



Пенсионная система Беларуси: текущее состояние и необходимость реформ

Катерина Борнукова¹, Катерина Лисенкова² и Анастасия Лузгина¹

Пенсионная система Беларуси унаследована еще от СССР, и является гендерно дискриминирующей и не способствующей экономическому развитию. Моральное устаревание системы и демографическая ситуация в Беларуси обуславливают необходимость реформы пенсионной системы. Расчеты показывают, что при сохранении текущей пенсионной системы дефицит бюджета ФСЗН уже к 2020 году превысит 1.8% ВВП. Переход на накопительную пенсионную систему не представляется возможным до достижения макроэкономической стабилизации. Поэтому в среднесрочном периоде реформировать можно лишь параметры текущей пенсионной системы. Среди различных вариантов реформ самым эффективным является выравнивание пенсионного возраста для женщин и мужчин, и постепенное поднятие пенсионного возраста до 65/65, которое обеспечит не только финансовую стабильность ФСЗН, но и рост рабочей силы, что в свою очередь станет драйвером роста ВВП.

BEROC Policy Paper Series, PP no.27

¹ Белорусский экономический исследовательско-образовательный центр BEROC, Минск, Беларусь

² Национальный институт социально-экономических исследований NIESR, Лондон, Великобритания

1. Пенсионная система как часть системы социальной защиты

Значительную часть в системе социальной защиты любой страны занимает система пенсионного обеспечения. Развитие того или иного государства требует совершенствования системы социальной защиты, в том числе ее пенсионной составляющей. Особенно данная проблема обострилась последние десятилетия, так как в ряде стран наблюдаются процессы старения населения. Продолжительность жизни растет в результате улучшения медицинского обеспечения, создания комфортных условий работы и более внимательного отношения к собственному здоровью самих граждан. Вместе с тем рождаемость зачастую находится на достаточно низком уровне, что не обеспечивает необходимый уровень воспроизводства населения. В результате постепенно доля пожилых людей в общей численности населения возрастает. Рост числа лиц пенсионного возраста означает повышение нагрузки на пенсионную систему любого государства. От того насколько хорошо данная система адаптирована к изменяющейся социальной среде зависит качество жизни пенсионеров и всего общества в целом. Если система изменяется недостаточно быстро, то это может вести к росту нагрузки на государственный бюджет, увеличению пенсионных отчислений трудоспособных граждан и снижению уровня жизни людей пенсионного возраста. В этой связи большинство развитых и развивающихся стран пытаются сформировать такие пенсионные системы, которые бы с одной стороны обеспечивали достойный уровень жизни пенсионеров, а с другой – не вели бы к росту государственных и частных расходов.

В настоящее время доля людей старше 65 лет в мире составляет около 9% от всего населения. Однако этот процент стремительно увеличивается. Интересно, что основная часть лиц пожилого возраста сконцентрирована в развивающихся странах (около 70%). В развитых странах находится только 30% всех лиц старше 65 лет. В последующие годы процент пожилых людей в развивающихся странах продолжит увеличиваться и составит к 2040 году 88% всех лиц старше 65 лет в мире.

Еще одной проблемой в данной сфере является проблема участия женщин в трудовой жизни. В странах с низким и средним уровнем дохода количество отработанных лет женщинами составляет всего 40-60% от общего количества у мужчин. В тоже время в индустриально развитых странах данный показатель варьируется в пределах 80%-90%. Существенно на участие женщин в трудовой жизни общества влияет наличие детей. Даже в развитых странах доля отработанных лет женщин по отношению к трудовому стажу мужчин резко снижается в случае наличия детей.

Таким образом повышение эффективности пенсионной системы в условиях роста доли населения пожилого возраста, а также создание равных возможностей получения достойной пенсии являются насущными проблемами для большинства государств.

2. Основные типы и компоненты пенсионных систем

В современном мире существует большое разнообразие пенсионных систем. В тоже время можно выделить их основные типы. Прежде всего в зависимости от участия государства выделяют государственные, частные и системы смешанного типа. Кроме того, в зависимости от принципов накопления существуют распределительные пенсионные системы (солидарные), накопительные и условно накопительные. Большое распространение получила государственная солидарная пенсионная система, которая работает на принципах выплаты пенсий сегодняшним пенсионерам за счет текущих пенсионных взносов работающих. Альтернативой может быть накопительная пенсионная система, которая работает на принципах открытия каждым работником индивидуального пенсионного счета, за счет средств которого будет в будущем выплачиваться персональная пенсия. В ряде стран можно увидеть комбинацию солидарной и накопительной пенсионных систем.

Исходя из международной практики можно отметить более высокую прибыльность индивидуальных пенсионных накоплений по сравнению со взносами в общие государственные фонды. Так, например, в Швеции на индивидуальные счета идет только 14% от всех пенсионных отчислений работников. В тоже время доля дохода, которая формируется за счет персональных накоплений, составляет около 30% всех пенсионных выплат. Недостатком частной пенсионной системы, основанной на индивидуальных накоплениях является большая подверженность инвестиционным рискам, а также рискам макроэкономической нестабильности.

В середине 90-ых гг. XX ст. появились системы с условно установленными взносами. Суть их заключается в том, что каждому работнику открывается условный счет, средства на котором постоянно индексируются. Индексация может проводиться в зависимости от роста средней заработной платы или роста цен. При выходе на пенсию все средства на данном условном счете распределяются на ежегодные выплаты.

При рассмотрении государственных и частных пенсионных систем следует отметить более высокую долю государственной части пенсионных выплат для более бедных слоев населения. Например, в Чили основная часть работников получает пенсию исключительно за счет личных персональных накоплений. В тоже время работникам с

низкими заработками гарантируется государственная пенсия, которая выплачивается за счет средств бюджета и составляет примерно 20% всех пенсионных выплат таких граждан.

Основываясь на исследованиях Всемирного банка можно отметить, что примерно в половине из 176 исследованных стран функционируют распределительные пенсионные системы, в то время как остальная часть государств использует накопительные или смешанные типы систем. В большинстве случаев пенсионные системы регулируются со стороны государства, что объясняется необходимостью обеспечения минимальными социальными гарантиями нуждающиеся слои населения. Даже в странах с достаточно высоким уровнем жизни преобладают системы, использующие, в том числе, государственные источники пенсионных выплат. Так, из 38 стран ОЭСР только в 9 из них доля государства в пенсионных выплатах составляет менее 50%. В таких странах как Франция, Австрия, Финляндия, Италия и Люксембург государство обеспечивает 100% пенсионных выплат.

Для более целостного понимания сущности и видов пенсионных систем рассмотрим основные их компоненты, которые определяют согласно классификации Всемирного банка.

Всего выделяют пять основных компонент: 1) нулевая компонент – не обеспеченная взносами; 2) первая компонента – обязательная и зависящая от доходов; 3) вторая компонента – обязательная и зависящая от сбережений; 4) третья компонента - дополнительная добровольная 5) четвертый компонент – включает дополнительные виды социальной поддержки, в том числе различного рода пособия и услуги в рамках социальных программ. В одной стране может существовать одновременно несколько компонент пенсионной системы. Остановимся более подробно на первых трех компонентах, которые имеют обязательный характер и присутствуют в большинстве стран.

Нулевая компонента предполагает пенсионные выплаты, которые не зависят от доходов и уровня взносов. Иногда данные выплаты обозначаются как «социальные пенсии». Государство гарантирует гражданам пожилого возраста минимальный жизненный уровень даже если за свою трудовую деятельность они не заработали на получение стандартной трудовой пенсии. В мировой практике существует два способа назначения таких пенсий. В первом случае пенсии назначаются только тем пенсионерам, совокупный доход которых ниже определенного прожиточного минимума. Во втором случае данные пенсии выплачиваются всем без исключения в качестве дополнительного финансирования со стороны государства лицам старше определенного возраста. Право

на такие пенсии имеют все граждане достигшие пенсионного возраста и проживающие в стране не менее определенного количества лет. В некоторых странах отсутствуют социальные пенсии, однако в большинстве своем их заменяют различного рода пособия, выплачиваемые в рамках иных социальных программ.

Основная цель *первой компоненты* состоит в замещении пенсионными накоплениями доходов граждан, которые прекратили трудовую деятельность в пожилом возрасте. Выделяют три вида пенсионных схем, которые функционируют в рамках данной компоненты. Первая и наиболее распространенная схема основана на трансформации с помощью специальной формулы заработка и соответствующих взносов в пенсионные выплаты при достижении гражданином определенного возраста. Вторая схема основана на накоплении гражданином за свою трудовую деятельность специальных баллов. На количество заработанных баллов влияет продолжительность трудового стажа, размер дохода, количество отработанных лет после выхода на пенсию и другие факторы. Каждый балл имеет соответствующую стоимость. При выходе на пенсию пенсионная база определяется путем умножения количества заработанных баллов на их стоимость. Наконец, третья пенсионная схема в рамках первой компоненты основана на деятельности сберегательных фондов. Данные фонды обычно являются государственными и управляются централизованно. Ставки на средства, отчисляемые в данные фонды, обычно определяются директивно и не зависят от уровня ставок на рынке.

Пенсии в рамках первой компоненты выплачиваются на принципах солидарности (PAYG). То есть за счет текущих взносов работников финансируются текущие пенсионные выплаты. В тоже время существуют системы, где пенсионные взносы могут частично накапливаться. Кроме того, в рамках данной первой компоненты в стране может выплачиваться минимальная пенсия. Данный вид пенсий отличается от базовой пенсии прежде всего тем, что для ее назначения необходимо иметь определенный трудовой стаж в рамках которого физическое лицо осуществляло соответствующие социальные взносы.

Вторая компонента представляет собой пенсионную схему основанную на жестко регулируемых индивидуальных накоплениях. Для данной системы характерно наличие специализированных пенсионных фондов, в которых население открывает персональные счета. Отличие данной системы от других форм частных пенсионных сбережений определяется ее обязательным характером. Если открытие счета в банке или страхование жизни является добровольным решением гражданина, то осуществление социальных отчислений в заданном размере от заработной платы в

пенсионные фонды является обязательным и жестко регулируется соответствующими законами. Схемы в рамках второй компоненты означают выплату регулярных пенсий за счет средств, накопленных за всю трудовую деятельность физическими лицами на персональных счетах в пенсионных фондах.

Более 80% из 192 стран, которые были исследованы Всемирным банком, имеют первую компоненту в рамках функционирования национальных пенсионных системы. Нулевая компонента пенсионной системы существует в более чем 80 стран. Причем базовую пенсию имеют большинство развитых стран, в то время как в развивающихся странах данный вид социальной поддержки еще только начинает внедряться. Основным требованием для получения базовой пенсии является достижение определенного возраста, гражданство и резидентство соответствующей страны. Наименее распространенная – вторая компонента. Страны, где персональные пенсионные накопления имеют обязательный характер в основном находятся в Центральной и Восточной Европе, а также в странах Латинской Америки и Карибского бассейна.

Отдельно необходимо выделить пенсионные схемы для государственных служащих. В соответствии с исследованиями Всемирного банка около половины стран из 192 исследованных имеют специальные пенсионные схемы для работников, которые работают в государственном секторе. К ним относятся лица, занятые в сфере здравоохранения, образования, работники государственных предприятий, милиция, армия и прочее. Пенсии для таких работников обычно частично дотируются государством.

Выплата специальных пенсий для государственных служащих объясняется несколькими факторами. Так как доходы в государственном секторе обычно ниже доходов в частном, привлекательные пенсии в качестве части социального пакета позволяют повысить заинтересованность населения в государственной службе. Кроме того, различия в социальных гарантиях повышают независимость сотрудников государственного сектора.

В случае, когда охват обязательной пенсионной системой распространяется на частный сектор, пенсионная система для работников государственного аппарата может продолжать функционировать отдельно и самостоятельно. Это происходит часто из-за того, что уже в рамках данной системы была создана своя модель, разработаны отдельные механизмы регулирования пенсионных отчислений и выплат. Кроме того, часто сами госслужащие не желают переходить на новые схемы пенсионных выплат из-за их меньших размеров.

Существуют различия в условиях выхода на пенсию в зависимости от законодательства той или иной страны. Так в ряде случаев средний фактический возраст выхода на пенсию отличается от установленного законодательно. Например в Чили, где функционирует пенсионная система, основанная на индивидуальных счетах в пенсионных фондах возраст выхода на пенсию у мужчин – 65 лет, а женщин – 60. Однако на практике женщины часто предпочитают работать после достижения пенсионного возраста. Это связано с меньшим трудовым стажем женщин при выходе на пенсию, что непосредственно влияет на размер персональной пенсии. В результате разрыв в годах между женщинами и мужчинами при выходе на пенсию в реальности меньше, чем определено законодательством. Кроме того, в ряде стран на размер пенсии существенно влияет количество отработанных лет после наступления пенсионного возраста. Часть граждан продолжают работать даже после наступления пенсионного возраста, что автоматически повышает фактический средний возраст выхода на пенсию.

Если рассматривать страны относительно официально установленного возраста выхода на пенсию, то можно отметить, что самый высокий уровень пенсионного возраста характерен для стран ОЭСР. Там средний пенсионный возраст составляет 65 лет как для мужчин, так и для женщин. Самый низкий пенсионный возрастной предел установлен в бедных странах Африки и Азии. Кроме того, в вышеперечисленных государствах женщины выходят на пенсию на 3-5 лет раньше мужчин. Разница пенсионного возраста мужчин и женщин сохраняется также для стран Центральной Азии и Восточной Европы.

