

- установление тарифного коридора, согласному которому банки могут выдавать ипотеку не более чем под определенный процент, который будет ниже сегодняшнего среднерыночного;
- создание государственных ипотечных банков; установление размеров государственных субсидий, предоставляемых молодым семьям в прямой зависимости от реальной рыночной стоимости кв. м. жилья.

По нашему мнению, выполнение вышеперечисленных мероприятий будет способствовать социально-экономическому развитию и скорому решению проблемы обеспечения граждан жильем.

Литература

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 05.02.2014 № 2-ФКЗ) // «Собрание законодательства РФ», 14.04.2014, № 15, ст. 40.
2. Гомарчук Э. В. Ипотека как способ решения жилищной проблемы в РФ // Труды ИСА РАН. 2006. Т. 24.
3. Официальный сайт Международных ассоциаций ипотечных фондов [Электронный ресурс]. URL: <http://gmstar.ru>.
4. Официальный сайт Сбербанка России [Электронный ресурс]. URL: <http://www.sbrf.ru>.
5. Официальный сайт ВТБ 24 [Электронный ресурс]. URL: <http://www.vtb24.ru>.
6. Официальный сайт Газпромбанка [Электронный ресурс]. URL: <http://www.gazprombank.ru>.
7. Калашникова Е. Ю. Приоритетные направления совершенствования процесса кредитования в российских банках // «Экономическое развитие страны: различные аспекты вопроса». Материалы V Международной конференции (25 февраля 2012 г.): сборник научных трудов / под науч. ред. Д-ра экон. наук, доц. С. В. Галачиевой. М.: Издательство «Спутник +», 2012. 211 с.
8. Калашникова Е. Ю., Кочергин А. В. Сбербанк России как система комплексного банковского обслуживания // 57-я научно-практическая конференция преподавателей и студентов «Университетская наука – региону» «Основные приоритеты экономики восстановления и роста: региональный аспект». 2012. 315 с.

УДК 36:369.04

Койбаев Виктор Таймуразович, Савцова Анна Валерьевна

ОПЫТ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН НА ПУТИ РЕФОРМИРОВАНИЯ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

В статье охарактеризованы главные проблемы функционирования пенсионной системы Российской Федерации и возможные меры по их преодолению на опыте зарубежных стран.

Ключевые слова: пенсионная система, дефицит, коэффициент замещения, проблема пенсионного обеспечения, Швейцария, Германия, Великобритания.

Koibaev Viktor T., Savtsova Anna V.

FOREIGN EXPERIENCE AS SEEN THROUGH REFORMING PENSION SYSTEM IN RUSSIAN FEDERATION

The item provides a view on the major issues in the pension system of Russia as well as some potential measures to overcome those in view of foreign experience.

Key words: pension system, deficit, replacement coefficient, pension supply, Switzerland, Germany, Great Britain.

Одним из важнейших компонентов финансовой стабильности любого государства является эффективная система пенсионного обеспечения, представляющая собой совокупность правовых, социальных, экономических и финансовых институтов, взаимодействие которых направлено на рас-

пределение, увеличение и накопление денежных ресурсов как «сегодня», так и в перспективе. На государство в этом случае ложится обязанность по обеспечению полноценного взаимодействия всех составляющих системы, их контроль и регулирование с применением возможных экономических и политических инструментов.

Система пенсионного обеспечения России в своем развитии прошла ряд этапов, однако и по сей день, социальное обеспечение населения является одной из важнейших проблем в нашей стране, поэтому исследование самой системы, изучение проблем ее функционирования и возможных вариантов развития представляется достаточно актуальным.

Нынешняя пенсионная система Российской Федерации формировалась на базе советской, основы которой были заложены еще в 1929 г. с постановлением ЦИК и СНК СССР от 15.05.1929 г. «Об обеспечении в порядке социального страхования по случаю старости». Согласно этому документу, некоторые принципы которого можно наблюдать и сегодня, женщины выходят на пенсию в возрасте 55 лет, а мужчины – в 60 лет. В силу государственного и экономического устройства советская система пенсионного обеспечения характеризовалась массовостью и наибольшим пенсионным покрытием для того периода. Это все и обуславливало необходимость направления значительной доли госбюджета на пенсии.

