

ОПЫТ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В РАЗВИВАЮЩИХСЯ СТРАНАХ МИРА

Процесс старения населения оказывает влияние на экономику Украины не только в виде давления на государственный бюджет и фонды социального страхования, но может повлечь за собой изменения в поведении рабочей силы. Известно, что бремя социальных выплат ложится на работающих граждан, но сложившаяся демографическая ситуация с населением предпенсионного и пенсионного возраста в Украине показывает, что не все доживают до пенсионного возраста. Поэтому продление срока выхода на пенсию, возможно, не будет стимулировать самих работников делать официальные отчисления в Пенсионный фонд. Кроме того, на работодателей в Украине приходится основная нагрузка по уплате взносов в фонды социального страхования, а начисления на заработную плату, главный элемент которых – отчисления в Пенсионный фонд, – являются важным элементом затрат и фактором конкурентоспособности, с одной стороны. А с другой стороны, от этих отчислений зависит финансовая устойчивость Пенсионного фонда. Это, в свою очередь, отражается на крупных промышленных предприятиях Украины, осуществляющих легальное трудоустройство работников [1].

Важно также отметить, что в Украине сейчас актуальной проблемой остается возможное увеличение ставок взносов в Пенсионный фонд (ПФ) как одной из возможных мер сокращения дефицита его бюджета. Однако повышение размера взноса на пенсионное страхование для обеспечения выплат пенсий не будет способствовать легализации заработной платы и увеличению поступлений в ПФ, а, напротив, приведет к тенизации доходов населения [2, с. 49]. В Украине в 2009 г. на 10 человек трудоспособного возраста приходилось 4 пенсионера, а до 2050 г. прогнозируется до 8 лиц пенсионного возраста. Также важным показателем является

соотношение пенсионеров и плательщиков пенсионных взносов, которое на сегодняшний день составляет: на 10 плательщиков в среднем приходится 9 пенсионеров, а к 2025 г. количество плательщиков страховых взносов в ПФ сравняется с количеством пенсионеров. Таким образом, достаточно большая часть трудоспособного населения не платит взносы в ПФ. Часть из них работает "неформально" и получает неофициальную заработную плату, а часть – не имеет работы и не зарегистрирована в Центрах занятости [3].

Проблемы пенсионного обеспечения нашли отражение в научной литературе. Так, среди российских и украинских ученых, занимающихся вопросами развития пенсионной системы с учетом демографических тенденций, можно отметить В. Роику [4,5], Е. Эченикэ [6], Е. Гонтмахера [7], В. Рудика [8], Л. Ткаченко [9], проблемами модернизации систем пенсионного страхования в странах с переходной экономикой – Н. Грищенко [10], Н.Вовченко [11]. Мировой опыт реформирования систем пенсионного обеспечения в зарубежных странах рассматривался в работах ученых Р. Холцмана [12], П. Даймонда [13], И. Хирои [14], в работах Всемирного банка, ОЭСР и других международных организаций [15,16]. Вместе с тем вопросы дальнейшего реформирования и обеспечения эффективной работы и наполняемости бюджета Пенсионного фонда с учетом особенностей институциональных условий экономики Украины остаются недостаточно исследованными.

Целью настоящей статьи является рассмотрение опыта формирования систем пенсионного обеспечения в развивающихся странах мира и анализ возможности его применения для реформирования системы обязательного пенсионного страхования в свете сложившейся демографической ситуа-

ции и поступлений в Пенсионный фонд Украины.

Необходимость рассмотрения опыта формирования систем пенсионного обеспечения в развивающихся странах обусловлена тем, что данные страны более близки по развитию с Украиной, в отличие от высокоразвитых стран [1], и проблемы, возникающие при реформировании пенсионных систем в этих странах, в чем-то схожи с существующими в Украине. Поэтому для более объективного анализа возможности применения иностранного опыта для нашей страны нельзя обойти вниманием пенсионные реформы в странах Азии, Латинской Америки и, конечно, Российской Федерации.

Прежде чем обратиться к анализу опыта построения пенсионных систем в странах Азии, необходимо рассмотреть общие характеристики систем социального обеспечения (в частности пенсионного страхования) в азиатских странах, которые условно можно разделить на 4 группы. И. Хирои приводит такую классификацию современных систем пенсионного страхования стран Азии [14, с. 29-30]:

страны, по уровню экономического развития сопоставимые с ведущими западными. Они уже достигли или в ближайшее время достигнут всеобщего охвата населения пенсионным обеспечением. Однако с недавних пор эта группа азиатских государств столкнулась с проблемой старения населения и упрощения систем социального обеспечения (Сингапур, Южная Корея, Тайвань) [14, с. 30];

страны, относящиеся к высокой стадии индустриализации и стремящиеся к достижению всеобщего охвата населения социальным обеспечением. Здесь наблюдаются различные уровни предоставления услуг пенсионного обеспечения, а большая часть населения (фермеры, работники частного сектора, вольнонаемные рабочие) вообще не охвачена социальным обеспечением (Индонезия, Таиланд, Филиппины, Малайзия) [14, с. 30-31];

страны, относящиеся к начальной стадии индустриализации. Социальное обеспечение предоставляется ограниченному кругу лиц (военнослужащие, государственные чи-

новники) (Камбоджа, Мьянма, Лаос, Вьетнам) [14, с. 31];

страны, которые из-за большой численности населения невозможно отнести ни к одной из трех групп (Индия, Китай) [14, с. 31].

Рассматривая системы пенсионного обеспечения в различных странах Азии, можно выделить два подхода. Первый – это Центральные резервные фонды (ЦРФ) в Сингапуре и Малайзии (и в некоторой степени в Таиланде) и Обязательный резервный фонд в САР Гонконг (созданный в 2000 г.). Это подход на основе установленного размера взносов. Второй подход – это системы с установленным размером пособий для работников частного сектора и государственных служащих (представлен в Индии, Корее, Таиланде, на Филиппинах). Охват программами с установленным размером пенсионных пособий составляет от очень низкого (Индия) до 30% (Таиланд) и почти всеобщего (Корея). Так, коэффициенты замещения (отношение размера средних пенсионных пособий к заработной плате) в таких системах составляют от 30% в Таиланде до 50-60% в Корее и на Филиппинах [17].

