



Информационно-аналитический бюллетень

## Обзор зарубежной информации

Выпуск № 7

Июнь

### РАЗВИТИЕ ПЕНСИОННЫХ СИСТЕМ МИРА: ОПЫТ, ДИНАМИКА, СОВРЕМЕННОСТЬ

#### В этом номере:

Введение

**I. Основные элементы пенсионной системы**

**II. Пенсионные системы отдельных зарубежных стран мира**

2.1. Япония

2.2. США

2.3. Германия

2.4. Великобритания

2.5. Франция

2.6. Швеция

2.7. Чили

**III. Пенсионное обеспечение в отдельных странах мира**

3.1. Российская Федерация

3.2. Казахстан

**IV. Комментарии**



## **ВВЕДЕНИЕ**

Изменение структуры населения мира с вектором в сторону увеличения доли людей старшего поколения в результате роста продолжительности жизни, тенденции распределения форм занятости вкупе с мировым финансово-экономическим кризисом детерминировали пенсионный кризис во многих странах мира, который накладывают в настоящее время на любое общество огромную ответственность по достойному материальному обеспечению граждан в старости лет, в целом – по повышению уровня и качества жизни своих сограждан.

В этих условиях определенный интерес представляет изучение возможностей применения положительного опыта систем пенсионного обеспечения различных стран мира с акцентом на основные компоненты этих систем. В данном обзоре представлены наиболее важные их составные элементы.

## **I. ОСНОВНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ**

Любая пенсионная система состоит из сочетания трех основных элементов<sup>1</sup>:

- социальная помощь - это государственная программа перераспределения, существующая в большинстве стран, целью которой является вспомоществование пожилому населению.

- обязательное пенсионное страхование – предполагает уплату обязательных страховых взносов в трудоспособном периоде с целью страхования будущей пенсии. Обязательные пенсионные программы, основанные на распределительном или накопительном принципе, действуют практически во всех государствах мира.

- добровольное страхование формируется на основе желания и финансовых возможностей граждан и реально влияет на их уровень жизни после завершения трудовой карьеры. В некоторых странах оно играет роль основного механизма самозащиты работников в период прекращения ими трудовой деятельности (рис.1).

По мнению специалистов, использование всех трёх составляющих позволяет организовать наиболее надёжную систему пенсионного обеспечения.

В реализации основных функций государственной пенсионной системы существует два принципиально отличающихся финансовых механизма: распределительный и накопительный. Распределительная система построена по принципу «солидарности поколений», заключающегося в обеспечении выплат пенсионерам за счёт взносов следующего поколения.

---

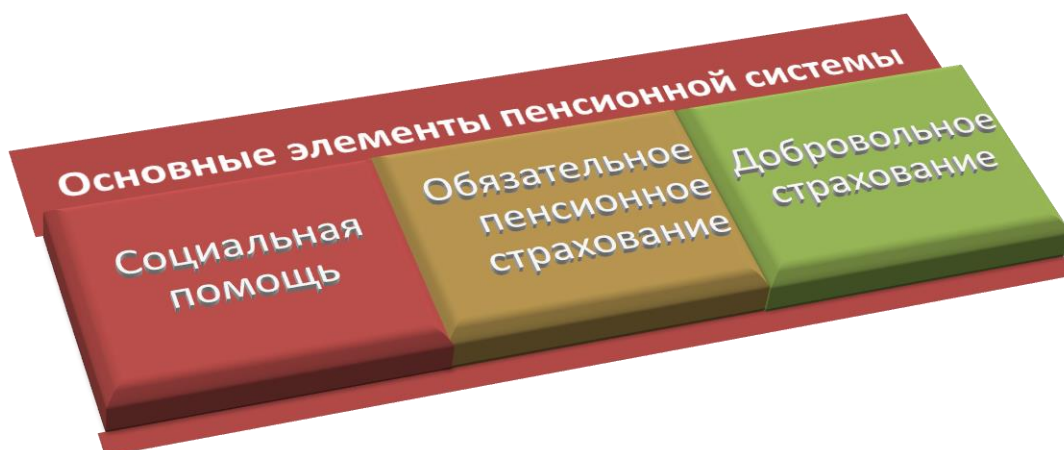
<sup>1</sup> По материалам интернет-сайтов.

При накопительной системе уплачиваемые взносы не расходуются на текущие выплаты пенсионерам, а капитализируются и вместе с полученными от инвестирования доходами в дальнейшем используются для пенсионного обеспечения тех, кто осуществлял накопление. В большинстве стран пенсионные системы построены на сочетании распределительных и накопительных элементов, с доминированием одного из них.

Рассматривая пенсионные системы разных стран, необходимо учитывать уровень экономического развития, продолжительность жизни населения и срок выхода на пенсию, которые в большей степени определяют уровень пенсий.

Прежде всего отметим, что в разных странах мира накоплен богатый опыт по решению пенсионной проблемы на различных стадиях общественно-экономического развития.

**Рис 1. Базовые элементы пенсионной системы в мире**



В большинстве случаев при применении той или иной системы пенсионного обеспечения приоритет отдается, как показал анализ, той системе, которая исторически сформировалась как единое целое десятилетиями или даже столетиями (Германия, Великобритания). Ломка этой системы чревата серьезными потрясениями не только для пенсионеров, но и для работающего населения (Россия, Казахстан). Но есть страны, где реформы привели к явным успехам в пенсионном обеспечении (Чили). По всей видимости, изучение опыта обеих групп стран не лишены определенной пользы, которая может служить будущей основой концептуальной системы поэтапного совершенствования пенсионного обеспечения граждан Узбекистана.

## II. ПЕНСИОННЫЕ СИСТЕМЫ ОТДЕЛЬНЫХ ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАН МИРА

### 2.1. Япония

Ожидаемая продолжительность жизни в Японии в настоящее время является самой высокой в мире (около 83 лет). Начиная с 2007 г. доля пожилых людей продолжает увеличиваться в связи с выходом на пенсию тех, кто родился в период с 1947 по 1949 гг., когда наблюдалась самая высокая рождаемость, и скоро их число достигнет критического уровня. В то же время, за последние десятилетия коэффициент рождаемости в Японии заметно снизился. В результате чего отношение числа пожилых людей старше 65 лет к населению трудоспособного возраста стало самым высоким в мире. Ожидают, что данное соотношение к 2030 г. увеличится до 57 % - для сравнения, в 2010 г. оно составляло 38 %.

В Японии общепринята государственная пенсионная система, которая предполагает установленные государством выплаты пенсионерам. По своей сущности это такая система, когда выплаты осуществляются после выхода работника на пенсию. Расходы на пенсионное обеспечение составляет примерно 10,6 % от ВВП, включая выплаты пенсий по старости - 8,9 %, пенсий по инвалидности - 0,4 % и пенсий в связи с потерей кормильца - 1,3 %. Основные характеристики государственной пенсионной системы Японии представлены ниже.