Сегодня пенсионное обеспечение в Российской Федерации представляет собой систему организационно-экономических и правовых взаимоотношений между наемными работниками, индивидуальными предпринимателями, с одной стороны, и работодателями и государством, с другой стороны. К основным законам, ее регламентирующим, относятся:

- 1) Федеральный закон от 04.06.2011 № 126-ФЗ «О гарантиях пенсионного обеспечения для отдельных категорий граждан»;
- 2) Федеральный закон от 15.12.2001 № 166-ФЗ «О государственном пенсионном обеспечении в Российской Федерации»;
- 3) Федеральный закон от 17.12.2001 № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;
- 4) Федеральный закон от 15 декабря 2001 г. № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации».

Согласно нормам, содержащимся в перечисленных выше законах, в Российской Федерации функционирует трехуровневая система пенсионного обеспечения.

1. Первый уровень – государственное пенсионное обеспечение, по которому источником выплат выступает федеральный бюджет. Это наиболее стабильный компонент пенсионной системы и в первую очередь выступает инструментом борьбы с бедностью нетрудоспособной части общества.
2. Второй уровень – обязательное пенсионное страхование, по которому работодатель, а также самозанятая часть населения уплачивает страховые взносы. На сегодняшний день этот уровень имеет две составляющие: распределительную часть – ее средства направляются на выплату пенсии сегодняшним пенсионерам по принципу солидарности поколений, и накопительную часть – участвует в формировании будущей пенсии и может использоваться посредством специальных институтов как инструмент инвестирования для увеличения общей суммы будущей пенсии.
3. Третий уровень – добровольное, или дополнительное пенсионное страхование, характеризующееся крайне низким уровнем развития в нашей стране и не оказывающее практически никакого ощутимого эффекта в системе пенсионного обеспечения.

Как показывает анализ российского пенсионного обеспечения, многочисленные реформы, проводимые с начала 1990 года для улучшения его качества, не привели к желаемым результатам, и по сей день остается еще ряд задач, которые требуют незамедлительного решения со стороны государства.

Установлено, что в широком смысле существуют две основные проблемы – прогрессивно растущий дефицит бюджета Пенсионного фонда России и крайне низкий коэффициент замещения. Обязательство по восполнению недостающих средств бюджета Пенсионного фонда России (ПФР) возлагается на федеральный бюджет, ежегодно оказывая огромную нагрузку, а объемы дотации становятся с каждым годом все существеннее. Согласно результатам прогнозирования основных бюджетных параметров ПФР, в 2014 году дефицит составит 1,7 трлн. руб., в 2020 году – 3,2 трлн. руб., в 2025 году – 5 трлн. руб., в 2030 году – 7,1 трлн. руб. [1].

По нашему мнению, одной из причин стремительного роста дефицита бюджета ПФР и возникшей в связи с этим зависимости от федерального бюджета послужило резкое снижение базовой ставки единого социального налога в 2005 году. Это мера была предпринята, чтобы повлиять на скорейший «выход из тени бизнеса» и предполагала обеспечить эквивалентный рост легальной заработной платы, который перекрывал бы потери федерального и пенсионного бюджетов от снижения ставки страхового тарифа. Но ничего подобного не произошло, и все издержки легли на главный бюджет страны. Профессор А. К. Соловьев считает, что на сегодняшний день в Российской Федерации доля скрытой заработной платы достигает 55 % [4]. Начисление взносов на скрытую заработную плату принесло бы в бюджет Пенсионного фонда свыше 1,4 трлн. руб., притом что, например, дефицит в 2013 году составил менее 1,1 трлн. руб. [3].