В связи с тем что большинство таких пенсионных систем носит распределительный характер и соответственно финансирование пенсий происходит за счет текущих взносов, недостатком такой системы является возможность и высокая вероятность повышения ставок взносов работников в случае возникновения финансового дефицита. Также при повышении КПИ (коэффициент престарелых иждивенцев – отношение пожилых людей к населению трудоспособного возраста) данные системы, по-видимому, будут подвержены таким же финансовым трудностям, как и системы в развитых странах [17].

В настоящее время независимо от типа пенсионной системы общей задачей реформ, происходящих в регионе, является улучшение инвестиционной отдачи резервных фондов. Именно сейчас прослеживается тенденция к тому, чтобы резервные фонды включали прежде всего облигации государственного долга и постепенно инвестировали их в ликвидные активы. Но большинство азиатских стран не вводят элементы систем с установ-

ленными взносами как метод борьбы с долгосрочными финансовыми проблемами и диверсификации социального риска (исключение составляет только Таиланд). Однако в Китае и Таиланде приняли решение о введении добровольных пенсионных схем для расширения охвата населения социальной защитой [18, с. 155].

В настоящее время Китай – это вторая экономика в мире, и поэтому рассмотрение китайского опыта формирования пенсионной системы заслуживает особого внимания. В отличие от других азиатских стран китайская пенсионная система находится в процессе постоянных преобразований. В городах происходит замена системы пенсионных обязанностей государственных предприятий и органов государственного управления на трехэлементную пенсионную систему (обязательные распределительные программы с установленным размером пособий; обязательные программы с установленным размером взносов и образованием специальных фондов; добровольная система сбережений). Однако новые пенсионные системы охватывают менее половины городских работников. Как правило, в данных системах объединение пенсионных взносов и выплат происходит только на муниципальном уровне и достаточно редко на уровне провинций и страны [17].

В Китае существует три системы пенсионного страхования: система государственного пенсионного обеспечения; система обязательного пенсионного страхования и система сельского пенсионного страхования, а также есть дополнительные виды пенсионного страхования (индивидуальное пенсионное сбережение и корпоративное пенсионное страхование). Госсовет КНР принял постановление об образовании единой пенсионной системы в 1997 г. В данном документе пенсионное обеспечение должно было быть включено в план народнохозяйственного и социального развития районов Китая и введен принцип сочетания основного пенсионного страхования с иными уровнями системы социального обеспечения [19, с. 148-149].

Так, в 2010 г. пенсионным страхованием в городах были обеспечены 256,7 млн человек (193,7 млн работников предприятий и

63 млн пенсионеров), а в 1998 г. соответственно было 85 и 27,3 млн. В то же время во многих деревнях Китая пенсионная система вводилась на экспериментальной основе и в некоторых регионах страны (в 2010 г. в данной системе было около 103 млн человек). Следует заметить, что за последние несколько лет система пенсионного обеспечения КНР увеличила количество участников этой системы почти в два раза, однако остается достаточно значительная часть населения, не охваченная данной системой [19, с. 149-150].

Необходимо отметить, что система обязательного пенсионного страхования предназначена для работников предприятий, государственных служащих и служащих общественных организаций, работающих на договорной основе в городе. Страховые взносы уплачивают как работники, так и работодатели [19, с. 149].

В Китае государственная минимальная пенсия предоставляется системой государственного пенсионного обеспечения работникам, не относящимся к системе предприятий. Если размер пенсии ниже прожиточного минимума, то выплачиваются дотации. Участие в системе сельского пенсионного страхования является добровольным [19, с. 149].

В сельских районах Китая ранее существовала система коммун, предоставлявшая пенсионные пособия своим членам, но она распалась и была заменена на систему социальной защиты с минимальными трансфертами. Поэтому обеспечение пожилых граждан в сельской местности в основном происходит за счет личных сбережений и семейной поддержки. В связи с тем что в некоторых сельских районах Китая стоимость земли достаточно высока, одним из вариантов увеличения финансовых активов людей в пожилом возрасте могла бы стать передача прав собственности на землю в селах [17].

В настоящее время в Китае существует система пенсионных взносов, в которой работник отчисляет до 8% от размера зарплаты, а предприятие – до 20% от фонда оплаты труда. В 1997 г. ставка индивидуальных пенсионных взносов работника составляла не менее 4%, а с 1998 г. она увеличивается на 1% каждые два года. Пенсионные средства распределяются на два счета – индивидуаль-

ный и общественный. Часть средств (11% от зарплаты) и индивидуальные взносы направляются на индивидуальный счет плательщика. При этом предприятия вносят недостающий до 11% взнос на индивидуальный счет будущего пенсионера. Оставшаяся часть страховых взносов перечисляется в общественный фонд. Также размер пенсии зависит от места работы и от постановлений местных правительств КНР [19, с. 149].

Новая пенсионная система Китая в действительности охватывает менее четверти работающего населения, поэтому в дальнейшем необходимо будет продолжить развитие и внедрение пенсионного обеспечения для будущей многочисленной группы пожилых людей. Учитывая высокие индивидуальные нормы сбережений работников, необходимо укрепить финансовый сектор с целью повышения производительности капитала из пенсионных сбережений населения, а также увеличить субсидирование городских программ социального обеспечения из центрального бюджета, увеличить пенсионный возраст, ввести возможность поэтапного выхода на пенсию [17].

Если рассматривать опыт формирования пенсионных систем стран Южной Азии, то важно отметить, что эти страны по-прежнему находятся в начале демографического переходного периода (за исключением Шри-Ланки, где в настоящее время коэффициенты рождаемости ниже уровня замещения) [18, с. 145]. Необходимо отметить, что демографический переход представляет собой процесс исторически быстрого снижения уровней рождаемости и смертности, вследствие которого воспроизводство населения сводится к простому замещению поколений. Данный процесс является неотъемлемой частью перехода от традиционного общества (с характерной высокой рождаемостью и смертностью) к современному (индустриальному). Важным элементом этой концепции является регулирование воспроизводства населения (уровень рождаемости определяется уровнем смертности). Вначале происходит перестройка типа смертности (сокращается смертность, большинство случаев смертности переходит из детских возрастных групп во взрослые, увеличивается средняя продол-

жительность жизни населения), а потом – меняется тип рождаемости [20, с. 115-116].

В южно-азиатских странах работников частного сектора обслуживают или сберегательные фонды (Непал, Шри-Ланка), или еще формирующиеся пенсионные системы с установленными выплатами с соответствующим достаточно высоким отношением числа работников к числу пенсионеров (Индия, Пакистан). В этих пенсионных системах доходы превышают расходы, в связи с этим они могут приобретать государственные облигации и поэтому являются удобной формой государственного финансирования. Однако необходимо отметить, что данные государственные монополии отличаются некачественным обслуживанием своих членов, а также манипуляциями с нормами прибыли. При этом в более новых системах с установленными выплатами накопились весомые объемы долгосрочных обязательств. Долгосрочная устойчивость данных программ в настоящее время находится под вопросом [18, с. 145].

