

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/glava-diploma/166861>

Тип работы: Глава диплома

Предмет: Право социального обеспечения

Оглавление

1. Теоретический анализ пенсионного законодательства РФ 1

2. Особенности зарубежного и отечественного опыта реформирования пенсионной системы 10

3. Актуальные аспекты и проблемы реформирования пенсионной системы в РФ 24

Список литературы 32

посредников, включая компании по страхованию жизни.

Вместо платформы для сбора взносов, которая используется в системе социального обеспечения и накопительной системе, посредники могут пользоваться параллельными каналами. Посредникам будет разрешено взимать до 50 базисных пунктов от активов под управлением и 10 базисных пунктов в качестве вознаграждения за успех в управлении активами, при условии, что они превышают определенные показатели нормы прибыли. Польский фонд развития (PFR) — это государственное учреждение, которое будет действовать в качестве поставщика по умолчанию, если отдельные компании не зарегистрируют своих сотрудников. Кроме того, PFR будет выступать в качестве менеджера по работе с клиентами в общей схеме РРК.

Пенсионные фонды обязаны предлагать базовый инвестиционный портфель. Что касается инвестиций, то посредники в качестве вариантов по умолчанию должны предлагать фонды заданной даты [4]. В законопроекте предлагается стандартный портфель фондов заданной даты для всей отрасли. За исключением ограничений на инвестиции за границу (30% от активов под управлением), в законе о РРК нет других инвестиционных ограничений.

Фаза выплат не обеспечивает покрытие от риска долголетия. Что касается фазы выплат, то в возрасте 60 лет физические лица смогут снять до 25% сбережений одним платежом, а остальные будут выплачиваться 120 ежемесячными платежами. Аннуитеты не будут обязательными. При том что деньги разрешается снимать только после выхода на пенсию, в исключительных обстоятельствах (болезнь, подтвержденная документально) физическим лицам будет разрешено снимать деньги из пенсионного фонда. Законом предусмотрен срок внедрения системы — семь месяцев с момента его утверждения.

Пенсионная система Германии состоит из трех систем: обязательное пенсионное страхование, пенсионное страхование на предприятии и частное пенсионное страхование [12]. Из-за демографических проблем в Германии в 1992 г. провели реформу пенсионной системы. Были снижены пенсионные выплаты при досрочном выходе на пенсию и выплата поощрений за поздний выход на пенсию, увеличен пенсионный возраст. Сейчас размер пенсионных взносов в Германии - 19,3%.

Проведенные реформы в Германии смогли сдержать рост взносов. Базовая пенсия с элементами частной накопительной системы в Германии отрицательно реагирует на демографические изменения и изменения на рынке труда.

Пенсионная система США, в свою очередь, делится на две составляющие: обязательное государственное страхование и добровольное частное страхование. Модель пенсионной системы США характерна для некоторых стран Латинской Америки, а также Португалии. Общая сумма пенсионных взносов в США - 15,3%. Модель пенсионной системы США не может обеспечить американцам достойный доход по выходу на пенсию, так как пенсия - это 30% от зарплаты. Стабилизировать данный фактор в США должны добровольные взносы. Пенсионные программы в США построены на накопительном принципе в двух основных вариантах: установленные выплаты и установленные взносы. Первый вариант - это фиксированный размер, зависящий от зарплаты и стажа работы. Второй - инвестиционная программа. В настоящее время в США функционирует 720 000 частных пенсионных фондов, в которых состоит 50% всех работающих людей [3]. Пенсионный возраст в США - 65 лет. Пенсионная система США поощряет продолжение работы после выхода на пенсию разными надбавками. Пенсионной реформой США был увеличен возраст выхода на пенсию до 67 лет. В последнее время в США пенсионная система положительно функционирует, но ее хотят реструктурировать по образцу успешно действующего пенсионного плана.

В Швеции пенсионная система представляет собой социально-демократическую модель. Шведская пенсия состоит из трех частей:

- государственная (базовая) пенсия;
- пенсия за выслугу лет (вклад работодателя);
- собственные пенсионные сбережения (частное пенсионное страхование).

Государственная (базовая) пенсия состоит из трех компонентов: условно-накопительной пенсии; персональной накопительной пенсии; гарантированной пенсии. Персональная накопительная пенсия назначается с 61 года, гарантированную пенсию - с 65 лет. Государство осуществляет индексацию пенсии. Гарантированную пенсию финансирует государство. Профессиональную пенсию получают около 91% работников, она составляет 10 % от зарплаты, которая была перед выходом на пенсию. В Швеции путем реформирования была заменена распределительная система с установленными выплатами на смешанную распределительно-накопительную систему с установленными взносами. Основные недостатки новой пенсионной системы усилили неравенство между пенсионерами. Уменьшение доли работающих снизило коэффициент замещения.

Коэффициент замещения в пенсионных системах Швеции, США, Германии в 2018 г. [3] отражен в таблице 3.

Таблица 3 - Коэффициент замещения в пенсионных системах

Швеции, США, Германии в 2019 г., в %

Государственное	
пенсионное	
обеспечение	Обязательное
пенсионное	
обеспечение	Добровольное
пенсионное	
обеспечение	Итого
Германия	42 - 16 58
Швеция	48,6 21,7 - 70,3
США	38,3 - 37,8 76,2

В результате исследования было выявлено, что в среднем в Швеции, США, Германии в 2019 г. пенсионеры получали пенсию, соизмеримую с 58- 76,2% от привычного дохода. Наибольшую пенсию получают пенсионеры США.

