Public Disclosure Authorized
Public Disclosure Authorized
Public Disclosure Authorized
Public Disclosure Authorized

63780

Евразийский Банк Развития
Центр интеграционных исследований

Сеть практиков
в области миграции
и денежных переводов
МИРПАЛ

МОБИЛЬНОСТЬ ПЕНСИЙ

в рамках Евразийского экономического союза и СНГ

Доклад № 24
2014

МОБИЛЬНОСТЬ ПЕНСИЙ

в рамках Евразийского экономического союза и СНГ

Евразийский Банк Развития

Сеть практиков в области миграции и денежных переводов МИРПАЛ

ГРУППА ВСЕМИРНОГО БАНКА

Центр интеграционных исследований

Санкт-Петербург

2014

УДК 331.556.4 +314.748
ББК 65.05.1.65в6.65.04

Главный редактор серии докладов ЦИИ ЕАБР:	Е. Ю. Винокуров, д.э.н.
Выпускающий редактор:	К. В. Онищенко
Литературный редактор:	Л. О. Тамазова
Корректор:	В. Б. Куликова
Художественный редактор:	Е. А. Иванова
Верстка:	Я. В. Подкорытов

Авторы: к.с.н. Т. С. **Карабчук** (ЛССИ НИУ ВШЭ), В. В. **Костенко** (ЛССИ НИУ ВШЭ), к. с.н. А. М. **Алмакаева** (ЛССИ НИУ ВШЭ), к. с.н. Н. Э. **Соболева** (ЛССИ НИУ ВШЭ), д. э.н. А. **Жюстен** (Льежский университет).

Руководители проекта: к.полит.н. В. С. **Перебоев** (ЦИИ ЕАБР), С. А. **Титов** (Всемирный банк).

Мобильность пенсий в рамках Евразийского экономического союза и СНГ. – ЦИИ ЕАБР, 2014. – 102 с.

ISBN 978-5-906157-13-3

Исследование посвящено перспективам организации трансграничного перевода пенсионных прав на пространстве шести стран: России, Беларуси, Казахстана, входящих в ТС и ЕЭП, а также Кыргызстана, Армении и Таджикистана, интегрирующихся в рамках ТС – ЕЭП и формируемого Евразийского экономического союза (ЕАЭС). Анализ национальных пенсионных систем в этих странах продемонстрировал значительные различия в их структуре, установленном возрасте выхода на пенсию, в размере и источниках отчислений в пенсионные фонды. В то же время интенсивность миграционных потоков, специфика социально-демографической ситуации, а также состояние рынков труда диктуют необходимость координации пенсионных систем и создания общего пенсионного пространства. Основываясь на опыте стран Евросоюза, авторы предлагают два решения по внедрению механизмов координации.

Электронная версия доклада, приложения к нему и презентация доступны на сайте Евразийского банка развития: http://www.eabr.org/r/research/centre/projectsCII/

УДК 331.556.4 +314.748
ББК 65.05.1.65в6.65.04

ISBN 978-5-906157-13-3 © Евразийский банк развития, 2014

Центр интеграционных исследований Евразийского банка развития

191014, Россия, Санкт-Петербург, ул. Парадная, 7
Тел. +7 (812) 320-44-41, факс + 7 (812) 329-40-41, e-mail: centre@eabr.org, www.eabr.org

Дизайн, верстка и подготовка к печати: Дизайн-студия «Аэроплан». Санкт-Петербург, ул. Заозерная, 8 «А», www.airoplan.ru

При перепечатке, микрофильмировании и других формах копирования обзора ссылка на публикацию обязательна.
Точка зрения авторов не обязательно отражает официальную позицию Евразийского банка развития или Международного института прикладного системного анализа.

Подписано в печать 07.07.2014.
Гарнитура Helvetica, Petersburg. Формат 205х260 мм, усл. п. л. 13. Тираж 300 экз.
Отпечатано в типографии «Колорит». 197198, Россия, Санкт-Петербург, Большая Пушкарская, 10

СОДЕРЖАНИЕ

ТЕРМИНОЛОГИЯ И ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ 4

СПИСОК ТАБЛИЦ 5

СПИСОК РИСУНКОВ 6

ПРЕДИСЛОВИЕ 7

АННОТАЦИЯ 8

ВВЕДЕНИЕ 16

Актуальность проблемы и мотивация 17

ГЛАВА 1. РЫНКИ ТРУДА, МИГРАЦИЯ И ПЕНСИОННЫЕ СИСТЕМЫ В СТРАНАХ ЕАЭС 20

1.1. Рынки труда и миграция в рамках ЕАЭС 20

1.2. Пенсионное законодательство стран формируемого ЕАЭС 35

1.3. Трансграничный перевод пенсионных прав 40

1.4. Общие выводы к главе 1 44

ГЛАВА 2. МИРОВОЙ ОПЫТ ОРГАНИЗАЦИИ МОБИЛЬНОСТИ ПЕНСИЙ 46

2.1. Свобода передвижения и трудовая деятельность в Евросоюзе: принципы функционирования систем социального обеспечения 47

2.2. Особые инструменты регулирования мобильности пенсий за пределами Евросоюза 62

2.3. Общие выводы к главе 2 65

ГЛАВА 3. ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ВНЕДРЕНИЮ МЕХАНИЗМОВ МОБИЛЬНОСТИ ПЕНСИЙ И СИСТЕМЫ ОБЩЕГО ПЕНСИОННОГО ПРОСТРАНСТВА 67

3.1. Решение № 1 67

3.2. Решение № 2 68

3.3. Трудности внедрения и последствия введения общего пенсионного пространства: экспертный анализ и дискуссия 69

3.4. Дискуссия и подведение итогов 77

3.5. Рекомендации 78

БИБЛИОГРАФИЯ 80

ПРИЛОЖЕНИЕ 1 85

ПРИЛОЖЕНИЕ 2 92

ПРИЛОЖЕНИЕ 3 96

ТЕРМИНОЛОГИЯ И ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ СОКРАЩЕНИЯ

ВБ — Всемирный банк

Доллары п. п.с. — доллары в пересчете по паритету покупательной способности

ЕАБР — Евразийский банк развития

ЕАЭС — Евразийский экономический союз

ЕЭЗ — Европейская экономическая зона

ЕЭК — Евразийская экономическая комиссия

ЕЭП — Единое экономическое пространство

ОПП — Общее пенсионное пространство

МОТ — Международная организация труда

НИУ ВШЭ — Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»

ОВКГ — Организация Восточно-Карибских государств

ОМС — обязательное медицинское страхование

ОЭСР — Организация экономического сотрудничества и развития

ПСП — постсоветское пространство

РФ — Российская Федерация

Росстат — Федеральная служба государственной статистики

СНГ — Содружество Независимых Государств

ТС — Таможенный союз

ФМС — Федеральная миграционная служба

ЦИИ ЕАБР — Центр интеграционных исследований ЕАБР

СПИСОК ТАБЛИЦ

Таблица 1. Характеристики стран СНГ по ряду показателей демографии и рынков труда 20
Таблица 2. Темпы роста реальной заработной платы работников в странах СНГ, 2001–2011 годы, % (2000 год — 100%) 21
Таблица 3. Распределение численности занятых в экономике по отраслям, % 29
Таблица 4. Распределение численности занятых в экономике по типу занятости, % 29
Таблица 5. Численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости, тыс. человек 30
Таблица 6. Уровень безработицы в некоторых странах СНГ за 2000–2011 годы, данные Всемирного банка, % 31
Таблица 7. Нетто-миграция из стран СНГ и Грузии в Россию в 2009–2011 годах 32
Таблица 8. Квалификационная структура трудовых мигрантов, работающих по временному разрешению на работу 33
Таблица 1.1. Число граждан других стран, официально пребывающих на территории РФ на февраль 2014 года. Распределение по возрасту и времени пребывания 85
Таблица 1.2. Число граждан других стран, официально пребывающих на территории РФ на февраль 2014 года. Распределение по возрасту и цели пребывания 85
Таблица 1.3. Уровень безработицы среди мужчин в некоторых странах СНГ, % 86
Таблица 1.4. Уровень безработицы среди женщин в некоторых странах СНГ, % 86
Таблица 1.5. Объем денежных переводов мигрантов в страны бывшего СССР в 1998–2012 годах, $ млн 86
Таблица 1.6. Число граждан других стран, официально пребывающих на территории РФ на февраль 2014 года (не менее 50000 человек). Распределение по возрасту и гражданству 87
Таблица 2.1. Пенсионные системы Российской Федерации, Республики Беларусь, Казахстана, Кыргызской Республики, Таджикистана и Армении 92

СПИСОК РИСУНКОВ

Рисунок 1. Число граждан других стран, находящихся на территории РФ на февраль 2014 года, тыс. человек (только страны, откуда приехало более 200 тыс. человек) 16
Рисунок 2. Динамика ВВП на душу населения в рыночных ценах 2003–2011 годов, $ 21
Рисунок 3. Среднедушевые денежные доходы населения и средняя заработная плата в странах СНГ, 2007–2008 годы, $ в месяц на человека (по официальному курсу валют) 22
Рисунок 4. Суммарный коэффициент рождаемости в 2003 и 2011 годах (число детей на одну женщину) 23
Рисунок 5. Возрастная структура населения стран региона СНГ в 2012 году, % 24
Рисунок 6. Распределение населения СНГ по странам Содружества в 1990, 2010, 2030 и 2050 годах по оценкам и среднему варианту прогноза ООН пересмотра 2012 года, % от общей численности на середину года 25
Рисунок 7. Уровень экономической активности в 2003 и 2011 годах в регионе СНГ (% всего населения в возрасте 15–64 лет) 27
Рисунок 8. Уровень экономической активности мужчин и женщин в 2011 году в регионе СНГ (% всего населения в возрасте 15–64 лет) 28
Рисунок 9. Основные страны исхода участников программы «Соотечественники», переехавших в Россию в 2012 году 34

Рисунок 1.1. Уровень рождаемости в 2003 и 2011 годах (число рождений на 1000 человек). 88
Рисунок 1.2. Уровень смертности в 2003 и 2011 годах (число смертей на 1000 человек) 88
Рисунок 1.3. Коэффициент естественного прироста населения стран СНГ: оценки и результаты расчетов ООН по среднему варианту прогноза пересмотра 2012 года. 1950–2100 годы (на 1000 человек постоянного населения) 89
Рисунок 1.4. Миграционный прирост населения стран СНГ: оценки и результаты расчетов ООН по среднему варианту прогноза пересмотра 2012 года. 1950–2100 годы (тыс. человек в год). . 89
Рисунок 1.5. Коэффициент суммарной рождаемости в странах СНГ: оценки и средний вариант прогноза ООН пересчета 2012 года. 1950–2100 годы (кол-во детей на женщину) 90
Рисунок 1.6. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении в странах СНГ: средний вариант прогноза ООН пересмотра 2012 года. 1950–2100 годы, оба пола, лет 90
Рисунок 1.7. Распределение населения СНГ по полу и возрасту в 1990, 2010 и 2030 годах: оценка и средний вариант прогноза (% от общей численности населения) 91

ПРЕДИСЛОВИЕ

Настоящее исследование проведено совместными усилиями Евразийского банка развития (Центр интеграционных исследований) и Всемирного банка (Программа МИРПАЛ[1]) в рамках Меморандума о сотрудничестве между ВБ и ЕАБР. Тема доклада[2] была выбрана с целью разобраться в сложной системе социального обеспечения людей, проживающих в разных странах, но в рамках единого экономического пространства. Безвизовый режим России с республиками бывшего Советского Союза способствует сохранению прочных связей между странами и людьми, проживающими в них. Интенсивная трудовая миграция, стимулами которой является ряд факторов, включая демографические и экономические, расширяет зону ответственности государств исхода и приема мигрантов в отношении обеспечения их благосостояния. Мобильность пенсий, безусловно, один из вопросов, прояснение которых будет полезно всем участникам трудовых отношений в России: работодателям, трудящимся мигрантам, а также российским гражданам, чья трудовая деятельность проходила или проходит на территории стран нынешнего Евразийского экономического сообщества.

В докладе представлен комплексный анализ мировой практики мобильности пенсий и общей практики пенсионного обеспечения трудовых мигрантов на территории России, Беларуси, Казахстана, Кыргызстана, Таджикистана и Армении. По итогам исследования выявлены возможности внедрения практики мобильности пенсий в рамках формируемого единого рынка труда будущего Евразийского экономического союза, в том числе в расширенном составе. Трудовая миграция является одним из ключевых вопросов, требующих тщательного изучения и анализа в контексте региональной экономической интеграции. Это обосновано необходимостью повышения уровня жизни людей и обеспечения их достойной старости. В макроэкономическом смысле эффективный режим мобильности пенсий позволит повысить мобильность, гибкость и эффективность использования труда как фактора производства. Значительная часть доклада посвящена описанию опыта Евросоюза, где уже действуют — пусть и не всегда идеально — механизмы пенсионного обеспечения граждан, работавших в разных странах. Мы знаем, что эта информация востребована российским экспертным сообществом, поэтому рады поделиться имеющимися у нас знаниями.

Выражаем надежду, что настоящее исследование будет иметь продолжение и поможет созданию эффективной системы мобильности пенсий в регионе.

Степан Титов,
руководитель программы МИРПАЛ, Всемирный банк

Евгений Винокуров,
директор Центра интеграционных исследований ЕАБР

[1] Программа МИРПАЛ (MiRPAL) — сеть экспертов и практиков в области миграции и денежных переводов — инициирована Всемирным банком при поддержке DFID в рамках региональной программы по миграции (CARMP).

[2] Мнение авторов доклада не обязательно совпадает с позицией Евразийского банка развития и Группы Всемирного банка по данному вопросу.

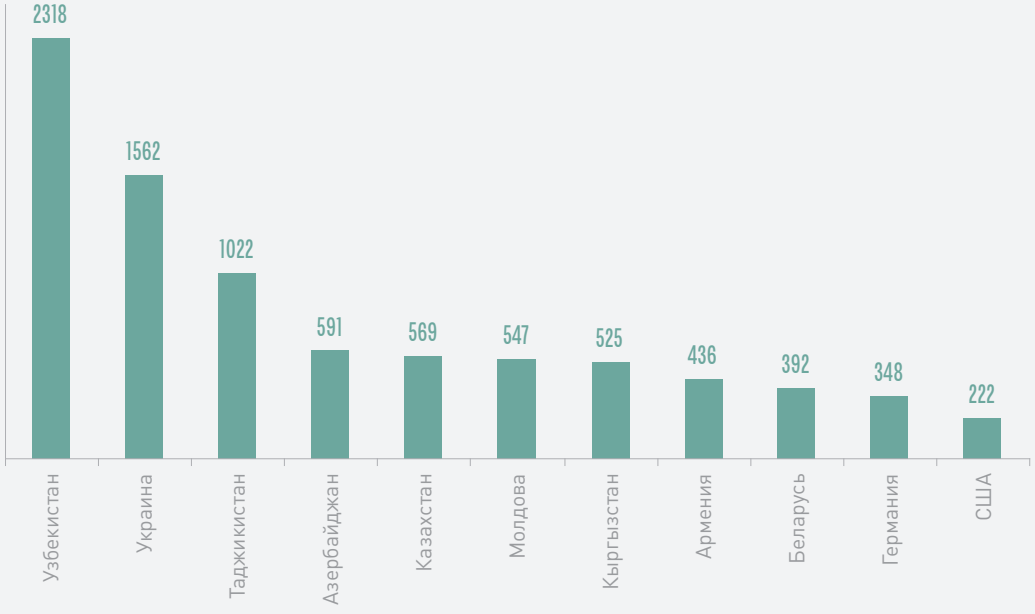
Аналитическое резюме

Последние десятилетия характеризуются неуклонным ростом миграционных потоков. На пространстве СНГ, как и в странах ОЭСР, наблюдается повышенная активность перемещения населения между странами именно с целью трудовой миграции. Регион СНГ является лидером по миграции на евразийском континенте. Так, только по официальным данным ФМС на февраль 2014 года, в России насчитывается 2.3 млн мигрантов из Узбекистана, 1.5 млн мигрантов из Украины, 1 млн мигрантов из Таджикистана, по 600 тыс. мигрантов из Азербайджана и Казахстана, по 500 тыс. мигрантов из Кыргызстана, Молдовы и Армении и 390 тыс. мигрантов из Беларуси. По неофициальным оценкам, численность только трудовых мигрантов в России равняется 5–6 млн человек, что составляет примерно 7% от общего числа занятых в России.

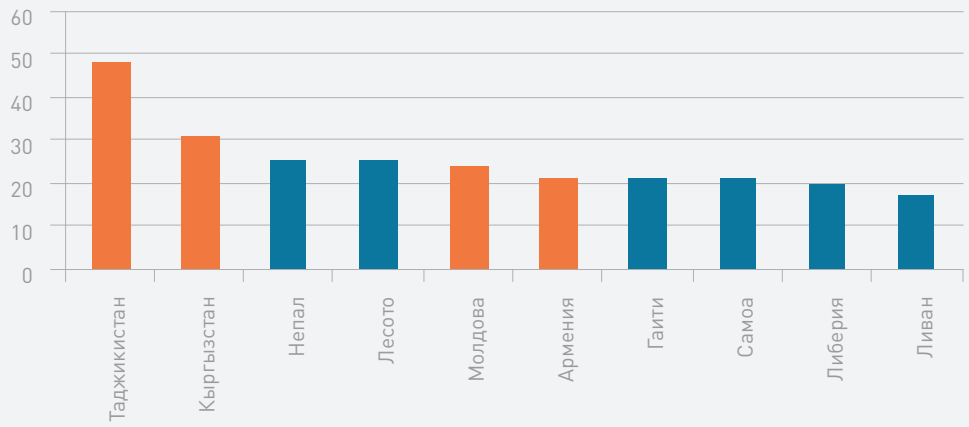
Уже на 2012 год отношение переводов денежных средств трудовых мигрантов к ВВП составляло для Таджикистана и Кыргызстана 48% и 31% соответственно. По данным Всемирного банка, Таджикистан, Кыргызстан, а также Армения и Молдова вошли в десятку мировых лидеров по объему денежных переводов по отношению к ВВП в 2012 году.

Необходимо учесть, что доля лиц предпенсионного и пенсионного возраста, въезжающих в Россию, по данным официальной статистики ФМС составляет почти треть от всех мигрантов (см. Приложение 1). Поэтому вопрос пенсионных выплат очень актуален.

Число граждан других стран, находящихся на территории России на февраль 2014 года, тыс. человек (приведены только страны, откуда приехало более 200 тыс. человек)



Источник: рисунок построен авторами на основе данных ФМС РФ от 2 февраля 2014 года. Доступно на: http://www.fms.gov.ru/about/statistics/data/.



Топ-10 стран — мировых лидеров по объему денежных переводов, % ВВП (2012 год)

Источник: Всемирный банк, Remittances and Development Brief, October 2, 2013.

Возможность полноценной и безрисковой передачи профессиональных пенсионных прав и активов трудящихся (как наемных работников, так и индивидуальных предпринимателей) между странами-донорами и странами-реципиентами чрезвычайно важна как для самих мигрантов, так и для устойчивого развития экономик стран, вовлеченных в процесс евразийской экономической интеграции. Мобильность (транспортабельность) пенсий должна стать неотъемлемой частью свободы передвижения рабочей силы в рамках формируемого единого рынка труда ЕЭП и согласованной социальной политики.

Вопрос о переводе пенсионных прав может возникать в нескольких случаях, а именно:

a) При трудовой миграции в другую страну. В этом случае появляется необходимость учета трудового стажа на территории другой страны при назначении трудовой пенсии.

b) При трудовой миграции в другую страну и последующем обращении за пенсией там же.

c) При переезде пенсионера на постоянное место жительства в другую страну.

Цель данного исследования состояла в комплексной оценке потенциала и сдерживающих факторов развития практики мобильности пенсий в контексте процессов трудовой миграции и экономической интеграции с учетом интересов стран-реципиентов рабочей силы (России, Казахстана, Беларуси) и стран-доноров (Кыргызстана, Таджикистана, Армении), интегрирующихся в рамках ТС, ЕЭП и формируемого ЕАЭС. Далее под странами ЕАЭС будут подразумеваться указанные шесть государств. Исследование реализовано Центром интеграционных исследований Евразийского банка развития и Всемирным банком на совместной основе, с привлечением ведущих специалистов ВШЭ и международных экспертов.

Основные положения проведенного исследования заключаются в следующем:

1. Анализ национальной и межгосударственной нормативно-правовой базы, выработанной между странами-донорами и странами-реципиентами рабочей силы, показал, что:

1) **Пенсионные системы отличаются по структуре**. В России, Казахстане, Таджикистане, Кыргызстане и Армении действуют трехуровневые модели с обязательным накопительным компонентом. В Беларуси работает одноуровневая солидарная схема.

2) **В странах ЕЭП различается возраст выхода на пенсию**. В России и Беларуси он самый низкий — 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин. В Таджикистане и Кыргызстане он на три года выше и составляет 58 лет и 63 года соответственно. В Армении он составляет 63 года для всех граждан. А в Казахстане, согласно принятому в июне текущего года закону «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан», к 2027 году планируется постепенно выровнять гендерную разницу и довести возраст выхода женщин на пенсию до 63 лет.

3) **Значительно варьируются величина и источники отчислений в пенсионный фонд**. Так, в России совокупный размер отчислений в пенсионный фонд составляет 22% оплаты труда, при этом основным источником является фонд оплаты труда. Никаких вычетов из заработной платы работника не предусмотрено. В Беларуси ставка выше и составляет 29%. При этом 28% платит работодатель от фонда оплаты труда, а 1% вычитается из заработной платы работника. В Кыргызстане это соотношение составляет 15% и 10%, а в Таджикистане — 25% и 1%. В Казахстане, наоборот, основным источником отчислений в пенсионный фонд является работник, который платит 10% от заработной платы. Законодательством также предусмотрены и обязательные профессиональные отчисления для отдельных категорий работников в размере 15% от фонда оплаты труда. Однако эту норму нельзя считать общепринятой. Армения — единственная из рассматриваемых стран, где пенсионные взносы частично финансируются из государственного бюджета.

Учитывая описанные различия в пенсионных системах, **координация пенсионных систем является необходимой, так как снятие регистрационных барьеров и упрощение разрешительных процедур в трудовой миграции между странами ЕЭП и ЕАЭС не будут действовать без социальных гарантий**, а эффективное функционирование общего рынка труда так и останется недостижимым идеалом.

2. Анализ демографической структуры населения стран СНГ (не включая Грузию) свидетельствует о том, что самая высокая доля лиц пенсионного возраста наблюдается в России и Беларуси (13–14%), за ними следует Казахстан (7%). В Кыргызстане и Таджикистане доля лиц пенсионного возраста в несколько раз ниже (3–4%). При этом доля лиц до 14 лет в России составляет всего 15%, тогда как в Казахстане и Кыргызстане она практически вдвое выше (25% и 29% соответственно). В Таджикистане доля населения до 14 лет составляет примерно треть от населения в целом (36%).

   Это говорит о том, что **в будущем Казахстан, Узбекистан, Кыргызстан, Туркменистан и Таджикистан в меньшей степени будут сталкиваться с проблемой старения населения и недостатком рабочей силы, покрывающей своими отчислениями расходы на пенсионные выплаты**. В этих странах доля детей

до 14 лет составляет 25% и более. В то же время **на Украине, в России, Беларуси и Молдове можно ожидать серьезных проблем с обеспечением трудовыми ресурсами и пополнением пенсионных фондов**. Прогнозные оценки численности и структуры населения и миграционных потоков свидетельствуют о том, что **Россия и Казахстан устойчиво будут лидерами по числу приема мигрантов, что при грамотной социальной политике может положительно сказаться на экономическом развитии этих стран.**

3. В России рынок труда намного более перспективен, чем в других странах СНГ, о чем свидетельствует низкий уровень безработицы, более высокие показатели трудовых доходов и количество новых вакансий, а также более благоприятные прогнозные оценки роста ВВП. Такая ситуация на рынках труда стран СНГ приведет к тому, что **Россия будет по-прежнему привлекать мигрантов из соседних стран**. Стоит отметить, что для стран-реципиентов огромный поток нелегальной миграции невыгоден. **Ввиду сокращения собственных трудовых ресурсов и старения населения Россия заинтересована в том, чтобы приезжали легальные квалифицированные трудовые мигранты, готовые работать по официальным договорам и делать отчисления в пенсионные и медицинские фонды**. В этой связи **формирование общего пенсионного пространства стран ЕЭП и расширяющегося ЕАЭС может быть шагом к сокращению нелегальной трудовой миграции и развитию более качественных трудовых отношений**.
4. Обзор литературы и иностранных источников об опыте зарубежных стран на предмет создания и функционирования систем мобильных пенсий демонстрирует, что **одним из базовых прав, которое гарантируется в странах Евросоюза, является свободное передвижение рабочей силы**. Для обеспечения этого права были разработаны соответствующие регламенты, координирующие действие национальных схем социального обеспечения. В настоящее время их действие расширено на страны Европейской экономической зоны (Норвегия, Лихтенштейн, Исландия) и Швейцарию. При этом в настоящий момент данные регламенты, наряду с традиционным пенсионным обеспечением, регулируют также и ситуации досрочного выхода на пенсию. Важно отметить, что **в ЕС основной акцент делается не на гармонизации или унификации национальных схем пенсионного обеспечения, а на их координации**. То есть каждая страна-член ЕС сохраняет свои национальные системы пенсионного обеспечения. Регламенты, регулирующие координацию национальных схем пенсионного обеспечения, предполагают следующие принципы:
   - **Уникальность.** Человек может подпадать под действие законодательства только одной страны и делать отчисления только в одной стране.
   - **Отсутствие дискриминации** между гражданами и иностранцами.
   - **Агрегирование,** то есть учет периодов занятости в других странах ЕС.
   - **Отсутствие дублирования пособий,** когда человек не может претендовать на получение нескольких одинаковых пособий одновременно.
   - **Экспорт пособий,** который предполагает, что получать их человек может даже в том случае, если постоянно проживает за пределами страны-плательщика.

5. Результаты анализа публикаций, СМИ и интервью с экспертами показали, что общественное мнение и экспертное мнение едины в том, что **проблема мобильности пенсий актуальна, и сейчас самое время решать ее путем введения общего пенсионного пространства**. Практическая реализация перехода к общему пенсионному пространству в странах ЕАЭС потребует много трудовых и временных ресурсов, так как **на данный момент общая координация между странами и пенсионными фондами не развита**. **Целесообразно начать информационную подготовку в странах ЕАЭС к переходу на общее пенсионное пространство уже сейчас**. Как отмечают эксперты, именно в данный момент есть несколько реальных предпосылок, указывающих на необходимость этого шага.
6. Рассмотрено **два решения по введению общего пенсионного пространства:**

   Первое решение предполагает полное заимствование системы расчета пенсионных выплат гражданам из опыта ЕС. Пенсия начисляется и платится той страной, где проживает человек, обратившийся за ней, однако система учитывает трудовой стаж человека во всех странах, где он работал. Расчет ведется по правилам и законам страны, начисляющей и осуществляющей пенсионные выплаты, при этом соблюдается справедливость выплат, в зависимости от размера пенсионных отчислений индивида и уровня его заработной платы. Данный вариант не требует сложного механизма по установлению пенсий, так как они назначаются и платятся в соответствии с текущим нормативно-правовым законодательством той страны, где живет в данный момент человек, обратившийся за выплатой.

   Основной минус такого решения заключается в том, что в случае, если большинство трудовых мигрантов, работающих сейчас в странах-реципиентах, решат остаться там на постоянное место жительства по достижении пенсионного возраста, то бремя по выплате пенсий ляжет на эти страны (то есть прежде всего на Россию и Казахстан). Мы считаем это решение неприемлемым для ЕАЭС. Для того чтобы исключить излишнее давление на пенсионные фонды России и Казахстана, предлагается второй вариант.

   Второе решение предполагает принцип пропорционального начисления. В этом случае требуется более сложный вариант расчета пенсий и учета трудового стажа, а также пенсионных отчислений гражданина. Этот вариант подразумевает частичные заимствования из опыта Евросоюза и адаптацию под специфику стран формируемого Евразийского экономического союза и региона СНГ в целом. **В соответствии с данным решением создается единая система учета и контроля трудовой миграции и количества отработанных лет в разных странах**, то есть между пенсионными фондами налаживается эффективная коммуникационная система для быстрого обмена информацией. **В дополнение создается система взаимозачетов между пенсионными фондами разных стран**, что является основным отличием от первого варианта. То есть начисляет пенсию и делает выплаты пенсионный фонд той страны, в которой проживает и обращается за назначением пенсии гражданин, однако пенсионный фонд получает трансферты (компенсацию) от пенсионного фонда страны, в которой работал

человек. Компенсации/перечисления между пенсионными фондами могут осуществляться пропорционально количеству отработанных в этой стране лет.

Данное предложение требует законодательного изменения на самом высоком уровне, так как будет противоречить действующим положениям об отсутствии взаимозачетов между странами СНГ, заключившими соглашение о пенсионном регулировании от 1992 года (см. Приложение 3). Тем не менее, взаимозачеты допускаются в случае двусторонних соглашений: «Взаимные расчеты не производятся, если иное не предусмотрено двусторонними соглашениями» (статья 3). Согласно данному соглашению пенсионное обеспечение осуществляет та страна, на территории которой проживает пенсионер, вне зависимости от того, гражданином какой из стран СНГ он является, а также от того, где он работал. Таким образом, **существующее положение дел выгодно странам-донорам, потому что они не платят пенсию своим гражданам, но невыгодно реципиентам, например, России и Казахстану**. Следовательно, **требуется усовершенствовать действующее соглашение об общем пенсионном пространстве от 1992 года между странами СНГ или внести новые поправки к нему на уровне стран ТС (России, Казахстана, Беларуси) и трех кандидатов на присоединение к ТС и ЕАЭС (Кыргызстана, Таджикистана и Армении)**. Данный вариант решения требует более тщательной проработки всех механизмов учета отчислений и трудового стажа. Он более трудоемкий и потребует более длительного периода времени подготовки и реализации. Тем не менее, он позволит учесть возможные негативные последствия для стран-реципиентов от большого потока мигрантов пенсионного возраста.

7. **Среди возможных сложностей создания общего пенсионного пространства в странах ЕАЭС авторы выделяют следующие**: 1) длительность и трудоемкость вычисления пенсионного вознаграждения ввиду больших различий в пенсионных системах и пенсионном возрасте в странах СНГ; 2) сложность корректного учета и ошибки в начислениях в силу больших различий в уровне жизни и доходах в странах СНГ.

   Отмеченные проблемы вполне поддаются решению. Как показывает пример Евросоюза, система общего пенсионного пространства хорошо функционирует в странах с разными системами подсчета пенсионных выплат и разным пенсионным возрастом.

8. **Основные положительные последствия и результаты внедрения системы общего пенсионного пространства состоят в следующем**: 1) сокращение неформальной занятости, стимулы к формализации заработков мигрантов, а также сокращение нелегальной миграции; 2) дополнительный приток отчислений в пенсионные фонды стран-реципиентов (например, для России важен приток отчислений трудовых мигрантов из более молодой структуры населения стран-доноров); 3) сокращение социальной напряженности; 4) рост инвестиционной привлекательности ЕАЭС; 5) рост привлекательности ЕАЭС для квалифицированных трудовых мигрантов за счет обеспечения социальных гарантий; 6) стимулирование «здоровых» миграционных потоков и способствование развитию экономической интеграции между странами ЕАЭС; 7) укрепление роли ЕАЭС на пространстве СНГ.

9. **Основными препятствиями для внедрения общего пенсионного пространства** на данный момент являются:

   1**) Несоответствие законодательств и пенсионных систем между странами региона СНГ** (разный пенсионный возраст, разные системы учета отчислений), которое повлечет за собой сложность переговоров и временные ресурсы на подписание двусторонних соглашений или проработку нового соглашения между странами формируемого ЕАЭС.

   2) **Неготовность пенсионных фондов к переходу к режиму беспрепятственной мобильности пенсий**. Должны быть понятные и прозрачные системы учета пенсионных отчислений, а также беспрепятственный обмен информацией между фондами.

   3) **Различия в уровне оплаты труда и трудовых доходов, большую дисперсию прожиточных минимумов по странам и разный уровень жизни в странах СНГ** также можно считать препятствием к введению общего пенсионного пространства, так как это потребует введения сложного механизма перерасчета пенсий, учитывающего различные коэффициенты для назначения справедливых выплат. Поэтому второе решение, основанное на принципе пропорционального начисления, более предпочтительно.

10. По итогам исследования выработаны следующие **рекомендации для межгосударственных исполнительных органов**:

    - Внедрить принцип системного контроля единого трудового и пенсионного пространства и учета пенсионных отчислений, что обеспечит эффективную коммуникацию между пенсионными фондами и статистический учет, а также укрепит взаимодействие между пенсионными фондами стран формируемого ЕАЭС. Разработать законодательную базу, обеспечивающую переход к общему пенсионному пространству стран ТС и ЕАЭС.
    - Разработать единую эффективную систему учета трудового стажа и размера заработков (с поправками на коэффициенты сложности и условий труда). При этом должен соблюдаться принцип пропорционального начисления.
    - Разработать эффективную систему обмена информацией и взаимозачетов между пенсионными фондами стран ЕАЭС (в дальнейшем — и других стран СНГ).
    - Разработать программный продукт, обеспечивающий функционирование эффективного информационного пространства и взаимообмен информацией между пенсионными фондами стран ЕАЭС.

    А также в целях информационной подготовки по переходу к общему пенсионному пространству (ОПП) дополнительно следует:

    - Провести информационную подготовку населения, подготовку экспертов и представителей государственной власти, которые будут осуществлять переход к ОПП в странах формируемого ЕАЭС, провести тренинг и информационную подготовку специалистов пенсионных фондов.
    - Провести полноценное обследование пенсионных фондов на предмет готовности к переходу к общему пенсионному пространству.

- Провести обследование населения на предмет необходимости и готовности к введению ОПП в странах-реципиентах, чтобы выработать грамотную программу по информированию населения.
- Провести обследование мигрантов на предмет потребности в общем пенсионном пространстве и желания остаться в странах-реципиентах после достижения пенсионного возраста.

