
Е.Е. Шестакова

**ДОЛЬШЕ РАБОТАТЬ, БОЛЬШЕ КОПИТЬ:
ЗАПАДНЫЕ РЕЦЕПТЫ РЕШЕНИЯ ПЕНСИОННЫХ ПРОБЛЕМ**

Шестакова Елена Евгеньевна – кандидат экономических наук,
ведущий научный сотрудник Института экономики РАН.

Вопросы реформирования российской пенсионной системы, прежде всего пенсионного возраста и судьбы обязательных пенсионных накоплений, продолжают находиться в центре научных и общественных дискуссий. Если в отношении пенсионного возраста можно прогнозировать его периодически откладываемое постепенное повышение с учетом роста реальной продолжительности жизни основной массы населения, то перспективы решения вопроса о пенсионных накоплениях неопределенны. Принятое в начале 2015 г. решение Правительства РФ о сохранении обязательного накопительного элемента в пенсионной системе не выглядит окончательным, особенно если учитывать постоянные изменения в пенсионной системе в нашей стране и опыт перевода на добровольную основу пенсионных накоплений в Венгрии и Польше. После всех заявлений о важности пенсионных накоплений как источника «длинных денег» в экономике, достаточно неожиданным было продление на 2016 г. моратория на формирование пенсионных накоплений. Но они, как показывает практика ряда стран, могут расти за счет внедрения различных корпоративных программ с совместным участием работников и работодателей.

Долгосрочные стратегии развития систем пенсионного обеспечения, разрабатываемые западными специалистами, как правило, опираются на поиск путей увеличения трудоспособного периода жизни и диверсификацию источников доходов в пенсионном возрасте, прежде всего стимулирование пенсионных накоплений. Мировое сообщество располагает очень скромным опытом жизни в условиях старения населения. Если для среднеразвитых стран в течение ближайшего короткого промежутка времени будут сохраняться относительно более благоприятные демографические условия, мини-

мальная нагрузка иждивенцев на работающих и, соответственно, благоприятные условия для сохранения высокой нормы сбережения и экономического роста, то для экономически развитых стран наступил этап новой демографической реальности. Об этом свидетельствует опыт стран ОЭСР. Так, в 2015 г. коэффициент пенсионной нагрузки достиг максимальных значений в Японии – 47 лиц в возрасте 65 лет и старше на 100 лиц трудоспособного возраста, в Италии – 37 ветеранов, в Германии и Швеции – 35. Относительно менее высокие соответствующие показатели (в пределах 21–26 человек) были в Австралии, Канаде, США благодаря в значительной степени миграционным потокам [1, с. 158–159]. Продолжительность жизни после достижения пенсионного возраста (65 лет) увеличивается на год каждые десять лет, и каждый дополнительный год добавляет 3–4% к текущим обязательствам пенсионных систем [2, с. 27]. Средняя ожидаемая продолжительность жизни после достижения 65 лет в странах ОЭСР, по последним данным, составляет для женщин 22,3 года, для мужчин – 17,6 года. Наибольшие показатели продолжительности жизни женщин пенсионного возраста (более 25 лет) зафиксированы во Франции, Бельгии, Австрии, Италии, Словении. Для мужчин-пенсionеров (свыше 20 лет) – в Бельгии, Франции, Италии, Испании, Финляндии, Греции [1, с. 165].

Прогнозы влияния демографических изменений на экономическое развитие не однозначны. Даже в условиях повышения нагрузки на трудоспособное население есть все основания предполагать не только сохранение, но и увеличение показателей экономического развития, особенно при специализации на капиталоемких видах деятельности. Рост как продолжительности жизни, так и предполагаемой трудовой жизни должен способствовать увеличению накоплений в течение трудовой деятельности, стимулировать инвестиции в здоровье, переподготовку сотрудников, переоборудование рабочих мест в соответствии с потребностями более возрастной рабочей силы.

Но различные сферы жизни, в том числе трудовая и социальная среда общества, пока мало приспособлены к таким демографическим трансформациям. Перед современным обществом возникают вопросы, которые ждут своего ответа. Это касается разумного возраста выхода на пенсию в связи с ростом продолжительности жизни, наличия сил и желания работников старших возрастных групп продолжать трудовую деятельность при достижении 65–70 лет. В какой степени они окажутся готовы к разного рода изменениям и нововведениям по сравнению с работниками других возрастных групп? Соответствующие вопросы появляются и у работодателей.

В последние годы все больший акцент при проведении пенсионных реформ в государствах ОЭСР делается на административном принуждении и финансовом стимулировании продления трудовой жизни: увеличении официального пенсионного возраста, ужесточении условий или вообще прекра-

щении практики назначения ранних пенсий, а также на повышении стимулов работать за пределами официального пенсионного возраста, сокращении пенсий при уменьшении трудового стажа и более раннем выходе на пенсию, на создании более благоприятных возможностей для сочетания работы и пенсии.