Все граждане в возрасте 20 лет и старше обязаны участвовать в государственном пенсионном страховании, и они поделены на 3 категории (рис.2). К первой категории относятся индивидуальные предприниматели и их супруги-иждивенцы. На них распространяется национальная программа пенсионного страхования. Вторая категория граждан включает в себя работников, занятых на предприятиях частного сектора, а также в органах центрального или местного самоуправления. На первых распространяются корпоративные программы пенсионного страхования, на вторых - пенсионные программы ассоциаций взаимопомощи. К третьей категории граждан относят супругов-иждивенцев работников, входящих во вторую категорию.

Рис. 2. Категории граждан, которые обязаны участвовать в государственном пенсионном страховании



Граждане, относящиеся к первой категории, платят взносы по фиксированной ставке, в то время как участники второй категории платят налог на доходы физических лиц - платежи взимаются как с работников, так и с работодателей. К 2017 г. для работников первой категории ставка налога увеличится до 16 900 иен в месяц по курсу на 2004 г. - в 2011 г. ставка составляла 15 020 иен в месяц, а для участников второй категории - до 18,3 % от суммарного дохода, в 2011 г. - 16,4 %. Далее ставки налогов будут оставаться на указанном уровне. Граждане третьей категории не обязаны делать взносы. В 2010 г. общая сумма отчислений работников и работодателей составила 6,5 % от ВВП.

Все участники имеют право на получение базовой части пенсии фиксированного размера. Правительство предоставляет субсидии для финансирования половины базовой части пенсии. Вторая половина выплачивается из накопленных взносов по программе пенсионного страхования в зависимости от категории работника, а также из Резервного фонда, если на данный момент отчислений недостаточно для текущих пенсионных выплат. Начисление пенсий в зависимости от доходов.

Помимо базовой части пенсии граждане второй категории согласно корпоративной программе пенсионного страхования или пенсионной программе ассоциаций взаимопомощи получают также доплату, размер которой зависит от доходов работников. Граждане первой и третьей категорий не имеют права на данные выплаты. Эта часть пенсии полностью финансируется за счёт накопленных взносов работников второй категории, а при недостаточности средств - за счёт Резервного фонда.

В Японии есть возможность повышения пенсионного возраста в связи с увеличением ожидаемой продолжительности жизни. За период с 2000 по 2030 г. ожидаемая продолжительность жизни у женщин в Японии вырастет с 85,2 лет до 89,4 лет, а у мужчин - с 78,3 лет до 82,4 лет. Ожидается, что за период с 2000 по 2030 г. возможная продолжительность жизни после выхода на пенсию вырастет на 4 года для тех граждан Японии, на которых распространяется национальная система пенсионного обеспечения, если возраст выхода на пенсию останется неизменным на уровне 65 лет. Что касается работников, на которых распространяются корпоративные пенсионные программы, ожидаемая продолжительность жизни после выхода на пенсию будет сокращаться, отражая постепенное повышение пенсионного возраста. Кроме того, как ожидается, пожилые японцы будут реже болеть, что позволит им работать более длительное время.

В Японии разрыв между ожидаемой продолжительностью жизни и возрастом выхода на пенсию больше, чем во многих других странах. В 2010 г. в трёх странах Организации экономического сотрудничества и развития - Исландия, Норвегия и США - возраст выхода на пенсию был больше, чем в Японии. К 2030 г. в трёх других странах - Австралия, Дания и Великобритания пенсионный возраст превысит 65 лет. Когда другие страны ОЭСР также увеличат возраст выхода на пенсию в связи с повышением ожидаемой продолжительности жизни



населения, в среднем этот показатель вырастет с 63,1 лет - до 64,3 лет - 2030 г. И пока Япония продолжает удерживать 1-е место в мире по показателю ожидаемой продолжительности жизни, возраст выхода на пенсию в стране не превысит 65 лет.

В рамках программы макроиндексации пенсий планируется проведение пенсионной реформы, связанной со снижением коэффициента замещения. Этот коэффициент рассчитывается путём деления пенсионного дохода среднестатистической супружеской пары на среднюю заработную плату населения трудоспособного возраста. Среднестатистическая супружеская пара состоит из работника(цы) частного сектора, на которого распространяется корпоративная программа пенсионного страхования, и его/её супруги(а), которая(ый) не работает. В исследованиях 2009 г. было установлено, что к 2020 г. коэффициент замещения снизится до 57 %, а к 2038 г. - до 50 %.

Упразднение льготного режима налогообложения пенсионных доходов также приведёт к существенной экономии бюджетных средств. В настоящее время при расчёте подоходного налога значительная часть государственной пенсии - базовая часть пенсии в совокупности с пенсией, начисляемой в зависимости от доходов работников вычитается из налогооблагаемого дохода. Граждане старше 65 лет, получающие государственную пенсию, полностью освобождаются от подоходного налога в размере, не превышающем 1,2 млн иен в год. Даже у 2 % самых богатых пенсионеров 40 % их пенсионного дохода не учитывается при расчёте суммы подоходного налога. В целом около 3/4 совокупного пенсионного дохода населения страны не облагается налогом.

## **2.2. США**

Как и во многих странах, пенсионная система США делится на две составляющие: обязательное государственное страхование и добровольное частное страхование (рис.3.). При государственном страховании социальные взносы в пенсионный фонд выплачиваются в равных частях работодателем и работником в размере 7,65% от зарплаты сотрудника. Таким образом, общая сумма взноса составляет 15,3%. При этом 2,9% выплаченных денег идет на медицинское страхование для граждан преклонного возраста, оставшиеся же 12,4% составляют сумму пенсионного взноса работника.

И все же государственная пенсионная система не способна обеспечить американцу привычный уровень жизни после его выхода на пенсию, так как отношение пенсии к последней перед выходом на пенсию зарплате составляет лишь 30%, в то время как достаточным уровнем для поддержания привычного образа жизни считается 70-80%. Для того чтобы разрыв между доходами работающего гражданина и пенсионера был не столь значителен, в США действуют несколько добровольных пенсионных систем, позволяющих гражданам накапливать средства на будущую пенсию.

**Рис. 3. Пенсионная система США**



Добровольные пенсионные системы, или пенсионные планы, делятся на 3 вида: индивидуальные пенсионные планы; пенсионные планы, взносы в которые платят только работодатели; пенсионные планы, в которые вносят средства как сами работники, так и их работодатели.

