

## **ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РЕФОРМИРОВАНИЯ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ**

*В статье рассматриваются основные современные тенденции реформирования пенсионных систем разных групп стран. Акцент сделан на актуальных для России вопросах: соотношение схем обязательного или добровольного накопления, использование условно накопительных счетов, стимулирование профессиональных пенсионных систем, автоматическая корректировка условий пенсионного обеспечения в соответствии с увеличением продолжительности жизни или соотношением между доходами и расходами системы, инвестиционная политика частных и резервных пенсионных фондов.*

В последние годы многие среднеразвитые и развивающиеся страны предпринимали значительные усилия для расширения охвата занятого населения страховыми пенсионными схемами и создания систем социального пенсионного обеспечения, финансируемых из общих налоговых поступлений, в качестве гарантий обеспечения граждан базовыми доходами. По оценкам МОТ, в большинстве стран ОЭСР более 90% занятых отчисляют страховые взносы в пенсионные системы своих стран, в группе среднеразвитых государств этот показатель немногим превышает 50%, а в наименее развитых государствах не достигает и 6% [1, р. 16]. Пенсия в развивающихся государствах – это привилегия работников государственного и институционально оформленного секторов экономики. Масса работников неформального сектора либо не имеют гарантированного дохода при утрате трудоспособности, либо размеры предоставляемых социальных пенсий ниже прожиточного минимума. Доля расходов на пенсионное обеспечение составляет (% ВВП): в Западной Европе более 11; в странах Центральной и Восточной Европы – 8,3; Северной Америке – 6,6; Латинской Америке – 4,6; в странах Ближнего Востока – 3,3; Азиатского и Тихоокеанского региона – 2; в государствах Африки – 1,3% [1, р. 6].

В 1990-е – начале 2000-х годов почти все восточноевропейские и ряд латиноамериканских государств серьезно трансформировали свои действующие пенсионные системы, используя схемы обязательного индивидуального накопления. Эти системные реформы привели к вполне предсказуемому увеличению дефицита государственных бюджетов (прежде всего, в странах с относительно зрелыми пенсионными системами, т.е. с высоким уровнем накопленных обязательств перед пенсионерами) и снижению числа застрахованных. Далеко не в полной мере оправдались и надежды, связанные с этими реформами, на развитие рынков капитала и рост сбережений. В результате ряд стран Центральной и Восточной Европы (ЦВЕ) в период финансового кризиса 2008-2009 гг. были вынуждены пойти на перераспределение финансовых потоков и сокращение доли страховых взносов, направляемых на пенсионное накопление [2].

К серьезному реформированию своих систем социального обеспечения, прежде всего пенсионного страхования, приступил ряд государств Восточной и Южной Азии. Уже сейчас половина пожилых людей мира живет в Азии, и их число стремительно растет. Пенсионная нагрузка<sup>1</sup> в Китае в настоящий момент составляет около 21%, в 2040 г. она, по прогнозам, превысит 56%; в Индонезии данный показатель возрастет с 14 до 38% [3, р. 12]. В Индонезии, Малайзии и Сингапуре, где давно действуют такие многоцелевые инструменты накопления, как провидентные

<sup>1</sup> В азиатском варианте пенсионная нагрузка – это отношение лиц в возрасте 60 лет и старше к населению в возрасте 20-59 лет.

накопительные фонды с государственным управлением, ставится задача «достройки» пенсионных систем новыми элементами социального обеспечения и перераспределения [4]. Индийское правительство проводит широкую реформу по замене традиционной распределительной схемы для работников государственного сектора на схему накопительных счетов, которая одновременно предполагает и возможность добровольного участия в ней занятых в неформальном секторе экономики. Одной из отличительных черт данной схемы является передача функций по управлению системой частным структурам [5]. В КНР после нескольких десятилетий использования пилотных схем по введению добровольного накопительного страхования для сельского населения и внутренних мигрантов начался процесс унификации условий пенсионного страхования и консолидации пенсионных структур на уровне крупных регионов и частично – на уровне провинций [6].