Эффективный возраст выхода на пенсию в 2012 г. составлял для мужчин 64,2 года, для женщин – 63,1 года. Несмотря на тенденцию повышения этого показателя с середины 90-х годов прошлого века, он остается существенно ниже уровня 40-летней давности (в начале 70-х годов он составлял соответственно 68,6 и 66,7 лет) [3, с. 322].

До достижения официального возраста на пенсию выходят в среднем 19% женщин и 22% мужчин. В Швейцарии, Великобритании, Нидерландах, Австрии, Дании эта доля составляет уже около 1/3 [1, с. 84]. При выполнении всех квалификационных условий (достижения разрешенного возраста и наличия необходимого стажа) при раннем выходе размеры пенсий сокращаются на 3,5–7% за каждый недоработанный год и соответственно повышаются на 4,2–8,4%, если выход на пенсию после достижения пенсионного возраста откладывается (табл. 1).

Таблица 1

**МЕРЫ ФИНАНСОВОГО ВОЗДЕЙСТВИЯ
ПО ОГРАНИЧЕНИЮ РАННЕГО ВЫХОДА НА ПЕНСИЮ
И СТИМУЛИРОВАНИЮ БОЛЕЕ ПОЗДНЕГО ОБРАЩЕНИЯ ЗА ПЕНСИОННЫМ
ОБЕСПЕЧЕНИЕМ**

Страна	Возраст выхода на раннюю пенсию	Снижение размеров пенсии за каждый год досрочного выхода (%)	Повышение размеров пенсии за каждый дополнительный год работы сверх установленного возраста (%)
Австралия	62	5,1	4,2
Германия	63	3,6	6,0
Дания			5,8
Канада	60	7,2	8,2
Португалия		6,0	
Словакия		6,5	6,0
США	62	5–6,7	8,0
Финляндия	63	4,8	7,2
Франция		4,0–7,0	5,0
Чехия	65	3,5–5,6	6,0
Швейцария	62	6,35–7,0	4,5–5,0
Япония	62	6,0	8,4

Источник: Pensions at a glance. OECD and G20 indicators. 2015. – С. 133.

Официальный возраст для получения государственной пенсии в полном объеме, несмотря на серьезные политические издержки и массовые протесты населения, во многих государствах повышается до 67 лет, а в ряде стран до 70 лет. Постепенное повышение пенсионного возраста до 67 лет объявлено в Бельгии (к 2030 г.), Канаде (в течение 2023–2029 гг.), Германии, Нидерландах (к 2021 г.), Испании (к 2027 г.), Великобритании (к 2028 г.), Австралии (к 2023 г.). Идет процесс выравнивания условий выхода на пенсию для мужчин и женщин. В настоящее время в 13 государствах из группы стран ОЭСР еще сохраняется разница (от нескольких месяцев до пяти лет) в официальном пенсионном возрасте между мужчинами и женщинами. За очень редким исключением (Швейцария, Израиль и Чили) в среднесрочной перспективе эти различия полностью намечено ликвидировать.

Параллельно на два-три года повышается разрешенный возраст выхода на раннюю (в большинстве случаев сокращенную) пенсию. В Финляндии, Австрии, Норвегии в 2013–2014 гг. были упразднены специальные ранние пенсии для безработных старшей возрастной группы, в Нидерландах – ранние пенсии для работников физического труда. В Дании к страхованию по безработице добавляется добровольное страхование по уходу на пенсию до достижения официального пенсионного возраста.

В качестве мер финансового стимулирования продления занятости в ряде стран используются и такие неоднозначные инструменты как сокращение длительности (до обычного уровня) выплаты пособий по безработице и введения условия обязательного поиска работы или участия в программах переподготовки для лиц старших возрастных групп. В Нидерландах в качестве эксперимента реализуется программа перевода выходного пособия при увольнении в так называемый переходный бюджет (в размере годовой зарплаты работника, но не более 75 тыс. евро) для переподготовки и поиска нового места работы, а не ухода с рынка труда. Вопрос длительности выплаты и размеров пособий по безработице для пожилых граждан носит дискуссионный характер. Показательным примером для сторонников его сокращения выступает Франция. В период 2008–2011 гг. во Франции только 55% работников старших возрастных групп напрямую вышли на пенсию со своего рабочего места, оставшаяся часть – из состояния безработицы, как правило, долгосрочной. Выплата пособий по безработице в стране для лиц в возрасте 50 лет и старше составляет три года, а для безработных в возрасте 58 лет – семь лет. Размер пособия превышает уровни других стран ЕС, верхний лимит (для высокооплачиваемых работников) достигает 6 тыс. евро в месяц. В Бельгии, Испании, Италии, Португалии этот уровень не может превышать 1500 евро, в Германии и Дании – 2500 евро в месяц. В результате в период и после финансово-экономического кризиса 2008–2009 гг. значительная часть работников предпенсионного возраста заключала с работодателями соглаше-

ние о прекращении трудовых контактов и переходила на получение относительно щедрого пособия по безработице вплоть до достижения официального пенсионного возраста [4, с. 5].

