

ВОПРОСЫ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

© 2024

УДК: 369

Елена Шестакова

кандидат экономических наук, ведущий научный сотрудник

ФГБУН Институт экономики РАН (г. Москва, Российская Федерация)

(e-mail: eeshetakowa@gmail.com)

ЗАДАЧИ СТАБИЛИЗАЦИИ ДЕЙСТВУЮЩИХ ПЕНСИОННЫХ СИСТЕМ И ОСНОВНЫЕ ВЕКТОРЫ РЕФОРМ В ПРАКТИКЕ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН

В статье анализируются некоторые общие для разных государств подходы к реформированию пенсионных систем, ориентированные главным образом на повышение их финансовой и социальной устойчивости в среднесрочной перспективе. Основной акцент сделан на вопросах увеличения продолжительности трудовой жизни работающей части населения за счет повышения пенсионного возраста и ограничений возможности раннего выхода на пенсию для определенных категорий занятых и внедрения частных накопительных программ разных типов для решения задачи снижения финансовой нагрузки на государство и повышения ответственности граждан за свое материальное благополучие на пенсии. Рассматриваются различные формы и модели организации частных пенсионных планов, зависящие в значительной степени от структуры рынка труда и национальных традиций, их преимущества и недостатки.

Ключевые слова: пенсионное обеспечение, государственный патернализм, частные накопительные схемы, устойчивость пенсионных систем.

DOI: 10.31857/S0207367624050045

Второе десятилетие XXI в. возродило дискуссию о приоритетах и инструментах социальной политики. В условиях ускорения автоматизации и цифровизации, декорпортивизации трудовых отношений, изменений демографической структуры занятого населения на первый план стали выдвигаться задачи трансформации модели социально-экономического развития, определения сбалансированного сочетания адресных программ помощи наиболее уязвимым слоям и создания эффективных социальных лифтов, формирования самостоятельных жизненных стратегий, учета интересов «среднего класса» [12]. В такой сложной сфере социальной политики, как материальное обеспечение пожилой части общества после пандемии, фокус научных и общественных обсуждений вновь сконцентрировался на вопросах финансовой и социальной стабильности пенсионного обеспечения.

Общие критерии и индикаторы стабильности пенсионных систем. Существуют различные подходы к определению стабильности и надежности пенсионных систем. Помимо чисто экономико-математических методов, актуарных оценок текущей и прогнозной стоимости систем пенсионного обеспечения, в экономической литературе анализируется большое число различных внутренних и внешних факторов, в разной мере влияющих на развитие и устойчивость пенсионных систем: преимущественно распределительные или накопительные методы

финансирования, индивидуальный или коллективный порядок учета пенсионных прав, роль государства в регулировании и обеспечении функционирования пенсионных структур. Так, ряд экспертов в данной области рассматривают проблему устойчивости в большей степени как политическую, а не экономическую задачу, прежде всего в отношении составляющих большую часть систем государственного пенсионного обеспечения распределительных схем [14]. С этих позиций в распределительных системах, основанных главным образом на страховых взносах с фонда заработной платы работающих, стабильность должна быть по определению гарантирована государством за счет бюджетных субсидий или использования ранее сформированных пенсионных резервов. Кроме того, в пенсионных системах распределительного типа профицит или дефицит фондов зависит от установленных размеров страховых взносов, пенсионных выплат и их индексации, которые регулируются государством, а также соотношения плательщиков взносов и получателей пенсий.

Широкое распространение в литературе, посвященной пенсионной теме, получили оценки устойчивости действующих пенсионных систем в соответствии с их текущими и будущими обязательствами, в том числе на основе сохранения доли пенсионных расходов в ВВП стран [6], соотношения схем с установленными взносами, выплатами и гибридных планов [2], величины «скрытого» долга, т. е. объема уже накопленных обязательств перед будущими пенсионерами [8]. Каждая из этих оценок характеризует какой-то аспект пенсионной системы, в том числе и с позиций ее устойчивости.

Доля общественных расходов на пенсии (государственных средств и взносов по обязательному социальному страхованию) в среднем в странах ОЭСР составляет 7,7% ВВП, колеблясь в пределах от 13,4—15,7% ВВП (соответственно Франция и Греция) до 2,9—3,3% (Корея, Мексика, Чили, Исландия и Ирландия) [10. Р. 211]. В других группах стран соответствующие показатели в основном фиксируются в более узком диапазоне, от 4—5% ВВП (КНР, Малайзия, Египет, Вьетнам) до 1—1,5% (Таиланд, Индонезия, Индия). Средний уровень годового дефицита действующих государственных пенсионных систем в европейских странах, по которым есть обширная статистическая информация, составляет около 2,5% ВВП, достигая максимальных значений 5—8% ВВП в «щедрых» распределительных системах Греции, Франции и Италии, а средний размер накопленного за 2000—2020 гг. дефицита систем обязательного пенсионного страхования, по оценкам, фиксируется на уровне около 50% ВВП, увеличиваясь в отдельных случаях до 80—100% ВВП [5. Р. 52—53].

