

УДК 364 (045)
DOI 10.22213/2413-1172-2017-4-55-60

Т. Г. Волкова, кандидат экономических наук, доцент, ИжГТУ имени М. Т. Калашникова

ОБ УСИЛЕНИИ РОЛИ КОНЦЕПЦИЙ РЕФОРМИРОВАНИЯ ЗАРУБЕЖНЫХ ПЕНСИОННЫХ СИСТЕМ В ПРОВЕДЕНИИ ПЕНСИОННОЙ РЕФОРМЫ РФ *

В настоящее время в результате проводимой пенсионной реформы Россия стремится выстроить пенсионную систему, опираясь на опыт других стран. При этом в 2015 г. при вступлении в силу ФЗ «О страховых пенсиях» практически был сделан шаг назад и возврат к распределительной системе, которую принято называть пенсионной системой «солидарности поколений». При этом считается, что, отказываясь от накопительной составляющей, будет решаться проблема сокращения дефицита бюджета ПФР за счет ее перераспределения в страховую часть. Это решение основывалось на анализе успешного функционирования зарубежных пенсионных распределительных систем. Но при этом нельзя забывать, что все они имеют ряд серьезных отличий от российской модели.

Во-первых, в зарубежных системах пенсионного обеспечения нельзя недооценивать личный вклад застрахованных лиц, т. е. паритет обязательств уплаты страховых взносов между работодателями-страхователями и застрахованными лицами. Нами были проанализированы пенсионные системы семи государств – Великобритании, Германии, Франции, Швеции, США, Япо-

нии и Китая. И практически в каждом из них предусмотрена система обязательного софинансирования страховых пенсионных взносов в размере не меньшем, чем уплачивает работодатель-страхователь (табл. 1). При этом общая величина тарифа обязательных страховых взносов в большинстве рассмотренных стран даже меньше, чем в РФ.

Также в преимущественном большинстве стран велика роль негосударственных добровольных накопительных систем, что позволяет серьезно повысить показатели пенсионного обеспечения, в частности коэффициент замещения, который будет рассмотрен далее. В качестве примера таких государств можно назвать Бельгию, Канаду, США, Великобританию, Германию, Норвегию, Новую Зеландию, Чехию. Также существуют пенсионные системы с накопительной составляющей обязательного характера. К таким можно отнести Швецию, Швейцарию, Норвегию, Чили и Россию, так как несмотря на мораторий перечислений страховых взносов на специальную часть индивидуального лицевого счета, накопительная пенсия в РФ существует, хотя, на наш взгляд, формально.

Таблица 1. Сравнительный анализ пенсионных систем зарубежных стран и РФ [1–4]

Признак	Великобритания	Германия	Франция	Швеция	США	Япония	Китай	Россия
Тип системы	Распределительно-накопительная (добровольная)	Распределительно-накопительная (добровольная)	Распределительно-накопительная (добровольная)	Распределительно-накопительная (обязательная)	Распределительно-накопительная (добровольная)	Распределительно-накопительная (добровольная)	Распределительно-накопительная (добровольно-обязательная)	Распределительно-накопительная (обязательная)
Виды пенсий	Базовая, трудовая, негосударственная	Базовая, частная, корпоративная	Базовая, негосударственная	Гарантийная, премиальная, страховая	Базовая, частная	Базовая, трудовая, частная	Базовая (для городского населения), социальная помощь, накопительно-профессиональная (в некоторых районах)	Страховая, накопительная (существует пока только теоретически), негосударственная
Стаж, лет	10	5	40	40 лет жительства в стране	13	25	15	15

© Волкова Т. Г., 2017

* В данной статье представлены результаты исследования, выполненного в рамках проекта, финансируемого РФФИ по гранту № 17-02-00566.

Окончание табл. 1

Признак	Великобритания	Германия	Франция	Швеция	США	Япония	Китай	Россия
Пенсионный возраст	Мужчины 65 Женщины 60-65	Мужчины 65-67 Женщины 65-67	Мужчины 62 Женщины 60	Мужчины 65 Женщины 65	Мужчины 67 Женщины 65	Мужчины 65 Женщины 65	Мужчины 60 Женщины 50-55	Мужчины 60 Женщины 55
Средняя пенсия, \$	1000	930	580	420	1100-1200	580	150	200
Тариф страх. взносов, %	23,8	20	16,4	10	12,4	10	11	22
Принцип финансирования страх. взносов:								
работодатель, %	12,8	10	8,2	–	6,2	5	3	22
работник, %	11	10	8,2	10	6,2	5	8 (20 на добровольной основе)	–
Кэф. замещен.: без накоп. с накоп.	0,32	0,42	0,24	0,34	0,38	0,20	0,20	0,33
	0,67	0,58	0,6	0,55	0,76	0,45	–	0,35

И не стоит забывать, что практически все страны либо уже увеличили, либо увеличивают в ближайшей перспективе пенсионный возраст застрахованных лиц. В большинстве стран, представленных в табл. 1, он составляет не менее 65 лет, в то время как в РФ – 55 (60) лет.