Что касается ожидаемой продолжительности жизни после выхода на пенсию, то в соответствии со статистикой по странам ОЭСР она постепенно возрастает, даже не смотря на поэтапное повышение возраста выхода на пенсию. Так, если в 1971 году средняя продолжительность жизни на пенсии составляла 14,7 лет, то в 2010 она достигла 18,5 лет. Ожидается, что к 2020 году этот показатель составит 19,2 года, а в 2050 – 20,3. Самая высокая продолжительность жизни на пенсии среди стран ОЭСР в 2010 году (более 20 лет) наблюдалась в таких странах как Бельгия, Франция, Италия, Южная Корея и Люксембург.

Повышение средней продолжительности жизни в пенсионном возрасте увеличивает риск нехватки финансирования пенсионной системы. В этой связи встает вопрос о возможности действующей системы выдержать пенсионную нагрузку в долгосрочном периоде. Официальные власти не всегда заблаговременно видят проблемы финансирования пенсионных систем. В частности предполагается, что пенсионная система работает нормально, если пенсионный фонд на данный момент времени имеет профицит. Однако это не совсем так. Пенсионная система считается устойчивой только

если она способна осуществлять пенсионные выплаты постоянно, в долгосрочном периоде, не перекладывая при этом финансовую нагрузку на будущие поколения путем повышения пенсионных отчислений или увеличения налогового бремени. В устойчивой системе реальный размер пенсий не должен сокращаться, а условия пенсионных выплат по крайней мере должны оставаться неизменными.

В настоящее время наблюдается возрастание расходов пенсионных систем, на что помимо роста доли населения пенсионного возраста также влияет модель пенсионной системы, среднедушевые доходы и процент охвата работников. Существенное влияние на рост затрат на пенсионные выплаты оказывает демографическая структура населения. В тех странах, где доля населения в старших возрастных группах выше наблюдается высокие пенсионные расходы. К таким странам можно отнести Италию, Австрию и Францию.

Если рассмотреть страны Европы и Центральной Азии то для них характерна высокая степень охвата людей пожилого возраста пенсионным обеспечением. При этом значительно может различаться доля плательщиков социальных взносов в общем объеме рабочей силы. Так в целом по региону значение данного показателя варьируется от 32% в Албании до 97% в Беларуси. В странах, где высока доля государственного сектора, наблюдается более высокий уровень уплаты социальных взносов среди занятого населения. Что касается расходов на пенсионные выплаты относительно объема ВВП, то в данном регионе лидером является Украина. Она тратила около 17% ВВП на пенсии в 2013 г. В тоже время в таких странах как Польша, Хорватия, Венгрия расходы на выплату пенсий также остаются значительны и составляют более 10% ВВП. Самые низкие затраты пенсионных систем наблюдались в таких достаточно бедных странах как Грузия и Киргизия.

Для сравнения в странах ОЭСР, куда входят государства с высокими доходами, наблюдается наибольший охват занятых пенсионными отчислениями, а также наибольшие расходы на пенсионные выплаты в мире. В среднем в данных странах степень охвата пенсионными взносами составляет около 90% рабочей силы. Остальная часть работников по тем или иным причинам не подпадает под социальные отчисления. К таким группам людей могут относиться самозанятые граждане, лица работающие по совместительству и безработные.

Из мировой практики следует, что чем ниже доля городского населения, тем меньше степень участия населения в пенсионной системе. С другой стороны, чем выше уровень жизни населения, тем меньшее количество граждан изъявляет желание работать в пенсионном возрасте. Последнее может быть связано с несколькими факторами. Прежде

во всех развитых странах установлены достаточно высокие возрастные пределы выхода на пенсию. Длинный трудовой стаж способствует тому, что при наступлении пенсионного возраста люди имеют достаточный размер пенсионного обеспечения для поддержания приемлемого жизненного уровня. Кроме того, обычно в таких государствах нет различий в минимальном пенсионном возрасте для женщин и мужчин. В этой связи в отличие от развивающихся стран женщины не имеют мотивации продолжать работать в пенсионном возрасте с целью создания соответствующих накоплений в результате более раннего наступления пенсионного периода.

Еще одним проблемным вопросом функционирования пенсионных систем является возможность получения пенсии при продолжении трудовой деятельности. В некоторых государствах физические лица пенсионного возраста могут работать и при этом получать пенсионные выплаты. В других странах такая возможность лимитирована. Так, например, есть государства, где пенсии облагаются налогами в качестве дополнительного дохода. В других странах, если физическое лицо продолжает работать, то оно может претендовать только на часть пенсии. Кроме того, гражданин обязан делать социальные взносы, но при этом не может рассчитывать на соразмерное увеличение пенсионных выплат какое полагалось бы, если бы он не получал пенсию во время трудовой деятельности.

Источников для формирования пенсионных выплат в международной практике выделяют всего несколько. Прежде всего это определенный процент отчислений от фонда оплаты труда, выплачиваемый нанимателем, процент от заработной платы и иных доходов, выплачиваемые гражданами, средства бюджета и инвестиционные доходы. Чаще всего пенсионные взносы составляют основную часть социальных взносов населения. Наибольший процент социальных отчислений от заработной платы характерен для стран Европы и Центральной Азии. В среднем 34% валовой заработной платы отчисляется в социальные фонды, в том числе 25% идут на пенсионные выплаты. Около 30% всей заработной платы идут на социальные цели также в странах ОЭСР. При этом 20% заработной платы отчисляется в пенсионные фонды. Самая низкая доля отчислений характерна для стран Карибского региона, Латинской Америки и некоторых африканских стран, где размер отчислений на цели пенсионной системы не превышает 12%.

Существенны различия стран также и относительно минимального трудового стажа, который необходим для получения трудовой пенсии. Здесь нет четкой зависимости от региона. Например средний наиболее низкий уровень минимального трудового стажа характерен для стран Восточной Азии и стран Тихоокеанского региона. Общий уровень

здесь составляет 13 лет. В тоже время существенны различия в зависимости от страны. Наибольшее количество лет для получения права на пенсию необходимо отработать в странах ОЭСР (21 год). В странах Восточной Европы и Центральной Азии в среднем нужно 17 лет осуществлять пенсионные взносы, однако в данной группе стран минимальный трудовой стаж варьируется от 5 до 35 лет в зависимости от конкретного государства.

Определение размера пенсионной базы также имеет свои особенности в зависимости от страны. Так, например, в страна ОЭСР, а также государствах Восточной Европы и странах Центральной Азии для расчета размера пенсии используют средний размер заработной платы за весь трудовой стаж. В тоже время в развивающихся государствах обычно для расчета используются либо размер заработной платы за последние несколько лет, либо же берется наибольший размер оплаты труда.

Хотя использование для расчета пенсии доходов физических лиц за последние годы их трудовой деятельности является достаточно распространенной практикой, тем не менее все большее количество стран переходит к определению пенсионной базы на основе средней зарплаты за весь трудовой стаж. Это объясняется несколькими причинами, а именно позволяет достичь большей фискальной устойчивости, помогает установить более тесную взаимосвязь между доходами работника за всю его трудовую карьеру и пенсионными выплатами, а также позволяет избежать различного рода манипуляций с размерами доходов в последние предпенсионные годы. В условиях повышения уровня компьютеризации и внедрения новых технологий расчет размера пенсионной базы не является чрезмерно затратным и сложным процессом.

Для того, чтобы размер пенсионной базы не оказался заниженным по причине происходящих процессов роста цен и повышения уровня жизни населения, полученная пенсионная база обычно корректируется с учетом инфляционных процессов или заработной платы. Иногда для более точного расчета уровня пенсионных выплат используются агрегированные индексы, которые учитывают не один, а несколько из вышеперечисленных факторов.

Текущие пенсионные выплаты в различных странах также имеют свои особенности индексации. В некоторых странах пенсии регулярно индексируются в зависимости роста цен или средней заработной платы. В других же странах такая практика отсутствует. Существуют государства, где пенсионные выплаты могут оставаться неизменными с момента их назначения. В других случаях индексация происходит, однако она не имеет четкой зависимости от каких-либо факторов.

Таблица 1. Индексация пенсий в зависимости от региона

Регион	Количество стран	Индексация в зависимости от темпов инфляции	Индексация в зависимости от роста заработной платы	Смешанная	Выборочная или отсутствует
Восточная Азия и Тихоокеанский регион	6	2	2	-	2
Восточная Европа и Центральная Азия	28	10	5	8	5
Латинская Америка и страны Карибского бассейна	24	6	2	1	15
Ближний Восток и северная Африка	12	2	1	-	9
Центральная Африка	18	8	2	0	7
Страны ОЭСР с высокими доходами	19	11	2	4	2
В целом	115	39	10	15	37

Источник: Pallares-Miralles et al., 2012

В ряде европейских государств индексация носит постоянный характер и осуществляется в зависимости от роста цен или заработной платы. В тоже время ориентация динамики номинальных пенсий только на рост цен может снижать уровень жизни пенсионеров в среднесрочном периоде при условии, что в стране наблюдается рост реальных доходов населения. В связи с этим в некоторых странах в качестве индикатора для повышения пенсий используют как динамику цен, так и средней заработной паты.

3. Примеры моделей пенсионных систем в международной практике

В современной практике используются различные виды пенсионных выплат. Так, в соответствии с белорусским законодательством, пенсии делятся на трудовые и социальные. В тоже время трудовые пенсии включают пенсии по возрасту, по инвалидности, по случаю потери кормильца, пенсии за выслугу лет и за особые заслуги перед республикой. В данной работе внимание сконцентрировано на трудовой пенсии по возрасту, как наиболее распространенному виду пенсий.

Каждая из функционирующих пенсионных систем учитывает особенности развития той или иной страны. Следует отметить, что реформирование пенсионных систем может неоднозначно быть воспринято обществом. Например, повышение пенсионного возраста обычно вызывает некоторое недовольство части населения. Однако данная мера становится неизбежной в случае постепенного роста средней продолжительности жизни граждан.

Для осознания необходимости изменений и понимания того, какие требуется внести нововведения в национальную пенсионную систему следует изучить международный опыт построения таких систем. Прежде всего целесообразно рассмотреть опыт реформирования данной сферы основных партнеров Беларуси по Евразийскому экономическому союзу, а именно опыт Казахстана и России. Кроме того, имеет смысл обратить внимание и на Швецию, система социальной поддержки в которой считается одной из самых эффективных в мире.

Опыт Казахстана

Обратимся к опыту Казахстана. Данная страна первая на всем пространстве СНГ провела пенсионную реформу. Суть ее заключалась в переходе от солидарной к накопительной пенсионной системе. Реформирование пенсионной системы началось в 1997 году с момента образования Государственного накопительного пенсионного фонда. В последующие годы были открыты аналогичные частные структуры.

Тем гражданам, которые на момент проведения реформы вышли на пенсию, государство продолжило выплачивать трудовые пенсии. Параллельно была сформирована система накопительных фондов, в которые работающие лица отчисляли 10% своего заработка. Таким образом, у каждого работающего гражданина имелся персональный накопительный счет в частном или государственном фонде. Членство в том или ином фонде было добровольным. Для тех лиц, которые самостоятельно не захотели выбрать пенсионный фонд для осуществления накоплений, были открыты индивидуальные

накопительные счета в государственном пенсионном фонде. Помимо обязательных отчислений граждане могли открывать добровольные накопительные счета. За счет государственных средств также выплачивалась фиксированная базовая пенсия, размер которой не зависел ни от продолжительности трудового стажа ни от размера доходов.

Таблица 2. Структура пенсионной системы Казахстана

Пенсионная система Казахстана				
1 уровень		2 уровень		3 уровень
Солидарная система		Условно-накопительная система (начнет действовать с 2018 года)	Накопительная система	
Базовая пенсия	Трудовая пенсия	Отчисления работодателей ЕНПФ (на условные счета)	Обязательные индивидуальные накопления	Добровольные индивидуальные пенсионные накопления
Выплачивается всем пенсионерам пожизненно за счет средств республиканского и местных бюджетов	Выплачивается пожизненно за лицам, которые на момент проведения реформы вышли на пенсию	Выплата пенсий производится вне зависимости от исчерпания средств на счетах	Выплата пенсий производится в пределах средств, находящихся на индивидуальном счете застрахованного лица	Выплата пенсий производится в пределах средств, находящихся на индивидуальном счете застрахованного лица

Источник: данные Единого национального пенсионного фонда Республики Казахстан

В 2013 году начался новый этап реформирования национальной пенсионной системы Казахстана. Уже в 2014 году частные пенсионные фонды были упразднены, а их активы были переданы Единому национальному пенсионному фонду (ЕНПФ). Кроме того, работодателей обязали отчислять 5% от заработной платы работников, занятых во вредных условиях труда на их индивидуальные накопительные счета. Также государство ввело субсидирование пенсионных накоплений для матерей, находящихся в отпуске по

уходу за ребенком. Дальнейшая трансформация пенсионной системы предполагает внедрение условно-накопительного элемента в виде открытия условных счетов работников в ЕНПФ. На данные счета работодатели будут переводить средства в размере 5% от размера дохода конкретного сотрудника. Условные счета нельзя будет наследовать и на них не будет распространяться государственная гарантия по сохранности накоплений с учетом уровня инфляции. При этом выплаты будут производиться пожизненно, а их индексация будет зависеть демографических факторов и финансового состояния системы. Предполагается также установить зависимость размера базовой пенсии, выплачиваемой государством, от длительности трудового стажа.