Другой немаловажной проблемой нынешнего пенсионного обеспечения является крайне низкий коэффициент замещения. Во всем мире нормальной считается ситуация, когда соотношение средней пенсии к средней зарплате составляет от 40 до 80 %. Солидарный коэффициент замещения (для трудовой пенсии по старости) при сохранении современной пенсионной программы постепенно снижается с 37,8 % в 2011 г. до 29,2 % в 2020 г., а в 2050 г. составит 21,8 % от средней зарплаты в экономике. Выявлено, что одна из основных причина этого снижения заключается в негативных демографических тенденциях, развивающихся на фоне макроэкономической стагнации. Сегодня количество пенсионеров в Российской Федерации составляет 37 млн. человек, в 2020 г. будет 42 млн., в 2028 – 45,5 млн. А трудоспособных граждан сегодня примерно 46 млн., то есть на 9 млн. человек больше, чем пенсионеров, но в 2028 г. количество работающих и пенсионеров сравняется [2].

Отдельное место занимает проблема формального и неформального секторов рынка труда, и в первую очередь – самозанятой части населения. Количество индивидуальных предпринимателей в нашей стране постоянно возрастает и сегодня их численность составляет 4,4 млн. человек. В то же время, сумма уплачиваемых ими взносов едва достигает 1,4 % взносов, вносимых за наемных работников [2]. В итоге величина их отчислений более чем в 3 раза ниже, чем у среднестатистического наемного работника, однако пользуются они тем же объемом прав, что и остальные. Это приводит к ситуации, когда основное бремя по финансовому обеспечению пенсионного страхования ложится на работающих по найму граждан. Уплачиваемые самозанятыми взносы не только не сопоставимы с вкладом наемных работников, но и не обеспечивают формирования сколько-нибудь приемлемого размера пенсии, не говоря уже об обеспечении 40 %-го коэффициента замещения или соотношения с прожиточным минимумом пенсионера.

В сложившихся демографических и экономических условиях, с учетом вышеперечисленных основных проблем, невозможно создать эффективную систему пенсионного обеспечения путем проведения лишь параметрических реформ. Все эти факторы свидетельствуют о необходимости незамедлительных и решительных шагов по реформированию всей системы, принципов формирования ее финансовых средств, в том числе и законодательства.

Целесообразно было бы в качестве примера построения эффективной структуры пенсионного обеспечения населения рассмотреть и зарубежный опыт ведущих европейских стран, таких как Швейцария, Германия, Великобритания. Анализ опыта развитых стран Западной Европы в этой сфере позволит определить подходы и пути решения актуальной проблемы.

Социальная система защиты населения в Швейцарии находится на определенно высоком уровне. Кроме пенсионного обеспечения, там также обязательны медицинское страхование, выплаты по безработице, от несчастных случаев на производстве, детские пособия. В Швейцарии, выйдя на пенсию, гражданин получает не менее 58 % от среднего уровня заработной платы, притом, что 20% составляет частная пенсия и лишь 38 % – государственная [5]. Оснований для назначения пенсии всего три: инвалидность, потеря кормильца, достижение пенсионного возраста. Что касается последнего, то женщины работают до 64 лет, а мужчины до 65 лет.

Сама пенсионная система имеет 3 составляющих. **Первый уровень** – государственная распределительная система пенсионного обеспечения, управляемая компенсационной кассой. Она законодательно выплачивается абсолютно всем работающим и проживающим в Швейцарии. Взнос на ее формирование составляет 5,05 % заработной платы каждого наемного работника, и 5,05 % ежемесячно уплачивает работодатель. Если человек по каким-либо причинам не работает, то за год он все равно должен внести на счет первого уровня 425 швейцарских франков, если же не имеет постоянного дохода, то 460 швейцарских франков [5]. В случае продолжения трудовой деятельности после достижения пенсионного возраста взносы остаются в неизменном виде, если только месячная заработная плата не превышает 1400 швейцарских франков: в этом случае он освобождается от дальнейшей уплаты. Законодательно также предусмотрен порядок досрочного выхода на пенсию – на два года раньше, но при этом будет автоматическое сокращение ежегодной пенсии на 6,8 % [5]. Для самозанятого населения ставка равна 9,5 % от полученного дохода, при этом если часть дохода направляется на инвестирование в дело, то она налогом не облагается.

Второй уровень – накопительная часть с обязательной уплатой со стороны работодателя и наемного работника. Величина взноса варьируется от 3,9 до 10 %, в зависимости от заработной платы, пола и возраста работника. Формируется второй уровень в сберегательных кассах, которые выбирает работодатель, а управление осуществляется негосударственными пенсионными фондами. В случае перехода работника к другому работодателю, он вправе перевести свои накопленные денежные средства на счет другой кассы. Самозанятая часть населения формирует эту составляющую по своему усмотрению.

