Министерство образования Российской Федерации

АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

# Кафедра ЭТ и ГУ

КУРСОВАЯ РАБОТА

на тему Пенсионные системы зарубежных стран

по курсу Экономическая теория

# Исполнитель Д.Ю. Евсеев

студент 274 гр.

Руководитель Л.И. Гриценко

доцент

Нормоконтроль О.А. Авраменко

ассистент

Благовещенск 2003

РЕФЕРАТ

Работа 34 страница, 1 таблица и 21 источник.

Пенсионные системы, страхование, пенсии, системы финансирования.

Целью работы является сравнение пенсионных стран развитых и развивающихся стран, а также стран с собственным путем реформирования пенсионной системы.

# СОДЕРЖАНИЕ

Введение 4

1. Пенсионные системы развитых стран 7

1.1. Германия 7

1.2. Финляндия 10

1.3. Нидерланды 13

2. Пенсионные реформы пост социалистических стран 18

2.1. Венгрия 18

2.2. Польша 20

2.3. Китай 20

3. Чили – особенный путь реформирования 26

Заключение 31

Библиографический список 32

Приложение 34

ВВЕДЕНИЕ

В центре дискуссий о реформи­ровании систем пенсионного обеспечения, развернувшихся научных и политических круга западных стран и стран с переход­ной экономикой, поиск новых более эффективных страховых ме­тодов и механизмов; создана многоуровневых, взаимодопол­няющих и взаимоувязанных пен­сионных систем; активное привле­чение частного сектора и самих за­страхованных к финансированию пенсионных затрат; методы вовле­чения в процесс коллективного и личного страхования пенсий лиц;

занятых в теневом рынке труда: создание комплексных, взаимо­увязанных институтов социальной защиты престарелых слоев населе­ния.

В большинстве стран мира до сих пор преобладает пенсионная система, основанная на принципе "солидарности поколений", когда пенсии выплачиваются из обязательных платежей, которые в настоящее время платят работающие граждане. Эта система на Западе именуется "Pay as You Go" (PAYG), что можно перевести как "выплата по ходу". Это так называемая первая опора существующих в разных странах пенсионных систем. Однако эта "первая опора" становится все более шаткой. Она подтачивается старением населения развитых стран, в результате чего уменьшается соотношение числа работающих и количества пенсионеров. Рост среднего уровня жизни требует установления все более "щедрых" пенсий. Это приводит к увеличению обязательств государства перед пенсионерами, к вынужденному росту обязательных пенсионных отчислений, к росту расходов на финансирование пенсионной системы PAYG, которые даже в самых благополучных странах достигают 10% ВВП Решением проблемы является переход к более современным и эффективным системам - "второй опоре", основанной на взносах предприятий и возможности инвестирования этих активов, а также к добровольным пенсионным накоплениям граждан - так называемой третьей опоре пенсионной системы.

Реформы в каждой стране проводятся по-своему - с учетом демографических, культурных, социальных, политических, финансовых особенностей и возможностей. Реформы имеют цену, и вопрос состоит в том, кто и когда платит, насколько открыто или, напротив, замаскировано, они проводятся. Страны, недавно вставшие на путь капиталистического развития, имеют даже некоторое преимущество:

"цена перехода" может быть ниже благодаря сравнительно низкому исходному уровню пенсий и более высоким темпам экономического роста. Это в принципе позволяет более эффективно использовать для пенсионных накоплений рыночные инструменты. Пенсионные активы, в свою очередь, становятся важным источником роста рынка капитала. В официальных документах Европейского экономического сообщества для осуществления этого перехода установлены конкретные цели, охватывающие период с 1998-го по 2020 год. Предполагается, что за этот период доля в пенсионных выплатах PAYG ("первой опоры") снизится с 84 до 64%, намного возрастет роль "второй опоры" (с 12 до 29%), а незначительная сегодня доля "третьей опоры" утроится (с 1,5 до 4,5%). При этом сумма частных пенсионных активов возрастет с 2 млрд до 11,8 млрд евро в 2020 году. Очевидно, сохранится тенденция к ослаблению ограничений для инвестиций пенсионных активов.

Реформы пенсионных систем уже начались в Германии, США, Италии, Франции, Японии, Венг­рии, Польше, Чехии. Они сводятся к различным комбинациям следу­ющих мер: плавное повышение пенсионного возраста, снижение размеров отдельных видов пенсий, увеличение размеров страховых взносов, и периодов страхования, обособление институтов социаль­ного страхования и социальной помощи, ограничение практики досрочного выхода на пенсию, сти­мулирование создания частных пенсионных фондов.

Главный институт пенсионного Совершенствование систем пенсионного обеспечения по ста­рости в странах Европейского Союза связано со стремлением при­способить национальные пенси­онные системы к меняющимся экономическим условиям на осно­ве новых социальных компромиссов. Основной предмет споров спе­циалистов о путях реформирова­ния пенсионных систем – Выбор между распределительными и накопительными механизмами их финансирования. В странах ЕС преобладает распределительный метод. Системы обязательного пенсионного страхования, а также пенсионные системы для государ­ственных служащих в большинст­ве западноевропейских стран, а также ряд частных пенсионных систем во Франции финансируют­ся посредством распределения.

Накопительный метод в стра­нах ЕС используется главным об­разом в корпоративных и отрасле­вых пенсионных системах.

Большинство специалистов считает, что государственные пен­сионные системы, построенные на принципах социального страхова­ния, еще не исчерпали своего по­тенциала. Развитие накопитель­ных механизмов они видят, в ос­новном, в сфере добровольного до­полнительного пенсионного стра­хования.

В странах ЕС, как и в других развитых западных странах, в слу­чаях возникновения кризисных ситуаций с финансированием на­циональных пенсионных систем применяется достаточно широкий арсенал методов. Обычно это - по­вышение нормативного возраста: выхода на пенсию в сочетании с экономическим стимулированием отсроченного выхода на пенсии: увеличение периода учета заработ­ков при определении размера пен­сии; повышение абсолютных раз­меров и доли страховых взносов, уплачиваемых работниками и ра­ботодателями; сокращение числа получателей различного рода пен­сионных льгот; экономическое стимулирование развития допол­нительных форм пенсионного обеспечения в виде профессио­нальных, корпоративных и других частных пенсионных систем .

Оптимальное сочетание на­званных и других мер позволяет решать острые вопросы, связан­ные с финансированием пенсион­ного обеспечения.