Заметим, что пенсионные программы для обслуживания работников государственного сектора финансировались всегда из бюджета. Все страны данного региона (кроме Бутана) продолжали использовать унаследованную от правления Великобритании безвзносную пенсионную систему с установленными выплатами, в которой совершенно отсутствовал накопительный элемент. Расходы на пенсионное обеспечение, на выплату зарплаты и процентов по государственному долгу привели к угрозе финансовой стабильности системы и необходимости реформирования пенсионных систем в этих странах. Несмотря на то что у всех систем такого типа был общий колониальный предшественник, в течение последних 50 лет они развивались по-разному. Поэтому важность данной проблемы варьируется не только от страны к стране, но даже от штата к штату (Индия) и от провинции к провинции (Пакистан), где существуют собственные программы [18, с. 145-146].

Самые важные реформы в странах данного региона проводятся с целью снижения финансового бремени, связанного с необходимостью выплачивать пенсии государ-

ственным служащим. Например, в Индии расходы на пенсионное страхование со стороны правительства удвоились в течение 1990-х годов и в настоящее время составляют до 15% налоговых поступлений. После проведения системной реформы в Индии с 1 января 2004 г. вновь принятые работники федерального правительства вносят 10% своего оклада в пенсионную систему с установленными взносами, такую же сумму вносит правительство в лице работодателя. Это правило распространяется на новых работников. Но сейчас рассматривается возможность предоставления права на перераспределение пенсионных средств тем, кто относится к старой системе. Так, правительства нескольких штатов Индии (включая Андхра-Прадеш, Карнатаку и Тамилнад) готовы присоединиться к новой системе, возможно и другие штаты последуют их примеру [18, с. 146]. Заметим, что индийская реформа – это фундаментальный сдвиг в долгосрочной политике, в которой «безвзносная ненакопительная пенсионная система с установленными выплатами заменяется на полноценную накопительную систему с установленными взносами. Несмотря на то что новая система еще требует доработки (например, процесс выбора компаний по управлению активами и центрального органа, ответственного за ведение учета, структура сборов), реформа является шагом вперед, поскольку в будущем в ходе ее проведения будет упразднена ненакопительная система с установленными выплатами» [18, с. 146-147].

Можно сделать вывод, что большинство азиатских стран в настоящее время все еще далеки от создания финансово устойчивой пенсионной системы, которая могла бы обеспечить минимальный уровень доходов для большинства пенсионеров в будущем (увеличение доли престарелых к численности людей трудоспособного возраста). Для обеспечения устойчивости системы в условиях демографического перехода наиболее жизнеспособной системой представляется трехэлементная. Также необходимо отметить особую важность первого (удовлетворение базовых потребностей малоимущих пожилых людей) и третьего (развитие программ кредитования и инвестирования для оказания

содействия личным сбережениям населения) элементов пенсионной системы [17].

Если рассматривать пенсионные системы в странах Латинской Америки, то необходимо отметить, что реформирование пенсионных систем в этих странах началось еще в 80-х годах XX века. В 1981 г. в Чили был реализован переход от распределительной системы «pay-as-you-go» к накопительной пенсионной системе. Опыт Чили полностью или частично был заимствован многими странами данного региона в 1990-2000 гг. (например, Перу в 1993 г., Колумбией и Аргентиной – в 1994 г., Уругваем – в 1996 г., Мексикой и Боливией – в 1997 г., Сальвадором – в 1998 г., Коста-Рикой – в 2001 г., Доминиканской Республикой – в 2003 г., Эквадором и Никарагуа – в 2004 г.) [21, с. 79].

Необходимость реформирования пенсионных систем в латиноамериканских странах в конце 1980-х годов объясняется сложившейся в то время сложной экономической ситуацией, большим объемом внешнего и внутреннего долга, ростом безработицы, увеличением количества пенсионеров, а также ростом государственных дотаций на социальные выплаты. Так, например, средняя пенсия в Аргентине составляла 40% от уровня оплаты труда и не обеспечивала удовлетворение минимальных социальных потребностей граждан. В странах Латинской Америки реформирование пенсионной системы происходило по одному из следующих путей:

внедрение накопительной пенсионной системы (Чили, Перу);

реформирование распределительной пенсионной системы (Бразилия, Панама, Гондурас, Ямайка);

реализация смешанной пенсионной системы, состоящей из элементов распределительной и накопительной систем (Аргентина, Колумбия) [21, с. 79].

Отметим, что накопительная пенсионная система имеет частный характер, фиксированный размер пенсионных отчислений, который устанавливается на долгосрочный период, и нефиксированный размер пенсии, зависящий от суммы накоплений на индивидуальном пенсионном счете с учетом уровня оплаты труда работника, объема пенсионных

отчислений, периода отчислений, доходности вложений пенсионных накоплений и иных макроэкономических факторов в экономике страны. Основой для финансирования пенсионных выплат являются индивидуальные накопительные счета в пенсионных фондах. Управление этими фондами производится частными управляющими компаниями. Однако в некоторых странах существует многостороннее управление пенсионными фондами (с привлечением государственных, частных и смешанных структур) [21, с. 80].

Например, в Бразилии начиная с 1930-х годов существовало две модели пенсионного обеспечения. Фонды пенсионного обеспечения (САРs), действовавшие на уровне компаний и финансируемые за счет средств работников, работодателей и государства, и Институт выхода на пенсию и пенсионного обеспечения (IAPs), который был привязан к профессии работника. В 1966 г. был принят закон, который отменил IAPs и соединил предшествовавшие системы пенсионного страхования в Национальный институт социального благосостояния при Министерстве труда и занятости (INPS). В 1997 г. был принят новый Закон по реформированию системы социального страхования, согласно которому минимальный пенсионный возраст для мужчин составлял 53 года и 48 лет для женщин, также размер пенсии увеличивался на 20 %, если выплаты на социальное страхование осуществлялись минимум в течение 30 лет для мужчин и 25 лет – для женщин; была отменена особая пенсионная система для педагогов; была предоставлена возможность для компаний формировать собственные фонды активов. Сейчас в Бразилии охват системой социального обеспечения составляет около 90 % городских и сельских работников [22, с. 68-69].