У государств со средним и ниже среднего уровнями развития, пенсионные системы которых находятся на начальных этапах жизненного цикла, размеры накопленных обязательств, как правило, небольшие, в то же время на величину текущих государственных расходов на пенсии пожилым влияет принятая модель пенсионного обеспечения. Так, в Бразилии при относительно молодом населении расходы на пенсионное обеспечение достигают 11% ВВП страны, а годовой дефицит системы колеблется в пределах 3% ВВП [3. Р. 75], что принципиально отличается от показателей размеров общественных расходов большинства других латиноамериканских стран (близкие показатели дефицита пенсионной системы по отношению к ВВП отмечались только в Чили на фоне системного перехода

к накопительной пенсионной системе). Такие высокие показатели расходов в самой большой латиноамериканской стране объясняются действием, наряду с традиционной распределительной системой пенсионного страхования, широкой по охвату схемы выплаты нестраховых пенсий в размере минимальной заработной платы для пожилых граждан с низкими доходами.

Среди дополнительных параметров оценки стабильности фигурируют и такие небесспорные для этих целей показатели, как размеры страховых взносов социальных партнеров в обязательные страховые системы и коэффициенты замещения пенсией трудовых доходов работников (брутто, нетто, средний, агрегированный). В наиболее щедрых пенсионных системах уровень замещения (брутто) составляет 75—80% от заработной платы работника со средними трудовыми доходами и необходимым страховым стажем, в более ограниченных — 30—35%. Высокий уровень замещения в большей степени характеризует адекватность пенсионных систем с точки зрения обеспечения уровня жизни пенсионеров (сохранения привычного уровня потребления), и то не во всех случаях (например, в Индии коэффициент замещения составляет 55% заработной платы, но получают какой-либо вид пенсии около 43% лиц пенсионного возраста), при оценке стабильности данный высокий параметр рассматривается скорее как негативный фактор.

Определенные сомнения возникают и в отношении оценки размеров страховых взносов социальных партнеров как показателя устойчивости системы. Размер страховых взносов на обязательное пенсионное страхование в большой группе стран с разными уровнями экономического развития составляет 20—25% фонда оплаты труда работников и более (включая ряд европейских и латиноамериканских стран), на другом конце государства, где размеры взносов не превышают 5—10%, но могут дополняться добровольными профессиональными и индивидуальными схемами. Высокий размер страховых взносов теоретически должен способствовать увеличению доходов пенсионной системы, но одновременно повышает нагрузку на социальных партнеров, особенно работодателей, и способствует уходу части бизнеса в тень.

Вопрос стабильности пенсионных систем в современной интерпретации не ограничивается только чисто финансовыми аспектами и включает в себя широкий комплекс инструментов и социально-экономических показателей, которые не заменяют, а дополняют различные модели количественных оценок. Среди косвенных индикаторов устойчивости пенсионных систем, особенно относящихся к категории распределительных, широко используются показатели соотношения лиц в возрасте 65 лет и старше по отношению к трудоспособному населению или неработающих пенсионеров к занятому и участвующему в страховании населению; доли занятых в экономике лиц разных возрастных групп, показатели соотношения для условного среднего работника времени занятости и нахождения на пенсии.

В международных интегральных показателях оценки пенсионных систем, например в Глобальном пенсионном индексе группы Альянс (Allianz Global Pension Index), рассматриваются две основные группы параметров устойчивости: 1) базовые условия (официальный и эффективный пенсионный возраст и необходимый минимальный период страхования) и 2) финансовые показатели

(используемые в странах методы финансирования, размеры страховых взносов, а также пенсионная формула, в том числе величина штрафов при раннем выходе на пенсию и наличие факторов стабилизации при расчете пенсий). Согласно расчетам данного субиндекса для 48 государств с разным уровнем экономического развития, наиболее высокие показатели получили ряд государств Северной Европы (Дания, Нидерланды, Норвегия), Новая Зеландия, из развивающихся государств — Индонезия (в которой пенсионный возраст повышается до 65 лет и намечено постепенное увеличение пенсионных взносов, которые в настоящее время находятся ниже 10% заработной платы) [13]. Представителей данной группы отличает относительно невысокий уровень общественных расходов на пенсии, высокий официальный и эффективный пенсионный возраст и существование, наряду с государственными схемами, обширного сектора частного, как правило, накопительного страхования.