1. ПЕНСИОННЫЕ СИСТЕМЫ РАЗВИТЫХ СТРАН

1.1. Германия

С первого января 1992 года в Германии существует единая пенсионная система для западных и восточных земель, которая обеспечивает выплату пенсий 4,2 миллиона пенсионеров. При проведении пенсионной реформы 1992 г. ставилась задача сохранения тех элементов прежней системы, которые были проверены практикой и подтвердили свою эффективность. В первую очередь это относится к роли государства в финансировании пенсионного обеспечения. Государство по-прежнему несет долю ответственности за наступление пенсионных рисков. Плательщики пенсионных взносов, пенсионеры и федеральное правительство разделили бремя увеличения расходов, связанное с демографической ситуацией (повышением доли пенсионеров в общей численности населения). Размеры федеральных субсидий и взносов растут пропорционально динамике перерасчета пенсий в связи с инфляцией. Важнейшей чертой пенсионной сис­темы любой страны является сфера охвата, т.е. категории населения, под­лежащие обязательному пенсионному страхованию. /1, с. 62/.

Модель пенсионной системы, сложившейся в ФРГ, характерна для Австрии, Италии, Франции и большинства других стран Западной Европы. В целом система защиты старости в ФРГ характеризуется сосуществованием ряда различных отдельных систем. В настоящее время эти отдельные системы значительно отличаются друг от друга, например, по кругу застрахованных лиц, по принципам финансирования и предоставления услуг и пособий, по организационным структурам, а также по уровню защиты, к которой стремятся эти структуры. Несмотря на существующие значительные различия, вся система предоставления защиты старости в Федеративной Республике Германии характеризуется как «система трех уровней». /2, с. 36/.

К первому уровню относятся все те отдельные системы, которые функционируют на основе законодательных норм и являются обязательным для определенного круга лиц. В целом в ФРГ существуют четыре «обязательные системы» такого типа:

- установленное законом пенсионное страхование, которое является обязательной системой для рабочих и служащих, а также для некоторых особых категорий само занятого населения (например, деятели искусств и публицисты; лица, имеющие ремесленные специальности; надомники и т.д.);

- пенсионное обеспечение чиновников, которое является обязательной системой для госаппарата;

- помощь по старости для фермеров, представляющая собой обязательную систему для всех фермеров, а также для членов их семей;

- пенсионное обеспечение по профессиональным группам, которое представляет собой обязательную систему для т.н. «лиц свободных процессий» (врачи, аптекари, ветеринары, архитекторы, адвокаты, нотариусы и другие).

Ко второму уровню защиты в старости относится обеспечение по старости от предприятий. Многие предприятия выплачивают своим бывшим сотрудникам при выходе на пенсию по возрасту т.н. «пенсии от предприятий» дополнительно к пенсиям, заработанным в системе установленного законом пенсионного страхования.

Однако в ФРГ эта форма защиты в старости не является обязательной, она - добровольна. В конечном итоге предприятие само решает, будет ли оно предоставлять пенсии от предприятия, и если да, то в каком объеме. Система оформления предоставления пенсий от предприятий может быть оговорена в тарифном соглашении между профсоюзами и ассоциациями работодателей. Эта система пенсионного обеспечения может быть также урегулирована на уровне производственного соглашения для лиц, работающих на каком-либо одном предприятии, путем особого способа оформления трудовых договоров для отдельных работников.

В ФРГ почти половина работников охвачена договорами об обеспечении по старости от предприятий. Однако другая половина работников не имеет права на получение пенсии от предприятия. /3, с. 70/.

Третий уровень защиты в старости - это забота о своей старости частным способом. Эта форма защиты в старости также является добровольной. В данном случае каждый может сам принимать решение, будет ли он что-то предпринимать для обеспечения своей старости и если да, то в каком виде и в каком объеме. Для этого приемлемы все формы создания частного капитала. Сюда, например, относятся: покупка недвижимости, создание фонда ценных бумаг или заключение договоров о долгосрочных сберегательных вкладах. Хотя в действительности эти формы создания капитала часто направлены на другие цели, а не на обеспечение в пенсионном возрасте. Типичной же формой создания частного капитала является заключение договора о страховании жизни с целью накопления средств или заключение индивидуального договора о пенсионном страховании.

Особое значение в общей системе предоставления защиты в старости имеет установленное законом (обязательное) пенсионное страхование. 78 % всего населения в возрасте от 15 до 65 лет являются застрахованными лицами. Объем выплат в системе установленного законом пенсионного страхования составляет около 63% от объема услуг и пенсий, предоставляемых всей системой защиты в старости. /4, с. 6/.

Особое значение установленного законом пенсионного страхования заключается еще и в том, что пенсия, получаемая из этой системы, уже сама по себе является достаточной, чтобы обеспечить пенсионеру достойный уровень жизни в старости. Это относится прежде всего к лицам, имеющим большой трудовой стаж, в течение которого выплачивались страховые взносы.

Обеспечение по старости от предприятий и возможность частным способом позаботиться о своей старости имеют только дополнительную функцию, т.е. они дополняют доход пенсионера, который он получает из системы установленного законом пенсионного страхования, и не могут в обычном случае служить единственным источником, достаточным для обеспечения достойного уровня жизни в старости.

Это становится совершенно очевидным, если обратиться к средним показателям размеров пенсии. Лицо, постоянно получавшее на протяжении 45 лет участия в системе установленного законом пенсионного страхования заработную плату, равную средней заработной плате в стране, при выходе на пенсию будет получать ежемесячную выплату в размере около 2.000 марок. Это равняется примерно 70 % «чистой» средней зарплаты работников, после вычетов. Средний же размер пенсии, предоставляемой от предприятий, составляет только около 500-800 марок.

Индивидуальный размер пенсии исчисляется по принципу зависимости размера пенсии от размера заработной платы и факта уплаты страховых взносов. Смысл данного принципа заключается в том, что размер пенсии застрахованного лица, в основном, зависит от того, как долго данное лицо было застраховано в системе пенсионного страхования и какую по размеру зарплату застрахованный получал в период уплаты страховых взносов. /5, с. 44/.

Применяемая концепция трех уровней, состоящая из положительных элементов распределительного и накопительного способов, хорошо зарекомендовала себя на практике. Высокий потенциал пенсионной системы ФРГ позволил без особых потрясений вобрать в себя пенсионную систему бывшей ГДР. Опыт ФРГ оказывает большое влияние на развитие и формирование пенсионных систем во многих странах.