Введение

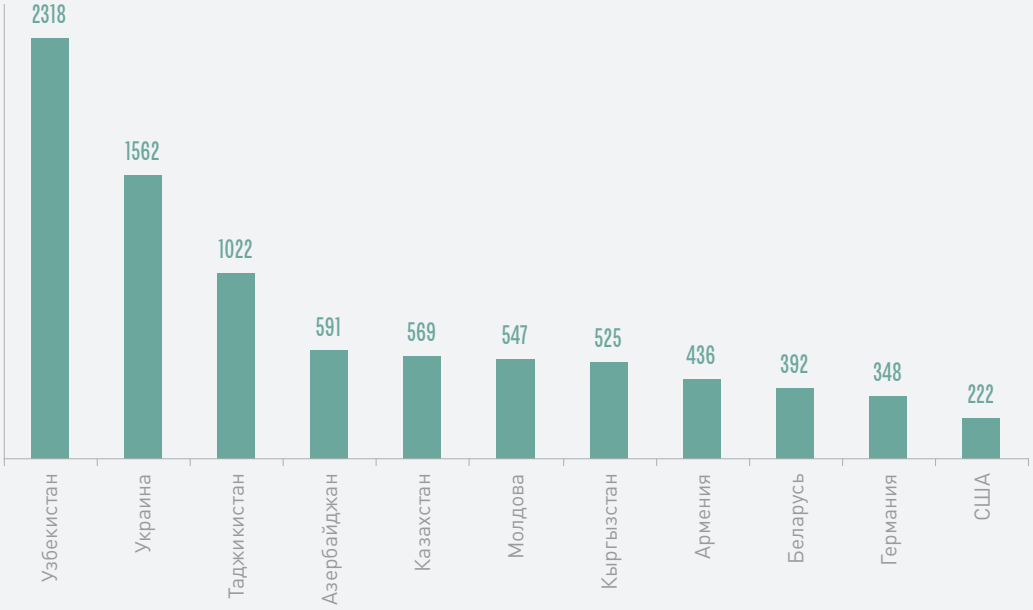
В контексте интеграционных процессов на постсоветском пространстве трудовая миграция является одним из ключевых вопросов, требующих тщательного изучения и анализа. Это связано с масштабностью миграционных потоков на территории СНГ и постоянно растущими показателями в этой области (Vinokurov, Libman, 2012).

Регион СНГ является лидером по миграции на евразийском континенте. Так, только по официальным данным ФМС на февраль 2014 года, в России насчитывается 2.3 млн мигрантов из Узбекистана, 1.5 млн мигрантов из Украины, 1 млн мигрантов из Таджикистана, по 600 тыс. мигрантов из Азербайджана и Казахстана, по 500 тыс. мигрантов из Кыргызстана, Молдовы и Армении и 390 тыс. мигрантов из Беларуси (см. рисунок 1). При этом 3.2 млн мигрантов пребывают на территории России с целью работы по найму, что составляет примерно треть потока всех мигрантов (см. таблицу 1.2 Приложения 1). Та же цифра (примерно 3.2 млн), если брать во внимание только официальные данные ФМС, отражает количество мигрантов, находящихся в России в течение пяти и более лет (см. таблицу 1.1 Приложения 1).

По неофициальным оценкам, численность трудовых мигрантов в России может достигать 5–6 млн человек, что составляет примерно 7% от общего числа занятых в России (Бессуднов, 2012; Мукомель, 2005).

Такая ситуация обуславливает комплекс взаимосвязанных последствий, влияющих на социально-экономическое и политическое положение стран-доноров трудовых

Рисунок 1. Число граждан других стран, находящихся на территории РФ на февраль 2014 года, тыс. человек (только страны, откуда приехало более 200 тыс. человек)



Источник: рисунок построен авторами на основе данных ФМС РФ на февраль 2014 года (http://www.fms.gov.ru/about/statistics/data/).

ресурсов и стран-реципиентов. В этой связи исследование проблем трудовой миграции как одного из важнейших элементов интеграции представляет собой обязательный этап для принятия адекватных решений в области социальной и экономической политики как государств ЕЭП и формируемого ЕАЭС, так и стран региона СНГ в целом.

Актуальность проблемы и мотивация

Данное исследование посвящено мобильности пенсионных прав. Эта проблема становится все более актуальной в свете усиления миграционных потоков рабочей силы из стран-доноров (Кыргызстана, Таджикистана, Армении) в страны-реципиенты (Россию, Казахстан, Беларусь), а также в контексте процесса формирования шестью указанными странами и развития ЕАЭС и возможных волн локального, регионального или глобального финансово-экономического кризиса. Уже на 2011 год объем переводов денежных средств мигрантов от ВВП составлял для Кыргызстана и Таджикистана 29% и 47% соответственно (см. таблицу 1.5 Приложения 1).

Возможность полноценной и безрисковой передачи профессиональных пенсионных прав и активов трудящихся (как наемных работников, так и индивидуальных предпринимателей) между странами-донорами и странами-реципиентами чрезвычайно важна как для самих мигрантов, так и для устойчивого развития экономик стран, вовлеченных в процесс евразийской экономической интеграции. Зачастую при возвращении на родину, при перемещении в третью страну или смене работы трудовые мигранты теряют гарантии по пенсионным выплатам, положенным им по достижении пенсионного возраста. Как правило, они ограничиваются лишь возвращением собственных средств, вложенных ими в пенсионную систему работодателя (если таковая имеется). Вместе с тем, должна быть обеспечена возможность передачи существующих у трудящегося пенсионных прав при смене рабочего места, например посредством введения практики соответствующих пенсионных пакетов и планов стран ЕЭП для трудовых мигрантов.

Мобильность пенсий должна стать неотъемлемой частью свободы передвижения рабочей силы в рамках формируемого единого рынка труда ЕЭП и согласованной социальной политики. Кроме того, она будет способствовать легализации положения мигрантов из стран СНГ, ТС и формируемого ЕАЭС как в России, так и в других странах-реципиентах.

Создание механизмов трансграничного перевода пенсионных прав — процесс долгий и трудоемкий. Он требует согласования и координации пенсионных систем, которые на данный момент различны в странах ЕЭП. Это касается многих аспектов (см. таблицу 2.1 Приложения 2).

Во-первых, пенсионные системы отличаются по структуре. В России, Казахстане, Таджикистане, Кыргызстане и Армении действуют трехуровневые модели с обязательным накопительным компонентом. В Беларуси до сих пор работает одноуровневая солидарная схема, где пенсионные выплаты финансируются из налоговых отчислений работающих граждан.

Во-вторых, в странах ЕЭП различается возраст выхода на пенсию. В России и Беларуси он самый низкий — 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин. В Таджикистане и Кыргызстане он на три года выше и составляет 58 лет и 63 года соответственно. В Армении — 63 года для всех граждан. А в Казахстане согласно принятому в июне текущего года закону «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» к 2027 году планируется постепенно выровнять гендерную разницу и довести возраст выхода женщин на пенсию до 63 лет.

В-третьих, значительно варьируются величина и источники отчислений в пенсионный фонд. Так, в России совокупный размер отчислений в пенсионный фонд составляет 22%. При этом основным источником является фонд оплаты труда. Никаких вычетов из заработной платы работника не предусмотрено. В Беларуси ставка выше, и составляет 29%. При этом 28% платит работодатель от фонда оплаты труда, а 1% вычитается из заработной платы работника. В Кыргызстане это соотношение составляет 15% и 10%, а в Таджикистане — 25% и 1%. В Казахстане, наоборот, основным источником отчислений в пенсионный фонд является работник, который платит 10% от заработной платы. Законодательством также предусмотрены и обязательные профессиональные отчисления для отдельных категорий работников в размере 15% от фонда оплаты труда. Однако эту норму нельзя считать общепринятой. Армения — единственная из рассматриваемых стран, где пенсионные взносы платятся не только работниками, но и частично финансируются из государственного бюджета.

Кроме того, можно упомянуть и еще одну проблему. Пенсионное законодательство нельзя назвать стабильным и устоявшимся, оно находится в процессе постоянной трансформации, что значительно осложняет координацию пенсионных систем различных стран. Например, в России в ближайшее время будет принят пакет законопроектов, меняющих пенсионную формулу, а также структуру пенсионных взносов.

Учитывая описанные различия и сложности, можно сделать предварительное заключение о том, что координация пенсионных систем потребует больших усилий. Однако эта мера, без сомнения, является необходимой. Снятие регистрационных барьеров и упрощение разрешительных процедур в трудовой миграции между странами ЕЭП не будут действовать без социальных гарантий, а эффективное функционирование общего рынка труда так и останется недостижимым идеалом.

Следует отметить, что в мире уже существуют схемы, учитывающие трудовую миграцию при определении пенсионных прав (см. главу 2 данного доклада). В качестве примера здесь можно привести страны ЕС и страны Карибского бассейна. Предпринимались подобные попытки и на постсоветском пространстве: в частности, в 1992 году было подписано Соглашение «О гарантиях прав граждан государств — участников Содружества Независимых Государств в области пенсионного обеспечения». Однако принятый более 20 лет назад документ, без сомнения, нуждается в доработке согласно реалиям сегодняшнего дня.

Принимая во внимание указанное выше, необходимо более подробно проанализировать следующие аспекты:

1. Демографическую ситуацию, миграционные потоки, а также характеристики экономики и рынка труда в странах СНГ.

2. Существующие пенсионные системы и законы о транспортабельности пенсий в странах ТС — ЕЭП и формируемого ЕАЭС.
3. Достоинства и недостатки существующих в странах ТС механизмов мобильности пенсий.
4. Мировой опыт в отношении трансграничного перевода пенсионных прав, возможности его применения на пространстве ТС и формируемого ЕАЭС.

Исследование указанных аспектов позволит определить слабые места в существующем законодательстве, возможные направления совершенствования механизмов координации схем транспортабельности пенсий в странах ТС и формируемого ЕАЭС, а также потенциальные сложности внедрения новых схем.

Предмет исследования — мобильность трудовых пенсий в России, Казахстане, Беларуси, Кыргызстане, Таджикистане, Армении и пенсионные системы данных шести стран в контексте их интеграции в рамках ТС — ЕЭП и ЕАЭС. Объект исследования — трудовые пенсии и мигранты стран формируемого ЕАЭС.

Доклад состоит из трех глав, введения и заключения. Первая глава посвящена анализу демографической ситуации в странах СНГ, оценке эффективности рынков труда и анализу миграционных потоков. Вторая глава доклада включает описания и аналитические оценки мирового опыта создания общего пенсионного пространства. В третьей главе авторы предлагают решения по развитию данного направления социальной политики в странах формируемого ЕАЭС с последующим анализом позитивных и негативных последствий внедрения общего пенсионного пространства.

Глава 1. Рынки труда, миграция и пенсионные системы в странах ЕАЭС

1.1. Рынки труда и миграция в рамках ЕАЭС

Прежде чем приступать к анализу рынков труда и миграционных потоков стран-доноров и стран-реципиентов СНГ, необходимо принять во внимание исторические, экономические и демографические различия рассматриваемых стран.

1.1.1. Экономическая и демографическая ситуация в странах СНГ

Безусловным лидером среди региона стран СНГ по размеру территории, численности населения, темпам роста валового внутреннего продукта является Россия (см. таблицу 1 и рисунок 2). Россия также обладает наибольшим количеством пенсионеров на данный момент — около 40 млн. При этом российские пенсионеры получают самую высокую пенсию — примерно $257 (с учетом корректировки на паритет покупательной способности) в среднем в месяц. Самые низкие пенсионные выплаты в Таджикистане и Армении, однако и количество пенсионеров в этих странах самое маленькое. Такие различия в размерах среднемесячных пенсионных выплат могут объясняться различиями в экономическом развитии стран. Рисунок 2 отражает ежегодный рост уровня ВВП в рыночных ценах, основанный на местной валюте. Агрегированные оценки основаны на постоянных ценах доллара США за 2005 год. ВВП представляет собой сумму валовой стоимости всех

Таблица 1. Характеристики стран СНГ по ряду показателей демографии и рынков труда

Страны	Численность населения на 2011 год, млн чел.	Численность безработных, тыс. чел.	Численность занятых, млн чел. на 2010 г.	Численность пенсионеров всего на 2011 год, тыс. чел.	Из них по возрасту за 2011 год, тыс. чел.	Среднемесячный размер пенсий, $ п.п.п. за 2011 год
Россия	143	1286	69.8	40162	32981	257.1
Казахстан	16.6	37	8.1	2445	1669	192
Беларусь	9.5	28	4.7	2487	2002	112.6
Кыргызстан	5.5	61	2.2	664	409	111.2
Таджикистан	7.8	55	2.2	592	345	32
Азербайджан	9.2	38	4.3	1278	813	184.5
Армения	3.0	69	1.2	509	320	70.2
Молдова	3.6	39	1.1	642	473	74.6
Узбекистан	29.3	16	11.6			
Украина	45.7	483	20.3	13206	10627	153.1

Источник: Межгосударственный статистический комитет СНГ (http://www.cisstat.com/), численность занятых — Федеральная служба государственной статистики (http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_39/IssWWW.exe/Stg/03–02.htm).

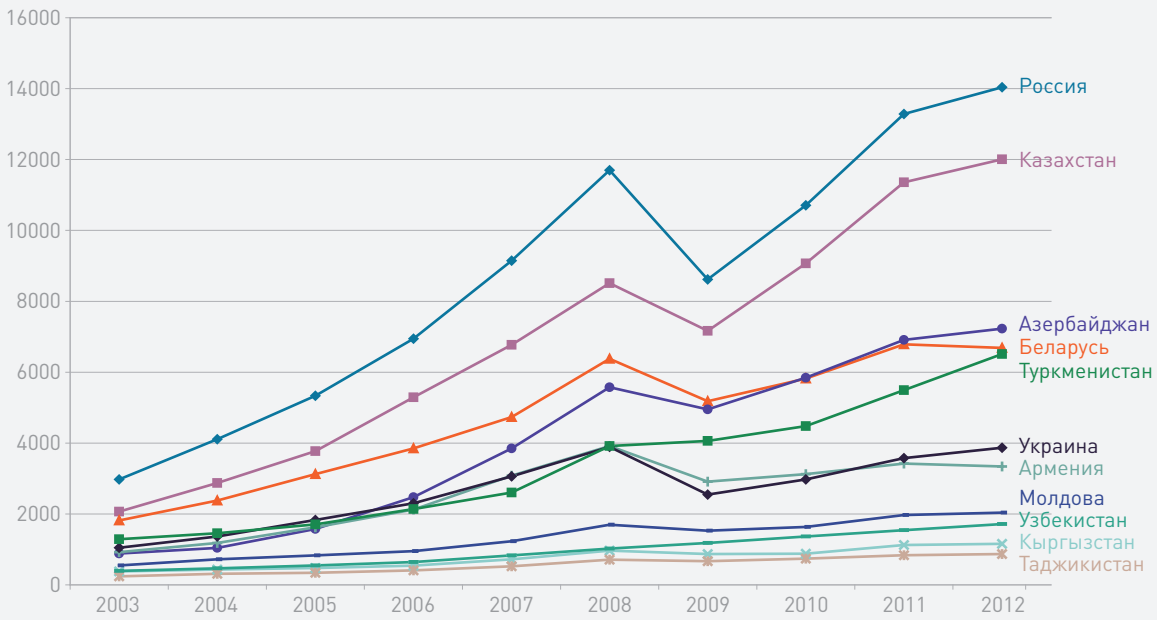


Рисунок 2. Динамика ВВП на душу населения в рыночных ценах 2003–2011 годов, $

Источник: Всемирный банк, World Development Indicators. Доступно на: http://data.worldbank.org/indicator/NY. GDP.PCAP.CD.

производителей в экономике плюс налоги на продукцию и минус любые субсидии, не включенные в стоимость продукции.

Разница в экономическом развитии стран СНГ на макроуровне объясняет различия и в уровне индивидуальных доходов населения, что в свою очередь отражается на миграционных потоках, привлекательности рынков труда и их дальнейшем функционировании. Как видно из рисунка 3, выше всего уровень среднедушевых доходов занятого населения в России и Казахстане, далее следуют Беларусь и Украина. В Таджикистане, Узбекистане и Кыргызстане доходы занятого населения ниже всего.

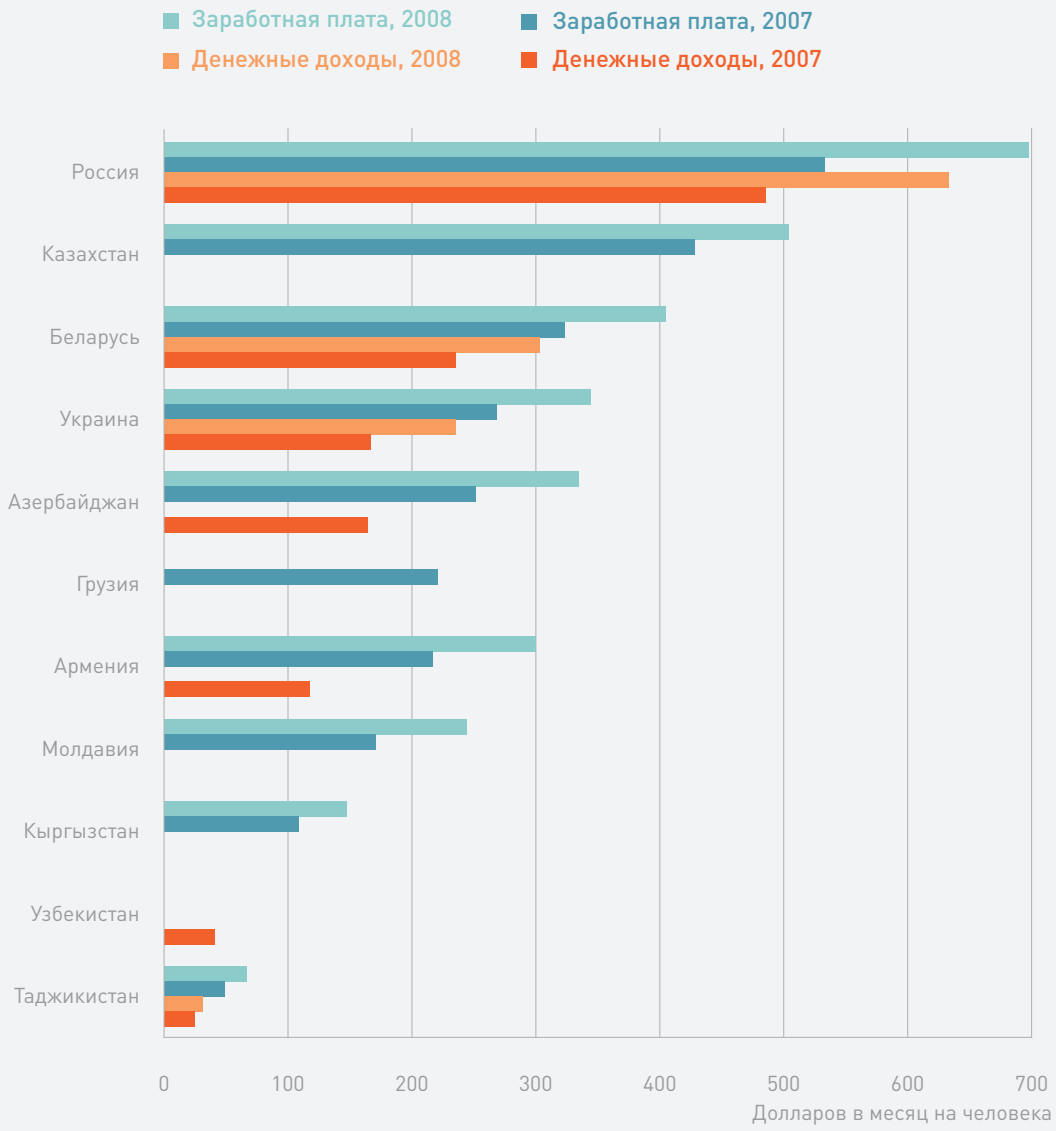
Однако стоит отметить, что в странах с более низким уровнем дохода наблюдаются

	2001	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Россия	119.9	192.5	218.1	255.6	285	275	289.3	297.4
Азербайджан	115.5	223.6	248.8	308.8	325	347.8	366	372.7
Армения	104.5	195.1	226.9	259	279.9	297.3	293.8	287.4
Беларусь	129.6	204.8	240.3	264.2	287.8	288.1	331.6	337.7
Казахстан	111.1	168.9	186.3	216.3	214.2	221	237.8	254.6
Кыргызстан	110.9	174.1	206.4	227.3	247.3	265.2	286.5	318.3
Молдова	121.6	199.8	228.1	247.2	268.7	291.8	293.9	303.1
Таджикистан	110.5	264.7	329	380.3	447.9	516.9	605.2	671
Украина	120.7	238.5	282.3	324.7	346.6	315.7	346.2	377

Таблица 2. Темпы роста реальной заработной платы работников в странах СНГ, 2001–2011 годы, % (2000 год — 100%)

Источник: Федеральная служба государственной статистики. Доступно на: http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_13/IssWWW.exe/Stg/d6/27–14.htm.

Рисунок 3. Среднедушевые денежные доходы населения и средняя заработная плата в странах СНГ, 2007–2008 годы, $ в месяц на человека (по официальному курсу валют)



Источник: http://demoscope.ru/weekly/2010/0415/barom03.php.

более высокие темпы роста заработной платы. Например, в России и Казахстане, лидерах по экономическому развитию на пространстве СНГ, темпы роста заработной платы самые низкие, тогда как в Таджикистане, напротив, самые высокие.

Демографические характеристики особенно важны в свете исследуемой проблемы. С одной стороны, они отражают уровень развития страны, а с другой — именно демографические оценки и прогнозы позволяют определить количество будущих пенсионеров и рассчитать суммарный размер требуемых пенсионных выплат. В странах СНГ заметна сильная вариация как по экономическим характеристикам, так и по демографическим показателям.

Начнем обсуждение с уровня рождаемости и смертности в странах СНГ. Согласно

данным Всемирного банка, в России, Беларуси, на Украине и в Молдове в 2011 году уровень рождаемости был ниже, чем в других странах СНГ (11–13 новорожденных на 1000 человек), а уровень смертности значительно превышал средний уровень по странам СНГ (13–15 смертей на 1000 человек в год). В Таджикистане и Кыргызстане, напротив, уровень рождаемости был самым высоким (27–28 детей на 1000 человек), а уровень смертности — одним из самых низких (6.5 смертей в Кыргызстане, 6.1 — в Таджикистане). Казахстан по уровню рождаемости близок к Таджикистану и Кыргызстану (23 ребенка на 1000 человек), а по уровню смертности располагается примерно в середине в ряду стран СНГ (9 смертей на 1000 человек).

Отметим, что за последние 10 лет во всех странах СНГ (за исключением Туркменистана) наблюдался рост уровня рождаемости, при этом в наибольшей степени за этот период рождаемость выросла в Кыргызстане, Казахстане и Азербайджане. Уровень смертности, напротив, понизился во всех странах СНГ, за исключением Молдовы и Туркменистана. В России и Казахстане понижение уровня смертности наиболее существенное (см. рисунки 1.1 и 1.2 Приложения 1). Это означает, что в России и Казахстане более выражены процессы старения населения, когда прирост молодых групп населения сокращается, а количество пожилых в стране увеличивается. Последствия старения населения широко обсуждаются во всех развитых странах, так как сокращение рабочей силы, которое сопряжено с этими процессами, будет вызывать давление на пенсионные системы. В этой ситуации пенсионные фонды будут вынуждены искать выходы из ситуации нехватки отчислений работ-

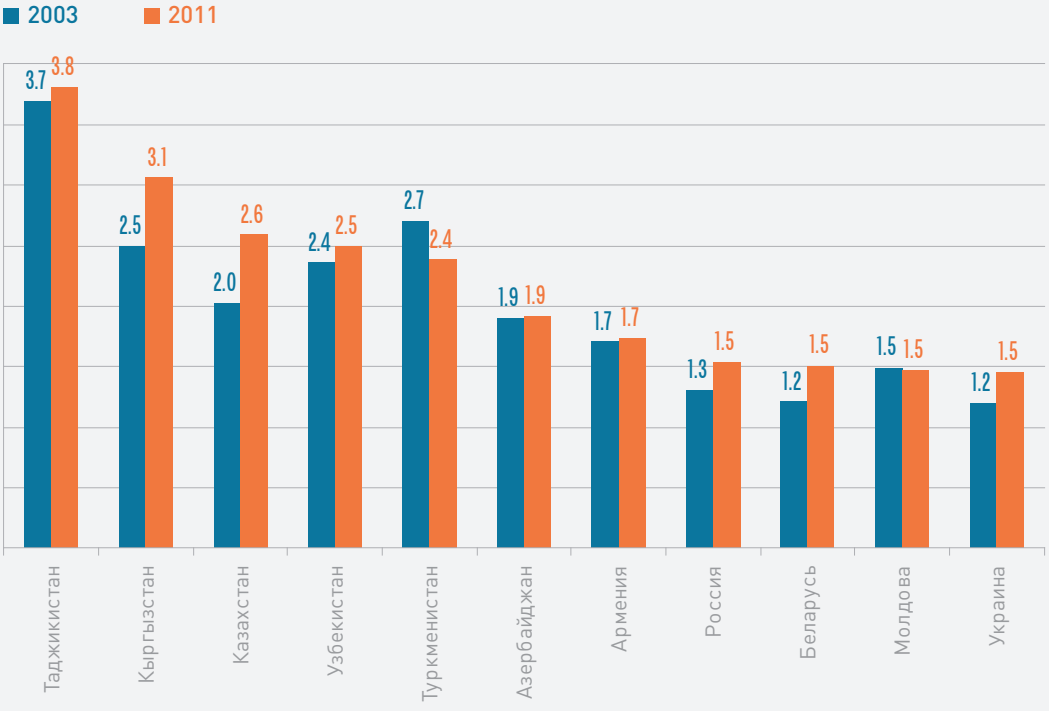
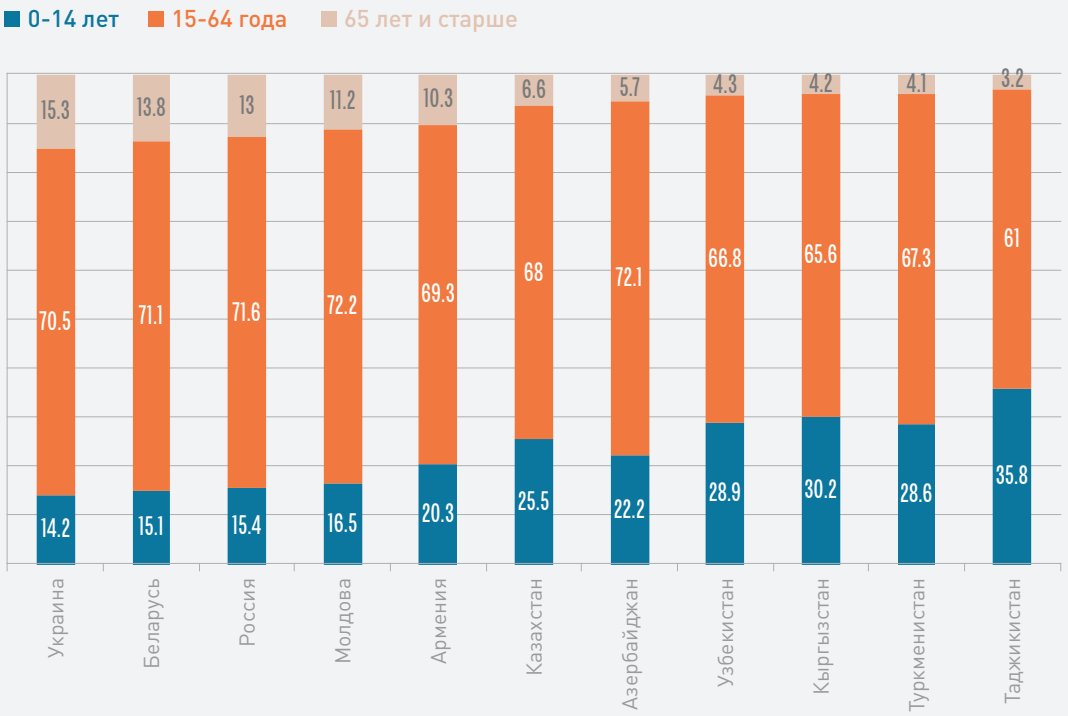


Рисунок 4. Суммарный коэффициент рождаемости в 2003 и 2011 годах (число детей на одну женщину)

Источник: Всемирный банк, World Development Indicators. Доступно на: http://data.worldbank.org/indicator/SP. DYN.TFRT.IN/countries?display=default.

Рисунок 5. Возрастная структура населения стран региона СНГ в 2012 году, %



Источник: Всемирный банк, World Development Indicators. Доступно на: http://data.worldbank.org/indicator/SP. POP.0014.TO.ZS; http://data.worldbank.org/indicator/SP. POP.1564.TO.ZS; http://data.worldbank.org/indicator/SP. POP.65UP.TO.ZS.

ников для выплат пенсионерам.

Еще одним важным демографическим показателем является суммарный коэффициент рождаемости. Он представляет собой среднее количество детей, рожденных одной женщиной в течение ее жизни[3]. Как и следовало ожидать, значение этого показателя по странам СНГ обратно уровню их экономического развития. Самые низкие значения суммарный коэффициент рождаемости принимает на Украине, в Беларуси, Молдове и России, а самые высокие — в Таджикистане и Кыргызстане, однако за последние 10 лет снижение этого показателя наблюдается в Таджикистане, Туркменистане и Молдове (см. рисунок 4).

Как видно из рисунка 5, самая высокая доля лиц пенсионного возраста наблюдается в России и Беларуси (13–14%), за ними следует Казахстан (7%). В Кыргызстане и Таджикистане доля лиц пенсионного возраста в несколько раз ниже (3–4%). Кроме того, между данными странами есть разница и в доле населения до 14 лет. В России эта доля составляет 15%, в Казахстане и Кыргызстане практически вдвое выше (25% и 29% соответственно). В Таджикистане доля населения до 14 лет составляет примерно треть от населения в целом (36%). Данные распределения населения по возрасту говорят о том, что в будущем такие страны как Казахстан, Узбекистан, Кыргызстан, Туркменистан и Таджикистан в меньшей степени будут сталкиваться

[3] При условии, что в каждом возрасте рождаемость будет соответствовать возрастному коэффициенту рождаемости соответствующего года, для которого рассчитан суммарный коэффициент. См.: Денисенко М. В., Калмыкова Н. М. Демография: учебное пособие. 2009. С. 142.

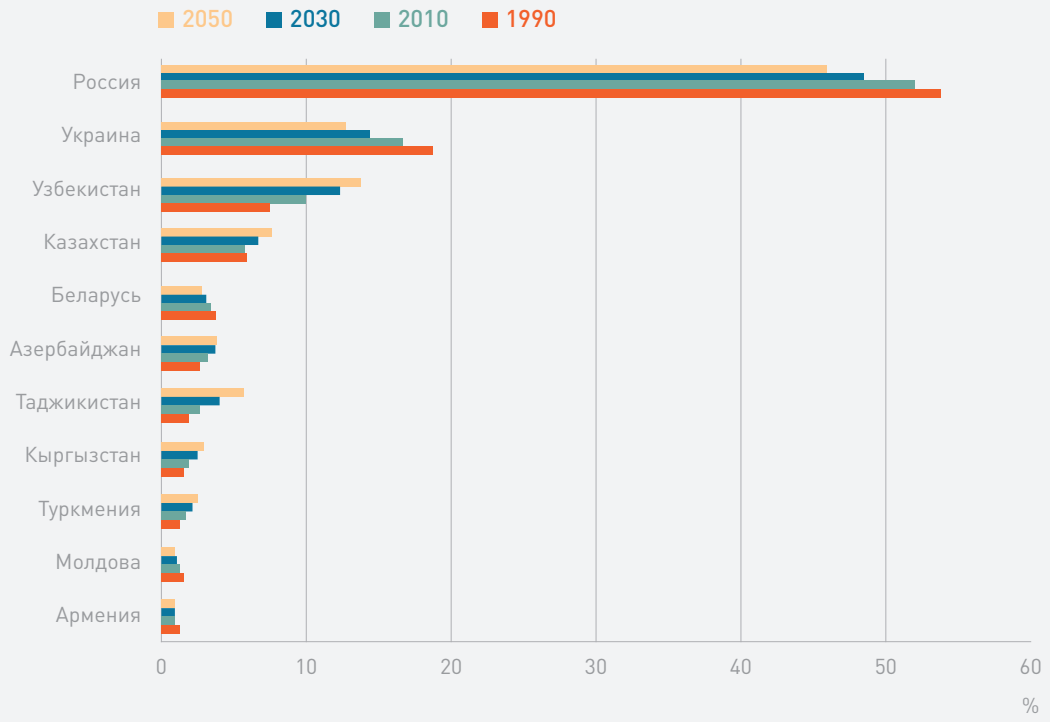


Рисунок 6. Распределение населения СНГ по странам Содружества в 1990, 2010, 2030 и 2050 годах по оценкам и среднему варианту прогноза ООН пересмотра 2012 года, % от общей численности на середину года

Источник: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2013). World Population Prospects: The 2012 Revision, CD-ROM Edition. POP/DB/WPP/Rev.2012/POP/F01–1. Доступно на: http://esa.un.org/unpd/wpp/Excel-Data/population.htm.

с проблемой старения населения и недостатком рабочей силы, покрывающей своими отчислениями расходы на пенсионные выплаты. В этих странах доля детей до 14 лет составляет 25% и более. А вот на Украине, в России, Беларуси и Молдове при текущих уровнях рождаемости и демографической структуре можно ожидать серьезных проблем с обеспечением трудовыми ресурсами и пополнением пенсионных фондов для содержания увеличивающегося количества пенсионеров.

Однако при рассмотрении проблемы транспортабельности пенсий целесообразно учитывать не только текущую возрастную структуру населения в странах СНГ, но и прогнозные оценки численности и структуры населения, рождаемости, смертности, естественного и миграционного прироста в будущем.