**Распределение ответственности в финансировании пенсий.** Общими задачами всех этих реформ являются: повышение прозрачности и управляемости пенсионных систем, расширение участия работающего населения в страховании (в том числе, с использованием государственного софинансирования), сокращение различий в социальной поддержке различных групп населения.

В то же время страны с высоким уровнем доходов и широким охватом населения страхованием в последние годы осуществляли меры по фискальной консолидации и реформированию своих пенсионных систем. Эти реформы, в основном *параметрического* характера, были направлены на оптимизацию распределения ответственности за пенсионное обеспечение между государством, работниками и работодателями, на уменьшение размеров солидарных пенсий и дальнейшую диверсификацию источников пенсионных выплат.

Опции параметрических реформ включают несколько основных типов изменений: условия назначения, размеры пенсий, введение механизма самокорректировки параметров пенсионного обеспечения и продление периода трудовой активности в условиях старения населения и сокращения или (в лучшем случае) стабилизации численности трудовых ресурсов. Среди изменений, касающихся условий назначения пенсий, общим направлением является поэтапное увеличение установленного возраста выхода на пенсию или продолжительности страхового стажа для получения страховой (минимальной и полной) пенсии. Постепенное повышение пенсионного возраста оказывает двойной позитивный эффект на пенсионную систему: увеличивает число плательщиков и уменьшает число получателей. В большинстве государств ОЭСР и ЦВЕ формальный пенсионный возраст для получения полной пенсии составляет 65 лет для мужчин и женщин, и уже поставлены долгосрочные задачи повышать эту планку и далее до 67-70 лет. В США данный процесс растягивается на 22 года (с 2000 до 2022 г.), в Нидерландах и Великобритании официальный возраст выхода на пенсию в 67 лет должен быть достигнут также к 2022 г., в Канаде процесс повышения пенсионного возраста начнется с 2023 г. и продлится до 2029 г., увеличение пенсионного возраста до 67 лет началось в Польше и Черногории.

Корректируются параметры определения и индексации расчетного пенсионного капитала, ужесточаются условия выхода на досрочную пенсию. Например, в Бельгии возраст выхода на раннюю пенсию повышается с 60,5 лет до 62 лет, при стаже не менее 40 лет, в Дании – с 60 до 64 лет, в Португалии право досрочного выхода на пенсию приостановлено (за исключением безработных со стажем работы более 30 лет), аналогичные меры принимаются в Испании и Австрии. В ряде государств (Дании, Нидерландах, Польше, Новой Зеландии, Великобритании) фактически упразднено понятие ранней пенсии (оно используется только для отдельных очень ограниченных категорий занятых) [7, р. 67].

Другое общее направление параметрических реформ распределительных систем – изменение правил расчета базы для начисления пенсий. С учетом всего периода трудовой деятельности рассчитываются пенсии в Австрии, Финляндии, Нидерландах, Португалии Великобритании; в Канаде и США – за 35 лет. Процесс увеличения продолжительности периода, на базе которого начисляется пенсия, имеет ряд

позитивных эффектов: более четко определяется связь между выплаченными взносами и назначенными пенсиями, сокращаются диспропорции в пенсионном обеспечении, касающиеся высокооплачиваемых групп занятых, у которых наиболее быстрый и значительный прирост заработной платы отмечается в последние годы карьеры, но основной эффект этих мер – снижение общего уровня пенсий.

Корректировки, связанные с повышением пенсионного возраста и стажа и отдельных параметров расчета пенсий, способствовали (прямо или косвенно) повышению реального пенсионного возраста, которое за последние десять лет составило полтора-два года. При этом продолжительность пребывания на пенсии сокращалась меньше, чем увеличивался пенсионный возраст<sup>2</sup>.

По прогнозам, возраст выхода на пенсию в 2050 г. в развитых странах может составить 74 года, в государствах с формирующимися рынками – 70 лет. Не совсем ясно, смогут ли пожилые люди так долго оставаться активными. Хотя растет не только продолжительность жизни, но и продолжительность здоровой жизни, а доля лиц в возрасте 65-70 лет, сталкивающихся с трудностями в повседневной деятельности, сокращается (по данным социологических обследований в государствах Северной Европы она составляет 2-5%), но это не значит, что все пожилые граждане будут достаточно здоровы для продолжения работы до такого преклонного возраста [8, p. 266].