Еще одним нововведением в рамках трансформации пенсионной системы Казахстана стало постепенное повышение пенсионного возраста. С 1998 года осуществлялось поэтапное повышение возраста выхода на пенсию как для мужчин, так и для женщин. Каждый год пенсионный возраст увеличивался на полгода и в конечном итоге составил для мужчин 63 года, а для женщин – 58 лет. В 2014 году было принято решение о постепенном повышении пенсионного возраста для женщин с 58 до 63 лет, которое будет осуществляться в период с 2018 по 2027 гг.

Опыт России

В Российской Федерации также была проведена пенсионная реформа, однако в отличие от Республики Казахстан пенсионный возраст для мужчин и женщин был оставлен без изменений, хотя в ближайшем будущем рассматривается возможность его повышения.

Что касается пенсионных накоплений, то в 2002 году был осуществлен переход от солидарной к смешанной пенсионной системе. Суть ее заключалась в том, что обязательные пенсионные отчисления граждан распределялись на базовую, накопительную, и страховую части. Работодатель переводит 22% заработной платы работника на пенсионные счета. Из них 6% отчисляются в государственный бюджет для формирования фонда по выплате гарантированной минимальной пенсии, которая имеет фиксированное значение и не зависит ни от трудового стажа ни от уровня заработной платы работников. С 2010 года данная гарантированная величина пенсии просто приплюсовывается к страховой части пенсионных выплат. Следующие 10% заработной платы перечисляются в бюджет на условно-накопительные счета граждан и расходуются на выплаты сегодняшним пенсионерам (страховая часть пенсии). При этом размер страховой части пенсий физических лиц зависит от накопленных за трудовой период

величины средств. Оставшиеся 6% отчислений из заработной платы могут быть переданы физическим лицом любому частному пенсионному фонду, который осуществляет управление такими счетами граждан. Если гражданин самостоятельно не выбрал пенсионный фонд, то данные средства перечисляются на персональный счет во Внешэкономбанке, который производит управление данными счетами.

В 2014 году был введен мораторий на перевод пенсионных отчислений на накопительные счета. Все пенсионные платежи граждан были приплюсованы к страховой части. Также была рассмотрена возможность отказа от обязательных персональных пенсионных накоплений в пользу добровольных. Предполагалось, что у тех граждан, которые не пожелали заключить договор с тем или иным пенсионным фондом, персональные накопительные счета с начала 2016 года будут аннулированы. Таким образом данные лица отказались бы от получения накопительной части пенсии в пользу увеличения страховой. Однако данное нововведение не было утверждено.

При этом с 2015 года было решено рассчитывать уровень страховой пенсии в специальных баллах. Количество баллов будет начисляться в зависимости от стажа работы, уровня заработной платы и возраста выхода на пенсию.

Таблица 3. Структура пенсионной системы Российской Федерации

Пенсионная система Российской Федерации		
Солидарная		Накопительная
Базовая часть страховой пенсии	Условно-накопительная часть страховой пенсии на принципах солидарности	Индивидуальная пенсия
Работодатель отчисляет 6% от заработной платы работников в бюджет. Поступившие доходы идут на выплату базовой части страховой пенсии сегодняшним пенсионерам. Базовая часть пенсионных выплат единая для всех получателей.	Наниматель отчисляет 10% от заработной платы работников в бюджет. Средства накапливаются в виде баллов на виртуальных счетах физических лиц. Поступившие доходы идут на выплату пенсий сегодняшним пенсионерам.	Наниматель отчисляет 6% от заработной платы работников в частные пенсионные фонды. После выхода на пенсию накопленные средства выплачиваются равными частями владельцам таких счетов.

Источник: данные негосударственного пенсионного фонда «Социальное развитие».

Опыт Швеции

В качестве еще одного примера существующих пенсионных систем можно привести опыт Швеции. Данная страна, также как и Беларусь, имеет социально ориентированную экономику. В Швеции достаточно хорошо развита система социального обеспечения граждан. В тоже время система пенсионных выплат достаточно уникальна и сложно структурирована. Общественная пенсионная система состоит из трех уровней. Первый уровень представляет собой трудовые пенсии. Наниматели отчисляют 16% от заработных плат своих работников на условные счета. Данные накопления не перечисляются в бюджет, а распределяются равными частями между четырьмя национальными пенсионными фондами. Выплаты пенсий также производятся данными фондами поровну. Они выплачиваются на принципах солидарной пенсионной системы.

Таблица 4. Структура пенсионной системы Швеции

Пенсионная система Швеции			
Обязательная		Добровольная	
Условно-накопительная на принципах солидарности		Накопительная	Накопительная и условно-накопительная
Пенсионные выплаты, зависящие от доходов	Гарантированная	Индивидуальная	Основанная на DC и DB планах
16% от заработной платы зачисляются на условные счета, средства которых расходуются на выплаты пенсий сегодняшним пенсионерам	Государственный бюджет выплачивает лицам с доходами ниже определенного минимума гарантированную пенсию	2,5% от заработной платы физические лица размещают в частных пенсионных фондах	Большинство работодателей являются участниками негосударственных пенсионных схем. Существуют пенсионные схемы для работников, которые относятся к «белым воротничкам» и для работников, которые относятся к «синим воротничкам»

Источник: данные Pensions System Design, 2015

Второй уровень представляет собой премиальную пенсию (premium pension), которая зависит от количества отработанных лет и уровня заработка. Управление данным уровнем пенсионного обеспечения занимается специальная Агентство Премиальных пенсий (Authority Premium Pension). Каждый работник отчисляет 2,5% от своего заработка на индивидуальные инвестиционные счета, которые могут быть открыты в нескольких частных пенсионных фондах, общее количество которых в Швеции превышает 700 единиц. Каждый работник может открывать до 5 индивидуальных счетов. Если гражданин не захотел определиться с выбором частного фонда, то его средства помещаются в Фонд премиальных сбережений (Premium Saving Fund). Работники могут свободно переводить свои пенсионные накопления из одного пенсионного фонда в другой. При этом, фактическое управление средствами граждан осуществляет Агентство премиальных пенсий. Данная структура аккумулирует поступившие средства и распределяет их в соответствии с решениями работников. По наступлению пенсионного периода владелец счета может сразу забрать все накопленные средства либо может получать регулярные платежи, размер которых рассчитывается в соответствии со страховым планом. В дополнение к вышеперечисленным пенсиям государством может выплачиваться также базовая пенсия. Она назначается только бедным гражданам достигшим 65 лет, которые являлись резидентами Швеции не менее 40 лет.

Широкое распространение в Швеции получила система добровольных пенсионных накоплений. Большинство нанимателей Швеции являются участниками общенациональной пенсионной схемы, что означает дополнительные пенсионные отчисления своих работников из заработной платы. Существует несколько пенсионных схем для работников в зависимости от рода деятельности. Так, например, действует общенациональная пенсионная схема для так называемых «белых воротничков» (ITP), и пенсионная система для «синих воротничков» (SAF-LO).

При этом существует несколько планов накоплений – план определяемый взносами (Defined Contribution - DC) и план определяемый накоплениями (Defined Benefit - DB). В первом случае наниматель и (или) работник делают фиксированные взносы на индивидуальные счета работника. По достижению наемным лицом пенсионного возраста накопленная сумма делится на равные части и выплачивается на протяжении заданного количества лет. В случае использования DB плана наниматель предоставляет работникам, находящихся на пенсии, определенные денежные пособия, которые выплачиваются на протяжении всей жизни на пенсии и зависят от трудового стажа и

заработной платы. В настоящее время в мире все большую популярность приобретают именно планы, определяемые накоплениями. В этом случае наниматели могут избежать инвестиционного риска и риска долгожительства своих бывших работников.

Опыт Чили

В качестве альтернативного примера пенсионных систем можно привести систему Чили. Пенсионная система данной страны функционирует на принципах частных индивидуальных пенсионных накоплений. Она была основана в 1981 году, когда работникам было предложено открыть индивидуальный счет в одном из пенсионных фондов. Данные фонды все управлялись специально созданными администраторами пенсионных фондов (AFP). При этом работники, которые только начинали свою трудовую деятельность в обязательном порядке открывали персональные индивидуальные счета, на которые перечислялось 10% от их заработной платы. Уже работающим гражданам было предложено право выбора, или оставаться в государственной пенсионной системе или переходить к частным индивидуальным накоплениям. Однако данный переход можно было осуществить лишь один раз. В случае, если работник открыл свой индивидуальный пенсионный счет в одном из частных фондов, обратно вернуться в государственную систему он уже не мог. В итоге на персональные пенсионные счета перешло около 90% всех занятых. Если человек выбывал из системы пенсионных накоплений, например по причине расходования всех средств на персональном счете, государством выплачивалась пожизненно гарантированная базовая пенсия.

За счет средств персональных счетов формировались инвестиционные портфели. Работники могли выбирать какому инвестиционному фонду доверить свои накопления. Из-за неразвитости финансового рынка в то время пенсионные сбережения вкладывались в основном в банковские депозиты и государственные облигации. До 2002 года каждый пенсионный фонд мог предложить только один инвестиционный портфель. С 2002 года государство разрешило каждому фонду формировать до пяти инвестиционных портфелей с разной степенью риска. Лица в трудоспособном возрасте могли инвестировать свои пенсионные накопления в портфели, где доля акций могла достигать до 80%. В предпенсионном возрасте данная доля не могла быть выше 60%, а в пенсионном возрасте снижалась до 40%.

Доходность пенсионных фондов также жестко регулировалась. Менеджмент фонда должен был обеспечить доходность того или иного инвестиционного портфеля с учетом средней доходности по отрасли. Если в итоге пенсионный фонд получал

незапланированную прибыль, то излишки отчислялись в специальные резервы. И наоборот. В случае если по данному инвестиционному портфелю доходность оказалась меньше запланированной, часть накопленных резервов переводилась на персональные счета вкладчиков с целью покрытия недостающей части доходов. Такая система приводила к тому, что доходности равнозначных инвестиционных портфелей большинства пенсионных фондов отличались совсем незначительно. Постепенное развитие финансового рынка Чили, а также жесткий контроль за работой частных пенсионных фондов предопределили высокую эффективность накопительной пенсионной системы данной страны. По прошествии 22 лет с момента начала ее функционирования средняя доходность по персональным счетам за вычетом определенных сборов составила 10% в реальном выражении. Это один из самых высоких показателей в мировой практике.

При переходе на новую систему нагрузка на государственный бюджет сохранялась. Государство обязано было выплачивать пенсии лицам, которые вышли на пенсию до создания новой пенсионной системы. Кроме того, для тех граждан, которые решили перейти из старой системы в новую, государство выдавало специальные облигации. Данные ценные бумаги можно было погасить после выхода на пенсию. Наконец отдельной строкой государственных расходов выступала выплата гарантированных минимальных пенсий.

Помимо положительных результатов пенсионной системы Чили можно также отметить некоторые негативные моменты. Прежде всего, высокая доходность частных пенсионных фондов совпала с бурным ростом экономического развития данного государства. Поэтому высокая доходность частных накоплений, в том числе, объясняется активным ростом экономики. Кроме того, в ряде случаев пенсии за счет индивидуальных накоплений оказывались ниже государственных пенсионных выплат. Это происходило из-за того, что среди частных фондов была высокая конкуренция и много средств они были вынуждены тратить на маркетинговые компании, оплачивать услуги высококлассных менеджеров и нести текущие издержки. Снижение темпов экономического роста оказало негативное воздействие на доходность инвестиционных портфелей пенсионных фондов. Кроме того, развитие финансового рынка, которое должно было ускориться в связи с появлением частных финансовых структур, оказалось достаточно ограниченным, так как пенсионные средства могли вкладываться в достаточно узкий перечень активов.

Еще одной проблемой являлась низкая доля лиц, осуществляющих пенсионные отчисления, в общем объеме занятых. Ограниченная вовлеченность в систему

пенсионных накоплений самозанятых, отсутствие жестких правил регулирования на рынке труда, а также нежелание некоторых граждан делать персональные отчисления из-за наличия гарантированной государственной пенсии объясняют то, что только 65% работающих граждан в 1995 году являлись участниками пенсионной системы Чили.

Таблица 5. Структура пенсионной системы Чили

Пенсионная система Чили	
Накопительная	Распределительная
Администраторы частных пенсионных фондов	Государственная пенсия и другие дополнительные государственные выплаты
Частные пенсионные фонды	Пенсии выплачиваются за счет средств бюджета
10% от заработной платы перечисляются на персональные счета, открытые в частных пенсионных фондах	Государственные пенсии назначаются, если размер личных пенсионных выплат ниже минимально допустимого, а также в случае полного расходования средств на персональном счете. Государственная пенсия выплачивается и при банкротстве страховой компании

Источник: OECD, 1998

Таким образом, исходя из чилийского опыта можно сделать вывод о том, что переход к полностью частной пенсионной системе, основанный на индивидуальных накоплениях, имеет как свои преимущества, так и недостатки. В данном случае для граждан, как и в случае с полностью государственной пенсионной системой, остается меньше возможностей для выбора. Кроме того, введение индивидуальных пенсионных накоплений требует обеспечения макроэкономической стабильности в долгосрочном периоде. В противном случае существенно возрастают риски обесценения пенсионных накоплений в реальном выражении. Проблемой также являются высокие административные издержки, которые возникают из-за необходимости обслуживания частных пенсионных накоплений. Затраты возрастают при высокой конкуренции и наличия большого количества частных фондов. Кроме того, издержки тем выше, чем ниже процент отчислений из заработной платы на индивидуальные счета граждан. Исключение составляет опыт Швеции. Там низкая доля издержек обеспечивается

высоким уровнем доходов населения, что обеспечивает снижение затрат на единицу вклада. Кроме того, в данной стране государство разработало ряд мер роста эффективности администрирования при минимальных затратах.