Основные векторы пенсионных реформ. Одними из общих направлений реформ, нацеленных на стабилизацию пенсионных систем в среднесрочной перспективе, особенно в государствах, которые уже столкнулись с проблемой старения населения, являются увеличение как административными, так и экономическими методами периода занятости и унификация условий пенсионных схем для разных секторов экономики. В группе экономически развитых стран есть примеры как автоматической корректировки официального пенсионного возраста, в зависимости от увеличения продолжительности жизни лиц старших возрастов, так и постепенного повышения до 70 и более лет так называемого нормального пенсионного возраста, т.е. возраста, при достижении которого обеспечивается получение причитающихся пенсионных выплат в полном объеме, без каких-либо вычетов.

В других — пенсионный возраст сохраняется на уровне 65 лет, но повышаются требования к длительности страхового стажа и ограничиваются возможности раннего выхода на пенсию с целью поднятия так называемого эффективного пенсионного возраста (среднего возраста ухода с рынка труда). Например, во Франции необходимый период для получения полной пенсии повышается с 42 до 43 лет, запланирована постепенная ликвидация специальных пенсионных программ (режимов) для предприятий энергетического сектора страны, транспорта, нотариусов, которые предусматривали возможность раннего выхода на пенсию, по сравнению с общим режимом. Предполагается, что определенный косвенный эффект на повышение пенсионного возраста оказывает и введение в странах условно накопительных счетов и балльных схем расчета пенсий.

Увеличивается официальный пенсионный возраст и параметры необходимого страхового стажа и в государствах со средним уровнем развития, что несет в себе определенные риски замедления процессов развития страхования, особенно для развивающихся рынков, где доминирует неформальный сектор. Сложность здесь состоит в том, что многие пожилые не смогут отвечать необходимым условиям для получения нормальной страховой пенсии и смогут рассчитывать только на благотворительность государства или родственные связи.

В ОЭСР в возрастной группе 55—64 года в среднем занято около 65%, 65—69 лет — около 25%, но в государствах с менее щедрыми системами государственного

пенсионного обеспечения, например в Японии, Корее, Новой Зеландии, Исландии, эти показатели составляют соответственно 3/4 и 1/2 от данных возрастных категорий [10. Р. 27]. Пожилые работники практически повсеместно сталкиваются с целым комплексом проблем: сложностью сохранить хорошее рабочее место, риском не заработать нормальную пенсию в силу нестабильности трудовой карьеры, распространенностью возрастной дискриминации. Кроме того, каждый пятый работник в возрасте от 50 до 64 лет в европейских странах уходит с рынка труда по причине значительного ухудшения состояния здоровья. С другой стороны, с высокой долей вероятности можно предполагать, что профилактические меры, улучшение системы здравоохранения, включение возрастных работников в программы переподготовки могут увеличить длительность здоровой жизни населения и позволят работникам дольше оставаться на рынке труда. Кроме того, пересматриваются параметры пожилого возраста, есть точка зрения, что современные 60-летние работники в большей степени соответствуют 50-летним несколько десятилетий назад [15], внедряется понятие многостадийной трудовой жизни (вместо традиционных 3 стадий) [16].

Меняется подход и в отношении пенсионного обеспечения лиц, занятых на вредных и опасных работах. Традиционным способом привлечения и закрепления работников в данных сферах было предоставление им права досрочного выхода на пенсию или на основе особых схем, или через специальные правила в рамках общих систем. В настоящее время стандартный аргумент для раннего выхода на пенсию, связанный с невозможностью продолжать карьеру на определенном рабочем месте, теряет свою актуальность. В теории работа в опасных и вредных условиях должна лучше оплачиваться, но на практике неблагоприятные условия работы не обязательно компенсируются более высокими заработками и для многих работников ограничена возможность выбора рабочих мест.

На современном этапе сформировался ряд принципиально разных подходов к вопросам пенсионного обеспечения лиц, занятых на вредных и опасных производствах или видах деятельности, как и к самой трактовке этих понятий. В целом ряде стран, например в государствах Южной Европы и Австрии, в группу опасных и неблагоприятных видов деятельности, дающих право на досрочный уход на пенсию, включается их широкая номенклатура. Тем не менее во многих случаях прослеживается переход от рассмотрения в качестве опасных для здоровья не секторов и профессий, а определенных рабочих мест. В другой группе государств (например, Корее, Японии, Германии) к этой категории относится ограниченное число рабочих мест, в Канаде и США право на ранний уход на пенсию получают только отдельные категории госслужащих, прежде всего полиция, пожарные, военнослужащие. И, наконец, в значительном числе стран, в том числе, например, в Швеции и Великобритании, такая практика вообще отсутствует. Поэтому доля работников, включенных в данные схемы, варьирует от менее чем 1% занятых до 10% и более, во Франции и Италии, входящих в первую группу, она составляет 4—5% [10. Р. 109]. А возраст выхода на пенсию может сокращаться от 1 года до 5—10 лет.