Другое новое направление – сочетание получения пенсии и работы. Хотя финансово-экономическая составляющая этих мер окончательно не определена, тем не менее в Австрии, Канаде, Норвегии, Испании, Франции, Швейцарии созданы возможности одновременного получения после достижения пенсионного возраста (и при наличии необходимого стажа) пенсии или ее части и работы без каких-либо ограничений размеров совокупного дохода.

Предпринимаемые меры административного и финансово-экономического характера еще не являются гарантией существенных изменений на рынке труда и в сфере пенсионного обеспечения. Реальное продление трудовой жизни и повышение эффективного пенсионного возраста будут зависеть от эффективной комбинации реформ, регулирующих как предложение, так и спрос на рабочую силу, повышения уровня подготовки и качественных параметров здоровья основной массы работников старших возрастных групп.

Основными препятствиями для расширения занятости старших возрастных групп выступают возрастная дискриминация при приеме на работу, низкий уровень участия пожилых сотрудников в программах переподготовки и повышения квалификации, объективное ухудшение состояния здоровья определенной части работников. Согласно данным Пятого европейского обследования условий труда, 22% работников в возрасте 40–49 лет заявляли о проблемах со здоровьем, в возрастной группе 50–59 лет эта доля уже достигала 35% (наиболее высокие показатели были отмечены в Прибалтийских странах и государствах ЦВЕ – 50–60%) [6, с. 71].

В 2014 г. средний уровень занятости в странах ОЭСР лиц в возрасте 55–59 лет составлял 67%, в группе 60–64 – 44, а 65–69 лет – 20% [1, с. 23]. В основной группе работников предпенсионного возраста (55–64 года) максимальный уровень занятости 70% и более достигнут в Исландии, Новой Зеландии, Швеции, Норвегии. Выше среднего уровня по ОЭСР занятость пожилых в США, Канаде, Японии, Германии, Австралии, существенно ниже – в Австрии, Бельгии, Франции, странах ЦВЕ.

Безработица среди лиц в возрасте 55–64 года в среднем составляет 6%, самые высокие показатели (свыше 12–14%) в Испании, Португалии, Греции, на среднем уровне (6–7%) в Германии, США, Франции, Канаде, существенно ниже средних показателей – в Норвегии, Нидерландах, Японии [3, с. 323–324]. Исследования, которые активно ведутся в странах ОЭСР для определения перспектив положения пожилых работников на рынке труда, показывают, что высокая доля их в возрасте 50 лет и старше сконцентрирована в старых, депрессивных секторах экономики, в которых идет процесс сокращения рабочих мест.

Существует негативное отношение работодателей к работникам в предпенсионном возрасте, потерявшим работу. Опросы, проводившиеся среди работодателей в Скандинавских странах, наиболее позитивно настроенных в отношении пожилых работников, показали, что барьеры для трудоустройства возникают уже при достижении 55–57 лет, они имеют минимальные шансы получить приглашение на собеседование [8, с. 4].

Для повышения конкурентоспособности данной категории работников разрабатываются новые модели и инструменты обучения, адаптированные к потребностям и возможностям работников старших возрастных групп. Есть опыт субсидирования занятости безработных лиц в возрасте 50 лет и старше в Германии (до 36 месяцев), Бельгии (12–36 месяцев в зависимости от возраста), Франции. В Норвегии успешно применяется практика заключения коллективных трехсторонних договоров, содержащих положения по проведению «дружественной политики в отношении лиц старших возрастных групп», включая гибкие графики работы и частичный выход на пенсию. Но чтобы быть эффективными, данные инструменты должны опираться на индивидуальный подход в отношении работников различных отраслей и профессий. Пока не получено однозначных подтверждений, что использование гибких графиков работы, специальных программ переподготовки для пожилых людей дают существенный эффект с точки зрения повышения производительности труда и способности к трудоустройству пожилых работников, прежде всего потерявших работу [9]. С другой стороны, западные исследователи отмечают безусловный позитивный эффект для сохранения занятости пожилых работников от программ повышения квалификации, особенно организованных по месту работы [10]. Исключительно важными в современных условиях для лиц старших и средних возрастных групп становятся навыки владения современными информационными технологиями.