В целом, вместе оба уровня при добросовестной уплате всех необходимых взносов практически гарантируют получение пенсии в размере 60 % коэффициента замещения суммы последней получаемой заработной платы.

Третий уровень – индивидуальный. Он формируется только в страховой компании или в банке, где имеются специальные пенсионные счета, и осуществляется абсолютно добровольно каждым, кто пожелает. Выплаты по нему начинаются с момента достижения работником пенсионного возраста, в случае инвалидности или кончины, в этом случае средства наследуются.

Установлено, что работники на формирование своей будущей пенсии уплачивают порядка 36 %, а 64 % составляют взносы работодателя.

Из общей суммы 80 % по накопительным пенсионным программам находится в управлении негосударственных пенсионных фондов и 20 % – у страховых компаний и банков.

Одним из показателей развитости пенсионной системы выступает количество негосударственных пенсионных фондов, которых в Швейцарии с ее населением в 7,5 млн чел. в 10 раз больше, чем в Российской Федерации.

Рассмотрим пенсионное обеспечение Германии, родины канцлера Отто фон Бисмарка – основателя первой государственной пенсионной системы по возрасту для трудящихся.

В Германии пенсионная система функционирует по тому же принципу, что и в большинстве стран, – солидарность поколений и состоит из трех уровней. **Первый** – государственное обязательное страхование, существующее как во всех землях, так и на федеральном уровне. Страховые взносы едины повсеместно и в сумме составляют 19,4 %, из которых по 9,7 % от суммы оплаты труда уплачивают работник и его работодатель. В случае прохождения службы в армии, а у женщин – отпуска по уходу за ребенком оплату взносов в полном объеме осуществляет государство.

Второй уровень – производственное, или корпоративное страхование. Оно возможно, если работник работал на крупном предприятии или в корпорации, в которой была по договоренности профсоюза и руководства создана специальная пенсионная касса. Отчисления в нее осуществляет работодатель в зависимости от прибыли самой компании и индивидуального стажа трудящегося лица, который имеет личный пенсионный план. При трудовом стаже 10 лет работник уже имеет право на такой вид пенсии, а его правовое регулирование осуществляется Федеральным законом ФРГ от 19.12.1974 г. «Об улучшении производственного обеспечения в старости». Примерно половина всех пенсионеров в Германии имеют выплаты из второго уровня.

Третий уровень – частное добровольное обеспечение – осуществляется каждым трудящимся по своему усмотрению, и со стороны государства поддерживается лишь налоговыми льготами. Этот уровень составляют страховые компании, банки и кредитные организации, которые в случае волеизъявления гражданина заключают с ним договор с правом выбора одной из предложенных программ инвестирования его взносов.

Пенсионный возраст един как для женщин, так и для мужчин и на сегодняшний день составляет 65 лет, однако до 2030 года он будет постепенно увеличиваться до 67 лет. При назначении самой пенсии пенсионная формула высчитывается на основе индивидуальных коэффициентов, зависящих от стажа, размера заработной платы, возраста и вида пенсии.

В 2013 году средняя пенсия ФРГ составляла чуть большее 1 200 евро, что в перерасчете на рубль составляет более 50 000 рублей, а коэффициент замещения при определенных условиях, рассмотренных выше, – 70 % [7]. При этом в случае такой необходимости государство будет дополнительно выплачивать пенсионерам дотации, в том числе и на оплату жилья.

Самой старой и сложной по организации пенсионного обеспечения считается Великобритания. Пенсионный возраст закреплён на уровне 65 лет для мужчин и 60 лет для женщин. По достижении этого возраста гражданин может получать пенсию из трех «источников»: социальная пенсия, трудовая пенсия, добровольная пенсия.

Социальная, или базовая пенсия, выплачивается государством всем лицам, достигшим пенсионного возраста и уплачивавшим взносы в период своей трудовой деятельности необходимое количество лет. От стажа бывшего работника зависит величина базовой пенсии, но даже в самом лучшем случае она не может превышать 20 % от его средней заработной платы, но индексируется государством в зависимости от уровня инфляции.

