

ҚАЗАҚСТАН РЕСПУБЛИКАСЫ БІЛІМ ЖӘНЕ ҒЫЛЫМ МИНИСТРЛІГІ
MINISTRY OF EDUCATION AND SCIENCE OF THE REPUBLIC OF KAZAKHSTAN

Л.Н.ГУМИЛЕВ АТЫНДАҒЫ ЕУРАЗИЯ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
L.N. GUMILYOV EURASIAN NATIONAL UNIVERSITY



IX Астана экономикалық форумы аясындағы
**«ЖАҒАНДАНУ ЖАҒДАЙЫНДА ЖАҢА ИНДУСТРИЯЛАНДЫРУ -
ҚАЗАҚСТАННЫҢ ЭКОНОМИКАЛЫҚ ӨСУІНІҢ ДРАЙВЕРІ»**
жас ғалымдардың халықаралық ғылыми конференциясының
ЕҢБЕКТЕР ЖИНАҒЫ

II БӨЛІМ

25 мамыр 2016 жыл

СБОРНИК ТРУДОВ

международной научной конференции молодых ученых
**«НОВАЯ ИНДУСТРИАЛИЗАЦИЯ КАК ДРАЙВЕР ЭКОНОМИЧЕСКОГО
РОСТА В КАЗАХСТАНЕ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ»**
под эгидой IX Астанинского экономического форума

ЧАСТЬ II

25 мая 2016 г.

PROCEEDINGS

of the international scientific conference of young scholars
**«NEW INDUSTRIALIZATION AS A DRIVER OF ECONOMIC
GROWTH IN KAZAKHSTAN IN TERMS OF GLOBALIZATION»**
in the framework of the IXth Astana Economic Forum

PART II

25 may 2016

Астана, Қазақстан
Astana, Kazakhstan

УДК 338.28(574)(06)
ББК 65.9(5Қаз)-551я431
Ж 28

Редакционная коллегия:

Декан Экономического факультета д.э.н., профессор Макыш С.Б.,
Заместитель декана по научной работе, к.э.н., и.о. доцента Бакирбекова А.М.
Заведующий кафедрой «Экономика» к.э.н., и.о. профессора Рахметулина Ж.Б.
Заведующий кафедрой «Финансы» д.э.н., и.о. профессора Садвокасова К.Ж.
Заведующий кафедрой «Туризм» к.э.н., доцент Дуйсембаев А.А.
Заведующий кафедрой «Учет, аудит и анализ» к.э.н., доцент Алибекова Б.А.
Заведующий кафедрой «Менеджмент» д.э.н., профессор Толысбаев Б.С.
Заведующий кафедрой «Экономическая теория и антимонопольное регулирование» к.э.н.,
доцент Бабланов Т.К., к.э.н., и.о. доцента Ауелбекова А.К.

Ж28 Жаһандану жағдайында жаңа индустриаландыру – Қазақстанның экономикалық өсуінің драйвері: Жас ғалымдардың халық. ғыл. конф. еңбектер жинағы. – Астана: Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, 2016.

Новая индустриализация как драйвер экономического роста в Казахстане в условиях глобализации: Сб. материалов межд. науч. конф. молодых ученых. – Астана: Евразийский национальный университет им. Л.Н. Гумилева, 2016.

Proceedings of the international scientific conference of young scholars «**New industrialization as a driver of economic growth in Kazakhstan in condition of globalization**» Astana, L.N.Gumilyov Eurasian National University, 2016.

ISBN 978-9965-31-762-0

ISBN 978-9965-31-762-0

Халықаралық ғылыми конференциясының еңбек жинағында жаһандану жағдайындағы жаңа индустриаландыру мен экономикалық өсудің өзекті мәселелері қарастырылған.

В сборнике материалов международной научной конференции рассмотрены актуальные вопросы новой индустриализации и экономического роста в условиях глобализации.

The collection of materials in the international scientific conference considers important issues of the new industrialization and economic growth in globalization.

ISBN 978-9965-31-762-0

УДК 338.28(574)(06)
ББК 65.9(5Қаз)- 551я431

ISBN 978-9965-31-762-0

ПЕНСИОННЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА: АНАЛИЗ МЕЖДУНАРОДНОГО ОПЫТА

Тулешова Г.К., Тагленова М.А.