Нужны ли схемы частичного выхода на пенсию? Есть примеры расширения поддержки сочетания выхода на пенсию и работы, но они имеют место в условиях относительно стабильных рынков труда и при щедрых программах социальной поддержки. Так, в Норвегии с 2011 г. введен гибкий пенсионный возраст (62-75 лет) – пенсионер может получать 20, 40, 50, 60 или 80% полной пенсии и работать (без прохождения теста на доходы). Однако здесь возникает проблема сохранения занятости лиц старших возрастных групп, и результаты данных реформ будут непосредственно зависеть от состояния рынков труда и экономики в целом.

Все более широкое распространение получает *автоматическая корректировка* (самонастройка) пенсионной системы в отношении правил назначения пенсий и их размера. Решения такого рода позволяют автоматически, без вмешательства политиков и без дискуссий социальных партнеров корректировать уровни пенсий, формулу индексации, возраст выхода на пенсию, необходимый страховой стаж для получения полной пенсии в соответствии с выбранными статистическими индикаторами, связанными с продолжительностью жизни или с соотношением доходов и расходов системы. Если продолжительность жизни растет или возникает серьезный дисбаланс активов и обязательств, система может автоматически снизить размер выплат или увеличить пенсионный возраст без принятия политически непопулярных решений. В отношении правил индексации пенсий в последнее время превалирует представление о необходимости защиты пожилых только от риска инфляции, чтобы сохранить абсолютный, а не относительный уровень жизни. Такие схемы действуют в Швеции, Германии, Португалии, Италии, Финляндии и должны быть введены в ближайшей перспективе в Испании, Дании, Нидерландах и Греции.

Среди современных тенденций можно выделить и снижение уровня перераспределения за счет использования условно накопительных счетов и балльных систем. Концепция условно накопительных счетов появилась в начале 1990-х годов, а в их середине уже была внедрена в Швеции, Италии, Латвии, Польше, Киргизии и позднее – в Норвегии и ряде других стран. Привлекательной стороной схемы является ее транспарентность, наличие прямой связи между взносами и пенсией (с учетом ряда нестраховых периодов, финансируемых государством), отсутствие необходимости финансировать переходный период, как это происходит при переходе на реальное накопление.

<sup>2</sup> Максимальная продолжительность жизни на пенсии у женщин составляет 27-28 лет в Италии и Франции; в странах ЦВЕ, Северной Европы и в Германии – 23-24 года; у мужчин наибольшие показатели – 17-18 лет [8, p. 80].

На практике осуществляются *три варианта* перехода к данной системе: только для вновь выходящих на рынок труда; только для лиц, имеющих срок страхования ниже определенного уровня (Польша, Швеция); для всех застрахованных – но в двух последних вариантах необходимо учитывать накопленные пенсионные права. В Латвии и Польше размер счетов индексируется в соответствии с ростом средней заработной платы в стране, в Италии – в соответствии с изменением ВВП за три года, в Швеции – одновременно с учетом роста средней душевой заработной платы и использования механизма балансировки ежегодно проводится оценка активов и обязательств системы и в соответствии с полученными результатами корректируются счета и сами пенсии. Необходимым условием успешного действия систем с условно накопительными счетами является создание резервов для предотвращения временных негативных воздействий, но ни в одной стране, кроме Швеции (где резервный пенсионный фонд был сформирован еще в 1960 г., до введения новой системы) таких резервных фондов нет [9, р. 69]. Данная схема при всех ее привлекательных сторонах не является безупречной с точки зрения сторонников реального накопления, так как рост объема взносов в систему условно накопительных счетов сокращает дефицит государственной пенсионной системы в краткосрочном периоде, но увеличивает долгосрочные пенсионные обязательства общества.