Первую группу составляют индивидуальные пенсионные системы, которые прежде всего рассчитаны на граждан, желающих организовать свой личный пенсионный план. Работник открывает пенсионный лицевой счет в брокерской или управляющей компании и регистрирует его в налоговой службе, поскольку деньги на пенсионный счет направляются до уплаты налогов. Доход, полученный от инвестирования, облагается налогом только при выплате пенсии или досрочном изъятии денег.

Вторую группу пенсионных планов образуют те системы, страховые взносы в которые осуществляет только работодатель. Они аккумулируются в специальных фондах и называются пенсиями. Такие планы существуют уже более века. Первый из них появился в 1875г. во всемирно известной компании American Express. Как правило, данные пенсионные системы представляют собой институты с установленными выплатами (в отличие от систем с установленными взносами). Это означает, что работодатель ежегодно вносит в пенсионный план определенную сумму средств за каждого сотрудника, достаточную для того, чтобы при выходе работника на пенсию гарантировать ему ежемесячные выплаты установленной величины. Размер взноса определяется актуарными расчетами. При этом внесенные средства размещаются не только в фондовых, но и некоторых других активах, например недвижимости. Структура инвестирования почти не имеет законодательных ограничений, за исключением одного: пенсионный план может инвестировать в акции компании-работодателя не более 15% своих активов.



В отличие от наших негосударственных пенсионных фондов и паевых инвестиционных фондов, американские корпоративные пенсионные фонды не являются отдельными юридическими лицами или обособленным имущественным комплексом (как ПИФы). Однако если работодателем является федеральный, региональный или муниципальный орган государственной власти, то пенсионные взносы аккумулируются в специально созданном пенсионном фонде, который в свою очередь выделяется в самостоятельное юридическое лицо.

Обязательства по пенсионным выплатам и активы для их обеспечения отражаются на балансе работодателя. В итоге в случае падения рынка, когда возникает ситуация, при которой активов фонда не хватает для покрытия всех обязательств, работодатель вынужден направлять дополнительные денежные средства в активы пенсионного плана из своих средств. Для крупных корпораций с размерами пенсионных фондов в десятки миллиардов долларов такие доплаты составляют сотни миллионов и даже миллиарды долларов, что достаточно обременительно для компании. Известны случаи, когда в условиях значительных падений рынка компании обращались за помощью к правительству.

Поскольку обязательства по выплате пенсий лежат на работодателе, решения об инвестировании накопленных средств он принимает самостоятельно. При этом работник не может оказывать какое-либо влияние на структуру инвестиций и на выбор участников рынка, через которых совершаются все необходимые операции.

Третью группу пенсионных планов формируют системы, организованные работодателями, взносы в которые перечисляют как сами сотрудники, так и компании. При этом доля выплат каждого варьируется от 0 до 100%. Эти планы известны как 401(k) по номеру статьи Налогового кодекса, который допускает внесение в них средств из доходов до налогообложения.

Такие планы являются системами с установленными взносами. Это означает, что сотрудник организации ежемесячно вносит на свой личный счет заранее определенный процент от заработка. Поскольку работник участвует в пополнении средств на своем счете, он имеет право и выбирать инструменты для инвестирования. Однако спектр его выбора ограничен работодателем - организатором плана. Все расходы по администрированию пенсионного плана компании, как правило, принимают на себя.

### **2.3. Германия**

Пенсионное страхование впервые было применено в Германии еще в XIX веке. Пенсия тогда начала формироваться по принятому Отто фон Бисмарком «Пакту поколений». Принцип его заключался в следующем: работающие граждане содержат тех, кто достиг преклонного возраста и не может больше трудиться. Часть доходов трудоустроенных граждан перечисляется в общий Пенсионный фонд и распределяется среди пенсионеров.

После принятия этого закона на формирование пенсии работники отчисляли всего 1,7% от своего оклада, но с течением лет эта сумма возросла за счет

повышения уровня безработицы и увеличения продолжительности жизни. Сейчас в Пенсионный фонд уходит 18,9% от заработка трудящихся.

Из чего складывается средняя пенсия в наше время. За время, прошедшее с начала действия пакта Бисмарка, система начисления пенсий претерпела немало изменений. Теперь пожилые люди могут получать сразу два вида обеспечения:

- от государства;
- частное.

Первое положено абсолютно всем, кто имеет доход ниже 3900 евро. Таких людей в Германии большинство, они платят налог в казну, и, исходя из него, формируется их пенсия. Если ежемесячный доход выше, то можно обратиться в банк и заключить с ним договор. Открытый после обращения в финансовое учреждение пенсионный вклад пополняется гражданином на сумму, размер которой можно установить самостоятельно.

Кроме основной пенсии по возрасту, немецкие граждане могут рассчитывать на следующие отчисления:

- по инвалидности;
- по потере кормильца.

Все суммы перечисляются из общего фонда, который и в наше время формируется трудящимися и складывается путем других видов пополнений.

**Как формируется Пенсионный фонд.** В современной Германии отчисления в общую копилку делают не от всей суммы дохода работающего гражданина. Пенсия платится за счет сумм, которые перечисляют работодатели с установленного законом объема дохода:

- западные земли платят налоги с дохода – 5600 евро;
- новые территории – 4900 евро.

Правительство поднимает эту планку вместе с ростом зарплат. Это вызывает массу недовольств от среднего класса. Часть налогов также пополняет пенсионную казну. Например, отчисляемый владельцами транспортных средств «экологический» налог частично уходит в фонд, из которого формируется пенсия для каждого немца. Со стороны государства и работодателей на настоящий момент в казну поступают равные объемы дотаций.

**Пенсионный возраст и минимальная пенсия.** Не так давно правительство Германии повысило пенсионный порог, и теперь возраст, при котором можно начать получать пенсию по старости у женщин стал 65 лет, а мужчинам нужно прожить для этого 67. Увеличение возраста связано с тем, что население страны стремительно стареет. В ближайшие несколько лет будет совершен еще один плавный переход, и для женщин планка возраста остановится на уровне 70 лет. Таким образом, немцы будут наиболее приближены к шведам, где сейчас возраст получения пенсий по старости 75 лет.

Если человек отработал 35 лет, пенсия может быть назначена досрочно. Установлен и минимальный стаж, без которого немцы вовсе не получают ежемесячные выплаты из фонда. Он составляет 5 лет, и если отработано только такой период, то будет назначена минимальная пенсия равная 300 евро. Это ее

средняя величина, так как в восточной и западной части страны есть разница в уровне социальных и прочих выплат.

**Какая средняя пенсия у немцев.** Чтобы точно узнать, сколько может получить тот или иной пенсионер в Германии, необходимо знать о нем исходные данные о возрасте, количестве лет обучения, стаже, сумме перечислений в фонд, количестве детей; наличии в биографии времени, проведенного на армейской службе.