В связи с этим использование зарубежного опыта функционирования пенсионных систем, которое легло в основу проводимых сейчас пенсионных реформ в РФ, целесообразно, на наш взгляд, лишь при учете всех названных факторов.

Анализируя мнения разных авторов по данному вопросу, можно констатировать, что основная дискуссия сегодня разворачивается вокруг двух ключевых вопросов – необходимости увеличения пенсионного возраста и целесообразности сохранения накопительной части пенсионных отчислений.

Что касается пенсионного возраста, то согласно табл. 2 только в странах бывшего СССР с неразвитой системой социального обеспечения на пенсию выходят раньше 60 (женщины) или 65 лет (мужчины).

В большинстве остальных государств пенсионный возраст превышает 60 лет, хотя справедливо заметить, что в этих странах и продолжительность жизни выше. Более поздний выход на пенсию позволяет существенно экономить пенсионные государственные ресурсы, способствуя при этом сокращению дефицита бюджета пенсионных фондов, что в условиях мирового финансового кризиса весьма актуально, хотя повышение пенсионного возраста, которое прохо-

дит сейчас во многих странах, вызывает явное недовольство населения и снижение авторитета органов государственной власти.

Таблица 2. Пенсионный возраст в зарубежных странах [5–7]

Страна	Пенсионный возраст, лет		Средняя продолжительность жизни, лет
	мужчины	женщины	
Япония	65	65	82,25
Дания	67	67	78,63
Норвегия	67	67	80,2
США	67	65	78,37
Германия	65-67	65-67	80,07
Канада	65	65	81,38
Испания	65	65	81,17
Швеция	65	65	81,07
Швейцария	65	64	81,07
Армения	65	63	72,68
Бельгия	65	62	79,51
Великобритания	65	60-65	80,05
Италия	65	57	81,77
Польша	65	60	76,28
Грузия	65	60	77,12
Франция	62	60	81,5
Казахстан	63	58	67,87
Литва	62,9	62,9	74,9
Венгрия	62	62	74,79
Чехия	62	62	77,19
Азербайджан	63	58	66,66
Молдова	62	57	70,8
Россия	60	55	70,3
Украина	63	58,6	68,25
Беларусь	60	55	70,63
Узбекистан	60	55	71,96

При этом интересно будет проанализировать минимальный стаж, необходимый для выхода на пенсию, который значительно различается в разных государствах (см. табл. 1). Например, во Франции он составляет 40 лет, в Японии – 25, а в Китае и США значительно меньше – 15 и 13 лет соответственно. В Германии стаж рекордно низкий – всего 5 лет непрерывной работы. Такой же, какой был в РФ до принятия нового законодательства. При этом низкий стаж не мешает обеспечивать застрахованным немцам весьма достойное пенсионное обеспечение, которое можно начинать получать, даже не дожидаясь достижения пенсионного возраста при условии доплат страховых взносов за недоработанное время из личных сбережений в соответствии с пенсионным законодательством Германии. Отсюда можно сделать вывод, что высокий пенсионный стаж отнюдь не залог высокого уровня пенсионного обеспечения. В подтверждение сказанного – в Великобритании минимальный стаж для получения трудовой пенсии составляет всего 10 лет, при этом позволяет обеспечивать весьма достойный уровень жизни пенсионера. Причина (и в Германии, и в Великобритании) – в развитой и весьма гибкой накопительной системе негосударственного пенсионного страхования (обеспечения).

Негосударственное пенсионное обеспечение играет очень важную роль в пенсионном законодательстве большинства стран с развитой экономикой, несмотря на то, что основным элементом все же остается государственная распределительная система.

Например, в Великобритании каждый пенсионер имеет право на базовую, трудовую и негосударственную пенсии. Государственная пенсия выплачивается всем гражданам Великобритании по достижении пенсионного возраста. Размер таких пенсий фиксирован, не зависит от стажа или других факторов и выплачивается за счет доходов от налогообложения. Величина базовой пенсии небольшая (в 2016 г. ее размер в пересчете на рубли составил около 14 000 р. в неделю), поэтому для всех пенсионеров, имеющих определенный стаж (10 лет), существует второй вариант – базовая (трудовая) пенсия, которая зависит от заработной платы, стажа и размера взносов. Однако ее размер тоже невелик. Поэтому британец имеет право отказаться от нее в пользу накопления пенсии в частных фондах и страховых компаниях, причем в виде негосударственной пенсии, размер которой определяет сам работник, можно получить достаточно большую сумму. Такая пенсия формиру-

ется как самим работником, так и работодателем [8].

