

2. Комплексный прогноз научно-технического прогресса Республики Беларусь на 2001–2020 гг. Т. 1–4. Мн., 2000.
3. Статистический ежегодник 2016 / Статистический сборник Министерства статистики и анализа Республики Беларусь. – Минск, 2016. – 519 с.

ПАРАДИГМА РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ В КОНТЕКСТЕ МИРОВОГО ОПЫТА

Е. А. Колесник

В современном мире пенсионная система является незаменимым компонентом в организации общегосударственной системы социальной защиты населения, и поэтому остается центральным политическим вопросом как для развитых, так и для развивающихся стран. Наряду с тем являясь достаточно противоречивой и проблемной сферой, требует со стороны правительства предпринимать решения долговременного планирования, при этом подвергаясь постоянному давлению актуальных проблем.

Современная социальная политика берет свое начало формирования примерно с XIX - нач XXI в. Выделяют в данном периоде три основных этапа, сопряженных с определенными историческими событиями, которые и являлись основными стимуляторами ее преобразования, и которые выражаются в трех типах (таблица 1).

Таблица 1

Этапы формирования современной социальной политики

Этап	Наименование	Значение
I	<i>регулятивный</i>	приобретение социальных функций, регулирование социальных процессов
II	<i>интервенционистский</i>	расширение социальных функций, регулирование социальных процессов
III	<i>универсалистский</i>	оптимизация социальных функций, повышение социальной ответственности индивида, разгосударствление социальной сферы

Примечание: [1].

Явно выраженными преобразованиями социальной политики в контексте теоретико-методологической основы распределения нагрузки социального обеспечения между государством, работодателем и работником выражают, условно, в двух обобщающих пенсионных моделях (Табл.2.):

Табл. 2

Характеристики обобщенных пенсионных моделей

Модель	Характеристика	Особенности
Континентальная модель (О.фон Бисмарк)	финансирование за счет взносов работающих граждан государства, пропорциональное распределение между теми, кто на текущий момент имеет права на пенсию	возможна организация дополнительных режимов пенсионного обеспечения, но они недостаточно развиты
Англо-саксонская модель (У. Бевериджа)	гарантированное пенсионное обеспечение со стороны государства в виде заранее обусловленных и минимально установленных пенсионных выплат всему населению в соответствии с установленными возрастными требованиями	существует базовый специальный налог (социальный или пенсионный), а базовая государственная пенсия не зависит от уровня жизни и дохода населения, практикуется введение дополнительных уровней пенсионного накопления

Примечание: собственная разработка автора

Табл. 3

Задачи социальных институтов при организации константной работы

Уровни	Характеристика	Особенности
Первый	обязательный и обеспечивается государственным бюджетом	Включает схемы распределительного типа: базовые, целевые, минимальные.
Второй	обязательное страхование	Включает программы накопления: - программа с установленными выплатами - программа с установленными взносами - балльная пенсионная программа - условно-накопительная программа (доходно-ориентированная) - программа установленного кредита - программы профессионального страхования
Третий	Дополнительное (добровольное) страхование	Дополнительное добровольное участие в программах накопления второго уровня

Примечание: собственная разработка автора

Со временем практически во всех странах мира были образованы институты социальной защиты населения, призванные не допустить уровня обеднения той категории граждан, что относится по тем или иным причинам к нетрудоспособной (таблица 3).

В рамках второго уровня можно выделить программы профессионального страхования (*далее – ППС*), которые зависят от профессиональной сферы, но формируются по принципу программ установленных выплат, либо с установленными взносами, либо по принципу условно-

накопительных программ. Характерной чертой такого вида пенсионных отчислений является активное участие работодателя, который, чаще всего, и осуществляет пенсионные отчисления на персональные счета работников, которые обслуживаются специализированными финансовыми институтами. Однако при такой программе должны быть соблюдены определенные критерии, такие как: стабильное финансовое положение организации, обязательное страхование таких накоплений, планирование в долгосрочной перспективе и др.

ППС подразделяется на *государственное, частное (негосударственное), отраслевое, территориальное*. По форме организации бывают *обязательными и добровольными*. Чаще всего инициаторами ППС выступают именно работодатели, так как это не только дополнительная социальная защита работников компании, а также дополнительные инвестиционные возможности.

Широкое распространение ППС получили в *Швеции*. Они охватывают около 90 % работников и обеспечивают дополнительную пенсию, составляющую в среднем 10 % от уровня средней заработной платы в последний трудовой год [2].

Пенсионная система *Франции* отличается достаточно большим разнообразием пенсионных схем, которые зависят от профессиональной группы работника [3].

В *Нидерландах* выделяют три вида коллективных пенсионных фондов: отраслевые пенсионные фонды, которые охватывают людей, работающих по всему сектору (в туристической сфере, в сфере общественного питания, в розничной торговле, в строительной промышленности или на государственной службе); корпоративные пенсионные фонды, которые функционируют для одной компании; независимые профессиональные пенсионные фонды, которые действуют для определенного вида профессий (фонды для врачей, для учителей и пр.) [4].

В *Австрии* популярно ППС в виде участия в коллективной инвестиционной пенсионной программе [5].

В Дании ППС направлено на обеспечение коэффициента замещения по сравнению с доходом от заработной платы перед выходом на пенсию. Профессиональные пенсии устанавливаются по месту работы [6].