Проблема состояния рынка труда исключительно важна не только для пожилых, но и работников других возрастных групп. В отличие от поколений своих родителей современные работники сталкиваются с постоянно растущей нестабильностью рабочих мест и необходимостью повышать или даже менять квалификацию в течение всей трудовой жизни. Увеличивается доля лиц с нестандартными формами занятости: неполное рабочее время, использующие срочные контакты, самозанятые и др. По данным на 2013 г., 1/3 занятости в ОЭСР – это нестандартные формы занятости. Среди мужской рабочей силы занятость на такого рода рабочих местах составляет 1/4, женской – 40% занятости (в том числе 70% в Австрии и Швейцарии и 60% в Германии, Нидерландах, Франции и Японии) [5, с. 29]. Реформы, направленные на повышение страхового стажа и укрепляющие связь между пенсиями и размерами взносов (балльные и накопительные, в том числе условно накопительные

системы) в условиях нестабильного рынка труда, неизбежно отрицательно скажутся на размерах будущих пенсий.

Нестабильность на рынке труда, частые переходы от состояния занятости к его отсутствию сокращают страховые истории работников. Гарантированно высокие уровни замещения (40–70% заработка) возможны только в условиях полного страхового стажа (35–40 лет). Снизить в определенной степени диспропорции в пенсионном обеспечении для лиц с перерывами в трудовой и страховой истории призваны пенсионные кредиты в системах обязательного пенсионного страхования, но в целом они недостаточны для того, чтобы в полном объеме погасить эти различия. Пенсионные кредиты на период безработицы традиционно охватывают время получения страховых пособий по безработице, по уходу за малолетними детьми – до определенного возраста ребенка (не более трех-четырёх лет). В ряде стран лица, которые прерывали работу в связи с безработицей или уходом за детьми, должны для получения полной пенсии продлевать период трудовой деятельности. Период ухода за ребенком не учитывается при определении страхового стажа в Австралии, Нидерландах, Новой Зеландии, США, а период безработицы в Великобритании, Ирландии, Республике Корея, Эстонии. В среднем год без работы или более поздний (после 20 лет) выход на рынок труда приводит к снижению пенсии на 1% (наиболее высокий уровень данного показателя в Австрии, Норвегии, Швеции, Республике Корея, Венгрии) [1, с. 75]. В накопительных профессиональных и индивидуальных системах учет периодов незанятости встречается крайне редко. Например, во Франции обязательные профессиональные планы предполагают предоставление кредитов в случае безработицы и увеличение пенсии на 10%, но для родителей с тремя и более детьми [4].

Основные причины безработицы – увольнения и прекращения срочных контрактов (63% всех увольнений у мужчин и 47% для женщин). Для женской рабочей силы второй важнейшей причиной прерывания занятости становится необходимость ухода за детьми и другими нуждающимися родственниками (в разных странах от 20 до 50%). Болезнь и инвалидность – факторы ухода с рынка труда у 15% и более работников трудоспособного возраста в Австрии, Германии, Италии, Великобритании. В восточноевропейских странах – эта доля не превышает 3–5%.

При всем внимании в странах ОЭСР к вопросам гендерного равенства женщины в плане пенсионного обеспечения находятся в значительно более уязвимом положении. В среднем у женщин 65-летнего возраста и старше страховой стаж меньше, чем у мужчин аналогичного возраста на 13 лет, а разница в медианной заработной плате у занятых полное рабочее время, по данным на 2012 г., составляет 14%. Эти различия суммарно трансформируются в более низкий уровень пенсионного обеспечения. Согласно расчетам

западных экспертов, в 2015 г. средняя пенсия в обязательной пенсионной системе у женщин на 28% ниже, чем у мужчин в 2011 г. [1, с. 80].

Еще один ключевой момент пенсионных реформ последних лет – экономия бюджетных средств, снижение щедрости пособий в распределительных системах. В 2006–2007 гг. дефицит бюджетов государств ОЭСР в среднем составлял 1,5% ВВП, в 2013 г. этот показатель увеличился до 4,6% ВВП, а средние цифры государственного долга за период с 2007 по 2013 г. выросли с 73 до 110% ВВП [2, с. 53]. Привести расходы с доходами в относительный баланс можно либо повышая налоги, либо сокращая госрасходы, через которые во многих странах ОЭСР перераспределяется до 40–50% ВВП.

Перманентно идущие в этих странах реформы систем пенсионного обеспечения направлены в основном на корректировку размеров солидарных пенсий и дальнейшую диверсификацию источников пенсионных выплат, прежде всего расширение использования индивидуального и коллективного накопления. По расчетам, обязательные государственные пенсии работающей молодежи развитых государств будут существенно ниже по уровню замещения их трудовых доходов, чем пенсии их родителей или более старших поколений. Пенсионные расходы увеличатся с текущих 9% до 10,1% ВВП в среднем по ОЭСР в 2050 г. (но это меньше, чем прогнозировалось в 2013 г. – 12% ВВП) [1, с. 17].

