



СБЕРБАНК

ОБЗОР ЦЕНТРА МАКРОЭКОНОМИЧЕСКИХ
ИССЛЕДОВАНИЙ СБЕРБАНКА РОССИИ

Май 2011

Пенсионные системы после кризиса

Мировой финансовый кризис обострил проблемы пенсионных систем, которые и раньше давали о себе знать. Фактически, пенсионная система ни одной страны не оказалась устойчивой к подобным шокам. Реформирование этого института стало на повестку дня практически каждого правительства. В данной статье рассматривается влияние кризиса на разные типы пенсионных систем, анализируются недостатки устройства каждой системы и рассматривается практика реформирования.

Основные выводы:

1. **На разные типы пенсионной системы кризис оказал различное влияние**
2. **В распределительных системах¹, особенно в развитых странах, кризис только более отчетливо высветил уже давно накапливавшиеся проблемы.**
 - > Распределительные системы возникли и сформировались при одной демографической картине, сейчас эта картина поменялась. Например, в развитых странах ожидаемая продолжительность жизни человека в возрасте 65 лет с 1940 года увеличилась на 6-10 лет. Соответственно, пенсии нужно выплачивать дольше. Параллельно, снижение рождаемости уменьшило соотношение работающих к пенсионерам.
 - > Во время кризиса взносов в пенсионные фонды (ПФ) стало меньше из-за большой безработицы, а выплаты выросли, что привело к росту дефицитов ПФ и дополнительной нагрузке на государственные бюджеты.
3. **Основные меры, принимаемые в распределительной системе, можно разделить на два типа: изменение параметров и структурные изменения.** В отличие от изменения параметров (например, повышение пенсионного возраста), структурные изменения меняют устройство системы, добавляют элементы, которые делают систему более устойчивой к меняющейся демографической и экономической ситуации.
 - > **К изменению параметров** можно отнести широко распространенные сейчас **увеличение ставки отчислений, простое увеличение возраста выхода на пенсию, увеличение требуемого срока отчислений и изменение способов расчета пенсии и индексации:**
 - Сейчас наиболее распространена система, при которой пенсии рассчитываются, исходя из заработной платы (з/п) в последний год работы, когда они, обыкновенно, самые высокие (такая система создает стимулы для работников искать максимально высокую з/п в предпенсионный год).
 - Индексация пенсий часто мало ограничена законодательно, что создает стимулы для политиков обещать и проводить повышения пенсий, которые не могут быть поддержаны в долгосрочной перспективе. Например, ограничение может быть индексацией по инфляции, росту заработных плат и ВВП.
 - > **Структурные изменения** привязывают параметры к меняющейся демографической картине, либо автоматически стараются предотвратить возникновение дефицита ПФ. Такие меры отвечают долгосрочным потребностям. Они были введены в некоторых развитых странах еще до кризиса, и на них стоит обратить внимание в перспективе. Примеры:
 - **Требуемый срок отчислений и возраст выхода на пенсию устанавливается в зависимости от ожидаемой продолжительности жизни, соотношения пенсионеров и рабочих, делающих отчисления.** Подобные меры

¹ Работники делают отчисления в ПФ, и из этих средств делают выплаты текущим пенсионерам. Распределительные фонды всегда государственные. Участие в такой системе обычно обязательно

уже действуют в некоторых развитых странах (например, в Германии), либо будут введены в будущем (Финляндия, Португалия).

- **Переход от системы с фиксированными выплатами к системе с условными фиксированными взносами.** Во время выхода на пенсию, взносы работника в систему будут индексированы по росту з/п или ВВП, и на эту сумму будет приписан аннуитет, в зависимости от средней ожидаемой продолжительности жизни в этом возрасте.
- **Автоматическое отслеживание потенциального возникновения дефицита ПФ.** Подобные механизмы действуют в Швеции и Канаде: при превышении суммы будущих обязательств над поступлениями автоматически вводится ограничение на рост пенсий и/или повышение взносов.

> **Помимо описанных, действенными мерами являются ограничение возможности раннего выхода на пенсию и создание стимулов повременить с выходом на пенсию.** Сейчас работники часто выходят на пенсию раньше официального пенсионного возраста из-за различных льгот и привилегий. Значительно улучшить картину смогла бы обратная ситуация.

4. В накопительных системах² основной проблемой стало падение в кризис стоимости активов пенсионных фондов.

- > В случае заранее установленной суммы пенсионных выплат - это привело к росту нагрузки на ПФ.
- > В случае системы, где установлены взносы, а итоговые выплаты зависят от накоплений - это привело к понижению пенсионных выплат тем, кто вышел на пенсию в 2008-2009 году.

5. Основные рекомендации для накопительной системы

- > **Совершенствовать управление доходами, в частности, корректировать профиль выбора между доходностью и риском.**
- > **Снижать издержки администрирования.** Сейчас накопительные пенсионные фонды тратят значительную часть инвестиционной доходности на издержки ведения деятельности, что уменьшает доход пенсионных активов.
- > **Переходить на систему с установленными взносами.** Сейчас еще широко распространены ПФ с установленными выплатами, попадающие в сложную финансовую ситуацию при снижении стоимости накопленных активов, поскольку выплаты остаются неизменными.
- > **Более гибкий выход на пенсию** (возможность выбора более позднего времени выхода на пенсию), что позволит снизить влияние кризисов на доходы определенных когорт.

6. Пенсионные системы из двух уровней (т.е. включающие и распределительную, и накопительную системы) более устойчивы. В развитых странах постепенно идет тенденция к усилению роли комбинированной системы в пенсионной политике. Хотя пока распределительная система играет более заметную роль

- > Из 30 стран ОЭСР распределительная система действует в 25 странах. Обязательная накопительная – в 11 странах, добровольная накопительная система играет значимую роль лишь в 9 странах.

² Работник имеет собственный счет в ПФ, куда делает взносы. ПФ управляет счетом работника, и в будущем выплачивает ему пенсию (единовременно либо по другой шкале, в зависимости от характеристик устройства системы и пунктов договора). Накопительные фонды бывают государственные и частные. Также могут быть обязательные и необязательные.

- > В странах ОЭСР доля распределительной системы в пенсионных выплатах в среднем составляет 68%, доля обязательных накопительных систем – 19%, доля добровольных накопительных – 13%.
- > Наиболее высокая доля в пенсионных выплатах накопительных систем там, где они обязательные: Австралия (64%), Нидерланды (66%), Мексика (86%).
- > В Великобритании и США велика доля добровольных накопительных систем в пенсионных выплатах (56% и 51% соответственно).
- > Выплаты по распределительным системам составляют в странах ОЭСР в среднем 6,5%ВВП, по обязательным накопительным – 1,8%ВВП (данные 2005 года). Но последнее время доля накопительных систем в выплатах растет.