В большинстве стран Латинской Америки экспертами по проведению реформирования пенсионных систем были сотрудники Всемирного банка, а также экономисты Чили. Всемирный банк предложил финансовую помощь в размере более 3 млрд долл. в рамках 47 кредитов. Основное финансовое содействие было предоставлено Бразилии (1326,3 млн долл.), которая провела рефор-

мирование распределительной пенсионной системы, тогда как минимальное содействие было оказано Чили (1,4 млн долл.) [21, с. 80].

В ходе реформирования в Чили, Мексике, Боливии и Сальвадоре была ликвидирована распределительная система, а в других странах – сохранена с правом выбора для работника. При этом переход к новой накопительной системе для работников, только вступивших на трудовой рынок после проведения пенсионной реформы, является обязательным в Мексике, Чили, Боливии, а в остальных странах – добровольным. Уровень пенсионных отчислений от заработной платы на индивидуальный накопительный счет составляет от 4,5% в Сальвадоре до 10% в Чили и Колумбии. Накопление пенсионных отчислений может быть децентрализованным, сосредоточенным в нескольких управляющих компаниях пенсионных фондов (Чили, Мексика, Перу), или централизованным в одном пенсионном фонде (Аргентина, Уругвай). Различен и минимальный уровень доходности вложений пенсионных отчислений. Он может не регулироваться государством (Перу), быть фактическим (Чили, Колумбия, Аргентина), не устанавливаться (Мексика, Боливия), но гарантироваться управляющей компанией пенсионным фондом. Во многих латиноамериканских странах государство гарантирует минимальный размер пенсии, а в Перу и Боливии – нет [21, с. 80].

Проблема уровня охвата населения пенсионным обеспечением стоит достаточно остро в странах Латинской Америки. В основном только работники реального сектора экономики охвачены пенсионным страхованием. В странах, где реформирование национальных пенсионных систем было начато одними из первых (Аргентина, Чили), уровень покрытия составляет 70-85%, а в странах, позже других начавших процесс реформирования (Боливия), – чуть более 20% [21, с. 94].

Необходимо отметить, что у мужчин уровень пенсионного обеспечения выше, чем у женщин. Это связано с более низкой заработной платой женщин, более ранним выходом на пенсию и большей продолжительностью жизни, что характерно как для накопи-

тельной, так и распределительной пенсионной системы [21, с. 96].

Главным источником пенсионных отчислений в латиноамериканских странах служит заработная плата работника. При этом во многих странах уровень отчислений увеличился и возросла налоговая нагрузка на работающее население. Еще одним источником служат отчисления работодателя. В каких-то странах их вклад существенно сократился (Аргентина), в других, – наоборот, увеличился (Колумбия, Никарагуа, Доминиканская Республика), а в третьих – был совсем упразднен (Чили, Боливия, Перу). Также отличается доля государственного участия в формировании пенсионных сбережений населения, например, в Мексике государственное финансирование возросло, а в Коста-Рике – уменьшилось. В Чили, Аргентине, Колумбии, Уругвае роль государства как гаранта пенсионного страхования достаточно существенна. Государственное финансирование осуществляется за счет выделения дотаций для сбалансирования индивидуального накопительного счета работника в том случае, если управляющая компания пенсионным фондом не способна обеспечить достаточный уровень доходности пенсионных вложений, а также вследствие банкротства управляющей (страховой) компании [21, с. 93].

В общем, чилийский опыт реформирования системы пенсионного обеспечения оказался довольно успешным. Данный опыт был заимствован многими странами Латинской Америки и мира (Центральная и Восточная Европа) [21, с. 97]. Однако существует ряд проблем, касающихся структуры реформированных пенсионных систем. Ряд латиноамериканских стран, принявших многокомпонентную пенсионную модель, поддерживают деятельность распределительных программ с установленными выплатами, в которых пенсии зависят от зарплаты. По мере роста продолжительности жизни обеспечение финансовой стабильности этих программ потребует все больше средств. Также возникают проблемы с деятельностью новых частных участников многокомпонентных систем. Как показывает опыт Аргентины, частные пенсионные системы являются ис-

точником политического риска. К тому же высокие административные издержки – одна из причин существенного сокращения размера пенсий, которые получают работники новой пенсионной системы. Если говорить о международной диверсификации портфелей пенсионных фондов, то она достаточно часто ставится в жесткие рамки или запрещается, что повышает риск активов пенсионных фондов [18, с. 136-137].

Важно отметить, что во многих странах Латинской Америки охват пенсионным обеспечением остается на низком уровне. Большинство участников новых пенсионных систем не имеют права на минимальную гарантированную пенсию и могут рассчитывать только на получение нормированных пособий социальной помощи после выхода на пенсию. Поэтому важнейшей задачей, стоящей перед правительствами данных стран, будет создание новых финансово устойчивых безвзносных программ по обеспечению минимальных пособий для пенсионеров [18, с. 137].

Если обратиться к анализу опыта построения пенсионных систем в странах Ближнего Востока и Северной Африки, то необходимо отметить, что все страны этого региона ввели пенсионные системы с установленными выплатами (финансирующиеся по распределительному принципу). И только несколько стран – Иран, Ливия и Египет – имеют пенсионные системы без взносов. В основном существует более одной обязательной пенсионной схемы, но иногда все они находятся под управлением одного общего фонда. В Египте, Марокко и Тунисе наблюдается значительная раздробленность пенсионных фондов, что соответственно отражается на мобильности рабочей силы. Например, в Тунисе имеются такие пенсионные схемы: для государственных служащих; для работников промышленных предприятий и сферы услуг; для занятых индивидуальной трудовой деятельностью; две схемы для сельскохозяйственного сектора. В Иордании и Иране в настоящее время также достаточно быстро распространяются профессиональные пенсионные программы, которые связаны с открытыми акционерными компаниями. В какой-то мере они заменяют государствен-

ную пенсионную систему в этих странах [18, с. 150-151].

