльного к своей компании сотрудника, способствующего широкому признанию внутренней КСО через формирование общекорпоративных Н. С. Кудайбергенова этические аспекты внутренней корпоративной ценностей, участие в разработке методологической базы и организационного построения компании.

Таким образом, укоренение этических норм, развитие корпоративной культуры, усиление вовлеченности сотрудников в социальные программы компании будут способствовать развитию внутренней КСО, что соответствует требованиям стандарта ISO 26000 (и его российского аналога ГОСТ Р ИСО 26000).

Социальная политика на предприятии означает деятельность работодателей, менеджмента и наемных работников по удовлетворению социальных потребностей, согласованию социальных интересов, реализации социальных прав и социальных гарантий, социальной защите персонала [2].

Существует множество подходов к классификации социальной ответственности. Важным представляется разделение социальной ответственности и соответствующей ей политики на внутреннюю и внешнюю.

Внутренняя социальная политика – политика, проводимая для работников предприятия, а потому ограниченная рамками данного предприятия. Субъектом внутренней социальной политики выступают собственники предприятия, руководители, менеджмент. В качестве объекта выступают работники, вступившие в трудовые отношения с работодателем. Внешняя социальная политика – политика, проводимая для местного сообщества на территории деятельности предприятия [1].

Внутренняя социальная политика основывается на сложившемся мнении общества о необходимости предприятия не только обеспечивать прибыль и платить налоги, но и заботиться о своих работниках. Однако

общество посылает бизнесу не совсем четкие сигналы, относительно своих пожеланий. Поэтому предприятие зачастую формирует социальную политику исходя из собственных представлений о данном процессе. Обычно программы «внутренних» инвестиций не выходят за рамки следующих расходов:

- 1) развитие персонала, повышение профессионально-квалификационного уровня работников;
- 2) формирование корпоративной культуры;
- 3) оздоровление работников и членов их семей;
- 4) привлечение и поддержка молодежи, в том числе и в образовательных программах;
- 5) спортивные программы;
- 6) оказание материальной помощи;
- 7) помощь ветеранам;
- 8) реализация разнообразных детских программ.

Внутренняя социальная политика направлена, как правило, как на развитие социального капитала, путем укрепления связей, в том числе и неформальных, между работниками, а также между руководством и работниками, так и на увеличение человеческого капитала (здоровье, образование) сотрудников. Внутренние социальные инвестиции – это материальные, технологические, управленческие, финансовые и иные ресурсы, направляемые на реализацию социальных программ, осуществление которых в стратегическом отношении предполагает получение предприятием определенного экономического эффекта.

Многие предприятия осознают сегодня важность внутренних социальных программ как своего конкурентного преимущества. Дальнейшее развитие в социальной практике предприятий получили следующие достаточно стандартные программы: добровольного медицинского страхования; жилищного кредитования; негосударственного пенсионного обеспечения. Помимо перечисленных программ предприятия осуществляют

также программы, направленные на охрану здоровья сотрудников, продвижение здорового образа жизни и организацию отдыха персонала и членов их семей независимо от отраслевой принадлежности.

В области здравоохранения предприятия реализуют следующие меры:

- 1) контролируют и стремятся постоянно улучшать санитарно-гигиенические условия труда;
- 2) регулярно проводят медицинские осмотры и вакцинацию сотрудников;
- 3) принимают программы дополнительного медицинского страхования;
- 4) обеспечивают сотрудников бесплатным питанием;
- 5) обеспечивают доставку сотрудников на работу;
- 6) организуют спортивные мероприятия, спартакиады, формируют корпоративные спортивные команды.

Внешняя социальная политика включает в себя участие в развитии местного сообщества, в решении социально значимых проблем, стоящих перед страной. Многие предприятия имеют опыт реализации внешних социальных программ, включая различные благотворительные программы.

На настоящий момент благотворительные программы, работающие в соответствии с новыми социальными технологиями, можно разделить на следующие основные направления: грантовые конкурсы; целевые и комплексные программы (включая наиболее распространенный вид стипендиальных программ, которые сегодня имеют в своем арсенале почти 40% предприятий); участие сотрудников предприятия в благотворительных программах (волонтерство, софинансирование).