7. Уроки для российской пенсионной системы:

- > **Повышение пенсионного возраста.** Выравнивание пенсионного возраста для мужчин и женщин. В более долгосрочной перспективе – проведение структурных реформ, т.е. определение пенсионного возраста и других параметров в зависимости от демографической картины.
- > **Более четкое регулирование индексаций пенсий.** Особенно на период повышения пенсионного возраста.
- > **Ограничение возможности досрочного выхода на пенсию.** Фактический средний возраст выхода на пенсию для мужчин составляет 54, в то время как официальный – 60 лет.
- > **Создание стимулов отложенного выхода на пенсию** сверх повышенного пенсионного возраста.
- > **Развитие эффективной накопительной системы с установленными взносами** для развития альтернативы НПФ институтов, дающей работникам больше возможности для выбора накопительных стратегий. Тут же можно предусмотреть возможность для работника выбирать пенсионный план между распределительной и накопительной системами.
- > **Также необходимо развивать консультирование населения по пенсионным вопросам.**

Ксения Юдаева
Директор Центра макроэкономических исследований

Константин Козлов
Главный аналитик ЦМИ

Мария Годунова
Главный аналитик ЦМИ

Содержание

1. Пенсионные системы	5
1.1. Определения.....	5
1.2. Устройство пенсионных систем различных стран	6
Обязательные программы: распределительные и накопительные	6
Программы: обязательные и добровольные	7
2. Распределительные пенсионные системы	8
2.1. Ситуация до кризиса.....	8
2.2. Финансовая ситуация после кризиса.....	8
2.3. Реформирование	10
3. Накопительные пенсионные системы.....	14
3.1. Общая ситуация до кризиса.....	14
3.2. Финансовая ситуация после кризиса.....	14
3.3. Изменения в накопительных системах после кризиса	15
4. Уроки для России	19

1. Пенсионные системы

1.1. Определения

В индустриальных и постиндустриальных обществах государство считает одной из своих задач заботу о благополучии пожилых граждан. Такой подход снимает подобную задачу с института семьи и позволяет существенно снизить уровень бедности в пожилом возрасте, связанный с тем, что люди в молодом и среднем возрасте недоучитывают риски старости.

Именно поэтому пенсионная система является необходимым институтом развитого государства, а ее устройству и функционированию уделяется столько внимания. Обязательные пенсионные программы сейчас действуют практически во всех государствах мира. Оптимальное устройство пенсионной системы найти сложно, оно зависит от внутренних демографических и экономических характеристик страны, от задач, которые перед собой ставит государство, от развитости других институтов. Однако можно выявить некоторые общие тенденции.

Для начала приведем классификацию систем. Пенсионные системы можно классифицировать тремя способами.

1. По расчету взносов и выплат

1.1. Фиксированные выплаты³ (defined benefits) - выплаты рассчитываются по заданной формуле (например, зависят от заработной платы в последние X лет, индексации). Взносы идут как % от з/п, устанавливаемый государством.

1.2. Фиксированные взносы⁴ (defined contributions) – сумма взносов устанавливается в договоре и поступает на личный счет работника. Выплаты вычисляются в зависимости от доходности вложений.

2. По типу функционирования пенсионного фонда (ПФ)

2.1. **Распределительная** система (pay-as-you-go) – система, при которой участники делают отчисления в ПФ, одновременно, эти отчисления в виде перераспределений идут пенсионерам. Эти системы всегда функционируют по принципу фиксированных выплат (пункт 1.1).

2.2. **Накопительная** система (funded) – в трудоспособном возрасте сотрудник откладывает определенную сумму от заработной платы на свой счет, которым управляет пенсионный фонд, накопленные деньги работник получает в старости в виде пенсии. Первоначально такие системы возникли как системы с фиксированными выплатами, но в последние годы все большую популярность приобретают системы с фиксированными взносами.

3. По «уровню» (распространенная классификация, предложенная ВБ).

3.1. **0 уровень** – социальные пенсии, необходимые для обеспечения самых бедных и незащищенных слоев населения. Взносов не предусмотрено, а размер выплат устанавливается государством (напр., прожиточный минимум для пенсионера).

3.2. **1 уровень** – распределительная система. Работники отчисляют взносы в систему в трудоспособном возрасте и получают право на выплаты по достижении пенсионного возраста. Распределительные системы обычно управляются государством.

3.3. **2 уровень** – накопительная система. Может быть как системой с

³ «Фиксированная» в данном случае означает определенную формулу расчета пенсии. Поскольку сами выплаты будут зависеть от з/п в последние годы трудовой жизни, в самом начале работы назвать сумму выплат нельзя. Другое встречающееся название – план с установленными выплатами.

⁴ В случае с «фиксированными взносами» определение «фиксированный» уже означает конкретную сумму денег. Другое встречающееся название – план с установленными взносами.

фиксированными выплатами, так и с фиксированными взносами, как частной, так и государственной. Участие в ней обязательно.

3.4. **3 уровень** – необязательная накопительная система.

Наглядно различные пенсионные системы представлены в таблице 1.

Таблица 1.

	Расчет взносов и выплат	Где и как действуют
Социальные пенсии (0 уровень)	Выплаты устанавливаются государством, финансируются из налогов	Есть в 80 странах
Распределительная система (1 уровень)	Фиксированные выплаты	Обязательная государственная система страхования во многих странах. Всегда государственная.
Накопительная система (2 и 3 уровни)	Фиксированные выплаты	Чаще добровольная (т.е. 3 уровень) Обязательна (2 уровень) в Австралии, Нидерландах, Чили и ряде стран Восточной Европы. Обычно частная.
	Фиксированные взносы	Обычно добровольная (т.е. 3 уровень) и частная.

В большинстве стран действуют многоуровневые пенсионные системы. При этом система 2-го и 3-го уровня может быть и государственной, и частной. В конечном итоге, пенсионную систему страны определяют количество уровней и особенности устройства каждого:

- > Формула для расчета фиксированных выплат или взносов:
 - В случае выплат: количество лет, за которые берется средняя з/п, коэффициент накопления и т.д.,
 - В случае взносов: % з/п, подлежащий отчислению
- > Возраст выхода на пенсию
- > Количество лет, которое необходимо отработать, чтобы иметь право получать пенсию
- > Возможность раннего выхода на пенсию
- > Льготы для различных категорий работников
- > Государственные гарантии для частных накопительных фондов