1.2. Финляндия

Совершенствование финской пенсионной системы в течение последних лет преследовало две основные цели: сохранить, насколько это возможно, достигнутый уровень потребления стариков и гарантировать минимальный размер пенсии за счет суммирования национальной (государственной) и трудовой. Принятые недавно поправки к законодательным актам повышают возраст, при достижении которого возникает пpaвo досрочного выхода на пенсию, уменьшают размеры пенсий по инвалидности и досрочной пенсии по старости.

Обязательная трудовая пенсионная схема охватывает всех наемных работников в общественном и частном секторах, а также самозанягых.

0на регулируется законодательными актами. Размер пенсии исчисляется исходя из трудового стажа и заработков. Максимальный составляет 60 процентов наивысшего заработка, который принимается за основу путем сложения всех трудовых периодов. Размер (пенсии корректируется при помощи индекса. который частично отражает реальный рост заработков.

Пенсионный возраст составляет 65 лет. Возможен ранний выход на пенсию. Инвалидность, длитель­ная безработица до достижения 60 лет, а также смерть кормильца да­ют на это право. Но ее размер при этом сокращается.

В Финляндии не получили ши­рокого развития индивидуальные пенсионные схемы. Управление национальной пенсионной систе­мой строго централизованно. Ми­нистерство финансов и местные органы государственного пенси­онного обеспечения — основные пенсионные учреждения в общест­венном секторе. /6, с. 56/.

В частном секторе действуют около 70 пенсионных учреждений, включая 6 страховых компаний. Эти учреждения могут не зани­маться другими видами страховой деятельности.

При назначении и выплате трудовых пенсий в частном секторе применяется нововведение, харак­терное только для Финляндии. В последнем страховом учреждении суммируются данные обо всех взносах, уплачиваемых в различ­ные страховые учреждения во все .периоды трудовой деятельности. Главный орган этой схемы — Цен­тральный институт пенсионного обеспечения, который ведет гене­ральный регистр пенсионных прав всех работающих и ежегодно осу­ществляет контроль над всеми пенсионными страховыми учреж­дениями.

Трудовая пенсионная система финансируется за счет страховых взносов, уплачиваемых работода­телями. Однако в 1993 году был введен сбор страховых взносов с работников, которые сейчас со­ставляют 4,3 % от доходов. /7, с. 45/.

Часть расходов на пенсии по­крывается за счет капитализации страховых взносов. Степень капи­тализации и ее методы различны в различных пенсионных схемах. В частном секторе накопительные пенсии ныне составляют менее 1/3. все остальное — за счет рас­пределительной системы.

В последнее десятилетие, не­смотря на экономический спад, удалось сохранить устойчивость пенсионной системы и обеспечить финансирование пенсий. Хотя расходы на эти цели достигли по оценкам экспертов, уровня, до которого предполагалось их довести к 2010 году.

При разработке реформы проблемы раннего выхода на пенсию ввиду больших будущих затрат не обсуждались. Еще в начале 80-х годов отмечалось, что финансирование пенсий после 2020 года будет весьма затруднительным, граждане начнут выходить на пенсию ранее 60 лет.

Наиболее масштабные измененияния система претерпела в 1994 и 1996 годах. В результате этих перемен пенсионные расходы в первые десятилетия нового тысячелетия будут значительно ниже, чем намечалось ранее. Пенсии общественного сектора теперь модернизируются по пенсиям частного сектора (пенсионный возраст повышен с 63 до 65 лет. ежегодные ставки повышения снижены с 2.2 % до 1,5 % увеличен возраст раннего выхода на пенсию с 55 до 58 лет, уменьшен размер пенсий, назначаемых при этом, отменена индексация пенсий по старости). Всеобщая пенсионная система Финляндии гарантирует каждому гражданину минимальный размер пенсии, для работающих это немногим более половины утраченного заработка. /8, с. 28/.

Ныне расходы на пенсии составляют 14 % ВВП. Подсчитано что в 2030 г. они составят 16—17 % ВВП. Эти цифры соответствуют росту пожилого населения.

Несмотря на трудности последних лет, удалось выполнить одну из главных целей — сохранить размер пенсии на уровне 50 % заработка Этот размер в той или иной степени сопоставим с пенсиями в других промышленно развитых странах

Накопленный опыт и результаты деятельности пенсионных страховых схем позволяют финским экспертам сделать вывод, что в следующем тысячелетии система может выполнить фундаменталь­ные обязательства.

Один из факторов, который может серьезно повлиять на ситуацию в будущем, —старение населения в Финляндии. Демографические прогнозы показывают, что количество пенсионеров будет расти, население в трудоспособном возрасте — снижаться после 2010 года. Однако это не только финские перспективы, многие западные страны будут переживать ту же тенденцию в ближайшие десятилетия после 2000 года. Так, по данным Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), в 2030 г. процент населения старше 60 лет в Швеции составит 30 %, в Финляндии — 30,9 %, в (Японии — 33 %, в Швейцарии — Германии — 35,3 % и в Италии ,8 %.

Старение населения вызывает озабоченность, не обернется ли этот процесс утратой конкурентоспособности финской экономики. Рассматривается несколько вари­антов. как сохранить число заня­тых в национальной экономике, — от создания условий для увеличе­ния рождаемости на 20 % (количе­ство детей до 2,1 чел. в семье вмес­то 1,8 в настоящее время» до нала­живания благоприятных условий для регулируемой иммиграции.

Многие эксперты полагают, что повышение пенсионного возраста будет самодостаточной мерой для сохранения числа работающих. Для этого необходимо создать ус­ловия. чтобы больше людей про­должало работать после 65 лет. Это даст возможность уменьшить пен­сионную нагрузку и соответствен­но увеличить количество платель­щиков страховых взносов.

Сейчас 4.3 % общего фонда оп­латы труда по стране направляется в пенсионные фонды. В частном секторе экономики это составляет около 6 млрд марок ежегодно (1 долл. США равен 5 маркам). /9, с. 60/.

Если в пенсионные фонды не будут уплачиваться дополнитель­ные страховые взносы, через пару лет образуется дефицит, который необходимо будет покрывать за счет увеличения ставки страховых взносов для поколений трудоспо­собного возраста. Иначе придется сокращать размеры пенсий.

* 1. Нидерланды

Первый закон о социаль­ном страховании в Нидер­ландах был принят в 1901 г. В нем речь шла о страховании от потери доходов в случае утраты трудоспособности вследствие несчастного слу­чая на рабочем месте. Это было скромное начало: стра­хование действовало только в отдельных отраслях с боль­шим количеством несчаст­ных случаев.