Итак, среди факторов, влияющих на эффективности работы предприятия отметим, цикл деловой активности и структурные изменения, ресурсы, правительственная политика, факторы, связанные и исходными ресурсами, процессом производства и с выпуском продукции.

Заключение

По итогам проведенного исследования, можно сделать следующие выводы:

1. Нами рассмотрены основные этапы развития Пенсионного фонда в России, цель и основные функции. В целях создания единой системы пенсионного обеспечения, основанной на страховых взносах, аккумулируемых в независимом от федерального бюджета фонде Постановлением Верховного Совета РСФСР № 442-1 от 22 декабря 1990 года был образован Пенсионный фонд Российской Федерации для государственного управления финансами пенсионного обеспечения граждан России. На протяжении своего существования он претерпел многочисленные изменения, но главным функциональным назначением Пенсионного фонда РФ является обеспечение финансовой стабильности пенсионной системы и создание условий для регулярной выплаты пенсий в установленные сроки.

2. Изучено правовое регулирование пенсионного обеспечения в России. Модернизация отечественной пенсионной системы является логическим продолжением первых двух этапов реформы пенсионной системы Российской Федерации, стартовавшей 1 января 2002 года, применительно к развитию ее законодательной базы, с учетом сложившегося социально-экономического развития России. В соответствии с первым этапом реализации Стратегии, в целях выполнения положений указа №597, бюджетного послания президента о бюджетной политике в 2013–2015 годах был принят пакет законов по новому пенсионному законодательству.

3. Рассмотреть основные этапы развития Пенсионного фонда в Китае, цель и основные функции. Реформа китайской пенсионной системы идет параллельно с реформой ГП. В начале экономических преобразований в первой половине 1980-х годов в Китае действовала система соцобеспечения на уровне предприятий: все пенсионеры получали деньги непосредственно от предприятия, на котором они работали. До начала реформ эта схема работала

эффективно, поскольку мобильность рабочей силы была крайне низкой, а государство фактически руководило всеми предприятиями. Когда в рамках реформы предприятиям была предоставлена большая финансовая самостоятельность, усилилась и их ответственность за собственные доходы или убытки; в результате неравенство между различными фирмами в плане социальных обязательств начала воздействовать на рентабельность их деятельности, а также благосостояние работников и пенсионеров.

5. Изучено правовое регулирование пенсионного обеспечения в Китае. еще несколько лет назад пенсионная система в Китае отсутствовала. Последние принятые государством меры, хотя и оказываются при детальном рассмотрении не такими уж глобальными, как на первый взгляд, являются огромным шагом вперед в развитии пенсионной системы КНР. В настоящее время страна только начала применять новый закон и пока лишь адаптируется к новым нормам. Безусловно, остается множество неурегулированных пробелов. Однако до первых сравнительно объективных результатов сложно говорить, продолжит ли Китай путь реформирования этой системы в том же направлении или же изменит его.

6. Разработаны практические рекомендации по совершенствованию пенсионной системы России. На сегодняшний день положение пенсионеров в Российской Федерации оставляет желать лучшего. Многие граждане, дожив до пенсионного возраста, продолжают работать, так как сложно прожить на среднестатистическую выплату. Поэтому, мы считаем, что дальнейшие изменения в пенсионной системе необходимы.

В 2014 году трудовые пенсии 37,8 млн. российских пенсионеров проиндексированы на 6,5% в феврале и 1,7% в апреле. В результате двух повышений средний размер трудовой пенсии по старости сегодня составляет 11,6 тыс. рублей. С 1 апреля социальные пенсии свыше 2,9 млн. пенсионеров выросли на 17,1%. Средний размер социальной пенсии после повышения составляет около 7,5 тыс. рублей, средний размер социальной пенсии детям-инвалидам – 11,2 тыс. рублей. Средние размеры пенсий инвалидов

вследствие военной травмы и участников Великой Отечественной войны, получающих две пенсии, составляют 27 тыс. и 28,2 тыс. рублей соответственно. Формирование и софинансирование пенсионных накоплений Наряду со страховыми пенсиями, Пенсионный фонд Российской Федерации вместе с негосударственными пенсионными фондами обеспечивает формирование накопительных пенсий. Они есть у 79 млн. человек. Общий объем средств в накопительной системе приближается к 3 трлн. рублей, а накопительные пенсии ПФР сегодня получают 16 тыс. человек. В 2013 году Пенсионный фонд выплатил им 29,9 млрд. рублей.

