

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ ШВЕЦИИ И РОССИИ**Коновалова А.А.***ФГБОУ ВПО Сочинский государственный университет,
354000, г. Сочи, ул. Советская, д.26а**e-mail: a-konvalova@yandex.ru**поступила в редакцию 27 ноября 2014 года***Аннотация**

В статье описывается история пенсионной системы в Швеции, сравнивается ее современный вариант с пенсионной системой Российской Федерации, рассматриваются основные проблемы пенсионного обеспечения в России.

Ключевые слова: пенсия, пенсионная система Швеции, пенсионная система России.

Введение. Пенсионная система – важная составляющая такого направления социальной политики, как социальное обеспечение. Пенсионная система так или иначе касается всех, так как со временем каждый сегодняшний молодой человек станет пенсионером. Современный мир также сталкивается с проблемой старения – во многих странах доля пенсионеров с каждым годом увеличивается, в связи с чем все острее становится вопрос об их обеспечении. Сейчас, по данным Росстата, на тысячу россиян в трудоспособном возрасте в среднем по стране приходится 331 пенсионер. И в дальнейшем их число будет только увеличиваться. Так, к 2026 году по некоторым прогнозам на тысячу трудящихся придется уже 478 пенсионеров. [1] При этом сегодня в ПФР поступает меньше денег, чем нужно выделять на пенсии. Образовавшаяся разница ложится на плечи государства, которое компенсирует её из бюджетных денег. Например, в 2013 году из федерального бюджета поступило 2,8 трлн. рублей, из которых 1,57 трлн. рублей было направлено на выплату пенсий по государственному пенсионному обеспечению, материнского капитала, ежемесячной денежной выплаты и дополнительного материального обеспечения; 5,9 млрд. рублей – на софинансирование пенсионных накоплений граждан; 330,1 млрд. рублей – на компенсацию выпадающих доходов из-за пониженных тарифов страховых взносов для ряда категорий плательщиков; 942,8 млрд. рублей – на обеспечение сбалансированности бюджета Фонда. [2]

Основная часть. Согласно рейтингу Неправительственной организации HelpAge International Швеция является лучшей страной для проживания пожилых людей (при этом Россия занимает 78 место из 91). Пенсионная система в Швеции обеспечивает коэффициент замещения на уровне 70% и по причине своей эффективности является родиной современной пенсионной системы многих стран.

Пенсионная система Швеции до 90-х годов XX века была полностью основана на принципе «солидарности поколений», согласно которому все граждане, имеющие непрерывный стаж работы в 30 лет, имели право на полную трудовую пенсию в размере 60% от среднестатистической зарплаты по стране. Стаж свыше 30 лет и размер собственной зарплаты в расчёт не принимался. Современная пенсионная система в Швеции была разработана в 1998 году под нарастающим давлением ухудшающейся демографической ситуации. Полностью она вступила в силу с 1 января 2003 года.

Пенсия в Швеции состоит из трех частей. Условно-накопительная часть (Inkomstpension) пенсии является, по своей сути, распределительной. Она формируется из взносов, составляющих 16% от всех доходов, полученных гражданином в стране. Пенсия регулярно индексируется исходя из макроэкономических показателей в стране. Размер основной пенсии гражданина определяется путём деления этих условных накоплений на ожидаемую продолжительность жизни. Начисляться она может по достижении 61 года.

Накопительная пенсия формируется из отчислений с заработной платы в размере 2.5% на индивидуальный пенсионный счёт. Начисляется она одновременно с условно-накопительной пенсией по достижении 61 года. Эта часть представляет собой реальные деньги, которые передаются в управление пенсионным фондам, инвестирующим их с использованием рыночных механизмов. Инвестиционная деятельность в Швеции в значительной степени ограничена государством. Для только поступающих на работу молодых сотрудников возможно вкладывать в акции до 100% пенсионных накоплений. С возрастом эта доля снижается, и портфель перераспределяется в пользу менее рискованных активов.

Добровольное пенсионное обеспечение основывается на коллективных договорах между работниками и работодателями и охватывает около 90% всех занятых в национальной экономике. Эта часть составляет, в среднем, 10% от последней зарплаты перед выходом на пенсию.

Тем гражданам, которые получают слишком маленькую условно-накопительную и накопительную пенсию или вовсе их не получают из государственного бюджета, выплачивается так называемая "гарантированная пенсия". Она назначается только по достижению 65 лет и при проживании в Швеции не менее трёх лет, а в полном размере выплачивается только тем, кто прожил в стране полные 40 лет. За каждый недостающий год размер такой пенсии уменьшается на 1/40 часть.

Также государство стимулирует более поздние сроки выхода на пенсию, увеличивая с возрастом страховой компонент пенсии. [3]

Таким образом, можно выделить три уровня в пенсионной системе Швеции:

Первый уровень – солидарно-распределительная система, согласно которой за счет обязательных в силу закона взносов работающие оплачивают выплаты пенсионерам. Этот элемент в России есть (страховая часть пенсии).