Из всех этих факторов работник Пенсионного фонда сможет сделать точные расчеты на основании баллов, начисленных за каждый пункт этой анкеты. Для статистики немцы используют образ успешного гражданина, оперируя следующими исходными данными: средняя зарплата, стаж 45 лет и выход на пенсию в 67 лет. Такой идеальный, с точки зрения правительства, гражданин может рассчитывать на размер пенсии 1 250 евро. Это официальная средняя пенсия по стране, но в этом случае власти Германии лукавят, на самом деле ситуация обстоит совершенно иначе. Для достижения уровня средней зарплаты по стране необходимо проработать на одном месте не один год. Общим стажем 45 лет может похвастаться небольшое число немцев.

Если рассмотреть данные независимой статистики, то средняя величина пенсионных выплат будет выглядеть следующим образом:

мужчины, проживающие в западной части Германии, получают 1 052 евро;  
живущие на востоке лица сильного пола могут рассчитывать всего на 1 006 евро;

женщины западной части страны получают намного меньше – 705 евро;  
при проживании на востоке женщинам перечисляют всего 521 евро.

Из приведенного выше списка получается интересная картина: чтобы получать больше, необходимо постоянно проживать на западных территориях. Считается, что в бывшем ГДР жители работали больше, поэтому и средняя пенсия у них сейчас выше.

**Возможно ли прожить на эти пенсионные выплаты.** По сравнению с другими европейскими странами, в Германии достаточно низкая средняя пенсия. Даже в кризисное время 2015-2016 года власти Италии и Греции стараются повысить уровень жизни пожилых людей и увеличить им выплаты. У немецких пенсионеров на сегодня нет никакой надежды на то, что их пенсия будет проиндексирована. В связи с увеличившейся социальной нагрузкой, связанной с притоком в страну беженцев, немецкие власти не могут в настоящее время повысить пенсии, и им приходится принимать другие непопулярные решения, которые подрывают устоявшуюся социальную систему.

На конец 2015 года в Германии проживает 20 миллионов пенсионеров. Из них у половины средняя пенсия едва дотягивает до уровня 700 евро. Государство не оставляет таких граждан в нищете и активно помогает с выплатами по ипотеке, коммунальным услугам, выдает социальную помощь в виде продуктов и гарантирует бесплатное обслуживание в госпиталях и клиниках страны.

Существует мнение, что Германия стала страной с высоким уровнем социальной политики неспроста. В семьях немцев часто можно встретить уклад, когда родители ничем не помогают повзрослевшим детям (не дают им стартовый капитал на приобретение жилья или других вещей), а отпрыски, в свою очередь, не обеспечивают их после выхода на пенсию.

## **2.4. Великобритания**

Система государственного пенсионного обеспечения Великобритании — одна из старейших в мире. Первые государственные пенсии здесь начали выплачиваться в 1908 году, когда был принят Закон о пенсии по возрасту.

Современная пенсионная система в Великобритании многоуровневая (рис.4). Причем по международным меркам она чрезвычайно сложна, даже в рамках обязательного пенсионного обеспечения предлагается широкий выбор вариантов.

**Базовый уровень.** Его основным элементом является базовая государственная пенсия (Basic State Pension, BSP). Ее получают мужчины старше 65 лет и женщины старше 60 лет, выплачивавшие необходимое число лет страховые взносы. Если доход работника выше установленной величины, он выплачивает эти взносы и таким образом зарабатывает специальный страховой стаж. В зависимости от этого стажа и определяется размер базовой пенсии. Базовая пенсия не может быть выше определенного уровня. Долгое время размер базовой государственной пенсии индексировался в соответствии с ростом цен, что привело к уменьшению ее доли в совокупных пенсионных выплатах.

В рамках базового уровня возможно также получение пенсионного пособия, или минимального гарантированного дохода (Minimum Income Guarantee, MIG), который финансируется из общих налогов. Пособие назначается на основании проверки доходов пенсионера. Если размер получаемых государственных, частных пенсий и размер сбережений ниже определенной величины, то дополнительно назначается пособие в установленном размере.

Это пособие может выплачиваться начиная с 60-летнего возраста. С 2003 года минимальный гарантированный доход трансформируется в пенсионный кредит (Pension Credit, PC). Главной отличительной особенностью пенсионного кредита является то, что выплаты такого пособия начинаются с 65-летнего возраста.

Данное дополнение базовой пенсии Великобритании делает его похожей со шведской системой гарантированной пенсии.

**Рис.4. Современная пенсионная система Великобритании**



**Второй обязательный уровень.** Финансируется за счет взносов работника. В отличие от пенсии, выплачиваемой на базовом уровне, здесь существует прямая связь между размером пенсии и размером уплачиваемых взносов.

По умолчанию (при отсутствии выраженных предпочтений) второй уровень обеспечивается государственной пенсионной программой, предусматривающей выплаты, пропорциональные заработкам. Работник, не желающий участвовать в государственной пенсионной программе, может выйти из нее, однако в этом случае он обязан участвовать в какой-либо схеме дополнительного пенсионного обеспечения.

Государственная пенсионная программа (State Earnings Related Pension Scheme, SERPS) была создана для того, чтобы обеспечить пенсию, привязанную к заработку тем, кто не участвовал в профессиональных пенсионных системах. Начиная с 2002 года эта пенсионная программа постепенно заменяется программой «вторая государственная пенсия» (State Second Pension, S2P), которая должна обеспечить достойный уровень пенсий для лиц с малым доходом и инвалидов.

Практика показывает, что молодые люди и граждане с высоким доходом охотней переходят из государственной пенсионной системы в дополнительную, тогда как граждане с малым доходом преимущественно остаются в государственной пенсионной программе.

В среднем коэффициент замещения, обеспечиваемый обязательными пенсионными схемами, составляет 47,6%.

**Дополнительное пенсионное обеспечение.** В Великобритании существует множество различных способов накопления частных пенсий. Наибольшее распространение получили профессиональные пенсионные системы. Работники



закключают коллективный договор с работодателем, на основании которого он отчисляет взносы на пенсионное обеспечение и формирует пенсионные выплаты. Большинство профессиональных пенсий используют механизм установленных выплат, т. е. размер выплат соответствует определенной доле последней заработной платы. Но также используются схемы с установленным размером взносов — в них уровень пособий становится известным только при фактическом оформлении пенсии и зависит от размера взносов, инвестиционного дохода, возраста выхода на пенсию и т.д.

Дополнительное пенсионное обеспечение существенно дифференцирует пенсии: суммарный коэффициент замещения по обязательной и добровольной схемам для самых богатых пенсионеров («верхние» 5%) составляет 87%, а для самых бедных («нижние» 5%) — лишь 21%.