Помимо формирования пенсионных накоплений, финансируемых из взносов страхователей, ПФР также осуществляет формирование накопительных пенсий в рамках государственной программы по софинансированию добровольных взносов россиян на свою пенсию. В конце прошлого года были подведены итоги первых пяти лет работы этой программы. За это время ее участниками стали 15,8 млн. человек, совокупно они внесли на свои пенсии 29,3 млрд. рублей добровольных взносов и получили государственное софинансирование в размере 28,1 млрд. рублей. В 2014 году Пенсионный фонд реализовывал утвержденные Правительством Российской Федерации мероприятия по совершенствованию накопительной пенсионной системы, повышению эффективности инвестирования и сохранности имеющихся в ней средств.

В настоящее время в условиях дефицита средств ПФР и роста его обязательств перед текущими пенсионерами все чаще поднимется вопрос об эффективности накопительной пенсионной системы в РФ.

Первый аргумент за отмену накопительной системы – временное улучшение баланса ПФР, в частности ликвидация его дефицита, а также уменьшение бюджетного трансферта. Так, 6%, идущие в накопительную систему, отвлекают средства из страховой распределительной системы.

Реальность же такова, что объем средств в обязательной накопительной системе на 1 июля 2015 г. составлял 3,6 трлн. руб., из них 1,7

трлн. руб. — в негосударственных пенсионных фондах. Накопительная пенсия формируется у 28 млн. человек. Следовательно, ликвидация уже имеющихся обязательных накоплений приведет к разрушению рынка негосударственных пенсионных фондов и стимулированию финансового инфантилизма населения.

За 13 лет функционирования накопительной пенсионной системы более трети застрахованных лиц выбрали НПФ, а объем пенсионных накоплений отрасли достиг 2,4% от ВВП. На 30 июня 2015 года в НПФ формировали свои накопления 28,1 млн. человек или 35% от всех застрахованных лиц. С конца 2005 года средний счет застрахованных лиц в НПФ увеличился с 3,3 до 60,8 тыс. рублей.

При отказе от накопительной системы возможно ухудшение сбалансированности пенсионной системы в перспективе: распределительный компонент не захеджирован накопительным. Возможно усиление риска политических кризисов: накопление «прав на пенсию» вместо денег может привести к протестам в будущем.

С инвестиционной точки зрения, уменьшение притока средств к управляющим компаниям, которые распоряжаются активами НПФ, приведёт к сокращению инвестиционного ресурса на фондовом рынке и ликвидации возможного «амортизатора» санкций.

Звучат также мнения о том, что для работников со средним и высоким уровнем дохода нынешняя система не привлекательна: их пенсия составит не более 10–15% от уровня зарплаты.

Действительно, в том виде, в котором сегодня существует накопительный компонент, никто много не накопит. Работники с высокими доходами — из-за предельного ограничения доходов, попадающих под страховые взносы.

Реформирование пенсионной системы может проходить по трем основным направлениям:

переход к модернизации распределительной пенсионной системы без введения накопительных схем и принципов;

осуществление перехода к накопительным схемам и резкое ограничение при этом распределительного сектора;

принятие варианта, сочетающего распределительный и накопительный принципы.

Третий вариант был выбран в большинстве как развитых, так и развивающихся стран. К концу XX в. только пять государств: Мексика, Чили, Сальвадор, Казахстан и Боливия полностью отказались от распределительной системы и осуществили переход на накопительные принципы. По официальным документам Европейского Союза для осуществления перехода к накопительной системе установлены конкретные цели, которые охватывают временной период с 1998 по 2020 год.

Изучение мирового опыта пенсионного реформирования показало, что накопительная система в современных условиях является более предпочтительной, так как:

происходит увеличение совокупных национальных накоплений, что является причиной увеличения инвестиций и экономического роста;

не зависит от демографических проблем, которые ставят под угрозу становление и развитие распределительной системы;

обеспечивает достаточный уровень дифференциации размеров пенсии в зависимости от количества заработка и эффективности использования пенсионных накоплений.