Несмотря на различие подходов к повышению макроэкономической стабильности систем пенсионного страхования, общей тенденцией процесса реформирования стало вовлечение в пенсионное накопление населения, в одних случаях принудительное, в других – добровольное. Далеко не все западные специалисты признают обязательное накопление лучшим вариантом достижения финансовой стабильности и гарантией безбедной старости. В условиях низких доходов большие контингенты граждан оказываются неспособными накопить достаточные суммы средств для обеспечения даже минимальной социально приемлемой пенсии. Введение обязательного накопления снижает возможности распределительных систем и увеличивает обязанности государства по пенсионному обеспечению действующих пенсионеров. Ряд государств с формирующимися рынками, которые в 80–90-е годы прошлого века проводили кардинальные реформы своих пенсионных систем с введением в них обязательных накопительных компонентов, в связи с серьезным ухудшением финансово-экономического положения в период и после кризиса 2008–2009 гг. отказались от обязательного характера накопления пенсионных средств для снижения дефицитов государственных бюджетов, в которых пенсионные расходы составляли одну из наиболее крупных статей расходов (Венгрия, Польша, Словакия, Аргентина) [11, с. 43–46].

Добровольное пенсионное накопление наиболее успешно развивается и охватывает максимальное число занятых (до 45–50%) в странах, в которых

обязательное пенсионное страхование обеспечивает относительно невысокий уровень замещения заработной платы (до 40%), особенно для средне- и высокооплачиваемых работников (США, Великобритания, Япония). В государствах, где уровень замещения пенсией заработной платы выше (50–60%), степень охвата добровольным страхованием существенно меньше: во Франции и Финляндии в систему добровольного пенсионного страхования включено 20% занятого населения, в Италии, Португалии, Испании – менее 10%.

Включенность в систему добровольного пенсионного накопления демонстрирует ряд вполне предсказуемых тенденций: участие в профессиональных планах выше, чем в индивидуальных программах, степень охвата добровольным страхованием явно коррелирует с возрастом работников (максимальный уровень отмечается в 45–55 лет), интерес к добровольным планам увеличивается по мере роста доходов. Даже в странах с высоким уровнем участия в добровольном пенсионном страховании в нижних децильных группах этот показатель не превышает 10–20% (исключение составляет только Германия, где данный уровень достигает 40%), в верхних децильных группах – 70–90% [12].

Традиционная политика стимулирования добровольных пенсионных накоплений включает предоставление налоговых льгот на взносы социальных партнеров, полученный инвестиционный доход или на выплату частных пенсий. Предоставление льгот, как правило, сопровождается определенными условиями (минимальным сроком накопления, установкой верхнего лимита на размеры взносов и др.). Наибольшие стимулы для добровольного накопления обеспечиваются в системах, которые освобождают от налогообложения страховые взносы и инвестиционный доход (до определенных лимитов). Но стимулирование участия именно в пенсионном накоплении зависит и от общей системы налогообложения в стране, и льгот, которые действуют в других сегментах накопления и инвестирования.

Корреляция между размерами налоговых льгот и уровнем охвата добровольным пенсионным страхованием является положительной, но влияние этого фактора не слишком заметно. Другой аспект этого вопроса – являются ли эти льготы стимулом для «новых накоплений» или просто заменяют другие способы накопления. Для лиц с доходами выше средних важными источниками обеспечения материального благосостояния в преклонном возрасте могут являться и другие финансовые активы: банковские счета, договоры страхования жизни, акции, облигации, доли в совместных фондах.

Действующие элементы государственных пенсионных систем большинства экономически развитых государств в настоящий момент обеспечивают адекватный уровень экономической безопасности для лиц старших возрастных групп, имевших средний и ниже среднего уровень доходов в период трудовой деятельности и необходимый трудовой стаж. Добровольное

пенсионное страхование позволяет достигать индивидуальных коэффициентов замещения на уровне существенно превышающем социальные стандарты, установленные Международной организацией труда (МОТ), и поддерживать привычный уровень и образ жизни после выхода на пенсию. Доходы лиц в возрасте 65 лет и старше в среднем составляют 86% от средних доходов всего населения (табл. 2). В большинстве стран основную долю доходов составляют государственные (в среднем 56% от общих доходов, достигая в отдельных странах 85–89%) и профессиональные (коллективные) пенсии (13% в среднем), еще 21% обеспечивает работа и около 10% в среднем – доходы от капитала, в том числе частные пенсии [1, с. 168]. Но для ряда стран, прежде всего англо-саксонской группы, доля капитала в доходах пенсионеров составляет 30–40%: Канада, Австралия, Великобритания, Нидерланды.

В последние годы все государства с высоким уровнем доходов и охватом населения социальным страхованием осуществляли меры по фискальной консолидации и реформированию своих государственных пенсионных систем. Опции параметрических реформ включали изменение условий назначения пенсий, снижение уровня перераспределения за счет использования условно накопительных счетов и балльных систем, введение механизмов автоматической корректировки пенсионной системы. Касаться они будут будущих пенсионеров. По расчетам экспертов ОЭСР, в результате уже осуществленных реформ коэффициент замещения для гипотетического работника с полным страховым стажем и средней заработной платой в ближайšie 3–4 десятилетия снизится в экономически наиболее развитых странах на 18–22%, компенсировать данное снижение должен накопительный компонент системы [13].