Роль работодателей в системах накопительного страхования рассмотренных нами стран сложно переоценить. На наш взгляд, стоит подробнее остановиться на этом моменте, так как данный опыт для РФ был бы весьма ценен.

Например, во Франции работодатель платит большую часть пенсионных взносов – около 8 %, при этом гражданин – не более 7 %. Из этих средств формируется дополнительная часть государственной пенсии. В качестве основной государственной пенсии каждому пенсионеру доплачивают суммы, которые состоят из взносов других работающих сограждан. Особенностью же пенсионной системы Франции является возможность граждан получать сразу несколько видов негосударственных пенсий в зависимости от профессиональной деятельности, так как существует множество различных подсистем пенсионного обеспечения. Эти пенсии выплачиваются из средств работодателей, перечисляемых на протяжении срока действия трудового договора с работником.

В США существует большое количество разнообразных государственных и частных программ пенсионного обеспечения (более 700 тысяч), что позволяет пенсионерам вести сравнительно безбедную жизнь.

Особенностью пенсионного обеспечения в США является преобладание частного пенсионного обеспечения над государственным. Поэтому только 30 % пенсионеров продолжают работать после выхода на пенсию. В каждой крупной компании есть отдельный пенсионный фонд, в который делают взносы работники и компания (от 10 до 50 % от суммы работника). С наступлением пенсионного возраста накопленная сумма нередко превышает государственную (социальную) пенсию. Также при оплате страховых взносов (6,2 %) такую же сумму платит и работодатель, что традиционно в развитых пенсионных системах.

В Японии, например, обязательные взносы работодателя такие же, как работника, и составляют 5 %. Это касается государственного страхования. Если говорить о негосударственном страховании, то здесь есть уникальная особенность, свойственная только данному государству: при выходе на пенсию японец получает единовременную выплату в виде суммы заработной платы умноженной на количество отработанных лет. Это связано с тем, что японцы предпочитают всю жизнь работать на одном предприятии и редко меняют работодателя. Дети идут рабо-

тать в ту же компанию, в которой работали их родители. В результате это отражается на профессиональных пенсиях, поскольку работодатели ценят и стимулируют такую преданность.

Пенсионная система Китая, как и России, находится в стадии реформирования. Как и в РФ, трудовой стаж, дающий право на пенсию, должен быть не менее 15 лет, а пенсионный возраст – 60 лет для мужчин и 50-55 лет для женщин. Государственного обеспечения почти не существует, так как государственную пенсию получает только каждый четвертый китаец (в основном горожане). Пенсионные взносы, направляемые в государственный пенсионный фонд, как и в большинстве уже рассмотренных пенсионных систем, в большей доле финансируются работниками (11 %) и в меньшей – работодателями (3 %). За служащих бюджетной сферы отчисления в пенсионный фонд осуществляет государство.

Только в отдельных районах Китая на предприятиях создаются накопительные фонды, из которых впоследствии выплачиваются накопительные пенсии их работникам. Ежемесячные выплаты составляют 20 % от среднемесячной заработной платы.

Особенность пенсионного обеспечения Китая состоит в том, что пенсионерам, работающим в сельской местности, пенсия не выплачивается, и их содержат родственники.

Преимущества большинства рассмотренных выше зарубежных пенсионных систем перед российской не вызывают сомнений, и по уровню пенсионного обеспечения населения, основным показателем оценки которого является коэффициент пенсионного замещения (далее – коэффициент замещения), Россия значительно уступает большинству стран Западной Европы.

В 1919 г. с целью ненасильственного пути разрешения существующих социальных конфликтов была создана Международная организация труда (МОТ). Эта организация устанавливает нормы выплаты пенсий по старости, инвалидности и потере кормильца относительно уровня зарплаты, т. е. коэффициента замещения. В Конвенции утверждено, что коэффициент как эквивалент замещения пенсионных прав должен составлять не менее 40 % (0,4) от уровня обеспечения гражданина в трудоспособный период [9, 10]. При этом по РФ данный коэффициент составляет 35 %, т. е. меньше установленного коэффициента. Значит, действующая пенсионная система, которая в сущности является только распределительной (накопительная ее часть фактически не работает), не обеспечивает должного уровня пенсионного обеспечения. Проведем сравнительный анализ, как отражаются вышеназванные преимущества зарубежных пенсионных систем на коэффициенте замещения некоторых стран (табл. 3).