## 2.5. Франция

Современная пенсионная система Франции состоит из трех уровней (рис.5).

**Первый уровень.** Это схема, основанная на распределительном принципе (PAYG) и финансируемая за счет взносов работника и работодателя. Она рассчитывается как на основе формул с установленными выплатами, так и на основе формул с установленными взносами. Предусмотрен также минимальный уровень пенсий для пенсионеров старше 65 лет с низким уровнем доходов. Такие пенсии финансируются из общих налогов. В настоящее время минимальные пенсии получают 8,1% граждан старше 65 лет.

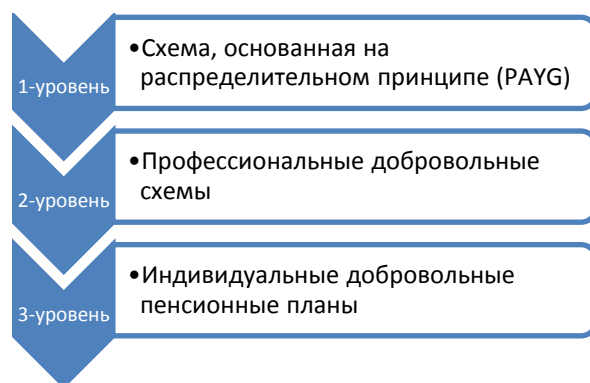
Для наемных работников частного сектора пенсия первого уровня состоит из двух частей: базовой и дополнительной. Базовая пенсия рассчитывается как часть средней заработной платы за лучшие годы трудовой деятельности. В рамках «общей» схемы базовая часть дополняется обязательными дополнительными схемами: Association des Regimes de Retraite Complementaire, ARRCO (в основном, для неквалифицированного персонала) и Association Generale des Institutions de Retraite des Cadres, AGIRC (для управленческого звена и квалифицированных кадров). Дополнительная часть функционирует на основе принципа PAYG и является схемой с установленными взносами.

Для работников, занятых в государственном секторе, в рамках первого уровня назначается только базовая пенсия, исчисляемая на основе последней заработной платы с учетом количества лет уплаты взносов. Хотя для работников государственного сектора не предусмотрена обязательная дополнительная пенсия, базовая часть у них выше, чем та, что предоставляется «общей» схемой для наемных работников частного сектора.

Взносы, складывающиеся в базовую часть первого уровня, составляют для работников 6,55% заработной платы (+0,1% заработной платы, превышающей «потолок социального страхования», ПСС), а для работодателя — 8,2% заработной платы работника (+1,6% заработной платы, превышающей ПСС).



**Рис. 5. Уровни пенсионной системы Франции**



Чтобы получить полную пенсию в рамках «общей» схемы, необходимо достичь пенсионного возраста 60 лет и подтвердить выплату страховых отчислений в течение 40 лет. Новые правила, установленные в 2003 году, увеличили этот период до 41 года, начиная с 2008 года, и до 41,9 года, начиная с 2020 года. В других схемах могут быть другие правила выхода на пенсию.

В среднем коэффициент замещения, обеспечиваемый обязательными пенсионными схемами, составляет 68,8%.

**Второй уровень.** Это профессиональные добровольные схемы (Plan Partenarial D'Épargne Salariale Volontaire pour la Retraite, PPESVR), которые могут основываться на принципе PAYG или быть полностью накопительными (в зависимости от профессиональной группы работника).

**Третий уровень.** Это индивидуальные добровольные пенсионные планы (Plan D'Épargne Individuelle pour la Retraite, PEIR). В 2000 году около 46% домохозяйств Франции участвовали хотя бы в одной частной пенсионной программе.

## 2.6. Швеция

Первый в истории Швеции закон о всеобщих народных пенсиях был принят в 1913 году. При средней продолжительности жизни в 56 лет (в 1910–1920 гг.) шведские депутаты установили пенсионный возраст в 67 лет. И только спустя 63 года, 1 июля 1976 года, пенсионный возраст был снижен до 65 лет.

Минимальная ставка подоходного налога физических лиц в Швеции с 1930 г. по 2016 г. выросла с 8,5% до 32,1%. Доля налогов в ВВП с 1910 г. по 2015 г. увеличилась с 8,3% до 44,3%.

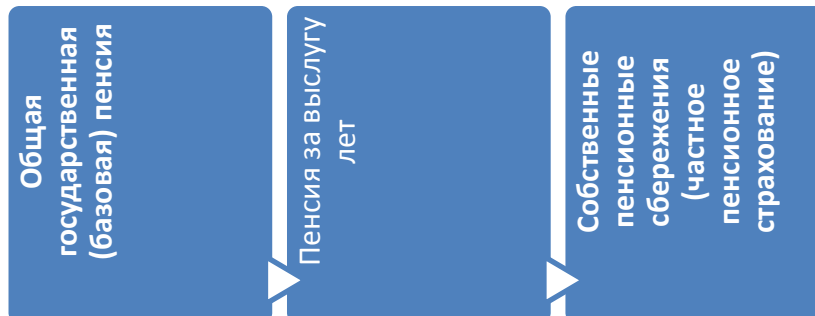
Пенсия по старости – это денежные выплаты, получаемые пожилыми людьми, когда они перестают работать по старости. Размер пенсии бывает разным, в зависимости от предыдущей заработной платы, стажа работы и собственных сбережений.

Шведская пенсия состоит из трёх частей (рис.6):

- общая государственная (базовая) пенсия,
- пенсия за выслугу лет,

- собственные пенсионные сбережения (частное пенсионное страхование).

**Рис. 6. Виды пенсий в Швеции**



Средняя трудовая пенсия по старости после вычета налога в Швеции сейчас составляла 11 800 крон – примерно 50% от средней месячной зарплаты служащих в частном секторе или 70% от средней месячной зарплаты рабочих в частном секторе.

Средние расходы на содержание жилья в Швеции в месяц – 6100 крон.

**Общая пенсия.** Общая пенсия – это государственная пенсия, которая предоставляется всем, кто жил и работал в Швеции. Она выплачивается через Шведское пенсионное агентство, имеющее официальный сайт: [www.pensionsmyndigheten.se](http://www.pensionsmyndigheten.se). Ежегодно на пенсионный счет каждого гражданина начисляются денежные средства, заработанные им в ходе трудовой деятельности, учебы или декретного отпуска. Общая пенсия состоит из трех частей: пенсии, основанной на доходах, премиальной пенсии и гарантийной пенсии. Пенсию, основанную на доходах, и премиальную пенсию можно получать, начиная с возраста 61 года. Гарантийную пенсию – с 65 лет.