**Изменения в накопительной системе.** Другое важное направление современных реформ – стимулирование реальных накоплений пенсионных средств (как обязательное, так и добровольное). По расчетам экспертов ОЭСР, в результате введенных реформ коэффициент замещения пенсией заработной платы для гипотетического работника с полным страховым стажем и средней заработной платой в ближайшие три-четыре десятилетия снизится в экономически развитых странах с высоким уровнем замещения с 70 до 60%, в государствах с переходной экономикой – до 40% и ниже [8, р. 101-103]. Компенсировать данное снижение должен накопительный компонент системы. Считается, что накопительные системы не только обеспечивают диверсификацию источников доходов пенсионеров, но и могут оказывать положительный эффект на экономическое развитие. Одновременно в силу изменения модели и параметров занятости прогнозируется сокращение доли лиц, имеющих право на страховую пенсию, особенно в государствах ЦВЕ.

Здесь возникает вопрос обязательности или добровольности накопления: какой способ является предпочтительным в современных условиях. Экономически развитые страны в основном (за редким исключением, например, Швеции, Дании или Австралии) придерживаются принципа добровольности при формировании частных накопительных схем (табл. 1). В ряде государств Северной Европы используются обязательные и квазиобязательные корпоративные и профессиональные программы. Обязательные профессиональные планы (на работодателя возлагается обязанность сформировать соответствующий план) действуют в Финляндии, Норвегии, Исландии, Швейцарии. Данные планы могут различаться размером тарифа, способом формирования базы, условиями начисления и правилами выплаты пенсий. Квазиобязательные коллективные планы, действующие в Дании и Нидерландах, формируются в соответствии с трудовыми договорами и корпоративными пенсионными соглашениями, заключаемыми на отраслевом уровне и автоматически распространяемыми на большинство работодателей соответствующих отраслей [10].

Еще одним относительно новым способом расширения круга участников накопительного страхования является механизм автоматического включения работников, прежде всего молодых и относительно низкооплачиваемых, в корпоративные пенсионные планы. Опыт использования такого рода схем есть в Канаде, Италии, Новой Зеландии, Великобритании, США. Главную роль в этих программах также играют работодатели, а государство может частично субсидировать страховые взносы.

Таблица 1

Доля занятых, включенных в схемы частного пенсионного страхования, 2011 г.,  
% населения в возрасте 16-64 лет

Страна	Обязательные или квазиобязательные	Добровольные профессиональные	Добровольные индивидуальные
Австралия	68,5	-	-
Австрия	-	19,6	18,0
Бельгия	-	45,2	-
Канада	-	33,4	32,8
Чехия	-	-	62,1
Дания	83,7	-	23,6
Эстония	68,9	-	-
Финляндия	74,2	6,4	19,1
Германия	-	56,4	35,2
Венгрия	-	-	20,0
Италия	-	7,5	6,9
США	-	40,6	22,0
Нидерланды	88,0	-	28,3
Новая Зеландия	-	7,4	63,7
Норвегия	68,0	-	-
Польша	56,5	1,3	-
Словакия	44,4	-	-
Испания	-	3,3	15,7
Швеция	100	-	27,1
Швейцария	70,5	-	-
Великобритания	-	30,0	11,1

Источник: [11, p. 189].

В Новой Зеландии в соответствии с программой кивинакоплений, стартовавшей в 2007 г., работодатели должны подключать всех новых работников, выходящих на рынок труда, к корпоративным накопительным программам. Минимальный размер взноса работника – 3% заработной платы, еще 3% вносит работодатель, государство обеспечивает начальный взнос (1 тыс. австрал. долл.) и половину от годовой суммы взносов работника (до определенного лимита). Работники, которые не обязаны участвовать в системе страхования, могут подключиться к ней добровольно. Благодаря данной системе участие в корпоративных пенсионных программах в стране возросло с 15% занятых в 2007 г. до более чем 64% в 2013 г. [7, p. 146].

В Великобритании с 2012 г. идет процесс постепенного включения в профессиональные накопительные схемы (начиная с наиболее крупных предприятий) наемных работников. Минимальный размер суммарных взносов работника, работодателя и субсидий государства постепенно повышается с 3% до 8% заработной платы работника (к 2018 г.) Прежде чем приступить к реализации данной программы в стране в 2002-2004 и в 2005-2007 гг. были осуществлены две пилотные программы с разными лимитами взносов (25 фунтов, 50 и 125 фунтов в месяц), процентами государственного софинансирования взносов (20, 50 и 100%), правилами выбора участников и др. [12, p. 137].