Пенсионные системы Швеции, США, Германии подвержены демографическому старению населения. Демографическое старение населения - это увеличение доли пожилых людей в общей численности населения. Коэффициент демографической нагрузки - это отношение нетрудоспособные лица к трудоспособному населению.

Таким образом, среди проблем функционирования пенсионных систем Швеции, США, Германии можно выделить главные: уменьшение доли работающих; препятствие существованию распределительных пенсионных систем; отказ населения от участия в добровольных пенсионных накоплениях.

Система АСП была введена в Квебеке для того, чтобы увеличить охват дополнительными пенсиями. Как способ расширения охвата среди работников частного сектора в 2014 г. провинция Квебек утвердила закон о создании добровольно финансируемой схемы с функциями автоматической регистрации (Добровольные пенсионные сберегательные планы — VRSP). Она обязательна для работодателей Квебека с пятью или более сотрудниками, имеющих право предлагать VRSP сотрудникам, которые в настоящее время не имеют возможности внести свой страховой взнос в зарегистрированный пенсионный накопительный план или безналоговый сберегательный счет посредством вычета из заработной платы и не являются членами зарегистрированного пенсионного плана, предоставленного их работодателем.

По закону все компании с более чем пятью сотрудниками должны будут предлагать коллективные планы своим работникам. Программа осуществлялась постепенно, начиная с компаний, имеющих более 20 сотрудников (1 января 2016 г.); затем — от 10 до 19 сотрудников (июнь 2017 г.) и, наконец, от пяти и более (январь 2018 г.).

Работодатели должны выбрать поставщика системы VRSP (т.е. лицензированное финансовое учреждение), зарегистрировать своих сотрудников и перечислять взносы. Поставщиками планов VRSP являются страховые компании, которым разрешено продавать аннуитеты. В плане VRSP сотрудники автоматически включаются в план, выбранный их работодателем, но они имеют право отказаться в течение 60 дней после уведомления о членстве. Хотя работодатели не делают взносов, сотрудники будут вносить свой вклад с

повышением ставок, как показано в табл. 4.

Таблица 4. Квебек: график повышения страховых взносов

Страховые взносы,

% от заработной платы до вычета налогов Период

2 Июль 2014 — декабрь 2014

3 Январь 2018 — декабрь 2018

4 После января 2019

Сотрудники имеют доступ к ликвидности своих взносов в пенсионный фонд. Любые взносы работодателя в систему VRSP могут быть заблокированы, но вклады сотрудников не будут закрыты. Сотрудники не могут снимать взносы работодателя, за исключением определенных ситуаций, включая сокращение продолжительности жизни, умственную или физическую нетрудоспособность или нерезидентство. По окончании плана работники имеют право на полную стоимость своих вкладов, взносов работодателя и весь инвестиционный доход. Закрытая часть счета участника может быть переведена на пенсионный план, определяемый законом и выбранный участником.

В Чили хорошо отлажена обязательная накопительная пенсионная система. В 1981 г. Чили стала первой страной, которая внедрила обязательную накопительную схему в системе открытых пенсионных фондов (второй

Список литературы

1. Банк России. Обзор ключевых показателей негосударственных пенсионных фондов. URL: http://an-pf.com/upload/iblock/464/obzor_npf_19Q3.pdf.
2. Банк России. Основные показатели деятельности негосударственных пенсионных фондов // Официальный сайт Банка России. URL: https://www.cbr.ru/finmarket/supervision/sv_coll/ops_npf/2016/.
3. Власов С.А., Мамедли М.О. 2017. Сценарный анализ параметров пенсионной системы в контексте устойчивости государственных финансов России // Деньги и Кредит. № 8. С. 26—33.
4. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018—2020 годы от 29 января 2018 г. // Российская газета. 2018. 5 февр. № 24.
5. Заключение Счетной палаты Российской Федерации на проект Федерального закона «О бюджете Пенсионного фонда Российской Федерации на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов» // Официальный сайт Счетной палаты Российской Федерации. URL: <http://audit.gov.mhttp://auditgov.ru>
6. Пенсионные накопления России. Итоги 2017 г. и промежуточные результаты 2018 г. // АНПФ. URL: <http://all-pf.ru>.
7. Послание Президента Российской Федерации Федеральному Собранию // Официальный сайт Президента России. URL: <http://www.kremlin.ru/events/president/news/56957>.
8. Прогноз социально-экономического развития Российской Федерации на 2018 год и на плановый период 2019 и 2020 годов // Официальный сайт Минэкономразвития России. URL: <http://economy.gov.ru>.
9. Распоряжение Правительства РФ от 25 декабря 2012 г. № 2524-р «Об утверждении Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации» // СЗ РФ. 2012. № 53 (ч. 2). Ст. 8029 (в ред. от 6 декабря 2017 г. URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_139981/).
10. Росстат. Основные показатели пенсионного обеспечения в Российской Федерации. URL: <http://www.gks.ru>.
11. Сопроводительные документы к проекту Федерального закона от 19 декабря 2016 г. № 416-ФЗ «О бюджете Пенсионного фонда Российской Федерации на 2017 год и на плановый период 2018 и 2019 годов».
12. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027>.
13. OECD. 2019. Pension markets in focus. URL: <https://www.oecd.org/finance/private-pensions/Pension-Markets-in-Focus-2019.pdf>.

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://studservis.ru/gotovye-raboty/glava-diploma/166861>