До 1940 г. система соци­ального обеспечения разви­валась очень медленно. При­чина этого заключалась в постоянных политических разногласиях по вопро­су о том, кто должен быть исполните­лем социального страхования, госу­дарство или социальные партнеры (работодатели и организации работ­ников).

Перед системой - пенсионного обеспечения страны стоят следующие задачи:

- обеспечить каждому жителю Нидерландов с 65-летнего возраста посо­бие на уровне социальных минималь­ных выплат. Для этого в 1957 г. был из­дан закон о всеобщем пенсионном обеспечении по старости, всеобщем страховании;

- дать каждому работнику возмож­ность накопления средств на допол­нительную пенсию, с тем чтобы ко­нечный результат являлся отражени­ем уровня доходов, получаемых чело­веком;

- с помощью благоприятных нало­говых условий предоставить возмож­ность каждому покупать различного рола услуги по социальному обеспече­нию. Последнее особенно важно для лиц, занятых малым предпринимательством.

Эти цели кажутся очевидными, од­нако они существенно отличаются от принципов, реализуемых, например, в Великобритании или Германии. В ре­зультате многолетнего правления кон­серваторов в Великобритании вмеша­тельство государства в систему пенси­онного обеспечения сведено до мини­мума. Работник вынужден сам о себе заботиться. Даже в том случае, если работодатель предложит ему стать участником пенсионной системы, ра­ботник не обязан соглашаться на это. В Германии же пенсия является делом работодателя. Пенсионное обеспече­ние в этой стране - средство "привяз­ки" работника к предприятию: если человек уходит с предприятия, то он не может взять с собой средства, на­копленные на пенсию. В то время как в Нидерландах это гарантируется за­коном. Преимущество нидерландско­го подхода заключается в том, что во­прос пенсии не препятствует мобиль­ности на рынке труда.

Три цели пенсионной политики в Нидерландах привели к образованию системы, которую мы называем "системой трех основ".

Первая основа *-* вы­ход на пенсию в 65 лет - предусмотре­на законом о всеобщем пенсионном обеспечении по старости, принятым в 1957 г. Прожив 50 лет в стране, человек получает право на пенсию по старости: для женатых 100% месячной зарплаты (нетто 27 тыс. гульденов), для одиноких 70% месячной зарплаты. Кроме этого выплачиваются отпуск­ные в размере 8%. Закон о всеобщем пенсионном обеспечении по старости финансируется на основе распределе­ния; источник выплачиваемых пенсий в текущем году - взносы, уплачивае­мые работающими в этом же году.

Затраты на обеспечение по старо­сти достигли 36 млрд- гульденов. В на­стоящее время, согласно закону о все общем пенсионном обеспечении по старости, право на пенсию по старо­сти имеют 2,2 млн. человек. Недавно было решено зафиксировать процент суммы взноса и покрывать дефицит из государственного бюджета. Одно­временно будет создан накопитель­ный фонд, чтобы в будущем (с 2010 г.) справиться с ситуацией, связанной со старением населения.

Вторая основа*.* Более 80% се­мейств в Нидерландах наряду с пра­вом на пенсию по старости имеют право и на дополнительную пенсию.

Речь идет о системах социального обеспечения отдельного предприятия или отрасли, о которых договорились между собой работодатели и работни­ки. Роль государства при этом ограни­чивается в основном утверждением нескольких положений, направлен­ных на защиту работников. Если внут­ри отрасли стороны договариваются о пенсионном обеспечении, то министр социального обеспечения по просьбе социальных партнеров может обязать каждого работодателя и работника внутри этой отрасли стать участником данной системы пенсионного обеспе­чения.

При исчислении размера пенсии исходят из суммы 70% (брутто) от по­следней зарплаты (при сроке участия 40 лет), включая базовую пенсию. До­полнительные пенсии должны финан­сироваться на основе полного покры­тия. Каждый, участвуя в трудовом процессе, как бы делает свои собст­венные накопления. Только малень­кую часть этого капитала можно вло­жить в предприятие работодателя.

Пенсионные фонды в Нидерлан­дах обладают огромным капиталом – в целом около 650 млрд. гульденов раз­мещенного капитала. Взносы частич­но оплачиваются работодателями, ча­стично работниками (соответственно 2/3 и 1/3). При формировании фон­дов исходят из стандартной доходнос­ти 4% (актуарный процент). Фактиче­ская доходность обычно значительно выше, в последние два года в среднем около 16%. Пока дела идут отлично, но будет ли так продолжаться до 2010 г.? Этого никто не знает в ре­зультате растущей инфляции админи­стративные расходы могут так вырас­ти, что и размеры взносов станут очень высокими. Поэтому государство старается побудить работодателей и работников внести поправки в систе­му пенсионного обеспечения. Напри­мер, не брать больше за основу по­следнюю зарплату, а исходить из раз­мера средней зарплаты. Это имеет преимущество и с точки зрения спра­ведливости: люди с более или менее ровной карьерой смогут меньше от­числять на пенсию, чем те, кто быстро продвигается по службе.

Такой призыв государства должен быть очень убедительным. Правитель­ство в Нидерландах не имеет почти никаких средств принуждения, хотя сокращение налоговых льгот и отмена обязательного участия могли бы ис­пользоваться как средства нажима.

Третья основа *-* индивидуальные виды страхования жизни и капитала, предлагаемые страховыми компания­ми, где вмешательство государства ог­раничивается введением налоговых льгот на взносы до определенных раз­меров. Размещенный капитал страхо­вых компаний составляет 200 млрд. гульденов.

Преимущества "системы трех основ"

Главное преимущество нидерланд­ской системы в смешанном финанси­ровании. У систем пенсионного обес­печения есть два врага: старение насе­ления и инфляция. В распределитель­ной системе инфляция, по существу,. не является проблемой- Размеры зар­плат и выплат растут вместе с инфля­цией, а взносы, в принципе, не повы­шаются. Старение же является серь­езным злом для распределительной системы: все меньшее число занятых в трудовом процессе должны платить за все большее количество пенсионеров. Поэтому в Нидерландах собираются предпринять две акции: установить максимальный размер взносов и со­здать накопительный фонд. Послед­нее означает внедрение в рамках реа­лизации Закона о всеобщем пенсион­ном обеспечении по старости систе­мы финансирования с полным покры­тием. Применительно к этой системе старение не является проблемой, каждый копит свой капитал. Инфляция же, напротив, для такой системы мо­жет стать катастрофой. Таким обра­зом, нидерландская смешанная фор­ма пенсионного обеспечения отлича­ется относительной прочностью.