Для начала важно посмотреть прогнозные оценки по распределению населения в странах Содружества в целом. Из рисунка 6 видно, что к 2030 и 2050 годам удельный вес населения России, Украины и Беларуси (в меньшей степени) будет сокращаться, тогда как удельный вес Таджикистана, Кыргызстана и Казахстана — увеличиваться. Далее рассмотрим, в какой степени прогнозные оценки движения населения связаны с естественным и миграционным приростом.

В связи с общей тенденцией к увеличению продолжительности жизни в странах СНГ она также будет расти, и, следовательно, численность населения в пенсионном возрасте будет возрастать. При этом в старших возрастах сохранится перевес по числу женщин. Наибольшая доля лиц пенсионного возраста из пяти рассматри-

ваемых стран будет сохраняться в России и Беларуси, ниже всего доля лиц пенсионного возраста будет представлена в Таджикистане (Щербакова, 2013). Миграционные потоки только усилят различия между государствами СНГ, соответственно, нагрузка на пенсионные фонды продолжит увеличиваться.

Согласно среднему варианту прогноза уровень естественного прироста населения будет падать в большинстве стран СНГ. Исключениями являются страны с достаточно низким естественным приростом, а именно Беларусь, Украина и Россия. Наиболее заметное снижение естественного прироста к 2100 году ожидается в Кыргызстане и Таджикистане. В Казахстане также ожидается некоторое снижение. К 2100 году уровень естественного прироста населения в странах СНГ практически сравняется. В большинстве стран будет наблюдаться небольшая естественная убыль (до –5 человек на 1000 человек населения). В Казахстане и Кыргызстане естественный прирост будет близок к нулю, а в Таджикистане все еще будет более существенным (см. рисунок 1.4 Приложения 1). Миграционный прирост к 2100 году также выровняется. В большинстве стран ожидается небольшое увеличение миграционного прироста, тогда как в России — существенное снижение (см. рисунок 1.5 Приложения 1).

Кроме того, только к 2100 году ожидается выравнивание уровня рождаемости в странах СНГ, где суммарный коэффициент рождаемости будет составлять примерно два ребенка на одну женщину. Наибольший спад рождаемости ожидается в Таджикистане, далее следуют Кыргызстан, Туркменистан и Казахстан (см. рисунок 1.6 Приложения 1).

Согласно прогнозным оценкам, численность населения в пенсионном возрасте будет увеличиваться. Уже к 2020 году во всех странах СНГ ожидается увеличение среднего возраста пенсионера примерно на пять лет. Далее мы будем наблюдать постепенный рост среднего пенсионного возраста во всех странах (см. рисунок 1.7 Приложения 1). При этом в старших возрастах сохранится перевес по числу женщин. Наибольшая доля лиц пенсионного возраста из пяти рассматриваемых стран будет сохраняться в России и Беларуси, наименьшая — в Таджикистане (см. рисунок 1.8 Приложения 1).

Прогнозные оценки численности и структуры населения свидетельствуют о том, что, несмотря на тенденцию к выравниванию демографической структуры в регионе СНГ, страны по-прежнему будут делиться на доноров и реципиентов. Россия и Казахстан будут лидерами по числу приема мигрантов, что при грамотной социальной политике может положительно сказаться на экономическом развитии этих стран. Чтобы дать более точные оценки возможного развития событий, остановимся подробнее на ситуации на рынках труда в странах региона СНГ.

1.1.2. Рынок труда в регионе СНГ

По данным Всемирного банка, самый высокий уровень экономической активности среди стран СНГ был зафиксирован в Казахстане и России. Тем не менее, в Таджикистане, Кыргызстане и Беларуси он также достаточно высок по сравнению со многими развивающимися и развитыми странами. В большинстве стран СНГ уровень

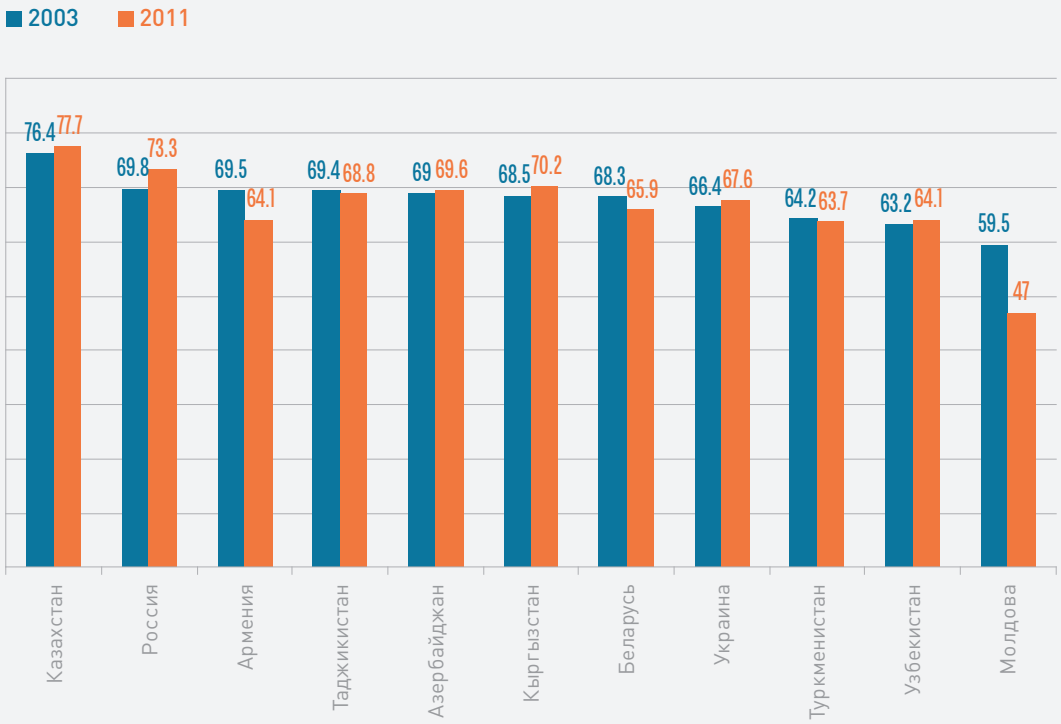


Рисунок 7. Уровень экономической активности в 2003 и 2011 годах в регионе СНГ (% всего населения в возрасте 15–64 лет)

Источник: Всемирный банк, World Development Indicators. Доступно на: http://data.worldbank.org/indicator/SL. TLF.CACT.ZS.

экономической активности незначительно увеличился за последние 10 лет. Однако для Молдовы и Армении, а также для Беларуси, Таджикистана и Туркменистана характерно снижение уровня экономической активности (см. рисунок 7).

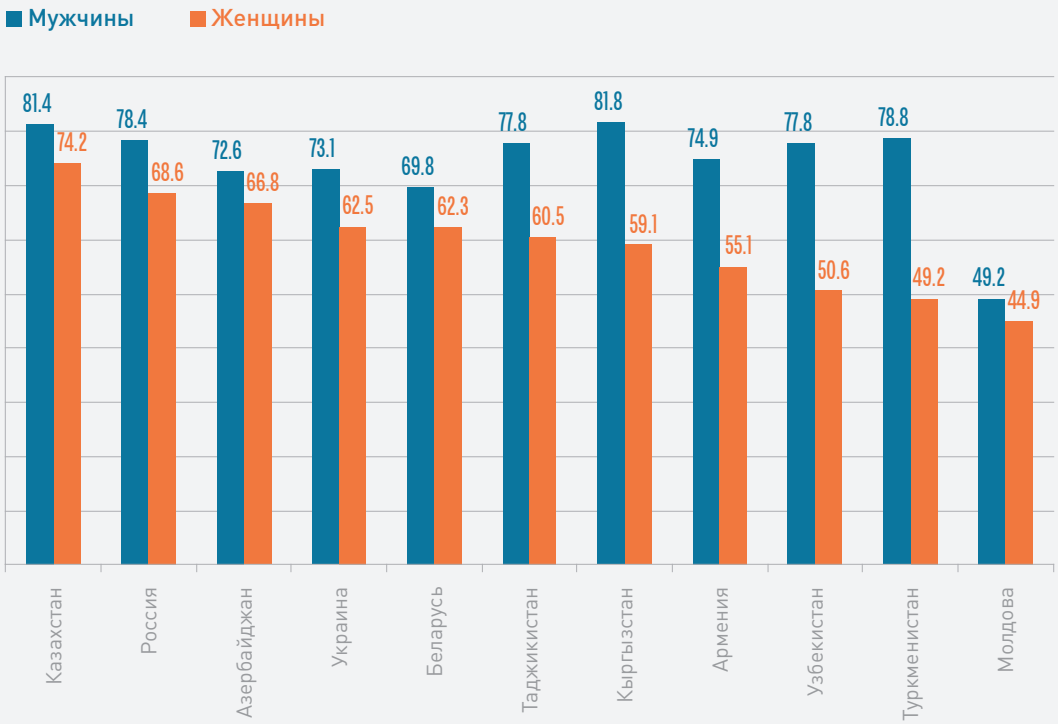
Как показывают данные Федеральной службы государственной статистики, при расчете доли экономически активного населения среди всего населения распределение стран будет несколько другим. По-прежнему доля экономически активного населения среди всего населения выше в России и Казахстане (53%) и несколько ниже в Беларуси (49%) и Кыргызстане (45%). Доля экономически активного населения в Таджикистане составляет 30% (Федеральная служба государственной статистики, 2012).

Однако между странами СНГ есть достаточно сильные расхождения в уровнях экономической активности мужчин и женщин. В Таджикистане и Кыргызстане разница между экономической активностью мужчин и женщин намного больше, чем в России, Казахстане и Беларуси (см. рисунок 8).

Распределение занятых по уровню образования в России очень разнообразно: 27.8% экономически активного населения имеет высшее профессиональное образование, 26.6% — среднее профессиональное, 19.8% — начальное профессиональное, 20.9% — среднее (полное) общее, 4.5% — основное общее, 0.4% — не имеет общего образования.

Также важными являются характеристики занятого населения. Страны СНГ различаются по отраслевой структуре занятых (см. таблицу 3). В России и Белару-

Рисунок 8. Уровень экономической активности мужчин и женщин в 2011 году в регионе СНГ (% всего населения в возрасте 15–64 лет)



Источник: Всемирный банк, World Development Indicators. Доступно на: http://data.worldbank.org/indicator/SL. TLF.CACT.MA.ZS; http://data.worldbank.org/indicator/SL. TLF.CACT.FE.ZS.

си выше всего доля занятых в промышленности (20.2% и 25.5% соответственно). Также в этих странах существенная доля людей работает в торговле, гостиницах и ресторанах (18% в России и 15.5% в Беларуси), в образовании, здравоохранении и социальных услугах (17% и 16.7% соответственно).

В Таджикистане структура занятости существенно отличается от других государств СНГ. Большинство (67%) работает в сельском и лесном хозяйстве, рыболовстве и охоте. Доля занятых в остальных отраслях в Таджикистане ниже, чем по странам СНГ. В особенности низкие доли занятых в промышленности, строительстве, транспорте и связи, торговле, гостиничном и ресторанном бизнесе и финансовой деятельности. Такая структура занятости отражает более низкий уровень развития Таджикистана по сравнению с другими государствами СНГ, а также связана с последствиями гражданской войны, продолжавшейся в этой стране в течение восьми лет.

В Казахстане и Кыргызстане структура занятости имеет сходный характер. В этих странах выше всего доля занятых в сельском и лесном хозяйстве, рыболовстве и охоте (26.4% в Казахстане и 30.7% в Кыргызстане), торговле, гостиничном и ресторанном бизнесе (16.3% и 19% соответственно) и в образовании, здравоохранении и социальных услугах (15% и 11.2% соответственно). В Казахстане немного выше доля занятых в образовании и финансовой деятельности, операциях с недвижимым имуществом, арендой и предоставлением услуг (7.3% против 3.3% в Кыргызстане). Это индикатор относительно большей развитости экономики Казахстана.

Таблица 3. Распределение численности занятых в экономике по отраслям, %

	Год	Всего	В том числе в отраслях							
		в экономике	сельское и лесное хозяйство, рыболовство и охота	промышленность	строительство	транспорт и связь	торговля, гостиницы и рестораны	финансовая деятельность, операции с недвижимым имуществом, аренда и предоставление услуг	образование, здравоохранение, социальные услуги	прочие услуги
Россия	2011	100	7.9	20.2	7.2	9.4	18	8.6	17	11.7
Беларусь	2011	100	10.4	25.5	8.6	7.4	15.5	8.4	16.7	7.5
Молдова	2011	100	27.5	13.1	5.7	5.7	18.9	5.2	16.4	7.5
Украина	2011	100	16.8	16.5	4.6	6.8	23.9	7.5	14.8	9.1
Азербайджан	2011	100	37.9	7	7.1	5.5	15.6	4.4	11.7	10.8
Армения	2011	100	38.9	11	5.7	5.6	10.5	3.5	14.1	10.7
Казахстан	2011	100	26.4	11.6	7.4	8.1	16.3	7.3	15	7.9
Кыргызстан	2011	100	30.7	10	10.9	6.5	19	3.3	11.2	8.4
Таджикистан	2011	100	67	4	3.3	1.9	5.8	1.3	12.2	4.5
Узбекистан	2005	100	29.1	13.2	8.3	4.8	8.9	0.5	20.8	14.4

Источник: Федеральная служба государственной статистики. Доступно на: http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_39/IssWWW.exe/Stg/03–03.htm.

Кроме того, структура занятых в странах СНГ существенно различается. Работающие по найму представляют собой большинство во всех странах СНГ, но в России их 93%, в Казахстане — 67%, в Кыргызстане — 57% и в Таджикистане — 53%. Самостоятельно занятые составляют около половины занятых Таджикистана, чуть

Таблица 4. Распределение численности занятых в экономике по типу занятости, %

	Год	Всего в экономике	Из них				
			работающие по найму	работодатели	самостоятельно занятые	члены производственных кооперативов	помогающие на семейном предприятии
Россия	2011	100	92.8	1.2	5.6	0.1	0.3
Украина	2011	100	80.7	1.1	17.8	…	0.4
Казахстан	2011	100	67.2	2.1	29.6	0.3	0.8
Кыргызстан	2010	100	56.9	0.6	26.5	0.4	15.6
Таджикистан	2009	100	52.2	0.4	46.7	0.3	0.4

Источник: Федеральная служба государственной статистики. Доступно на: http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_39/IssWWW.exe/Stg/03–05.htm.

Таблица 5. Численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости, тыс. человек

	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Россия	1070	1847	1766	1560	1400	2084	1875
Беларусь	96	68	52	44	37	40	33
Молдова	29	22	20	19	18	39	41
Украина	1155	882	760	642	845	532	545
Азербайджан	44	56	54	51	44	41	39
Армения	154	89	85	75	75	84	79
Казахстан	231	94	75	55	48	53	35
Кыргызстан	58	68	73	71	67	61	63
Таджикистан	43	44	47	52	44	44	48
Узбекистан	35	28	25	23	17	20	16

Источник: Федеральная служба государственной статистики. Доступно на: http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_39/IssWWW.exe/Stg/03–06.htm.

больше четверти занятых Казахстана и Кыргызстана (30% и 27% соответственно) и только 6% занятых в России. Также в Кыргызстане значимую долю среди занятых составляют работающие на семейном предприятии (16%)[4] (см. таблицу 4).

Еще одним важным показателем ситуации на рынке труда является безработица. К сожалению, официальная статистика по безработице по странам СНГ недостаточно полная. В основном присутствует статистика, отражающая численность безработных, зарегистрированных в органах службы занятости. Как правило, в странах СНГ уровень зарегистрированной безработицы не отражает реальную картину, так как официальные безработные получают очень низкие пособия и слабую поддержку при поиске работы. Численность зарегистрированных безработных представлена в таблице 5.

По этой причине авторы также обращаются к статистике Всемирного банка, которая позволяет проанализировать уровень реальной безработицы по определению МОТ[5] для некоторых стран СНГ. Как видно из таблицы 6, самый высокий уровень безработицы зафиксирован в Армении, где в 2008 году он составлял почти 30%, а в 2001 году — 36%. В остальных странах СНГ уровень безработицы значительно ниже.

На Россию, Украину и Молдову кризис 2008 года повлиял в большей степени, чем на Азербайджан и Казахстан. В 2011 году уровень безработицы был выше всего на Украине (7.9%), ниже всего — в Казахстане и Азербайджане (5.4%). Вместе с тем стоит отметить, что уровень безработицы в рассматриваемых странах СНГ довольно низкий по сравнению со многими странами Европейского союза, что свидетельствует о достаточно стабильной экономической ситуации в странах в целом.

При этом наблюдаются незначительные гендерные различия в уровнях безработицы в рассматриваемых странах СНГ. Так, в Азербайджане, Казахстане, Кыргызста-

[4] По Беларуси данных по этому показателю нет.

[5] Подсчет численности безработных по методу МОТ предполагает проведение периодического выборочного обследования домохозяйств. К категории безработных относятся лица в возрасте 15–72 лет, которые не имеют работы, ищут работу и готовы приступить к работе на момент обследования.

Страна	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Армения		35.9						28.4	28.6			
Азербайджан					9	8.1	6.8	6.5	6.1	5.7	5.6	5.4
Казахстан	12.8	10.4	9.3	8.8	8.4	8.1	7.8	7.3	6.6	6.6	5.8	5.4
Кыргызстан	7.5	7.8	12.5	9.9	8.5	8.1	8.3	8.2	8.2			
Молдова	8.5	7.3	6.8	8	8.2	7.3	7.4	5.1	4	6.4	7.4	6.7
Россия	10.6	9	7.9	8.2	7.8	7.2	7.2	6.1	6.3	8.4	7.5	6.6
Украина	11.6	10.9	9.6	9.1	8.6	7.2	6.8	6.4	6.4	8.8	8.1	7.9

Таблица 6. Уровень безработицы в некоторых странах СНГ за 2000–2011 годы, данные Всемирного банка, %

Источник: Всемирный банк, World Development Indicators. Доступно на: http://data.worldbank.org/indicator/SL. UEM.TOTL.ZS.

не выше уровень женской безработицы, тогда как в Молдове, России и на Украине выше уровень безработицы среди мужчин (см. таблицы 1.3 и 1.4 Приложения 1). Стоит также отметить, что разница в показателях внутри стран для мужчин и женщин невелика (1–3 процентных пункта).

Итак, как показал анализ рынков труда, ситуация в России более перспективна. Об этом свидетельствует распределение по отраслям и по статусу занятости. Такая ситуация на рынках труда создает предпосылки к тому, что Россия по-прежнему будет привлекать мигрантов из стран СНГ. При этом для самой страны огромный поток беспорядочной нелегальной миграции невыгоден. Однако ввиду сокращения собственных трудовых ресурсов Россия заинтересована в привлечении легальных трудовых мигрантов, готовых предоставлять свои услуги по официальным контрактам и делать отчисления в пенсионные и медицинские фонды. В этой связи формирование общего пенсионного пространства может стать шагом к уменьшению нелегальной трудовой миграции и развитию более качественных трудовых отношений.

1.1.3. Миграция на пространстве СНГ

Две страны на пространстве СНГ являются основными странами назначения миграции — Россия и Казахстан. Лидером, безусловно, является Россия. За последние несколько лет, прошедших с момента финансового кризиса 2008 года, динамика миграционного прироста России менялась, однако однозначно прослеживается тенденция роста доли мигрантов из Средней Азии: к 2011 году они составили уже почти половину всего миграционного прироста России, главным образом за счет вклада Кыргызстана и Узбекистана. Более чем в два раза за период 2009–2011 годов выросла численность мигрантов из Беларуси. Для остальных стран исхода характерен спад численности мигрантов в 2010 году и практически ее полное восстановление в 2011-м (см. таблицу 7).

В 2012 году ФМС России начала фиксировать информацию о стране рождения мигрантов, въезжающих в Россию. Оказалось, что 8.4% всего потока в 2012 году составили те, кто родился в России, 80.2% родились в одной из стран СНГ, еще 11.3% были родом из других стран. Доля урожденных россиян была наиболее значительной в потоке мигрантов из Германии (67%), Израиля (52%) и США (33%). В мигра-

Таблица 7. Нетто-миграция из стран СНГ и Грузии в Россию в 2009–2011 годах

Страна	Тыс. чел.			%		
	2009	2010	2011	2009	2010	2011
Западные страны	**58.9**	**34.4**	**63.7**	**23.8**	**22.1**	**21.6**
Беларусь	2.9	2	7.6	1.2	1.3	2.6
Молдова	15.8	11.2	18.8	6.4	7.2	6.3
Украина	40.2	21.2	37.3	16.9	13.6	12.7
Закавказье	**63.3**	**37.4**	**59.7**	**25.5**	**24**	**20.2**
Азербайджан	21.7	13.4	21.1	8.8	8.6	7.2
Армения	34.8	19.2	31.7	14	12.3	10.7
Грузия	6.8	4.8	6.9	2.7	3.1	2.3
Средняя Азия	**94.2**	**63.3**	**141.2**	**38**	**40.7**	**47.9**
Кыргызстан	22.6	20.3	40.6	9.1	13	13.8
Таджикистан	26.4	17.5	34	10.6	11.5	11.5
Туркменистан	3.3	2.2	4.3	1.3	1.4	1.5
Узбекистан	41.9	23.3	62.3	17	15	21.1
Казахстан	31.6	20.5	30.3	12.7	13.2	10.3
Всего	**248**	**155.6**	**294.9**	**100**	**100**	**100**

Источник: Население России 2010–2011, Институт демографии НИУ-ВШЭ.

ционном потоке из стран СНГ больше всего «россиян» было среди тех, кто приезжал из Украины (18%), Беларуси (15%) и Казахстана (14%). Полученные цифры иллюстрируют главную особенность миграции в Россию: иммиграционный поток состоит преимущественно из молодых людей из стран Центральной Азии, родившихся уже после распада СССР. С одной стороны, личной исторической связи со страной назначения большая часть таких иммигрантов не имеют, с другой стороны, их молодость и численность могут помочь восстановить демографическую структуру населения России, а также восполнить нехватку рабочих рук в экономике.

Как известно, существует три канала трудовой миграции в Россию. Первый — на основании временного разрешения на работу, которое выдается в пределах ежегодно устанавливаемой квоты. Этот канал удобен для работников низкой квалификации и молодых работников с отсутствием квалификации, поскольку не требует подтверждения профессиональных навыков. В 2012 году всего было выдано 1.4 млн временных разрешений на работу, из них 1.18 млн получили граждане СНГ. Второй канал — на основании приобретения патента, который дает право на работу физическому лицу. Этот канал возможен только для мигрантов из безвизовых стран, соответственно, граждане СНГ являются его главными пользователями. В 2012 году 1.3 млн патентов были приобретены мигрантами, преимущественно гражданами Узбекистана и Таджикистана. Третий канал трудовой миграции — для категории высококвалифицированных специалистов (ВКС). Из стран СНГ только Украина входит в десятку стран — самых крупных «поставщиков» ВКС в Россию: на ее долю в 2012 году пришлось 5% случаев миграции по этому каналу.

Важно отметить, что гражданам Беларуси и Казахстана (с 1 января 2012 года) не требуется получение разрешения на работу в России (если они работают по трудовому, а не гражданско-правовому договору), поскольку страны являются партнерами в рамках Таможенного союза. Это правило будет распространяться на всех последующих членов союза.

Структуру занятости мигрантов из стран СНГ следует рассматривать в двух измерениях: по уровню квалификации и по сфере занятости (сектору экономики). Данные ФМС говорят о том, что неквалифицированным трудом заняты половина мигрантов из Таджикистана, Узбекистана и Кыргызстана. При этом они могут работать в самых разных сферах, включая строительство, оптовую торговлю и так далее. С другой стороны, граждане Армении, Азербайджана, Молдовы, Украины чаще трудоустроены как квалифицированные работники, будь то работа водителя или рабочего на шахте. Видимо, такие различия связаны с возрастной структурой миграционных потоков из разных стран СНГ. Молодые мигранты из Средней Азии ориентированы преимущественно на Россию, тогда как молодежь Молдовы и Украины заинтересована скорее в европейском направлении. Согласно материалам Евразийского банка развития (ЦИИ ЕАБР, 2013), большинство трудовых мигрантов из Кыргызстана едут в Россию (92%), остальные — в Казахстан (8%). Структура занятости кыргызских мигрантов в этих двух странах-реципиентах различается. В России основная часть приезжих из Кыргызстана работает в строительстве (30%) и промышленности (5%), тогда как в Казахстане — в торговле (41%) и в сельском хозяйстве (5%). Важно отметить, что кыргызские мигранты планируют долгосроч-

Таблица 8. Квалификационная структура трудовых мигрантов, работающих по временному разрешению на работу

	Руководящие должности в организации	Квалифицированные сотрудники на с/х предприятиях, в лесном хозяйстве	Рабочие в горнодобыв. отрасли, строительстве, ремонте	Квалифицир. работники, водители, машинисты	Низкоквалиф. работники в разных отраслях	Другие группы занятости и профессиональной дятельности	Всего, %
Армения	4	0.3	38.4	25.6	15	16.8	100
Азербайджан	7.2	1.4	21.7	16.1	19.8	33.9	100
Молдавия	3.8	3.8	21.6	28.3	24.7	17.8	100
Кыргызстан	1.3	1	14	15.5	45.6	22.6	100
Украина	8.8	3.2	24.9	33.2	10.4	19.5	100
Таджикистан	0.9	2.2	22.9	17.7	45.2	11.1	100
Узбекистан	1.3	4.5	22.9	18.1	39.5	13.7	100
Казахстан	4.3	4.7	26.8	17.6	26.8	19.9	100

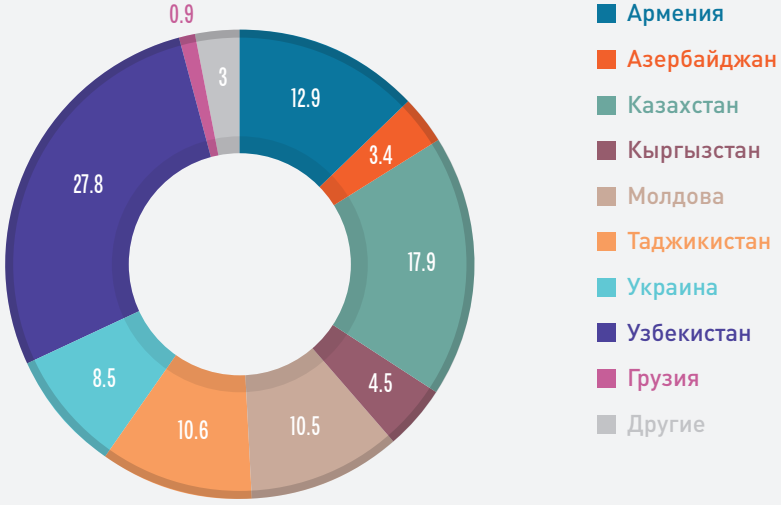
Источник: OECD International Migration Report 2013 The Russian Federation.

но работать в России (44%) и Казахстане (33%), но в основном не хотят оставаться на ПМЖ.

Следует помнить, что данные ФМС отражают картину только зарегистрированной миграции. То, что не попадает в поле зрения статистики ФМС, можно выявить через выборочные обследования. Одно из последних масштабных обследований мигрантов с целью изучения их профессионально-квалификационных характеристик было проведено ЦЭПРИ при НИУ-ВШЭ в 2011 году. В рамках обследования были опрошены 8499 мигрантов. В обследовании приняли участие мигранты из стран СНГ — Узбекистана, Таджикистана, Кыргызстана, Украины, Молдовы, Азербайджана, Армении, — а также мигранты из Китая, Кореи и Вьетнама. Результаты показали, что уровень образования респондентов довольно высок: 43% имеют образование выше среднего (16.3% — высшее, законченное и неполное). Впервые прибывшие занимают в основном неквалифицированные рабочие места. С точки зрения отраслевой принадлежности мигрантов, исследование показало, что большинство заняты в оптовой и розничной торговле, строительстве и коммунальных услугах. Другими словами, квалификационная структура миграционного потока в Россию достаточно благоприятна, однако фактическая занятость ей не соответствует. Причины этого неясны: возможно, дело в недостатке квалификации с точки зрения российского рынка труда, или же спрос на квалифицированный труд со стороны российских работодателей недостаточно высокий. Встает вопрос о признании квалификации — нострификации — что, безусловно, отразится на заработной плате мигранта и на отчислениях в пенсионный фонд.

На сложности с использованием уже имеющейся квалификации при переезде в Россию указывают и многие из тех, кто переселился по программе «Соотечественники». Среди них — представители той самой категории родившихся в СССР. Согласно данным ФМС, в 2012 году 27.8% участников программы приехали из Узбекистана, на втором месте — Казахстан (17.9%), затем с небольшими различиями следуют Таджикистан, Молдова и Украина (см. рисунок 9).

Рисунок 9. Основные страны исхода участников программы «Соотечественники», переехавших в Россию в 2012 году



Источник: OECD International Migration Report 2013.

Миграционный обмен России со странами СНГ рассматривается сейчас экспертами с точки зрения его компенсаторной роли в условиях депопуляции и стремительного снижения доли населения России трудоспособного возраста. Важным аспектом является также старение населения. Соотношение работающего населения и пенсионеров стало одной из причин проведения пенсионной реформы в России. Как будет вписан миграционный компонент в новую схему начисления пенсий — пока открытый вопрос. В России мигранты не платят страховых взносов в пенсионные фонды своих стран. Формально это обязанность работодателя, который осуществляет за них пенсионные выплаты в Пенсионный фонд РФ. Если же мигранты работают на условиях устной договоренности и получают зарплаты «в конвертах», то пенсионные отчисления отсутствуют. В результате, по достижении пенсионного возраста и возвращении на родину, мигрант может рассчитывать только на базовую пенсию по возрасту, так как доказать наличие трудового стажа за годы нелегальной работы в другой стране невозможно.

1.2. Пенсионное законодательство стран формируемого ЕАЭС

1.2.1. Российская Федерация[6]

Как и в Республике Беларусь, пенсионный возраст в Российской Федерации один из самых низких в мире — 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин. В Таджикистане и Кыргызстане он составляет 58 и 63 года соответственно. Те же возрастные границы на данный момент предусмотрены и в Казахстане, однако к 2027 году планируется ликвидировать разницу между мужчинами и женщинами и установить для всех единый пенсионный возраст — 63 года.

С 2002 года в России функционирует трехуровневая пенсионная система. ***Первый уровень*** представлен базовыми трудовыми пенсиями. Это солидарный компонент, он финансируется из страховых взносов работающих граждан. ***Второй уровень*** состоит из обязательной накопительной части. Это взносы, которые аккумулируются на индивидуальном счете и в будущем пойдут на выплату, дополняющую базовую трудовую пенсию. Такой элемент есть только у россиян 1967 года рождения и младше. ***Третий уровень*** представлен добровольным пенсионным страхованием. Оно может быть индивидуальным, если работник самостоятельно делает отчисления в негосударственный пенсионный фонд, или профессиональным, если отчисления делает работодатель (Пенсионный фонд РФ, 2012). В 2012 году насчитывалось 116 негосударственных фондов.

Законом № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» предусмотрено три типа трудовых пенсий:

1. По старости
2. По инвалидности
3. По случаю потери кормильца (Федеральный закон Российской Федерации № 167-ФЗ).

[6] В настоящее время российское пенсионное законодательство находится в процессе реформирования. Описание системы пенсионного обеспечения приведено на 1 сентября 2013 года.

Для получения полной трудовой пенсии необходимо 20 лет трудового (страхового) стажа для женщин и 25 лет для мужчин. В ряде случаев предусмотрен досрочный выход на пенсию. Право на назначение пенсии возникает уже после пяти лет трудового стажа, однако в этом случае выплаты будут минимальными. Если у человека нет требуемых 5 лет стажа, ему назначается социальная пенсия (Федеральный закон Российской Федерации № 167-ФЗ, Федеральный закон Российской Федерации № 173-ФЗ; Пенсионный фонд РФ, 2012).

Страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации осуществляет работодатель. Взносы за счет работника не предусмотрены. Законодательством определяется различная структура выплат для лиц 1966 года рождения и старше и для лиц 1967 года рождения и младше. У первой группы все 22% представляют собой солидарную часть пенсионных взносов. Для второй группы предусмотрена следующая схема: 16% на солидарную часть пенсии, 6% на накопительную часть пенсии (Федеральный закон Российской Федерации № 167-ФЗ).

Совокупный размер в 22% установлен только на заработную плату до установленного размера. Ее величина индексируется ежегодно и в 2013 году составила 568 тыс. рублей[7]. Из фонда оплаты труда выше установленного размера оплачиваются 10% на страховую часть пенсии[8].

Страховые отчисления для иностранных граждан или лиц без гражданства являются обязательными для работодателя. Они также составляют 22%. Для временно проживающих на территории Российской Федерации сохраняется деление на страховую (16%) и накопительную часть (6%). Для временно пребывающих граждан, заключивших трудовой договор на неопределенный срок или на срок не менее 6 месяцев в течение года, 22% целиком идут на страховую часть. Для высококвалифицированных иностранных специалистов (Федеральный закон Российской Федерации № 115-ФЗ) и других категорий иностранных граждан страховые отчисления не предусмотрены (Федеральный закон Российской Федерации № 167-ФЗ).

Законодательством Российской Федерации, как и законодательством других рассматриваемых в данном исследовании стран, предусмотрено право на трудовую пенсию не только для граждан страны, но и для иностранцев и лиц без гражданства, постоянно проживающих на территории Российской Федерации (Федеральный закон Российской Федерации № 173-ФЗ).

1.2.2. Республика Беларусь

Пенсионный возраст в Республике Беларусь такой же, как в России — 55 лет для женщин и 60 лет для мужчин (Закон Республики Беларусь от 17 апреля 1992 года № 1596-XII). Республика Беларусь — единственное из шести государств, где сохранилась одноуровневая система, представленная лишь солидарным компонентом. Добровольное пенсионное страхование находится на зачаточном уровне. Официально зарегистрированных негосударственных пенсионных фондов в Беларуси нет.

[7] Установлена Постановлением Правительства от 10 декабря 2012 г. № 1276 «О предельной величине базы для начисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды с 1 января 2013 года».

[8] Для ряда работодателей предусмотрены льготные тарифы. См. ФЗРФ № 173-ФЗ.