В целом ряде государств, прежде всего в странах англо-саксонской группы (Канаде, Великобритании, США), а также в Японии и некоторых других, частное добровольное страхование давно является важной составной частью национальных пенсионных систем. В Италии, Франции, Германии развитие добровольного дополнительного страхования, поддерживаемого государством, явление относительно новое.

Добровольное пенсионное страхование в практике экономически наиболее развитых государств может осуществляться в соответствии с несколькими моделями: 1) создание профессиональных (коллективных) самоуправляемых или под управлением различных финансовых структур пенсионных планов работодателями (участие в которых для работников может быть как добровольным, так и обязательным); 2) индивидуальное страхование работников на профессиональной базе (с участием и без участия работодателя, например американские планы 401(к)); 3) добровольное участие в системе обязательного страхования (лиц, которые не включены в обязательные схемы или внесение дополнительных страховых взносов включенными); 4) добровольное

индивидуальное пенсионное страхование граждан с использованием различных программных продуктов финансовых институтов (пенсионных фондов, страховых компаний, обществ взаимного страхования, банков).

Таблица 2

**СРЕДНИЙ УРОВЕНЬ ДЕНЕЖНЫХ ДОХОДОВ ЛИЦ
В ВОЗРАСТЕ 65 ЛЕТ И СТАРШЕ В АБСОЛЮТНЫХ РАЗМЕРАХ
И ОТНОСИТЕЛЬНО СРЕДНЕГО УРОВНЯ ДОХОДОВ ВСЕГО НАСЕЛЕНИЯ**

<i>Страна</i>	<i>Средние доходы пожилых в % от средних доходов всего населения</i>	<i>Абсолютный уровень дохо- дов пожилых (долл. по PPP)</i>
Австралия	65,4	21 622
Австрия	91,3	28 258
Бельгия	77,1	21 180
Канада	93,3	31 690
Чехия	79,8	13 362
Дания	74,3	23 004
Эстония	74,5	10 135
Финляндия	79,5	22 440
Франция	97,2	27 652
Германия	85,4	24 790
Греция	84,4	16 418
Венгрия	89,8	10 239
Исландия	92,8	26 435
Ирландия	82,0	25 225
Италия	93,3	23 306
Япония	87,7	22 404
Нидерланды	88,6	26 353
Новая Зеландия	86,2	24 048
Норвегия	85,3	32 083
Польша	87,5	12 653
Португалия	90,8	165 591
Словакия	82,1	12 742
Словения	85,9	19 169
Испания	86,1	19 098
Швеция	82,3	22 860
Швейцария	76,9	30 275
Великобритания	81,2	24 170
США	92,2	32 821
ОЭСР (34)	86,2	21 480

Источник: Pensions at a glance 2013 OECD countries and G20 indicators 2013. P. 16.

Основной успешной моделью дополнительного пенсионного обеспечения в условиях высокого уровня юнизации в государствах Северной Европы выступают корпоративные и профессиональные программы (обязательные, квази-обязательные и добровольные). Несмотря на формально обязательный характер профессиональных схем данного типа, они предоставляют широкие

возможности для работодателей выбора формы организации пенсионного обеспечения работников (государство устанавливает только минимальные стандарты). Но участие в данных программах не предусматривает возможности выхода из них для работников. В Норвегии, Швейцарии, Швеции параллельно с обязательными планами действуют и добровольные корпоративные схемы, охватывающие 50–90% занятых.

Наиболее успешным альтернативным вариантом введения обязательного корпоративного накопления выступает так называемое «мягкое принуждение», или автоматическое включение в добровольные корпоративные планы всех (или основных) категорий работников. В случае автоматического включения работник должен принимать решение о выходе из плана, а не о входе в него. В Канаде данное решение может быть принято в течение 60 дней, в США – 90 дней, в Великобритании в течение месяца, в Новой Зеландии – 2–8 недель, в Италии – шесть месяцев. В Великобритании и США через определенное время работники могут вновь присоединиться к плану, в других странах такая возможность отсутствует. В национальном масштабе схемы автоматического включения действуют в Италии, Новой Зеландии и Великобритании, в Канаде и США – в ряде провинций и штатов.

Программы автоматического включения значительно различаются по странам, по условиям действия, финансовым стимулам, целевым группам. Главную роль в программах данного типа играют работодатели, но возможно финансовое участие государства (в Новой Зеландии это участие до последнего времени было достаточно весомым).