4. Основные принципы пенсионного обеспечения Республики Беларусь

В Республике Беларусь основы пенсионного обеспечения сохраняются неизменными со времен Советского союза. В тоже время быстро развивающаяся социо-экономическая среда требует совершенствования основных подходов. В настоящее время в Беларуси сформирована государственная распределительная пенсионная система. Это означает, что нынешнее поколение работающих граждан обеспечивает базу для выплаты текущих пенсий.

В соответствии с белорусским законодательством трудовая пенсия по возрасту назначается мужчинам в 60 лет при условии наличия трудового стажа не менее 25 лет и женщинам при достижении ими возраста 55 лет и наличия совокупного трудового стажа не менее 20 лет. Следует также отметить, что во время своей трудовой деятельности работник должен осуществлять соответствующие социальные взносы. Право на получение пенсии по возрасту имеют лица, которые осуществляли взносы в Фонд социальной защиты населения не менее 15 лет. В случае отсутствия минимального трудового стажа с уплатой необходимых страховых взносов государством назначаются социальные пенсии при достижении мужчинами возраста 65 лет, а женщинами – 60 лет.

Даже если обратиться к опыту стран Западной и Восточной Европы, а также государств СНГ можно отметить, что только в России пенсионный возраст сохраняется на столь низком уровне как и в Беларуси (см. табл. 6). Во всех остальных государствах выход на пенсию мужчин и женщин осуществляется в более позднем периоде. Ранний уход на пенсию обеспечивает не только более высокую нагрузку на бюджет, но также отвлекает из экономики наиболее квалифицированные кадры, а значит снижает совокупный потенциал экономического развития страны.

Если для мужчин столь ранний выход на пенсию можно обосновать их относительно низкой продолжительностью жизни, то для женщин данный довод не действует. Так, средняя продолжительность жизни при рождении белорусских женщин в 2014 году оказалась на 11 лет больше, чем у мужчин и составила 78,4 лет. Женщин старше трудоспособного возраста насчитывается более 30% от их общего количества и этот показатель постепенно увеличивается. В тоже время доля мужчин старше трудоспособного возраста в их общем количестве равна всего 15%.

В условиях постепенного роста продолжительности жизни населения, и неизменности пенсионного возраста, удельный вес пенсионеров в общем объеме населения возрастает, что несомненно увеличивает нагрузку на ФСЗН. Кроме того, с учетом постепенного роста уровня жизни населения, включая повышение качества медицинского обслуживания, создается среда, которая позволяет лицам пенсионного возраста трудиться наравне со своими более молодыми коллегами. Зачастую именно работники старших возрастных категорий обладают опытом и знаниями, которых не хватает молодым специалистам.

Таблица 6. Установленный законодательно возраст выхода на пенсию

Страна	Установленный пенсионный возраст, лет	Страна	Установленный пенсионный возраст, лет
Армения	63	Австрия	65
Азербайджан	57/62	Бельгия	65
Беларусь	55/60	Финляндия	65
Болгария	60/63	Франция	65
Эстония	60,5/63	Германия	67
Грузия	60/65	Греция	65
Венгрия	62	Израиль	67
Казахстан	58/63	Италия	60/65
Киргизия	58/63	Япония	65
Латвия	62	Люксембург	65
Литва	60/62,5	Нидерланды	65
Польша	60/65	Норвегия	67
Румыния	59/64	Португалия	65
Россия	55/60	Испания	65
Словакия	59,5/62	Швеция	65
Словения	56,3/63	Швейцария	64/65
Туркменистан	57/62	Великобритания	68
Узбекистан	55/60	Австралия	67

Отдельно в белорусском законодательстве прописаны периоды, в течение которых физическое лицо не платит социальные взносы, но при этом трудовой стаж начисляется. К таким случаям относятся нахождение в декретном отпуске за ребенком до трех лет, прохождение службы в армии, получение образования на дневном отделении вуза или колледжа, а также нахождение в статусе безработного сроком не более 6 месяцев. Не смотря на то, что данные случаи включаются в трудовой период, однако они никак не влияют на страховой стаж гражданина. Таким образом, если женщина находилась 3 года в декретном отпуске, то трудовой стаж за этот период увеличился на 3 три года, а страховой (период в котором производились социальные отчисления) – остался неизменным.

Таблица 7. Государственный расходы на выплату пенсий

Страна	Государственные расходы на выплату пенсий		Страна	Государственные расходы на выплату пенсий	
	год	в % от ВВП		год	В % от ВВП
Армения	2006	3,2	Австрия	2007	12,3
Азербайджан	2007	3,8	Бельгия	2007	8,9
Беларусь	2008	10,2	Финляндия	2007	8,3
Болгария	2008	8,5	Франция	2007	12,5
Эстония	2007	10,9	Германия	2007	10,7
Грузия	2004	3	Греция	2010	13,5
Венгрия	2008	10,5	Израиль	2007	4,8
Казахстан	2009	3,2	Италия	2007	14,1
Киргизия	2010	2,7	Япония	2007	8,8
Латвия	2009	8,5	Люксембург	2007	6,5
Литва	2009	8,9	Нидерланды	2007	4,7
Польша	2009	10	Норвегия	2007	4,7
Румыния	2009	8,3	Португалия	2007	10,8
Россия	2007	4,7	Испания	2007	8
Словакия	2007	9,3	Швеция	2007	7,2
Словения	2007	12,7	Швейцария	2007	6,4
Турция	2008	6,2	Великобритания	2007	5,4
Узбекистан	2005	6,5	Австралия	2007	3,4

Что касается государственных расходов на выплату пенсий, то в Беларуси они находятся на уровне ниже 10% от ВВП, что соответствуют уровню многих европейских государств, включая такие страны как Польша, Эстония, Германия или Португалия. В некоторых государствах, таких как Франция, Австралия или Италия значение данного показателя находится на уровне 12-14% от ВВП. В тоже время в ряде стран СНГ государственные расходы на выплаты пенсий составляют менее 5% от ВВП.

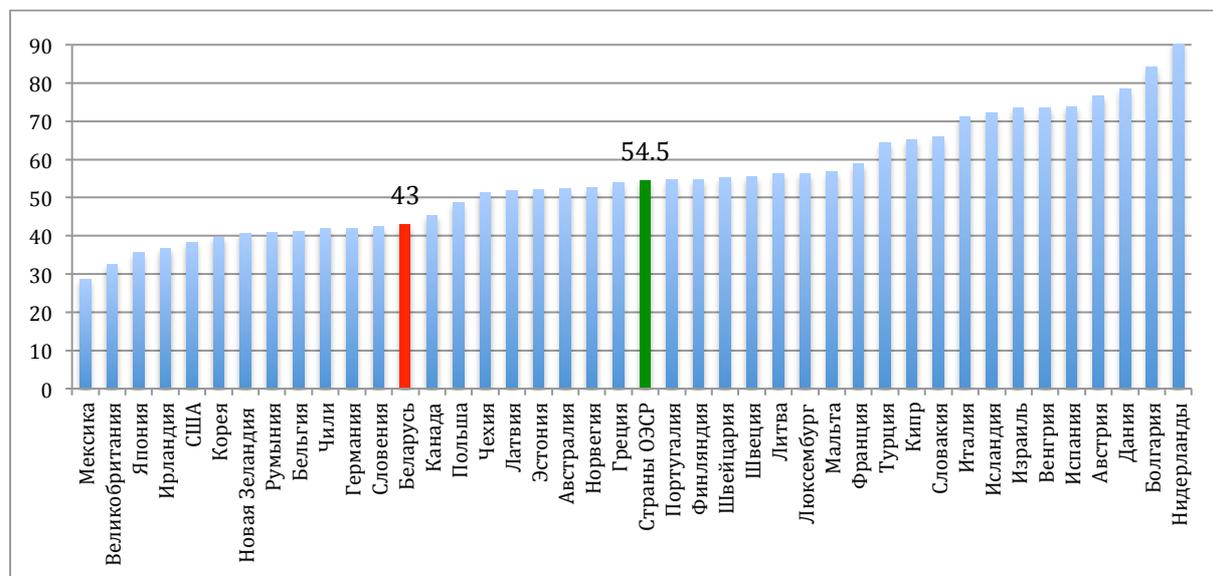


Рисунок 1. Коэффициент замещения (отношение средней пенсии и средней заработной платы)

Источник: данные OECD

В рамках анализа эффективности пенсионной системы страны можно рассчитать уровень замещения, который представляет собой соотношение номинальной средней пенсии по стране и средней заработной платы. Он помогает определить насколько уровень средней пенсии отличается от среднего заработка гражданина, то есть насколько снижаются доходы работников при выходе на пенсию. В Беларуси данный показатель с 2004 по 2014 гг. варьировался в диапазоне 43-50%. Это достаточно удовлетворительный результат. В странах ОЭСР уровень замещения в среднем составляет 54,5%. Вместе с тем повысить или сохранить неизменным уровень замещения для Беларуси в последующие годы будет все труднее. Это связано с ростом числа пенсионеров при ограниченных возможностях увеличения плательщиков социальных взносов.

Средний размер пенсий в Беларуси в 2014 году составил 2 560 тыс. рублей, или около 250 USD. В России в том же 2014 году средняя пенсия составляла около 280 USD, а в Польше медианная пенсия составила 545 USD (медианные показатели обычно ниже средних).

Если конвертировать эти показатели с учетом паритета покупательной способности, пенсии в Беларуси составят 625 долларов, в России – 560 долларов, а в Польше – 900 долларов.

Несмотря на сохранение в целом неизменности пенсионной системы на законодательном уровне внедряются отдельные меры по ее совершенствованию. В частности в Беларуси происходит постепенное увеличение трудового стажа для исчисления пенсии. Например, для лиц выходящих на пенсию в 2015 году пенсия рассчитывается на основе трудового стажа равного 21 году. В 2016 году период расчёта увеличится до 22 лет и т.д.

На величину итоговой пенсии влияет размер получаемых доходов. В настоящее время максимальный предел для расчета пенсий ограничен четырехкратным размером средней заработной платы, который повышается до пятикратного, при минимальном стаже работы не менее 36 лет у мужчин и 31 года у женщин. Для каждого пенсионера определяется индивидуальный коэффициент заработка, который равен среднему арифметическому соотношений его месячных доходов и средних заработных плат за соответствующий период. На основе данного коэффициента и средней заработной платы определяется база для расчета пенсии. При этом заработок в размере от 130 до 400% средней заработной платы по стране учитывается в размере от 10% до 30% в зависимости от характера работы. В тоже время заработок в пределах 130% делится на 10 равных частей и учитывается в размере 90%, 80%10% от суммы соответственно. Кроме того, размер пенсии будет выше у тех лиц, у которых трудовой стаж больше. Однако и здесь существуют предельные значения. Так, максимальный трудовой стаж у мужчин ограничен 45 годами, а у женщин – 40. Таким образом, расчет пенсионных выплат достаточно трудоемкий процесс, который учитывает ряд факторов трудовой деятельности каждого работника. Вместе с тем разрыв между максимальной и минимальной трудовой пенсией по возрасту обычно не отличается более чем в два раза.

Минимальный размер трудовой пенсии по возрасту в соответствии с белорусским законодательством установлен в размере 25% от наибольшего размера бюджета прожиточного минимума по стране. Для пенсионеров, которые получают такого рода пенсии установлены специальные корректировки фактического заработка пенсионера со стороны государства, которые определяются в размере 20% от средней заработной платы.

В Беларуси, как и в ряде других стран производится постоянная индексация пенсий. В республике трудовые пенсии и доплаты к минимальным трудовым пенсиям индексируются в зависимости от роста средней заработной платы. В тоже время другие

виды пенсий, такие как пенсии по инвалидности, социальные пенсии и надбавки пенсионерам старше 75 лет индексируются исходя из роста бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения.

Белорусские пенсионеры имеют право работать и получать пенсию одновременно. Это касается всех категорий пенсионеров и поэтому многие лица пенсионного возраста оформляют пенсию и одновременно продолжают полноценно трудиться. Согласно данным опросов домохозяйств, уровень участия в рынке труда в течение пяти лет после выхода на пенсию (55-59 для женщин, 60-64 для мужчин) довольно высок. В среднем 50% мужчин и 60% женщин продолжают работать в течение еще 5 лет после наступления официального пенсионного возраста. В тоже время государство стимулирует граждан не получать страховое обеспечение до прекращения трудовой деятельности путем дополнительных надбавок к будущим пенсионным выплатам. При этом надбавки увеличиваются по мере роста трудового стажа. Таким образом можно увеличить трудовую пенсию вдвое. Однако, с учетом существующей разницы в заработных платах для некоторых категорий граждан, даже максимальный размер пенсии может показаться достаточно небольшим.