Наряду с тремя типами пенсий, существующими в России (по старости, по инвалидности, по случаю потери кормильца), в Беларуси есть еще пенсии за особые заслуги перед республикой и за выслугу лет.

Пенсии по возрасту назначаются в размере 55% среднемесячного заработка, но не ниже минимального размера пенсии. Минимальный размер пенсии по возрасту устанавливается в размере 25% наибольшей величины бюджета прожиточного минимума в среднем на душу населения, утвержденного Правительством Республики Беларусь за два последних квартала.

Для получения полной трудовой пенсии необходим стаж в 20 лет для женщин и 25 лет для мужчин. Для назначения минимальной пенсии необходимо отработать не менее 10 лет[9]. В этом вопросе законодательство Республики Беларусь идентично российскому.

Взносы в Фонд социальной защиты населения Министерства труда и социальной защиты платит как работодатель, так и работник. Для работодателя они составляют 28%, для работника — 1%.

Право на трудовые пенсии имеют граждане Республики Беларусь, иностранные граждане и лица без гражданства, постоянно проживающие на территории страны (Закон Республики Беларусь от 17 апреля 1992 года № 1596-XII).

В отличие от порядка, принятого в России, у работодателя в Беларуси нет обязанности по отчислению страховых взносов в отношении иностранных граждан и лиц без гражданства, работающих на территории страны. Однако указанные категории могут добровольно осуществлять такие платежи (в размере 29% от суммы заработка). То же самое могут делать граждане Республики Беларусь, работающие за ее пределами. Это дает право на учет стажа работы при расчете пенсии.

1.2.3. Казахстан

Вопросы пенсионного обеспечения в Казахстане координирует Министерство труда и социальной защиты населения. В Казахстане произошел переход от «солидарной» к накопительной пенсионной системе. С июня 2013 года вступил в силу закон «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан» (№ 105-V). Согласно этому закону 10% от всех трудовых и нетрудовых доходов работающих граждан отчисляются в пенсионный фонд (на индивидуальный счет налогоплательщика). Помимо обязательных выплат в пенсионный фонд, граждане имеют право вносить дополнительные добровольные взносы. Для тех граждан, которые по разным причинам не вносили взносы в пенсионный фонд, государство сохраняет право на базовую пенсионную выплату в размере 50% от размера прожиточного минимума. Работающие пенсионеры получают пенсию в полном объеме.

На данный (переходный) момент одновременно существуют две пенсионные системы: государственная (распределительная) пенсионная система, выплачивающая деньги нынешним пенсионерам, и частная накопительная пенсионная систе-

[9] См. Указ Президента Республики Беларусь «О некоторых вопросах пенсионного обеспечения и социального страхования» № 389 от 3 сентября 2013 года.

ма для будущих пенсионеров. В стране функционируют как государственный, так и частные пенсионные накопительные фонды (всего 11 фондов). Как сообщает сайт Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан, уже 8.2 млн человек имеют индивидуальные пенсионные счета (население страны составляет 17 млн человек). Пенсионные накопления застрахованы, выплаты изо всех фондов гарантируются государством, их можно завещать.

1.2.4. Таджикистан

Назначение и выплату пенсий в Таджикистане осуществляет Министерство труда и социальной защиты населения[10].

С 2010 года в республике начался процесс реформирования пенсионной системы, который должен быть завершен к 2015 году. В настоящее время пенсии по возрасту назначаются мужчинам с 63 лет (при общем трудовом стаже не менее 25 лет) и женщинам с 58 лет (при общем стаже не менее 20 лет). В случаях работы на вредных и опасных производствах используются льготные условия выхода на пенсию (пенсия назначается раньше, требуется меньший трудовой стаж).

До 2011 года размер пенсии был законодательно закреплен и составлял 55% от заработка, а для лиц, непрерывно работавших на одном предприятии более 20 лет, — 60% заработка. Предусмотрены были также различные надбавки за больший стаж (1% за каждый дополнительный год стажа) и в случае инвалидизации, наличия особых жизненных обстоятельств, а также ветеранам войн, героям труда, почетным донорам и другим льготным категориям.

С 2013 года в пенсионной системе Таджикистана действует новая схема (Дынниченко, 2012). Теперь при расчете пенсии учитывается не только стаж работы и размер заработка за последние пять лет, но и размер страховых взносов, которые вносил в пенсионный фонд работодатель или сам гражданин. Теоретически, эта система должна защитить трудовых мигрантов, которые получили возможность переводить часть своего трудового дохода за рубежом на счет своей будущей пенсии, однако на практике не многие люди пользуются этим инструментом, опасаясь, что в связи с инфляцией накопления обесценятся. Минимальная базовая пенсия в Таджикистане составляет 80 сомони в месяц, что приблизительно эквивалентно 14 евро. В настоящее время две трети пенсионеров в Таджикистане (375 тыс. из 585 тыс. человек) получают всего 80–150 сомони (14–28 евро). Следует также учитывать, что средний размер заработной платы в Таджикистане составляет на 2013 год 586 сомони (120 долларов США) (Дамонов, 2013).

1.2.5. Пенсионная система Кыргызстана

Пенсионная система Кыргызстана регулируется Законом «О государственном пенсионном социальном страховании» 1997 года.

Согласно закону право на пенсии имеют застрахованные граждане Кыргызской Ре-

[10] В ведомстве Министерства труда и социальной защиты населения РТ создано государственное агентство социального страхования и пенсий, отвечающее за эти вопросы. Доступно на: http://www.mehnat.tj/index.php/ru/podvedomstvennye-struktury/gosudarstvennoe-agentstvo-sotsialnogo-strakhovaniya-i-pensij.

спублики, иностранные граждане и лица без гражданства, проживающие в республике, вносящие взносы на государственное пенсионное социальное страхование на основании и условиях, предусмотренных законодательством.

В случаях, когда соглашениями (договорами) о пенсионном социальном страховании между Кыргызской Республикой и другими государствами предусмотрены иные правила, чем содержащиеся в упомянутом законе, применяются правила, установленные этими соглашениями (договорами). Соглашения у Кыргызстана заключены со всеми странами постсоветского блока, кроме Азербайджана.

Пенсия в Кыргызстане состоит из солидарной (базовой + страховой) и накопительной частей. Базовая часть — это гарантированная государством сумма (не ниже 12% от средней заработной платы по стране). Накопительная часть — сумма с личного пенсионного счета, накопленного за время работы. Под страховой частью понимается часть, определяемая трудовым стажем. Накопительная часть является добровольной, ее размер определяется индивидуально, взносы могут делать физические и юридические лица (корпоративные взносы). Средства, поступившие на накопительную часть, управляются государственным фондом или частными компаниями по выбору застрахованного.

Пенсия по возрасту полагается в Кыргызстане мужчинам с 63 лет (при условии наличия 25 лет трудового стажа) и женщинам с 58 лет (при наличии не менее 20 лет стажа). Существует ряд льготных категорий, которым полагается более ранний выход на пенсию при меньшем трудовом стаже (связано с многодетностью, работами на вредных производствах, военной службой и так далее). Работающим пенсионерам пенсия выплачивается в полном объеме.

1.2.6. Армения

Ситуация с пенсионным законодательством в Армении рассматривается в данном докладе в связи с ее возможным вступлением в Таможенный союз. Так, в стране установлен единый пенсионный возраст для мужчин и для женщин. Он составляет 63 года. Пенсионная система представлена тремя уровнями. Согласно Закону «О государственных пенсиях» к ним относят:

1) государственное пенсионное обеспечение;

2) обязательную накопительную часть;

3) добровольную накопительную часть.

Законодательством предусмотрено шесть типов трудовых пенсий:

1) пенсии по возрасту;

2) пенсии на льготных условиях;

3) пенсии за выслугу лет;

4) пенсии по инвалидности;

5) пенсии по случаю потери кормильца;

6) частичные пенсии.

Право на трудовые пенсии имеют граждане Республики Армения, иностранные

граждане и лица без гражданства. Для получения полной пенсии по возрасту необходимо иметь 25 лет трудового стажа. В свою очередь, стаж, необходимый для получения минимальной трудовой пенсии по возрасту, варьируется в зависимости от года выхода на пенсию. В случае выхода на пенсию в 2013 году нужно иметь стаж не менее 7 лет, в 2014 году — 8 лет, в 2015 году — 9 лет, в 2016 году и далее — не менее 10 лет. Если человек не набрал достаточного стажа, ему назначается социальная пенсия (Закон Республики Армения «О государственных пенсиях»).

Размер государственной пенсии назначается правительством. Обязательная накопительная часть пенсии устанавливается только для лиц, родившихся позднее 1 января 1974 года. Для того чтобы претендовать на выплату этой части, работники должны отчислять соответствующие взносы в пенсионный фонд.

Совокупный размер этих взносов составляет 10%. Он состоит из отчислений с заработной платы работника и отчислений из государственного бюджета. Если работник получает менее 500 тыс. драмов, он перечисляет 5% от заработной платы, а еще 5% добавляется из государственного бюджета. В ситуации, когда заработная плата превышает установленный размер, месячный взнос из государственного бюджета составляет 25 тыс. драмов, а остальную часть доплачивает работник. Те же ставки установлены для иностранных работников и лиц без гражданства. Лица, родившиеся до 1974 года, могут добровольно выплачивать взносы в размере 5%. Доплаты из государственного бюджета для таких категорий отсутствуют (Закон Республики Армения «О накопительных пенсиях»).

1.3. Трансграничный перевод пенсионных прав

Вопрос о переводе пенсионных прав может возникать в нескольких случаях, а именно:

a) При трудовой миграции в другую страну. В этом случае появляется необходимость учета трудового стажа на территории другой страны при назначении трудовой пенсии.

b) При трудовой миграции в другую страну и последующем обращении за пенсией там же.

c) При переезде пенсионера на постоянное место жительства в другую страну.

Обратимся к опыту и текущему законодательству каждой из рассматриваемых стран. Начнем с Российской Федерации и Беларуси, которые имеют соглашение о переводе пенсий.

1.3.1. Законодательство Российской Федерации и Республики Беларусь о мобильности пенсий

Для того чтобы граждане Российской Федерации, работающие за границей (в случае, если государство, в которое выезжает гражданин, не имеет договоров и соглашений с Россией в области пенсионного права), могли получить право на включение этого периода в страховой стаж, они должны добровольно отчислять

пенсионные взносы. Сумма взносов в таких случаях будет рассчитываться по формуле: МРОТ × 12 × СТРАХОВОЙ ТАРИФ (Маслова, 2012). Механизмов «перевода» накопленных в другой стране пенсионных взносов в Российскую Федерацию и из нее не предусмотрено.

В случае переезда гражданина России на постоянное место жительства в другую страну право на получение российской пенсии у него сохраняется. Однако для республик СНГ (кроме Беларуси) ситуация немного другая. В соответствии с соглашением стран СНГ от 13 марта 1992 года «О гарантиях прав граждан государств — участников Содружества Независимых Государств в области пенсионного обеспечения» при переезде из одной страны СНГ в другую пенсия назначается по месту проживания согласно действующему в стране проживания законодательству. При назначении пенсии учитывается стаж, приобретенный на территории обеих стран, если имел место факт отчисления страховых взносов[11]. Таким образом, при переезде из России в Казахстан, Кыргызстан или Таджикистан пенсионные выплаты прекращаются и должны быть возобновлены в одной из этих стран.

Наиболее проработанным на данный момент является механизм перевода пенсионных прав между Россией и Беларусью. Этот процесс регулируется «Договором между Республикой Беларусь и Российской Федерацией в области социального обеспечения» от 24 января 2006 года. Согласно статье 5 право на пенсию возникает у граждан на территории той страны, где они выполняли работу, а при переезде выплата пенсий продолжается той страной, которая ее назначила («Договор между Республикой Беларусь и Российской Федерацией в области социального обеспечения» от 24 января 2006 года). При определении права на пенсию учитывается стаж, приобретенный на территории обоих государств.

Кроме того, возможно пропорциональное получение российской и белорусской частей пенсии. Согласно разъяснению пенсионного фонда за трудовой стаж до 13 марта 1992 года в странах бывшего СНГ пенсию назначает страна пребывания, за трудовой стаж после указанной даты каждое государство назначает пенсию согласно стажу, приобретенному на ее территории[12].

Всего по Договору с Россией в Республике Беларусь по принципу пропорциональности назначено 3073 пенсии. Белорусские пенсии в России получают 230 пенсионеров. В свою очередь, пенсии из России получают около 6 тыс. человек[13].

Для жителей Республики Кыргызстан, приехавших в Россию и обратившихся за пенсией, механизмы учета трудового стажа только начинают разрабатываться. В 2013 году принята «Программа социального и пенсионного обеспечения трудовых мигрантов — граждан Кыргызской Республики, работающих на территории Российской Федерации». Этот документ предусматривает перевод страховой части суммы трудовых мигрантов в Социальный фонд Кыргызской Республики, а также «равноправное формирование накопительной части пенсии трудовых мигрантов».

[11] См. разъяснения Пенсионного Фонда РФ. Доступно на: http://www.pfrf.ru/pension_provision_citizens_cis/.

[12] См. разъяснения Пенсионного фонда РФ. Доступно на: http://www.pfrf.ru/index.php?chapter_id=3955&data_id=12852&do=view_single.

[13] Материалы online-конференции «Пенсионное обеспечение с учетом норм международных договоров». Белорусское телеграфное агентство. Доступно на: http://www.belta.by/ru/conference/i_276.html.

Реализация этого механизма предполагается через негосударственный пенсионный фонд, что встречает неоднозначную оценку со стороны экспертов. В частности, с жесткой критикой выступает Ассоциация кыргызских диаспор России и Казахстана «Замандаш».

1.3.2. Законодательство Казахстана о межстрановых трансферах пенсий

Поскольку в Казахстане добровольные пенсионные накопления рассматриваются как индивидуальный счет гражданина, то к этим средствам применяются почти все те же законы, что и по отношению к банковским вкладам (Закон Республики Казахстан от 21 июня 2013 года № 105-V). Так, в случае смерти застрахованного оставшиеся на его индивидуальном счете средства получают наследники в законном порядке (статья 33, часть 2 закона № 105-V Республики Казахстан). В случае выезда гражданина Казахстана за пределы страны на постоянное место жительства ему выплачиваются уже накопленные на его индивидуальном пенсионном счету средства из единого накопительного пенсионного фонда за счет обязательных профессиональных пенсионных взносов (ст. 32 закона № 105-V), а также из единого и добровольного накопительных пенсионных фондов (ст. 33 закона № 105-V).

Таким образом, законодательство Казахстана обеспечивает право гражданина на трансграничную мобильность, поскольку все накопленные им до момента официальной смены места жительства средства не «сгорают», а остаются с ним. В то же время, поскольку пенсионные накопления не могут быть получены до наступления пенсионного возраста, гражданин должен самостоятельно определить, в какой фонд в стране-реципиенте будут перечислены его добровольные страховые взносы и кто будет управлять этими средствами до его выхода на пенсию.

1.3.3. Законодательство Таджикистана о межстрановых трансферах пенсий

Статья 25 Закона фиксирует права на пенсионное обеспечение переселенцев в Таджикистан. Гражданам Таджикистана, не работавшим в республике и переселившимся из других стран, пенсия назначается:

а) по инвалидности и вследствие трудового увечья вне зависимости от стажа работы;

б) по общей инвалидности при наличии необходимого по возрасту стажа работы ко дню наступления инвалидности.

Статья 82 гласит, что пенсии гражданам Республики Таджикистан — переселенцам из других стран, не работавшим в бывшем СССР и в Республике Таджикистан, исчисляются из расчета среднего заработка работников соответствующей профессии и квалификации в Республике Таджикистан ко времени назначения пенсии (по данным соответствующего профессионального союза).

При исчислении среднемесячного заработка работников, направленных на работу за границу, учитывается заработная плата, которую они получали до направления за границу, либо, по их выбору, заработок, определяемый в соответствии со статьей

82 этого же закона. Гражданам стран СНГ, переселившимся в Республику Таджикистан, пенсия назначается в соответствии с упомянутым законом, если иное не предусмотрено дополнительными договорами между странами.

Статья 107 предусматривает, что гражданам, выехавшим на постоянное жительство за границу, пенсия не назначается. Пенсии, назначенные в Республике Таджикистан до выезда на постоянное жительство за границу, выплачиваются перед отъездом за границу за 6 месяцев вперед. За время пребывания этих граждан за границей выплачиваются только пенсии, назначенные вследствие трудового увечья или профессионального заболевания. Порядок перевода пенсий, назначенных вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, в другие страны определяется Правительством Республики Таджикистан.

Таким образом, можно говорить о том, что согласно законодательству Таджикистана и межгосударственному Соглашению от 1992 года человек, который фиксирует переезд на ПМЖ в другую страну, получает пенсию за 6 месяцев вперед. Это дает ему возможность в течение первого полугода проживания в новой стране решать различные бюрократические вопросы и проходить надлежащие процедуры оформления постоянного места жительства, не нуждаясь в финансовой помощи своей семьи. После этого выплаты со стороны Республики Таджикистан заканчиваются, то есть предполагается, что с этого момента гражданин должен получать пенсию от страны-реципиента. Следует заметить, что обычно трудности возникают именно на этом этапе. Если гражданин принимает решение вернуться в свою родную страну, то его пенсионное обеспечение восстанавливается в прежнем объеме.

Статья 108 указывает, что в тех случаях, когда соглашениями (договорами) о социальном обеспечении между Республикой Таджикистан и другими странами предусмотрены иные правила, чем те, которые содержатся в соответствующем законе, применяются правила, установленные этими соглашениями (договорами).

1.3.4. Законодательство Кыргызстана о межстрановых трансферах пенсий

Статья 5 Закона № 57 гласит: «Иностранным гражданам и лицам без гражданства, постоянно проживающим в Кыргызской Республике, пенсии назначаются при условии уплаты страховых взносов по государственному социальному страхованию наравне с гражданами Кыргызской Республики, если международными договорами не предусмотрено иное. Лицам, прибывшим в Кыргызскую Республику из государств-участников Содружества Независимых Государств, в трудовой стаж засчитываются периоды трудовой деятельности до 31 декабря 1995 года, выработанные на территории любого из этих государств, при условии уплаты страховых взносов по месту прежнего жительства».

Следует заметить, что в законодательстве опущена ситуация, когда человек имеет стаж после 1995 года, — такие случаи регулируются дополнительным соглашением от 1992 года.

В статье 33 закона прописано несколько положений о межстрановых трансферах:

1. Пенсии гражданам, назначенные в Республике Кыргызстан до их выезда

на постоянное жительство в государства, с которыми не заключены межгосударственные соглашения о пенсионном социальном страховании, выплачиваются за три месяца вперед с месяца подачи заявления в территориальные органы Социального фонда Кыргызстана о снятии с учета. За время проживания этих граждан за границей выплачиваются только пенсии, назначенные вследствие трудового увечья или профессионального заболевания. Следует обратить внимание, что в других республиках граждане Кыргызстана получают пенсию, положенную по законам страны получения. Комментарий о выплате трехмесячного размера пенсии означает, что перед отъездом человеку выплачивают сумму в размере трех пенсий, чтобы дать ему время и финансовую возможность оформить документы по прибытии. Кыргызстан после этого останавливает все пенсионные выплаты этому гражданину, кроме пенсий по увечьям и профессиональным заболеваниям. Для получения суммы в размере трех пенсий необходимо документально заверить факт своего переезда на постоянное место жительства.

2. Порядок перевода пенсий, назначенных вследствие трудового увечья или профессионального заболевания, в другие страны устанавливается правительством Республики Кыргызстан.
3. Суммы пенсионных накоплений, отраженные в накопительной части личного страхового счета гражданина, выезжающего за пределы республики на постоянное место жительства, по его заявлению выплачиваются в соответствии с правилами, разработанными и утвержденными накопительными пенсионными фондами.
4. В случае возвращения пенсионера на постоянное жительство в Кыргызскую Республику возобновляется выплата базовой и страховых частей пенсии. Выплата накопительной части пенсии пенсионеру может быть произведена только при поступлении средств на накопительную часть личного страхового счета.

1.4. Общие выводы к главе 1

Таким образом, на территории рассматриваемых стран действуют два основных механизма. Первый предусмотрен Соглашением стран СНГ от 1992 года «О гарантиях прав граждан государств — участников Содружества Независимых Государств в области пенсионного обеспечения». Соглашение регулирует взаимоотношения между Россией, Казахстаном, Таджикистаном, Кыргызстаном и Арменией. При переезде из одной страны в другую пенсия должна выплачиваться в стране проживания. Стаж, приобретенный на территории иных государств, идет в зачет при условии отчисления страховых взносов в пенсионный фонд того государства, где работник осуществлял трудовую деятельность.

Второй механизм действует в отношении России и Беларуси. Он прописан в Договоре между Республикой Беларусь и Российской Федерацией в области социального обеспечения от 24 января 2006 года. Согласно этому документу пенсия назна-

чается на территории той страны, где человек выполнял какую-либо работу. При переезде выплата пенсии продолжается. Кроме того, возможна пропорциональная выплата пенсии двумя странами.

Особого внимания заслуживают ситуации, когда граждане рассматриваемых стран выезжают на работу в государства, не подписавшие никаких договоров и соглашений в области пенсионных прав. Для сохранения стажа в этом случае трудовые мигранты могут добровольно отчислять взносы в пенсионный фонд страны, гражданами которой они являются.

В результате существующей на сегодняшний день несогласованности в законодательных системах и пенсионной политике стран постсоветского блока те граждане, которые работают (особенно в случае неформальной занятости) в другой стране, чтобы обеспечить свои семьи и родственников на родине, будучи в трудоспособном возрасте, оказываются ущемлены в правах после выхода на пенсию. Более того, трудности в зачете трудового стажа и отсутствие механизма мобильности пенсий не стимулируют мигрантов работать в формальном секторе.

Каким образом устроены системы учета пенсионных прав трудовых мигрантов в мире, какой существует опыт и какие модели учета стажа и выплаты пенсий могут быть заимствованы для стран СНГ? Этим вопросам посвящена глава 2 данного доклада.

Глава 2. Мировой опыт организации мобильности пенсий

Последние десятилетия характеризуются неуклонным ростом международной миграции. В недавно опубликованном докладе ОЭСР «Обзор международной миграции» (OECD, 2013) рассматривается ряд ключевых тенденций в области международной миграции. Численность постоянных мигрантов в странах ОЭСР увеличилась между 2010 и 2011 годами на 2%, при этом интенсивность миграционных потоков остается ниже докризисного уровня. Набор каналов миграции и объем миграционных потоков зависят от конкретной страны и времени: некоторые страны являются странами нетто-иммиграции, другие — странами нетто-эмиграции, в третьих наблюдается значительное увеличение интенсивности миграции. Это относится, прежде всего, к ситуации, сложившейся после финансового кризиса, когда в экономически более устойчивые страны направляются значительные миграционные потоки из стран, наиболее пострадавших в результате кризиса. Например, в период 2007–2011 годов потоки миграции из Испании и Греции выросли более чем вдвое, при этом основными странами назначения были Бельгия, Германия, Нидерланды и Великобритания (OECD, 2013).

Тот факт, что европейцы активно меняют место проживания в период экономического кризиса, во многом объясняется их правом на свободное передвижение в пределах Европейского экономического пространства (ЕЭП). Последние статистические данные для стран ОЭСР свидетельствуют о том, что на долю миграционных потоков между странами ЕЭП приходится 45% общего объема международной миграции. Кроме того, именно этот канал миграции (свободное передвижение в ЕЭП) демонстрирует самую заметную динамику, обусловленную экономическим кризисом: в период 2007–2010 годов объем миграции по этому каналу сократился почти на 40%, а затем увеличился на 15% в 2010–2011 годах (OECD, 2013).

Макроэкономическое значение этих важных миграционных потоков уже давно получило признание и в теории, и на практике. Согласно результатам последних исследований, обобщенным в работе Каханека (Kahanec, 2013), они не всегда оказывают одинаково отрицательное влияние на рынки труда стран-реципиентов и стран-отправителей. Кроме того, как показано в работе Де Джорджи и Пеллицари (De Giorgi and Pellizzari, 2009), при том, что стремление к получению более выгодного социального обеспечения не является главной движущей силой миграционных потоков внутри ЕС, оно все же может оказать негативное воздействие на общую оценку затрат и выгод, связанных с миграцией.

На уровне самих работников ситуация изучена гораздо хуже. В своем исследовании мы пытаемся проиллюстрировать ряд микроэкономических проблем, с которыми сталкиваются конкретные люди, а точнее, уделяем основное внимание влиянию миграции на пенсионные права человека — то есть тому, что нередко называют «возможностью сохранения пенсионных прав за границей». Такое пристальное

внимание к пенсиям нетрудно объяснить. По существу, там, где есть официальная система социального обеспечения, пенсии, как правило, являются ее крупнейшим компонентом, а в некоторых случаях, помимо этой системы, существуют механизмы дополнительного пенсионного обеспечения. Таким образом, пенсии (более или менее как следствие такого положения) нередко являются для отдельных людей самым большим пособием, в результате чего возможность сохранения пенсионных прав за границей приобретает особое значение.

И хотя исследование совокупных миграционных потоков представляет интерес само по себе, необходимо лучше понимать экономические последствия миграции. А именно влияние миграции на пенсионные права — то, что нередко называют «возможностью сохранения пенсионных прав за границей» (Jousten, 2012).

Человек может переезжать в другие страны на разных этапах своей жизни, причем с совершенно разными последствиями для пенсионных прав. Опираясь на такое наблюдение, Жюстен и Пестье (Jousten, Pestieau, 2002) предложили классификацию сценариев миграции с разбивкой на три группы: миграция в начале трудовой деятельности, в середине трудовой деятельности и в конце трудовой деятельности; при этом проблемы с сохранением пенсионных прав (в строгом значении термина) возникают только во втором случае из трех перечисленных.

Вслед за Жюстеном (Jousten, 2012) мы проводим свой анализ с учетом ситуации в странах Европейского союза (ЕС). В работе Жюстена рассматривается вопрос о том, как взаимосвязь систем социального страхования и миграции может повлиять на решение о выходе на пенсию. Такой подход оправдан не только потому, что миграция имеет в этом географическом регионе чисто количественное значение, но и потому, что здесь существует чрезвычайно развитая нормативная база — ситуация безусловно уникальная и в определенных отношениях могущая служить ориентиром.

В оставшихся разделах настоящей главы описана ситуация в области нормативного регулирования, сложившаяся на данный момент в странах ЕС. Во втором разделе мы рассказываем о том, как в ЕС регулируется приобретение и сохранение пенсионных прав в системе социального страхования. Мы также устанавливаем связь между пенсионным обеспечением и другими видами пособий по социальному страхованию. В третьем разделе обобщается положение дел в том, что касается принципов дополнительного пенсионного обеспечения. В четвертом разделе представлен общий обзор других многосторонних координационных инструментов, прежде всего соглашений об ассоциации с ЕС и региональных координационных механизмов стран Карибского бассейна. В пятом разделе рассматривается значение двусторонних договоров. В шестом разделе представлены выводы.

2.1. Свобода передвижения и трудовая деятельность в Евросоюзе: принципы функционирования систем социального обеспечения

Исходным фактором, обусловившим формирование современной европейской системы нормативного регулирования, была задача обеспечения свободы передвижения работников, которая была заявлена еще в статьях 48 и 49 Римского договора об учреждении

Европейского экономического сообщества (ЕЭС), вступившего в силу в 1958 году. Важными правовыми инструментами, которые были использованы для реализации принципа свободного передвижения работника (и его семьи) внутри Сообщества, стали два нормативных акта, изданных в 1960-х годах (Регламент ЕЭС № 38/64 и, в основном, заменивший его Регламент № EC1612/68). В течение последующих десятилетий право на свободное передвижение постепенно расширялось на основании директив и регламентов. В настоящее время правовой нормой, определяющей свободу передвижения работников, является Регламент ЕС № EU492/2011, а Директива № 2004/38/ЕС распространяет право на свободное передвижение на всех граждан ЕС (и членов их семей).

Уже в самом начале своего существования Европейское сообщество приняло законодательные акты, направленные на дальнейшее облегчение миграции. Одной из главных вех на этом пути были два ключевых правовых документа, вступившие в силу в 1973 году: Регламент ЕЭС № EEC1408/71 «О применении социального страхования к лицам наемного труда и членам их семей, переезжающих в рамках Сообщества» (1971 год) и связанный с ним имплементирующий Регламент № 574/72 (1972 год). Главным основополагающим принципом этих регламентов было признание крайней необходимости координации различных национальных систем социального обеспечения для того, чтобы эти системы не стали препятствием для реального передвижения людей между странами. Эти регламенты имеют широкую сферу применения и, наверное, оказали влияние на возможность миграции на всех этапах трудовой деятельности, поскольку охватывали самые разные виды пособий: по болезни, по материнству, по инвалидности, по старости, по случаю потери кормильца, в связи с производственными травмами и профессиональными заболеваниями, по случаю смерти сотрудника, по безработице, а также семейные пособия.

Несмотря на то, что эти два регламента были изначально рассчитаны главным образом на случаи передвижения граждан стран-членов ЕЭС между странами-членами ЕЭС, сфера их применения постепенно расширялась. Выгоды, связанные с координирующими директивами, были распространены на случаи передвижения внутри Европейской экономической зоны (ЕЭЗ) и переезда в Швейцарию (на основании соглашений с соответствующими субъектами)[14].

Регламент № EC859/2003 еще больше расширил сферу применения регламентов №№ EEC 1408/71 и 574/72, распространив их действие на лиц, не являющихся гражданами стран ЕС и постоянно проживающих на территории ЕС на законных основаниях, которые передвигаются между большинством стран-членов ЕС (за исключением Дании) и соответствуют всем остальным условиям этих регламентов, но ранее не подпадали под их действие исключительно в силу своего гражданства. Следует отметить, что такое распространение действия регламентов на граждан третьих стран не дает им права на въезд, пребывание, постоянное проживание или работу в странах-членах ЕС, поскольку последние сохраняют исключительную компетенцию в этих вопросах. Кроме того, действие этих регламентов не распространяется на граждан третьих стран, имеющих связи только с одной страной-членом ЕС — в этом случае применяются действующие двусторонние договоры.

[14] Помимо 27 стран ЕС, в ЕЭЗ входят Исландия, Лихтенштейн и Норвегия. Хорватия пока не является членом ЕС.

С позиций сегодняшнего дня последней крупной вехой на пути координации систем социального обеспечения стал постепенный ввод в действие Регламента № ЕС883/2004 и имплементирующего Регламента № ЕС987/2009 (иногда их также называют регламентами о «модернизированной координации систем социального обеспечения»), которые заменили Регламенты №№ ЕЕС1408/71 и 574/72. С 1 мая 2010 года вступил в силу новый регламент, регулирующий передвижение граждан Евросоюза внутри ЕС[15]. С 1 апреля 2012 года вступил в силу новый регламент, регулирующий передвижение между странами ЕС и Швейцарией, а с 1 июня 2012 года — регламент, регулирующий передвижение внутри ЕЭП. Аналогично, Регламент № EU1231/2010 заменил Регламент № ЕС859/2003 в том, что касается граждан третьих стран, и распространил сферу применения модернизированной координации систем социального обеспечения на все страны ЕС, за исключением Дании и Великобритании[16]. Новые регламенты и их предшественников роднит то, что они не являются абсолютно статичными законодательными актами: в них уже несколько раз вносились поправки, отражающие изменение национальных законодательств разных стран.

По своей сути документы практически не изменились, хотя сфера их применения несколько расширилась. Теперь они охватывают два дополнительных направления социального обеспечения — пособия по отцовству и пособие в связи с досрочным выходом на пенсию (оба вида пособий введены относительно недавно). Совершенно очевидно, что основное внимание по-прежнему уделяется не гармонизации и даже не унификации национальных программ социального обеспечения, а их координации, то есть де-факто признается право каждого государства-члена ЕС самостоятельно определять охват и структуру своей системы социального обеспечения.

Действующие в ЕС регламенты дают практические инструменты для реализации пяти главных принципов:

- уникальность: каждый человек может одновременно подпадать под действие законодательства только одной страны и производить отчисления только в одной стране;
- равное обращение и отсутствие дискриминации: отсутствие какой-либо дискриминации между гражданами и иностранцами;
- агрегирование: при установлении права на получение пособий учитываются периоды занятости в других странах-членах ЕС;
- недопущение дублирования пособий: человек не может претендовать на получение нескольких одинаковых пособий в течение одного периода обязательного страхования;
- возможность «экспорта» пособий: пособия в денежной форме выплачиваются даже в том случае, если получатель постоянно проживает за пределами страны-плательщика, причем размер и характер пособий не меняются.

Механизмы координации носят еще более специфический характер, поскольку они по-

[15] Эти правила, как и Регламент № ЕЕС1408/71, также распространяются на ограниченный контингент граждан третьих стран.

[16] Таким образом, старые регламенты по-прежнему действуют в ряде особых случаев, таких как переезд граждан третьих стран в Великобританию или передвижение между Исландией, Лихтенштейном, Норвегией и Швейцарией.

строены на принципе реализации права каждого человека на передвижение таким образом, чтобы человек не понес никаких потерь из-за того, что его трудовая деятельность разделена между несколькими странами, имеющими свое национальное законодательство. По существу, европейская нормативная база предоставляет гражданам права, но при этом не обязывает их пользоваться этими правами на практике. И хотя на первый взгляд эта особенность может показаться незначительной и безобидной, на самом деле в экономическом смысле она аналогична проблеме установления и использования прав, которая описана в литературе, посвященной использованию права на получение социальных пособий. В своей работе Макослин и Сабатес-Уилер (MacAuslin, Sabates-Wheeler, 2011) настаивают на том, что несовершенство системы установления и использования прав, а также избирательность в предоставлении пособий иммигрантам имеют огромное значение при рассмотрении реальных дел мигрантов.