В 2013 году средний размер общей государственной пенсии составил 8900 крон (после вычета налога). У 6% шведов, получающих трудовую пенсию по старости, величина общей пенсии не превышала 3600 крон, у 34% находилась в диапазоне 3600–8300 крон. 7% пенсионеров проживали за пределами страны.

Пенсия, основанная на доходах. Размер этой пенсии, основанной на доходах зависит от того, сколько вы заработали за предыдущий период трудовой деятельности. Ежегодно 16% от заработной платы и других налогооблагаемых выплат отчисляется на пенсионный счет для будущей пенсии, основанной на доходах.

Премиальная пенсия. 2,5% от заработной платы и других налогооблагаемых выплат ежегодно поступает на пенсионный счет для будущей премиальной пенсии. Денежные средства для этой пенсии вкладываются в различные фонды, состоящие из ценных бумаг или акций, многочисленными владельцами которых являются разные люди. Вы сами решаете, в какие фонды акций нужно инвестировать свои деньги. Размещая деньги в фонд, вы покупаете небольшую долю в этом фонде. При увеличении стоимости ценных бумаг вы, как и другие

владельцы фонда, получите больше денег. При снижении стоимости ценных бумаг или акций фонда собственники получают меньше денежных средств.

Таким образом размер премиальной пенсии зависит от того, сколько и в какие фонды будущий пенсионер поместил деньги, а также от развития стоимости акций и ценных бумаг, имеющихся в них.

**Гарантийная пенсия.** Гарантийная пенсия – это форма финансовой поддержки для лиц, не имеющих никакого заработка или получающих минимальную оплату за свой труд. Право на начисление полного размера такой пенсии предоставляется только тем, кто прожил в Швеции не менее 40 лет. Гарантийная пенсия снижается при наличии других пенсионных выплат, например, трудовой пенсии, основанной на доходах, или вдовьей пенсии.

**Трудовая пенсия за выслугу лет.** Трудовая пенсия за выслугу лет представляет собой те отчисления с заработной платы, которые выплачивает работодатель. Большинство людей, работающих по найму, имеют право на такую пенсию. Студенты, безработные или работающие на предприятиях, не имеющих коллективного трудового договора, а также частные предприниматели не получают пенсии за выслугу лет.

Есть несколько организаций, которые осуществляют выплаты пенсий за выслугу лет. Они заключают договоры с различными работодателями. Размер и выплаты такой пенсии варьируются, в зависимости от решений профсоюзов и работодателей.

**Собственные пенсионные сбережения.** Вы можете иметь частные пенсионные накопления. Деньги можно откладывать и хранить в банке или страховых фондах, имеющихся в компаниях, которые занимаются пенсионным страхованием. Будущий пенсионер сам решает, сколько денег он ежемесячно вкладывает в такой фонд и когда заключает договор о частном пенсионном страховании.

38% шведов в возрасте 20–64 лет имеют частные пенсионные накопления.

**Представляет интерес пенсия частного предпринимателя.** Владелец частного предприятия не получает пенсии за выслугу лет. Он должен сам осуществлять пенсионные отчисления, которые называются собственными социальными взносами. Размер социальных выплат индивидуального предпринимателя такой же, как и размер выплат работодателя на каждого работника по найму. Кроме этого, индивидуальный предприниматель должен делать отчисления в государственный пенсионный фонд.

Человек решает сам, когда он хочет выйти на пенсию. Чем позже выход на пенсию, тем больше будет размер ежемесячных пенсионных выплат. Пенсию, основанную на доходах, и премиальную пенсию можно получать, начиная с возраста 61 года. Гарантийная пенсия выплачивается по достижении 65 лет.

Люди обычно выходят на пенсию в 65 лет, но они имеют право продолжать работать до 67 лет. Если вы хотите работать дольше этого срока, можно договориться об этом со своим работодателем.

Вы сами можете решить вопрос о размере пенсионных выплат. Ежемесячно можно получать от 25 до 100 процентов начисленной пенсии. Можно, например, получать половину положенного пенсионного обеспечения и продолжать работать на полставки.

**Вдовья пенсия.** Женщины после смерти мужа могут претендовать на вдовью пенсию. Она была упразднена 1 января 1990 года, однако если женщина состояла в браке до введения поправки в законодательство, у нее есть возможность получить вдовью пенсию.

В 2013 году средняя вдовья пенсия составила 3000 крон (после вычета налога).

**Пособие для пожилых.** Не получающие пенсии лица в возрасте 65 лет имеют право на предоставление пособия для пожилых (äldreförsörjningsstöd). Это пособие могут выплачивать и тем, у кого очень маленькая пенсия. В 2013 году средняя сумма пособия для пожилых составила 3625 крон (не облагается налогом).

В 1999 году в Швеции была введена новая пенсионная система, согласно которой пенсия состоит из трех частей: условно-накопительной, накопительной и гарантированной. Широкое распространение в Швеции получили добровольные профессиональные пенсионные системы, регулируемые коллективным договором между работником и работодателем.

**Условно-накопительная пенсия.** Эта часть является распределительной. Ее размер прямо зависит от заработной платы работника, и формируется она из взносов, составляющих 16% заработной платы. Из этих взносов складываются условные накопления, т. е. накапливаются не живые деньги, а обязательства. Условные накопления индексируются с учетом темпов роста заработной платы и демографической ситуации в стране. Размер пенсии определяется на основании условных накоплений и ожидаемой продолжительности жизни. Формулы индексации накоплений и определения назначаемой пенсии делают систему условно-накопительной пенсии саморегулирующейся, приспособляющейся к изменениям демографической и макроэкономической ситуации в стране. Возраст, после которого разрешена выплата этой пенсии, 61 год, но ее можно оформлять и позже.

**Накопительная пенсия.** Ее размер, как и величина условно-накопительной пенсии, зависит от заработной платы работника, отчисляющего 2,5% заработной платы на индивидуальный пенсионный счет. Отличие от предыдущего компонента заключается в том, что на счетах размещаются реальные деньги, которыми управляют пенсионные фонды, инвестируя их с использованием рыночных механизмов. Работник имеет возможность выбрать частный пенсионный фонд или даже несколько фондов, где он размещает свои накопления. На инвестиционную деятельность фондов в Швеции наложены значительные ограничения. За пенсионными фондами следит министерство финансов страны, которое проводит ежегодную финансовую проверку и затем отчитывается о работе фондов перед национальным парламентом. Стоит

отметить, что в Швеции сейчас имеется более 500 пенсионных фондов, и это серьезно осложняет выбор, перед которым стоит работник. Выплата накопительной пенсии также может начинаться после того, как работнику исполнится 61 год.

**Добровольное пенсионное обеспечение.** Они охватывают около 90% работников и обеспечивают дополнительную пенсию, составляющую в среднем 10% «последней заработной платы».

