

циалисту в реальных рыночных условиях России, - и способствует подготовке конкурентоспособных специалистов.

**О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ
В ОБЛАСТИ ПЕНСИОННОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ГРАЖДАН
РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН**

Искакова З.Д.

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

В современном обществе система пенсионного обеспечения входит в число наиболее важных социально-экономических институтов. Роль пенсионного обеспечения в экономике любой страны постоянно привлекает внимание и пенсионные программы призваны решать проблему материальной поддержки пенсионеров, способствуя борьбе с бедностью среди престарелых. Отсюда политика в области пенсионного обеспечения является важнейшим рычагом государственного воздействия на экономику. Одним из наиболее значимых инструментов, которые способствуют совершенствованию пенсионной системы, из мирового опыта, являются механизмы различных пенсионных планов и пенсионных аннуитетов.

Традиционно в пенсионном обеспечении используются два концептуальных подхода: распределительный – основан на принципах солидарности и обязанности каждого члена общества участвовать в коллективном страховании риска наступления старости (солидарная пенсионная система) и накопительный, построенный на принципе индивидуального финансирования пенсии самим работником за счет доли заработной платы и инвестиционного дохода (накопительная пенсионная система).

Как показывает мировой опыт нескольких десятилетий, наиболее эффективное предоставление социальных гарантий пенсионерам достигается в сочетании обеих моделей при создании многоуровневой пенсионной системы.

Республика Казахстан на основе Постановления Правительства Республики Казахстан от 12 мая 1997 г. N 819 «Об утверждении Концепции реформирования системы пенсионного обеспечения в Республике Казахстан» с 1998 года, в соответствии с Законом Республики Казахстан от 20.06.97 г. «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», более 15 лет назад, приступил к планомерному переходу от распределительной системы пенсионного обеспечения, основанной на солидарности поколений, к накопительной пенсионной системе, предусматривающей индивидуальные пенсионные сбережения в накопительных пенсионных фондах с одновременным сохранением распределительной (солидарной) системы пенсионного обеспече-

ния. Для решения этих проблем в Казахстане, первой из стран СНГ, было начато реформирование пенсионной системы, заключающееся в отказе от распределительного принципа и переходе к новой системе накопительного типа [1,2]. Столь радикальная схема реформирования пенсионной системы была призвана решить следующие стратегические задачи: снижение зависимости пенсионной системы от демографических факторов; усиление связи размера пенсий с реальным трудовым вкладом гражданина в течение его трудовой жизни; повышение ответственности работника за финансирование будущей пенсии; обеспечение достойного уровня пенсии в реальном исчислении; обеспечение финансовой устойчивости пенсионной сферы.

Процесс реформирования системы пенсионного обеспечения в республике происходило по направлениям, которые в целом охватили на первых этапах основные изменения: создание институциональной инфраструктуры накопительной пенсионной системы на основе индивидуальных пенсионных счетов; установление ставки обязательных страховых взносов в размере 10% от начисленного работнику дохода; повышение возраста выхода на пенсию; радикальное сокращение условий по льготному пенсионному обеспечению; обеспечение условий для развития добровольных пенсионных взносов и добровольных профессиональных пенсионных взносов.

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

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

В то же время, в выработке мер по совершенствованию пенсионной системы Казахстана, вопросы оптимизации механизмов различных пенсионных планов и пенсионных аннуитетов, как гибких инструментов пенсионного обеспечения, в теоретическом, методическом и практическом планах, остаются одним из наиболее

сложных проблем, но значимых в социальном плане. И, если посмотреть, то проблемы механизмов различных пенсионных планов очевидны и находят отражения на всех уровнях:

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

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

– На накопительном уровне сохраняются незначительные суммы взносов, связанные с низким уровнем оплаты труда; неполный охват экономически активного населения накопительной пенсионной системой и нерегулярное поступление взносов; низкая доходность пенсионных накоплений в силу недостаточного развития внутреннего фондового рынка и неэффективного управления пенсионными активами; недостаточный уровень обязательных пенсионных накоплений у граждан предпенсионного возраста; неустойчивость показателей накопительной пенсионной системы в периоды спадов и кризисных явлений в развитии экономики; неразвитость добровольных схем пенсионных сбережений; отсутствие эффективного стимулирования участия в пенсионных накоплениях на добровольном уровне; несовершенство параметров формирования и инвестирования добровольных пенсионных накоплений. И, соответственно, для разрешения многих проблем важно работать над совершенствованием.

Безусловно, пенсионная система в каждой стране в практике формирования и развития

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

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

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

Пенсионные системы в странах, характеризующиеся многообразием пенсионных планов, в зависимости от принципа финансирования и принципа расчета выплат могут быть объединены в четыре основных типа [3, С5]. При этом, в зависимости от метода финансирования пенсионных выплат, различают «распределительный», основанный на солидарности поколений, и «накопительный», основанный на полном финансировании, принципы финансирования. А по методу расчета выплат пенсионные программы могут быть с установленным размером выплат либо с установленным размером взносов.

Распределительный принцип финансирования, основанный на солидарности поколений, и принцип накопительного финансирования на макроуровне не имеют принципиального различия, поскольку в обоих случаях работник будет претендовать на часть продукта, произведенного будущими поколениями. Распределительная и накопительная системы представляют собой различные способы организации претензий на будущее производство. А предпочтительность того или иного принципа финансирования пенсионного обеспечения определяется демографическими и экономическими тенденциями.

В то же время, принцип накопительного финансирования предполагает предварительное резервирование средств, необходимых для выплаты пенсий, и их размещение на финансовых рынках. Уровень пенсионного обеспечения определяется тем, в какой степени накопленные финансовые активы обеспечивают дисконтированную стоимость будущих пенсионных обязательств. Системы, стоимость финансовых активов которых равна стоимости обязательств перед участниками, называются системами с полным финансированием. В системах с распределительным финансированием уровень накопления, соответственно, равен нулю.

В зависимости от принятого метода расчета и накопительные, и распределительные пенсионные программы в практике могут быть с установленным размером выплат, либо с установленным размером взносов, хотя чаще системы с распределительным финансированием являются системами с установленным размером выплат, а большинство накопительных систем относится к типу систем с установленным размером взносов[4].

Теоретически известно, что в пенсионных системах с установленным размером выплат работнику гарантируется пенсия, рассчитываемая по утвержденному алгоритму с учетом стажа работы, заработной платы, возраста, должности и других параметров. Отдельно устанавливаются правила индексации пенсий. В системах с установленным размером выплат финансовые риски и риск долгожительства несет работодатель. В рамках этого типа можно выделить две основные категории: системы с фиксированными абсолютными размерами пенсий, которые не зависят от величины заработка, и системы, в которых размер пенсий определяется пропорционально величине заработка.

В пенсионных системах с установленным размером взносов фиксируется только размеры взносов, уплачиваемых самими работниками или работодателями в их пользу. Уровень пенсионных взносов определяется в момент возникновения права на пенсию, исходя из того, какими финансовыми возможностями располагает система. Размер взносов в этих системах устанавливается в процентах от величины заработка или в фиксированных абсолютных размерах. В зависимости от принятого метода финансирования размер пенсии будет зависеть от общей суммы взносов и инвестиционного дохода. В целом этот метод обеспечивает более тесную связь между размером пенсий и размером взносов и, таким образом, повышает заинтересованность застрахованных в своевременном отчислении средств [5].

Здесь необходимо понять, что множественность элементов, из которых состоят пенсионные планы и аннуитеты обусловлена соблюдением таких важных параметров, как сохранность,

безопасность, прозрачность и действенность. И все эти параметры в принципе присутствуют в моделях разных стран мира.