Второй уровень – это система корпоративных пенсий, которая, как правило, создается на предприятиях или в отдельных отраслях. Финансируется по накопительной схеме за счет дополнительных платежей работодателя или работника. Условия формирования таких пенсий фиксируются либо в коллективном, либо в отраслевом тарифном соглашении. В России пока только единичные предприятия – например, РЖД – доплачивают своим пенсионерам. [2]

Наконец, третий уровень – это добровольные пенсионные накопления, которые делают сами работники. В России добровольные пенсионные накопления есть только у 10% населения, и они обеспечивают коэффициент замещения лишь на уровне 1%. [4]

Для обеспечения достойной пенсии необходимо развивать в стране все три системы – государственное, корпоративное и пенсионное страхование, и нужно прикладывать максимум усилий со стороны и государства, и НПФ, и работодателей для популяризации и стимулирования двух последних направлений, так как они сейчас находятся в слаборазвитом состоянии.

Стратегия развития пенсионной системы в РФ до 2030 года устанавливает определенные целевые ориентиры, которые должны быть достигнуты к концу указанного периода. Так, не менее 5% в структуре пенсии граждан должны составить личные накопления, не менее 15% корпоративные пенсии. Пока этот показатель не превышает 7,5%, причем корпоративные пенсионные программы охватывают не более 10% населения. Проблема заключается, прежде всего, в особенностях российской экономики. В 1990-2000-х годах большинство граждан не могли отчислять на пенсионное обеспечение сколько-нибудь существенную часть заработка. Кроме того, до сих пор примерно 70 процентов населения получает зарплату ниже среднего уровня, и для них дополнительные отчисления тоже могут быть тяжким бременем. [5]

В нынешних экономических условиях значительную роль могли бы сыграть паритетные программы – как для граждан, так и для малого и среднего бизнеса, которому очень сложно изъять деньги из оборота для формирования корпоративных пенсий. Государственное участие и гарантии послужат увеличению доверия к частным партнерам и приведут к росту накоплений.

Целесообразным является решение вопроса о досрочных пенсиях. Например, сегодня каждая третья получаемая пенсия выплачивается досрочно людям, которые работали во вредных условиях, по так называемым спискам 1 и 2. На это ежегодно тратится из бюджета Пенсионного фонда 320 млрд рублей. [2] У работодателей практически нет стимулов делать такие рабочие места менее вредными, потому что досрочные пенсии оплачивает государство. Нужно создавать такие условия, которые заставят работодателей заниматься модернизацией производства, переводом рабочих мест из вредных условий в менее вредные или, где это возможно, совсем невредные. В этом направлении работа уже ведется. В настоящее время в Госдуме готовится ко второму чтению законопроект "О специальной оценке условий труда". Условия труда, устанавливаемые в ходе проводимой не реже одного раза в пять лет специальной оценки, по степени вредности и опасности будут подразделены на четыре класса – оптимальные, допустимые, вредные и опасные. Вредному классу условий труда, кроме того, будут присвоены подклассы от 3.1 до 3.4 в зависимости от степени негативного воздействия условий труда на организм человека. Подклассы необходимы для установления дифференцированных размеров страховых взносов – чем менее благоприятен класс труда для здоровья человека, тем выше будет тариф страховых взносов. По словам министра труда и социальной защиты РФ Максима Топилина, эта схема позволит сбалансировать пенсионную систему с точки зрения обеспечения источников для выплаты досрочных пенсий на вредных рабочих местах, а также даст работодателям стимул для улучшения условий труда. [6]

Заключение. Шведская пенсионная система – одна из самых эффективных и популярных, большинство стран в том или ином виде используют похожие системы. Российская пенсионная система в целом ориентируется на международный опыт, о чем свидетельствуют поставленные в «Стратегии развития пенсионной системы РФ до 2030 года» цели. Наиболее полезными для пенсионной системы шагами будет стимулирование корпоративного и добровольного финансирования пенсии, а также увеличение эффективности инвестирования пенсионных накоплений. Предусмотренные в «Стратегии развития пенсионной системы РФ до 2030 года» меры не будут эффективно реализованы, если одновременно не произойдет улучшение внешних по отношению к пенсионной системе факторов. Главными условиями реализации предлагаемых мер являются преодоление негативных тенденций на рынке труда, которые до сих пор проявляются в сохранении скрытой зарплаты и теневой занятости, стабилизации положения в формальном секторе и легализации неформального сектора рынка труда. В части повышения эффективности демографической программы необходимо реализовать стратегические задачи по снижению смертности в детском и трудоспособном возрастах, улучшить качество здравоохранения и профилактику заболеваемости. Таким образом, опыт Швеции в области социальной политики несомненно представляет интерес для других стран. Некоторые аспекты шведской социальной политики могут быть использованы в России, но лишь с учетом местных экономических, исторических, культурных и других особенностей.

Благодарность. Выражаем благодарность Казанскому (Приволжскому) федеральному университету за помощь при подготовке публикации данной работы.

Список литературы

- 1) Интернет-ресурс: Сетевое издание KM.RU.
- 2) Интернет-ресурс: Пенсионный Фонд Российской Федерации <http://www.pfrf.ru/>.
- 3) Интернет-ресурс: сайт Шведского Агентства Социального Страхования Swedish Social Insurance Agency <http://www.forsakringskassan.se/sprak/eng/>.
- 4) Интернет-ресурс: Добровольные пенсионные накопления нашлись только у 10 процентов россиян 23.05.14 Электронная газета lenta.ru <http://lenta.ru/news/2014/05/23/pensii/>.
- 5) Интернет-ресурс: Мария Голубкова «К софинансированию пенсий привлекут граждан и работодателей» 22.05.14 Российская Газета <http://rg.ru/2014/05/22/pensia-site.html>.
- 6) Интернет-ресурс: Информационно-правовой портал ГАРАНТ garant.ru