Евразийский национальный университет имени Л.Н.Гумилева,
г.Астана, Республика Казахстан
E-mail: taglenovam@mail.ru

Важнейшей составляющей системы любого государства является пенсионное обеспечение ее граждан. За последнее время наблюдается демографический взрыв, который связан с увеличением пенсионеров и уменьшением экономически активного населения, это приводит к тому что стране необходимо искать наиболее приемлемую и подкрепленную надежными ресурсами модель построения пенсионной системы. В связи с этим создание и функционирование ее занимает особое место во всех странах мира. В течение последнего десятилетия проводится реформирование пенсионной системы. Ежегодно вносятся изменения в пенсионное законодательство. В статье рассматривается анализ пенсионных систем, проблемы, встающие перед ее развитием и пути совершенствования пенсионной системы Казахстана.

Анализируя пенсионные системы стран Европы, мы выделили 3 модели (таблица 1):

- 1) модель пенсионной системы Германии, характерная также для Австрии, Италии и большинства других стран Западной Европы, характеризуется как "система 3-х уровней".
- 2) модель пенсионной системы Франции, состоящая из 2-х принципов.
- 3) модель шведской пенсионной системы, состоящая из 4-х принципов.

Таблица 1

Пенсионное обеспечение стран Европы

Германия	Франция	Швеция
<ol style="list-style-type: none">1. Пенсионное страхование рабочих и служащих, а также некоторых категорий самозанятого населения (деятели искусств и публицисты; лица, имеющие ремесленные специальности; лица, работающие на дому и т.п.);2. Пенсионное обеспечение чиновников, которое является обязательной системой для госаппарата;3. Помощь по старости для фермеров и для членов их семей;4. Пенсионное обеспечение по профессиональным группам (врачи, аптекари, ветеринары, архитекторы, адвокаты, нотариусы и другие).	<ol style="list-style-type: none">1. Пенсионное накопительное страхование: пенсия выплачивается из средств, которые откладываются на протяжении трудовой деятельности;2. Солидарность: пенсия выплачивается старикам из отчислений ныне работающего населения.	<ol style="list-style-type: none">1. Условно-накопительная пенсия2. Накопительная пенсия3. Добровольное пенсионное обеспечение

Основная государственная пенсия в Германии имеет распределительный характер и зависит от уровня зарплаты и трудового стажа. Работник и работодатель отчисляют в государственный пенсионный фонд одинаковый процент, который в сумме составляет 19,4% от фонда оплаты труда. Пенсионный возраст в Германии - 67 лет. Принципы функционирования Пенсионной системы в Германии, которая поражает своей простотой и

встроенными механизмами защиты граждан от инфляции, что обеспечивает достойное существование немецким пенсионерам. Практикуется в Германии "пенсии от предприятий". Многие предприятия выплачивают пенсии своим бывшим сотрудникам дополнительно к пенсиям, заработанным в системе установленного законом пенсионного страхования. Эта форма защиты в старости является добровольной. Предприятие самостоятельно решает вопрос предоставления пенсии своим сотрудникам.

Во Франции основная пенсия составляет около 50% от получаемой заработной платы за лучшие 11 лет. За отчисления в течение 40 лет стажа прибавляются дополнительные проценты. В общем при выходе на пенсию гражданин Франции может получать до 80% среднего заработка. Для лиц свободных профессий, ремесленников и мелких предпринимателей ежемесячные выплаты в пенсионный фонд составляют 16,35%. Большинство наемных работников платят столько же, но половину за них отчисляет работодатель. Во Франции установлены минимальные и максимальные размеры пенсий – 6 тыс. евро в год нижний порог, и 12 тыс. евро в год – верхний [1].

В Швеции размер пенсии прямо зависит от заработной платы работника, и формируется она из взносов, составляющих 16% заработной платы. Из этих взносов складываются условные накопления, т.е. накапливаются не живые деньги, а обязательства. Условные накопления индексируются с учетом темпов роста заработной платы и демографической ситуации в стране. Размер пенсии определяется на основании условных накоплений и ожидаемой продолжительности жизни. Формулы индексации накоплений и определения назначаемой пенсии делают систему условно-накопительной пенсии саморегулирующейся, приспособляющейся к изменениям демографической и макроэкономической ситуации в стране. Возраст, после которого разрешена выплата этой пенсии, 61 год, но ее можно оформлять и позже. В Швеции также практикуется «пенсии от предприятия», которое получило широкое распространение, оно называется «добровольные профессиональные пенсионные системы», регулируемые коллективным договором между работником и работодателем. Они охватывают около 90% работников и обеспечивают дополнительную пенсию, составляющую в среднем 10% «последней заработной платы». Данная система набирает все большую популярность.