Выборочно, в качестве примера, можно взять отдельные страны с характерными признаками. В Австралии система пенсионного обеспечения включает в себя схемы обязательных пенсионных взносов работодателем и личные (добровольные) пенсионные взносы. На работодателей, не перечисляющих пенсионные взносы в соответствии с гарантированием пенсионных накоплений, налагается штраф, который относится к подлежащим вычету расходам в отличие от обязательных пенсионных взносов. В последние годы добровольные пенсионные взносы составляли 60% всех пенсионных взносов. Различные крупные корпорации и агентства государственного сектора предоставляют пенсионную поддержку, превосходящую во многом требования предписываемые Законом о гарантировании пенсионных накоплений. Условия такой поддержки различны и зависят непосредственно от работодателя, при этом размеры пособия часто зависят от стажа работы, а также других факторов, принимаемых во внимание работодателем[6].

В Норвегии все работники центральных и местных государственных органов участвуют в схеме добровольных профессиональных пенсионных накоплений, а в частном секторе установление профессиональных пенсий производится на добровольной основе и зависит от работодателя. Планы получают налоговые льготы. Благоприятный налоговый режим состоит в том, что взносы вычитаются из налогооблагаемого дохода работодателя. Пенсионные схемы полностью финансируются, и более того, около 70–75% частных пенсий обеспечиваются через компании по страхованию жизни [7].

В Швеции – это добровольные профессиональные пенсионные планы. Планы компаний похожи на государственные пенсии и они являются обязательными в сферах, покрываемых коллективным договором. Профессиональные пенсии в Швеции основаны на условиях коллективных договоров между работодателем и организацией работников. Для шведских работников существует 4 различных типа пенсионных планов.

В Финляндии – это две параллельные предусмотренные законом пенсионные системы в частном секторе: национальная пенсионная схема и пенсионная схема работодателя. Первая схема предусматривает пенсию на основе места проживания для гарантирования минимального дохода, в то время как другая схема организована по месту работы и зависит от заработков [8]. Профессиональное пенсионное обеспечение осуществляется как в обязательной, так и в добровольной форме. Министерство социального обеспечения и здравоохранения фикс-

сирует ставки взносов по пенсионным планам. До 1993 года, обязательные взносы по профессиональным пенсионным планам осуществлялись только работодателями. С 1993 года законодательством Финляндии работников обязали осуществлять взносы в профессиональные пенсионные планы. В 2010 году величина обязательных взносов в среднем составила 21,1 % заработной платы. Пенсионные взносы работников составляют 4,5 % заработной платы. Таким образом, работодатели в среднем выплачивают 16,6 % заработной платы работника. Взносы работодателей и работников в дополнительные пенсионные схемы являются не налогооблагаемыми до определенного уровня, который в свою очередь определяется таким образом, чтобы итоговая пенсия, включающая в себя обязательную и добровольную части, могла составлять максимум 60 % заработной платы, при наименьшем пенсионном возрасте в 60 лет. Инвестиционный доход, как по обязательным, так и по добровольным накоплениям облагается подоходным налогом в размере 29 % [9].

В Голландии существуют три типа профессиональных пенсионных планов (пенсионные фонды для определенной отрасли, пенсионные фонды компании, пенсионные фонды для профессий). К концу 2010 года существовало 92 пенсионных фонда для отраслей, 67 из которых были обязательными, 883 пенсионных фонда компаний, из них около 45 % были полностью вторично застрахованы в компании по страхованию жизни, около 55 % были частично застрахованы или не застрахованы. А также 11 таких пенсионных фондов для таких профессий, как медицинские работники, актуарии. В Голландии система профессионального пенсионного обеспечения также основана на принципе обязательности взносов. При этом налоговый режим для профессиональных пенсионных планов является льготным. Пенсионные фонды освобождены от корпоративного налога, которым облагается прибыль. Как уже отмечалось, взносы работодателя и работников не облагаются налогом. Однако предлагаемые налоговые преимущества во многом зависят от уровня предлагаемого замещения дохода: взносы работодателя вычитаются из прибыли компании до ее обложения налогом как бизнес – расходы. Взносы не облагаются налогом, если предполагаемая пенсия не превышает степени замещения дохода в 70 % от заработков. Инвестиционный доход, полученный пенсионными фондами, не облагается налогом. Выплаты облагаются налогом как доход в момент получения [10].