Достичь большей дифференциации в пенсионных выплатах можно было бы благодаря действия системы накопительных счетов. Однако в Беларуси отсутствует система обязательного пенсионного страхования на основе открытия индивидуальных счетов. Этому есть несколько объяснений. Прежде всего для формирования персональных накоплений необходимо обеспечить в долгосрочном периоде макроэкономическую стабильность и развитость финансового рынка. Кроме того, для перехода к такой системе необходим не один год подготовки и разработки программы формирования структуры пенсионной системы переходного периода. Даже в случае с Чили, накопительную пенсионную систему которой приводят часто в качестве успешного примера реформирования пенсионной систем, правительству понадобился не один год для внедрения новых принципов пенсионного обеспечения. В тоже время возможности для повышения личного дохода даже в пенсионном возрасте существуют и сегодня. В республике постепенно развивается система добровольного пенсионного страхования граждан. Различные программы предлагают белорусские страховые компании, в том числе предлагаются программы корпоративного страхования, когда наниматель страхует своих работников.

5. Демографические тренды в Беларуси и их влияние на пенсионную систему

Как и в других постсоветских странах, в Беларуси после развала СССР начался демографический кризис. Он выражался в снижении рождаемости и резком повышении смертности, в том числе среди трудоспособного населения. Социально-экономические потрясения в Беларуси были менее значительны, чем в других странах, поэтому и демографический кризис был менее выраженным, тем не менее продолжительность жизни, особенно у мужчин, существенно сократилась в 90-х.

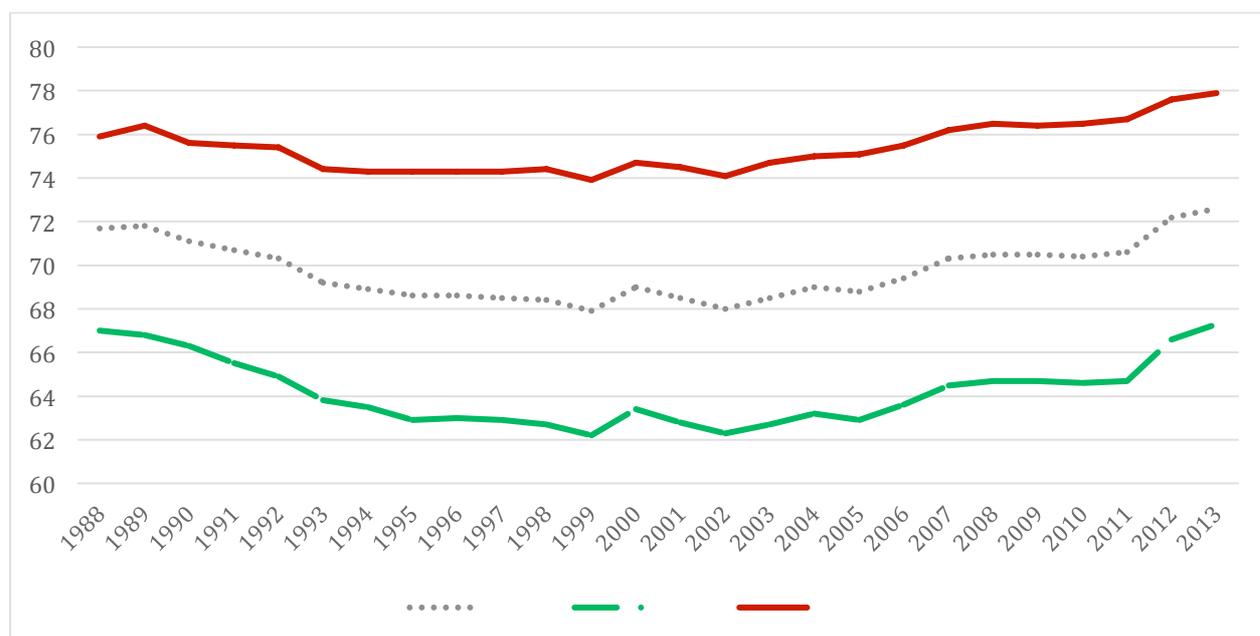


Рисунок 2: Ожидаемая продолжительность жизни в Беларуси, 1988-2013гг

Источник: Белстат, «Демографический ежегодник РБ», 2014

Согласно данным Белстата, в 1999 году продолжительность жизни среди мужчин составляла всего 62.2 года, минимум за последние 50 лет наблюдений. Сокращение продолжительности жизни женщин было не столь выраженным, но тоже наблюдалось. После 2011г, однако, продолжительность жизни начала резко расти, особенно среди мужчин. В 2013 году ожидаемая продолжительность жизни при рождении составила 67.3 года для мужчин, и 77.9 лет для женщин.

Результатом демографического кризиса стало сокращение населения, которое началось после 1994 года. По данным Белстата количество населения снизилось с 10,19 миллионов человек в 1991 году до 9,47 миллионов человек в 2014 году. В последние годы сокращение населения замедлилось, а в 2014 году даже наблюдался незначительный рост. Причинами роста рождаемости стали стабилизация

экономической ситуации и меры экономической политики, направленные на стимулирование рождаемости (Amialchuk et al, 2014). Развитие здравоохранения и экономическая стабилизация помогли снизить смертность, особенно среди мужчин. Однако согласно прогнозам ГНУ "НИЭИ Министерства экономики Республики Беларусь" население вскоре опять начнет снижаться, и к 2036 году составит 9, 43 миллиона человек.

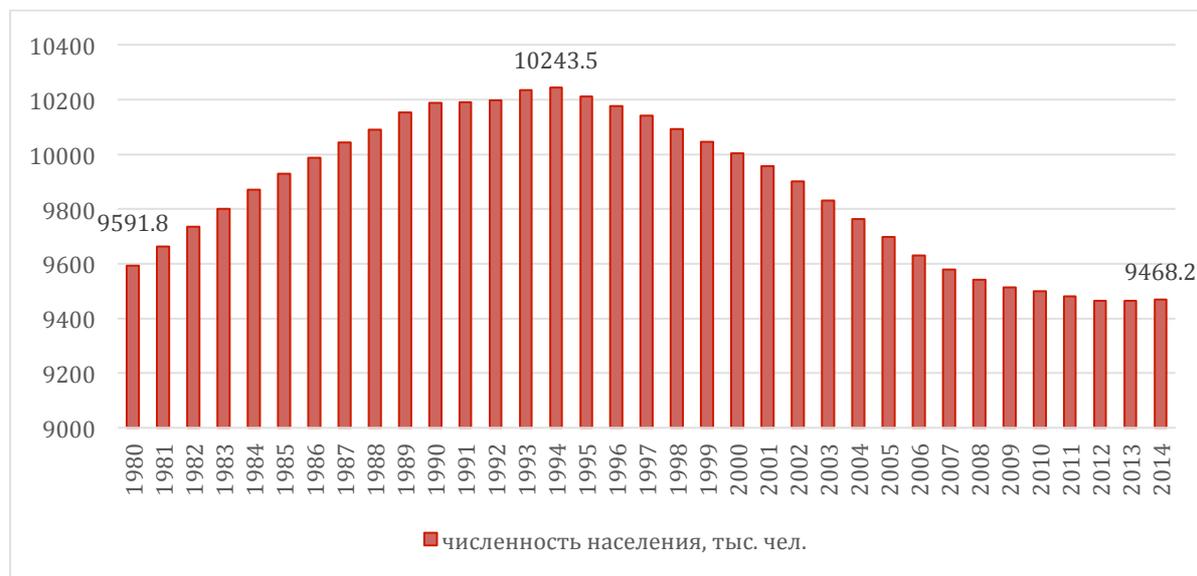


Рисунок 3: Численность населения Беларуси, 1980-2014гг

Источник: данные Белстата, «Демографический ежегодник РБ», 2014

Другим немаловажным демографическим трендом стала внутренняя миграция из сел в города. Урбанизация привела к росту городского населения: если в 1980 55.9% населения жили в городах, в 2014 эта цифра выросла до 76.8%. Согласно прогнозам НИЭИ Минэкономки, процесс урбанизации будет продолжаться, и к 2036 году 83.4% населения будут жить в городах.

Снижение рождаемости в 1990-х и 2000-х привело к старению населения. На сегодняшний день когорты населения в возрасте младше трудоспособного менее многочисленны, чем когорты в трудоспособном возрасте. С точки зрения пенсионной системы сейчас демографическая ситуация в Беларуси крайне благоприятная. Наиболее многочисленные когорты населения находятся в трудоспособном возрасте. Население в пенсионном возрасте относительно немногочисленно. Сейчас основу пенсионеров составляют когорты, родившиеся во время или сразу после Великой Отечественной войны, когда рождаемость была очень низкой. Мужчин-пенсионеров немного еще и из-за низкой продолжительности жизни мужчин.

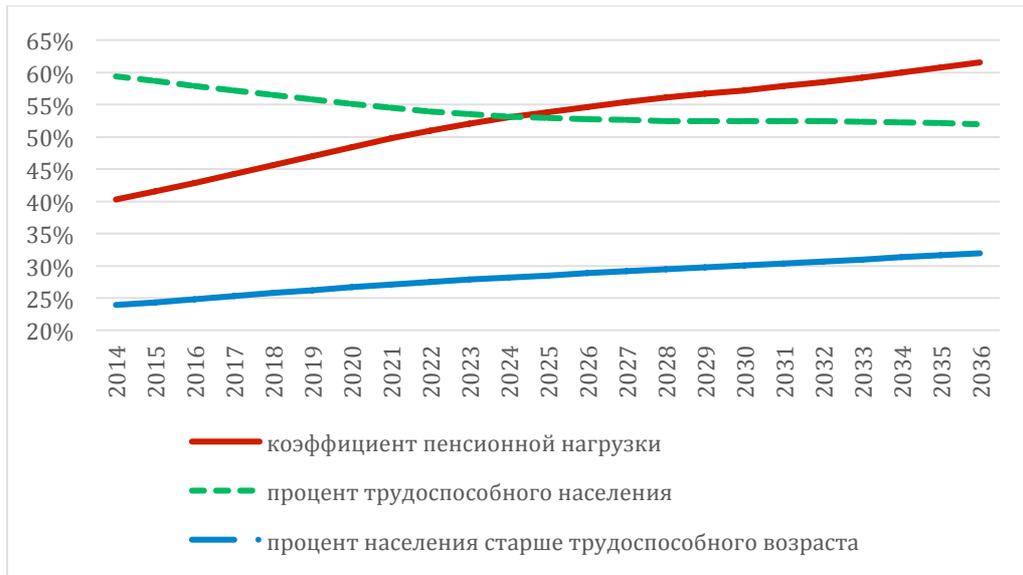


Рисунок 5: Возрастная структура населения Беларуси, прогноз 2015-2036 гг

Источник: прогноз НИЭИ Минэкономки, Белстат «Демографический ежегодник Республики Беларусь», 2014г

Однако очевидно, что в будущем ситуация изменится. Уже через несколько лет на пенсию начнут выходить самые многочисленные когорты населения. А замещать их на рынке труда будут наоборот немногочисленные. Рост продолжительности жизни на фоне незначительного роста рождаемости приведет к дальнейшему старению населения.

На Рисунке 5 видно, что коэффициент пенсионной нагрузки (отношение количества пенсионеров к количеству человек трудоспособного возраста) вырастет с 40% в 2014 до 60% уже в 2035. То есть если сейчас на пятерых трудоспособных приходится два пенсионера, в 2035 их станет уже три. Согласно прогнозу населения ООН, к 2050 коэффициент пенсионной нагрузки достигнет уже 76%, то есть на 4 работающих будет приходиться 3 пенсионера.

Кроме того, при сохранении текущего пенсионного возраста количество человек в трудоспособном возрасте будет сокращаться. По прогнозу НИЭИ Минэкономки процент трудоспособного населения будет падать даже на фоне небольшого сокращения населения в целом, что несомненно окажет негативный эффект не только на пенсионную систему, но и на ВВП.

Текущая возрастная структура населения, рост продолжительности жизни на фоне незначительного роста рождаемости и отсутствие роста количества населения станет серьезным вызовом для пенсионной системы Беларуси, и, как покажет следующий раздел, сделает текущую пенсионную систему Беларуси невозможной.

6. Прогноз дефицитности пенсионной системы Беларуси при текущих параметрах

Этот раздел, как и следующий, основан на результатах, представленных в работе Lisenkova and Vornukova (2015). В этой работе для симуляции экономики Беларуси и ее пенсионной системы используется модель с перекрывающимися поколениями (OLG – overlapping generations model), которую впервые использовали для моделирования макроэкономических последствий демографических процессов Auerbach and Kotlikoff (1987). Подобные модели широко используются для моделирования пенсионных систем, например такая же модель использовалась для оценки влияния старения населения на рынок труда и макроэкономику Шотландии (Lisenkova et al., 2013). Модели этого типа использовались для прогнозирования пенсионных систем других стран, например, США (De Nardi et al., 1999), Испании (Diaz-Gimenez and Diaz-Saavedra, 2009), и стран ОЭСР (Hviding and Mérette, 1998). Преимущество их использования по сравнению с прямыми подсчетами пенсионных балансов (как это сделано в работе Всемирного банка по пенсионной системе Беларуси Zviniene and Biletsky, 2011) состоит в учете влияния демографических процессов и пенсионной системы на размер рабочей силы и накопление капитала, которые в свою очередь влияют на ВВП и экономику в целом. Поскольку трудоспособное население Беларуси будет снижаться не только в относительных, но и в абсолютных цифрах, взаимодействие пенсионной системы и ВВП представляется исключительно важным.