Вставка 1. Примеры

1. У Жана, который постоянно проживает на территории Франции, есть две работы на полставки – во Франции и в Германии. Возможно, что в отсутствие координации систем социального обеспечения на него распространялось бы действие двух законодательств о социальном страховании, однако благодаря принципу уникальности на него распространяется действие только французских норм социального страхования, и он поставлен на учет как работник, занятый полный рабочий день.
2. Джон, британский рабочий, вся трудовая деятельность которого прошла в Великобритании, решил после выхода на пенсию переехать в солнечную Испанию. Проживая в Испании, он имеет право на получение британской пенсии в полном объеме благодаря возможности «экспорта» пособий.
3. Йохан начал работать в возрасте 15 лет, а сейчас ему 60. 15 лет он проработал в Нидерландах, 15 – в Германии, а еще 15 – в Бельгии. Он хочет выйти на пенсию в 60 лет. В отсутствие принципа агрегирования он не имел бы права на получение пенсионного пособия в случае выхода на пенсию до 65 лет, поскольку у него нет полного трудового стажа. Благодаря агрегированию учитываются периоды занятости во всех трех странах, что дает ему возможность получить пенсию в 60 лет.
4. Йозеф начал работать в возрасте 20 лет, а сейчас ему 65. 15 лет он жил и работал в Нидерландах, 15 лет – в Германии и еще 15 лет – в Бельгии. В отсутствие принципа агрегирования он мог бы приобрести право на получение трех ежемесячных пенсий, каждая по 400 евро. Благодаря принципу агрегирования он приобретает право на минимальные пособия по социальному обеспечению, и таким образом общий размер его ежемесячной пенсии повышается до 1500 евро.
5. Йоханнес является гражданином Германии, а Флориан – гражданином Албании. Оба официально проработали 45 лет на одном и том же автомобильном заводе во Франции. После выхода на пенсию оба решили переехать в Хорватию. Благодаря всеобъемлющему принципу отсутствия дискриминации, заложенному в регламентах ЕС, обоим, независимо от гражданства, будет обеспечена одинаковая защита.

Кроме того, в статье 87 Регламента № ЕС 883/2004 описаны переходные правила, распространяющиеся на новых членов ЕС. Начиная со дня вступления в ЕС этот регламент в полном объеме распространяется на страну и ее граждан в вопросах, связанных с мобильностью. При том, что периоды страхования и занятости, предшествовавшие вступлению в ЕС, полностью учитываются при определении прав граждан, как если бы это происходило уже в составе ЕС, принцип ретроактивности не распространяется на право получения пособий. На практике это означает, что в отношении новых пособий, назначаемых начиная со дня вступления в ЕС, расчеты, которые производят компетентные администрации, автоматически будут учитывать новые обстоятельства. Применительно к любому пособию, выплачиваемому после вступления страны в ЕС, гражданин имеет право потребовать перерасчета в соответствии с действующими правилами.

Три категории социальных пособий в рамках ЕС

Важно понять, как эти правила и принципы претворяются в жизнь. До проведения более подробного анализа конкретных деталей следует отметить два момента. Во-первых, принципы координации систем социального обеспечения не зависят ни от типа системы (накопительная или распределительная), ни от особенностей структуры и выплаты пособий. Во-вторых, граждане ЕС (и члены их семей), которые в начале своей трудовой деятельности переезжают в другую страну ЕС для того, чтобы остаться там до конца жизни, не имеют права на получение дополнительных пособий на основании Регламентов №№ ЕС883/2004 и ЕС987/2009, поскольку на них уже распространяются принципы свободы передвижения и отсутствия дискриминации, установленные Директивой № 2004/38/ЕС и Регламентом № EU492/2011. Вышеуказанные регламенты начинают действовать только в той степени, в какой эти граждане отклоняются от простой схемы однократной миграции в начале жизни, например, потому, что их семья осталась в стране происхождения, или потому, что они потом переезжают еще в одну страну, или потому, что они переселяются в другую страну при выходе на пенсию или уже будучи пенсионерами.

Что касается сферы применения модернизированной координации систем социального обеспечения, здесь можно выделить три общие категории социальных пособий. Первая предназначена для смягчения того, что можно назвать «непосредственными рисками»: возможность получения пособий, предоставляемых той или иной страной, зависит исключительно от текущего страхового статуса человека в тот момент, когда происходит соответствующее негативное или позитивное событие. К этой категории относятся пособия по медицинскому страхованию, пособия по страхованию долгосрочного ухода, пособия по материнству, семейные пособия и пособия по безработице. Кроме того, в эту категорию входят — по крайней мере, при определенных условиях, четко прописанных в этом регламенте — системы социальной защиты инвалидов, действующие в ряде стран-членов, которые перечислены в Приложении 6 к Регламенту № ЕС 883/2004 и построены в соответствии с философией «момента возникновения» риска (в отличие от подхода к пенсионному обеспечению

с учетом пожизненных рисков)[17]. Что касается программ, соответствующих первому принципу, здесь полномочна одна страна — обычно это страна проживания или основного места работы. Именно законодательство этой страны определяет правила зачисления человека в соответствующую программу социального обеспечения. В случае применения второго принципа все люди — иммигранты или нет — получают равные права в рамках соответствующей национальной программы. Согласно третьему правилу и в тех случаях, когда это целесообразно, периоды участия в программах других стран-членов ЕС суммируются, чтобы установить право человека на получение пособия в полномочной стране (технология, известная как «тотализация»). Четвертый принцип говорит сам за себя, а пятый просто подразумевает, что социальное содействие в неденежной форме можно в определенной степени «экспортировать», что имеет особое значение для оказания медицинских услуг.

Вторую категорию пособий можно определить как средства смягчения «рисков жизненного цикла», когда страна выплачивает пособия пропорционально той части трудовой деятельности работника, которую он провел в рамках ее национального законодательства о социальном обеспечении (эта методика известна как пропорциональное разделение или пропорциональная выплата пособий). К этой категории относятся пособия по старости и по случаю потери кормильца, а также пособия по инвалидности во всех случаях, кроме вышеперечисленных. Здесь также действуют три первых принципа, и это означает, что за каждую часть трудовой деятельности работника отвечает только одна страна. Кроме того, на эти риски напрямую распространяется пятый принцип (возможность «экспорта» пособий).

В случае рисков жизненного цикла применяется механизм агрегирования, включая не только технологию «тотализации», но и технологию двойного расчета пособий в каждой стране — один раз автономно и один раз на пропорциональной основе с учетом тех лет, когда человек работал за границей. Цель состоит в том, чтобы работник ни в чем не проигрывал тем, кто работал только в одной стране. С этим связан более деликатный вопрос, касающийся дублирования пособий. Несмотря на применение четвертого принципа (статьи 53–55), могут иметь место случаи, когда, например, объем пенсионных прав человека, определяемый путем суммирования различных (пропорциональных) пенсионных прав, приобретенных им в разных странах, в действительности будет больше, чем у абсолютно такого же человека, проработавшего всю жизнь в одной стране. Такие ситуации могут возникать, в том числе, когда отдельные страны в соответствии с правилами начисления пенсий, установленными национальным законодательством, начисляют относительно щедрые пенсии при непродолжительном трудовом стаже. Суд Европейского союза неоднократно выносил решения о том, что законодатели ЕС не должны вмешиваться в этот специфический вопрос и что полномочия в этой области остаются за национальными законодателями, а европейское сообщество имеет право только

[17] Ситуация с программами для инвалидов особенно сложна и регулируется положениями статей 44–46, а также Приложений 6 и 7 к Регламенту № ЕС883/2004. Сложность ситуации отчасти обусловлена различиями в философии, которая лежит в основе разных национальных систем: некоторые из них выбрали философию «непосредственного риска», другие применяют на национальном уровне принцип «жизненного цикла» (см. далее). Третьи — что еще больше запутывает дело — выбрали для своих национальных программ защиты инвалидов философию «непосредственного риска», но при этом однозначно отказались включать в свою систему Приложение 6. Де-факто это означает, что философия непосредственного риска не применима к случаям международной миграции, но применима к случаям миграции внутри страны.

на установление общих принципов, в соответствии с которыми могут действовать национальные законодательные органы.

У страны проживания есть дополнительное обязательство в связи с рисками жизненного цикла, но только в той степени, в какой соответствующее лицо имеет право на получение частичного или полного пособия в данной стране. Согласно этому правилу, если национальное законодательство о социальном обеспечении в стране проживания предусматривает выплату какого-то минимального пособия лицам, работавшим только в этой стране, и если общая сумма пособий, связанных с рисками жизненного цикла, причитающаяся постоянному жителю от всех стран-членов ЕС, меньше такого минимального социального пособия, то страна проживания обязана выплачивать такому жителю надбавку, компенсирующую эту разницу[18]. Это правило может иметь чисто практическое значение в контексте пенсионной реформы. Представьте пенсионера, пенсия которого начислена с учетом работы в нескольких разных странах, а общий размер пенсии оказался меньше минимального пособия по социальному обеспечению, установленного в стране его постоянного местожительства. Если одна из этих нескольких стран проведет реформу своей системы пенсионного обеспечения, в результате которой размер пенсий будет сокращен, то стране постоянного местожительства придется взять расходы на себя, поскольку она должна увеличить сумму надбавки.

Последняя, но не менее важная третья категория включает единственный вид пособий — пособия, выплачиваемые в рамках программ пенсионного обеспечения при досрочном выходе на пенсию, которые делают возможным уход работников на пенсию раньше, чем позволяют правила упомянутых выше обычных программ пенсионного обеспечения. Одна из инноваций Регламента № ЕС883/2004 заключалась именно в том, что в сферу его применения были однозначно включены официальные программы досрочного пенсионного обеспечения. Это подразумевает, что мигранты имеют такие же права на получение досрочной пенсии, как и граждане, и, кроме того, гарантирует возможность «экспорта» таких пенсий в соответствии с пятым принципом. Тем не менее, поскольку подобные программы распространены в странах ЕС крайне неравномерно, в этом регламенте есть четкое указание на недопустимость «тотализации», что, по сути, делает такие программы чисто национальным вопросом — по крайней мере в том, что касается характеристик пенсионных выплат при досрочном выходе на пенсию.

В этом разделе рассматриваются только те программы пенсионного обеспечения при досрочном выходе на пенсию, которые официально признаны таковыми и носят самостоятельный характер. К их числу не относятся все остальные пособия, связанные с ранним выходом на пенсию, которые существуют во многих странах-членах ЕС и выплачиваются в рамках других программ социального обеспечения (таким образом, они принадлежат к пособиям первой или второй категории). Примером официальной программы пенсионного обеспечения при досрочном выходе на пенсию является программа Люксембурга, которая учреждена как отдельная, четко определенная программа. Существует множество противоположных при-

[18] При определении права на получение и суммы компенсирующей надбавки не учитываются возможные дополнительные пенсионные права, выходящие за рамки рассматриваемого регламента.

меров, когда системы выплачивают пособия при досрочном уходе с рынка труда, но при этом не являются официальными системами пенсионного обеспечения при досрочном выходе на пенсию. В этой связи в качестве примера нередко приводят Нидерланды, поскольку эта страна в течение многих лет использовала не очень строгие критерии для определения прав на получение пособий по инвалидности, что затем являлось основанием для раннего выхода на пенсию. Франция и Бельгия выбрали технически иные пути, которые, однако, привели к тому же результату. В обоих случаях для выплаты пособий при досрочном выходе на пенсию была использована (и адаптирована) система страхования от безработицы, а сами пособия выплачивались либо в виде обычного пособия по безработице, либо в виде специальных пособий с надбавками от бывшего работодателя или надбавками с учетом возраста.

Особые случаи: командированные и трансграничные работники

Командированные работники составляют отдельную категорию работников, пользующихся особым режимом. По условиям статьи 12 Регламента № ЕС 883/2004 работники этой категории, которые обычно нанимаются и осуществляют свою трудовую деятельность в одной стране-члене ЕС, но командируются работодателем на работу в другой стране-члене ЕС, по-прежнему подпадают под действие законодательства первой страны, если предполагаемая продолжительность командировки не превышает 24 месяцев и этот работник не подменяет другого командированного. В той же статье оговаривается, что самозанятые работники, осуществляющие в другой стране-члене ЕС аналогичную деятельность, также остаются под действием законодательства первой страны, если предполагаемая продолжительность их деятельности составляет менее 24 месяцев. Однако такая связь с системой социального обеспечения первой страны не исключает того, что работник (и его семья) может иметь право на получение либо всех, либо только неотложных медицинских услуг (и услуг долгосрочного ухода) в неденежной форме в той стране, куда он командирован, в зависимости от того, была ли эта страна выбрана им (и его семьей) в качестве постоянного места жительства.

Второй особой категорией являются трансграничные работники. Трансграничные работники — это наемные или самозанятые работники, которые не только работают и живут в разных странах, но и ежедневно (или, как минимум, раз в неделю) возвращаются на место своего постоянного проживания. В регламентах ЕС они признаются отдельной категорией работников, поскольку могут столкнуться с рядом особых проблем — например, в плане социального обеспечения членов своих семей. Кроме того, принцип равного обращения на практике может иметь особенно сложные последствия, поскольку здесь могут быть две референтные группы: одна в стране трудовой деятельности, вторая в стране постоянного проживания. Базовое правило (как и для всех остальных работников) заключается в том, что трансграничные работники подпадают под действие системы социального обеспечения страны, где они работают. Однако в отношении пособий в неденежной форме (медицинские услуги и долгосрочный уход) они обладают более широкими правами,

чем другие работники, поскольку, по существу, могут свободно выбирать, где получать такие пособия — в стране своей трудовой деятельности или в стране постоянного проживания.

Вставка 2. Начисление пенсии по возрасту

1. Если человек работал в нескольких странах Евросоюза, он имеет право получать пенсию и иметь стаж за работу в каждой из этих стран. При этом подает он на пенсию в той стране, где живет на момент выхода на пенсию (если работал в ней хоть сколько-нибудь).
2. Если человек живет в той стране ЕС, где он никогда не работал, он должен запрашивать пенсию в последней из стран, где работал.
3. Пенсионный фонд страны, где человек живет (или работал в последнее время) присылает по запросу специальную форму, где указывается весь стаж по странам. Эту заполненную форму нужно сдать в фонд как минимум за 6 месяцев до наступления пенсионного возраста, чтобы успели сверить все данные в единой системе.
4. В том случае, если в странах, где человек работал, пенсионный возраст наступает в разное время, это может вызвать проблемы. Так, если человек подает на пенсию в 60 лет, как в стране своего гражданства, а в стране пребывания пенсионный возраст начинается позже (например, в 67, как во Франции), то ему будут платить пенсию, но очень маленькую (прожиточный минимум), а нормальную – только по достижении местного пенсионного возраста.

Принцип подсчета пенсий

1. Если человек работал в нескольких странах, то сначала пенсионный фонд каждой из этих стран подсчитывает причитающуюся ему пенсию по своим законам.
2. Затем пенсионный фонд получает данные из других фондов и вычисляет, основываясь на стаже и заработной плате, сколько должен был бы получать человек, если бы он проработал все время в этой стране.
3. Эти цифры сравниваются, и выбирается та, что выше. Ответ каждой страны с подробным объяснением присылается человеку в виде специальной формы P1. Пенсию выплачивает только одна страна, но руководствуясь вышеописанной системой подсчетов.

Ограничения координирующего подхода в регулировании общего пенсионного пространства

Действующие регламенты ЕС иногда координируют (но не гармонизируют или унифицируют) крайне разнородные национальные системы, которые могут иметь довольно существенные различия даже в пределах одной страны. Как отмечалось ранее, координация нужна исключительно для того, чтобы защитить людей от по-

терь, которые может вызвать их решение о переезде в другую страну. Де-факто все страны-члены ЕС сохраняют свои национальные системы социального обеспечения и могут сами выбирать масштабы, глубину и вид защиты от различных рисков, что обуславливает различия в пособиях и возрасте, при наступлении которого человек получает право на пособие, условиях получения таких прав, размерах выплат, коэффициентах индексации, пособий иждивенцам, степени внутри- и межпоколенческого перераспределения.

Пределы координации можно проиллюстрировать на четырех примерах. Первая проблема возникает тогда, когда размываются границы между различными сегментами системы социального обеспечения. Для достижения конкретной социальной или экономической цели можно использовать целый ряд различных программ социального обеспечения, и есть вероятность, что эти программы будут отклоняться от своей исходной и оригинальной цели. Ярким примером является досрочный выход на пенсию. Если вопрос о раннем уходе с рынка труда рассматривать очень широко, то любая программа, обеспечивающая доход (временный или не ограниченный во времени) тому, кто досрочно вышел на пенсию, с экономической точки зрения может считаться программой пенсионного обеспечения. Однако Регламент № ЕС883/2004 по-разному подходит к различным пособиям, связанным с досрочным выходом на пенсию, в зависимости от того, к какой конкретной категории пособий они относятся: официальное пенсионное обеспечение в связи с досрочным выходом на пенсию, пособие по инвалидности, пособие по безработице и так далее. В результате применения разных подходов к пособиям, выплачиваемым при досрочном выходе на пенсию, которые зависят от того, к какой категории их отнесли национальные законодательные органы, работники, являющиеся международными мигрантами, практически неизбежно сталкиваются с отсутствием объективности, что противоречит целям регулирования.

Вставка 3. Пример проблемы в случае досрочного выхода на пенсию

Жан, постоянно проживающий в Бельгии, и Йохан, постоянно проживающий в Нидерландах, всю жизнь работали у станка на одном и том же заводе в бельгийском городе Антверпене. На заводе происходит сокращение, в результате которого увольняют всех работников старше 58 лет. В соответствии с бельгийским законодательством уволенные работники имеют право на получение пособий по безработице вплоть до достижения обычного возраста выхода на пенсию, а также дополнительных выплат от бывшего работодателя. Но если Жан соответствует всем требованиям, то у Йохана возникают проблемы, поскольку он имеет право на получение пособия по безработице не в Бельгии, а в Нидерландах, где период выплаты таких пособий строго ограничен.

Вторая проблема возникает потому, что условия получения прав на пособия в рамках различных систем социального обеспечения, существующих в разных стра-

нах, по-прежнему не координируются. Эта проблема может встать особенно остро в связи с пособиями по инвалидности, когда необходимо определить степень нетрудоспособности. Координационные механизмы ЕС не содержат никаких общеприменимых согласованных критериев оценки для целей страхования по случаю потери трудоспособности: таким образом, страны полностью сохраняют контроль над работой этой системы. Лишь небольшая (и постоянно сокращающаяся) группа стран — Бельгия, Франция и Италия — заключила соглашение о взаимном признании, или «конкордат», в соответствии с положениями Регламента № ЕС883/2004. Следовательно, нетрудно представить ситуацию, когда одна страна признает человека инвалидом, а другая — нет, или когда разные страны по-разному оценивают степень потери трудоспособности. Аналогично, размеры пособий и правила их предоставления могут существенно меняться от страны к стране. В результате работники старшего возраста, которые в прошлом были мигрантами, при наступлении события, ограничившего их трудоспособность, могут столкнуться с совершенно иным подходом, чем их «национальные» коллеги.

Вставка 4. Пример различий в нормативах, касающихся потери трудоспособности

Йоханнес в течение 10 лет работает в стране А. До этого он в течение 20 лет работал в стране В. Из-за проблем со здоровьем он обращается за пособием по инвалидности. Страна А признает его нетрудоспособным, но страна В отклоняет его заявление, поскольку там действуют другие критерии оценки состояния здоровья. Таким образом, Йоханнесу достается только крайне урезанное пособие, в то время как его коллега-ровесник, имеющий точно такие же медицинские показания, но проработавший всю жизнь в стране А, получает пособие в полном размере.

Третья проблема связана исключительно с пенсиями по старости. Возьмем работника, который подает заявление о выходе на пенсию в стране, где он работает в настоящее время. Если этот работник всю жизнь работал только в данной стране, то размер его пенсии и соответствующие экономические стимулы к тому, чтобы остаться на рынке труда или выйти на пенсию, легко определяются путем применения национального законодательства. Если в прошлом человек был мигрантом и часть своей трудовой жизни провел в какой-то другой стране ЕС, такой работник будет подпадать под действие законодательств разных стран в соответствии с принципом пропорционального разделения. В результате его пенсия может существенно отличаться от того, что получит его «национальный» коллега, что может повлечь за собой совершенно иные потоки выгод и совершенно иные стимулы к выходу на пенсию. Эта проблема стоит особенно остро в тех случаях, когда существуют различия между законодательно установленным возрастом досрочного выхода на пенсию и обычным возрастом выхода на пенсию, что фактически создает возможности для выплаты в течение определенного периода времени неполных или сокращенных пенсий, и это ведет к еще большим

различиям в стимулах, касающихся продолжения трудовой деятельности и выхода на пенсию.

Четвертая группа факторов, которые реально ограничивают координацию в рамках европейского нормативного регулирования, связана со взаимодействием различных видов пособий, прежде всего пенсий и пособий по медицинскому страхованию. Согласно правилам ЕС риски для здоровья людей подпадают под философию «непосредственных рисков», и это значит, что в любой период времени только одна страна может иметь полномочия по финансированию расходов на медицинские услуги. Что касается мигрантов, то Регламент № ЕС883/2004 определяет полномочную страну, сочетая такие критерии, как проживание и получение пенсий в различных странах-членах ЕС. Если пенсионер имеет право на получение пенсии в стране проживания — независимо от того, является ли она страной его последней работы, — то именно эта страна должна обеспечить его медицинское страхование. Если пенсионер не имеет такого права в стране проживания, то расходы на его медицинское обслуживание должна оплачивать страна, чье законодательство дольше всего распространялось на этого работника. Наконец, если это правило принятия решений не позволяет получить четкого ответа, полномочной считается последняя страна, чье законодательство распространялось на данного работника.

Здесь может возникнуть одна важная проблема: реальный объем страхового покрытия работника будет во многом зависеть от того, какая страна окажется полномочной — и это несмотря на то, что данная директива предусматривает множество различных механизмов обеспечения равного доступа (особенно в том, что касается социального содействия в неденежной форме). На этом различия в реальном объеме страхового покрытия не заканчиваются, поскольку то же правило принятия решений применяется к социальному содействию по долгосрочному уходу в денежной и неденежной форме. На практике страны, выплачивающие довольно щедрые пособия в рамках программ страхования долгосрочного ухода, — например, Германия и Люксембург — также выплачивают довольно щедрые пособия в рамках программ медицинского страхования.

В результате такие различия в реальной защите людей от рисков для здоровья могут повлиять не только на решения человека, связанные с мобильностью в течение его трудовой жизни и завершением трудовой деятельности, но и — в некоторых случаях — на решения, предусматривающие отказ от неполной пенсии путем «сокрытия» части трудовой деятельности и намеренной утраты права на применение регламентов ЕС. Проиллюстрировать эту проблему поможет один стилизованный пример. Возьмем мигранта из более бедной страны-члена ЕС, не имеющего ни хорошей медицинской страховки, ни хорошего страхового покрытия услуг по долгосрочному уходу, который переезжает в Германию, проработав в своей родной стране один год. После выхода на пенсию он хочет вернуться на родину. В случае использования принципов Регламента № ЕС883/2004 и процедур Регламента № ЕС987/2009 он получит очень урезанные пенсионные права в своей родной стране (которая теперь является страной пребывания на пенсии) и таким образом должен будет оформить медицинское страхование именно в этой стране. Если он либо вообще не работал у себя на родине, либо сможет каким-то образом «скрыть» период работы на родине

и таким образом отказаться от своих пенсионных прав в этой стране, то он сможет и в дальнейшем пользоваться выгодами более щедрой немецкой системы страхования.

Описанные выше ограничения координирующего подхода служат наглядными примерами того, что у чистой координации есть свои пределы. На самом деле, большинство перечисленных проблем вообще не могли бы возникнуть, если бы различные системы были гармонизированы.

Дополнительное пенсионное обеспечение за границей

Описанные выше правила координации систем социального обеспечения стран ЕС касаются только страховых пенсий и не охватывают другие виды дополнительного пенсионного обеспечения, которые выходят за рамки социального страхования. В настоящее время нет никаких единых правил, распространяющихся на международную мобильность в целом, и мобильность внутри ЕС в частности, которые хотя бы отдаленно напоминали правила, описанные в предыдущем разделе. Как отмечено в работе Гардиансича и Натали (Guardiancich and Natali, 2012), «... проблемы приобретения, переноса и использования прав на дополнительное пенсионное обеспечение по-прежнему ограничивают свободу передвижения рабочей силы между государствами-членами ЕС».

Если брать ЕС в целом, то в среднем доля надбавок к пенсиям в рамках существующего общего пенсионного обеспечения все еще относительно невелика. Однако между странами-членами ЕС существуют большие различия, обусловленные не только различиями в структуре систем дополнительного пенсионного обеспечения, но и тем, что разные страны находятся на совершенно разных этапах развития этих систем.

По признанию ЕС (ЕС, 2007), роль дополнительного пенсионного обеспечения в странах ЕС возрастает. Согласно прогнозам, дополнительные пенсионные обязательства предприятий и пенсионных фондов будут и впредь увеличиваться и должны достигнуть очень больших объемов и на микроэкономическом уровне (для пенсионеров и их работодателей), и на уровне макроэкономики (для европейских стран в целом). Одним из главных факторов такого роста является старение населения и его влияние на пенсионное обеспечение в рамках системы социального страхования. Поскольку прогнозы говорят о том, что в большинстве стран-членов ЕС отношение размера страховых пенсий к доходам будет уменьшаться, системы дополнительного пенсионного обеспечения считаются крайне важным источником дополнительного дохода, который может стать для будущих пенсионеров подспорьем после выхода на пенсию. В свете этих тенденций, касающихся масштабов дополнительного пенсионного обеспечения и размеров пенсионных надбавок, вопрос о сохранении таких пенсионных прав за границей приобретает все большее значение.

В настоящее время на общеевропейском уровне существуют лишь весьма элементарные (хотя и важные) правила, касающиеся защиты дополнительного пенсионного обеспечения за границей — будь то применительно к пенсионным планам

с установленным размером выплат или пенсионным планам с установленным размером взносов. Директива № 98/49ЕС «Об охране дополнительных прав на пенсии наемных рабочих и лиц, не работающих по найму, передвигающихся в пределах Европейского союза» устанавливает единый комплекс прав и обязанностей участников таких пенсионных программ с целью устранения препятствий для осуществления права на свободное передвижение. Эта директива распространяется на все программы добровольного и обязательного дополнительного пенсионного обеспечения, не охваченные Регламентом № ЕС 883/2004. К этой категории относятся все виды пенсий по старости, инвалидности, а также по случаю потери кормильца, назначенные в соответствии с применимым национальным законодательством и призванные дополнить или заменить защиту только в отношении тех рисков, которые уже застрахованы в системе социального обеспечения. Несмотря на то, что эта директива была принята в 1998 году, она является на сегодняшний день единственной действующей директивой, касающейся проблемы сохранения прав на дополнительное пенсионное обеспечение за границей.

Эта директива обеспечивает защиту в трех направлениях. Во-первых, работники, перемещающиеся в пределах ЕС, и работники, перемещающиеся внутри одной страны, могут реализовать принцип равного обращения или отсутствия дискриминации в двух отношениях: вестинг (резервирование) пенсионных прав и получение одинаковой информации о пенсионных правах (и соответствующих возможностях). Во-вторых, обеспечивается возможность «экспорта» пособий, то есть государства-члены ЕС обязаны принять меры к тому, чтобы права работника и любого иного правомочного лица на дополнительное пенсионное обеспечение осуществлялись на территории любого государства-члена ЕС без учета каких-либо применимых налогов или операционных сборов. В-третьих, страны обязаны принять национальные законы, согласно которым командированные работники будут иметь право на дальнейшее участие в программах дополнительного пенсионного обеспечения в стране найма (а не в той стране, куда они командированы).

Таким образом, возможность сохранения пенсионных прав за границей (в классическом смысле этого термина) до сих пор не регулируется никаким общеевропейским законодательством. Так, нет никакого общеприменимого правила, предусматривающего передачу пенсионных прав новому работодателю при перемещении рабочего места в другую страну — пока эта проблема очень плохо урегулирована и на национальном уровне. Аналогичное ограничение распространяется и просто на приобретение и сохранение прав через вестинг и поддержание стоимости пенсий. И хотя вышеупомянутая директива подразумевает отсутствие дискриминации в случае передвижения в пределах ЕС, она не является гарантией самих прав. Эта проблема стоит особенно остро перед теми людьми, которые только начинают свою трудовую деятельность или имели несколько работодателей и таким образом могут быть участниками нескольких пенсионных фондов.

Европейская комиссия (ЕК) уже давно признала, что ограничение возможности сохранения прав на дополнительное пенсионное обеспечение за границей ущемляет главный принцип свободы передвижения работников, декларированный в статье 46 Договора о функционировании Европейского союза (ДФЕС). Важным шагом

в этом направлении стал проект директивы о «расширениях возможностей сохранения прав на дополнительное пенсионное обеспечение за границей», предложенный ЕК в 2005 году (COM/2005/0507 final). В нем рекомендовалось, в том числе, установление обязательного двухлетнего периода вестинга (ограничения использования пенсионных прав), что вызвало ожесточенное сопротивление некоторых стран-членов ЕС. По мнению Гардиансича и Натали (Guardiancich and Natali, 2012), это «был удар по основам модели пенсионного страхования Бисмарка...», поскольку «...длительные периоды вестинга и ожидания являются основополагающей стратегией управления людскими ресурсами...». Сильное сопротивление наблюдалось также со стороны других стран-членов ЕС и заинтересованных сторон в том, что касается, например, возможности применения положения этой директивы о сохранении пенсионных прав при передвижении внутри одной страны к предлагаемым случаям переноса пенсионных прав между странами и роли социальных партнеров. Кроме того, некоторые страны воспротивились распространению этих положений на самозанятое население.

В результате такого сопротивления и опасений в 2007 году Европейской комиссией был предложен пересмотренный проект директивы, обеспечивавший решение некоторых из этих проблем, включая ограничение сферы применения наемными работниками, отмену принципа переносимости и изменение требований, касающихся периода вестинга. Однако даже этот пересмотренный вариант столкнулся с достаточно сильным сопротивлением и не был принят. Ввиду сохраняющегося сопротивления ЕК продолжила работу, направленную на достижение консенсуса между странами-членами ЕС, и с этой целью проводила активную информационную политику и дискуссии с участием самых разных заинтересованных сторон. «Зеленая книга» ЕК по вопросу пенсионного обеспечения (ЕС, 2010) создала условия для проведения широкомасштабных консультаций с различными заинтересованными сторонами, что в конечном итоге позволило опубликовать «Белую книгу» (ЕС, 2012). В этой «Белой книге», посвященной проблеме достаточного, безопасного и устойчивого пенсионного обеспечения, ЕК еще раз привлекает внимание к этой проблеме как к фактору, препятствующему мобильности, и подчеркивает необходимость создания таких условий, при которых дополнительное пенсионное обеспечение станет более безопасным и по-настоящему совместимым с мобильностью.

После долгих лет подготовки, консультаций и переговоров 20 июня 2013 года был достигнут серьезный прорыв. Совет по занятости, социальной политике, здравоохранению и защите потребителей достиг договоренности об общем подходе к предложению Европейской комиссии выпустить директиву, касающуюся расширения возможностей сохранения прав на дополнительное пенсионное обеспечение за границей. При том, что детали окончательного текста директивы еще подлежат подтверждению в рамках законодательного процесса, ее базовые принципы можно обобщить следующим образом. У этой директивы будет иная, более узкая сфера применения, чем у Директивы № 98/49ЕС, поскольку она будет распространяться только на дополнительное пенсионное обеспечение работников (включая коллективные договоры страхования, распределительные пенсионные схемы, а также накопительные схемы или пенсионные обещания, гарантированные запасами, от-

раженными на собственном балансе), организованное в соответствии с национальными правилами и законами. Из сферы ее применения однозначно исключены индивидуальные пенсионные схемы, выходящие за рамки отношений с работодателем, пенсии по инвалидности и по случаю потери кормильца, а также единовременные выплаты после выхода на пенсию, полностью финансируемые работодателем. Страны-члены ЕС будут обязаны соблюдать минимальные требования, касающиеся приобретения и сохранения пенсионных прав, установленные для работников в случае их передвижения в пределах ЕС — прежде всего применительно к правилам вестинга. Устанавливается максимальный возраст вестинга (21 год) и максимальный период вестинга (3 года). Положений о переносе пенсионных прав нет. Страны-члены ЕС сохраняют исключительную компетенцию в части мобильности пенсий в пределах страны. Наконец, эта директива будет распространяться только на новые права, приобретенные в течение периодов занятости, имевших место после ее вступления в силу.

2.2. Особые инструменты регулирования мобильности пенсий за пределами Евросоюза

Соглашения об ассоциации с ЕС

Европейский союз подписал ряд соглашений об ассоциации со странами, не входящими в состав ЕС. Эти соглашения создают рамочные основы для выстраивания сотрудничества между ЕС и соответствующими странами. Самое старое соглашение — с Турцией, подписанное в 1963 году и вступившее в силу в 1964-м. В 1980 году Совет по ассоциации между ЕС и Турцией, который является соответствующим органом для принятия решений, решил предоставить турецким работникам право на равное обращение в случае передвижения внутри ЕС.

В ряде других соглашений об ассоциации есть более полный набор положений, касающихся координации систем социального обеспечения, включая (в зависимости от конкретного соглашения) положения о равном обращении, тотализации и (или) возможности «экспорта» определенных видов пособий по социальному обеспечению. Но, в принципе, для того чтобы эти положения отражали права, имеющие обязательную юридическую и исковую силу, они должны подкрепляться имплементирующими нормативными актами, принятыми и опубликованными советом по ассоциации, созданным для каждого соответствующего соглашения. На данный момент таких имплементирующих правил нет, хотя ЕС принимает активные меры для реализации этого подхода в рамках соглашений об ассоциации с Алжиром, Марокко, Тунисом, Македонией и Израилем (по принципу взаимности в отношении граждан стран ЕС). Из-за отсутствия имплементирующих правил положения этих соглашений об ассоциации, касающиеся социального обеспечения, нельзя применять в полном объеме (за исключением правил об отсутствии дискриминации, заложенных в договорах с Алжиром, Тунисом и Марокко, которые Суд Европейского союза признал достаточно детализированными для того, чтобы они стали законом прямого действия).