В данном регионе степень охвата государственным пенсионным обеспечением составляет от 10 до 75% рабочего населения. Такой большой разрыв объясняется двумя факторами. Во-первых, для различных групп, существующих на рынке труда, степень охвата пенсионным обеспечением имеет различные институциональные механизмы. Например, пенсионная система в Египте охватывает 70% рабочей силы благодаря тому, что также существует схема для временных работников (охват – 24% рабочей силы). Во-вторых, отличаются уровень занятости населения, а также его распределение в различных секторах экономики. Так, самый высокий коэффициент покрытия пенсионным обеспечением (около 75%) – в Ливии, где основная часть занятого населения (77%) работает в государственном секторе. А в Йемене и Марокко, где более 50% рабочих занято в сельскохозяйственном секторе страны, уровень покрытия достаточно низкий: соответственно 21 и 10%. В других странах Ближнего Востока и Северной Африки коэффициенты охвата составляют от 25 до 40% [18, с. 151]. Несмотря на благоприятные демографические тенденции в данном регионе, финансовая устойчивость пенсионных систем нестабильна. Расходы на пенсионное страхование составляют от 0,5% (Йемен) до 5% ВВП (Тунис), тогда как для данного региона среднее значение – около 3% ВВП, т.е. расходы на пенсионное обеспечение превышают уровень, который соответствует возрастной структуре населения в настоящее время (с учетом международных тенденций).

Эти страны сейчас вступают во второй этап демографического перехода, характеризующийся падением уровня рождаемости. Темпы роста населения в данном регионе – одни из самых высоких в мире, при этом коэффициенты демографической нагрузки существенно ниже средних мировых показателей. Еще одной проблемой является отсутствие структур управления и слабый институциональный потенциал в сфере разработки и принятия политических решений в странах Ближнего Востока и Северной Африки. Необходимо отметить, что все системы нахо-

дятся под руководством трехсторонних советов, которые никому не подотчетны и не защищены должным образом от политических влияний, поэтому, несмотря на то что в некоторых пенсионных фондах имеются достаточные финансовые резервы, управление ими происходит не в наилучших интересах их членов. Сейчас в большинстве пенсионных систем существуют многочисленные непрозрачные условия для выхода работников на пенсию. Для расчета размера будущей пенсии используются данные о зарплате за несколько последних отчетных периодов, отсутствуют штрафы за досрочный выход на пенсию (обоснованные актуарными расчетами), а также для каждого индивидуального случая разрабатываются механизмы индексации. До сих пор во многих пенсионных фондах возникают сложности в обновлении информационных систем и реализации своих основных административных функций (отслеживать поступление пенсионных взносов) [18, с. 151-152].

Таким образом, большинство стран Ближнего Востока и Северной Африки все еще находятся на этапе разработки программ реформирования существующих пенсионных систем, а также увеличения широты охвата пенсионными программами работающего населения.

Отдельно следует рассмотреть прошлый опыт существования советской системы социального обеспечения для лучшего понимания процесса реформирования существующей пенсионной системы Украины. Если обратиться к истории формирования советской социальной системы (в частности пенсионной), необходимо отметить, что в бывшем СССР основы системы социального обеспечения были определены в Положении о социальном обеспечении трудящихся, утвержденном 31 октября 1918 г. Изначально данная система распространялась только на рабочих некоторых отраслей промышленности, в предвоенные годы – на работников всех отраслей промышленности и служащих, к концу пятидесятих годов система социального страхования охватывала все категории работников [23, с. 14, 47].

Социальное обеспечение в СССР осуществлялось за счет средств централизован-

ных и децентрализованных фондов. К централизованным фондам относились: государственный бюджет, бюджет государственного социального страхования, централизованные союзные фонды социального обеспечения и социального страхования колхозников, фонды творческих организаций (Литературный, Музыкальный, Художественный фонды СССР, Архитектурный фонд Союза архитекторов СССР, фонд Союза кинематографистов СССР); к децентрализованным фондам – внутриколхозные фонды социального обеспечения [24, с. 7]. В послевоенные годы отличительной чертой социального обеспечения было то, что сами трудящиеся были освобождены от уплаты взносов на социальное обеспечение. Согласно Закону «Основы Законодательства Союза ССР и Союзных республик о труде», действующего с 1 января 1971 г., «...государственное социальное страхование рабочих и служащих осуществляется за счет государства. Взносы на социальное страхование уплачиваются предприятиями, учреждениями, организациями без каких-либо вычетов из заработной платы рабочих и служащих. Неуплата предприятием, учреждением, организацией страховых взносов не лишает рабочих и служащих права на обеспечение по государственному социальному страхованию» [25, с.9].

Предприятия, учреждения, организации уплачивали страховые взносы по установленному тарифу. Отчисления на социальное страхование составляли от 4,4 до 9,0% фонда заработной платы рабочих и служащих. Размер страхового тарифа зависел от отрасли народного хозяйства, к которой относилось данное предприятие или учреждение: в угольной промышленности – 9,0; в нефтяной и химической промышленности – 8,4; в металлургической промышленности – 7,9; на железнодорожном транспорте – 7,5; в текстильной, легкой и пищевой промышленности – 6,8; в медицине, просвещении, в учебных и научных учреждениях – 5,5; в государственной торговле и потребительской кооперации – 4,5; в сельском хозяйстве – 4,4 [23, с. 41-42]. Размеры страховых взносов были дифференцированы по 24 профсоюзам. Сроки уплаты взносов на социальное страхо-

вание зависели от величины фонда заработной платы и других показателей [24, с.21-22].

Единая система социального страхования колхозников была введена в 1969 г. В СССР социальное обеспечение колхозников осуществлялось из четырех самостоятельных, организационно обособленных социальных фондов: централизованный союзный фонд социального обеспечения колхозников; централизованный союзный фонд социального страхования колхозников; бюджет государственного социального страхования; внутриколхозный фонд социального обеспечения и материальной помощи. Централизованный союзный фонд социального обеспечения колхозников был образован за счет ежегодных ассигнований из государственного бюджета и отчислений колхозников от сумм их валового дохода. Из данного фонда выплачивались пенсии и пособия членам колхозов и их семьям. Централизованный союзный фонд социального страхования колхозников формировался за счет взносов колхозов в размере 2,4 % к сумме фактических расходов на оплату труда членов колхозов, включая дополнительную оплату и иные денежные, натуральные выплаты и материальное поощрение. Средства этого фонда были обособлены и имели строго целевое назначение, но они также являлись частью общественных фондов потребления колхозников. Внутриколхозный фонд социального обеспечения и материальной помощи образовывался за счет отчислений от чистого дохода колхозов и предоставлял престарелым и нетрудоспособным членам колхозов дополнительное материальное обеспечение [24, с. 36-38].