В Новой Зеландии (где была попытка ввести обязательное накопление, но вскоре это решение было отменено) работодатели должны подключать к системе профессиональных пенсий всех новых работников, выходящих на рынок труда. (Автоматически не включаются в систему лица моложе 18 и старше 65 лет, но они могут сделать это самостоятельно.) В то же время работник может в течение восьми недель принять решение оставаться в плане или нет. Взносы работника первоначально могли составлять 2%, 4 или 8% заработной платы по выбору. С 2013 г. минимальный взнос работника повышен до 3% заработной платы, еще не менее 3% вносит работодатель и 50% за каждый доллар взноса работника делает государство (до определенного лимита). Кроме того, государство обеспечивало высокий начальный взнос на индивидуальный накопительный счет участника (1 тыс. н.з. долл.) [14, с. 108–110].

В Новой Зеландии действуют 52 организации, занимающиеся управлением пенсионными средствами, которые заключают соглашение с правительством страны о соблюдении прав и обязанностей вкладчиков. Самозанятые и неработающие граждане самостоятельно заключают с провайдерами договоры об открытии пенсионных счетов (которые софинансируются государством).

После 12 месяцев страхования можно взять налоговые каникулы без объяснения причин. Эти каникулы могут продолжаться до пяти лет. По данным на 2013 г., в систему входит 64% рабочей силы (в том числе на условиях автоматического включения – 40%) [2, с. 152].

Значительные трансформации пенсионной системы, процессы постепенного упразднения государственных страховых пенсий и распространения автоматического подключения работников к пенсионным планам, создаваемым работодателями, идут с 2012 г. в Великобритании. Двухступенчатая государственная пенсия в стране к 2018 г. должна быть заменена одноступенчатой, дополнением к которой должна стать только добровольная корпоративная пенсия. Стаж для получения полной государственной пенсии увеличен с действующих 30 до 35 лет. Запланированный размер отчисляемых взносов в Великобритании должен постепенно повышаться с 3 до 8% (2018) По данным на 2013 г., охват новой схемой составил более 1/3 рабочей силы страны.

Реформа предусматривает значительную либерализацию условий пользования пенсионными накоплениями граждан Великобритании. До 2015 г. застрахованные могли получить 25% своих накоплений в 60 лет, без уплаты каких-либо налогов. С 2015 г. застрахованные получили право на изъятие накоплений в любое время (при выплате предельного налога на доходы) или в 55 лет без уплаты налога с 25% накопленной суммы. Прекращено действие правила, по которому определенная часть накопленных средств должна была использоваться в виде пожизненных аннуитетов, отменяется пенсионный налог на передачу частных пенсионных накоплений наследникам. При предоставлении гражданам таких возможностей на них возлагается и серьезный риск: в случае досрочного исчерпания своих накоплений они смогут при достижении пенсионного возраста рассчитывать только на государственную пенсию (при выполнении квалификационных условий).

Прогнозировать результаты данной реформы, насколько они будут способствовать росту накоплений и увеличения объема инвестиций, пока достаточно сложно, но она, безусловно, потребует от населения принятия серьезных финансовых решений. Государственные чиновники обещали предоставление гражданам квалифицированной консультационной помощи, но конкретный широкомасштабный комплекс мер по консультированию пока не разработан.

Опыт Новой Зеландии и пилотные проекты Великобритании показали, что софинансирование играет важную роль в развитии накопления, позволяет достигнуть группы, которые традиционно оказываются исключенными из системы стимулирования накопления. Но относительно параметров этого софинансирования единства нет. Кроме того, финансовое участие государства в программах должно быть дополнено другими программами (налоговыми

льготами для работодателей, прямыми грантами, программами финансовых консультаций для населения).

В Италии автоматическое подключение работников распространяется на предприятия с числом занятых не менее 50 человек и пока (данные 2013 г.) охватывает только 16% населения трудоспособного возраста. Относительно низкий уровень развития добровольного страхования и невысокие темпы распространения системы автоматического подключения можно объяснить действием многих факторов. Так, размер страховых взносов на обязательное пенсионное страхование в стране – один из самых высоких среди государств ОЭСР (33%). Реформа 2006 г., предполагающая введение системы дополнительных пенсионных планов (TFR), многими экспертами рассматривается прежде всего как попытка перевести выплаты за выслугу лет со счетов компаний в Пенсионный фонд (ПФ), чтобы стимулировать развитие пенсионного рынка. Население оказалось недостаточно информировано и главное слабо заинтересовано в этих изменениях, сказалось и недоверие к ПФ, и привычка получать пенсионные выплаты от работодателя в виде единой суммы (а смысл перевода в ПФ состоял в формировании рынка аннуитетов).