В Великобритании все работники государственного и частного сектора должны относиться либо к пенсионному плану SERP (государственный пенсионный план работника), либо профессиональному пенсионному плану, либо персональному пенсионному плану. Участие

работников в профессиональных пенсионных планах стало добровольным с 1988 года. Членство в профессиональных пенсионных планах было добровольным с момента принятия норм в 1988 году. Разрешены как схемы фиксированных выплат, так и схемы фиксированных взносов. Существенным параметром пенсионных планов является налогообложение пенсионных выплат и их льготирование в зависимости от выбора пенсионного плана. В Великобритании, где профессиональное пенсионное обеспечение осуществляется посредством добровольных пенсионных взносов, налоговый режим для таких пенсионных накоплений также является льготным. Взносы работодателя в размере до 15 % ежегодного дохода не облагаются налогом. Работники могут выплачивать до 15 % своего дохода в пенсионные схемы.

В Мексике в рамках программы пенсионной реформы, осуществленной в 1998 году, государство вносит один «индексированный» песо в день на каждый индивидуальный пенсионный счет в обязательной накопительной пенсионной системе. Этим можно объяснить высокий процент вкладчиков, превышающий 75 % в Мексике по сравнению с менее чем 50 % в Аргентине и Чили.

Совместные аннуитеты как один из основных вариантов пожизненных аннуитетов являются неотъемлемой частью пенсионных систем стран с развитым накопительным элементом, в основном на добровольном уровне. Совместные аннуитеты являются добровольными в таких странах как США, Великобритания, Дания, Швеция, Норвегия и др. В таких странах, как Чили, Мексика, Аргентина и Швейцария, совместные аннуитеты носят обязательный характер.

Как видно, сравнивая опыт мировой практики пенсионных планов и пенсионных аннуитетов с действующим уровнем добровольного профессионального пенсионного обеспечения в Казахстане, можно заметить, что в зависимости от уровня базового и распределительного уровня пенсионного обеспечения граждан, в развитых странах мира получили разную степень развития пенсионные планы с участием работодателя в обеспечении пенсией своих работников. Несмотря на отсутствие практически во всех странах законодательно закреплённого обязательства работодателя участвовать в пенсионном обеспечении своих работников, третий добровольный профессиональный уровень пенсионного обеспечения может составлять основную долю в пенсионном обеспечении работников, при этом взносы работодателя могут достаточно высокими и превышать 15 % [11].

В Казахстане участие работодателей в пенсионном обеспечении своих работников еще минимально. Одна из причин – это отсутствие их стимулирования посредством различных налоговых преференций. Немаловажным факто-

ром развития пенсионных планов с участием работодателя является широкое разнообразие институциональных форм привлечения и инвестирования добровольных и добровольных профессиональных взносов посредством страховых компаний, банков второго уровня и инвестиционных компаний, которые являются активными участниками пенсионного рынка на этапе накоплений. В Казахстане указанные функции все эти годы осуществлялись исключительно накопительными пенсионными фондами с применением правил по выплатам накоплений из обязательных пенсионных взносов [12] до объединения всех функционирующих накопительных пенсионных фондов и создания в текущем, 2014 году Единого накопительного пенсионного фонда РК (ЕНПФ).