В бывшем СССР существовала хорошо развитая система социальной защиты населения, однако после распада СССР перестала существовать и защита населения. Вновь образовавшиеся независимые государства столкнулись с проблемой бюджетного дефицита, инфляцией, спадом промышленного производства, кризисом платежей, увеличением теневого рынка труда и занятости, усилением имущественной дифференциации населения, усугублением массовой бедности и нищеты. В новых условиях государствам было не под силу выполнение основных со-

циальных обязательств, существовавших в советской системе. В переходный период значительная часть работающих граждан и их семьи оказались без необходимого пенсионного обеспечения, отсутствовали политические, демократические и экономические инициативы по преобразованию социальной сферы экономики постсоветских государств. При этом оказалось, что в условиях перехода к рыночным отношениям реформирование системы пенсионного страхования проводить достаточно сложно в связи со сложившимся в сознании населения стереотипом социального обеспечения как объектом забот и защиты государства и профсоюзов [26, с. 35-36, 85, 139, 149].

Россия, как и Украина, являются наследниками пенсионной системы СССР. В связи с этим целесообразно обратиться к опыту Российской Федерации.

Если рассматривать пенсионную систему Российской Федерации, то за последние 10-15 лет в ее развитии произошло много изменений: создан базис пенсионной системы, введена система условно-накопительных счетов, а также обязательная накопительная составляющая. Несмотря на существующие проблемы, новые пенсионные институты России показали свою жизнеспособность за это время и могут быть взяты за основу реформирования и дальнейшего развития системы пенсионного страхования [27, с.11].

В 2010 г. были проведены различные мероприятия по развитию пенсионной системы РФ («валоризация дореформенных пенсионных прав, доведение минимального размера пенсий до уровня регионального прожиточного минимума, опережающая индексация базового размера пенсий» [27, с. 11]), которые позволили увеличить уровень пенсий. В итоге средний размер пенсии в России стал выше почти в полтора раза, а относительный уровень трудовой пенсии составил около 40% [27, с. 11].

Заметим, что такое существенное повышение размеров пенсий в России произошло за счет использования внешних бюджетных финансовых источников, а не за счет средств пенсионной системы РФ. Целью проведенных изменений в системе пенсионного страхования было обеспечение всех

пенсионеров России пенсиями, которые были бы не ниже прожиточного минимума в регионах страны и «достижения установленного международными нормами среднего коэффициента замещения за счет перераспределения средств между различными группами пенсионеров» [27, с. 11].

В 1990-1994 гг. в России реформирование пенсионной системы не входило в список приоритетов Правительства, основной задачей было формирование рыночной экономики в стране. Но существующая в то время экономическая ситуация в РФ выявила определенные недоработки в Законе «О государственных пенсиях». Растущая инфляция, ежеквартальное индексирование пенсий, дефицит бюджета Пенсионного фонда России – все эти процессы привели к глубокому кризису в пенсионной системе [28].

Правительство РФ 7 августа 1995 г. утвердило Концепцию реформы системы пенсионного обеспечения в Российской Федерации. В ней предлагалось формирование трехуровневой системы пенсионного обеспечения, состоящей из базовой (социальной) пенсии, трудовой (страховой) пенсии и негосударственной пенсии, индексация пенсионных выплат по инфляции, а также закладывались основы для введения персонализированного учета страховых взносов работника [28].

Новая Концепция пенсионной реформы была вынесена на обсуждение осенью 1997 г. Министерством труда и социального развития России. В ней рассматривался переход к накопительной пенсионной системе. В мае 1998 г. данная Концепция была доработана и создана Программа пенсионной реформы РФ. Главный вопрос этой Программы состоял в обосновании целесообразности перехода к накопительной модели (Концепция 1997 г.) либо в проведении дальнейшего реформирования распределительной пенсионной системы (Концепция 1995 г.). Он решился в пользу смешанного варианта. Было предложено проводить расчет пенсий, учитывая всю страховую биографию работника и его продолжительность жизни, а также ввести в систему накопительные принципы финансирования [28].

Одним из важнейших этапов реформирования пенсионной системы РФ стало создание негосударственных пенсионных фондов. Так, 7 мая 1998 г. вступил в силу Закон «О негосударственных пенсионных фондах». Он определил принципы деятельности НПФ, права и обязанности пенсионных фондов, соответственно их участников и вкладчиков, кроме того, была сформирована система государственного регулирования и контроля деятельности НПФ [28].

С 2002 г. пенсионная система России перешла на смешанную модель, которая сочетала в себе распределительный и накопительный принципы. Главное изменение заключалось в том, что была предложена новая формула для расчета размера пенсии, сформированной из трех частей: базовой (фиксированная, устанавливается государством), страховой (зависит от суммы страховых взносов, аккумулируемых на индивидуальном счете плательщика), накопительной (зависит от размера заработной платы, суммы уплаченных пенсионных взносов; накапливается в течение всей трудовой деятельности на индивидуальном лицевом счете в пенсионном фонде) [28].

С 1 октября 2008 г. начала работать Программа по государственному финансированию накопительной части трудовой пенсии. С ее помощью стало возможным увеличение размера будущей пенсии при участии государства (определенную долю взносов в накопительную часть пенсии платит сам страхователь, а другую – государство) [28].

В 2010 г. в России провели переоценку расчетного пенсионного капитала с учетом советского трудового стажа граждан. Это позволило повысить пенсионные выплаты действующим пенсионерам в среднем на 46% [28].

Необходимо отметить, что с 2002 г. в РФ функционирует пенсионная модель, которая базируется на страховых принципах: пенсия напрямую зависит от размера пенсионных взносов на индивидуальном лицевом счете, собранных за весь трудовой стаж [28].

Основой будущей пенсии являются обязательные страховые взносы работодателя в Пенсионный фонд Российской Федерации. В 2013 г. они составили 22 % от годово-

го заработка работника (около 568 тыс. руб.) [28].

Страховые взносы работодателей направляются на страховую и накопительную части будущей пенсии работника. Страховая часть образуется за счет взносов, поступивших после 1 января 2002 г., с учетом преобразования в расчетный пенсионный капитал тех пенсионных прав, которые гражданин России приобрел до 2002 г. В страховую часть пенсии входит фиксированный базовый размер. Так, с 1 апреля 2012 г. фиксированный базовый размер пенсии по старости равен 3 278 руб. 59 коп. [28].

Средства страховой части направляются на индивидуальный лицевой счет будущего пенсионера, и каждый год проводится индексация в соответствии с ростом размера средней заработной платы и доходов Пенсионного фонда России. Эти деньги идут на выплату текущих пенсий [28].