В современном понимании пенсионный фонд представляет собой организацию, которая занимается разноплановой деятельностью. Эта деятельность представляет собой процесс аккумуляирования денежных средств и использование их для выплат пособий и пенсий каждому участнику.

Первый государственный пенсионный фонд был создан в Германии в 1889 году. В конце XX века пенсионные фонды были созданы в Дании в 1891

году, во Франции в 1895 году, в Италии в 1898 году. В США в 1935 г. был создан Федеральный пенсионный фонд Social Security.

Накопленный мировой опыт показывает, что самым прогрессивным способом процесса аккумулирования пенсионных выплат являются частные пенсионные фонды. Данное положение подтверждается тем, что некоторые страны уже полностью перешли на систему частных пенсионных фондов. Другие совмещают функционирование государственных и частных фондов, однако в последнее время намечается тенденция увеличения численности населения, которые доверили свои пенсионные сбережения негосударственным фондам.

Список использованных источников

1. "Бюджетный кодекс Российской Федерации" от 31.07.1998 № 145-ФЗ (ред. от 28.12.2013, с изм. от 03.02.2014) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2014) // СПС Консультант плюс
2. Федеральный закон "О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений" от 30.04.2008 N 56-ФЗ (ред. от 12.03.2014) // СПС Консультант плюс
3. Федеральный закон "Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации" от 15.12.2001 № 167-ФЗ (ред. от 12.03.2014) // СПС Консультант плюс
4. Федеральный закон РФ от 20 ноября 1990 г. № 340-1 «О государственных пенсиях в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями) // СПС Консультант плюс
5. Федеральный закон РФ от 28 декабря 2013 г. N 400-ФЗ "О страховых пенсиях" // СПС Консультант плюс
6. Федеральный закон РФ от 28 декабря 2013 г. N 424-ФЗ "О накопительной пенсии" // СПС Консультант плюс
7. Стратегия развития пенсионной системы РФ до 2030 г. // Режим доступа // <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/>
8. Агафонова В. Н. Гражданско-правовой механизм осуществления добровольного пенсионного страхования [Текст] / В. Н. Агафонова, Т. Ю. Фирюлина // Молодой ученый. — 2014. — №19. — С. 403-404.
9. Алиев Б. Х., Махдиева Ю.М «Страхование» Учебник; ЮНИТИ-ДАНА, 2011.
10. Блау С. Л., Романова Ю. А. «Страхование внешнеэкономической деятельности» Учебное пособие для бакалавров; ДАШКОВ И К, 2014.
11. Барабанов В.Н. Пенсионная реформа: вариант 2015[Электронный ресурс].- Режим доступа:http://www.solidarnost.org/articles/articles_2902

12. Баскаков В.Н. Макроэкономические аспекты реформирования пенсионной системы. – Страховое ревю, 2007. - с. 32 - 39
13. Борисенко Н.Ю. Пенсионное обеспечение: Учебник.// Дашков и К, 2009 г.
14. Бровчак С.В. Пенсионное обеспечение. Российский и зарубежный опыт. - 2008. - с. 36-38
15. Булин Д.И. Пенсионная реформа: получить пенсию будет сложнее [Электронный ресурс].- Режим доступа: http://www.bbc.co.uk/russian/society/2013/12/131223_duma_pensions_reform_approved.shtml
16. Все о льготах для пенсионеров. Справочник для населения. // Омега-Л.– 2014. – С.96.
17. Вовченко Н. Направления развития системы пенсионного обеспечения в условиях структурной перестройки финансовой системы России / Н. Вовченко, И. Ефременко // Финансовые исследования. – 2009. – № 3. – С. 36-42.
18. Гонтмахер Е. Пенсионные системы: мировой и российский опыт / Е. Гонтмахер // Общество и экономика. – 2008. – № 9. – С. 37-80.
19. Грищенко Н. Проблемы реформирования социального страхования в странах с переходной экономикой / Н. Грищенко // Финансы. – 2007. – № 3. – С. 49-54.
20. Демина Е.В. Пенсионная реформа 2015 года: последние новости[Электронный ресурс].-Режим доступа:<http://god2015.com/novosti-2015/pensionnaya-reforma-2015-goda>
21. Домчева Е. Пенсию разделят на две части. Электронный журнал «Пенсионное обозрение» www.pensionobserver.ru
22. Кот Е.М. Эволюция пенсионной системы: тенденции и перспективы развития в условиях социально-ориентированной рыночной экономики // Бухгалтерский учет в бюджетных и коммерческих организациях. - 2007. - № 11 - с. 4-7