2. ПЕНСИОННЫЕ РЕФОРМЫ ПОСТ СОЦИАЛИСТИЧЕСКИХ СТРАН

2.1. Венгрия

В 1991 г. парламент Венгрии после долгих дебатов пришел к выводу о необходи­мости серьезного реформи­рования национальной пен­сионной системы. Такое ре­шение было обусловлено се­рьезными недостатками этой системы, к которым венгерские специалисты от­несли следующие:

уровень пенсий не обоснован серьезными актуарными расчета­ми;

финансирование многих посо­бий не подкреплено страховыми взносами;

уровень пенсий не соответству­ет прежним доходам работников, несмотря на высокий уровень страховых взносов, уплачиваемых работодателями и работниками. /10, с. 32/.

В итоге уровень социальной за­щиты работников снижался, а рас­ходы на пенсионные цели по отно­шению к ВВП (1970 г. - 3,5 %, 1980 г. - 7,1, 1994 г. - 10,1 %) быст­ро возрастали. Преодоление сло­жившегося положения венгерские законодатели связывают с усилением механизмов соци­ального страхования;

повышением роли государственных гарантий в финансовом обеспечении пенсий (в том числе, благодаря бюджетному финанси­рованию отдельных видов пен­сий - например, шахтерам, до­полнительных пенсий реабилити­рованным, пособий семьям погиб­ших); усилением роли работодателей в выплате досрочных (профессио­нальных) пенсий;

повышением само ответственности работников и работодате­лей в функционировании механиз­мов социального страхования пу­тем введения (по закону) управле­ния пенсионной системой пред­ставителями страхователей и заст­рахованных.

Пенсионная система Венгрии в настоящее время финансируется в основном за счет текущих поступ­лений. Размер страховых взносов составляет:

Работодатель – 24,5 % (Фонд Оплаты Труда)

Работники – 6 % заработной платы.

Пенсии по старости выплачива­ются при следующих квалифика­ционных характеристиках:

возраст выхода на пенсию: муж­чины - 60 лет, женщины - 55 лет (с 2003 г.

возраст для женщин соста­вит 60 лет);

наличие необходимого страхо­вого стажа: для полной пенсии - 20 лет; для частичной пенсии - 13 лет (при определении размера пенсии учитываются стаж работы, служба в армии и годы учебы). /11, с. 54/.

Размер полной пенсии состав­ляет 53 % средней зарплаты за пе­риод с 1 января 1988 г. до момен­та выхода на пенсию.

В случае продолжения работы после получения права на пенсию ее размер повышается на 1 % за каждый последующий прорабо­танный год и может достигнуть по­сле 32 лет стажа 70 % средней зарплаты дальнейшем ее размер мо­жет повышаться ежегодно не более чем на 0,5 %. Частичная пенсия со­ставляет 33 % от зарплаты (макси­мум - 51 % в случае 19 лет работы).

Предложения по дальнейшему реформированию пенсионной си­стемы Венгрии весьма сходны с предложениями, изложенными в Концепции реформы системы пенсионного обеспечения Россий­ской федерации, одобренной по­становлением Правительства Рос­сийской федерации от 7 августа 1995 г. № 790.

Что касается предложений МВФ по переходу на накопитель­ные принципы финансового обес­печения пенсионной системы, то венгерские специалисты пока не намерены отказываться от своей традиционной пенсионной систе­мы. По их мнению, "для Венгрии, нецелесообразно следовать чилий­ской системе или модели Юго-Восточной Азии. Мы намерены найти европейские ответы, осно­ванные на наших исторических традициях, которые отвечают со­циальным и экономическим по­требностям, вызывающим необхо­димость реформы венгерской пен­сионной системы. Реформа только такого типа будет принята обще­ством и позволит Венгрии через сравнительно короткий период времени соответствовать панъев­ропейской системе решений в сфере заботы о людях старшего возраста". /12, с. 4/.

2.2. Польша

В Польше дискуссия о рефор­ме социального обеспечения про­должается уже несколько лет. В июле 1997 г. польский Сейм при­нял закон, который должен всту­пить в силу в 1999 г. В соответствии с ним и предполагается введение! трехуровневой пенсионной системы ("система трех сегментов")

государственное пенсионное обеспечение, основанное на рас­пределении;

всеобщие обязательные сбережения в пенсионных фондах;

добровольные сбережения. /13, с. 7/.

Первый сегмент основывается на социальном страховании, его финансирование обеспечивается страховыми (установленными) взносами. Для этой системы ха­рактерна сбалансированность двух принципов социальной защиты само ответственности страховате­лей и их солидарной взаимопомо­щи. Бюджетный дефицит данной системы предполагается покры­вать за счет средств, получаемых от приватизации предприятий. Суть второго сегмента - реали­зация принципа само ответственности. I Величина страховых взно­сов, обеспечивающих финансовое покрытие данного сегмента, начи­ная с 1999 г. будет составлять 9 % заработной платы. При этом поло­вину будут вносить работники и половину - работодатели. Плани­руется создание 20-30 пенсионных фондов, которые будут нахо­диться под государственным контролем.

Форма организации первого и второго сегментов - общенародные фонды.

Третий сегмент - пенсионное страхование опирается как на личную инициативу, так и на инициативу предприятий (работодате­ли) и профсоюзов.

Предполагается выдерживать пропорции финансового обеспечения пенсионной системы по распределительному и накопительному принципам в пропорции 80 к 20 % /14, с. 12/.

В новой пенсионной системе пенсионный возраст будет повышен с 60 до 62 лет.

2.3. Китай

Основная цель реформы системы социального обеспечения в Китае состоит в повышение благосостояния населения, а также в создании благоприятной среды для экономической реформы вообще и реформы на предприятиях государственного сектора в частности.

Главным направлением реформы социального обеспечения являются реформирование страхования, пенсионного обеспечения, медицинского обслу­живания, а также страхования по безработице. В ходе проведения экономиче­ской реформы в Китае разработана система социальных гарантий, которая Применяется в общенациональном масштабе. Программы пенсионного и меди­цинского страхования для занятых на предприятиях унифицированы. Эти два вида страхования представляют собой совершенно новую для Китая модель сочетания "индивидуальных" и "общественных" счетов. Обозначена также, хо­тя и в зачаточной форме, схема страхования по безработице.