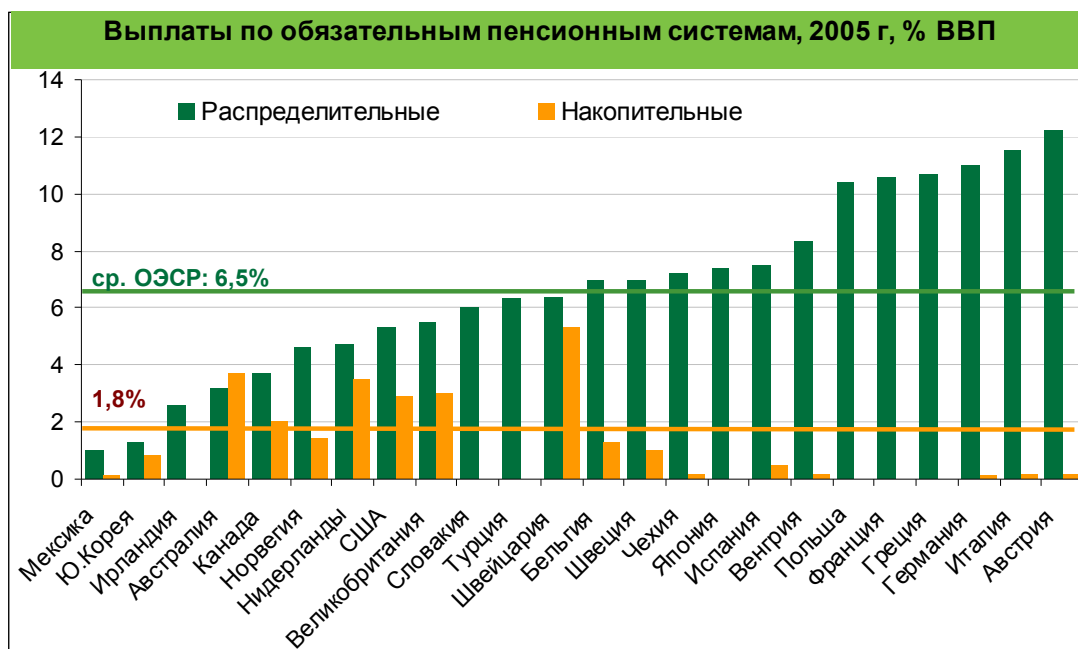
1.2. Устройство пенсионных систем различных стран

Обязательные программы: распределительные и накопительные

Исторически, распределительные системы возникли раньше, и традиционно они играют главную роль в обязательных программах. Так, в 2005 году на выплаты по обязательным системам пенсионного страхования в странах ОЭСР в среднем направлялось 8,3% ВВП, из них почти 4/5 приходилось на выплаты по распределительным системам, на выплаты по обязательным накопительным системам приходилась лишь пятая часть всех выплат (что составляло 1,8% ВВП). Исключение составляют Австралия и Чили.

Конечно, пока распределительная система сохраняет главенствующую роль. Но, начиная с 70-80х годов прошлого века, все активнее стали развиваться и накопительные системы, как добровольные, так и обязательные. Пионером в создании последних стала Чили. Впоследствии, элементы накопительной системы ввели и другие страны. Одно время считалось, что у накопительных систем меньше недостатков, чем у распределительных. Теперь понятно, что каждая из систем имеет свои риски, но эти риски неодинаковые.

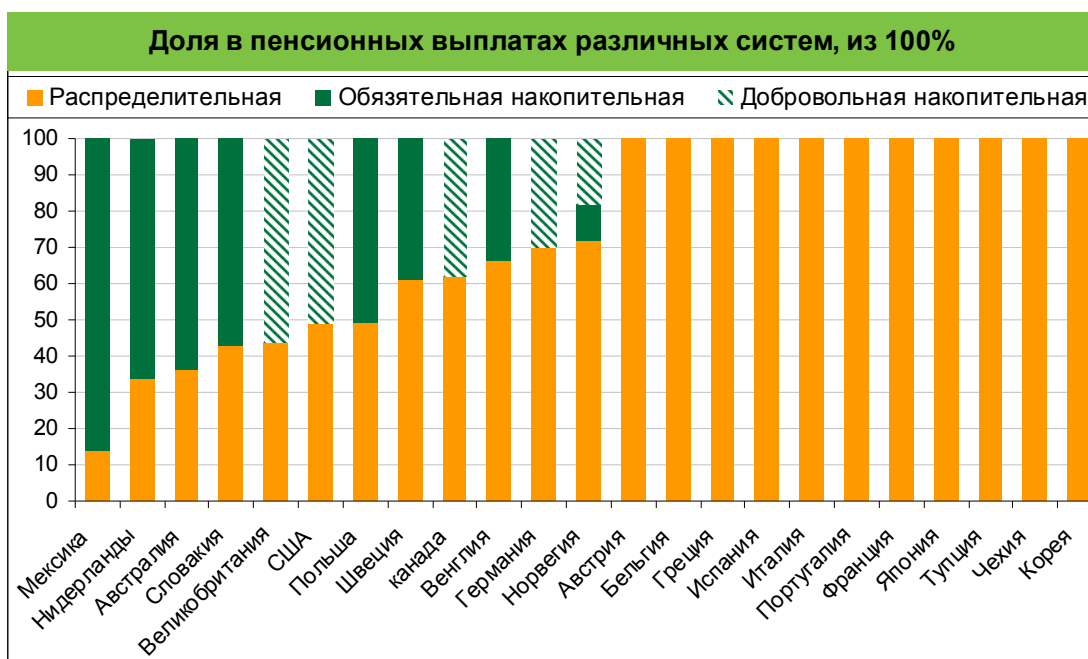
Рисунок 1.



Программы: обязательные и добровольные

Основную часть выплат в большинстве стран осуществляют обязательные государственные распределительные пенсионные системы (ПС). Добровольные ПС (всегда накопительные) имеют существенную долю только в наиболее развитых странах.

Рисунок 2.