Все большую популярность приобретают также индивидуальные добровольные накопительные пенсионные схемы.

## **2.7. Чили**

Пенсионная система Чили считается одной из самых новаторских в мире, опыт пенсионного обеспечения в этой стране используется, в том числе и в России. Ответственность за формирование пенсий полностью перенесена на работающих граждан. У каждого есть свой пенсионный счет, который ежемесячно пополняется взносами, составляющими 10% от заработной платы. Все перечисленные средства капитализируются частной управляющей компанией, которую выбирает сам гражданин.

Чилийская реформа осуществлялась в условиях значительного оживления экономики. Это позволило правительству обеспечить щедрое финансирование пенсионной реформы. На это время пришелся бум фондового рынка Чили, который обусловил на первых порах высокий уровень доходности пенсионных фондов. Существенным фактором, предопределившим успех реформы, стала также благоприятная демографическая обстановка. В Чили всего 8% населения пенсионного возраста, а на одного пенсионера приходится 12,8 занятых.

Основной характерной чертой чилийской реформы является замена приобретенных прав на пенсии по прежней системе в гарантированную государством выплату и введение с этого же момента обязательного накопительного страхования работников в нескольких частных конкурирующих компаниях. Новая система заключалась в обязательном страховании лиц, работающих по найму. Работники были обязаны уплачивать 10% от своей зарплаты в одну из компаний, обеспечивавших инвестирование этих накоплений.

Страховые взносы уплачиваются только работниками и начисляются на заработную плату до вычета налогов и иных удержаний. Работодатель взносов не уплачивает и участвует в пенсионной системе только сбором страховых взносов. Таким образом, у работодателя не возникают дополнительные расходы по заработной плате за счет пенсионного обеспечения.

При проведении реформы предполагалось, что индивидуальное накопление будет стимулировать работника к уплате страховых взносов, от которых напрямую зависит размер его предстоящей пенсии. В таком случае у работодателя высвобождались ресурсы для создания новых рабочих мест.



Мужчины могут выйти на пенсию в возрасте 65 лет, женщины – 60 лет. Однако гражданин может досрочно выйти на пенсию, если было сформировано достаточно накоплений.

В стране есть два основных типа получения пенсий: программированный уход на пенсию (выплаты осуществляются по схеме, которая заранее оговаривается с застрахованным лицом) и пожизненная рента (страховая компания выплачивает пособие до конца жизни застрахованного лица).

Минимальную пенсию в стране могут получать те, кто в течение 20 лет инвестировал средства, но не смог накопить достаточную сумму. Однако у системы есть и свои минусы: работник и работодатель могут договориться, с какой части зарплаты будут осуществляться выплаты в соцстрахование. В связи с этим более трети клиентов пенсионных фондов могут оказаться на грани бедности.

Стоит отметить, что пенсионная реформа в Чили была проведена в начале 1980-х. С тех пор доходность негосударственных фондов превышает среднегодовой уровень инфляции. Такие фонды аккумулируют средства на 25 миллиардов долларов, что составляет четверть ВВП страны. При этом каждый гражданин может получать пенсию в размере 80% от своей зарплаты.

По примеру Чили провели свои пенсионные реформы Аргентина, Перу и Колумбия.

### **III. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В ОТДЕЛЬНЫХ СТРАНАХ МИРА**

#### **3.1. Российская Федерация**

Основу будущей пенсии работающего человека составляют обязательные страховые взносы работодателя в Пенсионный фонд Российской Федерации (ПФР). В 2015 году по российскому законодательству они составляют 22 % от годового заработка работника в пределах 711 тысяч рублей по каждому месту работы. Из них 6 % тарифа может идти на формирование пенсионных накоплений, а 16 % – на формирование страховой пенсии, а может – по выбору гражданина – все 22 % идти на формирование страховой пенсии.

Согласно последним изменениям в законодательстве, страховая пенсия рассчитывается в баллах: с 2015 года пенсионные права граждан формируются в пенсионных баллах (индивидуальных пенсионных коэффициентах). Таким образом, все ранее сформированные пенсионные права были конвертированы в пенсионные баллы и учитываются при назначении страховой пенсии. Количество пенсионных баллов зависит от начисленных и уплаченных страховых взносов в систему обязательного пенсионного страхования и длительности трудового стажа.

Средний размер страховой пенсии по старости с учетом фиксированной выплаты на сегодня составляет 12,9 тысяч рублей. С 2015 года индексация страховых пенсий осуществляется через индексацию стоимости пенсионного балла. С 1 февраля 2015 года его стоимость увеличилась с 64 рублей 10 копеек до 71 рубля 41 копейки.



Накопительная пенсия (6 %) – это «живые» деньги, взносы, отчисляемые за гражданина его работодателем, которые инвестируются на фондовом рынке, приносят реальный доход и могут стать существенной прибавкой к пенсии в будущем.

Накопительная пенсия формируется:

в обязательном порядке у работающих граждан 1967 года рождения и моложе за счет уплаты работодателем в ПФР страховых взносов (6 % от фонда оплаты труда гражданина);

в добровольном порядке у участников Программы государственного софинансирования пенсии за счет собственных добровольных страховых взносов, средств государственного софинансирования и взносов работодателей, если они являются третьей стороной Программы.

Отметим, что накопительная пенсия также есть у мужчин 1953–1966 года рождения и женщин 1957–1966 года рождения, в пользу которых в период с 2002 по 2004 годы включительно уплачивались страховые взносы на накопительную пенсию. Указанная категория граждан также вправе осуществлять выбор УК или НПФ для инвестирования средств пенсионных накоплений с целью увеличения своей пенсии.

Средства накопительной пенсии учитываются ПФР в специальной части индивидуального лицевого счета гражданина. По его желанию эти средства могут быть переданы негосударственному пенсионному фонду (НПФ) или управляющей компаний (УК) для инвестирования пенсионных накоплений на фондовом рынке.

Формировать свои пенсионные накопления можно:

через ПФР, выбрав одну из управляющих компаний (государственную управляющую компанию (ГУК) – Внешэкономбанк, либо частную УК). В этом случае назначение и выплату накопительной пенсии гражданина будет осуществлять ПФР;

через негосударственный пенсионный фонд, одним из видов деятельности которого является обязательное пенсионное страхование. В этом случае все средства пенсионных накоплений ПФР передает НПФ, который будет осуществлять назначение и выплату пенсии.

Чтобы увеличить свою будущую пенсию работающий гражданин может отчислять дополнительные взносы на накопительную пенсию в рамках программы государственного софинансирования пенсии, если является ее участником. Программа дает возможность увеличить свою будущую пенсию с участием государства: часть взносов в накопительную пенсию платит сам работник, другую часть – государство. Кроме этого, работодатель может выступать третьей стороной софинансирования будущей пенсии работника. С 1 января 2015 года прием новых участников в Программу закончился.