Для выбора пути реформирования системы пенсионного страхования Китай в течение 10 лет изучал опыт других стран. Результатом явилось изда ние китайским правительством в 1997 г. постановления "О формировании еди­ной системы пенсионного страхования на предприятиях". Документ указал на необходимость введения "индивидуальных" и "общественных" счетов. В обще­национальном масштабе эта система начала действовать с 1998 г. Основное со­держание ее можно свести к следующим четырем положениям.

1) Сфера действия. Новая система пенсионного страхования распро­страняется все городские предприятия на всех городских жителей. Под городскими предприятиями имеются в виде не только предприятия государственной собственности, но и коллективные, частные, предприятия с иностран­ным капиталом, а также инвестируемые зарубежными соотечественниками, компаниями Тайваня, Гонконга, Макао. Это позволяет значительно увеличить фонд социального страхования, но более важным является то, что все город­ские предприятия имеют одинаковые стартовые условия, а также справедли­вые условия для конкуренции.

В прошлом негосударственные предприятия не имели обязанности по пенсионному страхованию, при этом издержки их производства были невысо­ки, государственные же предприятия делая отчисления в пенсионный фонд, имели высокие издержки производства " соответственно, относительно высо­кую себестоимость продукции. /15, с. 120/.

Новая система пенсионного страхования применяется для всех катего­рий, занятых в городской экономике, в том числе и собственников частных Предприятий, отдельных работников, самостоятельно нашедших себе занятие.

В силу региональных различий в социально-экономическом развитии страны, в темпах старения населения правительством предусмотрен неодинаковый режим реализации программы пенсионного страхования по отдельным районам. В городах центрального подчинения, юго-восточных приморских рай­онах, Центральном Китае базовые показатели внедрения новой программы М были достигнуты в 1998 г., в других районах - в 1999 г. В целом по стране охват пенсионным страхованием уже в 1997 г. составлял 78,4 % общего числа занятых на предприятиях различных форм собственности (Таблица 1.)

2) Страховые взносы. Страхователь и его предприятие должны отчис­лять страховые взносы ежемесячно. В случае неуплаты в отношении виновных применяются меры давления, в серьезных ситуациях наказания. В качестве базовых показателей для определения величины страхового взноса использу­ются фонд заработной платы предприятия и среднемесячная зарплата работ­ника за предыдущий год. Практика использования зарплаты работника в ка­честве основного источника дохода и исключение из расчетов других источни­ков дохода обеспечивает стандартизацию подхода к определению размеров страховых взносов.

Кроме того, есть показатель, который вносит единообразие в расчеты по всей стране. Это - фиксированный процент отчислений от фонда заработной платы предприятиями и отдельными предпринимателями. Сегодня он не может превышать 20 % и будет снижаться до 8 % в будущем. Для отчислений, ко­торые делают работники на свой личный счет, тоже установлен фиксирован­ный уровень. В 1997 г. он был равен 4 % от зарплаты, с 1998 г., повышаясь по одному процентному пункту в год, он должен достичь 8 %. /16, с. 110/.

В рамках пенсионной реформы правительством установлены мини­мальный и максимальный уровни зарплаты, исходя из которых определяются размеры пенсионного пособия. Минимальной величиной для расчета является величина, равная 60 % среднемесячной зарплаты работников в данном регионе, даже если фактическая зарплата работника ниже указанного уровня. В случае превышения зарплаты работника на 300 % среднемесячной зарплаты в данной местности, объем превышения не учитывается при начислении пенсионного пособия. В этой схеме соблюден принцип сочетания экономической эффектив­ности и социальной справедливости

Принцип справедливости проявляется в различных льготах, которые предоставляются низкооплачиваемым. Принцип эффективности заключается в побудительном мотиве к высокой зарплате, которая отражает, соответственно, больший трудовой вклад. Подобная практика в Китае является заимствованной из опыта пенсионного страхования в развитых странах.

3) Фонд пенсионного страхования. формируется предприятиями, самим работником, государством и рынком. Отчисления предприятий - это один из источников пополнения пенсионного фонда. Величина этих отчислений зависит от объема фонда заработной платы и нормы отчислений, которая ус­танавливается правительством. Китай, следуя рекомендациям МОТ, фиксиру­ет пропорцию между отчислениями предприятия и самих работников. Пропор­ция 50:50 означает, что если 8 % от фонда заработной платы отчисляет пред- приятие, то 8 % должен отчислять от своей зарплаты и сам работник. Фонд. фор­мируемый работником, увеличивается пропорционально росту нормы отчислений.

Пенсионный фонд пополняется также за счет различного рода прибыли, предоставляемыми государством. Это - банковский процент в средства фонда, положенные на контролируемый государством специаль­ный депозитный счет. /17, с. 80/.

В отличие от Японии и Англии пенсионный фонд в Китае не авансируется правительством из госбюджета. Практика Китая больше похожа на аме­риканскую. Только в случае образовавшегося существенного дефицита "брешь" закрывается, компенсируется министерством финансов страны, но это - крайняя мера погашения дефицита.

Кроме того, в пенсионный фонд поступают проценты на просроченные платежи и различного рода штрафы, налагаемые на органы социального стра­хования, деятельность которых контролируется государством. Поскольку процентная ставка по депозитным счетам, открытым органами социального страхования имеет рыночную природу, можно говорить об участии рынка в формировании фонда пенсионного страхования.

Пенсионное страхование в Китае осуществляется только на локальной основе, а пенсионный фонд формируется и используется в пределах местных объединений.

4) Индивидуальные пенсионные счета. Введение индивидуальных счетов в рамках пенсионной реформы - новое для Китая явление, конструирование которого находилось под влиянием опыта Сингапура и Чили. Суть его в том, что органы социального страхования открывают и обслуживают счета, на которые ежемесячно по фиксированному проценту от зарплаты работник перечисляет страховые взносы. В 1998 г. этот процент был равен 4, а в начале 21века планируется его увеличение до 8. Кроме того, на индивидуальный счет работника примерно 1/3 страхового взноса поступает от предприятия.

Величина этого взноса в XXI в. составит, следовательно, примерно 3 % (1/3 от 8 % - примерно 3 %). Таким образом, каждый страхователь в ближайшем буду­щем может иметь, выйдя на пенсию, со своего личного счета ежемесячный до­ход в 11 % (8 %+3 %) от его накопленной годами зарплаты. Эти денежные сред­ства являются личной собственностью работника, но не могут быть использо­ваны им до отставки или выхода на пенсию. В случае перемены места работы деньги “следуют” за работником, в случае его смерти они могут наследоваться, но только та часть, которая представляет собой начисления самого работника. Часть накоплений, которая начислялась предприятием, в этом случае должна быть отделена и переведена на общественный счет. /18, с. 12/.