Описание модели

Демографическая структура модели представляет собой 21 одновременно живущее поколение. Каждое поколение соответствует 5-летней возрастной группе (0-4 года, 5-9 лет, 10-14 лет, ..., 100 и более лет). В каждый период одно из поколений «умирает», и новое поколение «рождается», при этом численность поколений задается прогнозом количества населения Беларуси. В частности уровни рождаемости и смертности изменяются в модели соответственно прогнозу.

Используемая модель является моделью общего равновесия, то есть рассматривает влияние пенсионной системы на основные рынки и их взаимодействие. Схема модели представлена на Рисунке 6.

Основные типы агентов в модели: фирмы, домохозяйства и государственный сектор, которые взаимодействуют через рынки товаров, труда и капитала. Фирмы нанимают факторы производства на рынке, и используют их для производства товаров, которые впоследствии продаются на рынке товаров. Домохозяйства владеют факторами производства (трудом и капиталом), и сдают их в пользование фирмам, а за вырученные деньги приобретают товары. И фирмы, и домохозяйства платят налоги государственному сектору. Государственный сектор в свою очередь тратит собранные налоги на покупку товаров для общественного потребления и на трансферы населению (пенсии).



Рисунок 6. Схема модели

Домохозяйства в каждом периоде решают, сколько из имеющегося дохода потреблять и сохранять. При этом они максимизируют функцию полезности, которая зависит от текущего и дисконтированного будущего потребления. Будущее потребление дисконтируется не только на стандартную ставку дисконтирования, но и на вероятность дожития, откалиброванную в соответствии с демографическим прогнозом. Оптимальное поведение домохозяйства зависит от возраста. При наступлении смерти домохозяйства накопленный капитал распределяется между оставшимися домохозяйствами в том же поколении.

Фирмы производят товары из факторов производства (труда и капитала) при помощи производственной функции Кобба-Дугласа.

Государственный сектор получает доходы в виде налога на трудовые доходы, налога на потребление, налога на доход с капитала и пенсионных взносов, начисляемых на зарплаты. Налоги смоделированы таким образом, что они не влияют на оптимальность решений домохозяйств и фирм. Государственные расходы (за исключением пенсионных) зафиксированы на текущем уровне от ВВП. Пенсионные расходы моделируются как удовлетворяющие определенной пенсионной системе. При этом если пенсионных взносов не хватает на пенсионные расходы, дефицит пенсионного фонда покрывается за счет увеличения других налогов.

Основные предположения и предпосылки

Параметры модели откалиброваны так, чтобы отражать текущее состояние экономики Беларуси. Основные источники данных для калибровки модели: система национальных счетов Белстата, балансы республиканского бюджета по данным Минфина, балансы Фонда социальной защиты населения (в дальнейшем Пенсионный фонд), микроданные Выборочного опроса домохозяйств Белстата с целью изучения уровня жизни населения.

За базовый год калибровки взят 2013 как год без больших макроэкономических потрясений в экономике Беларуси и с относительно низкой инфляцией. Модель откалибрована так, чтобы отражать структуру ВВП Беларуси по факторам производства в 2013 году. Государственные расходы в модели (за исключением пенсий) зафиксированы на таком же уровне, как в экономике Беларуси в 2013 году. Баланс Пенсионного фонда в первый стартовый год модели откалиброван в соответствии с балансом Фонда социальной защиты населения Беларуси в 2013 году.

Используя микроданные опросов домохозяйств в 2013 году, авторы статьи рассчитали уровень занятости населения по возрастным группам, а также профили заработной платы в зависимости от возраста.

На сегодня существует два демографических прогноза для Беларуси: прогноз ООН, и прогноз НИЭИ Минэкономики. Поскольку прогноз ООН более длинный (до 2100 года, в то время как прогноз НИЭИ Минэкономики доступен только до 2036 года) и более детальный (прогноз для 5-летних возрастных групп) выбор был сделан в пользу использования прогноза ООН. При этом стоит отметить, что два прогноза не значительно отличаются друг от друга. Например, коэффициент пенсионной нагрузки (отношение количества пенсионеров к количеству населения в работоспособном возрасте) согласно прогнозу НИЭИ Минэкономики в 2035 году составит 61%, а согласно прогнозу ООН – 62%.

Еще одна предпосылка моделирования – рост общефакторной производительности на уровне 1.5% процента в год. Большинство развитых стран в долгосрочном периоде наращивают общефакторную производительность с темпом в 1% в год. Поскольку Беларусь является развивающейся страной, 1,5% в год довольно реалистичное предположение, ибо догоняющий рост всегда может быть быстрее роста равновесного. Как показано в работе Kruk and Vornukova, 2014, в 2006-2010гг в Беларуси, когда экономический рост составлял более 7% в год в среднем, рост общефакторной производительности составлял 2.07% в год в среднем. То есть предположение о долгосрочном росте общефакторной производительности на 1.5% в год не является пессимистичным.

Симуляция экономики Беларуси при текущих параметрах пенсионной системы

Текущая пенсионная система Беларуси задается тремя основными параметрами:

- пенсионный возраст: 60 лет для мужчин и 55 лет для женщин;
- коэффициент замещения (отношение средней пенсии к средней зарплате): 45-50%, при этом законодательно закреплена норма индексации средней пенсии к средней зарплате;
- уровень взносов: 28% уплачивает работодатель, 1% - сам работник.

Как показывают расчеты Lisenkova and Vornukova (2015), ухудшающаяся демографическая ситуация негативно повлияет на ВВП Беларуси. Причиной такого негативного влияния является старение населения на фоне низкой рождаемости, и, как следствие, сокращение населения в трудоспособном возрасте. В результате сокращается объем рабочей силы, а значит сокращается и ВВП. ВВП на душу населения также сокращается, потому что работоспособное население сокращается на фоне сохранения количества нетрудоспособного населения, то есть на одного работающего будет приходиться больше несовершеннолетних и пенсионеров.

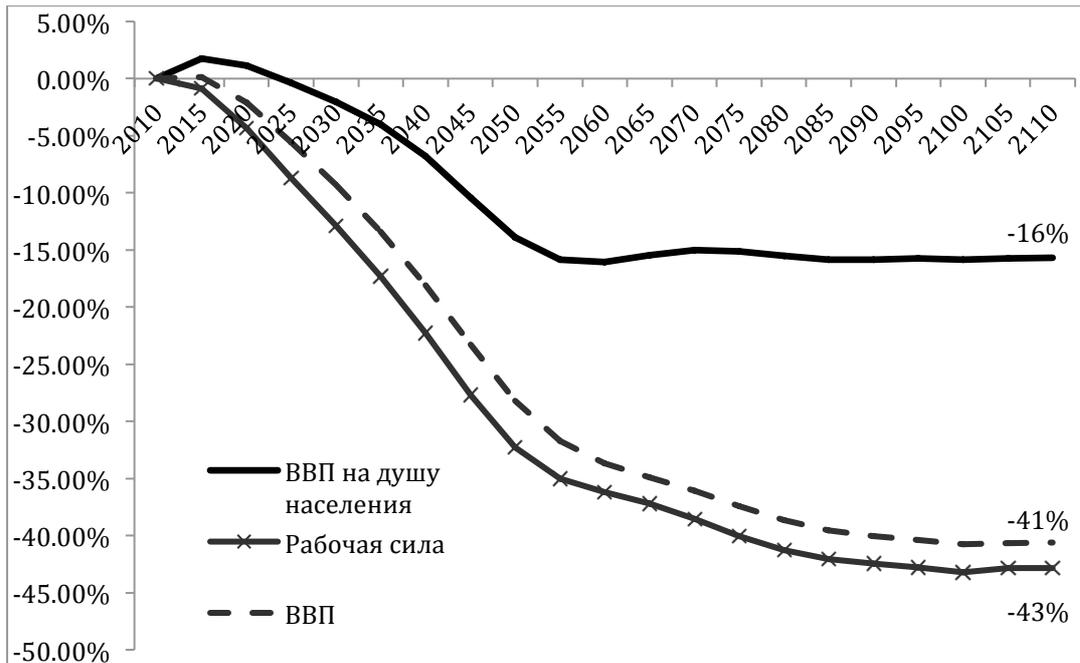


Рисунок 7. Негативное влияние старения на экономические показатели Беларуси (относительно ситуации без старения)

Источник: расчеты Lisenkova and Bornukova (2015)

На Рисунке 7 изображено сокращение ВВП Беларуси из-за старения населения относительно ситуации, в которой нет старения населения. Как показывают расчеты, старение приведет к относительному сокращению ВВП на 28% уже к 2050 (то есть без старения населения ВВП был бы на 28% выше). ВВП на душу населения тоже сокращается из-за старения, и без старения населения мог бы быть на 14% выше в 2050 году. При этом стоит упомянуть, что рост производительности будет достаточным, чтобы преодолеть негативные эффекты от старения населения. Уровень ВВП к 2050 году увеличится на 60%. Однако он был бы еще выше, если бы не было старения населения.

С другой стороны, расходы пенсионного фонда будут постоянно расти. Сокращение рабочей силы приведет к росту зарплат (зарплаты будут расти быстрее чем ВВП, поскольку рабочая сила будет в дефиците). Поскольку согласно текущему законодательству пенсии индексируются в соответствии с ростом зарплат, пенсии также будут расти быстрее, чем ВВП. Кроме того, будет расти количество населения пенсионного возраста. Поэтому расходы пенсионного фонда будут значительно возрастать.

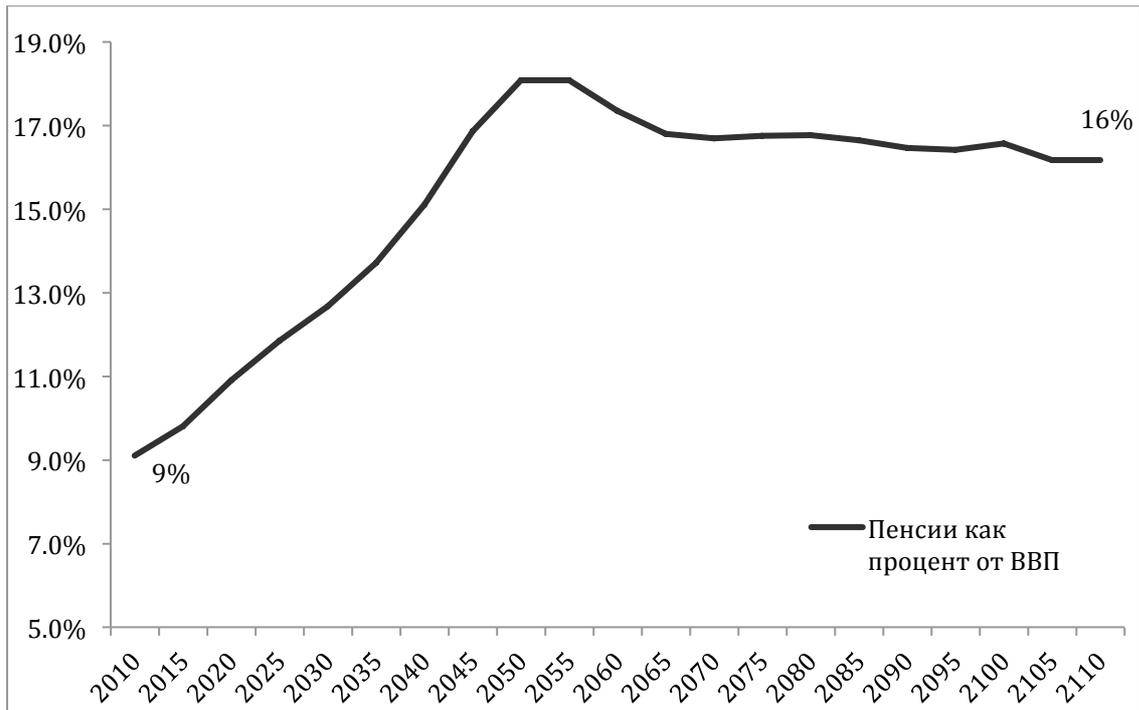


Рисунок 8. Пенсионные расходы как процент от ВВП

Источник: расчеты Lisenkova and Bornukova (2015)

Рисунок 8 отображает результаты расчетов роста пенсионных расходов в Беларуси. Если в 2013 году расходы пенсионного фонда составляли около 9% ВВП Беларуси, то к 2050% доля расходов пенсионного фонда удвоится и достигнет 20% ВВП.

Таким образом, старение населения негативно влияет на бюджет пенсионного фонда через три канала. Во-первых, растет количество населения в пенсионном возрасте, а значит повышаются пенсионные выплаты. Во-вторых, (относительно) сокращается рабочая сила, а значит сокращается и количество поступлений в пенсионный фонд. В-третьих, растет средняя пенсия, привязанная к средней зарплате. В результате растет дефицит пенсионного фонда.