В каждой из примеров пенсионных систем имеется проблема - это старение населения и увеличение денежных средств, выделяемых для выплаты пенсий и содержания лиц, достигших пенсионного возраста. Для решения данной проблемы во Франции в 2013 году правительство представило проект очередной пенсионной реформы. Этот шаг поможет справиться с дефицитом пенсионной системы, который в 2011 году составил 14 миллиардов евро, а к 2020 году может достичь 20 миллиардов евро. Также данный проект увеличит минимальный возраст выхода на пенсию к 2018 году 62 года (на данный момент 60 лет). И данный возраст будет расти и к 2023 году он достигнет 67 лет [2].

Знание опыта, возможно, было бы полезным и в условиях Казахстана. Успех любой системы (технической или организационной) заключается в простоте и прозрачности принципов ее функционирования. В полной мере это касается деятельности государства и отдельных его подсистем.

Особенность пенсионной реформы проведенной Казахстаном, является переход от солидарной к накопительной, основанной на индивидуальных пенсионных сбережениях самих застрахованных лиц.

В нашей стране имеются следующие виды пенсий:

- 1 государственная базовая пенсионная выплата
- 2 пенсионные выплаты по возрасту
- 3 пенсионные выплаты за выслугу лет
- 4 страховые выплаты из страховых организаций (договор пенсионного аннуитета)

Главные принципы французской и немецкой системы – это принцип солидарности поколений, при которой граждане страны оплачивают содержание нынешних пенсионеров,

при этом система спроектирована так, чтобы работающим гражданам было бы выгодно и интересно участвовать в их содержании.

Причем чем выше отчисления граждан в данный момент, тем больше будет размер их пенсий в будущем. Если гражданин проходит службу в армии, либо женщина находится в декрете, то в течение этого времени взносы уплачивает государство. Пенсия каждого лица рассчитывается по специальной формуле, с поправочными коэффициентами. У граждан также есть право стать участниками различных негосударственных пенсионных фондов и перечислять деньги в них.

Формула расчета размера пенсии выглядит следующим образом:

Пенсия (тек.) = $S(\text{тек.}) * F(\text{возр.}) * F(\text{пенс.}) * \sum(k)$, где

Пенсия (тек.) - размер пенсии в текущем году;

$\sum(k)$ – индивидуальный коэффициент в году n ;

$F(\text{возр.})$ – фактор возраста;

$F(\text{пенс.})$ – фактор вида пенсии;

$S(\text{тек.})$ – актуальная стоимость коэффициента на текущий год расчета пенсии.

Сумма индивидуальных коэффициентов. Годовой коэффициент равен отношению зарплаты, с которой уплачивались взносы, к средней зарплате по стране. Средняя зарплата по стране публикуется органами статистики ежегодно 1 июля за предыдущий год.

Если зарплата, с которой уплачиваются взносы, равна средней зарплате по стране, то гражданин получает годовой индивидуальный коэффициент 1.

Если зарплата, с которой уплачиваются взносы в 2 раза меньше средней зарплаты по стране, то гражданин получает годовой индивидуальный коэффициент 0,5 и тд.

Однако существует максимальный индивидуальный коэффициент (в отдельные годы составлял 1,7), который работник может приобретать за год, при этом сами пенсионные взносы уплачиваются со всей зарплаты (с апреля 1991 по 1992г. тариф составлял 17,7%.)

Таким образом, взносы платятся со всей зарплаты, однако накопленные обязательства государства перед работником в течение года не могут быть выше определенного уровня. Данный принцип продиктован тем, что молодое поколение не должно вкалывать на пенсию, чтобы в конце своей жизни вложиться в собственное пенсионное обеспечение.

Сумма индивидуальных коэффициентов – это сумма всех накопленных годовых индивидуальных коэффициентов от момента начала трудовой деятельности до момента выхода на пенсию.

Пример: если Застрахованный имел стаж 30 лет и каждый год платил взносы с зарплаты, которая являлась средней по стране, то сумма индивидуальных коэффициентов равна 30.