23. Кострюкова В. В. Основы пенсионного страхования в России: проблемы и перспективы [Текст] / В. В. Кострюкова // Экономика, управление, финансы: материалы V междунар. науч. конф. (г. Краснодар, август 2015 г.). — Краснодар: Новация, 2015. — С. 90-92.
24. Костюнина Г. Реформирование пенсионных систем в странах Латинской Америки / Г. Костюнина // Труд за рубежом. — 2007. — № 3. — С. 79-97.
25. Костюнина Г. Реформирование системы трудовых отношений в Бразилии / Г. Костюнина // Труд за рубежом. — 2006. — № 4. — С. 56-74.
26. Кузнецова М. В. Нормативно-правовое регулирование гарантий и компенсаций для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях, в историческом аспекте [Текст] / М. В. Кузнецова // Молодой ученый. — 2014. — №5. — С. 357-360.
27. Лазич П. ВЭБ продолжает рулить деньгами пенсионеров // Журнал БФМ — 2008 -№ 11— с. 17- 19
28. Ланцев М. Социальное обеспечение в СССР (экономический аспект) / М. Ланцев. — М.: Экономика, 1976. — 143 с.
29. Лапердина В. Преобразование системы социального обеспечения в КНР / В. Лапердина // Вестник Института экономики Российской академии наук. — 2012. — № 3. — С. 141-152.
20. Демографический энциклопедический словарь / [редкол. Д. Валентей и др.]. — М.: Сов. энцикл., 1985. — 608 с.
30. Лушников А. М., Лушникова М. В. Курс трудового права: учебник: В 2 т. Т. 1. Сущность трудового права и история его развития. Трудовые права в системе прав человека. Общая часть. М.: Статут, 2009. С. 181.
31. Малинкин А.С. Пенсионные системы зарубежных стран // Отечественные записки — 2008 — № 3 — с.22 - 26
32. Модели социального страхования в постсоциалистической системе социальной поддержки населения. Сравнительный анализ опыта стран СНГ / В. Папава, Д. Гелашвили // Общество и экономика. — 2008. — № 12. — С. 35-184.

33. Невинная И. Пенсия по расчету. Российская газета - Федеральный выпуск №6127 (151)
34. Общероссийский народный фронт. Людмила Швецова: Необходимо отложить принятие пакета законопроектов о пенсионной реформе на первое полугодие 2014 года. [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://onf.ru>.
35. Омельчук Т., Новая пенсионная реформа уменьшит размеры пенсий всех будущих пенсионеров // Информационно-аналитический портал AZERROS. – 19.09.2012.
36. Основные направления бюджетной политики на 2012-2014// Официальный сайт Министерства финансов//www.minfin.ru.
37. Потапенко В.В., Широков А.А., Прогноз развития пенсионной системы России на период до 2030 г. [Электронный ресурс].- Режим доступа: http://www.macroforecast.ru/doc/shirov_potapenko.doc.
38. Предложения по развитию пенсионной системы в Российской Федерации. – М.: Экспертный совет при Общественном совете по инвестированию средств пенсионных накоплений при Президенте Российской Федерации, 2011. – 130 с.
39. Пенсионная система Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.npfe.ru/about/system/>.
40. Пенсионное обеспечение в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://welbipensions.com/Reference/NPF.php>.
41. Роик В. Финансовые модели бюджетной и социальной политики: что может использовать Россия? / В. Роик // Человек и труд. – 2011. – № 6. – С. 32-39.
42. Роик В.Д. Пенсионная система РФ: вызовы XXI века и пути модернизации// Питер. – 2012. – С. 256.
43. Роик В. Способы возмещения вреда в случае утраты трудоспособности на производстве при банкротстве предприятий // Человек и труд, 1998, №1. С. 27.