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

Интерес вызывает пятиуровневая классификация систем пенсионного обеспечения, используемая в настоящее время Всемирным Банком для анализа существующих пенсионных систем и базирующаяся на понятиях роли и цели каждого уровня пенсионного обеспечения [12]. Нулевой уровень – это социальная пенсия, финансируемая государством из общих доходов государственного бюджета, то есть специальный налог не предусматриваются; Первый уровень – это обязательный распределительный уровень, финансируемый за счет сборов социального налога или соответствующих пенсионных взносов; Второй уровень – обязательный накопительный план с определенными взносами и независимым управлением инвестициями; Третий уровень – добровольный уровень, принимающий различные формы (индивидуальные накопления, накопления, финансируемые работодателем, с определенными выплатами или с определенными взносами); Четвёртый уровень – неофициальная помощь от членов семьи или прочие официальные социальные программы (такие как оплата медицинского обслуживания и предоставления жилья).

Согласно вышеприведенной типологии пенсионных систем, существующие в Казахстане виды пенсионного обеспечения выглядят следу-

ющим образом: нулевой уровень – это базовая пенсия, введенная в середине 2005 года и направленная на снижение бедности среди пенсионеров. Базовая пенсия определяется в процентном отношении к прожиточному минимуму и в 2011 году составила 50% от прожиточного минимума; первый уровень в Казахстане в виде обязательной солидарной системы пенсионного обеспечения действовал до 1998 года и в настоящее время сохраняется только в части прав на солидарную пенсию для лиц, имеющих необходимый стаж работы до 1998 года; второй уровень представлен обязательной накопительной пенсионной системой на основе индивидуальных пенсионных счетов, начавшей действовать с 1998 года; далее, третий уровень включает в себя добровольные пенсии и добровольные профессиональные пенсии, финансируемые работодателем; и четвёртый уровень проявляется в форме неофициальной помощи от членов семьи и прочих социальных программ.

В ходе рассуждения и анализа системы пенсионного обеспечения можно признать, что реформирование пенсионной системы Казахстана обеспечило переход от первого уровня на основе принципа солидарности поколений ко второму уровню с использованием принципа персональных пенсионных сбережений. В настоящее время, когда обе системы еще взаимно дополняют друг друга, суммарное замещение предпенсионного дохода в большей части определяется наличием солидарной пенсии из первого уровня. Однако по мере созревания накопительной пенсионной системы основная роль в пенсионном обеспечении отводится обязательному второму уровню. Оценка эффективности системы будет возможна лишь после 2030 года, когда на пенсию начнут выходить первые когорты вкладчиков, имеющих полный стаж в накопительной системе. Однако сейчас, по долгосрочным актуарным прогнозам [13], ставка замещения накопительной пенсии составит не более 15%, что не позволяет говорить о полноценной замене солидарной системы накопительным уровнем из обязательных взносов. Одним из эффективных направлений по совершенствованию пенсионной системы Казахстана является оптимизация механизмов различных пенсионных планов как гибких инструментов пенсионного обеспечения.

Особенностью нынешнего этапа пенсионных выплат является то, что для большинства пенсионеров все еще имеется возможность получения пенсии из трех источников при достижении законодательно установленного возраста получения выплат: базовая пенсия, из Государственного центра по выплатам пенсий – государственная солидарная пенсия для категории работников, имеющих трудовой стаж до 1998 года, из КСЖ, если у вкладчика оформлен договор пенсионного аннуитета; и / или из пенсионного фонда – в виде выплат по графику;

Примерно с 2040 года у вновь назначенных пенсионеров уже не будет прав на солидарную пенсию, при этом призвана будет полностью ее заменить накопительная пенсия из второго обязательного уровня пенсионного обеспечения.