Если пенсионную систему оставить без реформирования, то есть с прежними параметрами, описанными выше, дефицит бюджета пенсионного фонда (который впервые был зарегистрирован в 2013 году) будет продолжать расти и станет представлять серьезный вызов для финансового положения экономики Беларуси.

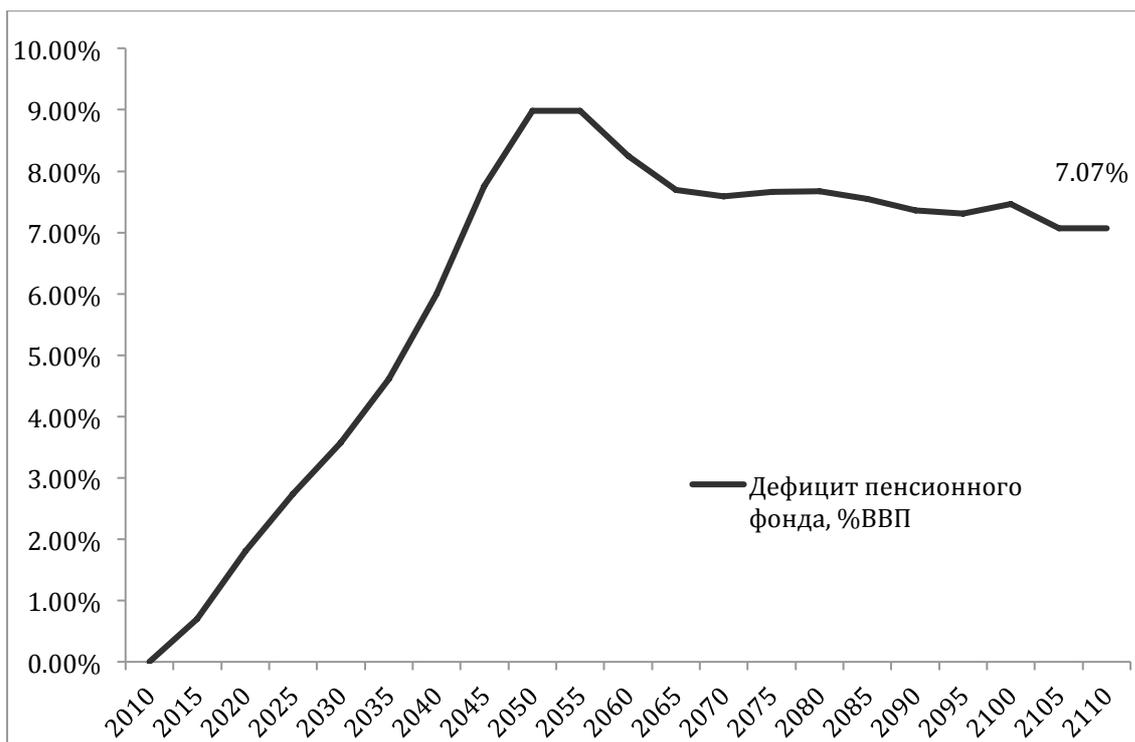


Рисунок 9. Дефицит пенсионного фонда (% от ВВП) при текущих параметрах пенсионной системы

Источник: расчеты Lisenkova and Bornukova (2015)

На Рисунке 9 изображен дефицит пенсионного фонда в процентах от ВВП. Как видно из графика, дефицит будет расти до 2050 года, а после этого зафиксироваться на высоком уровне. Уже к 2020 году дефицит составит 1.8% от ВВП в год; к 2030 эта цифра составит уже 3.6% от ВВП. Такие высокие уровни дефицита пенсионного фонда нанесут серьезный урон государственным финансам Беларуси, и вряд ли могут быть поддерживаемы на протяжении многих лет. К 2050 году размер дефицита достигнет уже 9% от ВВП.

Расчеты Lisenkova and Bornukova (2015) показывают, что в ближайшем будущем пенсионная система Беларуси станет дефицитной, а размеры дефицита будут настолько критическими, что финансировать их путем заимствований или повышения налогов из года в год станет невозможным. Следовательно, пенсионную систему необходимо реформировать. В следующей главе предложены варианты реформ и оценки их эффективности.

7. Варианты параметрических реформ пенсионной системы Беларуси

В этом разделе рассматриваются возможные последствия параметрических реформ пенсионной системы, то есть исключительно изменения параметров текущей распределительной пенсионной системы без перехода к накопительной. Из трех основных параметров распределительной пенсионной системы (пенсионный возраст, коэффициент замещения и размер отчислений) имеет смысл остановиться лишь на первых двух, поскольку повышение размера отчислений вряд ли является целесообразным, а эффект такой реформы – прогнозируемым. На данный момент многие исследования указывают, что высокий процент взносов в Фонд социальной защиты населения является основной причиной выплаты зарплат в конвертах (Бокун, 2006; Лученок, 2009) . Повышение размера отчислений и взносов может привести лишь к развитию теневой экономики, и вряд ли повысит поступления в фонд.

Повышение пенсионного возраста

Повышение пенсионного возраста позволяет не только сократить расходы пенсионного фонда, но и простимулировать экономику, увеличив рабочую силу. Такое двухстороннее влияние повышения пенсионного возраста обуславливает высокую эффективность реформы для финансовой санации пенсионной системы.

Существующий сегодня в Беларуси пенсионный возраст (60 лет для мужчин и 55 лет для женщин) был установлен еще во времена СССР, и является гендерно несбалансированным. В современном мире, в котором тяжелый физический труд отошел на второй план, нет объективных оснований для того, чтобы женщины выходили на пенсию раньше мужчин. С демографической точки зрения такая система несправедлива к мужчинам, продолжительность жизни которых почти на 10 лет ниже продолжительности жизни женщин. Кроме того, ранний выход на пенсию способствует дискриминации женщин на рынке труда: работодателям не хочется вкладывать ресурсы в развитие работников, которые проработают на компанию на 5 лет меньше. Поэтому первым шагом в реформировании пенсионного возраста должно стать увеличение пенсионного возраста женщин до 60 лет.

В работе Lisenkova and Bornukova (2015) рассматривается два сценария повышения пенсионного возраста. В первом сценарии (будем называть его 60/60) повышается только пенсионный возраст для женщин до 60 лет. Повышение происходит постепенно, по полгода каждый год начиная с 2015 года, таким образом реформа завершается к 2025 году. Во втором сценарии (назовем его 65/65) пенсионный возраст повышается сначала

для женщин до 60 лет (опять же постепенно до 2025 года), а затем повышается до 65 лет для обоих полов, завершение реформы происходит только в 2035 году. До 2025 года оба сценария идентичны.

Оба сценария повышения пенсионного возраста позволяют существенно снизить коэффициент пенсионной нагрузки (отношение числа пенсионеров к численности населения в трудоспособном возрасте). Если без реформ к 2035 году коэффициент пенсионной нагрузки вырастет до 62% с нынешних 43%, то в случае реформы 60/60 индекс пенсионной нагрузки составит 50%, а в случае реформы 65/65 всего 34%.

Как видно из Рисунка 10, обе реформы позволяют существенно сократить прогнозируемый дефицит пенсионного фонда относительно варианта без реформ (55/60). Обе реформы позволяют держать дефицит пенсионного фонда ниже 1% от ВВП до 2025 года. В случае более умеренной реформы 60/60 дефицит пенсионного фонда начнет расти после 2025 года, достигнув к 2035 году 2.4% от ВВП, и в долгосрочном периоде стабилизируясь около 6% ВВП. А вот реформа 65/65 после 2025 позволит сократить дефицит, и даже выйти в профицит пенсионного фонда к 2035 году. С дальнейшим ростом продолжительности жизни, однако, даже реформа 65/65 не позволит избежать дефицита после 2045 года.

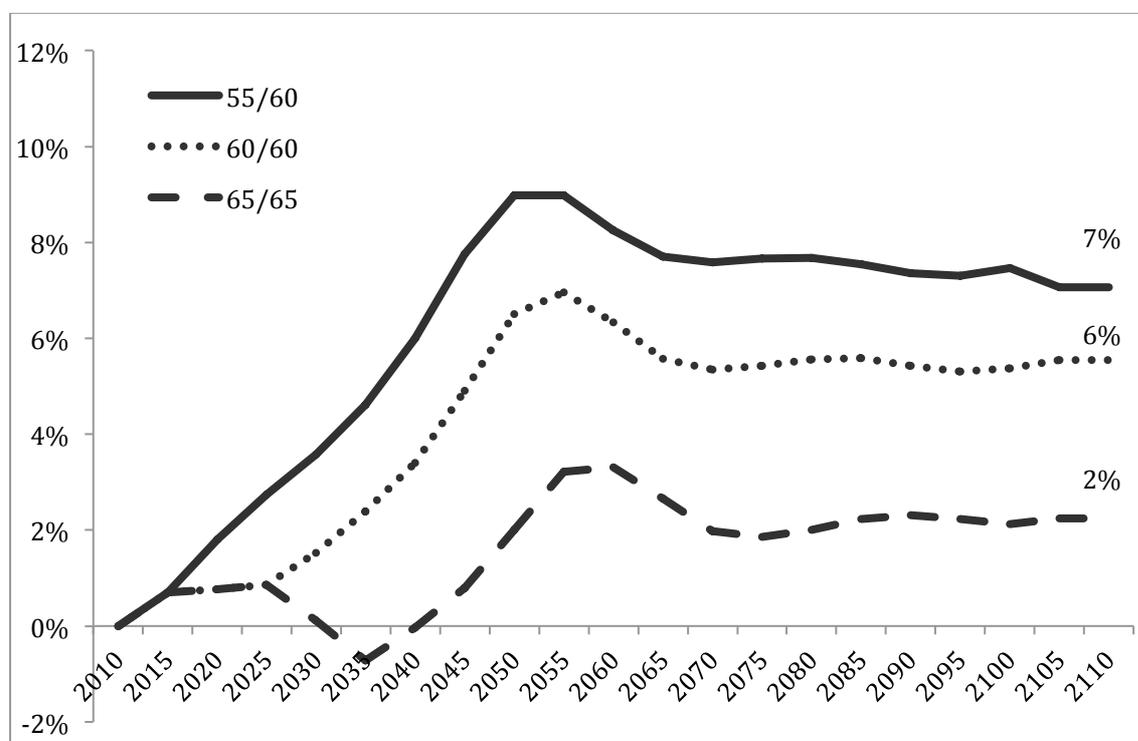


Рисунок 10. Дефицит пенсионного фонда (% от ВВП) при разных вариантах реформы пенсионного возраста

Источник: расчеты Lisenkova and Bornukova (2015)

Поднятие пенсионного возраста даст кумулятивный эффект +2.6% от ВВП уже к 2025 году, когда пенсионный возраст составит 60/60, и +6.55% ВВП к 2035 году, когда пенсионный возраст будет поднят до 65/65. К 2050 кумулятивный эффект вырастет до +10% ВВП в сравнении с ситуацией без поднятия пенсионного возраста.

Переход на индексацию пенсий к ВВП

На сегодняшний день пенсии законодательно привязаны к средним зарплатам. Поскольку в будущем из-за сокращения трудоспособного населения и, соответственно, рабочей силы, реальные зарплаты будут расти быстрее реального ВВП, это приведет к более быстрому росту пенсий. Вариантом реформы может стать отвязка пенсий от зарплат, и индексирование пенсий лишь на рост реального ВВП и инфляцию.

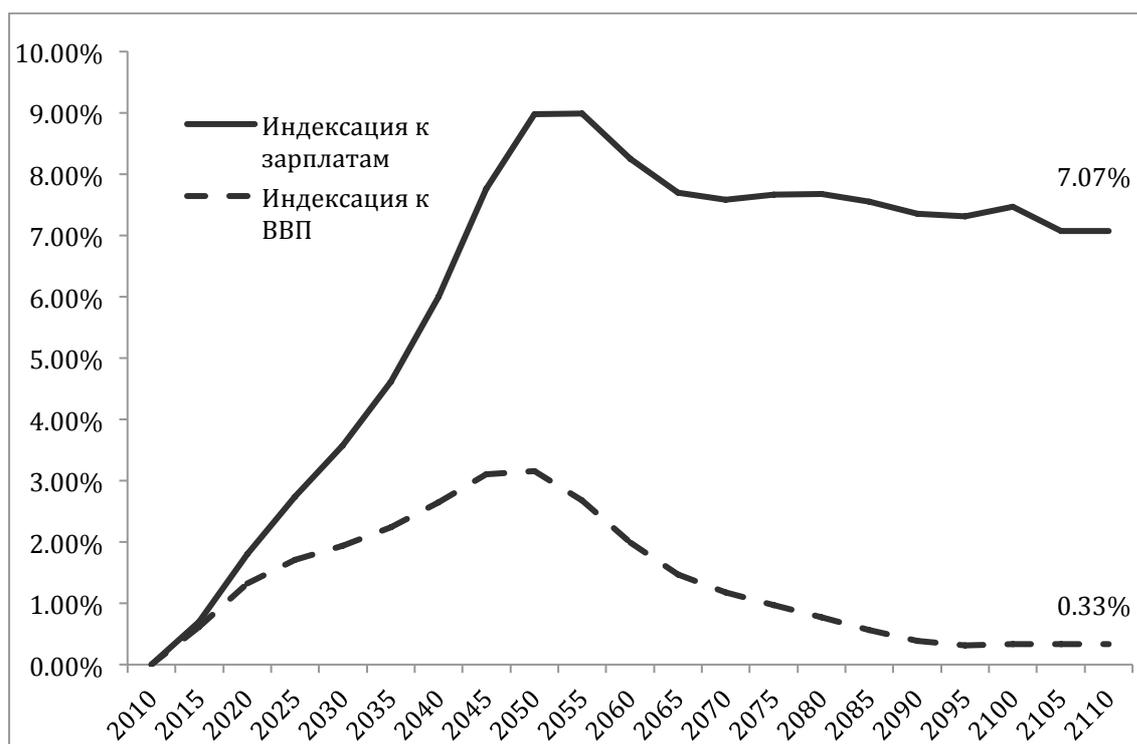


Рисунок 11. Дефицит пенсионного фонда (% от ВВП) при разных вариантах индексации пенсий

Источник: расчеты Lisenkova and Bornukova (2015)

На Рисунке 11 изображен дефицит пенсионного фонда как процент от ВВП в случае, если индексация пенсий к зарплатам будет сохранена (без реформы) и в случае, если пенсии

будут индексироваться к ВВП. Как видно из рисунка, реформа индексации пенсий позволит сократить дефицит пенсионного фонда (в 2035 году он составит 2.2% от ВВП против 4.6% без реформы), однако полностью избежать дефицитности при помощи этой реформы не удастся.