44. Пенсионные системы в период кризиса: Региональный доклад по странам Европы и Центральной Азии [Электронный ресурс] / Доклад Всемирного банка. – 2009. – Режим доступа: <http://siteresources.worldbank.org/ECAEXT/Resources/258598-1256842123621/6525333-1260213816371/PensionCrisisPolicyNotefinalru.pdf>.
45. Сергеева Т.Ю. Пенсия: актуальные вопросы, размеры, надбавки, страхование / К.:ЮРАЙТ- Издат, 2006 – 176 с.
46. Соловьев А. Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы / А. Соловьев // Проблемы теории и практики управления. – М.: АОА «Кострома», 2013. – № 10. – С. 19-26. 24. Соколова Н.А. Компенсация профессионального риска медицинских работников в системе социального страхования. Дисс.канд. юрид наук. Омск. 2012.
47. Соловьев А.К. Пенсионная реформа: иллюзии и реальность: Учебное пособие // Проспект. – 2014. – С. 296
48. Социальное положение и уровень жизни населения России: Стат.сб. / Госкомстат России. – М., 1998. – С. 208.
49. Сулакшин С.С. О пенсионной реформе и либеральных шараханьях //Режим доступа -<http://www.rusrand.ru/>
50. Сулейманова Г.В. Право социального обеспечения: учебник. М.: Юрайт, 2011.
51. Стенограмма заседания Государственной думы //Бюллетень № 189 (628). 26 июня 2012 г.
52. Сулейманова Г.В. Право социального обеспечения. Ростов-на-Дону. 2013.
53. Тарасова Л.С. Проблемы реализации принципа социальной справедливости в современном пенсионном обеспечении. Дисс.канд. юрид. наук. М. 2012.
54. Теория государства и права: Учебник / Алексеев С.С., Архипов С.И., Игнатенко Г.В. и др.; отв. ред. Перевалов В.Д., М. 2014.

55. Фаина В.М. Система пенсионного страхования: законодательство первично, технология - вторична// "Пенсия" № 4, 2013. С. 50-52.
56. Финансы: Учебное пособие /под. ред. проф. А.М. Ковалевой. – М.: Финансы и статистика, 2013.
57. Хеллер П. Азия: готова или нет? [Электронный ресурс] / П. Хеллер. – Режим доступа: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/rus/2006/09/pdf/Heller.pdf>.
58. Хирои И. Опыт Японии в решении проблем социального обеспечения: оценка перспектив экономического развития и азиатской модели государства благосостояния / Иосинори Хирои // Управление здравоохранением. – 2005. – № 16. – С. 29-40.
59. Хольцман Р. Обеспеченная старость в XXI веке. Пенсионные системы и реформы в международной перспективе / Р. Хольцман, Р. Хинц. – Вашингтон, Округ Колумбия; Всемирный банк, 2005. – 199 с.
60. Шахов В. В. Страхование. [текст] М.: ЮНИТИ, 1997. -52 с. — ISBN 5–279–02059–1.
61. Шихов А. К. Страхование. 3-е изд., стер. [текст]- М.: Юстицинформ, 2004. — 201с.- ISBN 5–7205–0502–4
62. Турбина К. Е. Правовые способы и законодательные основания защиты прав и интересов в договоре страхования [Текст] // Страхование. 2004. — 451 с.
63. Эченикэ Е. Старение населения и эволюция пенсионных систем: мировой опыт / Е. Эченикэ // Человек и труд. – 2009. – № 8. – С. 37-41.
64. Holzmann R. New Ideas about Old Age Security: Toward Sustainable Pension Systems in the 21-st Century / R. Holzmann, I. Stiglitz // The World Bank. Washington. D.C. – 2001. – P. 93
65. World development indicators 2012. – Washington: The World Bank, 2012. – 430 p