Если обратиться к процессам попытки совершенствовать государственную пенсионную политику в Казахстане, они представлены разрабатываемыми все годы правовыми нормами (5 Законами РК «О внесении изменений и дополнений в Закон РК «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» от 05.04.1999г., от 16.11.1999г., от 29 декабря 2002 года, от 16 июня 2005 года, от 4 июля 2006 года), а также Постановлениями Правительства Республики Казахстан от 30 ноября 2004 года N 1241 «Об утверждении «Программы дальнейшего углубления социальных реформ в Республике Казахстан на 2005-2007 годы», от 24 декабря 2004 года N 1359 «Об утверждении Программы развития накопительной пенсионной системы Республики Казахстан на 2005-2007 годы», от 25 декабря 2006 года N 1284 «О Концепции развития финансового сектора Республики Казахстан на 2007-2011 годы» и т.д. [15,16,17,18,19,20,21,22]. Безусловно, внимание государства к совершенствованию пенсионной системы и системы социальной защиты граждан Казахстана очевидно.

Разработанная концепция дальнейшей модернизации пенсионной системы Республики Казахстан до 2030 года выступает документом нового поступательного развития страны по Стратегии «Казахстан – 2050», направленная на решение острых социальных проблем и социальной защиты [23]. Критически подойдя к тем мерам, которые нашли отражение в концепции, надо признать, что в основе недостаточно решенными остались ключевые проблемы пенсионного обеспечения в стране в результате отсутствия глубоко продуманного, профессионального подхода со стороны государственных институциональных органов (конкретно министерства труда и социальной защиты, которое теперь объединено с министерством здравоохранения и получило статус «министерства здравоохранения и социальной защиты»). Разобщенность подходов при принятии решений в программах, наличие несоответствия в законах по социальным направлениям, недоработки в деятельности институциональных структур в Казахстане, безусловно, не на должном уровне будут влиять на реализацию концепции модернизации пенсионной системы. На наш взгляд, уязвимые моменты в концепции проявляют себя во многих аспектах: несравнимость размера средней зарплаты и размера пенсий, низкая зарплата многих категорий работников, которая является основой пенсионных взносов, отсутствие взаимосвязи между категориальными понятиями «производительность труда» и «средняя зарплата» и взаимосвязи в критериях их роста,

отсутствие системности в оплате труда разных категорий работников как в частном секторах, так и государственных организациях, отсутствие качественной мотивации в работе многих специальностей и сфер трудовой деятельности, низкий уровень участия работодателей в формировании пенсионных отчислений, развивающаяся теневая экономика в стране и отсутствие бережного отношения к формируемым финансовым ресурсам (фондам), а также неразработанность механизма увеличения пенсионных накоплений и их доходности. Объективно в Казахстане имеются все предпосылки для создания основы социальной защиты населения как в плане роста пенсионных накоплений по различным методам и эффективным расчетам, так и в плане предельной организованности и ответственности государства в реализации механизмов социальной защиты на высокой правовой основе для всех участников при формировании и использовании внебюджетных фондов.

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

В этой связи ключевыми в Казахстане в системе пенсионного обеспечения остаются проблемы разрешения сценариев пенсионных планов и пенсионных аннуитетов с настойчивым вовлечением работодателей и самих трудоспособных граждан в развитие накопительной системы. Необходимо четко разрабатывать критерии в каждом из планов (классический план с установленными выплатами, гибридный план с установленными выплатами, классический план с установленными взносами, гибридный план с установленными взносами, план с установленными взносами (участие в прибыли) и т.д.), где во всех планах могут быть предусмотрены свои параметры в таких показателях как: объем взносов, периодичность взносов, инвестиционная доходность, размер пенсионных выплат, период выплаты пенсии, право на пенсию, налогообложение, индексация и риски. Однако, главным показателем для осуществления я в зависимости от средневзвеша в зависимости от средневзвешанного органом. трудовым соглашением. аботников..ботника.едприятия в зависимости от средневзвеша в зависимости от средневзвешанного органом. трудовым соглашением. аботников..ботника.едприятияипенси-

онного обеспечения своих сотрудников посредством пенсионных планов работодатель, должен отвечать определенным финансовым критериям для обеспечения максимальной безопасности пенсионных накоплений работника. В связи, с этим основным требованием к работодателю является финансовая устойчивость и платежеспособность организации (предприятия) работодателя.