По мнению ряда западных экспертов, хотя нельзя отрицать существование различий в продолжительности жизни и особенно здоровой жизни между разными

профессиональными группами работников, но большая их часть связана с образованием, доходами, образом жизни и привычками, влияние фактора профессии на смертность и заболеваемость достаточно ограничено [19]. Поскольку отсутствие возможности работать на определенных рабочих местах, согласно современным представлениям, не должно ассоциироваться с ранними пенсиями, то ставятся задачи предупреждения профессиональных заболеваний, увеличения объема межпрофессиональной мобильности и облегчения условий перевода пенсионных прав между видами деятельности, включая и госслужащих. Одним из возможных способов раннего выхода на пенсию может быть и использование схем дополнительного пенсионного страхования.

Возможности и препятствия использования накопительных схем. Кроме реформ, направленных на корректировку, в том числе и автоматическую, отдельных параметров действующих государственных распределительных систем, прежде всего возраста и стажа страхования, дающих право на пенсионное обеспечение, сохраняется и курс на поддержку диверсификации источников пенсионных выплат, расширение использования коллективного и индивидуального накопления. Идеи необходимости расширения накопительных пенсионных схем (как реальных, так и условных) основываются на представлениях, что дизайн систем с установленными выплатами и значительными объемами перераспределения предусматривает несправедливые трансферты между поколениями и отсутствие прозрачности в их работе. А механизм определения пенсий, в зависимости от размеров взносов и ожидаемой отдачи от них, более нейтрален с актуарной точки зрения, чем определение пенсий в процентах от заработной платы, и в принципе не предполагает перераспределения между разными поколениями работников [4]. Хотя практика подтверждает это далеко не во всех случаях. Например, использование условно накопительных счетов (NDC), на которые возлагались большие надежды как на инструменты стимулирования более активного участия в пенсионном страховании работников в таких странах, как Польша, Латвия и Казахстан, не привели к существенному повышению уровня пенсионного обеспечения и стабильности систем. В Польше коэффициент замещения пенсией трудовых доходов работника с 45-летнем стажем составил 39%, для женщин при 40-летнем стаже — 34% [18].

Основные различия между распределительными и накопительными системами и схемами с установленными выплатами, которые в основном характерны для распределительных систем, и установленными взносами, относящимися к накопительным¹, вытекают из типа характерных для данных систем рисков и их распределения между работодателями, работниками, спонсорами планов, правительствами. Любое изменение пенсионной системы затрагивает структуру перераспределения рисков, меняет баланс рисков между участниками и поколениями работающих. В силу фискальных ограничений и существования большого

¹ В этом плане существует и ряд исключений, например условно накопительные системы, в которых взносы не инвестируются, а накапливаются номинально на индивидуальных счетах, или профессиональные накопительные схемы, в которых размер пенсий определяется в соответствии с принятой общей формулой расчета и напрямую не зависит от уплаченных взносов (используется схема DB).

числа различных необходимых направлений расходов государство заинтересовано в снижении пенсионных расходов и минимизации рисков, связанных с функционированием пенсионных систем, получении возможности перенаправить налоги на финансирование других общественных нужд. Государство не обязательно заинтересовано исключительно в накопительных схемах, это могут быть и традиционные распределительные системы со значительными резервными фондами и хорошо отлаженными системами сбора страховых взносов. Доля страховых взносов социальных партнеров в финансировании пенсионного обеспечения среди экономически развитых государств превышает 90% в ряде стран Восточной Европы, высокие показатели до 75—80% в Скандинавских государствах, Испании и Италии, существенно ниже средних показателей эта доля в государствах со значительным уровнем базовых пенсий, финансируемых за счет налогов, и странах с наиболее высокими государственными расходами на пенсионное обеспечение (Греция) [5. Р. 47].

Работники, в свою очередь, заинтересованы в сохранении стандартов жизни в пожилом возрасте при действующих пенсионных схемах и снижении вероятности попадания в категорию бедных. С этих позиций риск перехода на накопительные схемы преобразуется в группу рисков для семьи, таких как карьерные и рыночные риски, асимметрия информации, риск долгой жизни. В такой ситуации работники вправе рассчитывать на определенные льготы от государства при изменении пенсионной системы: минимальные гарантии, государственное субсидирование индивидуальных накоплений, систему социальной помощи. При этом ожидания в отношении снижения размеров данных рисков могут быть неодинаковыми у разных групп населения. Высокодоходные слои обычно располагают разными источниками активов и накоплений, кроме пенсионных схем, а для низко- и среднедоходных групп основным источником средств после ухода с рынка труда становится пенсия.