Трудовая пенсия составляет второй уровень, который также обязателен и является распределительным. Источником его формирования выступают взносы работника и его работодателя (за каждого наемного работника) пополам.

В отличие от базовой, размер трудовой пенсии напрямую зависит от размера заработной платы и уплаченных взносов, составляя немногим более 20 % от потерянного дохода. Это своего рода государственная пенсионная программа, из которой работник по своему желанию может выйти, но обязательно должен выбрать одну из возможных схем дополнительного пенсионного страхования. Существует множество способов сформировать частную пенсию – от хорошо развитой сети негосударственных пенсионных фондов, до корпоративных программ на крупных предприятиях. Средства, направляемые в эти фонды, освобождаются от налогообложения. Наибольшим интересом пользуются профессиональные пенсионные системы. При таком выборе, работодатель заключает коллективный договор с работниками, на основании которого он осуществляет отчисления, определенные условиями договора, процента или установленной суммы на формирование пенсионных выплат. Размер этой пенсии будет зависеть от уплаченных взносов исходя из величины заработной платы, инвестиционного дохода этого самого фонда и возраста работника.

Необходимо отметить, что добровольное пенсионное обеспечение значительно дифференцирует конечную величину пенсии, и возникает ситуация, что коэффициент замещения у богатых составляет 87 %, а у бедных – 21 %, при том, что средний показатель по стране составляет порядка 50 %.

В целом, на основании проведенного анализа пенсионных систем ведущих европейских стран, можно с уверенностью сказать, что у них нет особых принципиальных отличий и они структурно схожи с существующей ныне системой пенсионного обеспечения РФ. Основопологающим фактором, делающим их социальное обеспечение более эффективным, на наш взгляд, является развитая и стабильная экономика с ее неотъемлемыми составляющими: финансовыми и производственными рынками. Также характерна одна общая особенность – активное участие самого работника в формировании безбедной старости. При этом нельзя утверждать, что они не испытывают никаких проблем и что их устоявшиеся с течением времени пенсионные системы являются идеальными, и что они не подвергаются тем или иным изменениям с ходом развития мировой экономики, мировых тенденции и различного рода экономических потрясений. Например, демографическая проблема затрагивает абсолютно все страны с солидарно-распределительной системой и каждая использует свои инструменты и приемы, в зависимости от специфики их функционирования в конкретном экономико-правовом поле, начиная от повышения ставки страховых взносов и заканчивая более поздним выходом на пенсию.

Исследования дают основание высказать предположение, что, учитывая опыт зарубежных стран и применение некоторых структурных составляющих их систем, с учетом особенностей экономики и менталитета населения России, могли бы сделать наше социальное обеспечение более эффективным и независимым.

Во-первых, представляется оправданным деление ответственности между работником и работодателем за пенсионные взносы. Как известно, сейчас это делает только работодатель, но эта мера могла бы повлиять на рост заинтересованности трудящегося к вопросу будущей пенсии, что сейчас достаточно важно, а в дальнейшем может подтолкнуть к более активной гражданской позиции, касающейся накопительной части, решая тем самым проблему «молчунов».

Во-вторых, дополнительное пенсионное обеспечение в странах, рассмотренных нами, является третьим официальным уровнем, образующим порой наибольшую часть пенсии. В РФ этот уровень практически не развит, видится как отдельный от основной формы и колоссально рискованный. Необходимо развивать дополнительную пенсию, освободить от налогообложения прибыль по ней, государственно гарантировать хотя бы возврат основной суммы в случае банкротства финансового института, допущенного к управлению денежными средствами.

В-третьих, как в Швейцарии, законодательно обязать всех без исключения граждан трудоспособного возраста, не имеющих постоянной работы, уплачивать фиксированную сумму на свой счет в Пенсионном фонде (далее ПФР) для формирования базового размера страховой части трудовой пенсии, что будет способствовать снижению нагрузки на основной бюджет страны, источником выплаты которой он является.