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

Список литературы

1. Постановление Правительства Республики Казахстан от 12 мая 1997 г. N 819 «Об утверждении Концепции реформирования системы пенсионного обеспечения в Республике Казахстан».
2. Закон РК от 20.06.1997г. «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан».
3. Степанова А.А. Развитие системы профессионального пенсионного обеспечения в условиях пенсионной реформы: дис.
4. Пенсионная система Российской Федерации и ее эффективность: Курсовая работа по дисциплине «Государственная экономическая политика».
5. Сборник тезисов международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов-2004». Секция «Экономика». – М., 2004.
6. Pension systems in 15 countries compared: the value of entitlements. Whitehouse, Edward. University of New South Wales, Axia Economics, February 2001.
7. An Analysis of Occupational Pension Provision: From Evaluation to Redesign. Xiaohong Huang, 2010.
8. 8th Global Conference of Actuaries Written for and presented at 8th GCA, Mumbai 10-11 March, 2006.

9. The Regulation of Occupational Pension Schemes in the EU and USA. Deborah Cooper. Department of Actuarial Science and Statistics City University.

10. Occupational Pensions: Private Sector and Abroad, 2010.

11. Реформирование систем пенсионного обеспечения: Мировой опыт. Опубликовано 3 марта 2003 г. Авторы: С.В.Могилко и А.О. Недоседкин. Материалы по Швеции.

12. Пенсионные системы в период кризиса: Региональный доклад по странам Европы

13. Pensions Panorama, The World Bank, 2007.

14. New Pensions in Kazakhstan, World Bank, 2005.

15. Закон РК «О внесении изменений и дополнений в Закон РК «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» от 05.04.1999г. №364-1.

16. Закон РК «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам пенсионного и социального обеспечения» от 16.11.1999г. №482-1.

17. Закон Республики Казахстан от 29 декабря 2002 года N 369 «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан».

18. Закон Республики Казахстан от 16 июня 2005 года N 58 «О внесении изменений и дополнений в Закон Республики Казахстан «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан».

19. Закон Республики Казахстан от 4 июля 2006 года N 148 «О внесении изменений и дополнений в некоторые законодательные акты Республики Казахстан по вопросам социального обеспечения».

20. Постановление Правительства Республики Казахстан от 30 ноября 2004 года N 1241 «Об утверждении Программы дальнейшего углубления социальных реформ в Республике Казахстан на 2005-2007 годы».

21. Постановление Правительства Республики Казахстан от 24 декабря 2004 года N 1359 «Об утверждении Программы развития накопительной пенсионной системы Республики Казахстан на 2005-2007 годы».

22. Постановление Правительства Республики Казахстан от 25 декабря 2006 года N 1284 «О Концепции развития финансового сектора Республики Казахстан на 2007-2011 годы».

23. Указ Президента Республики Казахстан от 18 июня 2014 года №841 об утверждении Концепции дальнейшей модернизации пенсионной системы Республики Казахстан до 2030 года.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Кузлякина В.В.

*Морской государственный университет
им. Г.И. Невельского, Владивосток,
e-mail: kuzlyakina@msun.ru*

Состояние и перспективы развития образования сегодня являются наиболее обсуждаемыми темами во всем мире. Стандартный массовый характер обучения (неиндивидуализированное образование) не соответствует потребностям 21 века. Современный бизнес нуждается в квалифицированных творческих работниках [1]. Образование на современном этапе является одним из главных приоритетов общества и государства. Развитие российского образования направлено на расширение его доступности, повышение качества и эффективности.

В условиях модернизации образования требуется поиск путей совершенствования его качества. Несмотря на то, что инновации охватили в последние годы практически все проблемные направления образовательной деятельности (со-