В Канаде автоматическое включение работодателя в профессиональные планы пенсионного накопления осуществляется в ряде провинций и охватывает работников, занятых к моменту зачисления в число участников программы, не менее 24 мес. В США работодатель может самостоятельно выбирать категории работников для подключения их к плану спонсируемого им корпоративного пенсионного накопления (как правило, это лица старше 21 года, имеющие не менее года стажа работы на предприятии).

Автоматическое подключение, в отличие от других типов коллективных планов, предусматривает для застрахованных лиц возможность выхода из соответствующего

плана<sup>3</sup>. В Великобритании и США через определенное время работники могут вновь присоединиться к плану, в других странах такая возможность отсутствует. Число лиц, отказавшихся от плана, составляет в Новой Зеландии более 20%, в Великобритании – 9-10% автоматически подключенных, но пока данной системой охвачены только крупные предприятия [7, p. 157].

Ведущую роль в организации частного пенсионного обеспечения в группе наиболее развитых стран играют *частные пенсионные фонды*, их доля в данном сегменте пенсионного обеспечения – 76%, страховых компаний – 19%, пенсионные продукты банков и инвестиционных фондов составляют на рынке 4%, 1% приходится на пенсионные накопления на счетах предприятий [10, p. 190]. Аккумулированные активы негосударственных пенсионных фондов в мире, по данным на 2013 г., составили 24,7 трлн. долл.; инвестиционных фондов – 34,9 трлн.; страховых компаний – 26,1 трлн. долл. [7, p. 8]. Но ситуация по странам сильно различается: в Нидерландах, Исландии и Швейцарии негосударственные пенсионные фонды превысили объемы национальных ВВП, в Австралии и Великобритании – находятся на уровне (или почти на уровне) ВВП. При этом менее чем в половине государств ОЭСР объемы негосударственных пенсионных фондов превышают 20%, а в Австрии, Бельгии, Германии, Италии они составляют 4-5% ВВП.

Период мирового финансового кризиса охарактеризовался резким сокращением активов пенсионных фондов многих экономически развитых государств и быстрым их восстановлением в послекризисный период, но не во всех странах и далеко не в равной мере (табл. 2).

Таблица 2

Средняя доходность вложений пенсионных фондов по странам, 2008-2013 гг., %

Страна	Номинальная доходность	Реальная доходность
Нидерланды	9,6	7,4
Канада	9,1	7,4
Мексика	8,7	4,6
Чили	8,4	6,5
Исландия	8,1	3,3
США	7,9	5,7
Норвегия	7,5	5,8
Бельгия	7,6	5,5
Дания	6,1	4,1
Эстония	5,3	2,8
Новая Зеландия	5,2	2,8
Швейцария	5,2	5,3
Польша	5,0	2,1
Австрия	4,9	2,6
Испания	4,6	2,7
Австралия	4,4	2,1
Германия	4,4	2,9
Италия	4,2	2,3
Словения	4,1	2,2
Португалия	3,9	2,2
Корея	3,7	1,1
Япония	3,6	3,8
Чехия	2,1	0,2
Словакия	1,7	-0,3
Греция	1,5	-0,3
Румыния	11,0	6,2
Сербия	9,9	2,1
Македония	7,7	5,5
Болгария	5,0	2,8

Источник: [13, p. 17].

Накопление может осуществляться не только под частным, но и под государственным управлением. Резервы государственных пенсионных фондов в целом по миру составили 5,1 трлн. долл. (в среднем 19% ВВП в 16-ти странах ОЭСР, в которых они существуют), без значительных постоянных источников финансирования они, скорее всего, будут недостаточны, чтобы в полном объеме соответствовать

<sup>3</sup> В Канаде данное решение может быть принято в течение 60 дней, в США – 90 дней, в Великобритании – в течение месяца, в Новой Зеландии – двух-восьми недель, в Италии – шести месяцев.