Особыми моделями развития добровольного пенсионного страхования на коллективной основе являются разнообразные схемы пенсионного страхования и участия в прибылях, действующие в США. Среди них наибольшей популярностью у населения пользуются частные пенсионные планы 401(к) – сберегательные счета, позволяющие часть заработной платы (до уплаты подоходного налога, в других модификациях – после) вносить в инвестиционный фонд под управлением работодателя или в другие финансовые институты. Максимальный необлагаемый налогами лимит взносов в такие коллективные схемы в 3 раза выше, чем в схемы индивидуального льготного пенсионного страхования. Многочисленные исследования корпоративных программ в США показывают, что финансовая поддержка работодателей сберегательных планов 401(к) является важным, но не единственным мотивом для подключения к ней работников. Важную роль играет состав наемных работников, их доходы, склонность к накоплениям. Для работодателей планы 401(к) являются менее дорогостоящим вариантом по сравнению с традиционными корпоративными схемами с установленными выплатами (DB) и позволяют перевести ответственность за размещение средств на работника, который самостоятельно может выбирать объекты вложений [14, с. 58–63].

Индивидуальное страхование как правило осуществляется через страховые компании и банки, корпоративные планы в основном управляются пенсионными фондами, но есть и исключения. В Бельгии, Дании, Франции, Норвегии и Швеции основную роль в коллективном страховании играют страховые компании. В Германии и Австрии сохраняется роль специальных счетов предприятий. В целом доля пенсионных фондов в частном пенсион-

ном обеспечении составляет 76%, страховых компаний – 19, пенсионные продукты банков и инвестиционных фондов занимают на рынке 4%, 1% приходится на пенсионное накопление на счетах предприятий [13, с. 190]. Аккумуляированные активы пенсионных фондов в 2013 г., составили 24,7 трлн долл. [2, с. 8]. Но ситуация по странам существенно различается: в Нидерландах, Исландии и Швейцарии накопленные пенсионные средства превысили 100% национальных ВВП; в Австралии и Великобритании – находятся на уровне (или почти на уровне) 100%. При этом, менее чем в половине государств ОЭСР объемы негосударственных пенсионных фондов превышают 20%, а в Австрии, Бельгии, Германии, Италии они составляют скромные 4–5% ВВП [15].

Предоставляемые коллективными планами гарантии участникам значительно различаются по странам, даже среди государств с высоким уровнем включения работников в добровольные схемы.

Что касается пенсионных выплат, то в среднем в странах ОЭСР работающие платят 26,7% своих доходов в виде налогов и страховых платежей, пенсионеры – 16,9% (подходные налоги и в основном взносы на медицинское страхование). Льготы действуют в большей степени в отношении обязательного пенсионного обеспечения, и уровень их значительно различается (наиболее высокий уровень налогов для пенсионеров по отношению к работающим в Бельгии, Нидерландах, Швеции; существенно ниже – в Швейцарии и Франции). Льготное налогообложение частных пенсий действует в Австралии (пенсии освобождены от налогов), Канаде, Германии и Италии.

* * *

Общей тенденцией государственной политики становится снижение пенсионных ожиданий граждан в отношении обязательного страхования. Традиционные солидарные пенсионные системы перестраиваются в соответствии с критериями долгосрочной устойчивости и адаптивности. Уровня, который ранее гарантировался обязательным государственным пенсионным страхованием, в среднесрочной перспективе предлагается достигать на основе участия в частных и особенно корпоративных пенсионных схемах.

Литература

1. Pensions at a glance 2015. OECD and G20 indicators. OECD publishing. – Paris, 2015.
2. Pensions outlook. OECD – Paris, 2014.
3. Sonnet A., Olsen H., Manfredi T. Towards inclusive ageing and employment policies: The lessons from France, the Netherlands, Norway and Switzerland. OECD – Paris, 2014.
4. Working better with age. France Assessment and recommendations. OECD – Paris, 2014.
5. In it together: Why less inequality benefits all. OECD publishing. – Paris, 2015.

РОССИЯ И МИР В XXI ВЕКЕ

6. Sustainable work and the ageing workforce. 5th European working conditions survey. Publications office of the European Union. – Luxemburg, 2012.
7. Bussolo M., Koettl J., Sinnott E. Golden aging. Prospects for healthy, active, and prosperous ageing in Europe and Central Asia. World Bank. – Washington, 2015.
8. Working better with age Norway. Assessment and recommendations. OECD – Paris, 2014.
9. Zwick T., Gobel C. Are personnel measures effective in increasing productivity of old workers? // *Labour economies*, 2013. – N 22. – P. 80–93.
10. Piccho M., van Ours I. Retaining through training: Even for older workers // *Economics of Education Review*, 2013. – N 32. – P. 29–48.
11. What s next in aging Europe: Ageing with growth in Central Europe and the Baltic. World Bank. – Washington, 2014.
12. Antolin P., Payet S., Yermo J. Coverage of private pensions systems. Evidence and policy options // *OECD Working papers on finance, insurance and private pensions*. – N 20. – Paris, 2012.
13. Pensions at a glance 2013. OECD countries and G20 indicators. OECD publishing. – Paris, 2013.
14. Matching contributions for pensions. A review of international experience / Ed. R. Hinz, R. Holzmann, D. Tuesta, N. Tokayama. World Bank. – Washington, 2013.
15. Pension funds in figures OECD may 2015.