Пример стран Карибского бассейна

В международном масштабе вышеописанные многосторонние инструменты, обеспечивающие координацию систем социального обеспечения и возможность сохранения пенсионных прав за границей, довольно необычное явление. Заметным исключением является Конвенция № 157 Международной организации труда (МОТ), принятая в 1982 году (Конвенция об установлении международной системы сохранения прав в области социального обеспечения). Однако на практике она не играет значительной роли, поскольку к настоящему времени ее ратифицировали только четыре государства — Кыргызстан, Филиппины, Испания и Швеция.

Вторым заметным исключением является механизм региональной координации, применяемый странами Карибского бассейна и кратко описанный в работе Уильямса и соавторов (Williams et al., 2013). По существу, преимущества и недостатки многосторонней координации систем социального обеспечения в рамках региональных групп развивающихся стран ничем не отличаются от преимуществ и недостатков механизмов координации, применяемых странами с более развитой экономикой. Они призваны защищать права граждан, создавать стимулы для повышения мобильности рабочей силы и предотвращать конфликты между сферами применения различных национальных систем. Главными отличиями ситуации в развивающихся странах от ситуации в странах ЕС скорее являются масштабы и значимость (щедрость) имеющихся программ, которые определяют необходимость координации.

Для более детального знакомства с опытом стран Карибского бассейна нужно вернуться на 5–10 лет назад. В работах Осборна (Osborne, 2004), Пэддисона (Paddison, 2007) и Фортесы (Forteza, 2008) представлен общий обзор основных характеристик двух действующих региональных соглашений, а также статуса их ратификации и имплементации. Речь идет о Конвенции о социальном обеспечении ОВКГ (Организация Восточно-Карибских государств) и Соглашении о социальном обеспечении Карибского сообщества (КАРИКОМ). По мнению вышеперечисленных авторов, Конвенция ОВКГ априори является документом с самым широким охватом, поскольку она распространяется не только на пособия «жизненного цикла» (например, пенсии по старости, пособия по случаю потери кормильца и инвалидности), но и на «оперативные» социальные пособия (например, пособия по временной нетрудоспособности и по беременности и родам). Как отмечает Пэддисон (Paddison, 2006), эта конвенция предусматривает суммирование периодов участия в системах социального обеспечения всех стран-членов конвенции, что аналогично ситуации в ЕС. Однако, по мнению Осборна (Osborne, 2004), влияние конвенции на реальную ситуацию оказалось намного слабее, поскольку она не была ратифицирована большинством стран-членов ОВКГ. В 2011 году вступил в силу новый договор ОВКГ, на основании которого был создан экономический союз ОВКГ, причем одним из основополагающих принципов этого договора является довольно широкое право на свободное передвижение рабочей силы. Недавно ОВКГ запланировал внесение поправок в конвенцию о социальном обеспечении в рамках программы работы на 2012–2013 годы, однако более подробной информации в открытом доступе нет.

Соглашение КАРИКОМ носит более ограничительный характер, чем конвенция ОВКГ, поскольку оно распространяется только на пособия «жизненного цикла». Кроме того, как отмечает Пэддисон (Paddison, 2006), у этого соглашения есть две заметные особенности, отличающие его от других международных соглашений. Во-первых, периоды участия в различных программах суммируются только в том случае, если сами по себе они не являются основанием для получения права на пенсию в какой-либо стране. В случае возникновения такого отдельного пенсионного права эти периоды не рассматриваются и не могут учитываться при суммировании периодов участия в программах в другой стране-члене ОВКГ. Во-вторых, если гражданин отвечает минимально установленным требованиям для получения пенсии в нескольких странах, то он может без ограничения суммировать такие пенсии. Используя стилизованные примеры, Фортеса (Forteza, 2008) доказывает, что если первая особенность, скорее всего, приведет к сокращению пенсионных прав у тех, кто работал в разных странах, по сравнению с теми, кто работал только в одной стране, то вторая особенность, вероятно, вызовет противоположный эффект.

Роль двусторонних соглашений

Как отмечалось выше, описанный в предыдущих разделах многосторонний подход к решению проблемы координации систем социального (и дополнительного пенсионного) обеспечения скорее является не правилом, а исключением.

В ЕС до сих пор существуют двусторонние соглашения или конвенции. Что касается координации систем социального обеспечения, то применительно к статье 8 Регламента № ЕС 883/2004 можно выделить ситуации двух видов. Если конвенции применялись до вступления в силу этого регламента ЕС, некоторые положения таких конвенций могут действовать и сейчас при условии, что они однозначно перечислены в Приложении 2 к указанному регламенту. Кроме того, возможно заключение новых двусторонних или многосторонних конвенций при условии, что в их основу будут положены принципы и дух этого регламента. Одним словом, двусторонние соглашения — это инструменты, дополняющие рамочные механизмы многосторонней координации.

При этом двусторонние отношения стран-членов ЕС не ограничиваются только координацией систем социального обеспечения или общими правилами, регулирующими возможность сохранения пенсионных прав за границей. Фактически многие вопросы, касающиеся пенсионного и социального обеспечения, которым посвящены директивы и регламенты ЕС (а также любые двусторонние или многосторонние инструменты, которые их дополняют), имеют прямые налоговые последствия. В этой связи следует понимать, что налоговая ситуация в ЕС коренным образом отличается от ситуации в сфере социального обеспечения: здесь главную роль играют двусторонние договоры об избежании двойного налогообложения, в то время как координация действий стран-членов ЕС на общеевропейском уровне носит весьма ограниченный характер. В результате серьезные различия между странами ЕС в правилах налогообложения отчислений и пособий по социальному и пенсионному обеспечению, а также порой довольно существенные различия между разными дву-

сторонними договорами об избежании двойного налогообложения могут привести к появлению противоречий и, по существу, ограничивают свободу передвижения.

Двусторонние договоры являются главным международным правовым инструментом, который используется для координации систем социального обеспечения стран-членов ЕС и стран, не входящих в состав ЕС, а также, в более широком контексте, для регулирования двусторонних отношений между двумя странами, не являющимися членами ЕС. В отсутствие двусторонних и многосторонних соглашений применяются национальные правила и нормативы, и это означает большую вероятность отсутствия координации и возникновения дискриминации или даже преднамеренный выбор таких действий со стороны национальных законодателей. Примером последнего может служить применяемое в Германии правило, согласно которому страховые пенсии, выплачиваемые гражданам стран, с которыми у Германии нет соответствующего двустороннего договора, автоматически сокращаются на 30%.

Двусторонние соглашения о социальном обеспечении существенно отличаются друг от друга не только по видам рисков и соответствующих пособий, которые они обеспечивают, но и по степени покрытия этих рисков. Так, одни соглашения охватывают медицинские услуги, а другие нет. Аналогично, огромные различия наблюдаются в сфере пенсионного обеспечения, о чем свидетельствуют материалы МОТ (ILO, 2012), посвященные ситуации в странах Южной и Восточной Европы. Эти различия касаются категорий участвующих граждан, деталей тотализации, принципа отсутствия дискриминации, возможности «экспорта» пенсий, определения применимого законодательства при возникновении противоречий и так далее.

Система двусторонних соглашений в области социального обеспечения носит фрагментарный характер. Это касается как отношений между ЕС и странами, не входящими в состав ЕС, так и отношений между странами, не имеющими никакого отношения к ЕС. Во многих случаях наличие таких соглашений связано с существованием крупных потоков трудовых мигрантов между соответствующими странами, что усугубляет проблемы координации систем как в содержательном плане, так и в связи с огромным количеством людей, которых это затрагивает. У стран-членов ЕС есть, например, множество соглашений с государствами бывшей Республики Югославия, Турцией и странами Северной Африки. То же можно сказать и о договорах об избежании двойного налогообложения, существование и развитие которых также нередко отражает наличие потоков инвестиций и трудовых мигрантов. Таким образом, в целом проблемы, связанные с недостаточной согласованностью законов о социальном обеспечении и налогообложении, становятся еще глубже, если рассматривать их в более широком контексте, учитывая отношения между странами, не являющимися членами ЕС.

2.3. Общие выводы к главе 2

В этом разделе был представлен общий обзор проблемы координации систем пенсионного обеспечения и возможностей сохранения трудовыми мигрантами пенсионных прав за границей. В центре внимания авторов — ситуация в ЕС, где создана,

безусловно, самая развитая в мире система многосторонних и двусторонних соглашений.

Что касается страховых пенсий, то в ЕС давно существует хорошо продуманный режим координации, направленный на устранение препятствий для свободного передвижения рабочей силы, которое является одним из основополагающих принципов ЕС. Эта нормативная база распространяется не только на пенсии, но и на многие другие пособия по социальному обеспечению, в результате чего реальная защита от потерь, связанных с мобильностью, охватывает широкий круг людей.

Однако, как показано в настоящей главе, при недостаточной гармонизации или унификации такая система будет неизбежно создавать ситуации, приводящие к отсутствию объективности и возникновению препятствий для мобильности. Это, прежде всего, относится к области взаимодействия различных пособий, таких как пенсии и пособия по медицинскому страхованию или пенсии и пособия в связи с досрочным выходом на пенсию.

Что касается дополнительного пенсионного обеспечения, то здесь картина еще более фрагментарна, поскольку на данном этапе координация слабо развита. Однако важная политическая договоренность на уровне ЕС, достигнутая в июне 2013 года, может коренным образом изменить ситуацию и расширить права мобильных работников.

Выходя за рамки ЕС, мы проанализировали роль других многосторонних соглашений, существующих в разных регионах мира, и обратили внимание на важное значение, которое по-прежнему сохраняют двусторонние договоры в сфере координации систем социального обеспечения, а также в смежной области налогообложения.

Очевидно, что опыт организации единой пенсионной системы в Евросоюзе может быть очень полезен для создания аналогичной системы в странах формируемого ЕАЭС. Насколько целесообразно было бы заимствовать описанные механизмы мобильности пенсий для стран ЕАЭС и СНГ? Это основной вопрос, которым задаются эксперты социальной политики. Попробуем ответить на него в главе 3 данного доклада.

Глава 3. Предложения по внедрению механизмов мобильности пенсий и системы общего пенсионного пространства

Предлагается два возможных решения по совершенствованию и развитию системы мобильных пенсий на пространстве формируемого ЕАЭС.

3.1. Решение № 1

Полностью заимствовать из опыта Евросоюза систему расчета пенсионных выплат гражданам стран ЕАЭС. Пенсия начисляется и платится той страной, где проживает человек, обратившийся за ней, однако система учитывает трудовой стаж человека во всех странах, где он работал. Расчет ведется по правилам и законам страны, начисляющей и осуществляющей пенсионные выплаты, вместе с тем соблюдается справедливость выплат в зависимости от размера пенсионных отчислений индивида и уровня его заработной платы. На данный момент между странами региона СНГ (Казахстан, Таджикистан, Туркменистан, Кыргызстан, Узбекистан, Армения, Украина, Беларусь) действует соглашение 1992 года, однако его практическое применение затруднено.

Для того чтобы вести справедливый и безошибочный учет количества отработанных лет и назначать пенсию в соответствии с заработной платой и отчислениями в пенсионный фонд, необходимо обеспечить беспрепятственный обмен информацией между пенсионными фондами стран ЕАЭС (а в дальнейшем и всего региона СНГ). Следует создать надведомственный орган на уровне стран ЕАЭС (и затем СНГ) по учету и контролю информации о трудовых перемещения и пенсионных отчислениях работника на территории стран ЕАЭС (и затем СНГ) с целью справедливого назначения пенсий, то есть создать единую пенсионную систему учета.

Данное решение не требует сложного механизма по установлению пенсий, так как они назначаются и платятся тем государством, где живет в данный момент человек, обратившийся за выплатой. То есть подразумевается, что применяются правила назначения пенсии той страны, куда обратился человек.

Основной минус такой системы заключается в том, что все бремя по выплате пенсии ляжет на страну-реципиента, так как назначаться и выплачиваться пенсия будет той страной, куда обратился по месту жительства человек. Основными странами-реципиентами на сегодняшний день являются Россия и Казахстан.

Однако данный минус может быть превращен в плюс в случае, если приехавшие работать мигранты будут в полном объеме делать отчисления в пенсионные фонды страны-реципиента (то есть, например, в России за них будут платить работодатели). В этом случае отчисления мигрантов могут быть вкладом в текущие активы и расходы пенсионных фондов. Учитывая проблему старения населения России,

это может быть важным дополнительным источником наполнения пенсионных фондов.

Дать точные оценки того, сколько из въехавших мигрантов останется жить и получать потом пенсию в России или Казахстане, сложно — для этого нужно проводить отдельное исследование мигрантов и их планов на будущее по достижении пенсионного возраста. Понятно, что не все мигранты, въехавшие в Россию или Казахстан, захотят жить в этих странах в пенсионном возрасте, однако без специального исследования назвать точный процент желающих нельзя.

Таким образом, пенсионный фонд страны-реципиента будет вынужден нести дополнительные расходы на оплату пенсий мигрантам пенсионного возраста, которые приехали сюда жить, но уже не собираются работать. Если прежде такие мигранты никогда не работали в стране-реципиенте, а значит, не делали пенсионных отчислений в фонды страны-реципиента, то они будут дополнительным бременем. Однако в данном случае можно применять минимальные стандарты расчета и начисления пенсий для граждан, которые не работали в стране-реципиенте. Нужно учесть, что доля лиц предпенсионного и пенсионного возраста, въезжающих в Россию, по данным официальной статистики ФМС составляет почти треть от всех мигрантов. Поэтому проблема пенсионных выплат очень остра. Иными словами, если большинство трудовых мигрантов, работающих сейчас в странах-реципиентах, решат остаться на постоянное место жительства по достижении пенсионного возраста, бремя по выплате пенсий ляжет на эти страны (т. е. прежде всего на Россию и Казахстан). В связи с этим данное решение неприемлемо для ЕАЭС. Чтобы исключить излишнее давление на пенсионные фонды России и Казахстана, предлагается второй вариант.

3.2. Решение № 2

В соответствии со вторым решением предполагается более сложный вариант расчета пенсий и учета трудового стажа, а также пенсионных отчислений гражданина. Это решение подразумевает частичные заимствования из опыта Евросоюза и адаптацию под специфику стран ЕАЭС (затем СНГ). Данный вариант основывается на принципе пропорциональных начислений. В рамках этого решения создается единая система учета и контроля трудовой миграции между странами ЕАЭС и количества отработанных лет в разных странах, а между пенсионными фондами налаживается эффективная свободная коммуникационная система для быстрого обмена информацией. В дополнение применяется система взаимозачетов между пенсионными фондами разных стран, что является основным отличием от первого решения. Пропорциональное получение пенсий уже практикуется, но только между двумя странами ЕАЭС, в рамках соглашения между Россией и Республикой Беларусь (см. подробнее раздел 1.3.1 данного доклада).

В данном решении, предполагающем применение пропорционального принципа, начисляет пенсию и делает выплаты пенсионный фонд той страны, в которой проживает и обращается за назначением пенсии гражданин, однако пенсионный фонд

получает компенсацию от пенсионного фонда страны, в которой работал человек. Компенсации/перечисления между пенсионными фондами могут осуществляться пропорционально количеству отработанных в этой стране лет.

Данное предложение требует законодательного изменения на самом высоком уровне, так как противоречит положениям об отсутствии взаимозачетов между странами СНГ, заключившими в 1992 году соглашение о пенсионном регулировании (см. Приложение 3). Тем не менее, взаимозачеты допускаются в случае двусторонних соглашений. И если между Россией и Беларусью уже действует такое двустороннее соглашение (см. подробнее раздел 1.3.1 данного доклада), то между другими странами ЕАЭС его следует разработать и ввести.

Безусловно, воплотить в жизнь данное решение значительно сложнее. Оно более трудоемкое, требует тщательной проработки всех механизмов учета и длительного периода введения и адаптации. Тем не менее, именно оно позволит учесть возможные негативные последствия для стран-реципиентов от большого потока мигрантов пенсионного возраста и является оптимальным для ЕАЭС.

Накопительная часть пенсии и частные пенсионные фонды

Очень важно обратить отдельное внимание на накопительную часть пенсий, независимо от того, какое решение будет применяться. В случае если гражданин делал отчисления в частный пенсионный фонд или имеет накопительную часть пенсии в стране, отличной от страны текущего проживания и обращения за пенсией, то у него должно сохраниться право получить всю накопленную часть пенсии при выезде из страны или право перевести накопления в страну проживания. Данное правило должно быть предусмотрено и соблюдаться в обоих вариантах.

3.3. Трудности внедрения и последствия введения общего пенсионного пространства: экспертный анализ и дискуссия

При разработке любых нововведений и мер социальной политики необходимо тщательно оценить риски и выгоды от их внедрения. Поэтому данный раздел посвящен анализу последствий введения предложенных решений и трудностей на пути их реализации. Последствия можно оценивать одновременно для обоих вариантов, так как они имеют общее основание — введение общего пенсионного пространства, которое в большей степени будет провоцировать изменения, чем конкретный механизм учета и выплат пенсий. Сразу заметим, что часть ответов на вопросы о последствиях введения общего пенсионного пространства на территории СНГ требует отдельных полномасштабных обследований, а именно:

1) обследование населения на предмет готовности и потребности в общем пенсионном пространстве;
2) обследование пенсионных фондов на предмет способности перейти на единую систему отслеживания трудовых траекторий и готовности делиться информацией, а также оценки денежных переводов и взаимозачетов между пенсионными фондами стран;

3) обследование мигрантов на предмет потребности в общем пенсионном пространстве и желании оставаться жить в странах-реципиентах по достижении пенсионного возраста.

За неимением ресурсов и достаточного количества времени на выполнение этих задач авторами данного доклада предлагаются следующие решения по оценке последствий. Во-первых, следует провести анализ имеющихся научных и экспертных интервью по оценке плюсов и минусов и опыту введения общего пенсионного пространства в других странах. Во-вторых, авторы предлагают обратиться к анализу публикаций СМИ и форумов экспертов о возможных трудностях на пути реализации создания системы общего пенсионного пространства. Логичным будет завершить раздел дискуссией по оценке последствий введения общего пенсионного пространства и переходом к рекомендациям.

3.3.1. Анализ публикаций и экспертных оценок

Вопрос о внедрении общего пенсионного пространства сложно назвать глубоко проработанным. В настоящее время существует мало публикаций, посвященных этой теме. Лучше других освещены юридические аспекты, связанные в основном с практикой реализации пенсионных прав.

Среди препятствий к внедрению общего пенсионного пространства отмечается сложность интерпретации законодательных актов. При этом наиболее проблемным является вопрос о переезде пенсионеров из одной страны в другую, так как при этом они приобретают статус иностранных граждан (Азарова, 2010).

Практически во всех рассматриваемых странах (см. таблицу 2.1. в Приложении 2) иностранные граждане и лица без гражданства имеют право на пенсионное обеспечение наряду с гражданами страны. Однако иностранные граждане представляют собой далеко не однородную группу. В частности, выделяют временно пребывающих, временно проживающих и постоянно проживающих иностранных граждан. При этом время, требующееся для получения статуса постоянно или временно проживающего гражданина, может варьироваться в зависимости от страны. Таким образом, при переезде из одного государства в другое пенсионер вынужден дожидаться получения соответствующего статуса, и в некоторых случаях этот период может быть достаточно длительным (Азарова, 2010).

Кроме того, значимой проблемой является перерасчет пенсии в валюте другой страны. Например, при переезде в Россию из стран с более низким уровнем жизни размер пенсий оказывается значительно ниже, чем у граждан России (Максимова, 2012). На эту же проблему указывает и С. Чирков (Чирков, 2009). Однако возможна и обратная ситуация, когда жители России оказываются в менее выгодных условиях. В частности, при оценке пенсионных прав на 1 января 2002 года используется среднемесячный заработок. Он определяется исходя из системы персонифицированного учета обязательного пенсионного страхования. По отношению к иностранным гражданам эта норма не может применяться, так как они не зарегистрированы в системе пенсионного страхования. Как отмечает С. Чирков, «справки о заработке, выданные работодателями или компетентными органами по месту предыдуще-

го проживания прибывающих в Россию граждан, принимаются без легализации и практически не проверяемы» (Чирков, 2009). Следовательно, граждане России находятся в менее привилегированных условиях.

В целом, по мнению ряда авторов публикаций по данной теме, территориальная система назначения пенсий имеет довольно много недостатков. Более продуктивным вариантом является использование пропорционального принципа, который на данный момент действует только в отношениях между Россией и Беларусью (Чирков, 2009).

В собранных нами интервью эксперты в области социальной политики отмечают, что на сегодняшний день создание Евразийского экономического союза очень актуально. Отчасти всплеск интереса к проблеме связан с тем, что те, кто выезжал в 90-е годы, приближаются к пенсионному возрасту или вступают в него.

Напомним, что общее пенсионное пространство существовало до 1993 года, а затем распалось в связи с изменениями пенсионных систем внутри каждой из стран. Сейчас звучит идея регулирования пенсионных прав каждого гражданина в рамках двусторонних отношений. Такая система уже создана в Евросоюзе и находится в процессе создания в Латинской Америке. На пространстве же СНГ в данный момент такие двусторонние соглашения практически отсутствуют.

Создание общего пенсионного пространства выгодно населению, так как позволит мигрантам получить пенсионное обеспечение и социальную помощь. Введение системы транспортабельности пенсий будет способствовать снижению социальной напряженности, в чем заинтересованы не только пенсионные фонды, но и государства в целом. Например, в России сейчас мигранты ничего не отчисляют в фонды социального и медицинского страхования, и поэтому не имеют права на обязательное медицинское страхование (ОМС). Однако они имеют право на скорую медицинскую помощь, чем активно пользуются. По этой причине медицина несет огромные убытки. Цитата из интервью с экспертом: «*Страны выиграют из-за снижения социального градуса. Все-таки социальное недовольство взрывоопасное, поэтому урегулирование этих вопросов принесет бонусы, может быть не столько материальные, а более значимые — в виде социального мира*».

Важно отметить, что на сегодняшний день существуют реальные предпосылки создания общего пенсионного пространства. В большинстве стран пенсионные реформы уже прошли, хотя в каждой стране встречаются отдельные проблемы, связанные с пенсионной системой. *«Поэтому единое пространство не означает, что все системы должны быть сведены к единому знаменателю. Нет! Это означает, что нужно улучшать отношения между каждой из стран, то есть такие двусторонние связи. Каждая страна должна гармонизировать пенсионные отношения со всеми странами, потому что киргизы едут и в Казахстан и в Россию, белорусы едут в Россию, может быть, они доберутся и до Казахстана, таджики едут и в Казахстан, и в Россию (не знаю, насколько в Кыргызстан), может, кто-то едет в Беларусь. Поэтому все связи там, куда едут люди, все направления должны быть гармонизированы»* (из интервью с экспертом).

При этом эксперты выделяют следующие основные проблемы при создании общего

пенсионного пространства: первая проблема касается различий между самими системами (наличие накопительного компонента, возраст выхода на пенсию и так далее), которые подробно были охарактеризованы в первой главе. Из этого вытекает вторая проблема, а именно сложность в согласованиях, заключении двусторонних договоров, огромные временные ресурсы. Изменение в пенсионной системе одной из стран ведет к дополнительным согласованиям. На процесс согласований между странами должен уйти не один год.

Эксперты также отмечают различную сложность вступления в общее пенсионное пространство для разных стран СНГ. Между Россией и Казахстаном миграционных потоков достаточно мало, и подписание соглашения вполне реализуемо. Россия и Беларусь также могут легко прийти к согласию, между ними уже заключен договор, позволяющий использовать пропорциональный принцип назначения пенсий. Самые проблемные страны для введения общего пенсионного пространства — это Кыргызстан и Таджикистан. Во-первых, в этих странах пенсионные системы неустойчивы и не учитывают права мигрантов, во-вторых, в их пенсионные фонды поступает очень небольшой объем отчислений. Среди других стран СНГ, по мнению экспертов, в создании общего пенсионного пространства в наибольшей степени заинтересована Молдова, так как сейчас отток трудоспособного населения по причине кризиса в Южной Европе становится все больше переориентированным на Россию.

Наконец, эксперты отмечают особую роль международных ассоциаций в координации процесса создания общего пенсионного пространства. Так, Международная ассоциация социальных и пенсионных фондов стран СНГ и Балтии дает возможность фондам разных стран СНГ собираться несколько раз в год и обсуждать названные выше проблемы: «*...возможность этих фондов встречаться раз в год или два раза в год, обмениваться информацией, добиваться каких-то договоренностей, устраивать межстрановые дискуссии и диалоги, когда все страны и фонды приезжают, это совершенно неоценимо. Я считаю, что эта ассоциация уникальна*» (из интервью с экспертом). Кроме того, ассоциация оказывает информационную поддержку и поддержку по сбору данных. Пенсионные фонды являются самостоятельными юридическими лицами, именно это позволяет им быть членами ассоциации. Данная ассоциация работает под эгидой Международной ассоциации социального обеспечения (МАСО, International Social Security Association), поэтому работа ведется по международным стандартам.

Итак, мы рассмотрели публикации специалистов в научной литературе и результаты экспертных интервью с активными участниками по формированию социальной политики. А каков информационный фон по данному вопросу в российских СМИ и интернет-пространстве? Насколько интенсивно обсуждается проблема мобильности пенсий и обсуждается ли вообще? Какие положительные и негативные последствия видят во введении общего пенсионного пространства сами люди?

3.3.2. Анализ СМИ и интернет-форумов

Как показал контент-анализ пространства Интернет и публикаций СМИ, тема пен-

сионных трансферов между странами бывшего Советского Союза действительно вызывает дискуссии не только среди специалистов и экспертов, но и среди населения (на интернет-форумах), а также в средствах массовой информации. В определенном смысле эти источники могут служить отражением общественного мнения по данному вопросу, поэтому важно обратить внимание на то, как развивается открытая дискуссия по проблеме пенсионных трансферов для граждан бывшего СССР.

Важно отметить, что СМИ и интернет-пространство богаты на публикации, посвященные обсуждению проблем текущего законодательства, регулирующего пенсионные отношения на постсоветском пространстве. Остановимся на двух самых важных выделяемых проблемах.

1. Значительным недостатком существующего соглашения о мобильности пенсий и поддерживающих его законодательных актов является частый неправильный пересчет валют (особенно в связи с деноминациями). Размер пенсии для мигрантов, обращающихся за назначением пенсии в Российской Федерации, оказывается значительно ниже, чем для граждан, работавших в Российской Федерации. Дело в том, что, рассчитывая средний размер заработной платы, подразделения Пенсионного фонда РФ переводят его суммы в российскую валюту на дату конвертации, при этом еще учитывают деноминацию в России в 1998 году, деля сумму заработка до 1998 года на 1000. В связи с этим, естественно, размер пенсии оказывается очень маленьким.

Вставка 5.

Гражданка Н.В. Ткачева обратилась в Тракторозаводский районный суд Челябинска с иском к Управлению Пенсионного фонда РФ в Тракторозаводском районе о включении периодов работы в страховой стаж, перерасчете пенсии и взыскании невыплаченных сумм пенсии. Пенсионерка в своем заявлении ссылалась на то, что ответчиком был неправильно рассчитан размер заработка в период работы с 1994 года по 1999 год в Беларуси, так как он необоснованно применил деноминацию рубля в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 18 сентября 1997 года № 1182 «О проведении мероприятий в связи с изменением нарицательной стоимости российских денежных знаков и масштаба цен», поделив суммы заработка на 1000 после перевода его из белорусской валюты в российскую по состоянию на 01 января 2002 года. И это при том, что по состоянию на 01 января 2002 года Центральный банк РФ установил следующий курс белорусского рубля: 1000 белорусских рублей — 18.7985 рубля российского. Однако суд отказал в удовлетворении исковых требований гражданки. Аналогичное решение принял и вышестоящий суд, оставив решение районного суда в силе (Максимова, 2012).

2. Многие эксперты отмечают, что еще одной проблемой отсутствия эффективной системы общего пенсионного пространства является долгий срок оформления бумаг, а также прочие юридические трудности, приводящие к многомесячным невыплатам пенсий. Обычно это связано с особенностями регистрации

граждан на новом месте. Применение пенсионного законодательства с учетом норм о гражданстве привело к массовым судебным искам. Министерство социальной защиты населения Российской Федерации своим указанием от 29 октября 1992 года № 1–91-У разъяснило, что лицам, прибывшим в Российскую Федерацию из республик, ранее входивших в состав СССР, органы социальной защиты населения производят назначение социальных выплат только в случаях их прописки на территории России или признания их в установленном порядке беженцами либо вынужденными переселенцами. Назначение социальных выплат производится при предъявлении заявителем подтверждающего соответствующий факт документа. В связи с принятием Федерального закона от 25 июля 2002 года № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» реализация права на пенсионное обеспечение по нормам международных соглашений граждан, снявшихся с регистрационного учета по прежнему месту жительства, стала затруднительной, так как возникли серьезные проблемы относительно сроков назначения и получения пенсии при переезде из одного государства так называемого ближнего зарубежья в другое.

Вставка 6

Гражданин Казахстана, переехавший на постоянное жительство к дочери в Ярославль, при выезде с прежнего места жительства был снят с учета в органах социального обеспечения. В том же месяце он был зарегистрирован по месту пребывания и обратился в орган Пенсионного фонда, где ему объяснили, что иностранные граждане имеют право на трудовую пенсию при постоянном проживании на территории Российской Федерации, а признать их таковыми можно при получении вида на жительство, который выдается лишь по истечении одного года с момента получения разрешения на временное проживание. Разрешение же, в свою очередь, может быть выдано паспортно-визовой службой по истечении шести месяцев с момента обращения. Таким образом, с учетом правил и процедуры получения вида на жительство право на пенсионное обеспечение в России возникает не ранее чем через 25–27 месяцев после переезда (Максимова, 2012).

Итак, при существующей системе пенсионных выплат и соглашений между странами о транспортабельности пенсий органы, осуществляющие пенсионное обеспечение, назначают и выплачивают пенсию гражданам стран ближнего зарубежья лишь после получения ими вида на жительство или — в единичных случаях — при наличии решений судов, подтверждающих факт их постоянного проживания на территории России. При этом возможность обращения в суд за установлением такого факта органами ПФР не разъясняется. Вместе с тем в ч. 3 ст. 3 Закона о трудовых пенсиях прямо сказано, что наравне с гражданами Российской Федерации имеют право на трудовую пенсию иностранные граждане, постоянно проживающие в Российской Федерации, за исключением случаев, установленных международным договором Российской Федерации. Такая ситуация способствует и усиливает за-

держки, многомесячные невыплаты пенсии, или неверный перерасчет пенсий выливается в крайне низкий их размер.

Явные проблемы существующей системы расчета и выплат пенсий мигрантам говорят в пользу введения эффективного общего пенсионного пространства на территории СНГ. Поэтому одним из важных вопросов в интернет-дискуссии является создание общего пенсионного пространства, которое обсуждается рядом экспертов в последнее время (см. раздел 3.3.1 выше). Обратим внимание на аргументы «за» и «против» создания такого пространства, которые мы можем почерпнуть из СМИ и Интернета.

Приведем сначала распространенные аргументы ***«за»*** создание общего пенсионного пространства:

1. Справедливость. Большая часть нынешних пенсионеров отработала значительную часть своего трудового стажа в Советском Союзе. После распада СССР многие из этих людей оказались в ситуации, когда переезд в ту республику, где они хотели бы жить, оказался затруднен. Например, если люди работали в регионах, где по законодательству СССР была положена более высокая пенсия (например, Крайний Север), то в настоящее время они получают причитающиеся им надбавки только в России (как в стране-правопреемнице СССР) (Савицкий, 2012). Эта ситуация несправедлива и может быть разрешена только в случае создания системы координации пенсионных трансферов, удобным форматом для решения этой задачи может стать именно общее пенсионное пространство.
2. Удобное время. В большинстве стран региона проходят или уже были осуществлены пенсионные реформы. Это дает уникальную возможность встроить процесс создания общего пенсионного пространства в процесс реформирования пенсионных систем на уровне каждого государства. Во всех странах региона наблюдаются тенденции к увеличению пенсионного возраста, а также к введению накопительной части пенсии в дополнение к обязательной (минимальной) и страховой (определенной стажем и заработной платой в последние годы работы). Эти предпосылки создают возможность менее трудного процесса унификации пенсионных систем, чем в случае, если бы трансформации в этой сфере не происходили в настоящее время.
3. Часто эксперты говорят о том, что общее пенсионное пространство могло бы усилить роль России в регионе, мотивируя это тем, что в последние годы на пространстве бывшего Советского Союза возникло несколько сильных геополитических игроков. Несмотря на то, что роль русского языка и культуры в ряде стран региона все еще высока, другие соседи (например, Китай, Япония, Иран, Польша) становятся для государств СНГ все важнее как в экономическом, так и в культурном плане. Единое пространство будет способствовать реинтеграции региона и усилению роли России в нем (Петровская, 2012). Однако с нашей точки зрения данный аргумент стоит переформулировать и говорить об эффекте усиления ЕАЭС как интеграционного ядра от введения общего пенсионного пространства в странах ЕАЭС.

4. Решение о создании общего пенсионного пространства необходимо, поскольку в глобальном мире невозможно решать проблемы в одиночку. Особенно это касается регионов с общим историческим прошлым (Лузгина, 2005).

Теперь перейдем к рассмотрению основных аргументов ***«против»*** создания общего пенсионного пространства:

1. Поскольку Россия является основной принимающей страной, то тяжесть выплат пенсионного обеспечения придется нести преимущественно российским гражданам. В то же время пенсионная система Российской Федерации несовершенна сама по себе, и недофинансирование Пенсионного фонда (дефицит составляет 1.3 трлн рублей по состоянию на 2013 год) является важной долгосрочной экономической проблемой (ФИНАМ, 2013). Таким образом, популистская мера, призванная повысить престиж России на международной арене, может обернуться серьезной угрозой экономической стабильности. Однако стоит снова заметить, что большой поток мигрантов при их официальном трудоустройстве будет вносить своими отчислениями заметный вклад в пенсионный фонд. В этом случае данный аргумент «против» уже не будет таким сильным.
2. Важным препятствием для реализации идеи общего пенсионного пространства являются разные модели начисления пенсий в странах СНГ. Это касается как различий в пенсионном возрасте, так и методик учета стажа работы и отчислений от заработной платы. В некоторых странах, таких как Россия, Казахстан и Армения, уже введена накопительная пенсионная система, при этом во многих других государствах (например, в Таджикистане), система продолжает оставаться страховой, что значительно усложняет расчеты[19]. Как мы уже писали выше, введение общего пенсионного пространства не обязательно требует унификации моделей пенсионных начислений. Так, пример Евросоюза показывает, что страны с разными пенсионными системами могут спокойно сосуществовать и функционировать в общем пенсионном пространстве ЕС.
3. Другой проблемой, на которую указывают журналисты, является различный уровень жизни, прожиточный минимум и уровень зарплат в разных странах бывшего Советского Союза (Межгосударственный статистический комитет СНГ). Это, в свою очередь, приводит к различиям в пенсионных начислениях, причем зачастую в одной стране размер пенсии может быть во много раз больше или меньше, чем в другой. Отсюда возникает вопрос, как должны разрешаться такие ситуации (Щербакова, 2012). Неясно, как будет проводиться унификация выплат, а если такого механизма не будет предусмотрено, то как будет вычисляться коэффициент для уравнивания пенсий в разных странах (АМИ, 2012).