Таким образом, сейчас граждане России ответственны за формирование размера своих будущих пенсионных выплат. Гражданин РФ может сам выбрать, где будут накапливаться его пенсионные взносы: в негосударственном пенсионном фонде, государственной управляющей компании или частной управляющей компании [28].

Сейчас активно идет обсуждение дальнейшего развития системы пенсионного страхования, а именно реформы, которая была запланирована с 2014 г. Правительство РФ представило 1 октября 2012 г. проект Стратегии развития пенсионной системы Российской Федерации до 2030 г. [28].

Однако в настоящее время государственная пенсия может обеспечить лишь базовые нужды пенсионеров в России. Так, дефицит Пенсионного фонда уже превысил 1 трлн руб. в 2012 г. С ростом числа пенсионеров в РФ прогнозируется дальнейшее увеличение дефицита Пенсионного фонда, при этом численность людей пенсионного возраста начинает приближаться к численности трудоспособного населения – сейчас на 10 пенсионеров приходится 28 людей трудоспособного возраста (так, к 2020 г. это соотношение станет 10:21, а к 2030 г. – 10:19) [29].

Правительством РФ обсуждаются новые шаги в реформировании пенсионной системы и в то же время принимаются меры, которые бы стимулировали добровольные пенсионные программы (например, негосударственные пенсионные фонды). Отметим, что по данным за октябрь 2013 г. в РФ функционируют 125 негосударственных пенсионных фондов. В них зарегистрировано 6,7 млн участников добровольных пенсионных про-

грамм. НПФ – это некоммерческая организация, целью деятельности которой является неизвлечение прибыли. Большая часть доходов НПФ (не менее установленных законом 85%) направляется на увеличение пенсионных средств на счетах участников фонда [29].

Исходя из вышеизложенного можно составить типологию пенсионных систем по развивающимся странам (см. таблицу).

Таблица

Типы национальных пенсионных систем в развивающихся странах

Распределительная система		Накопительная система		Смешанная система
Только распределительная	Условно-накопительные счета	Пенсионные фонды (государственное управление)	Индивидуальные счета (частное управление)	
Латинская Америка*			Боливия, Чили, Сальвадор, Мексика	Аргентина, Колумбия, Перу, Уругвай
Центральная и Восточная Европа и страны бывшего СССР	Киргизская Республика	Казахстан		Хорватия, Венгрия, Латвия
Камбоджа, Корея, Лаос, Филиппины, Вьетнам, Индонезия, Малайзия	Китай, Монголия, Индия	Индонезия, Малайзия, Индия		Таиланд

* Все страны, кроме указанных в других столбцах таблицы. Источник [30].

Подытоживая изложенное, нужно также отметить, что опыт развивающихся стран мира по организации систем пенсионного обеспечения представляет большой интерес для Украины, в связи с тем что цели проводимых пенсионных реформ (нацеленность на увеличение размера пенсионных пособий, улучшение уровня жизни пенсионеров и других социально незащищенных категорий граждан) совпадают с украинскими. Также, поскольку по данным Всемирного банка [31] Украина относится к развивающимся странам (по экономическим показателям), целесообразно изучить опыт развивающихся стран и заимствовать лучшее из их опыта с учетом институциональных особенностей Украины.

Однако большинство развивающихся стран сейчас все еще далеки от создания финансово устойчивой пенсионной системы, которая могла бы обеспечить достаточный

уровень доходов для большинства пенсионеров в будущем. Для обеспечения устойчивости пенсионной системы в большинстве стран используется трехэлементная система. В странах Латинской Америки большей популярностью пользуется накопительная пенсионная система, но для Украины, учитывая низкую популярность НПФ, данный опыт применения хоть и перспективен, но преждевременен. В связи с тем что сейчас актуальной проблемой остаётся обеспечение эффективности деятельности НПФ и расширения финансовых инструментов для инвестирования пенсионных накоплений, возникает необходимость в разработке комплекса мер по развитию рынка ценных бумаг, формированию ликвидного и надежного фондового рынка Украины, институтов совместного инвестирования, существенного повышения капитализации средств фондов негосударственного пенсионного обеспечения.

Для этого необходимо: обеспечить финансовую стабильность пенсионной системы; увеличить количество участников НПФ; создать условия для привлечения иностранных инвестиций и тем самым обеспечить международную диверсификацию рисков НПФ; увеличить долю финансовых инструментов в инвестиционном портфеле НПФ, которые имеют высокий уровень надежности, например повысить лимит размещения активов НПФ на депозитных банковских счетах. Следует разработать программу специального обучения и повышения уровня профессиональной квалификации работников НПФ с учетом международного опыта; провести диверсификацию структуры активов НПФ с целью оптимального соотношения между рискованностью, доходностью и ликвидностью размещения средств данных фондов [32]. Все эти вопросы требуют дальнейших исследований, необходимых для формирования эффективной системы негосударственного пенсионного обеспечения в Украине.

Опыт формирования пенсионных систем в южно-азиатских странах не применим для Украины, в связи с тем что во многих странах еще только формируются пенсионные системы, а также существует высокое отношение числа работников к числу пенсионеров (например, в Индии, Пакистане), соответственно в таких пенсионных системах доходы по-прежнему превышают расходы.

Китайский опыт в реформировании пенсионной системы сложно заимствовать для Украины в связи с такими особенностями:

принципиально различная система государственного управления Украины и Китая (КНР – коммунистическое государство со значительной долей государственного сектора в экономике страны, что дает возможность более высокого уровня мобилизации финансовых ресурсов для выполнения социальных обязательств государства);

большая численность населения КНР, а также различная возрастная структура населения Китая;

несопоставимы объемы и темпы роста ВВП КНР и Украины.

Также необходимо отметить, что для Украины ближе опыт формирования и реформирования пенсионной системы Российской Федерации. Пенсионные проблемы РФ (дефицит бюджета ПФ, низкий уровень пенсий, старение населения) во многом схожи с аналогичными проблемами в Украине. Для решения данных проблем целесообразно предложить экономически обоснованный механизм, который будет основан на долгосрочной актуарной обеспеченности пенсионных обязательств государства. Актуарная оптимизация пенсионной системы предусматривает комплексную реализацию базовых принципов пенсионного страхования (включая изменения в тарифной политике, обеспечение эквивалентности пенсионных прав и обязательств, постепенное повышение пенсионного возраста, исключение из распределительной системы ПФ досрочных и льготных пенсий) [33, с. 24-26].