Для успешного функционирования накопительных пенсионных систем требуется не только наличие четко отлаженного правового поля, но и определенный уровень развития финансовой инфраструктуры, активная информационная поддержка и разъяснительная работа по вопросам инвестирования пенсионных накоплений. Не менее важно сохранение в определенных масштабах элементов перераспределения и нестрахового финансирования части материального обеспечения пожилых граждан. Н. Барр и П. Даймонд, в частности, доказывают, что даже в экономически развитых государствах, с хорошо функционирующими финансовыми рынками для формирования социально приемлемого пенсионного обеспечения необходим значительный по объему сегмент пенсионного обеспечения, не относящийся к категории накопительных (капитализированных) [1]. В свою очередь, И. Вулф отмечает, что переход к пенсионным системам со значительными накопительными компонентами более выгоден для работников с высокими доходами, чем для менее обеспеченных категорий занятого населения. При переходе к накопительным системам в ряде латиноамериканских государств, например, отмечалось существенное снижение охвата работающих пенсионными программами, несоблюдение сроков уплаты и рост задолженности по взносам, низкая конкуренция между управляющими компаниями пенсионных фондов и др. [9].

В отношении такой характеристики пенсионной системы, как разделение на государственное и частное пенсионное страхование, также возникает ряд непростых моментов. Государственные пенсионные программы управляются государственными структурами (центральными, региональными или местными правительствами или институтами социального обеспечения) на основании законодательных актов и действуют в основном на принципах распределения, хотя есть и примеры частичного фондирования данных пенсионных средств.

Термин «частный план» включает по меньшей мере несколько различных аспектов, которые, как правило, рассматриваются в комплексе: охватывает работников частного сектора (но в ряде стран они включают и работников государственного); управляется частными организациями; потоки пенсионных взносов и выплачиваемых пенсий непосредственно не контролируются правительством; пользуется возможностями более широкого инвестирования в объекты частного сектора; обязательства по выполнению условий лежат на институтах и субъектах частного сектора: работодателях, финансовых компаниях, трастах и др. Частные пенсионные планы могут как дополнять, так и заменять государственные планы. В ряде стран бухгалтерский учет пенсионных средств осуществляет специальное государственное агентство, а управление активами — частная финансовая компания или фонд, и участники могут выбирать между разными пенсионными структурами. Есть примеры, когда планы управляются частными структурами, но государство предоставляет участникам гарантии минимальной доходности вложений. В этих случаях жесткие границы между государственными и частными системами размываются.

Наиболее значительные потоки частных пенсионных средств, составляющие 5,3—5,5% ВВП, характерны для государств англо-саксонской группы, в том числе, например, Канады, а также для Нидерландов и Швейцарии, а средний уровень выплат из частных схем находится в пределах 1,5% ВВП. Частное пенсионное обеспечение является обязательным или достигает почти универсального охвата на основе договоров социальных партнеров (является квазиобязательным) в менее чем 1/3 стран ОЭСР. В других действуют добровольные программы как с высоким (до 40% взрослого населения, например, в Японии, Германии, ряде государств Восточной Европы), так и относительно небольшим участием (5—10% населения). В качестве меры стимулирования работников присоединяться к профессиональным схемам в ряде государств с разной степенью успеха применяются меры «мягкого принуждения», автоподключения работников к профессиональным планам работодателей с возможностью выхода из данных планов. Пока такие схемы действуют в 6 государствах, последней стала в 2023 г. Словакия. В одних случаях фиксируется высокий уровень участия в таких общенациональных программах, до 75—80% работающих (Новая Зеландия и Литва), в других более чем скромные результаты — 13—15% и высокий процент выхода из схем (Италия, Турция). Автоматическое подключение к программам на уровне фирм действует в Канаде и США, в Германии такого рода программы предусмотрены при формировании относительно новых для страны профессиональных программ с установленными взносами.

Частные пенсии в структуре общих расходов на пенсионное обеспечение в экономически развитых государствах в среднем составляют около 21%, а максимальные

показатели могут достигать 50—60% (Исландия, Канада, Нидерланды, Великобритания). Ответственность за уплату страховых взносов возлагается на работников (Чили, Перу, Казахстан, Румыния), работодателей (Австралия, Корея, Норвегия) или одновременно на обоих социальных партнеров (Швейцария), а сам размер взносов фиксируется на разных уровнях от 10—15%, в том числе в ряде развивающихся государств, где страхованием охвачена незначительная часть работающего населения, до 2% (Норвегия). Кроме того, взносы в частные схемы могут варьировать в зависимости от возраста участника, дохода или сектора, в котором он занят (государственный или частный сектор в Мексике).

Международная практика выработала различные формы и модели организации частных накопительных планов. Дополнительное пенсионное обеспечение может проводиться как непосредственно действующими финансовыми организациями (банками, обществами взаимного страхования, страховыми компаниями), так и специализированными пенсионными структурами: пенсионными и отраслевыми фондами (как в случае голландских некоммерческих пенсионных фондов или независимых отраслевых фондов Австрии) или специальными управляющими компаниями по управлению сегрегированными пулами активов, не обладающих правосубъектностью и дееспособностью (Чили, Мексика, Чехия).