Согласно закону государство продолжает ежегодно софинансировать личные взносы каждого участника Программы в течение 10 лет с момента уплаты гражданином первых взносов. Максимальный размер софинансирования со

стороны государства – 12 000 руб. в год, минимальные отчисления участника Программы – 2 000 руб. в год, максимальный размер не ограничен. Заключить с негосударственным пенсионным фондом договор негосударственного пенсионного обеспечения (НПО), согласно которому за счет регулярных добровольных отчислений в НПФ у гражданина будет формироваться дополнительная пенсия. Регулярные взносы не только накапливаются, но и приносят ежегодный доход за счет размещения НПФ пенсионных средств в различные ценные бумаги и инвестиционные проекты. Договор НПО может заключить как сам работающий гражданин, так и его работодатель.

### 3.1. Казахстан

Здесь пенсионеры получают пенсию, состоящую из двух частей: распределительной, рассчитанной на основе правил старой системы, и накопительной, которая рассчитывается на основе накоплений, созданных начиная с 1998 года. Предполагается, что после 2019 года размер распределительной части пенсии начнет постепенно снижаться, а к 2039–2044 годам произойдет полный переход к накопительной системе.

В Казахстане ежегодно утверждается минимальная пенсия. Если сумма распределительной и накопительной частей меньше установленного минимума, то пенсионер получает минимальную пенсию.

**Распределительная пенсионная система.** Правом на получение пенсии обладают женщины старше 58 лет при наличии 20-летнего трудового стажа и мужчины старше 63 лет при наличии 25-летнего стажа. Допускается возможность выхода на пенсию для мужчин и женщин в 55 лет, если размер пенсионных накоплений является достаточным для получения минимальной пенсии.

Размер пенсии составляет от 60 до 75% среднемесячного дохода и зависит от стажа. Среднемесячный доход исчисляется за любые три года работы подряд, начиная с 1995 года. При этом на максимальный размер этого дохода есть ограничения. В распределительной системе пенсии финансируются из государственного бюджета, аккумулирующего специальный социальный налог и другие поступления.

**Накопительная пенсионная система.** Финансируется из обязательных пенсионных взносов в размере 10% дохода работника. В Казахстане действует трехуровневая система защиты пенсионных накоплений:

1) государственная гарантия сохранности обязательных пенсионных взносов в накопительных пенсионных фондах, размер гарантии — фактически внесенные обязательные пенсионные взносы с учетом уровня инфляции на момент приобретения права на пенсионные выплаты;

2) гарантия пенсионных фондов и организаций, осуществляющих управление пенсионными активами;

3) права вкладчиков защищены предоставленной им возможностью самостоятельно осуществлять страхование своих накоплений и создавать системы коллективного страхования пенсионных активов.

Число участников накопительной пенсионной системы по некоторым данным не менее 82% экономически активного населения страны.

**Профессиональное пенсионное обеспечение.** Для работников, занятых на производствах с особо опасными условиями труда (более 33 производств и около двух тысяч профессий и должностей), введено дополнительное добровольное пенсионное обеспечение. Пенсионные взносы выплачиваются работодателем, при этом работодатель получает налоговые льготы.

#### **IV. КОММЕНТАРИИ**

Изучения опыта указанных стран показывает, что существуют два генеральных направления развития пенсионных систем: первое – постепенное формирование устойчивого механизма и опыта ожидаемой пенсионной системы (страны Европы, Япония, США); второе – организация пенсионной системы путем шоковых реформ (Чили, Россия, Казахстан). Положительные стороны имеются у обеих моделей, но, на наш взгляд, более привлекательны эволюционные модели устойчивых экономик.

Пенсионная система Чили хотя и считается одной из самых эффективных, опыт которой применялся в России, Казахстане и т.д., функционирует, основываясь на очень рискованных методах и механизмах. Ответственность за формирование пенсий полностью перенесена на работающих граждан и частных пенсионных компаний. Следует также учесть, что Чилийская реформа осуществлялась в условиях резкого подъема экономики и развития демографической обстановки. По всей вероятности, в странах, которые переняли опыт этой страны, еще долго будут формироваться собственные пенсионные системы из-за несоответствия возможностей страны и ожиданий от внедрения моделей «донорских» систем.

Опыт «консервативных» стран привлекателен тем, что в них существуют устойчивые механизмы поддержки и обеспечения населения в старости лет, которые пока выдерживают резкие спады, рецессии, стагнации и депрессии экономики. К примеру, пенсионная система Японии, несмотря на резкий разрыв между возрастом выхода на пенсию (65 лет) и ожидаемой продолжительностью жизни (83 года), является государственной и в сочетании с корпоративной поддержкой обеспечивает достойное материальное обеспечение.

Старейшая государственная пенсионная система США не способна полностью удовлетворить материальные потребности пенсионеров, и по этой причине примерно наполовину дополнена с частной пенсионной системой (тоже старейшая, созданная 140 лет назад), что делает жизнь пенсионера гораздо достойней.

Немецкая пенсионная система интересна тем, что пенсионный фонд формируются не только из доходов работников, но и других источников (например, с налогов - с дохода работодателей, экологический налог). Тем не менее, основные принципы работы многих пенсионных систем стран мира, в т.ч. и узбекистанской, взяты из бисмаркской системы Германии (солидарность поколений).

Пенсионные системы Франции и Великобритании являются наиболее устойчивыми среди других пенсионных систем мира. Отличие этих пенсионных систем от других стран – они многоуровневые, базовый уровень пенсии в обеих странах гарантируется государством и зависит от стажа. Дальнейшее доплатой пенсии является добровольным и зависит от работника и предприятий.

Примечателен пенсионный опыт «социальных» стран (Швеция). Там применяется множество моделей пенсионных систем применяется одновременно (общая государственная (базовая) пенсия, пенсия за выслугу лет, собственные пенсионные сбережения (частное пенсионное страхование).

Специально приведен опыт отдельных стран СНГ (Россия и Казахстан), пенсионные системы которых в настоящее время переживает острый кризис бюджетирования и функционирования после впервые примененного ими испытания сочетания распределительной и накопительной систем. Эти пенсионные системы привлекательны тем, что находятся на стадии формирования, делается попытка применения накопленного во всем мире богатого опыта социальной защиты пенсионеров путем их пенсионного обеспечения.

Применение тех или иных положительных качеств, сторон и направлений пенсионной системы зарубежных стран могло бы служить целям совершенствования действующей пенсионной системы Узбекистана в условиях продолжающегося мирового экономического кризиса, роста ожидаемой продолжительности жизни и назревших проблем повышения эффективности действующей пенсионной системы.