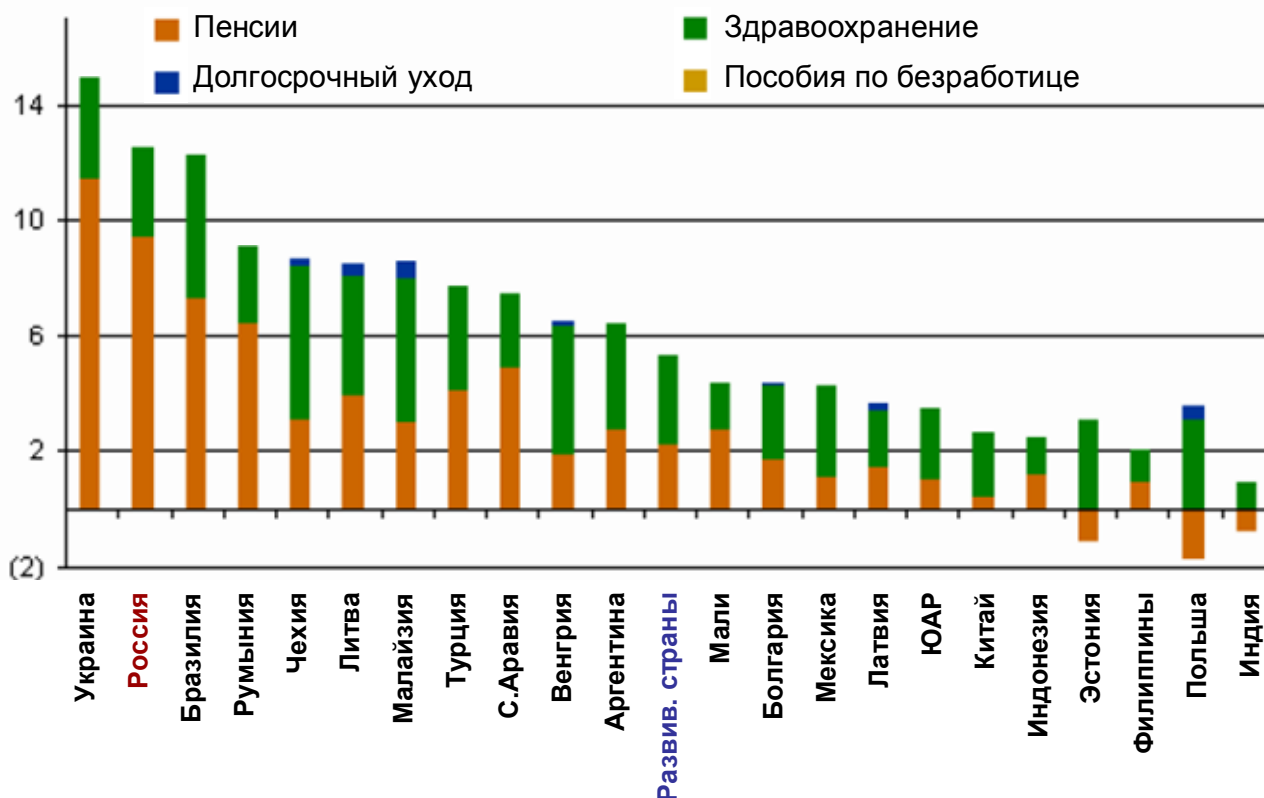
2. Распределительные пенсионные системы

2.1. Ситуация до кризиса

Мировые распределительные системы были созданы в 50-70е годы прошлого века в более благоприятной демографической ситуации послевоенного бума и не справляются с последствиями текущего тренда старения населения. Уменьшение доли работающего населения и увеличение доли пожилого - характерно для всех стран в процессе развития. Поэтому, если не менять исходные параметры в сторону увеличения взносов и уменьшения выплат на одного человека, распределительные системы неизбежно сталкиваются с дефицитом финансирования.

Например, агентство Standard&Poors в отчете о старении населения прогнозирует увеличение государственных расходов, связанных с пожилыми гражданами, если текущая политика начисления пенсий и предоставления здравоохранения не будет изменена. Рост расходов на пенсии составит к 2050 году в среднем 3% ВВП в развитых странах, и 2,2% ВВП в развивающихся. При этом Россия - в группе из 22 стран - находится на втором месте после Украины, с ростом пенсионных расходов значительно выше среднего (рост прогнозируется на уровне 9% ВВП).

Рисунок 3. Прогноз роста государственных расходов на нужды возрастного населения в развивающихся странах за период с 2010 по 2050 года при сохранении текущей политики, %ВВП



Источник: Standard&Poors, Global Aging 2010

Реформа государственных распределительных систем стоит на повестке дня в большинстве стран, и кризис лишь придал ей дополнительное ускорение.

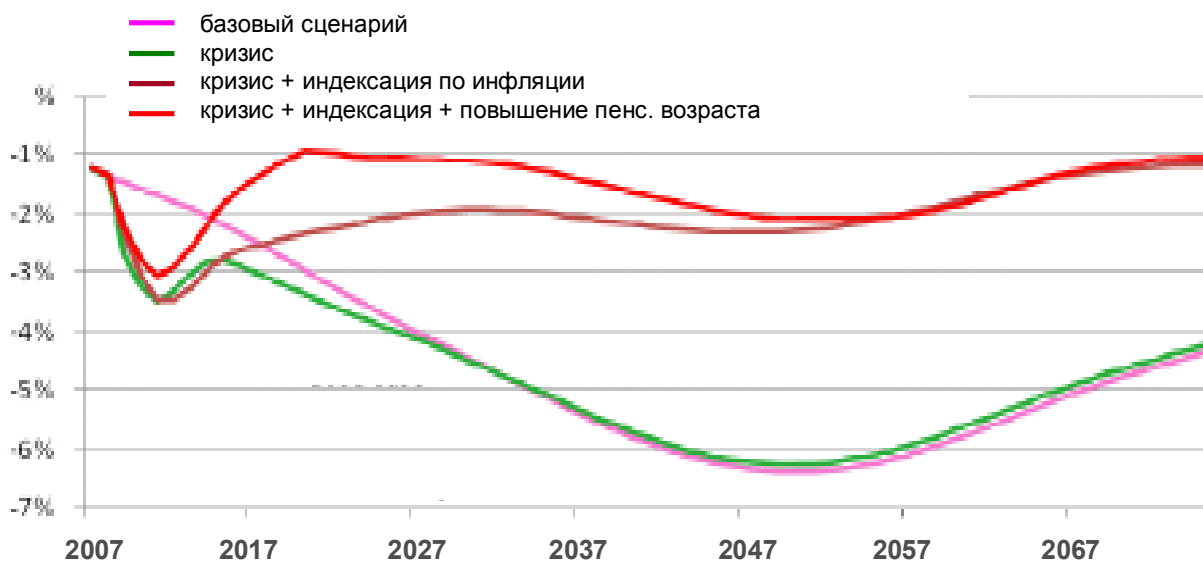
2.2. Финансовая ситуация после кризиса

Всемирный Банк в 2009 году провел исследование влияния кризиса на дефициты

распределительных пенсионных систем стран Центральной и Восточной Европы⁵.

Основным выводом исследования является то, что, несмотря на серьезные последствия финансового кризиса, его влияние незначительно по сравнению с влиянием демографических тенденций. Поэтому странам не следует вносить какие-то изменения долгосрочного характера, чтобы решить краткосрочные финансовые проблемы сегодня. Любое действие должно соотноситься с долгосрочными целями пенсионной системы. При этом, действенной политикой сокращения дефицита пенсионной системы является ограничение роста пенсий величиной инфляции. Без проведения реформ, в среднем, дефицит пенсионных систем в странах Центральной и Восточной Европы к 2050 году превысит 6% ВВП (рисунок 4).