пенсионным обязательствам, но могут способствовать сглаживанию кризисных ситуаций. Мотивация деятельности частных накопительных и государственных резервных фондов принципиально различается, разные цели создают различные подходы к управлению инвестиционными рисками.

Государственные резервные фонды создаются в странах, которые стремятся поддержать сбалансированность пенсионных систем и, по определению, должны придерживаться консервативных инвестиционных стратегий. Они обеспечивают относительно невысокий уровень доходности своих вложений, но в среднем данный показатель принципиально не отличается от средних показателей негосударственных пенсионных фондов.

После мирового финансового кризиса 2008-2009 гг. Франция, Испания, Ирландия для стабилизации внутренних финансовых рынков изменили инвестиционные стратегии резервных фондов, резко сократив вложения в иностранные активы. В Испании Фонд резервов социального страхования (6% ВВП страны) с 2009 по 2011 г. последовательно увеличивал долю испанских государственных ценных бумаг в структуре инвестиций с 55 до 87% и 100% [8, p. 121].

Единого оптимального портфеля для инвестирования пенсионных накоплений не существует. Большинство стран устанавливает количественные ограничения на инвестирование средств частных пенсионных фондов. Ограничения по классам активов отсутствуют только в небольшом числе государств англосаксонской группы (Австралии, Канаде, Великобритании, Ирландии), но и в них для пенсионных программ, управляемых работодателями, действует запрет на размещение средств в собственный и подконтрольный бизнес. Инвестиции в акции, особенно не имеющие листинга на биржах, традиционно имеют невысокий верхний лимит. Около трети государств ОЭСР устанавливают прямой запрет на вложения пенсионных средств в недвижимость и частные инвестиционные фонды, но одновременно имеют разрешение на вложения в ипотечные облигации и доли в финансовых компаниях. Широкое распространение, особенно в государствах с переходными экономиками и формирующимися рынками, получило использование разных лимитов для разных категорий фондов (консервативных, смешанных, проводящих более или менее рискованную инвестиционную политику). Можно найти редкие примеры установления нижних лимитов. В Мексике инвестиции наиболее консервативного Базового фонда в государственные ценные бумаги не должны быть менее 51%. В Польше с 2014 г. не менее 75% средств негосударственных пенсионных фондов должны инвестироваться в акции, а размещение средств в государственные ценные бумаги запрещено [14, p. 5].

Инвестиционная составляющая – важный, но не основополагающий аспект пенсионного страхования. Пенсионное обеспечение, прежде всего, преследует двойную цель: не допустить увеличения бедности среди лиц, утративших трудоспособность, и способствовать замещению трудового дохода пенсионными выплатами. Для реализации первой задачи необходимо перераспределение средств от богатых и среднеобеспеченных групп к низкодоходным. Вторая предполагает сохранение высокого уровня жизни для лиц, имеющих доходы выше среднего уровня. При формировании и последующем реформировании своих пенсионных моделей разные страны делали разный акцент на этих противоречивых целях. Государства, которые больше внимания уделяют снижению бедности среди лиц старшего возраста, выбирают базовую или универсальную пенсию. Государства, которые в качестве первоочередной решают задачу повышения уровня замещения, используют условно накопительные счета, балльные системы и в некоторых случаях – обязательный накопительный уровень. Во втором варианте при снижении уровня перераспределения возникает необходимость разработки программ поддержки растущего количества пожилых людей, которые не получают права на страховую пенсию.

Самые значительные трансформации пенсионных систем, связанные с введением обязательных накопительных счетов, были осуществлены в государствах с переходными экономиками и формирующимися рынками, латиноамериканских и восточноевропейских, начиная с Чили (1981 г.) и кончая Чехией (2013 г.) Главными целями реформ были увеличение национальных сбережений, развитие рынков капитала, повышение гибкости и институциональной оформленности рынков труда. Объем пенсионных накоплений в системе обязательного страхования наиболее существенно

увеличился (% ВВП): в Польше на 17 (2012 г.); Хорватии – 15; Казахстане – 11; Эстонии – 8; Латвии – 7; Болгарии – 6; Литве – 4; Словакии – 7. При этом доля добровольного пенсионного накопления в этих странах сохранялась на уровне менее 1%, а в Чехии и Словении, где не было обязательных накоплений, она составила в 2012 г. соответственно 7 и 4% ВВП [2, p. 32].