Таблица 3. Коэффициент замещения в разных странах, % [11]

Страна	Государственные распределительные системы	Обязательные накопительные системы	Добровольные накопительные системы	Итого
Бельгия	41	–	15,1	56,1
Канада	39,2	–	33,9	73,1
Чили	4,8	37,2	–	42
Чехия	43,5	–	39,2	82,7
Германия	42	–	16,0	58
Ирландия	36,7	–	43,0	79,7
Новая Зеландия	40,6	–	14,1	54,7
Норвегия	45,7	6,8	11,3	63,8
Испания	73,9	–	–	73,9
Швеция	33,9	21,7	–	55,6
Швейцария	32	23,1	–	55,1
Великобритания	32,6	–	34,5	67,1
США	38,3	–	37,8	76,1
Россия	33	2	–	35
Саудовская Аравия	100	–	–	100
ЮАР	0	–	54,5	54,5
ЕС	47	–	–	57,6
ОЭСР	40,6	–	–	67,9

Из таблицы видно, что практически во всех странах с государственной распределительной пенсионной системой без учета накопления ко-

эффициент замещения либо не превосходит, либо чуть больше 40 % (0,4). И только за счет реально действующей практически во всех этих

странах накопительной системы уровень замещения пенсионных прав достигает величины 55-80 %. Причем в большинстве стран накопительная составляющая носит добровольный характер (например, Бельгия, Канада, Чехия, Германия, Ирландия, Новая Зеландия, Норвегия, Великобритания, США), а в ЮАР она даже является единственной! Обязательное пенсионное накопление, введенное в таких государствах, как, например, Чили, Норвегия, Швеция, Швейцария, также способствует повышению данного коэффициента.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что без обязательного или добровольного накопительного пенсионного страхования только распределительная система не обеспечивает должного уровня пенсионного обеспечения в большинстве государств. Значит, усиление накопительной составляющей рано или поздно придется осуществлять и в российской пенсионной системе.

Учитывая реалии российской действительности, можно сказать, что российские работодатели сегодня не имеют желания и возможности финансировать дополнительное накопительное профессиональное пенсионное страхование своих работников, так как нагрузка по выплате страховых взносов достаточно велика (минимум 22 %). При этом сами работники не несут такой нагрузки вовсе. Таким образом, бремя пенсионного страхования в пенсионной системе РФ лежит на двух ее основных участниках – ПФР (по выплате пенсий) и страхователе-работодателе (по уплате страховых взносов) (рис. 1).

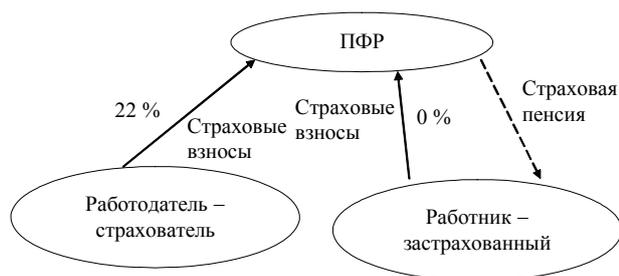


Рис. 1. Существующая система финансирования обязательного пенсионного страхования

Перераспределив частично это бремя (уплату страховых взносов) на застрахованных лиц (как в большинстве развитых стран), можно будет решать следующие задачи: снижение бремени для страхователя-работодателя (при этом страховые доходы ПФР не пострадают) и увеличение пенсионного обеспечения (коэффициента замещения) за счет профессиональной пенсии, которую сможет полностью или частично фи-

нансировать работодатель за счет части высвобождающихся средств (рис. 2).

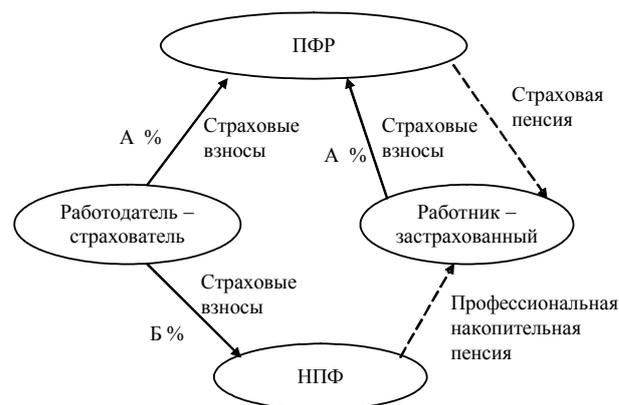


Рис. 2. Предлагаемая система финансирования обязательного пенсионного страхования за счет введения дополнительного обязательного профессионального накопительного страхования