Рисунок 4. Моделирование дефицита распределительных ПС стран ЕЦА, %ВВП



Источник: Всемирный Банк, 2009

Долгосрочные цели для распределительных систем (ВБ 2009):

1. Защита покупательной способности пенсионеров и финансовой устойчивости системы, как во время кризиса, так и на постоянной основе, путем индексации пенсионных выплат к инфляции.
2. Создание условий, при которых население хотело бы больше и дольше оставаться экономически активным, путем повышения пенсионного возраста, выравнивания пенсионного возраста мужчин и женщин и ограничения досрочного выхода на пенсию
3. Повышение осведомленности населения об ограниченных возможностях государственной пенсии в ближайшем будущем с увеличением стареющего населения.

В таблице 2 представлены сделанные МВФ оценки эффекта кризиса и старения населения на бюджетные дефициты стран. Оценки подтверждают точку зрения ВБ о том, что суммарный эффект кризиса незначителен по сравнению с долгосрочным негативным вкладом ухудшающейся демографии.

⁵ Регион Европы и Центральной Азии Всемирного банка включает следующие страны: Албания, Армения, Азербайджан, Беларусь, Босния-Герцеговина, Болгария, Хорватия, Чешская Республика, Эстония, Грузия, Венгрия, Казахстан, Кыргызстан, Косово, Латвия, Литва, Македония, Молдова, Черногория, Польша, Румыния, Российская Федерация, Сербия, Словакия, Словения, Таджикистан, Туркменистан, Украина и Узбекистан.

Таблица 2. Чистая приведенная стоимость влияния кризиса и расходов, связанных со старением населения, на бюджетный дефицит (% ВВП)

Страна	Эффект кризиса	Эффект старения	Эффект кризиса в % от общего
Австралия	26	482	5.1%
Канада	14	726	1.9%
Франция	21	276	7.1%
Германия	14	280	4.9%
Италия	28	169	14.2%
Япония	28	158	15.1%
Корея	14	683	2.0%
Мексика	6	261	2.2%
Испания	35	652	5.1%
Турция	12	204	5.6%
Великобритания	29	335	7.9%
США	34	495	6.4%
Б-20	28	409	4.9%

Источник: The State of Public Finances, МВФ 2009.

2.3. Реформирование

После кризиса государственные бюджеты оказались в заметно худшей ситуации из-за падения налоговых доходов и роста расходов на антикризисные программы. Поэтому, применительно к пенсионным системам, страны, в первую очередь, озаботились улучшением фискального баланса путем создания дополнительных источников взносов для государственной пенсионной системы и/или путем снижения расходов.

Меры по изменению распределительной системы можно разделить на два типа: "параметрические" и "структурные". В первом случае страны прибегают к конкретному изменению некоторых параметров устройства системы, как то - возраст выхода на пенсию, ставки взносов, количество выслуги лет и т.п. Такие меры сейчас принимаются большинством стран. Их перечень приведен в таблице 3.

Структурные реформы подразумевают принципиальное изменение работы системы. Поскольку главной опасностью для распределительных систем является демография, а не кризис, структурные реформы во многом связаны с попытками принять во внимание меняющуюся демографическую картину и привязать основные параметры к возможным изменениям. Однако же кризис потребовал более быстроедействующих решений (хотя некоторые из них даже идут вразрез с долгосрочными целями – см. ниже), поэтому сейчас принятие структурных мер не столь распространено, но, в перспективе, на них стоит обратить больше внимания. Среди примеров можно привести:

- Германию, где выплаты устанавливаются в зависимости от коэффициента нагрузки на работников (количество пенсионеров на одного работающего). Чем выше нагрузка, тем меньше рост пенсий
- Финляндию и Португалию, где будущие выплаты будут привязаны к средней ожидаемой продолжительности жизни во время выхода на пенсию
- Францию, где минимальный период взносов в ПФ будет автоматически повышаться с 2012 в зависимости от роста продолжительности жизни. В Дании аналогичные меры вступят в силу после 2027

Дополнительно к структурным мерам можно отнести следующие: коренные изменения в распределительной системе

- В Италии, Польше и Швеции будут введены планы условно установленных взносов вместо установленных выплат. Во время выхода на пенсию, взносы работника в систему будут индексированы по росту з/п или ВВП, и на эту сумму будет приписан аннуитет в зависимости от средней ожидаемой продолжительности жизни в этом возрасте.
- В Швеции введено автоматическое понижение выплачиваемых пенсий, если сумма будущих обязательств оказывается ниже суммы будущих поступлений.
- В Канаде действует аналогичный механизм. Баланс рассчитывается каждые три года, и, если оказывается, что он дефицитный, и парламент не может предложить мер по устранению дефицита, автоматически срабатывает следующий механизм: взносы повышаются на величину, чтобы покрыть 50% ожидаемого дефицита, а пенсии замораживаются на следующие 3 года.

В отношении применения краткосрочных мер, необходимо учитывать тот факт, что некоторые краткосрочные достижения могут привести к дополнительным расходам в долгосрочной перспективе. Целый ряд стран снизили требуемый уровень взносов в накопительную часть пенсионной системы и государственные субсидии на эти взносы. В долгосрочной перспективе такие действия ухудшают устойчивость пенсионной системы, лишая ее накопленного уровня активов.

Есть примеры и более радикальных действий правительств. Венгрия и Аргентина национализировали активы частных пенсионных фондов, чтобы сократить дефицит распределительных систем, а Ирландия использовала активы пенсионных фондов для рекапитализации банков. Эти решения были приняты не столько потому, что страны разочаровались в накопительных системах, столько для того, чтобы решить текущие проблемы распределительных систем за счет будущих.

Индикатор эффективности пенсионных реформ, МВФ 2011

После кризиса некоторые страны, решая краткосрочные фискальные проблемы, провели реорганизации пенсионных систем с неоднозначным эффектом. Национализация накопительных пенсионных фондов в Венгрии и Аргентине, понижение взносов в накопительную систему в ряде других стран.

Традиционные меры по снижению государственной задолженности и дефицитов фокусируются на текущей ситуации и упускают из вида долгосрочные последствия. Этот недостаток особенно ощутим в оценке пенсионных реформ, которые обычно улучшают долгосрочную финансовую ситуацию ценой краткосрочного ухудшения. Эта асимметрия порождает у правительств стимулы к откладыванию или отмене пенсионных реформ. После кризиса такие действия правительств, как перенос взносов из накопительной в распределительную систему, получили распространение в Восточной и Центральной Европе.

МВФ предлагает использовать в качестве индикатора оценки пенсионных реформ не краткосрочные бюджетные показатели, а бюджетный баланс «с учетом пенсий», включающий в себя приведенную стоимость пенсионных обязательств за достаточно длинный будущий период времени. Такой индикатор будет отражать действие реформы на всем отрезке времени, а не только в ближайшем будущем.

Таблица 3. Принятые меры по совершенствованию распределительных пенсионных систем.