В Бельгии ППС считается дополнительным и представлен в контрактном виде. В основном, это прототип корпоративной пенсии, однако выбор остается за работодателем, какая схема ППС ляжет в основу его организации, и какая страховая компания будет управляющей. Взносы осуществляются как работодателем, так и работником [7].

В Германии существует ППС как вид дополнительного уровня накопления. Форма исчисления этих накоплений производится в баллах (как и базовый уровень), которые ежегодно индексируются [8].

Выше перечислены страны, в которых ППС получило наибольшее развитие. Однако в ряде стран ППС относится ко второму уровню пенсионного накопления и считается разновидностью пенсионных программ.

В Республике Беларусь поэтапное реформирование пенсионной системы продолжается последние десять лет. Одним из таких этапов является принятие Закона Республики Беларусь от 5 января 2008 года № 322-З «О профессиональном пенсионном страховании» (далее – Закон) цель которого в обеспечении правовых, экономических и организационных основ *обязательного государственного* пенсионного страхования работников, занятых в особых условиях труда и отдельных видах профессиональной деятельности [9].

Однако, если сравнивать с мировым опытом внедрения ППС, массового внедрения ППС в виде дополнительного пенсионного накопления в Республике Беларусь не предполагалось, ведь сам Закон нацелен только на отдельные виды профессий (с особыми/ с тяжелыми условиями труда), список которых утвержден и перечислен в Законе. К тому же, в мировой практике ППС формируется (чаще всего) на базе негосударственных пенсионных фондах, которые на данный момент в Республике Беларусь не функционируют. Однако самым важным критерием организации ППС в мировой практике является *условно-накопительный (дополнительный)* уровень пенсионного обеспечения. В рамках солидарной пенсионной схемы в Республике Беларусь ППС регулируется ФСЗН, однако инвестиционная политика в рамках функционирования ППС не развивается.

Если акцентировать внимание на внедрении условно-накопительного уровня, то возможно будет рассматривать дифференциацию ставок социальных отчислений от работодателя и самого работника (как в ФСЗН, так и в рамках введения условно-накопительных счетов в контексте развития ППС), путем их варьирования равно пропорционально от получаемого уровня дохода, то есть чем выше официальный заработок у сотрудника, тем выше его ставки отчисления в соответствии с законодательно установленными нормами.

Таким образом, через постепенное введение условно-накопительного элемента в пенсионной системе страны возможно и распределение социальной налоговой нагрузки, которая позволит вывести «теневые зарплаты», сохранить пенсионные права работающих граждан (путем минимизации возможности организации работодателями неофициального дохо-

да у работников), обеспечить снижение нагрузки на государственный бюджет по обеспечению социальной политики.

Литература

1. *Гайдар Е.* Богатые и бедные. История пенсий // Вестн. Европы [Электронный ресурс]. 2003. № 10. Режим доступа: <http://magazines.russ.ru/vestnik/2003/10/gaid2-pr.html>. Дата доступа: 28.02.2017.
2. *Борнукова, К., Лисенкова К., Лузгина, А.* Пенсионная система Беларуси: текущее состояние и необходимость реформ [Электронный ресурс] // BEROC Policy Paper Series, PP no.30. – Режим доступа: http://www.beroc.by/webroot/delivery/files/Microsoft_Word_-_pension_Belarus_final.docx.pdf. –Дата доступа: 20.02.2016 г.
3. Pension Country Profile: France [Электронный ресурс] // www.oecd.org – Режим доступа: <http://www.oecd.org/finance/private-pensions/42565911.pdf> –Дата доступа: 20.04.2017 г.
4. Pension Country Profile: Netherlands [Электронный ресурс] // www.globalpensionindex.com – Режим доступа: <http://www.globalpensionindex.com/wp-content/uploads/MMGPI2016-Report.pdf> – Дата доступа: 20.04.2017 г.
5. AUSTRIA: Pension Projections 2004 – 2050 [Электронный ресурс] // [www.ec.europa.eu](http://ec.europa.eu) – Режим доступа: http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/pages/publication7016_en.pdf – Дата доступа: 20.04.2017 г.
6. Denmark: Mandatory pension and other retirement changes proposed [Электронный ресурс] // www.towerswatson.com – Режим доступа: <https://www.towerswatson.com/en/Insights/Newsletters/Global/global-news-briefs/2016/10/denmark-mandatory-pension-and-other-retirement-changes> –Дата доступа: 20.04.2017 г.
7. Social Security Programs Throughout the World: Europe, 2016 . Belgium [Электронный ресурс] // www.ssa.gov.html – Режим доступа: <https://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/2016-2017/europe/belgium.html> – Дата доступа: 21.04.2017 г.
8. Pension Country Profile: Germany [Электронный ресурс] // www.howtogermany.com – Режим доступа: <http://www.howtogermany.com/pages/german-retirement.html> –Дата доступа: 21.04.2017 г.
9. Закон Республики Беларусь от 5 января 2008 года № 322-3 «О профессиональном пенсионном страховании» [Электронный ресурс] // www.ssf.gov.by com – Режим доступа: http://www.ssf.gov.by/priside/prof_insurance/norm_doc/lawpps/~page__m17=1~news__m17=1510–Дата доступа: 25.04.2017 г.