По нашему убеждению, сократить большое количество ошибок, неверных начислений и избежать проблем, возникающих с задержками пенсионных выплат, можно путем введения эффективного общего пенсионного пространства с прозрачны-

[19] Подробнее см. на сайте Пенсионного фонда РФ. Доступно на: http://www.pfrf.ru/pension_provision_citizens_cis/.

ми правилами взаимодействия пенсионных фондов по решениям, предложенным в данном докладе в разделах 3.1 и 3.2.

3.4. Дискуссия и подведение итогов

Общественное и экспертное мнение едино в том, что проблема мобильности пенсий актуальна и важна, и сейчас самое время решать ее путем введения общего пенсионного пространства. Среди негативных последствий отмечаются такие как: 1) тяжесть бремени пенсионных выплат, ложащегося на страны-реципиенты; 2) длительность и трудоемкость вычисления пенсионного вознаграждения ввиду больших различий в пенсионных системах и пенсионном возрасте в странах СНГ; 3) возможный недоучет и ошибки в начислениях в силу больших различий в уровне жизни и доходах в странах СНГ. Все эти последствия не обязательно могут быть негативными: как обсуждалось выше, есть примеры ЕС и другие, когда грамотное законодательство и система общего пенсионного пространства отлично функционируют в странах с разными системами подсчета пенсионных выплат и разным пенсионным возрастом. Большой поток легальной миграции также может принести пользу текущему дефициту пенсионного фонда, а общее пенсионное пространство будет способствовать легализации мигрантов.

На наш взгляд, самая большая проблема сейчас — это практическая реализация перехода к общему пенсионному пространству в странах СНГ. Общая координация между странами и пенсионными фондами не развита. Большие усилия могут потребоваться для информирования населения о введении общего пенсионного пространства. Тем не менее, целесообразно начать такую подготовку в странах бывшего СССР уже сейчас. Как отмечают эксперты, именно в данный момент есть несколько реальных предпосылок, указывающих на необходимость этого шага.

Во-первых, необходимо выработать четкие критерии выплаты пенсий для эмигрантов и иммигрантов. Во-вторых, необходимо провести пенсионные реформы в тех странах, где они еще не были проведены (разделение на страховую и накопительную части пенсии). В-третьих, необходимо создать структуру, координирующую действия пенсионных фондов на уровне СНГ — единую информационную систему учета стажа и выхода на пенсию. В роли данной структуры, в частности, может выступать Международная ассоциация социальных и пенсионных фондов стран СНГ и Балтии, которая уже ведет определенную работу по созданию общего пенсионного пространства.

Таким образом, мы выделяем ***основные препятствия при внедрении*** любого из предложенных решений:

1. Несоответствие законодательств и пенсионных систем между странами СНГ (разный пенсионный возраст, разные системы учета отчислений) повлечет за собой сложность переговоров и временные ресурсы на подписание соглашений.
2. Неготовность пенсионных фондов к переходу к режиму беспрепятственной мобильности пенсий. Должны быть понятные и прозрачные системы учета

пенсионных отчислений, а также беспрепятственный обмен информацией между фондами.

3. Различия в уровне оплаты труда и трудовых доходов, прожиточный минимум и уровень жизни в странах ЕАЭС также можно считать препятствием к введению общего пенсионного пространства, так как это потребует введения сложного механизма перерасчета пенсий, учитывающего различные коэффициенты для назначения справедливых выплат.

Помимо негативных последствий, как эксперты, так и население выделяют ряд положительных последствий внедрения общего пенсионного пространства. Их можно проанализировать, сгруппировать и представить следующим образом.

Положительные последствия и результаты внедрения общего пенсионного пространства:

1. Сокращение неформальной занятости, стимулы к формализации заработков мигрантов, а также сокращение нелегальной миграции. Общее пенсионное пространство будет стимулировать мигрантов (как рационально действующих экономических агентов) искать и работать в формальном секторе с тем, чтобы работодатель делал отчисления за них в социальные фонды.
2. Дополнительный поток отчислений в пенсионный фонд России благодаря более молодой структуре населения стран-доноров и возрастной структуре трудовых миграционных потоков. Это также будет способствовать росту рождаемости в стране (молодые трудовые мигранты будут мотивированы создавать семьи в стране-реципиенте), что будет помогать в решении проблемы старения населения России.
3. Сокращение социальной напряженности и ликвидация проблем для населения, рост инвестиционной привлекательности России для иностранного капитала, а также рост привлекательности для квалифицированных трудовых мигрантов из стран СНГ за счет установления социальных гарантий.
4. Комфортность рынков труда для населения будет стимулировать здоровые миграционные потоки, развивать экономический союз между странами и служить показателем успешности и силы интеграции стран СНГ.
5. Укрепление роли ЕАЭС как интеграционного ядра на пространстве СНГ.

Можно сделать вывод, что введение общего пенсионного пространства принесет скорее больше положительных результатов, чем негативных последствий, однако сам механизм начисления пенсий потребует тщательной проработки, а установление рабочих отношений между пенсионными фондами стран ЕАЭС (и затем СНГ) — временных ресурсов.

3.5. Рекомендации

На законодательном уровне выработаны следующие рекомендации:

1. Необходимо создать надведомственный орган на уровне СНГ или формируемого ЕАЭС для системного контроля единого трудового и пенсионного

пространства и учета пенсионных отчислений, обеспечивающий свободную коммуникацию между пенсионными фондами, укрепляющий взаимодействие между пенсионными странами и обеспечивающий статистический учет. Создание такого органа возможно и на базе Международной ассоциации социальных и пенсионных фондов стран СНГ и Балтии.

2. Следует разработать единую систему учета трудового стажа и размера заработков (с поправками на коэффициенты сложности и условий труда). Выработать механизмы учета трудового стажа мигрантов в разных странах в соответствии с уровнем дохода и заработков в данных странах и вычислить коэффициенты для назначения справедливого пенсионного вознаграждения. При этом должен соблюдаться принцип пропорционального начисления.
3. Разработать эффективную систему обмена информацией и взаимозачетов (в соответствии с решением 2) пенсионных фондов стран формируемого ЕАЭС (а в дальнейшем и всего СНГ), создать свободное информационное пространство для работы пенсионных фондов (если такового нет).
4. Разработать программный продукт, обеспечивающий работу свободного информационного пространства и взаимообмен информацией между пенсионными фондами стран СНГ.

На уровне информационной подготовки участников перехода к ОПП необходимо:

1. Разработать пакет мер по подготовке перехода к общему пенсионному пространству, а именно: провести информационную подготовку населения, подготовку экспертов и представителей государственной власти, которые будут осуществлять переход в странах формируемого ЕАЭС, провести тренинг и информационную подготовку специалистов пенсионных фондов.
2. Провести полноценное обследование пенсионных фондов на предмет готовности к переходу на систему общего пенсионного пространства с целью выявления слабых мест для последующего их устранения и облегчения процесса перехода.
3. Провести обследование населения на предмет необходимости и готовности к введению общего пенсионного пространства в странах-реципиентах, чтобы выстроить грамотную работу по информированию населения. Данный пункт является очень важным для того, чтобы избежать возможных социальных проблем с принятием этих мер, так как необходимо обеспечить согласие граждан стран-реципиентов принимать мигрантов и предоставлять им социальные права и гарантии наравне с местным населением.
4. Провести обследование мигрантов на предмет потребности в общем пенсионном пространстве и желания остаться в странах-реципиентах в пенсионном возрасте. Данная мера необходима, чтобы спрогнозировать приток мигрантов пенсионного возраста и определить готовность мигрантов работать только в формальном секторе экономики, то есть полностью легализовать миграционные потоки.

БИБЛИОГРАФИЯ

Документы

Закон Кыргызской Республики от 21.07.1997 № 57 «О государственном пенсионном страховании».

Закон Кыргызской Республики от 24.01.2004 № 8 «О тарифах страховых взносов по государственному социальному страхованию».

Закон Республики Армения от 22.12.2010 № ЗР-243-Н «О государственных пенсиях».

Закон Республики Армения от 22.12.2010 № ЗР-244-Н «О накопительных пенсиях».

Закон Республики Беларусь от 17.04.1992 № 1596-XII «О пенсионном обеспечении».

Закон Республики Казахстан от 21.06.2013 № 105-V «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан».

Закон Республики Таджикистан от 19.03.2013 № 955 «Об обязательном пенсионном страховании».

Закон Республики Таджикистан от 19.03.2013 № 955 «Об обязательном пенсионном обеспечении».

Закон Республики Таджикистан от 28.12.2012 № 909 «О страховых и государственных пенсиях».

Закон Республики Таджикистан от 28.12.2012 № 909 «О страховых и государственных пенсиях».

Постановление Правительства от 10.12.2012 № 1276 «О предельной величине базы для начисления страховых взносов в государственные внебюджетные фонды с 1 января 2013 г.».

Соглашение от 13.03.1992 «О гарантиях прав граждан государств — участников Содружества Независимых Государств в области пенсионного обеспечения».

Указ Президента Республики Беларусь от 03.09.2013 № 389 «О некоторых вопросах пенсионного обеспечения и социального страхования».

Федеральный закон Российской Федерации № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».

Федеральный закон Российской Федерации № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации».

Федеральный закон Российской Федерации № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях».

BBC (2013) Pensions: Steve Webb defends reforms for new spouse claimants. *BBC News Business*, May, 2013. Доступно на: http://www.bbc.co.uk/news/uk-22423878.

Council of the European Union (2013) Amended proposal for a Directive of the European Parliament and of the Council on minimum requirements for enhancing worker mobility

by improving the acquisition and preservation of supplementary pension rights — General approach, *Council General Secretariat Report to the Delegations*, 11459/13, Brussels.

European Commission (1997) Supplementary Pensions in the Single Market — A Green Paper, COM (97) 283, *European Commission*, Brussels.

European Commission (2010) Green Paper — towards adequate, sustainable and safe European pension systems, COM (2010) 365, *European Commission*, Brussels.

European Commission (2012 a) White Paper — An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions, COM (2012) 55, *European Commission*, Brussels.

European Commission (2012 b) State pension — claims and calculation. *European Commission*. Доступно на: http://europa.eu/youreurope/citizens/work/retire/state-pension-claims-and-calculation/index_en.htm.

European Parliament (2010) Pension Systems in the EU — Contingent Liabilities and Assets in the Public and Private Sector, Directorate General for Internal Policies — Policy Department A: Economic and Scientific Policy. *European Parliament*, Brussels.

Зарубежные источники

Forteza, A. (2008) The Portability of Pension Rights: General Principals and the Caribbean Case, *World Bank Social Protection Discussion Paper,* 0825.

Guardiancich, I., and Natali, D. (2012) The Cross-Border Portability of Supplementary Pensions: Lessons from the European Union. *Global Social Policy*. 12 (3), pp. 300–315.

HMRC (2013) *Qualifying Recognised Overseas Pension Schemes (QROPS) List*. Доступно на: http://www.hmrc.gov.uk/pensionschemes/qrops.pdf.

IRS (2008) *The Taxation of Foreign Pension and Annuity Distributions*. Доступно на: http://www.irs.gov/Businesses/The-Taxation-of-Foreign-Pension-and-Annuity-Distributions.

Jousten, A., and Pestieau, P. (2002) *Labor-mobility, Redistribution and Pension Reform in the European Union*, in M. Feldstein and H. Siebert, eds., "Social Security Pension Reform in Europe", University of Chicago Press and NBER.

Jousten, A. (2012) The retirement of the migrant labor force: pension portability and beyond, *CESifo Working Paper,* 3995.

Vinokurov, E., and Libman, A. (2012) *Eurasian Integration Challenges of Transcontinental Regionalism*, London: Palgrave Macmillan.

MacAuslan, I., and Sabates-Wheeler, R. (2011) *Structures of Access to Social Protection for Migrants*, in Rachel Sabates-Wheeler and Rayah Feldman, eds., Migration and Social Protection: Claiming Social Rights Beyond Borders, Palgrave Macmillan.

OECD (2012) *Global Forum on Transparency and Exchange of Information for Tax Purposes*. Доступно на: http://www.oecd.org/tax/transparency.

OECD (2013) *International Migration Outlook, 2013*, OECD Publishing, Paris.

OECD International Migration Report 2013, The Russian Federation.

Oliver, C., Sedghi, A., Scruton, P. (2012) Where do UK expats live? — interactive guide. *The Guardian*, December, 2012. Доступно на: http://www.theguardian.com/money/interactive/2012/dec/03/where-do-uk-expats-live.

Osborne, D. (2004) *Social Security in the CARCIOM Single Market & Economy*, CARICOM: 178.

Paddison, O. (2007) Social Security in the English-speaking Caribbean, *Cepal Review.* 92, 101–120.

UK Department for Work and Pensions. *State Pension in social security agreement countries*. Доступно на: http://www.dwp.gov.uk/international/benefits/state-pension/state-pension-arrangements-in-social.

Werding, M., McLennan, S. (2011) International Portability of Health-Cost Coverage: Concepts and Experience, *World Bank Social Protection Discussion Paper,* 1115.

Williams, A., Cheston, T., Coudouel, A. and Subran, L. (2013) Tailoring Social Protection to Small Island Developing States. Lessons Learned from the Caribbean, *World Bank Social Protection and Labor Discussion Paper,* 1306.

Русскоязычные источники

Азарова Е. (2010) *Разрешение пенсионных споров граждан государств* СНГ. Москва: Юридическая литература.

Бессуднов А. (2012) *Сколько гастарбайтеров в России?* Доступно на: http://slon.ru/russia/skolko_gastarbayterov_v_rossii-870263.xhtml.

Винокуров Е., Либман А. (2012) *Евразийская континентальная интеграция*. Санкт-Петербург: ЕАБР.

Вишневский А. (ред.) (2013) *Население России 2010–2011: XVIII–XIX ежегодный демографический доклад*. Москва: НИУ-ВШЭ.

Дамонов Р. (2013) Мировой опыт социальной защиты мигрантов. *Материалы 25 конференции МАСПФ*, Душанбе. Доступно на: http://www.mehnat.tj/index.php/ru/podvedomstvennye-struktury/gosudarstvennoe-agentstvo-sotsialnogo-strakhovaniya-i-pensij/280-doklad-direktora-gassp-respubliki-tadzhikistan-damonova-r-m-v-25-oj-konferentsii-maspf-na-temu-mirovoj-opyt-sotsialnoj-zashchity-migrantov-dushanbe-2013.

Дынниченко А. (2012) *Парламент Таджикистана одобрил реформу пенсионной системы*. Доступно на: http://www.profi-forex.org/novosti-mira/novosti-sng/tajikistan/entry1008106058.html#prettyPhoto.

Зайончковская Ж., Тюрюканова Е. (2010) *Миграция и демографический кризис в России*. Под ред. Ж. А. Зайончковской и Е. В. Тюрюкановой. Москва: МАКС Пресс. Доступно на: http://www.neweurasia.ru/media/Migration2.pdf.

Лузгина А. (2005) *Единое экономическое пространство Беларуси, России, Казахста-*

на и Украины — выгоды и потери, Минск. Доступно на: http://library.fes.de/pdf-files/bueros/belarus/07066.pdf.

Максимова Е. (2012) Проблемы пенсионного обеспечения граждан, прибывших в Российскую Федерацию из стран СНГ. *Юридические науки*, № 5 (5). Доступно на: http://shelly.kpfu.ru/e-ksu/docs/F701306488/%d7%e0%f1%f2%fc 3.pdf#page=7.

Маслова Т. (2012) Ваша пенсия в ваших руках: как ориентироваться в пенсионной системе, как позаботиться о собственной пенсии, рассчитать и увеличить ее. *Материалы правовой базы «Консультант»*.

Мукомель В. (2005) Экономика нелегальной миграции в России. *Демоскоп Weekly*, № 207–208. Доступно на: http://www.demoscope.ru/weekly/2005/0207/tema02.php.

Петровская Г. (2012) Общее пенсионное пространство СНГ: Россия ищет способы усилить свое влияние. *Deutsche Welle*. Доступно на: http://goo.gl/PIYhA.

Савицкий А. (2012) На Украине критикуют пенсионную инициативу Кремля. *Deutsche Welle*. Доступно на: http://goo.gl/bY06T.

Тюрюканова Е. (2008) Трудовая миграция в Россию. *Демоскоп Weekly*, № 315–316. Доступно на: http://www.demoscope.ru/weekly/2008/0315/tema02.php.

ЦИИ ЕАБР (2013) Последствия вступления Кыргызстана в Таможенный союз и ЕЭП для рынка труда и человеческого капитала страны. *Доклад Центра интеграционных исследований ЕАБР*, № 13. Доступно на: http://www.eabr.org/general//upload/CII — izdania/Proekti i dokladi/Kyrgyzstan — CU/EDB_Centre_Report_13_Full_Rus_1.pdf.

Чирков С. (2009) К вопросу о сохранении пенсионных прав работников-мигрантов, выехавших в государства — участники территориальных международных договоров. *Трудовое право*, № 11.

Щербакова Е. (2012) Пенсии в странах СНГ. *Демоскоп Weekly*, № 533–534. Доступно на: http://www.demoscope.ru/weekly/2012/0533/barom05.php.

Щербакова Е. (2013) Население СНГ по итогам перспективных расчетов ООН пересмотра 2012 года. *Демоскоп Weekly*, № 563–564. Доступно на: http://demoscope.ru/weekly/2013/0563/barom02.php.

АМИ (2012) Общее пенсионное пространство СНГ: лебедь, рак и щука нового времени. Доступно на: http://newsarmenia.ru/analytics/20120620/42682772.html.

База данных «Статистика стран СНГ». *Межгосударственный статистический комитет СНГ*. Доступно на: http://www.cisstat.com.

Лаборатория пенсионной реформы. *Сравнение условий пенсионного обеспечения в странах СНГ*. Доступно на: http://pensionreform.ru/11251.

Материалы on-line конференции «Пенсионное обеспечение с учетом норм международных договоров». *Белорусское телеграфное агентство*. Доступно на: http://www.belta.by/ru/conference/i_276.html.

Межгосударственный статистический комитет СНГ. *Статистические данные по СНГ*. Доступно на: http://www.cisstat.com/.

Официальный сайт Пенсионного фонда Российской Федерации. Доступно на: http://www.pfrf.ru/.

Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики. Доступно на: http://www.gks.ru/.

Пенсионный фонд РФ (2012) *Все о будущей пенсии для учебы и жизни*. Доступно на: http://files.pfrf.ru/userdata/presscenter/pr/Uchebnik/Uchebnik2012.pdf.

Сравнение условий пенсионного обеспечения в странах СНГ. Доступно на: http://www.ampoc.ru/spravka/pensii.htm.

Федеральная служба государственной статистики (2012) Россия и страны мира. Доступно на: http://www.gks.ru/bgd/regl/b12_39/IssWWW.exe/Stg/03–05.htm.

ФИНАМ (2013) Покрытие дефицита ПФР обойдется в 3 трлн рублей. Доступно на: http://finam.info/news/pokritie-defitsita-pfr-oboydetsya-v-3-trln-rubley/.

Приложение 1

Период/ Возраст	17 и менее	18–29	30–39	40–49	50–59	60 и более	Всего по времени пребывания	Всего по времени пребывания, %
До 1 месяца	65762	377782	245436	194872	107253	36033	1027138	9.8
От 1 до 3 месяцев	110015	526186	309297	241520	140476	77857	1405351	13.4
От 3 до 6 месяцев	209530	666220	384018	313072	223233	210231	2006304	19.1
От 6 до 12 месяцев	233788	922909	587741	467291	307490	272039	2791258	26.6
Более года	304869	929993	637923	527375	410480	454989	3265629	31.1
Всего по возрасту	923964	3423090	2164415	1744130	1188932	1051149	10495680	100.0
Всего по возрасту, %	8.8	32.6	20.6	16.6	11.3	10.0	100.0	

Таблица 1.1. Число граждан других стран, официально пребывающих на территории РФ на февраль 2014 года. Распределение по возрасту и времени пребывания

Источник: Статистические расчеты выполнены авторами на основе данных ФМС РФ на 2 февраля 2014 года. http://www.fms.gov.ru/about/statistics/data/.

Цель пребывания/ Возраст	17 и менее	18–29	30–39	40–49	50–59	60 и более	Всего по цели пребывания	Всего по цели пребывания, %
Деловая	4239	47767	49207	46374	29819	12367	189773	1.8
Коммерческая	986	12305	11163	10531	7106	4067	46158	0.4
Работа по найму	90898	1328801	722713	510290	187205	23989	2863896	27.3
Служебная	5576	28192	33297	37474	25617	8906	139062	1.3
Транзит	15485	50204	43814	30241	20068	8234	168046	1.6
Туризм	106846	169795	157674	211771	295578	614931	1556595	14.8
Учеба	33688	105724	7822	2773	1214	497	151718	1.4
Частная	564851	1488731	998417	785262	552322	340491	4730074	45.1
Другие	101395	191571	140308	109414	70003	37667	650358	6.2
Всего по возрасту	923964	3423090	2164415	1744130	1188932	1051149	10495680	100.0

Таблица 1.2. Число граждан других стран, официально пребывающих на территории РФ на февраль 2014 года. Распределение по возрасту и цели пребывания

Цель пребывания/ Возраст	17 и менее	18–29	30–39	40–49	50–59	60 и более	Всего по цели пребывания	Всего по цели пребывания, %
Всего по возрасту, %	8.8	32.6	20.6	16.6	11.3	10.0	100	

Источник: Статистические расчеты выполнены авторами на основе данных ФМС РФ на 2 февраля 2014 года. http://www.fms.gov.ru/about/statistics/data/.

Таблица 1.3. Уровень безработицы среди мужчин в некоторых странах СНГ, %

Страна	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Армения		31.9						21.9				
Азербайджан					8.9	8	6.9	7.8	7.1	4.9	4.4	4.5
Казахстан		8.9	7.5	7.2	7	6.7	6.4	5.9	5.3	5.6	4.9	4.6
Кыргызстан			11.2	9.4	8	7.4	7.7	7.6	7.3			
Молдова	9.7	8.7	8.1	9.6	10.1	8.7	8.9	6.2	4.6	7.8	9.1	7.7
Россия	10.8	9.3	8.1	8.4	8	7.3	7.5	6.4	6.6	9	8	7
Украина	11.6	11	9.8	9.4	8.9	7.5	7	6.7	6.6			8.8

Источник: Всемирный банк, World Bank indicators. http://data.worldbank.org/.

Таблица 1.4. Уровень безработицы среди женщин в некоторых странах СНГ, %

Страна	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Армения		40.2						35				
Азербайджанн					9.2	8.3	6.7	5.3	4.9	6.6	6.9	6.4
Казахстан		12	11.2	10.4	9.8	9.6	9.2	8.7	7.9	7.5	6.6	6.2
Кыргызстан			14.3	10.5	9.3	9.1	9	9	9.4			
Молдова	7.2	5.9	5.5	6.4	6.3	6	5.8	3.9	3.4	4.9	5.7	5.6
Россия	10.4	8.6	7.6	8	7.5	7	6.8	5.8	6.1	7.8	6.9	6.2
Украина	11.6	10.8	9.5	8.7	8.3	6.8	6.6	6	6.1			6.8

Источник: Всемирный банк, World Development Indicators. http://data.worldbank.org/.

Таблица 1.5. Объем денежных переводов мигрантов в страны бывшего СССР в 1998–2012 годах, $ млн

Страна	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Доля от ВВП (на 2011 год), %
Армения	92	95	87	94	131	168	435	498	658	846	1062	769	996	1295	1449	12.6
Азербайджан	6	54	57	104	182	171	228	693	813	1287	1554	1274	1432	1915	1804	3.0
Грузия	373	361	209	222	230	236	303	346	485	695	732	714	806	1110	1061	7.7
Казахстан	72	64	122	171	205	148	166	178	186	223	192	261	291	240	162	0.1

Страна	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	Доля от ВВП (на 2011 год), %
Кыргызстан	25	18	9	11	37	78	189	322	481	713	1232	991	1275	1724	2024	29.1
Молдова	124	112	179	243	324	487	705	920	1182	1498	1897	1211	1363	1612	1770	23.0
РФ	1925	1290	1275	1403	1359	1453	2495	3012	3344	4713	6033	5359	5264	5667	5169	0.3
Таджикистан	..	..	..	..	79	146	252	467	1019	1691	2544	1748	2306	3060	3739	46.9
Украина	12	18	33	141	209	330	411	595	829	4503	5769	5073	5607	6716	6500	4.1

Источник: Всемирный банк, World Development Indicators. http://go.worldbank.org/092X1CHHD0.

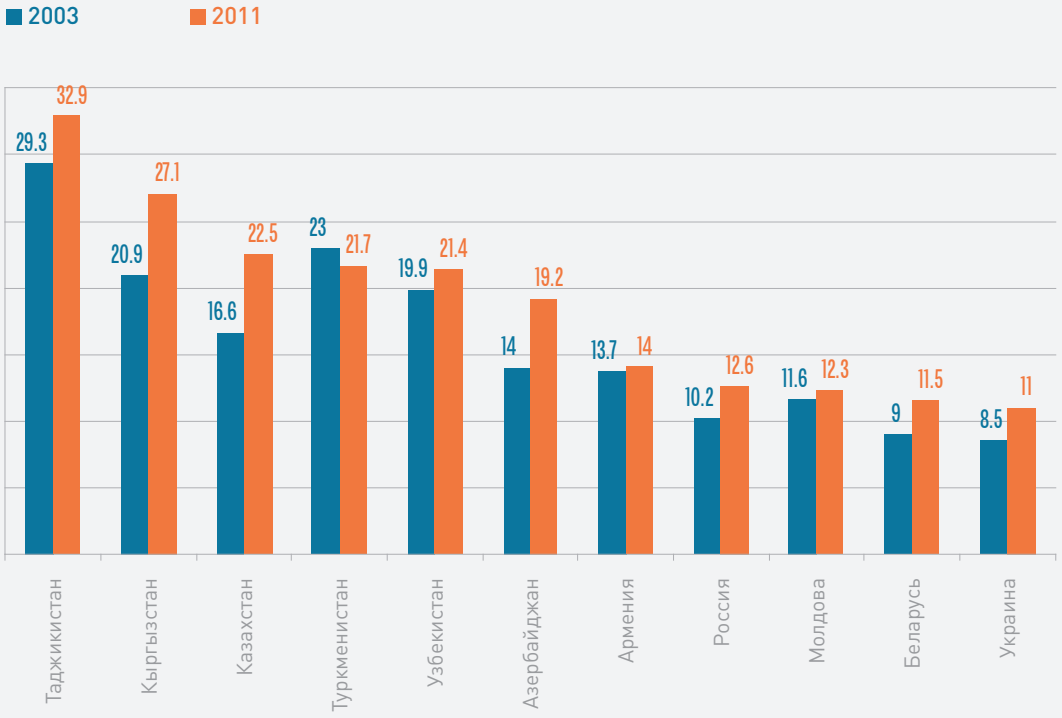
NB: Узбекистан и Туркменистан не предоставляют данных по объему переводов.

Таблица 1.6. Число граждан других стран, официально пребывающих на территории РФ на февраль 2014 года (не менее 50000 человек). Распределение по возрасту и гражданству

Гражданство	17 лет и менее	18–29 лет	30–39 лет	40–49 лет	50–59 лет	60 лет и старше	Всего по стране	Всего по стране, %
Узбекистан	149342	1066042	560247	383172	125769	33332	2317904	25.4
Украина	105197	415468	345023	303288	240551	152284	1561811	17.1
Таджикистан	124061	483041	233301	133871	40568	7186	1022028	11.2
Азербайджан	89258	177320	115996	105327	71842	31119	590862	6.5
Казахстан	88102	148172	101110	86501	77598	67901	569384	6.2
Молдова	39694	203443	133508	98924	57423	13666	546658	6.0
Кыргызстан	77220	255421	101931	60569	21749	8451	525341	5.8
Армения	49463	124759	90525	67820	68347	35102	436016	4.8
Беларусь	34031	126596	100774	69105	45849	15340	391695	4.3
Германия	28523	27366	31628	56457	71221	132457	347652	3.8
США	13014	17530	13310	21788	40148	115850	221640	2.4
Великобритания	5749	9702	9116	15987	30758	107902	179214	2.0
Китай	8542	41117	32112	42570	24835	18209	167385	1.8
Турция	4267	26240	36090	30289	15377	5757	118020	1.3
Финляндия	7599	15332	15005	19096	25136	35068	117236	1.3
Всего по возрасту	824062	3137549	1919676	1494764	957171	779624	9112846	100
Всего по возрасту, %	9.0	34.4	21.1	16.4	10.5	8.6	100	

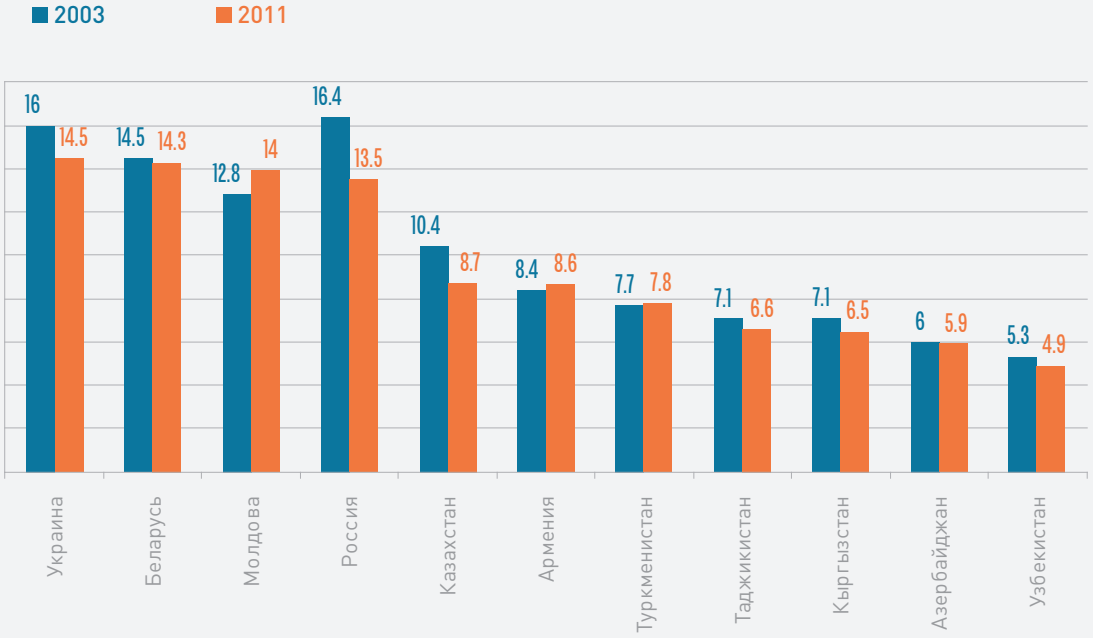
Источник: Данные ФМС РФ на 2 февраля 2014 года. http://www.fms.gov.ru/about/statistics/foreign/. Статистические расчеты выполнены авторами на основе данных ФМС.

Рисунок 1.1. Уровень рождаемости в 2003 и 2011 годах (число рождений на 1000 человек)



Источник: Всемирный банк, World Development Indicators. http://data.worldbank.org/indicator/SP. DYN.CBRT.IN.

Рисунок 1.2. Уровень смертности в 2003 и 2011 годах (число смертей на 1000 человек)



Источник: Всемирный банк, World Development Indicators. http://data.worldbank.org/indicator/SP. DYN.CDRT.IN.