Изменение ставки пенсионных взносов
<p>Румыния: с 27,5% в 2008 г. до 31,3%.</p> <p>Россия: с 20% до 26% и перевод взносов из базовой пенсии в УНС.</p> <p>Болгария: с 2011 года повышение взносов работников с 8,9% до 10% з/п, а работодателей с 7,1% до 7,8% от прибыли.</p> <p>Македония: постепенное снижение ставки пенсионных взносов с января 2009 (2008 г. – 21,5% , 2009 - 19%, 2010 г. – 16,5%, 2011 - 15%) и выплата взносов, исходя из уровня зарплаты до вычета налогов</p> <p>Черногория: с 21% в 2008 г. до 20% в 2010 г.</p>
Изменение индексации/ Сокращение минимальной и базовой пенсии
<p>Испания: приостановка индексации в 2011 г.</p> <p>Норвегия: введение расчета пенсии, исходя из средних взносов за период жизни 13-65 лет, за вычетом периодов безработицы или ухода за членами семьи</p> <p>Швеция: автоматическое понижение выплат, если сумма поступлений ниже суммы обязательств</p> <p>Ирландия: изменение учета з/п в величине пенсии госслужащих, средняя за карьеру вместо конечной</p> <p>Сербия: индексация 2009 и 2010 приостановлена с возвратом к обязательной индексации с 2010 г., согласно соглашению правительства с МВФ</p> <p>Венгрия: отказ от 13 пенсии; индексация между швейцарской или чистой индексацией к инфляции в зависимости от роста ВВП (i) рост ВВП < 3%, 100% инфляция; (ii) рост ВВП между 3-4%, 20% заработная плата, 80% инфляция; (iii) ВВП между 4-5%, 40% заработная плата, 60% инфляция; и (iv) рост ВВП >5%, индексация по росту средней заработной платы.</p> <p>Хорватия: приостановление индексации в 2010 г</p> <p>Латвия: сокращены выплаты в рамках первого уровня (неработающие получатели 10%; работающие получатели 70%)</p> <p>Македония: индексация пенсии на уровне 20%-50%, з/п-ИПЦ с июля до конца 2009 г.; возвращение к индексации 50%-50% з/п-ИПЦ с января 2010 г.</p> <p>Чехия: введение индексации пенсий как 100% роста ИПЦ + 33% роста реальных зарплат, раз в год, начиная с августа 2011 г.</p> <p>Греция: приостановка индексации в 2010-2012 гг., отказ от 13 пенсии и других бонусных платежей</p> <p>Румыния: индексация по инфляции + рост з/п, заморозка пенсий госслужащих в 2011 г.</p>
Повышение пенсионного возраста
<p>Франция: с 60 до 62 лет к 2018 для мужчин, и с 65 до 67 лет - для женщин, повышение возраста для получения полной пенсии с 65 до 67 лет</p> <p>Испания: с 65 до 67 лет в 2013-27</p> <p>Италия: с 61 до 65 лет для женщин-госслужащих,</p> <p>Венгрия: с 62 до 65 к 2012 г.</p> <p>Греция: с 61 до 63 к 2015 г.</p> <p>Ирландия: до 66 лет к 2014 г., и до 68 лет к 2028 г.</p> <p>Эстония: до 65 лет к 2018 г. с 63 лет для мужчин и 60,5 лет для женщин.</p> <p>Болгария: с 63 до 65 лет в период 2021-2024 гг. для мужчин, и с 60 до 63 лет в период 2021-2026 гг. для женщин.</p> <p>Румыния: с 64 до 65 для мужчин и с 59 до 63 для женщин начиная с 2030 г.</p>
Повышение рабочего стажа, необходимого для получения пенсии
<p>Румыния: повышение к 2030 пропорционально увеличению пенсионного возраста</p> <p>Франция: повышение автоматически в зависимости от роста продолжительности жизни</p>
Меры, направленные на предотвращение раннего выхода на пенсию

Бельгия: повышение взносов работодателя на пенсию рабочему, уволенному в возрасте 58-65 лет, вследствие чего рано вышедшему на пенсию.

Польша: отказ от многочисленных планов раннего выхода на пенсию (позволяющим воспользоваться данной возможностью около 1 млн людей).

Венгрия: увеличение финансовых вычетов за ранний выход на пенсию и введение бонусов за продление срока работы до выхода на пенсию.

Латвия: сокращение выплат от 80% от обычной пенсии до 50% от обычной пенсии. Ранний выход на пенсию будет запрещен с 1 января 2012 г.

Греция: радикальное сокращение списка обстоятельств и профессий, позволяющих ранний выход на пенсию

Норвегия: с 2011 г. субсидии на пенсионные выплаты при продолжении трудовой деятельности после достижения пенсионного возраста.

Китай (Шанхай): льготы для работников пенсионного возраста, решивших продолжить трудовую деятельность после достижения пенсионного возраста.