Очевидно, что такое явление, как "индивидуальный счет", является вы­соким импульсом и стимулирует желание работника совершенствоваться в умении и мастерстве, получать более высокую зарплату, которая позволила бы отчислять больший страховой взнос, а, следовательно, на старости лет по­лучать большее пенсионное пособие. К тому же наличие “индивидуальных” счетов развивает в работнике осознание само защищенности, а также оказание помощи своему предприятию, государству.

3. ЧИЛИ – ОСОБЫЙ ПУТЬ РЕФОРМИРОВАНИЯ

Чилийская модель пенсионной реформы обычно приводится в качестве своего рода эталона во время дискуссий о наилучшем способе финансирования пенсий. Аргентина, Перу и Колумбия провели реформирование своих систем пенсионного страхования по примеру Чили, правда, сильно модифицировав прототип.

Реформа пенсионной системы была проведена в Чили 1981г., во время правления А.Пиночета. При обсуждении вопроса об использовании опыта Чили следует иметь ввиду, что чилийская реформа осуществлялась в условиях значительного оживления экономики. Это позволило правительству обеспечить щедрое финансирование пенсионной реформы. На это время пришелся бум фондового рынка Чили, который обусловил высокий уровень рентабельности пенсионных фондов. Существенным фактором, предопределившим успех реформы, стала благоприятная демографическая обстановка. В Чили всего 8% населения пенсионного возраста (в России – 16 %), а на одного пенсионера приходится 12,8 занятых.

Основной характерной чертой чилийской реформы стала замена приобретенных прав на пенсии по прежней системе с определенного момента времени в гарантированную государством выплату и введение обязательного накопительного страхования работников в нескольких частных конкурирующих компаниях, организованных на тот момент времени.

Новая система заключается в обязательном страховании лиц, работающих по найму. Работники обязаны уплачивать 10% от своей зарплаты в одну из упомянутых компаний (фондов). Лица подлежат обязательному страхованию до достижения возраста 65 лет для мужчин и 60 лет для женщин. Застрахованные лица имеют право поменять тот или иной фонд и при этом они забирают с собой права на накопленный капитал. Самозанятое население может застраховаться в этих фондах добровольно. Дополнительно к пенсионному обеспечению работники должны также застраховаться на случай наступления инвалидности и потери кормильца. Для этого предназначаются еще 3% от зарплаты. При достижении пенсионного возраста застрахованный имеет право выбора: он может использовать накопленный капитал либо для приобретения пожизненной личной пенсии в страховой компании, либо договориться с компанией о так называемом «запрограммированном снятии со счета» - выплате определенных частей накопленной суммы со своего лицевого счета в течение оговоренного времени. Застрахованный также может получить единовременную выплату в таком размере, чтобы та часть суммы, которая остается на его лицевом счете, была бы достаточна для получения пенсии в размере не ниже 120 % базовой величины и не ниже 70 % от последнего (перед выходом на пенсию) дохода. /19, с. 75/.

Как и в других системах с установленным размером взноса, в чилийской системе также очень трудно заранее оценить уровень пенсионного обеспечения. Денежные выплаты, осуществляемые фондами, финансируются из поступлений страховых взносов, связанных с зарплатой, а также за счет доходов и резервов, созданных накопленным капиталом. Результат зависит от соотношения роста средней зарплаты и процентной ставки на рыке ссудного капитала. Чем больше процентная ставка превышает процентное увеличение заработной платы, тем выше при прочих равных условиях уровень пенсионного обеспечения. В итоге можно получить от 20 до 70 % от последнего дохода. Это представляет собой относительно ненадежную основу для планирования уровня пенсионного обеспечения.

Фонды инвестируют поступления страховых взносов на чилийском и частично также и на международном рынке ссудных капиталов. В период с 1981 по 1995гг. средний процент доходности инвестиций составлял около 13 % годовых. При этом фонды по показателю доходности значительно отличаются друг от друга. В 1995г. в Чили на рынке ссудных капиталов разразился конкурентный кризис, который в свою очередь отразился также и на этих фондах. В итоге фонды потеряли 4,7 % основного капитала,

До 1995г. было разрешено существование 25 фондов. Однако некоторые из них вследствие недостаточной рентабельности были закрыты. В конце 1995г. эти фонды насчитывали порядка 5 миллионов участников, причем из них только 3 миллиона уплачивали страховые взносы. Лицевые счета более 80% застрахованных сосредоточены в 5 крупнейших фондах. Основной капитал фондов составил приблизительно $23млрд., что соответствует половине размера ВВП Чили.

Чилийская пенсионная реформа преследует цель исключить влияние государства и политики на систему пенсионного обеспечения. В прошлом это заключалось в определении границ размеров пенсий и их индексации. На этапе экономического процветания пенсии щедро увеличивались. Как только наступил период спада, пенсии были в действительности уменьшены за счет инфляции. Хотя по закону и была предусмотрена индексация пенсий в зависимости от цен, механизм индексации не работал в полной мере.

В результате реформы политика, действительно, вначале потеряла влияние на предоставление пенсии по новой системе. Но поскольку до сих пор лишь незначительное количество застрахованных лиц получает такого рода пенсии, то это обстоятельство имеет второстепенное значение. Однако по-прежнему существует значительное влияние государства на получение оснований на предоставление пенсий и на создание для этого капитала. В том случае, если стратегия того или иного фонда не принесла достаточной прибыли, пенсия предоставляется государством. Причем минимальную пенсию получает только то лицо, которое уплачивало взносы в течение 20 лет. /20/.

Законодательные нормы регулируют размер средств на содержание аппарата фондов, которые составляют в среднем около 15 % от поступлений страховых взносов. В результате при доходности фонда в 13-14 % доходность лицевых счетов составляет около 6 % для застрахованных с низким уровнем доходов и около 10% для застрахованных с высоким уровнем доходов. Страховые взносы уплачиваются только застрахованными лицами и начисляются на заработную плату до вычета налогов и иных удержаний. Работодатель взносов не уплачивает. Таким образом, не возникают дополнительные расходы по заработной плате за счет пенсионного обеспечения - работодатели проводят работу только по сбору страховых взносов.