Основные тенденции развития профессиональных и индивидуальных пенсионных планов. Важным направлением анализа дополнительного пенсионного обеспечения является разделение пенсионных планов на профессиональные и индивидуальные. Профессиональные пенсионные планы формируются отдельными работодателями или их группами, а также ассоциациями работников (вместе или отдельно с работодателями). План может управляться непосредственно спонсором или независимой структурой (пенсионным фондом, другой финансовой организацией, действующей как пенсионный провайдер). В одних странах профессиональные планы являются обязательными, в других — добровольными для работодателей и работников. Есть примеры добровольного формирования работодателями пенсионных планов, взносы в которые могут замещать по крайней мере часть взносов в планы по системе обязательного страхования. Эти схемы рассматриваются как добровольные, но работодатели должны спонсировать их существование, чтобы снять часть ответственности по обязательным взносам.

В отличие от профессиональных, доступ к персональным пенсионным планам не связан с отношениями занятости, эти планы формируются и управляются пенсионными фондами и другими финансовыми структурами. Сами граждане выбирают организации, к которым обязаны присоединиться, и выплачивают определенные взносы (если это обязательный план, как в Мексике или Чили), или выбирают провайдера пенсионных услуг и участвуют в определении условий договоров. Тем не менее работодатели могут также добровольно (например, при наличии определенных налоговых льгот) делать взносы в данный пенсионный план.

В абсолютном большинстве стран ОЭСР одновременно действуют и профессиональные, и индивидуальные планы в разных модификациях, есть они, хотя, как правило, не в таких масштабах, в государствах с формирующимися рынками и в развивающихся, например в Индии, Индонезии, Бразилии, ЮАР. Работники могут быть участниками разных профессиональных планов в течение трудовой

карьеру и одновременно иметь индивидуальные счета у пенсионных провайдеров. В Финляндии и Швейцарии активы профессиональных планов превышают 90% всех активов пенсионных планов, а в Чили, Колумбии, Прибалтийских странах действуют практически только индивидуальные планы. Охват работающего населения добровольными профессиональными пенсионными планами в Германии составляет около 54%, а персональными — около 30%. Во Франции эти показатели достигают соответственно 23 и 12% [11. P. 15]. Особенностью профессиональных пенсионных схем является наличие периода вестинга (необходимого периода участия в схеме), который в большинстве случаев составляет от года до трех лет (хотя есть и исключения, например, в Дании, Италии, Бельгии), что сильно ограничивает возможности участия в данном виде страхования для работников со срочными и временными контактами.

Степень участия работодателя в накопительных пенсионных планах и их модель в определенной степени зависят от структуры рынка труда. В странах с высоким уровнем неформальной занятости, где большая часть рабочей силы относится к категории самозанятых, не имеющих тесных связей с какими-либо работодателями, формирование профессиональных пенсионных систем не считается рациональным. Наиболее успешно профессиональные пенсионные планы действуют в условиях, когда большая часть занятого населения состоит в формальных трудовых отношениях на условиях полной занятости. Персональные пенсионные планы лучше адаптированы к современным тенденциям на рынке труда, связанным с ростом мобильности и частой сменой работающими статуса наемного работника и самозанятого. Серьезным препятствием для развития частного пенсионного страхования в среднеразвитых государствах выступают нехватка финансовых инструментов, в которые можно инвестировать, недостаток навыков и опыта инвесторов, в целом высокая стоимость функционирования данных систем. Согласно оценкам Д. Валеро, в действующих латиноамериканских планах обязательного индивидуального накопительного пенсионного страхования до четверти взносов не капитализируются, а используются на покрытие административных расходов управляющих пенсионными фондами [17]. Возможные меры противодействия росту административных расходов включают установку верхних лимитов для расходов, введение правил прикрепления новых неопределившихся участников к управляющим компаниям с наиболее низкими комиссионными платежами, создание расчетных центров для снижения расходов работодателей на организацию доставки взносов в разные пенсионные фонды, выбранные работником (налоговые органы в Новой Зеландии, Центральный банк в Мексике, Расчетная палата для мелких работодателей в Австралии, Государственная некоммерческая корпорация (NEST) в Великобритании).

Пока частное пенсионное обеспечение и накопительные схемы играют существенную роль только в ограниченном числе, как правило, относительно богатых стран. Активы накопительных и частных пенсионных планов, по данным на 2022 г., составляли в государствах ОЭСР в среднем 87% их ВВП, а в странах, не входящих в эту группу, в среднем 8,2% ВВП (в том числе, например, в КНР — 2,3%, Индонезии — 1,7%). Самые высокие показатели, превышающие 150% ВВП, фиксируются в государствах с давно действующими обязательными или

квазиобязательными профессиональными планами (Дания, Канада, Исландия, Нидерланды, Швейцария).