Румыния: ужесточение политики в отношении раннего выхода на пенсию

Источник: ВБ 2009, ЦСР 2009, ЦМИ, <http://www.pensiondevelopment.org>

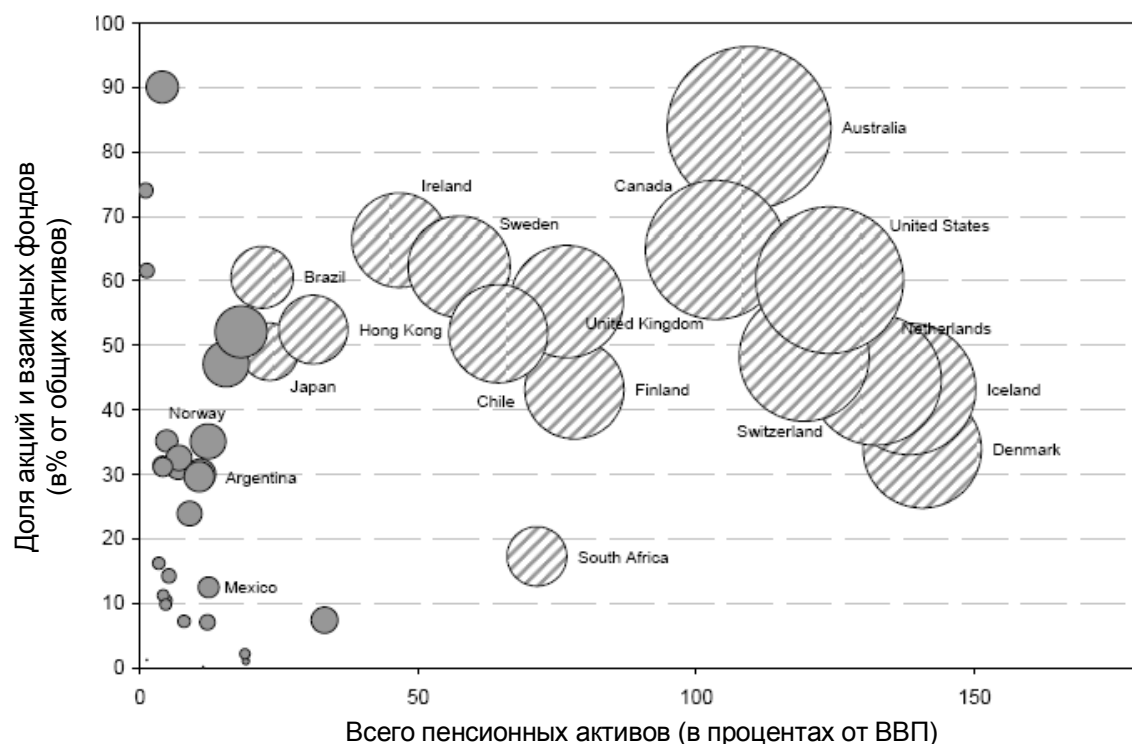
3. Накопительные пенсионные системы

3.1. Общая ситуация до кризиса

Накопительные пенсионные системы играют значимую роль в сравнительно небольшом количестве стран. Они считаются более устойчивыми к демографическим проблемам, а также являются важной составляющей национального финансового рынка, являясь источником «длинных денег». Одним из недостатков таких систем является то, что они перераспределяют на работника финансовые риски. В случае частных накопительных систем работник может сталкиваться с риском выбора финансово неустойчивой компании, а также с необходимостью нести значительные операционные издержки.

Как уже отмечено выше, накопительные системы бывают обязательными и добровольными. Первоначально во многих странах, прежде всего в США, добровольные накопительные системы были системами с фиксированными выплатами. Причем, распространённой практикой было то, что подобные схемы предлагали компании своим работникам в качестве дополнительных пенсий. Недостатком таких систем было то, что у компаний появлялись значительные финансовые риски. Кроме того, они привязывали работников к компаниям, и делали пенсионные накопления работников уязвимыми в случае банкротства компаний. В последние годы в большинстве стран идет переход от систем с фиксированными выплатами к системам с фиксированными взносами. Это снижает финансовые риски компаний, частично перенося их на работника. Но, с другой стороны, в таких системах пенсионные накопления работников не зависят от финансового состояния компаний, в которых они работают.

Рисунок 5. Активы пенсионных фондов по странам (конец 2007 г.)



Источник: *The State of Public Finances, МВФ, 2009.*

Примечание: Размеры кругов соответствуют активам пенсионных фондов в акциях и взаимных фондах в процентах от ВВП. Заштрихованные круги означают страны, в которых эта величина превышает 10%.

3.2. Финансовая ситуация после кризиса

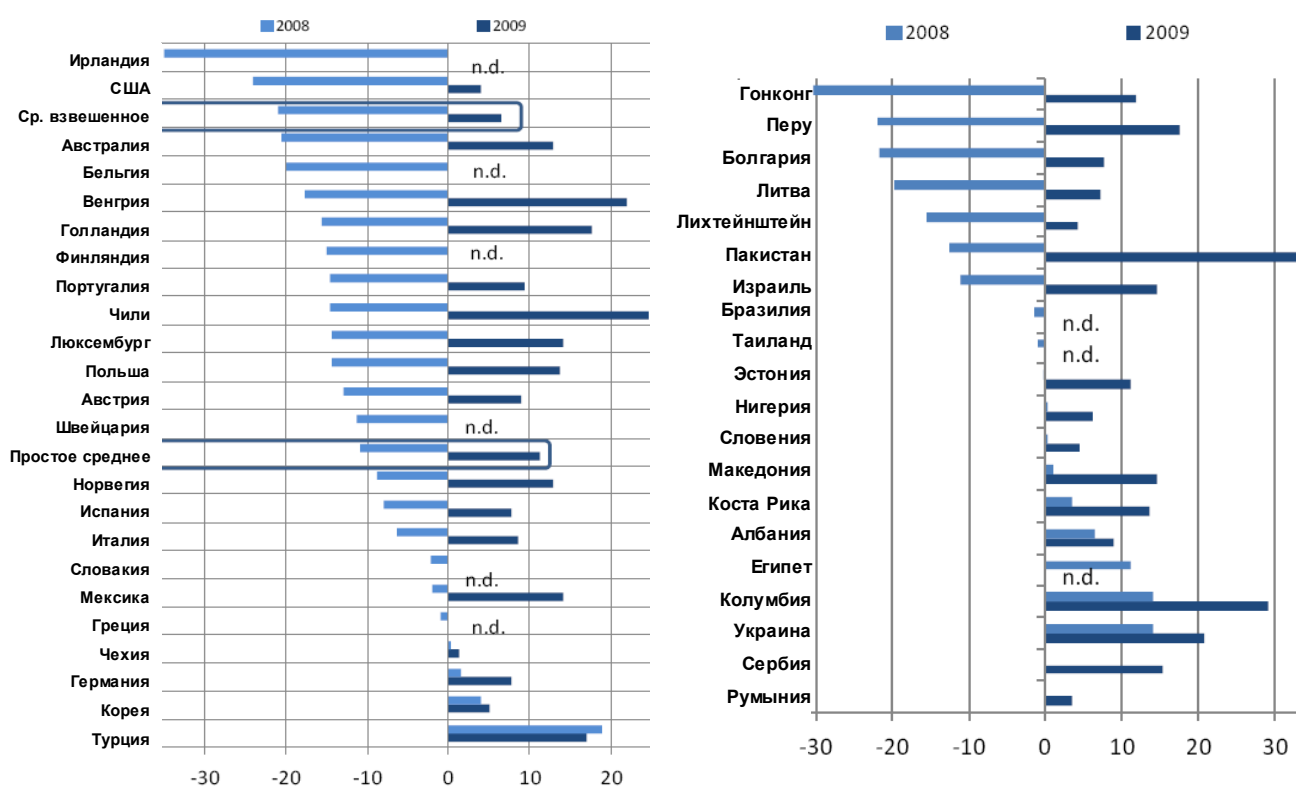
Кризис отразился на пенсионных фондах, прежде всего, снижением стоимости инвестиционных активов. В более тяжелой финансовой ситуации оказались пенсионные

планы с установленными выплатами.

В 2008 году стоимость активов пенсионных фондов стран ОЭСР упала на 19% (3,5 трлн долл.). По данным ОЭСР, благодаря подъему на финансовых рынках в 2009 году, пенсионные фонды в странах ОЭСР восстановили около \$1,5 трлн от потерь в \$3,5 трлн в рыночной стоимости из-за кризиса (как разница между активами в \$18,7 трлн. в декабре 2007 и \$15,3 трлн в декабре 2008). Пенсионные фонды в 2009 году в среднем получили номинальный доход в 6,6% (6,0% в реальных величинах). График 1 показывает средние доходности в разных странах.