Считается, что гражданин за свою жизнь должен в среднем заработать 45 индивидуальных коэффициентов (от 20 лет до 65 лет), т.е. за год в среднем получить коэффициент 1.

Студентам, военнослужащим, безработным женам дипломатов, матерям во время ухода за ребенком, военнопленным и прочим социальным группам граждан, имеющим уважительные причины в части отсутствия заработка, полагается зачисление коэффициентов в соответствии с законодательством. (как правило, указанный засчитываемый коэффициент колеблется в пределах: 0,5-0,8).

Фактор возраста – это поправочный коэффициент на случай досрочного (раньше 65 лет) или позднего выхода на пенсию (позже 65 лет).

Фактор возраста мотивирует более поздний уход на пенсию и демотивирует более ранний выход на пенсию.

При выходе на пенсию в 65 лет фактор возраста равен 1.

При досрочном выходе на пенсию фактор возраста уменьшается на 0,3% в месяц, при более позднем выходе на пенсию фактор возраста увеличивается на 0,5% в месяц.

Пример: при выходе на пенсию в 62 года фактор возраста равен 0,892, а при выходе на пенсию в 68 лет фактор возраста равен 1,18. Фактор вида пенсии – это поправочный

коэффициент; устанавливается законодательством от 1992г. Равен 1, при пенсии по старости и общей нетрудоспособности. Равен 0,6667 при пенсии по профессиональной нетрудоспособности равен 0,8667 при пенсии, назначенной до 1957г. («перерасчитываемая» пенсия)

Актuarная стоимость коэффициента - это текущая средняя пенсия по стране, деленная на 45 (кол-во лет активной трудовой деятельности: от 20 до 65 лет). Средняя пенсия по стране на законодательном уровне формируется от уровня Средней зарплаты по стране (Средняя пенсия=65% от средней зарплаты) [3].

Таким образом, актуарная стоимость коэффициента, средняя зарплата и средняя пенсия — это простые взаимосвязанные показатели. Они ежегодно публикуются органами статистики. Ежегодный расчет пенсии для каждого пенсионера, ушедшего на пенсию в 65 лет по старости, проще простого: умножение двух чисел (накопленных коэффициентов и опубликованной актуальной стоимости коэффициента).

Прелесть этой системы в том, что будущий пенсионер реально защищен от макроэкономических параметров, в первую очередь от инфляции и даже от вида валюты, действующей на территории страны.

В указанной системе расчета пенсии, пенсионеры могут нищенски существовать только в одном случае, когда вся страна ведет нищенское существование, например, в случае экономического, военного или природного катаклизма, иными словами, когда сама средняя зарплата по стране нищенская. В других случаях, немецкие пенсионеры ведут достойный уровень жизни сопоставимый с годами активной трудовой деятельности.

Таким образом, французская и немецкая пенсионные системы построены просто, логично. Представленная система мотивирует граждан не скупиться на пенсионные взносы и осуществлять выплаты из собственной зарплаты. Это позволяет решить и другую указанную выше задачу: пенсионные взносы (по крайней мере, их часть) не попадают на себестоимость продукции.

В связи с переходом системы учета государственного сектора Казахстана на Международные стандарты финансовой отчетности общественного сектора, система признания обязательств действует по методу начисления. Данный метод позволяет отражать отложенные обязательства в учете.

В бухгалтерском балансе отражаются суммы кредиторской задолженности в соответствии с Правилами ведения бухгалтерского учета, Учетной политикой и Планом счетов.

Оценочные обязательства пересматриваются на конец года и корректируются для отражения текущей наилучшей расчетной оценки. Если оценочные обязательства больше не отвечают критериям признания, то оценочные обязательства аннулируются.

Государственное учреждение не признает условные обязательства и условные активы, а представляет информацию о них в пояснительной записке к финансовой отчетности.

Литература:

1. Франция: пенсионная реформа. Электронный ресурс «Новый пенсионер» - <http://www.pencioner.ru/>
2. Отчет Европейской комиссии по построению моделей пенсионных систем в Европе // [ЭР]. Режим доступа: news.flex.com.ru
3. Зарипова Р.Р., Сираева Р.Р. Совершенствование пенсионной системы // Современное государство: проблемы социально-экономического развития материалы международной научно-практической конференции. – Саратов: Академия Бизнеса. - 2013. - С. 115-116.