Несмотря на длительную историю развития различных форм пенсионных накоплений и значительно более высокие доходы населения экономически развитых стран, в сравнении с другими регионами мира, основную долю доходов пенсионеров этих государств составляют трансферты из общественных пенсионных фондов, в среднем по ОЭСР — 80%, на индивидуальные пенсионные счета приходится 15%, на профессиональные пенсии — 5%. Впрочем, пенсионные системы — консервативные структуры и современные реформы, стимулирующие развитие частного страхования, впоследствии могут привести к изменению данного соотношения. В странах с высоким уровнем развития негосударственного пенсионного страхования, например Нидерландах и Великобритании, на профессиональные пенсии приходится соответственно 45 и 36% доходов пенсионеров [7. Р. 10].

С точки зрения коэффициента замещения в государствах, входящих в группу ОЭСР, в которых в основном действуют государственные страховые программы и незначительна роль частного страхования (18 стран), коэффициент замещения пенсией заработной платы составляет в среднем 59%. Там, где одновременно существуют государственное и обязательное частное пенсионное страхование (10 стран), общий коэффициент замещения (государственных и частных программ) снижается до 50%. А в государствах, в которых значительную роль играют программы добровольного страхования, (10 стран), система обязательного страхования обеспечивает работнику со средней заработной платой и полным страховым стажем 37% замещения пенсией трудовых доходов [10. Р. 152].

Кроме различных форм накопительного негосударственного пенсионного обеспечения, 2/3 стран ОЭСР формируют суверенные фонды и резервы государственных пенсионных систем. Активы данных резервных фондов в среднем достигают 12% от суммы их ВВП. Наиболее высокие показатели пенсионных резервов относительно размеров экономик, превышающие 30% ВВП стран, в Корею, Японии, Финляндии и Швеции. Средства резервных фондов могут служить буфером для покрытия текущего временного снижения ликвидности (Германия, Швейцария), смягчения вероятных будущих шоков, связанных с изменением демографической ситуации (Австралия, Корея), или служить инструментом средне- и долгосрочного сглаживания входящих и исходящих потоков денежных средств и обеспечения долгосрочной стабильности (Канада). Реальная доходность инвестиций накопительных пенсионных планов на 20-летнем отрезке времени по странам колебалась от отрицательных значений —1,9 и —1% в Латвии и Чехии до 4,8 и 4% — в Колумбии и Канаде. Реальная доходность вложения средств действующих резервных фондов за тот же промежуток времени была выше и составляла от 0,3% до 6,5—7,2% [10. Р. 227].

Процессы реформирования пенсионных систем затрагивают ряд вопросов, связанных с изменением роли государства в сфере пенсионного обеспечения, переносом части рисков с общенационального на коллективный и индивидуальный уровни. Среди этих трансформаций — изменение параметров пенсионного

возраста, введение понятий нормального, эффективного, целевого пенсионного возрастов. В группе высокоразвитых государств усиливается тенденция к снижению возможности раннего выхода на пенсию, пересматривается отношение к предоставлению льгот для отдельных категорий работников, в том числе занятых на опасных и вредных работах. Фокус перемещается на вопросы контроля за состоянием здоровья работников на протяжении трудовой жизни, снижения риска возникновения профессиональных заболеваний, проведение политики управления возрастом, в том числе перевода на другие, менее опасные виды работ на более поздних стадиях карьеры, формирование понятия многостадийной занятости. Тенденции повышения формального пенсионного возраста прослеживаются и в других группах государств.

Другим важным направлением повышения устойчивости пенсионных систем, кроме увеличения административными и экономическими методами продолжительности трудовой жизни, является развитие различных форм частного накопительного страхования в дополнение (реже замены) к государственным пенсионным схемам. Для государства преимущества развития накопительного страхования заключаются в более высоком объеме мобилизации инвестиционных ресурсов в экономику и перераспределении части рисков по пенсионному обеспечению с государственного на уровень организаций и индивидов. Но одновременно существуют значительные риски, особенно в государствах со средним и ниже среднего уровнями развития, недостаточного уровня накопления участниками. Страны, которые вводят системы, основанные на частном пенсионном страховании, должны иметь хорошо функционирующие финансовые рынки и взаимное доверие общества и государства. Кроме того, для стимулирования расширения участия используются меры государственной поддержки в форме государственных субсидий, налоговых льгот, государственных гарантий. Значимых размеров выплаты по линии пенсионного накопления для большей части населения достигают только в государствах с высоким уровнем и долей оплаты труда в ВВП и длительными традициями и историей действия пенсионных институтов.