66. Holzman R. Old-age income support in the 21st century: an international perspective on pension systems and reform / R. Holzman. H. Richard. – Washington: The World Bank. – 2005. – 246 p.
67. Diamond P. A Framework for Social Security Analysis / P. Diamond. – Journal of Public Economics. – December 1977. – P. 275- 298.
68. A World Bank Policy Research Report: Averting the Old Age Crisis.– New York: Oxford University Press, 1994. – 402 p.
69. Кашин В., Нецадин А., Тульчинский Г. Методика оценки эффективности корпоративной социальной политики (социальных инвестиций и социального партнерства) // Человек и труд. 2009. № 5. С. 20-28.
70. Батаева Б. С. Стратегические приоритеты социально-экономического развития России и концепция социальной ответственности. Автореф. дис. ... д-ра экон. наук. М., 2010. 40 с.
71. Симхович В. А., Данилова Е. А., Романова С. П. Социальная ответственность современного белорусского бизнеса. Минск: Мин-сата, 2012. 125 с.
72. Бурмистрова Т. В. Социальная ответственность бизнеса в инновационной экономике: добросовестная конкуренция или госрегулирование // Труды XIII международной конференции «История управленческой мысли и бизнеса: этика бизнеса и менеджмента: сравнительный анализ национальных моделей». МГУ. М.: АПКиППРО, 2012. С. 46-56.
73. Батаева Б. С. Направления формирования российской модели корпоративной ответственности // Известия Санкт-Петербургского университета экономики и финансов. 2010. № 5. С. 67-72.
74. Кудайбергенова Н. С. Корпоративная ответственность как фактор реализации стратегии компании // Материалы XIV Международной конференции «История управленческой мысли и бизнеса: от стратегии к стратегиям, от стратегического планирования к стратегическому мышлению

и озарению». МГУ / Под науч. ред. В. И. Маршева. М.: АПК и ППРО, 2013. С. 63-71.

75. Корпоративная социальная ответственность: общественные ожидания / Под ред. С. Е. Ли-товченко, М. И. Корсакова. М.: Ассоциация менеджеров. 2003. 100 с.

76. Сапрыкина О. А. Корпоративная социальная ответственность: оценка результативности в ходе аудита. Автореф. дисс. ... канд. экон. наук. Новосибирск, 2012. 24 с.

77. Харитонов Е. Н. Показатели социальной ответственности деятельности промышленных предприятий // Управленческие науки. 2012. № 2. С. 48-55.

78. Вендило Н. А., Щелокова С. В. Этические проблемы адаптации корпоративной культуры компаний к национальным культурным особенностям // Труды XIII международной конференция «История управленческой мысли и бизнеса: этика бизнеса и менеджмента: сравнительный анализ национальных моделей». М.: АПКиППРО, МГУ, 2012. С. 67-73.

79. Доминьяк В. И. Организационная лояльность: модель реализации ожиданий работника от своей организации: Дисс. канд. психол. наук. М.: 2006 [Электронный ресурс]. URL.: www.dominiak.ru/publ/publ18.htm (дата обращения: 22.11.2013).

80. Сидоренко И. В. Управление активностью персонала предприятия // Проблемы современной экономики. 2009. № 4 (32) [Электронный ресурс]. URL: www.m-economy.ru/art.php?nArtId=2855 (дата обращения: 25.11.2013).

81. Хмелькова Н. В. Инновации в сфере корпоративной социальной ответственности (КСО): опыт российских и зарубежных профсоюзов // Труды XIII международной конференция «История управленческой мысли и бизнеса: этика бизнеса и менеджмента: сравнительный анализ национальных моделей». М.: АПКиППРО, МГУ, 2012. С.170-184.

82. Глебова И. С. Социальная ответственность бизнеса в России и за рубежом: Учебное пособие. Казань: Изд-во Казанского госуниверситета. 2008. 112 с.

83. Савеленок Е. А. Этика менеджмента: что такое «хорошо» // Материалы XII Международной конференции «История управленческой мысли и бизнеса: социальная ответственность бизнеса и этика менеджмента». Москва, МГУ им. М. В. Ломоносова / Под науч. ред. В. И. Маршева. М.: Макс-Пресс, 2011. С. 174-185.

84. Княжев О. В. Условия эффективного сотрудничества собственников и управляющих // Труды XIII Международной конференция «История управленческой мысли и бизнеса: этика бизнеса и менеджмента: сравнительный анализ национальных моделей». М.: АПКИППРО, МГУ. 2012. С. 80-86.