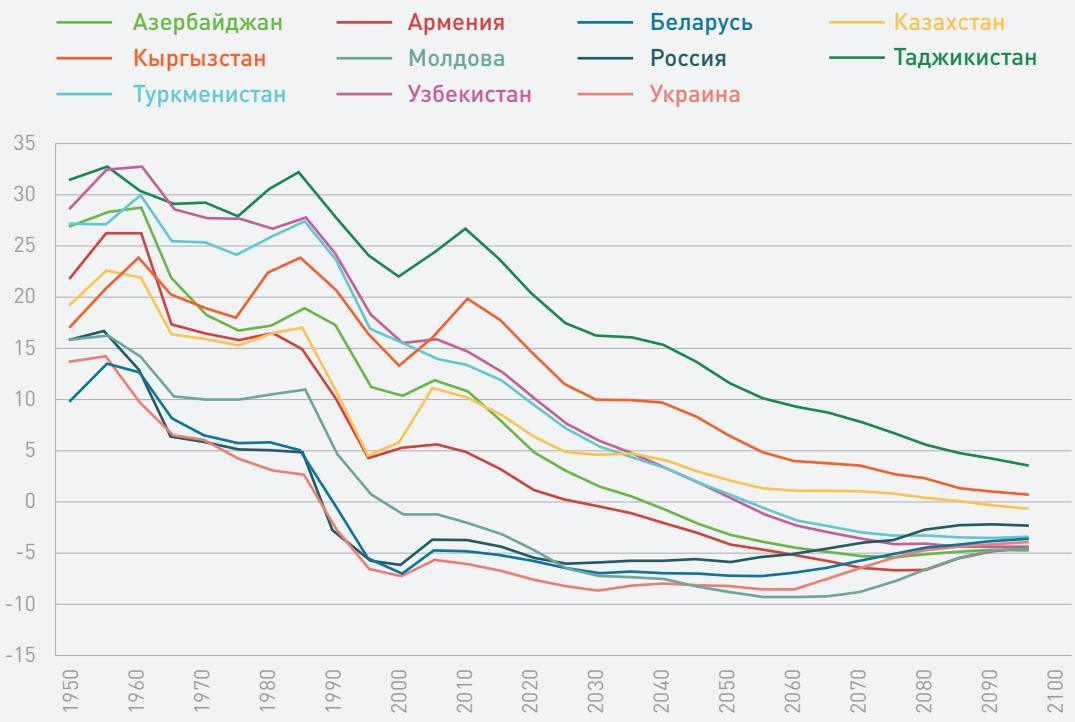


Рисунок 1.3. Коэффициент естественного прироста населения стран СНГ: оценки и результаты расчетов ООН по среднему варианту прогноза пересмотра 2012 года. 1950–2100 годы (на 1000 человек постоянного населения)

Источник: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2013). World Population Prospects: The 2012 Revision, CD-ROM Edition. POP/DB/WPP/Rev.2012/POP/F03. http://esa.un.org/unpd/wpp/Excel-Data/population.htm

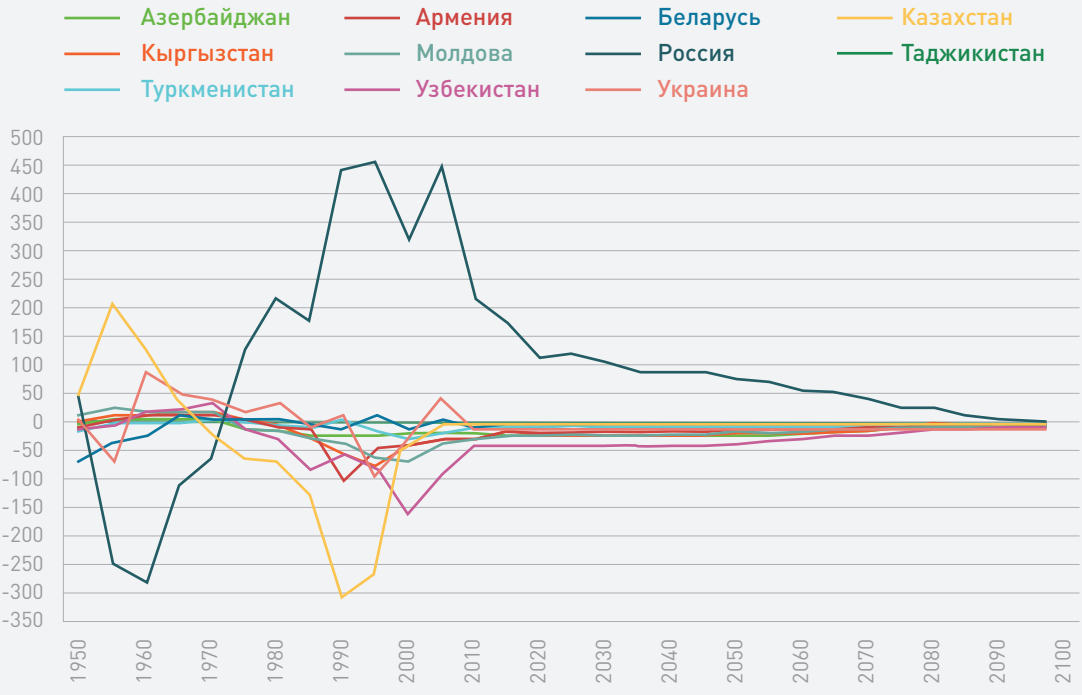
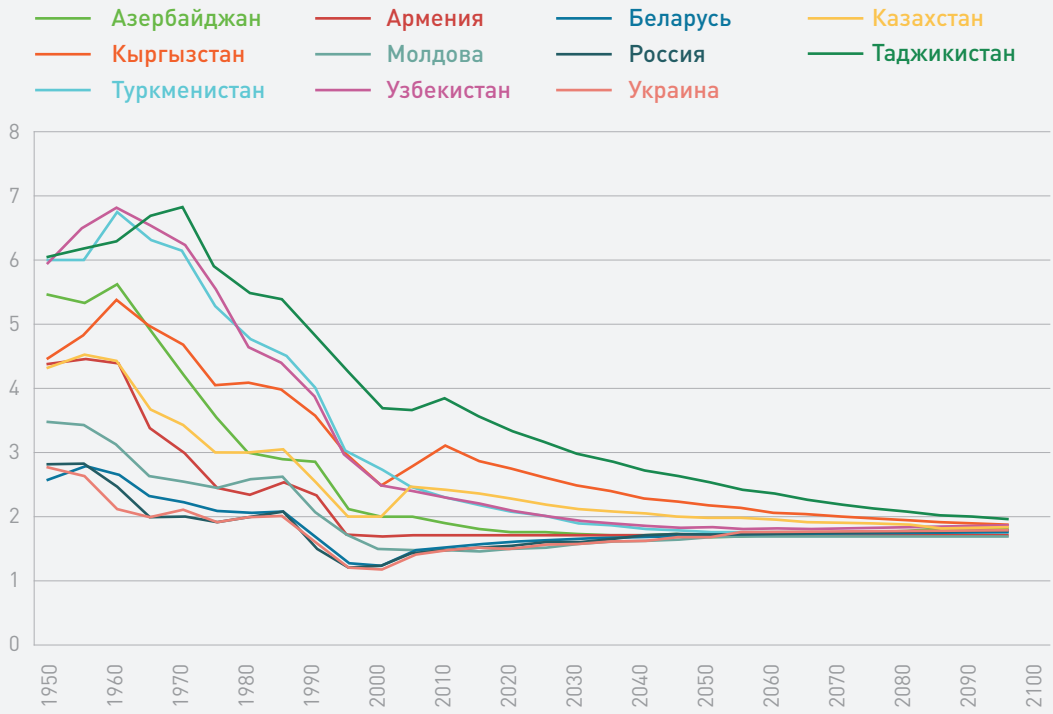


Рисунок 1.4. Миграционный прирост населения стран СНГ: оценки и результаты расчетов ООН по среднему варианту прогноза пересмотра 2012 года. 1950–2100 годы (тыс. человек в год)

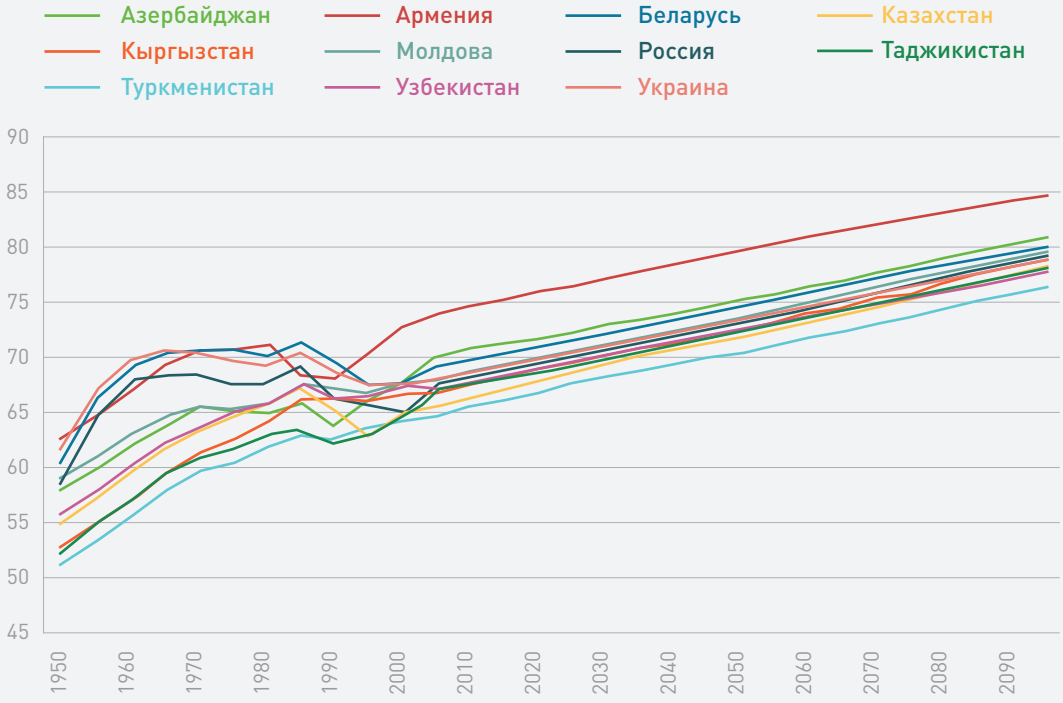
Источник: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2013). World Population Prospects: The 2012 Revision, CD-ROM Edition. POP/DB/WPP/Rev.2012/MIGR/F02. http://esa.un.org/unpd/wpp/Excel-Data/population.htm.

Рисунок 1.5. Коэффициент суммарной рождаемости в странах СНГ: оценки и средний вариант прогноза ООН пересчета 2012 года. 1950–2100 годы (кол-во детей на женщину)



Источник: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2013). World Population Prospects: The 2012 Revision, CD-ROM Edition. POP/DB/WPP/Rev.2012/FERT/F04. http://esa.un.org/unpd/wpp/Excel-Data/fertility.htm.

Рисунок 1.6. Ожидаемая продолжительность жизни при рождении в странах СНГ: средний вариант прогноза ООН пересмотра 2012 года. 1950–2100 годы, оба пола, лет



Источник: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2013). World Population Prospects: The 2012 Revision, CD-ROM Edition. POP/DB/WPP/Rev.2012/MORT/F07–1. http://esa.un.org/unpd/wpp/Excel-Data/mortality.htm.

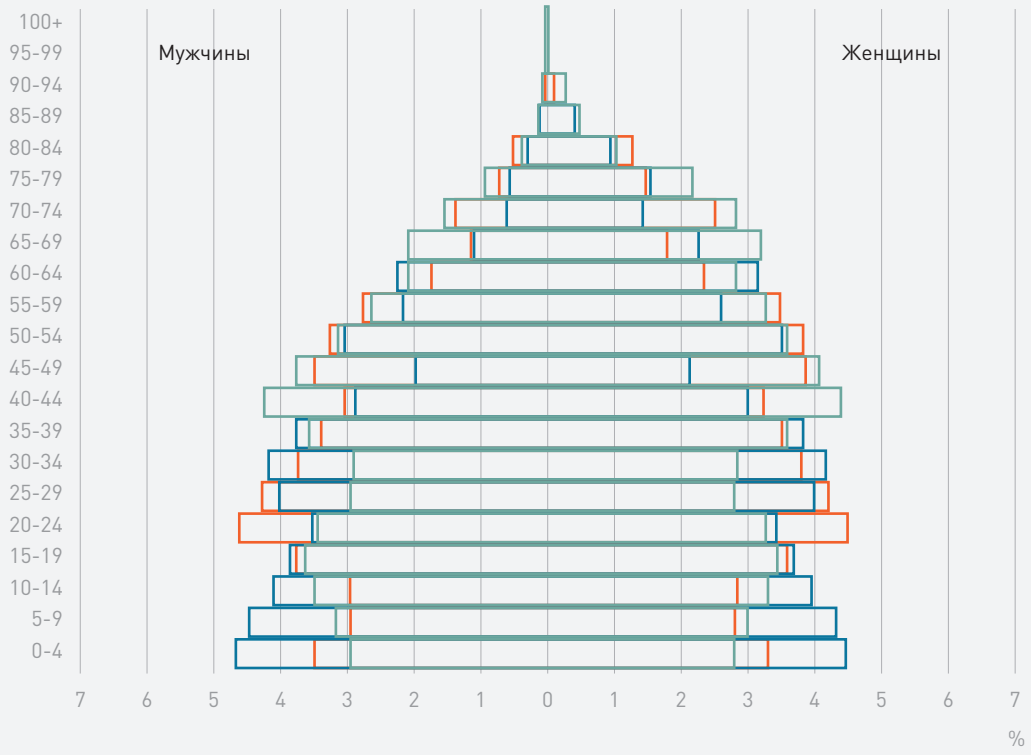


Рисунок 1.7. Распределение населения СНГ по полу и возрасту в 1990, 2010 и 2030 годах: оценка и средний вариант прогноза (% от общей численности населения)

Источник: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division (2013). World Population Prospects: The 2012 Revision, CD-ROM Edition. POP/DB/WPP/Rev.2012/POP/F07–2; POP/DB/WPP/Rev.2012/POP/F07–3. http://esa.un.org/unpd/wpp/Excel-Data/population.htm.

Приложение 2

Таблица 2.1. Пенсионные системы Российской Федерации, Республики Беларусь, Казахстана, Кыргызской Республики, Таджикистана и Армении

	Российская Федерация	Республика Беларусь	Казахстан	Кыргызская Республика	Таджикистан	Армения
Пенсионный возраст						
Женщины	55	55	58 К 2027 году — 63	58	58	63
Мужчины	60	60	63	63	63	63
Характеристики пенсионной системы						
Дата ввода в действие обязательного накопительного компонента	2002	Нет накопительного компонента	1998	2010	2013	2013
Число уровней в пенсионной системе	3	1	3	3	3	3
Описание уровней	1. Базовая трудовая часть пенсии (солидарная)[1] 2. Обязательная накопительная часть пенсии 3. Добровольно-индивидуальная и добровольно-профессиональная часть пенсии	1. Базовая трудовая часть пенсии (солидарная)	1. Базовая трудовая часть пенсии (солидарная) 2. Обязательная накопительная часть пенсии 3. Добровольно-индивидуальная и добровольно-профессиональная часть пенсии	1. Базовая трудовая часть пенсии (солидарная) 2. Обязательная накопительная часть пенсии 3. Добровольно-индивидуальная и добровольно-профессиональная часть пенсии	1. Базовая трудовая часть пенсии (солидарная) 2. Обязательная накопительная часть пенсии 3. Добровольно-индивидуальная и добровольно-профессиональная часть пенсии	1. Базовая трудовая часть пенсии (солидарная) 2. Обязательная накопительная часть пенсии 3. Добровольно-индивидуальная и добровольно-профессиональная часть пенсии

	Российская Федерация	Республика Беларусь	Казахстан	Кыргызская Республика	Таджикистан	Армения
Типы трудовых пенсий	По возрасту; по инвалидности; по случаю потери кормильца	По возрасту; по инвалидности; по случаю потери кормильца; за выслугу лет; за особые заслуги перед республикой[2]	Пенсии по инвалидности и по случаю потери кормильца выплачиваются как социальные пособия	По возрасту; по инвалидности; по случаю потери кормильца	По возрасту; по инвалидности; по случаю потери кормильца	По возрасту; на льготных условиях; за выслугу лет; по инвалидности; по случаю потери кормильца; частичная
Возможность досрочного выхода на пенсию	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Условия назначения минимальной трудовой пенсии по возрасту	Стаж не менее 5 лет. Наличие отчислений в пенсионный фонд	Стаж не менее 10 лет. Наличие отчислений в пенсионный фонд	В случае если стаж менее необходимого, размер пенсии определяется пропорционально имеющемуся стажу	Стаж не менее 12 месяцев. Наличие отчислений в пенсионный фонд	Стаж не менее 5 лет. Наличие отчислений в пенсионный фонд	Зависит от года выхода на пенсию 2012 — 6 лет 2013 — 7 лет 2014 — 8 лет 2015 — 9 лет 2016 и далее — 10 лет
Стаж для назначения полной пенсии	Мужчины — 25 лет Женщины — 20 лет	Мужчины — 25 лет Женщины — 20 лет	Мужчины — 25 лет Женщины — 20 лет	Мужчины — 25 лет Женщины — 20 лет	Мужчины — 25 лет Женщины — 20 лет	Не менее 25 лет
Получатели пенсий						
Граждане	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Иностранные граждане	Да	Да	Да	Да	Да	Да
Пенсионные отчисления для граждан						
Источник отчислений	Фонд оплаты труда[3]	Фонд оплаты труда. Заработная плата работника	Заработная плата работника	Фонд оплаты труда. Заработная плата работника	Заработная плата работника	

	Российская Федерация	Республика Беларусь	Казахстан	Кыргызская Республика	Таджикистан	Армения
Размер отчислений для работодателя	22% от фонда оплаты труда	28% от фонда оплаты труда	Предусмотрены обязательные профессиональные отчисления в размере 15% для отдельных категорий работников[4]	15% от фонда оплаты труда	25% от фонда оплаты труда[5]	
Размер отчислений для работника		1% от заработной платы	10% от заработной платы	10% от заработной платы	1% от заработной платы	5% (если заработная плата до 500000 драмов) ЗП × 10% — 25000 драмов)[6]
Размер отчислений из государственного бюджета						5% (для работников с заработной платой до 500000 драмов) 25000 драмов (свыше 25000 драмов
Структура отчислений						
Пенсионные отчисления для иностранных граждан и лиц без гражданства						
Характер отчислений	Обязательный[7]	Добровольный	Обязательный[8]	Обязательный	Добровольный	Обязательный
Источник отчислений	Фонд оплаты труда	Заработная плата работника	Заработная плата работника	Заработная плата работника. Фонд оплаты труда	Заработная плата работника	Заработная плата работника. Государственный бюджет
Размер отчислений	22% от фонда оплаты труда	29% от заработной платы	10% от заработной платы	10% от заработной платы. 15% от фонда оплаты труда	26% от заработной платы	
Структура отчислений						
Пенсионные отчисления в случае работы за границей						
Характер отчислений	Добровольный	Добровольный	Добровольный	Добровольный	Добровольный	

	Российская Федерация	Республика Беларусь	Казахстан	Кыргызская Республика	Таджикистан	Армения
Размер отчислений	МРОТ × 12 × страховой тариф	29%	10%	25%	26%	

[1] Эта часть финансируется из текущих вносов работающих поколений.

[2] Только в Беларуси пенсии по выслуге лет и за особые заслуги прописаны в законе как специфические виды пенсий. В России этот тип пенсий прописан как пенсии для особых категорий граждан. В России эти виды относятся к государственным пенсиям.

[3] Страховые взносы выплачиваются работодателями от фонда оплаты труда, вычеты из заработной платы работника не производятся.

[4] Список работников устанавливается Правительством РК.

[5] Дана общая сумма социального налога.

[6] Речь идет об обязательной накопительной части.

[7] За исключением высококвалифицированных иностранных работников.

[8] Удержания в пенсионный фонд для граждан Российской Федерации и Республики Беларусь не делаются.

Приложение 3

СОГЛАШЕНИЕ О ГАРАНТИЯХ ПРАВ ГРАЖДАН ГОСУДАРСТВ — УЧАСТНИКОВ СОДРУЖЕСТВА НЕЗАВИСИМЫХ ГОСУДАРСТВ В ОБЛАСТИ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ[1]

(Москва, 13 марта 1992 года)

Правительства государств — участников настоящего Соглашения. руководствуясь статьями 2, 4 этого Соглашения о создании Содружества Независимых Государств, исходя из необходимости защиты прав граждан в области пенсионного обеспечения, сознавая, что каждое государство — участник Содружества должно нести непосредственную ответственность за пенсионное обеспечение своих граждан, признавая, что государства — участники Содружества имеют обязательства в отношении нетрудоспособных лиц, которые приобрели право на пенсионное обеспечение на их территории или на территории других республик за период их вхождения в СССР и реализуют это право на территории государств — участников Соглашения, признавая необходимость неукоснительного соблюдения обязательств по международным соглашениям, заключенным СССР по вопросам пенсионного обеспечения, согласились о нижеследующем:

Статья 1

Пенсионное обеспечение граждан государств — участников настоящего Соглашения и членов их семей осуществляется по законодательству государства, на территории которого они проживают.

Статья 2

Пенсионное обеспечение военнослужащих Вооруженных Сил государств — участников Содружества и порядок выделения средств на их пенсионное обеспечение регулируются специальным соглашением.

До заключения специального соглашения пенсионное обеспечение военнослужащих Вооруженных Сил государств — участников Содружества осуществляется в соответствии с законодательством, действовавшим к моменту подписания государствами настоящего Соглашения.

Статья 3

Все расходы, связанные с осуществлением пенсионного обеспечения по настоящему Соглашению, несет государство, предоставляющее обеспечение. Взаимные расчеты не производятся, если иное не предусмотрено двусторонними соглашениями.

Статья 4

Государства — участники Соглашения проводят политику гармонизации законодательства о пенсионном обеспечении.

[1] С сайта Экономического суда Содружества Независимых Государств. http://sudsng.org/database/annot/annot2009/.

Статья 5

Настоящее Соглашение распространяется на все виды пенсионного обеспечения граждан. которые установлены или будут установлены законодательством государств — участников Соглашения.

Статья 6

1. Назначение пенсий гражданам государств — участников Соглашения производится по месту жительства.

2. Для установления права на пенсию, в том числе пенсий на льготных основаниях и за выслугу лет, гражданам государств — участников Соглашения учитывается трудовой стаж, приобретенный на территории любого из этих государств, а также на территории бывшего СССР за время до вступления в силу настоящего Соглашения.

3. Исчисление пенсий производится из заработка (дохода) за периоды работы, которые засчитываются в трудовой стаж.

В случае если в государствах — участниках Соглашения введена национальная валюта, размер заработка (дохода) определяется исходя из официально установленного курса к моменту назначения пенсии.

Статья 7

При переселении пенсионера в пределах государств — участников Соглашения выплата пенсии по прежнему месту жительства прекращается, если пенсия того же вида предусмотрена законодательством государства по новому месту жительства пенсионера.

Размер пенсии пересматривается в соответствии с законодательством государства — участника Соглашения по новому месту жительства пенсионера с соблюдением условий, предусмотренных пунктом 3 статьи 6 настоящего Соглашения.

Статья 8

Органы, осуществляющие пенсионное обеспечение в государствах — участниках Соглашения, сотрудничают друг с другом в порядке, определяемом по соглашению между их центральными органами.

Стороны уполномочивают свои компетентные органы заключить указанные соглашения в течение не более шести месяцев со дня подписания настоящего Соглашения.

Статья 9

Государства — участники Содружества рассматривают вопросы, не урегулированные настоящим Соглашением, а также связанные с его применением путем переговоров.

Статья 10

Государства — участники Содружества берут на себя обязательства информировать друг друга о действующем в их государствах пенсионном законодательстве, последующих его изменениях, а также принимать необходимые меры к установлению обстоятельств, имеющих решающее значение для определения права на пенсию и ее размера.

Статья 11

Необходимые для пенсионного обеспечения документы, выданные в надлежащем порядке на территории государств — участников Содружества Независимых Государств и государств, входивших в состав СССР или до 1 декабря 1991 года, принимаются на территории государств — участников Содружества без легализации.

Статья 12

Настоящее Соглашение вступает в силу с момента подписания.

Статья 13

1. Каждый участник настоящего Соглашения может выйти из него, направив соответствующее письменное уведомление депозитарию. Действие Соглашения в отношении этого участника прекращается по истечении 6 месяцев со дня получения депозитарием такого уведомления.

2. Пенсионные права граждан государств — участников Содружества, возникшие в соответствии с положениями настоящего Соглашения, не теряют своей силы и в случае его выхода из Соглашения государства — участника, на территории которого они проживают.

Совершено в г. Москве 13 марта 1992 года в одном подлинном экземпляре на русском языке. Подлинный экземпляр хранится в Архиве Правительства Республики Беларусь, которое направит государствам, подписавшим настоящее Соглашение, его заверенную копию.

Комплексная оценка макроэкономического эффекта различных форм глубокого экономического сотрудничества Украины со странами Таможенного союза и Единого экономического пространства в рамках ЕврАзЭС

Целью исследования стало определение макроэкономического эффекта создания Таможенного союза и Единого экономического пространства России, Беларуси и Казахстана, определение состояния и перспектив развития интеграционных связей Украины со странами Таможенного союза.

На русском и английском языках.

www.eabr.org/r/research/analytics/centre/projects/ukraine/

Развитие региональной интеграции в СНГ и Центральной Азии: обзор литературы

Работа обобщает как международные исследования в области региональной интеграции на территории бывшего Советского Союза, так и русскоязычные материалы.

На русском и английском языках.

www.eabr.org/r/research/analytics/centre/projects/CIS_CentralAsia/

Анализ экономического эффекта и институционально-правовых последствий соглашений Единого экономического пространства в области трудовой миграции

В докладе содержится анализ экономического и социального эффекта соглашений ЕЭП в области трудовой миграции, их влияния на интенсивность трудовых миграционных процессов, на рынок и производительность труда, а также на развитие хозяйственной деятельности в регионе и укрепление региональных экономических связей.

www.eabr.org/r/research/analytics/centre/projects/labour_migration/

Интеграционный барометр ЕАБР — 2012

Доклад представляет результаты комплексного исследования интеграционных предпочтений и ориентаций населения стран постсоветского пространства, основанного на мониторинговом изучении общественного мнения по вопросам интеграции.

На русском и английском языках.

http://eabr.org/r/research/centre/projectsCII/integration_barometer/

Риски для государственных финансов государств — участников СНГ в свете текущей мировой нестабильности

Авторы доклада на основе богатого эмпирического материала раскрывают одну из актуальных проблем: влияние повышенной турбулентности в мировой экономике на государственные финансы стран СНГ.

http://eabr.org/r/research/centre/projectsCII/risks/

Мониторинг взаимных инвестиций в СНГ

Мониторинг взаимных инвестиций поможет компаниям ориентироваться в бизнес-пространстве стран региона, а государствам — продвигать взаимовыгодную отраслевую кооперацию.

http://eabr.org/r/research/centre/projectsCII/invest_monitoring/

Таможенный союз и приграничное сотрудничество Казахстана и России

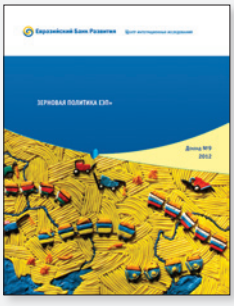
В докладе представлен анализ торговых и производственных связей приграничных регионов РФ и РК, определены основные игроки и основные инвесторы, а также наиболее привлекательные секторы экономики.

http://www.eabr.org/r/research/centre/projectsCII/KAZ_RUS/

Единая торговая политика и решение модернизационных задач ЕЭП

В докладе проанализированы основные экономические риски, возникающие при согласовании участниками ЕЭП внешнеторговой политики, сформулированы предложения по направлениям Единой торговой политики ЕЭП, и определены меры ее согласованной реализации.

http://eabr.org/r/research/centre/projectsCII/trade_policy/



Зерновая политика ЕЭП+

В докладе «Зерновая политика ЕЭП+» с системной точки зрения рассмотрены тенденции развития зернового сектора и действующих политик развития и регулирования зернового рынка стран-участников ЕЭП, Украины и ряда других стран регионального зернового сектора.

http://eabr.org/r/research/centre/projectsCII/grain_policy/

Технологическая кооперация и повышение конкурентоспособности в ЕЭП

В докладе оценивается состояние технологической кооперации и корпоративной интеграции между экономиками ЕЭП и формулируются предложения, направленные на повышение конкурентоспособности ЕЭП в системе международного разделения труда.

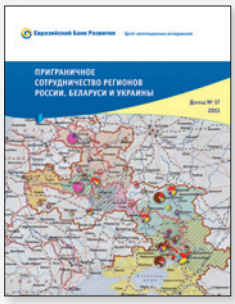
http://www.eabr.org/r/research/centre/projectsCII/technological_coordination/

Заказ печатных версий докладов: http://airoplan.ru/shop/category/doklady-ru

Таможенный союз и соседние страны: модели и инструменты взаимовыгодного партнерства

Доклад предлагает широкую палитру подходов к выстраиванию гибкого и прагматичного интеграционного взаимодействия между ТС/ЕЭП и странами евразийского континента.

http://www.eabr.org/r/research/centre/projectsCII/cu_and_neighbors/



Приграничное сотрудничество регионов России, Беларуси и Украины

Сотрудничество приграничных регионов трех государств имеет большой потенциал, однако границы и существующие барьеры являются серьезным фактором фрагментации экономического пространства в регионе.

http://www.eabr.org/r/research/centre/projectsCII/project16/

Последствия вступления Кыргызстана в Таможенный союз и ЕЭП для рынка труда и человеческого капитала страны

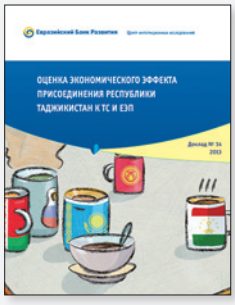
Работа фокусируется на анализе трудовой миграции из Кыргызстана, а также на эффектах возможного вступления Кыргызстана в ЕЭП применительно к потокам трудовых ресурсов, объемам денежных переводов, конъюнктуре рынка труда и подготовке кадров.

http://www.eabr.org/r/research/centre/projectsCII/labor_migration_kyrgyzstan_cu/

Экономическая и технологическая кооперация в разрезе секторов ЕЭП и Украины

Авторы доклада изучили систему отраслевых и межотраслевых связей между экономиками стран ЕЭП и Украиной и пришли к выводу, что кооперационные связи между предприятиями сохранились практически во всех сегментах обрабатывающих производств, а в некоторых отраслях машиностроения это сотрудничество носит безальтернативный характер.

http://www.eabr.org/r/research/centre/projectsCII/project17/



Оценка экономического эффекта присоединения Таджикистана к ТС и ЕЭП

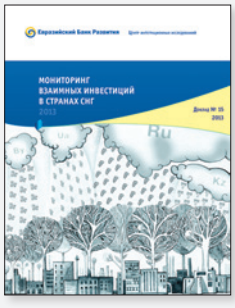
Доклад содержит детальный экономический анализ с применением различных моделей и методов анализа.

http://www.eabr.org/r/research/centre/projectsCII/Tajikistan_CU_SES/

Мониторинг прямых инвестиций Беларуси, Казахстана, России и Украины в странах Евразии

Проект МПИ-Евразия расширяет границы еще одного исследования Центра интеграционных исследований ЕАБР — Мониторинга взаимных прямых инвестиций в странах СНГ.

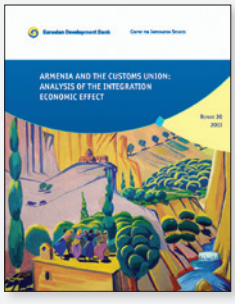
http://www.eabr.org/r/research/centre/projectsCII/project18/



Мониторинг взаимных инвестиций в странах СНГ — 2013

Доклад содержит новые результаты совместного исследовательского проекта Центра интеграционных исследований ЕАБР и Института мировой экономики и международных отношений РАН, нацеленного на ведение и развитие базы данных мониторинга взаимных прямых инвестиций в странах СНГ и Грузии. Представлена общая характеристика взаимных инвестиций в СНГ по состоянию на конец 2012 года.

http://www.eabr.org/r/research/centre/projectsCII/invest_monitoring/



Армения и Таможенный союз: оценка экономического эффекта интеграции

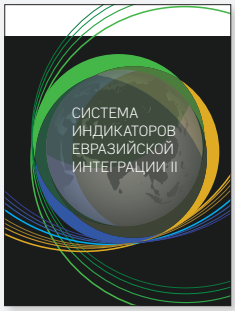
Целью исследования являются анализ и общая оценка макроэкономического эффекта в различных сценариях взаимодействия Армении с Таможенным союзом.

http://www.eabr.org/r/research/centre/projectsCII/project19/

Интеграционный барометр ЕАБР — 2013

Доклад представляет результаты комплексного исследования интеграционных предпочтений и ориентаций населения стран постсоветского пространства, основанного на мониторинговом изучении общественного мнения по вопросам интеграции.

http://www.eabr.org/r/research/centre/projectsCII/integration_barometer/



Система индикаторов евразийской интеграции

СИЕИ представляет собой комплексную систему оценки статики и динамики региональной интеграции, состоящую из ряда индексов, охватывающих различные аспекты экономической, политической и социальной интеграции.

http://www.eabr.org/r/research/centre/projectsCII/siei/index.php?id_16=37608projectsandreportsCIS/siei/index.php?id_16=37610

Количественный анализ экономической интеграции Европейского союза и Евразийского экономического союза: методологические подходы

Целью доклада является обсуждение и анализ экономической интеграции в Евразии как в континентальном масштабе «от Лиссабона до Шанхая», так и в измерении ЕС-ЕАЭС «от Лиссабона до Владивостока».

http://www.eabr.org/r/research/centre/projectsCII/project20/

Евразийская континентальная интеграция

Е. Винокуров, А. Либман

«Винокуров и Либман собрали и обработали гигантский объем информации по евразийской экономической интеграции. Их книга на высоком научном уровне и в доступной форме раскрывает тему, лежащую в основе глобальной экономической и политической трансформации в XXI веке».

Йоханнес Линн, Брукингский институт.

http://eabr.org/r/research/centre/monographs/

Заказ печатных версий докладов: http://airoplan.ru/shop/category/doklady-ru

ЕЭИ

«Евразийская экономическая интеграция» — ежеквартальный научно-аналитический журнал, выпускаемый Евразийским банком развития. В редколлегию журнала входят авторитетные ученые и практики, специалисты в области региональной интеграции. «Евразийская экономическая интеграция» публикует научно-аналитические статьи, обзоры, мнения экспертов, а также ежеквартальную хронику региональной интеграции. Концентрируясь прежде всего на экономической проблематике, журнал публикует материалы, посвященные широкому кругу актуальных вопросов евразийской интеграции и другим вопросам сотрудничества на постсоветском пространстве, а также мировому опыту региональной интеграции.

Аудитория журнала:
руководители и представители органов власти России и стран СНГ; ведущие научно-исследовательские институты и центры; преподаватели и студенты высших учебных заведений; руководители и сотрудники международных организаций, корпораций и банков.
Электронная рассылка журнала включает в себя более 3500 адресов в России, странах СНГ и дальнем зарубежье. По данным Google Analytics за II квартал 2013 года, статистика посещений страниц журнала в сети интернет превысила 6000 просмотров.

Подписка на журнал:
Заявки на получение печатной версии журнала следует направлять по электронной почте followme@airoplan.ru
Бесплатная подписка на электронную версию журнала — www.eabr.org/r/subscriber/index.php
Архив журнала в интернете — www.eabr.org/r/research/publication/eei/
По вопросам возможной публикации материалов авторы могут обращаться по адресу: centre@eabr.org
Телефон для справок: (812) 320-44-41 (доб. 2425)