Вклад реформ в развитие рынка капитала, рост совокупных сбережений и увеличение ВВП оказался более чем скромным, инвестиционные портфели управляющих компаний пенсионных фондов ориентировались в основном на государственные ценные бумаги. Единственной страной, которая сумела добиться позитивных результатов в развитии национального финансового рынка, была Польша, где около трети пенсионных средств было инвестировано в акции национальных компаний, и пенсионные вложения показали наиболее высокую доходность (табл. 3). Уровень национальных накоплений в странах возрос, но специалисты не склонны связывать это с процессом пенсионного накопления. Наиболее высокий уровень данного показателя зафиксирован в Казахстане – 30% ВВП, в Эстонии и Латвии – 25%, в Словакии – 23%, самые низкие показатели – в Польше и Литве: 16-17% ВВП [2, p. 8, 50].

Сложной проблемой для стран стала практическая реализация принципа сохранения основных приобретенных пенсионных прав, связанная с созданием банка данных, содержащих сведения о прошлой трудовой деятельности, условиях труда, величине заработка всех застрахованных лиц, текущих сведений об уплаченных страховых взносах.

Финансирование пенсионного дефицита, вызванного реформированием системы, осуществлялось путем выпуска государственных долговых обязательств, продажи государственных активов и сокращения других бюджетных расходов. Но так как пенсионные реформы, начатые в восточноевропейских государствах в конце 1990-х – начале 2000-х годов, проводились в период экономического оживления и роста национальных ВВП, то предполагалось, что в среднесрочной перспективе наступит финансовая стабилизация и начнется сокращение дефицита пенсионной системы.

Таблица 3

Среднегодовая реальная доходность вложений пенсионных средств с 2002 г. (или года введения накопительной составляющей) до 2012 г., %

Страна	Уровень доходности
Болгария	0,5
Венгрия (2002-2007)	4,2
Латвия	-1,3
Литва	0,8
Македония	2,4
Польша	6,4
Румыния	5,1
Словакия	-1,2
Хорватия	3,2
Эстония	0,1

Источник: [8, p. 121].

Мировой финансово-экономический кризис 2008-2009 гг., проявившийся в том числе в росте бюджетных дефицитов и государственного долга стран региона, ослабил финансовые возможности государств по поддержке реформируемых пенсионных систем. Среди мер по сокращению дефицитов государственных бюджетов важную роль сыграло временное или постоянное снижение взносов, поступающих в накопительную часть пенсионных систем, а также приостановление ее ранее намеченного роста. В марте 2011 г. в Польше было принято решение об изменении размера взносов, поступающих на накопление, с 7,3 до



2,3% заработной платы. Болгария снизила размер взносов вначале до 4%, потом до 2%, Словакия сократила данный норматив с 9 до 4%. Временное приостановление или временное сокращение размеров взносов в накопительный уровень с переориентацией их в распределительную часть системы предприняли и Прибалтийские государства, из них о стремлении вернуться к первоначальным параметрам заявила только Эстония. Отложено запланированное повышение взносов в накопительную часть пенсионной системы Румынии. В Хорватии размер ставки сохранился, но правительство приняло решение разрешить застрахованным, добровольно присоединившимся к накопительной системе, вернуться к государственной распределительной схеме.

Принципиальные изменения произошли в Венгрии. В стране, оказавшейся в состоянии серьезного финансового кризиса (80% ВВП – государственный долг и 8% ВВП – бюджетный дефицит), первоначально был предпринят ряд мер по параметрическому реформированию пенсионной системы, а впоследствии – решение упразднить систему обязательного накопительного пенсионного страхования и учесть средства частных пенсионных фондов как права участвующих в государственном страховании. Только 3% участников обязательного накопительного страхования заявили о своем желании добровольно сохранить свои накопления в частных пенсионных фондах.