При проведении реформы предполагалось, что индивидуальное накопление будет стимулировать работника к уплате страховых взносов, от которых напрямую зависит размер его предстоящей пенсии. У работодателя в свою очередь высвобождаются ресурсы для создания новых рабочих мест. Можно считать азбучной истиной экономики то, что влияние социальных страховых взносов на назначение финансовых средств работников и работодателей определяется двумя факторами. Во-первых, уклонение от уплаты взносов наблюдается тем реже, чем более размер пенсии эквивалентен размеру страховых взносов, т.е. чем меньше перераспределительных элементов содержит пенсионный фонд. Причем это не зависит от способа финансирования. Во-вторых, степень влияния социальных страховых взносов на предназначение средств зависит от колебаний стоимости труда и спроса на рынке труда. До тех пор, пока колебания спроса на рынке труда находятся на нормальном уровне, а колебания предложения на рынке труда незначительны, независимо от распределения потока страховых платежей работникам приходится нести на своих плечах обе нагрузки: свою и работодателя. И это явление тоже в свою очередь не зависит от способа финансирования

Если же работники не желают уплачивать страховые взносы в систему пенсионного страхования, поскольку, например, они имеют недостаточный доход, чтобы в современных условиях финансировать жизненные потребности, то работники сокращают предложение своей рабочей силы на тех видах деятельности, которые обременены вычетами. Чаще всего же происходит то, что работники находят себе нелегальное рабочее место. /21, с. 109/.

В Чили используемая система охватывает приблизительно только 60 % населения, работающего по найму. В секторе нелегальной трудовой деятельности достаточно часто не уплачиваются страховые взносы само занятым населением, лицами, работающими на неполной ставке, и безработными, поскольку они нередко не имеют достаточных средств, чтобы уплачивать страховые взносы. Таким образом, они исключены из системы пенсионного обеспечения.

В Чили повсеместно распространена практика, когда работники договариваются с работодателем о том, что официально будет декларировать только часть заработной платы и, таким образом, только с этой части зарплаты будут осуществляться вычеты на социальное страхование. В конечном итоге это объясняется тем, что более одной трети всех клиентов фондов живет ниже черты бедности. В странах с переходной экономикой именно рост сектора нелегальной трудовой деятельности представляет огромную проблему.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Зарубежный опыт в области пенсионного обеспечения позволяет изв­лечь немало полезных уроков, главный из которых заключается в том, что любое механическое заимствование моделей и механизмов социальной защиты населения, даже хорошо зарекомендовавших себя в других стра­нах, без учета конкретных социально-экономических, политических, социокультурных и социально-психологических особенностей и условий нежелательно и невозможно. Если даже Германия, Нидерланды и Польша с их достаточно устой­чивыми экономиками и высокоразвитыми финансовыми инфраструктурами счи­тают для себя неприемлемым поспешное реформирование пенсионной системы, то тем более осмотрительной и взвешенной должна быть поли­тика российских властей, чтобы непродуманными и скороспелыми реше­ниями не усилить разочарование общества в проводимых реформах.

Нельзя не согласиться с мнением зарубежных специалистов, счита­ющих, что переход к системе капитализации пенсионных отчислений потребует не менее 30-40 лет, по истечении которых система заработает в полную силу. В течение же переходного периода каждому будущему пенсионеру придется для сохранения нынешней нормы замещения (то есть отношения пенсии к заработной плате в последний год работы)" выплачивать больше средств, чем сегодня в форме обязательных социа­льных взносов. Вряд ли население одобрит подобные меры. Именно этим в значительной степени и объясняется осторожный подход зарубежных властей к реформе пенсионной системы.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Социальное обеспечение в Германии. // Социальная защита. – 2001. - №5. – С 62 – 64.
2. Комин Н. Три пенсии в одни руки. // Эхо планеты – 2000. - №3. – С 36 – 38.
3. Мойрер А. Какую систему пенсионного обеспечения предпочесть (опыт Германии). // Человек и труд. – 1999. - №2. – С 70 – 72.
4. Привалов К. Заметки о пенсии в Германии. // Рос. Вести. – 1999. - №201. – С 6 – 7.
5. Мачульская Е. Пенсионное страхование в Германии. // Соц. защита. – 2000. - №3. – С 44 – 47.
6. Зубченко Л. Пенсионная система Финляндии. // Вопросы экономики. – 1999. №9. – с 56 – 63.
7. Степанов Б. Пенсионное страхование в Финляндии. // Соц. защита. – 1999. - №5. – С 45 – 47.
8. Финляндия: пенсионное обеспечение. // Человек и труд. – 2000. – №9. – С 28 – 30.
9. Рык Е. Третий возраст в Финляндии. // Соц. защита. – 1999. - № 9. – С 60 – 63.
10. Журавлев В. Пенсионная система в современной Венгрии. // Социальное обеспечение. – 1998. - №9. – С 32 – 36.
11. Игнатов А.В. Пенсионная реформа: есть альтернативные возможности. // Социальный мир. – 2001. - №12. – С 54 – 57.
12. Опыт реформы пенсионной системы Венгрии. // Бики. – 2001. - №142. – С 4 – 5.
13. Кирьенов В. Пенсии для пана и пани Ковальских. // Рос. Вести. – 1999. - №201. – С 7 – 12.
14. Роик В. Реформирование пенсионных систем: зарубежный опыт. // Человек и труд. –2000. - №2. – С 11 – 13.
15. Хоу Вэньжо Реформы систем социального обеспечения в Китае. // Проблемы дальнего Востока. – 2001. - №1. – С 119 – 128.
16. Бергер Я. Соц. поддержка пожилых людей в современном Китае. // Проб. Дальнего Востока. – 2002. - №1. – С 107 – 119.
17. Шаринов Д. О реформировании Соц. обеспечения в Китае. // Проб. Дальнего Востока. – 2001. - №3. – С 79 – 83.
18. Реформы пенспионной системы в Китае. // Социальный мир. – 2000. - №2. – С 12 – 16.
19. Шестакова Е.Е. Опыт реформирования систем пенсионного страхования в странах Латинской Америки. // Труд за рубежом. – 2001. - №2. – С 72 – 84.
20. Чили – пенсионная система. - http://www.mediatext.ru/docs/10174?page=1. – 12. 03. 2002.
21. Никифорова А.А. Пенсионные системы с развитой рыночной экономикой. // Труд за рубежом. – 2001. - №3. – С 109 – 121.

## ПРИЛОЖЕНИЕ

Таблица №1 - Распространение пенсионного страхования в Китае в 2000 г.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Число занятых, тыс. чел | Охват, в процентах |
| В целом по стране | 87580 | 78,4 |
| Предприятия гос собственности | 70490 | 95,2 |
| Предприятия колл. собственности | 14560 | 51,5 |
| другие | 2530 | 34,2 |