Литература

1. *Barr N., Diamond P.* Reforming pensions // *International Social Security Review*. 2009. V. 62. № 2. P. 5–29.
2. *Devesa J.E., Devesa M.* The cost and actuarial imbalance of pay-as-you go systems: the case of Spain. // *Journal of Economic Policy Reform*. 2010. V. 13. № 3. P. 259–276.
3. *Figlioni L., Lissovolik B., Galdamez M.* Growing pains: Is Latin America prepared for population ageing? // *IMF* 2018. № 18/05. P. 75.
4. *Financial incentives and retirement savings*. Paris: OECD publishing. 2018. URL: <https://doi.org/10.1787/9789264306929-en>
5. *Fouejien A., Kangus A., Martinez S.R., Soto M.* Pension reforms in Europa: How far have we come and gone? // *IMF*. 2021/016. P. 47.
6. *Gil J., Patxot C.* Reformas de la financiación del sistemas de pensiones // *Journal of Applied Economics*. 2002. V. X. № 28. P. 63–85.
7. *Harker R.* Pensions: International comparisons // *Parliament UK Commons library research*. 2022. N CBP0290.
8. *Holzmann R., Palacios R., Zviniene A.* Implicit pension debt: Measurement and scope in international perspective // *Social Protection Discussion Paper Series*. 2004. № 403. Washington: The World Bank.

9. *Mesa-Lago C., Valero D.* The new wave of pension reforms in Latin America. In Peres-Ortiz M., Alvarez-Garcia, Dominguez-Fabian I., Devolder P.(ed.) Economic challenges of pension systems. A sustainability and international management perspective. 2020. Springer. P. 255–274. <https://doi.org/10.1007/978-3-030-37912-p>
10. Pension at a glance 2023. OECD and G20 indicators. Paris: OECD Publishing. URL: <https://doi.org/10.1787/678055dd-en>
11. Pension markets in focus. OECD 2023. URL: www.oecd.org/finance/pensionmarketsinfocus.htm
12. *Raitano M., Ludicone F., Mitchell B.* Study on intergenerational fairness. Final Report. VC-2019-0509 Luxembourg: Publication office of the European Union 2021.
13. Reforming against the demographic clock. Allianz Global Pension Report 2023. Munich: Allianz. URL: https://www.allianz.com/en/economic_research
14. *Robalino D.A., Bodor A.* On the financial sustainability of earning-related pension schemes with “pay-as-you-go” financing and role of government-indexed bonds // *Journal of Pension Economics and Finance*. 2009. V. 2. № 2. P. 153–187.
15. *Sanderson W.C., Scherbov S.* Prospective longevity. A new vision of population ageing. Harvard University Press. 2019.
16. *Scott A.* Working life-labour supply, ageing and longevity. In Bloom D., Sousa-Ponza A, Sunde U. (ed.) *Routledge Handbook on Economics of Ageing*. 2021. P. 1–36.
17. *Valero D.* Tendencias en materia de pensiones privadas. El papel de las rentas vitalicias. In Hence J.A. (ed.) *Pensiones:una reforma medular*. Madrid: Fundacion de Estudios Financieros y Circulo de Empresarios. 2013. P. 175–189.
18. *Wolf L., Caridad L., DelRio L.* Pension reforms and risk sharing cycle: a theory and global experience. // *International journal of economics and business administration*. 2021. V. IX. Issue I. P. 225–243.
19. *Zaninotto P., Bully G.D., Stenholm S., Kawachi L., Hide M.* Socioeconomic inequalities in disability-free life expectancy in older people from England and United States: a cross-national population-based study // *The Journals of gerontology; series A*. 2020. V. 75. Issue 5. P. 906–913. <https://doi.org/10.1093/gerona/glz266>

Yelena Shestakova (e-mail: eeshestakowa@gmail.com)

Ph.D. in Economics, Leading Researcher, Institute of Economics (RAS) (Moscow, Russian Federation)

THE TASKS OF STABILIZING EXISTING PENSION SYSTEMS AND THE MAIN VECTORS OF REFORMS IN THE PRACTICE OF FOREIGN COUNTRIES

The article analyzes some common approaches to reforming pension systems for different states, focused mainly on improving their financial and social stability in the medium term. The main focus is on the issues of increasing the working life expectancy of the working part of the population by increasing the retirement age and limiting the possibility of early retirement for certain categories of employees and the introduction of private saving programs of various types to solve the problem of reducing the financial burden on the state and increasing the responsibility of citizens for their financial well-being in retirement. Various forms and models of organization of private pension plans are considered, depending largely on the structure of the labor market and national traditions, their advantages and disadvantages.

Keywords: pension security, state paternalism, private saving schemes, sustainability of pension systems.

DOI: 10.31857/S0207367624050045