Новый этап пенсионных реформ в государствах Латинской Америки, которые ввели обязательные индивидуальные накопления в свои пенсионные системы, связан с более реалистичной оценкой ограничений накопительной системы и стремлением найти более адекватное соотношение между величиной социальных рисков и индивидуальными накоплениями. Аргентина и Боливия ликвидировали обязательный частный накопительный уровень в своих пенсионных схемах. Уругвай и Перу предоставили работникам право возвращаться в распределительную систему. Пионер пенсионных реформ – Чили – в 2008 г. начала процесс реформирования своей накопительной системы, дополнив ее двумя новыми государственными схемами и постепенно включая в обязательное страхование самозанятых. Мексика идет по пути подключения к системе обязательного накопления самозанятых и государственных служащих, а для повышения уровня конкурентоспособности негосударственных пенсионных фондов действует правило, что все вновь выходящие на рынок труда присоединяются к наиболее эффективному фонду, с самой высокой доходностью (нет ограничений по переводу своих накоплений в этот фонд и для других категорий застрахованных).

\* \* \*

Общей тенденцией социальной политики государств со зрелыми пенсионными системами является стремление снизить пенсионные ожидания граждан в отношении обязательного страхования. Традиционные солидарные пенсионные системы перестраиваются в соответствии с критериями обеспечения долгосрочной устойчивости и адаптивности. Схемы расчета пенсий постоянно усложняются и индивидуализируются. Вводятся принципы автоматической корректировки условий пенсионного обеспечения в соответствии с увеличением продолжительности жизни или соотношением между доходами и расходами системы. Цель данных изменений – перераспределение рисков между поколениями и стимулирование накоплений, при этом увеличивается и непредсказуемость последствий данных мер для будущих пенсионеров, особенно для групп с низкими доходами. Остается дискуссионным вопрос выбора обязательного или добровольного накопления. Абсолютное большинство государств ОЭСР под-

держивают принципы добровольного коллективного или квазиобязательного накопления для повышения уровня пенсионного обеспечения граждан. Системные трансформации государств ЦВЕ, связанные с введением обязательных индивидуальных накопительных счетов, оказались не вполне удачными, тем не менее, государства данной группы в основном сохраняют накопительный компонент пенсионного страхования, прежде всего, как источник поддержки внутреннего финансового рынка.

### *Литература*

1. *Social Protection for Older Persons: Key Policy Trends and Statistics. ILO. 2014.*
2. *Reversal and Reduction, Resolution and Reform. Lessons from the Financial Crisis in Europe and Central Asia to Improve Outcomes from Mandatory Private Pensions. WB. 2013.*
3. *Developing Future Social Protection Systems Retirement Income. World Economic Forum. Sustainability, Risks and Challenges of Current Retirement Income Schemes. 2013.*
4. *Pension Systems and Old-Age Income Support in East and Southeast Asia. Overview and Reforms Directions / Ed. D. Park. Asian Development Bank. 2011.*
5. *Social Protection for a Changing India. WB. New Daly. 2011. Vol. 2.*
6. *Social Security Coverage Extension in the BRICS. ISSA. 2013.*
7. *OECD Pensions Outlook. 2014.*
8. *Schwarz A.M., Arias O.S. The Inverting Pyramid. Pension Systems Facing Demographic Challenges in Europe and Central Asia. WB. 84686. 2014. Vol. 2.*
9. *Nonfinancial Defined Contribution Pension Schemes in a Changing Pension World. Progress, Lessons and Implementation / Ed. R. Holzmann, E. Palmer, D. Robalino. WB. 2012.*
10. *Чубарова Т.В. Профессиональные пенсии в системе пенсионного обеспечения (опыт развитых стран // Труд за рубежом. 2003. № 21.*
11. *Pensions at a Glance 2013 OECD Countries and G20 Indicators. 2014.*
12. *Matching Contributions for Pensions. A Review of International Experience / Ed. R. Hinz, R. Holzmann, D. Tuesta, N. Tokayama. WB. 2013.*
13. *Pensions Markets in Focus. WB. 2014.*
14. *Annual Survey of Investment Regulation of Pension Funds. OECD. 2014.*