В-четвертых, перенять опыт Германии по формированию корпоративных пенсий. В РФ немало крупных корпораций, на которых трудится огромное количество людей. Нормативно разрешить в случае согласия работника или всего коллектива отчислять в корпоративный фонд будущей пенсии оговоренный процент от заработной платы работника, при условии софинансирования в таком же размере со стороны работодателя. Отработав 10 лет, работник получает право на корпоративную пенсию, а в случае более раннего ухода с предприятия или перевода – право получить все накопления на счете без начисленного дохода по ним. Работодателю разрешить использовать средства фонда исключительно в виде капиталовложений на развитие предприятия и под полное обеспечение уставным капиталом, а доход распределять пропорционально по всем счетам работников. На наш взгляд, это будет стимулировать как формирование самого фонда, так и рост оплаты труда.

Результаты проведенного исследования показывают, что для создания эффективной пенсионной системы недостаточно лишь провести ее реформу. В первую очередь необходимо реформировать экономику и финансовый сектор, лишь тогда социальные программы будут стабильны и результативны.

Современный мир, как мы это все замечаем, идет по дороге индивидуализации большинства сфер жизни человека, в том числе и в отношении старости. Поэтому к вопросу финансового планирования своего пенсионного периода нужно подходить осознанно и с полной ответственностью, активно используя все возможные рычаги приумножения будущей пенсии, что в РФ практически осуществляют лишь единицы.

Литература

1. Соловьев А. К. Актуарный прогноз долгосрочного развития пенсионной системы России // Финансы, 2012. № 5.
2. Соловьев А. К. Преодоление дефицита пенсионной системы России // Финансы, 2011. № 8.
3. Соловьев А. К. Институциональные и макроэкономические аспекты долгосрочного развития пенсионной системы России // Финансы, 2013. № 7.
4. Соловьев А. К. Резервы повышения эффективности пенсионной системы // Финансы, 2013. № 3.
5. Бровчак С. В. Пенсионное обеспечение в Швейцарии // Финансы и кредит, 2010. № 22 (406).
6. Официальный сайт Пенсионного фонда Российской Федерации. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.pfrf.ru/>.
7. Пенсия по-европейски. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.vesti.ru/doc.html?id=1122190>.

УДК 001.891.573

Лебедев Виктор Иванович, Лебедева Инна Викторовна

МОДЕЛИ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ФИНАНСОВОГО РЫНКА

В статье исследованы процессы в финансовом секторе экономики с помощью многосекторной модели. Предложена математическая модель эффективного управления макроэкономических систем при наличии финансовых кризисных явлений. Рассмотрены модели развития финансового сектора. Исследованы сценарии роста банковского капитала и банкротства.

Ключевые слова: модели финансовых рынков, регулярное и стохастическое развитие, банки, банкротство, антикризисное управление.

Lebedev Viktor I., Lebedeva Inna V.

MODELS OF FINANCIAL MARKET FUNCTIONING

The item provides a focus on various processes in the financial sector of economy seen through a multi-sector model. The author proposes a mathematical model for efficient management of macroeconomic systems in case of financial crisis phenomena. There is also a view on various models of financial sector development, as well as various scenarios analyzed regarding bank capital growth and bankruptcy.

Key words: financial market models, regular and stochastic development, banks, bankruptcy, anti-crisis management.

Модель рыночной макроэкономики представляет систему взаимодействующих трёх открытых рынков: рынка производства товаров, рынка трудовых ресурсов и финансового рынка. Стационарные рынки описывается кривыми спроса и предложения, пересечения которых определяют точки динамического равновесия параметров экономической системы. Отклонения от равновесия любого из рынков в этой модели считаются малыми и обсуждаются обычно лишь качественно. Для открытой неравновесной экономической системы необходимо совместное решение как минимум трёх дифференциальных уравнений описывающих поведение рынка производства товаров, рынка трудовых ресурсов и финансового рынка. Общее поведение модели открытой трёхсекторной модели функционирования экономической системы как системы дифференциальных уравнений для основных параметров секторов экономики рассмотрено ранее [1, 2, 3]. Прогнозирование поведения социально-экономических систем с помощью детерминированных моделей представлено так же в работе [4].