Таким образом, можно сделать общий вывод, что при проведении реформы российской пенсионной системы целесообразно, на наш взгляд, более детально изучить и рассмотреть возможность практического применения результатов реформирования зарубежных пенсионных систем. В качестве рекомендаций по применению можно предложить следующее. Во-первых, усиление роли личного участия застрахованных лиц в финансировании страховых взносов, причем как добровольного, так и обязательного. Во-вторых, создание профессиональной пенсионной системы, что приведет к появлению обязательных трудовых профессиональных пенсий, и усиление заинтересованности в ней работодателей (например, в обмен на снижение бремени выплачиваемых ими страховых взносов). И, в-третьих, рассмотрение возможности поднятия пенсионного возраста, но очень постепенно и дифференцированно.

Рекомендуемые мероприятия, по нашему мнению, благоприятно отразятся на формировании бюджета Пенсионного фонда России и приведут к сокращению дефицита его бюджета.

Библиографические ссылки

1. Пенсионное обеспечение в разных странах мира [Электронный ресурс]. URL: pensiya-expert.ru/ (дата обращения: 20.10.2017).
2. <http://Opensii.info> [Электронный ресурс] (дата обращения: 20.10.2017).
3. Повышение пенсионного возраста в России [Электронный ресурс]. URL: zhurnalik.ru/ (дата обращения: 20.10.2017).
4. *Stalebrink J.* Public pension funds and assumed rates of return: an empirical examination of public sector

defined benefit pension plans // *American review of public administration*. 2014. № 1(44). Pp. 92–111.

5. Пенсионное обеспечение в разных странах мира.

6. *Opensii.info*.

7. Повышение пенсионного возраста в России.

8. Пенсионное обеспечение в разных странах мира.

9. Волкова Т. Г. Анализ формирования и использования средств Пенсионного фонда РФ в 2011–2016 гг. и оценка показателей функционирования пенсионной системы в РФ // Вестник ИжГТУ имени М. Т. Калашникова. 2017. Т. 20, № 3. С. 67–70.

10. Волкова Т. Г. Некоторые методологические аспекты инструментария оценки эффективности индексации пенсионных выплат и анализ показателей пенсионного обеспечения в РФ и регионах (на примере Удмуртской Республики) // Горизонты экономики. 2017. № 5(38). С. 71–77.

11. Stalebrink J. Public pension funds and assumed rates of return: an empirical examination of public sector defined benefit pension plans // *American review of public administration*. 2014. № 1(44). P. 92–111.

References

1. *Pensionnoe obespechenie v raznyh stranah mira* [Pensions in different countries of the world], available at <http://pensiya-expert.ru/> (accessed October 20, 2017) (in Russ.).

2. <http://Opensii.info> [Opensii.info] (accessed October 20, 2017) (in Russ.).

3. *Povyshenie pensionnogo vozrasta v Rossii* [Increase in retirement age in Russia], available at <http://zhurnalik.ru/> (accessed October 20, 2017) (in Russ.).

4. Stalebrink J. (2014). Public pension funds and assumed rates of return: an empirical examination of public sector defined benefit pension plans. *American review of public administration*, no. 1(44), pp. 92-111.

5. *Pensionnoe obespechenie v raznyh stranah mira* [Pensions in different countries of the world], available at <http://pensiya-expert.ru/> (accessed October 20, 2017) (in Russ.).

6. <http://Opensii.info> [Opensii.info] (accessed October 20, 2017) (in Russ.).

7. *Povyshenie pensionnogo vozrasta v Rossii* [Increase in retirement age in Russia], available at <http://zhurnalik.ru/> (accessed October 20, 2017) (in Russ.).

8. *Pensionnoe obespechenie v raznyh stranah mira* [Pensions in different countries of the world], available at <http://pensiya-expert.ru/> (accessed October 20, 2017) (in Russ.).

9. Volkova T. G. (2017). *Vestnik IzhGTU imeni M. T. Kalashnikova* [Bulletin of Kalashnikov ISTU], vol. 20, no. 3, pp. 67-70 (in Russ.).

10. Volkova T. G. (2017). *Gorizonty ekonomiki* [Horizons of Economics], no. 5(38), pp. 71-77 (in Russ.).

11. Stalebrink J. (2014). Public pension funds and assumed rates of return: an empirical examination of public sector defined benefit pension plans. *American review of public administration*, no. 1(44), pp. 92-111.

Получено 25.10.2017