В связи с этим возникает необходимость в дальнейшей разработке комплекса теоретических положений и практических рекомендаций, способствующих формированию и эффективному функционированию усовершенствованной трехступенчатой системы пенсионного обеспечения, с учетом особенностей институциональных условий экономики Украины. Необходимо также разработать методику расчета последствий применения этих рекомендаций на практике.

Литература

1. Болотская Д.В. Опыт формирования систем пенсионного обеспечения в ведущих странах мира / Д.В. Болотская // *Економіка промисловості*. – 2013. – № 4. – С. 79-90.
2. Концепція подальшого проведення пенсійної реформи // *Офіційний вісник України*. – 2009. – № 81. – С. 49.
3. Болотська Д. Проблеми розвитку пенсійної системи України в контексті демографічної ситуації / Д. Болотська // *Сучасна економічна наука: теорія і практика: Матеріали Всеукр. наук.-практ. Інтернет-конф., Полтава: ПолтНТУ*. – 2011. – С. 294-297.
4. Роик В. Эволюция пенсионных систем: мировые тенденции и опыт России /

В. Роик // Человек и труд. – 2008. – № 9. – С. 25-28.

5. Роик В. Финансовые модели бюджетной и социальной политики: что может использовать Россия? / В. Роик // Человек и труд. – 2011. – № 6. – С. 32-39.

6. Эченикэ Е. Старение населения и эволюция пенсионных систем: мировой опыт / Е. Эченикэ // Человек и труд. – 2009. – № 8. – С. 37-41.

7. Гонтмахер Е. Пенсионные системы: мировой и российский опыт / Е. Гонтмахер // Общество и экономика. – 2008. – № 9. – С. 37-80.

8. Рудик В. Вплив демографічних факторів на запровадження обов'язкового накопичувального пенсійного страхування в Україні / В. Рудик // Фінанси України. – 2011. – № 1. – С. 31-39.

9. Ткаченко Л. Вплив демографічних процесів на розвиток системи пенсійного забезпечення в Україні / Л. Ткаченко // Вісник Пенсійного фонду України. – 2008. – № 4. – С. 24-27.

10. Грищенко Н. Проблемы реформирования социального страхования в странах с переходной экономикой / Н. Грищенко // Финансы. – 2007. – № 3. – С. 49-54.

11. Вовченко Н. Направления развития системы пенсионного обеспечения в условиях структурной перестройки финансовой системы России / Н. Вовченко, И. Ефременко // Финансовые исследования. – 2009. – № 3. – С. 36-42.

12. Holzman R. Old-age income support in the 21st century: an international perspective on pension systems and reform / R. Holzman, H. Richard. – Washington: The World Bank. – 2005. – 246 p.

13. Diamond P. A Framework for Social Security Analysis / P. Diamond. – Journal of Public Economics. – December 1977. – P. 275-298.

14. Хирои И. Опыт Японии в решении проблем социального обеспечения: оценка перспектив экономического развития и азиатской модели государства благосостояния /

Иосинори Хирои // Управление здравоохранением. – 2005. – № 16. – С. 29-40.

15. A World Bank Policy Research Report: Averting the Old Age Crisis. – New York: Oxford University Press, 1994. – 402 p.

16. Пенсионные системы в период кризиса: Региональный доклад по странам Европы и Центральной Азии [Электронный ресурс] / Доклад Всемирного банка. – 2009. – Режим доступа: <http://siteresources.worldbank.org/ECAEXT/Resources/258598-1256842123621/6525333-1260213816371/PensionCrisisPolicyNotefinalru.pdf>.

17. Хеллер П. Азия: готова или нет? [Электронный ресурс] / П. Хеллер. – Режим доступа: <http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/rus/2006/09/pdf/Heller.pdf>.

18. Хольцман Р. Обеспеченная старость в XXI веке. Пенсионные системы и реформы в международной перспективе / Р. Хольцман, Р. Хинц. – Вашингтон, Округ Колумбия; Всемирный банк, 2005. – 199 с.

19. Лапердина В. Преобразование системы социального обеспечения в КНР / В. Лапердина // Вестник Института экономики Российской академии наук. – 2012. – № 3. – С. 141-152.

20. Демографический энциклопедический словарь / [редкол. Д. Валентей и др.]. – М.: Сов. энцикл., 1985. – 608 с.

21. Костюнина Г. Реформирование пенсионных систем в странах Латинской Америки / Г. Костюнина // Труд за рубежом. – 2007. – № 3. – С. 79-97.

22. Костюнина Г. Реформирование системы трудовых отношений в Бразилии / Г. Костюнина // Труд за рубежом. – 2006. – № 4. – С. 56-74.

23. Ланцев М. Социальное обеспечение в СССР (экономический аспект) / М. Ланцев. – М.: Экономика, 1976. – 143 с.

24. Ачаркан В.А. Фонды социального обеспечения в СССР / В.А. Ачаркан, Т.А. Сяницына. – М.: Финансы, 1977. – 48 с.

25. Социальное обеспечение и страхование в СССР: сб. нормат. актов / сост. Захаров М.Л., Писков В.М. – М.: Юрид. лит., 1979. – 544 с.

26. Модели социального страхования в постсоциалистической системе социальной поддержки населения. Сравнительный анализ опыта стран СНГ / В. Папава, Д. Гелашвили // Общество и экономика. – 2008. – № 12. – С. 35-184.

27. Предложения по развитию пенсионной системы в Российской Федерации. – М.: Экспертный совет при Общественном совете по инвестированию средств пенсионных накоплений при Президенте Российской Федерации, 2011. – 130 с.

28. Пенсионная система Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.npfe.ru/about/system/>.

29. Пенсионное обеспечение в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://welbipensions.com/Reference/NPF.php>.

30. Holzmann R. New Ideas about Old Age Security: Toward Sustainable Pension Sys-

tems in the 21-st Century / R. Holzmann, I. Stiglitz // The World Bank. Washington. D.C. – 2001. – P. 93.

31. World development indicators 2012. – Washington: The World Bank, 2012. – 430 p.

32. Болотская Д. Капитализация негосударственных пенсионных фондов: зарубежный опыт и отечественная практика // Вісник Донецького університету економіки та права: зб. наук. пр. / ДонУЕП; Редкол.: Берсуцький Я.Г. (гол. ред.) та ін. – Серія: Економіка та управління. – Донецьк: ДонУЕП, 2011. – №2. – С. 128-132.

33. Соловьев А. Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы / А. Соловьев // Проблемы теории и практики управления. – М.: АОА «Кострома», 2013. – № 10. – С. 19-26.

Представлена в редакцию 20.05.2014 г.