У реформы способа индексации есть и еще один существенный недостаток: из-за смены метода индексации упадет коэффициент замещения, то есть сократится средняя пенсия по отношению к средней зарплате. Если сегодня уровень замещения в Беларуси составляет 41.4%, при изменении схемы индексации пенсий уровень замещения сократится до 38% к 2025 году, и до 32% к 2035. Учитывая невысокую покупательную способность пенсий, понижать коэффициент замещения вряд ли удастся без социальных последствий. Не стоит также забывать, что процесс урбанизации населения, который будет продолжаться и в дальнейшем, приведет к тому, что многие пенсионеры будут проживать в городах, а следовательно не будут иметь доступа к натуральным доходам от приусадебных хозяйств. Поэтому средний размер пенсии по отношению к зарплате не имеет большого потенциала к сокращению в будущем, если целью будет сохранение достойного уровня жизни пенсионеров.

8. Выводы и рекомендации

Пенсионная система Беларуси унаследована еще из СССР. Развитие экономики, общества и демографические процессы делают эту систему несоответствующей современным вызовам, гендерно дискриминирующей и финансово нестабильной. Пенсионный возраст в Беларуси является одним из самых низких в регионе; кроме того, в отличие от большинства европейских стран, в Беларуси женщины выходят на пенсию раньше мужчин. Неадекватность пенсионного возраста доказывает и тот факт, что в течение 5 лет после наступления пенсионного возраста уровень занятости на рынке труда сохраняется выше 50%, и выше для женщин, чем для мужчин. При этом коэффициент замещения и покупательная способность пенсий остаются невысокими в сравнении с другими европейскими странами.

Как показывают многие исследования (Lisenkova and Bornukova, 2015; Zviniene and Biletsky, 2011), демографические процессы в Беларуси в скором будущем приведут к дефицитности нынешней пенсионной системы. Поскольку размеры дефицита Фонда социальной защиты населения прогнозируются на высоком уровне (до 9% ВВП в год), поддержание пенсионной системы с нынешними параметрами представляется невозможным.

Реформа пенсионной системы необходима не только из финансовых соображений. Существующая пенсионная система поддерживает гендерное неравенство. Выход женщин на пенсию на 5 лет раньше мужчин не имеет под собой никаких экономических или демографических причин (ведь женщины живут в среднем на 10 лет дольше). Более того, такая система может приводить к дополнительной дискриминации женщин на рынке труда, особенно когда они приближаются к возрасту выхода на пенсию.

Кроме того, сегодняшняя распределительная пенсионная система не стимулирует развитие финансового сектора, и не становится источником «длинных денег» для экономики. Постепенный переход к накопительной системе позволил бы превратить накопления в инвестиции и стимул роста для экономики. Кроме того, накопительная система создает более четкую связь между трудовыми доходами и будущими пенсиями, а следовательно создает стимулы к участию в рынке труда, позволяет эффективно бороться с теневой экономикой и зарплатами в конвертах.

Инструментов решения проблемы финансовой нестабильности пенсионной системы может быть несколько:

I. Демографическая политика. Государство может приложить усилия для повышения рождаемости. Правительство Беларуси уже смогло добиться определенных успехов в стимулировании рождаемости, как при помощи специальных мер, так и путем стабилизации экономической ситуации в целом (см, например, Amialchuk et al., 2014). В то же время потенциал государственной политики сильно ограничен долгосрочными тенденциями, в частности демографическим переходом, который оказывает серьезное давление на снижение рождаемости. Еще одна опция демографической политики – стимулирование миграции в Беларусь людей в трудоспособном возрасте. Такая политика помогала многим европейским странам отложить или смягчить реформы своих пенсионных систем. Однако резкий рост миграции может привести к ряду социальных проблем, поэтому этим инструментом следует пользоваться взвешенно.

II. Параметрические реформы распределительной пенсионной системы. Распределительная пенсионная система задается тремя основными параметрами: пенсионным возрастом, коэффициентом замещения (отношением средней пенсии к средней зарплате), и размером взносов на пенсионное обеспечение. Повышение размера взносов вряд ли является возможным: размер взносов в ФСЗН в Беларуси и так довольно высок для развивающейся экономики, и зачастую становится стимулом для развития теневой экономики. Повышение пенсионного возраста, в первую очередь для женщин, а в дальнейшем, по мере роста ожидаемой продолжительности жизни, и для мужчин, может стать эффективной реформой, которая решит не только финансовые проблемы

пенсионной системы, но и создаст стимулы для роста рабочей силы и экономики. Снижение уровня замещения может стать вынужденной мерой при отсутствии других реформ, но приведет к резкому ухудшению качества жизни пенсионеров относительно остального населения.

III. Структурные реформы и переход к накопительной пенсионной системе. Накопительная пенсионная система имеет ряд существенных преимуществ по сравнению с распределительной. Однако моментальный переход к такой системе принципиально невозможен: возможен только постепенный переход с участием в первую очередь относительно молодых поколений. Кроме того, создание накопительной пенсионной системы в Беларуси требует развитого финансового рынка и долгосрочной макроэкономической стабильности (низкой инфляции на протяжении хотя бы пяти лет). Основываясь на опыте других стран, анализе доступных инструментов и расчетов различных сценариев реформ в работе Lisenkova and Bornukova (2015), мы можем сделать следующие рекомендации по реформе пенсионной системы Беларуси:

1. *Поднятие пенсионного возраста женщин до 60 лет.* Этот шаг поможет устранить гендерные дисбалансы, и позволит поддерживать финансовую стабильность пенсионной системы до 2020 года. Учитывая что около 60% женщин в возрасте 55-59 продолжают активно участвовать в рынке труда, постепенное поднятие пенсионного возраста не станет значительным социальным шоком.

2. *Поднятие пенсионного возраста женщин и мужчин до 65 лет с дальнейшей привязкой пенсионного возраста к средней продолжительности жизни.* Пенсионный возраст лучше поднимать постепенно. Расчеты показывают, что если пенсионный возраст достигнет 65 лет к 2035 году, это позволит сохранить финансовую стабильность пенсионной системы.

3. *Переход к накопительной системе в перспективе.* Такой переход можно начать, когда экономика Беларуси достигнет макроэкономической стабилизации. В то же время необходимо уже сегодня создавать условия и регулятивную среду для возникновения и развития частных пенсионных фондов, а также стимулировать население (например, при помощи налоговых льгот) к созданию долгосрочных накоплений.

9. Литература

1. Bodie Z., Marcus Alan J., Merton Robert C. Defined Benefit versus Defined Contribution Pension Plans: What are the Real Trade-offs? / Zvi B., Alan J. Marcus, and Robert C. Merton // Chapter in NBER book Pensions in the U.S. Economy (1988), (p. 139 - 162) [Electronic resource] – Mode of access: <http://www.nber.org/chapters/c6047.pdf>- Date of access: 15.07.2015.
2. The Chilean pension system [Electronic resource] / Working paper AWP 5.6 / – OECD publication 1998. – Mode of access: [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=PUMA/SBO\(97\)5/FINAL&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=PUMA/SBO(97)5/FINAL&docLanguage=En). - Date of access: 23.07.2015.
3. Estelle J. Reforming Social Security: Lessons from Thirty Countries [Electronic resource] / J. Estelle // NCPA Policy Report No. 277. – June 2005. - S Mode of access: www.ncpa.org/pub/st/st277 - Date of access: 29.07.2015.
4. Pallares-Miralles M., Romero C., Whitehouse E. International patterns of pension provision II a Worldwide overview of facts and figures/ M. Pallares-Miralles, C. Romero, and E. Whitehouse //. – World Bank. - June 2012. – 214 p.
5. Pension Systems Design [Electronic resource]. - Mode of access: <http://www.pensionfundsonline.co.uk/content/country-profiles/sweden/90>- Date of access: 25.07.2015.
6. Social Security system through the world, Europe 2012 [Electronic resource] / SSA Publication # 13- 11801 // Released August 2012.- S Mode of access: <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2012-2013/europe/index.html>S- Date of access: 04.07.2015.
7. Lisenkova, K., Mérette, M. and Wright, R. (2013) "Population Ageing and the Labour Market: Modelling Age-specific Effects for Scotland", *Economic modelling*, vol. 35, pp. 981-989
8. Auerbach, Alan J & Kotlikoff, Laurence J, 1987. "Evaluating Fiscal Policy with a Dynamic Simulation Model," *American Economic Review*, American Economic Association, vol. 77(2), pages 49-55, May.
9. De Nardi, M., Imrohroglu S. and Thomas J. Sargent, 1999. "Projected U.S. Demographics and Social Security," *Review of Economic Dynamics*, Elsevier for the Society for Economic Dynamics, vol. 2(3), pages 575-615, July.
10. Diaz-Gimenez, J. and J. Diaz-Saavedra, 2009. "Delaying Retirement in Spain," *Review of Economic Dynamics*, Elsevier for the Society for Economic Dynamics, vol. 12(1), pages 147-167, January.

11. Ketil Hviding & Marcel Mérette, 1998. "Macroeconomic Effects of Pension Reforms in The Context of Ageing Populations: Overlapping Generations Model Simulations for Seven OECD Countries," OECD Economics Department Working Papers 201, OECD Publishing.
12. Lisenkova K., and K. Bornukova, 2015, The Effect of Population Ageing on Pension System in Belarus, BEROС working paper no. 28
13. Zviniene, A., and S. Biletsky, 2011. Fiscal projections for pension system of Belarus. Washington, DC: World Bank.
14. Бокун, Н. Измерение теневой экономики: трактовка, понятия и основные принципы оценки. Экономика и управление, 4:59–64, 2006.
15. Веселов А. Не бойтесь, молчуны! / А. Веселов // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://expert.ru/russian_reporter/2013/38/ne-bojtes-molchunyii. - Дата доступа: 01.07.2015
16. Власова О. Оскоми́на чилийского чуда [Электронный ресурс] / О. Власова // Режим доступа: http://expert.ru/expert/2005/31/31ex-shnaide_6609/. - Дата доступа: 10.07.2015
17. Государственные услуги и информация онлайн [Электронный ресурс]. – Режим доступа: egov.kz/wps/portal. - - Дата доступа: 15.07.2015
18. Закон Республики Беларусь о пенсионном обеспечении N 1596-XII от 17 апреля 1992 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.ssf.gov.by.- Дата доступа: 07.07.2015
19. Лученок А., Теневая экономика: мировые тенденции и реалии Беларуси; аналитический доклад. Право и Экономика, 2009.
20. Национальный статистический комитет РБ. Сборник «Социальное положение и уровень жизни населения РБ», 2015 г.
21. Национальный статистический комитет РБ. Сборник «Демографический ежегодник РБ», 2014 г.
22. Официальный сайт Единого национального пенсионного фонда Республики Казахстан [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.enpf.kz/>. – Дата доступа: 21.07.2015
23. Официальный сайт Негосударственного пенсионного фонда “Национальное развитие”. - Режим доступа: <http://www.npfsr.ru/system/struct/>. - Дата доступа: 06.07.2015
24. Официальный сайт OECD [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.oecd.org>. - Дата доступа: 15.06.2015

25. Пенсии россиян начинают рассчитывать по новой формуле [Электронный ресурс].
– Режим доступа: <http://ria.ru/society/20150101/1041085845.html>. - Дата доступа: 06.07.2015
26. Писарик Л. Накопительная пенсионная система в Беларуси - реальность или иллюзия? [Электронный ресурс] / Л. Писарик // Режим доступа: <http://economy-law.com/cgi-bin/article.cgi?date=2004/08/30&name=06>. – Дата доступа: 15.07.2015
27. Постановление Совета министров Республики Беларусь от 22 декабря 1999 г. №1976 "Об утверждении Положения о порядке корректировки фактического заработка пенсионера при назначении и перерасчете пенсий и повышения пенсий, исчисленных в минимальном размере, в связи с ростом средней заработной платы" в редакции от 26 мая 2011 г. № 667
28. Указ Президента Республики Беларусь № 570 «О совершенствовании пенсионного обеспечения» от 8 декабря 2014 г.