К концу 2010 года величина активов ПФ в развитых странах, по данным исследования TowerWatson, составила в среднем около 76% ВВП, что все еще меньше 78% ВВП на пике величины активов ПФ в 2007 году. Особенно пострадали страны, где до кризиса структура активов пенсионных фондов была смещена в сторону акций, а структура планов - в планы с установленными выплатами.

Рисунок 6. Номинальная доходность пенсионных фондов стран ОЭСР и некоторых других, 2008-09 года, %



Долгосрочные цели для накопительных систем (ВБ 2009):

1. Обеспечение более эффективных механизмов страхования второго уровня пенсионной системы путем внедрения портфелей и гарантий пожизненного цикла.
2. Скорейшее внедрение регулирующих реформ, направленных на увеличение норм дохода. В частности, предотвращение стратегий перестрахованности.
3. создание рынка ценных бумаг, индексируемых к инфляции, что позволит страховым компаниям предлагать индексируемые аннуитеты.

3.3 Изменения в накопительных системах после кризиса

Как и в случае распределительных систем, кризис дал толчок к реформам, о необходимости которых было понятно и до него.

Изменение устройства накопительных систем

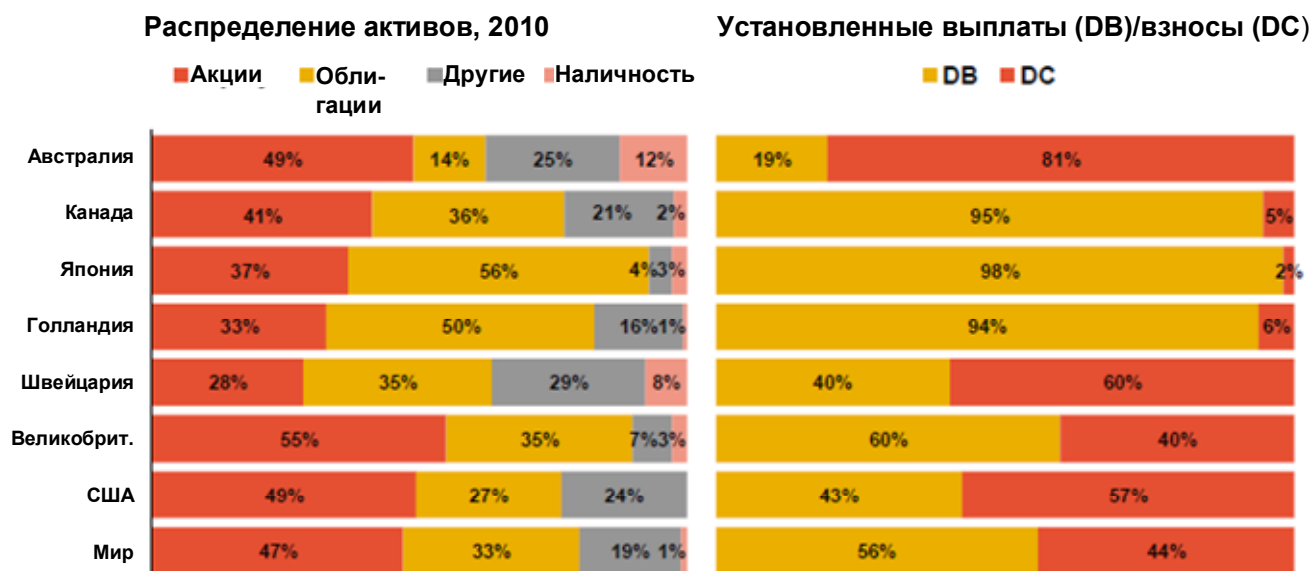
Основным трендом, который усилился после кризиса, является замена планов с фиксированными выплатами на планы с фиксированными взносами. Доля последних в общих пассивах пенсионных фондов мира выросла с 2005 к 2010 году с 40% до 44%. Планы с установленными взносами перекладывают финансовые риски изменения стоимости накопленных активов с пенсионной системы на пенсионера. Однако, в то же время, такие планы - более предсказуемы.

Корпоративные пенсионные планы также переориентируются с использования установленных выплат на установленные взносы.

Изменение инвестиционных стратегий

После кризиса пенсионные фонды заметно переместили активы из акций в облигации, особенно в странах со значительной докризисной долей акций в активах, таких как Ирландия, США, Великобритания. В некоторых странах переориентация прошла слишком рано или слишком масштабно, иногда под влиянием государства (Словакия), упустив для ПФ возможность восстановить потерянную стоимость активов на растущем фондовом рынке.

Рисунок 7. Структура активов пенсионных фондов в 2010 году.



Снижение взносов в пенсионные накопления

Политика, сокращающая взносы в накопительную систему или позволяющая временный/досрочный доступ граждан к собственным пенсионным накоплениям, увеличила доходы граждан в кризисный период, но в будущем может угрожать достаточности пенсионного дохода. Меры по снижению взносов приняли правительства целого ряда стран. В зависимости от архитектуры пенсионной системы эти меры принимали форму разрешения работодателям временно прекращать делать взносы на индивидуальные пенсионные счета работников на паритетной основе (США), откладывания ранее одобренного увеличения ставок взносов (Румыния), общего снижения ставок взносов (Литва, Эстония) и т.п.

Изменение пруденциальных норм и практики их применения, улучшение корпоративного управления и риск-менеджмента

Усиление контроля за деятельностью пенсионных фондов и ограничение излишне рискованного поведения преследуют практически те же цели, что и регулирование банковской системы, и призваны повысить устойчивость системы. Однако в посткризисный период встречались и менее эффективные разновидности регулирования,

как например практика ограничения направлений инвестиций, призванная переориентировать инвестиции фондов в национальные государственные бумаги (Венгрия, Словакия).

Регулирование вознаграждения и издержек управляющих компаний

Большой размер комиссионных за управление активами снижает инвестиционный доход пенсионных планов, но, как показал кризис, отнюдь не гарантирует качество инвестиций. После кризиса ряд стран (Польша, Мексика) ввели законодательные ограничения на комиссионные, которые управляющая компания может получить за управление пенсионными активами.

Свободная конкуренция между управляющими компаниями часто приводит к непропорциональным расходам, направленным на переманивание выгодных клиентов у конкурентов. Поэтому в некоторых странах введены штрафы на слишком частую смену клиентов управляющей компанией, призванные сделать переманивание менее выгодным.

Снижение рисков влияния финансовых кризисов на уровень пенсионного обеспечения

Кризис показал, что в накопительных системах с фиксированными взносами существует риск того, что поколения, выходящие на пенсию в момент финансового кризиса, могут иметь более низкий уровень финансового обеспечения, чем другие поколения. Для снижения этого риска принимаются меры двух видов.

Первый тип мер связан с изменением регулирования возраста выхода на пенсию. Этот возраст становится более гибким: потенциальные пенсионеры, момент выхода на пенсию которых совпал со временем финансового кризиса, получают возможность несколько отложить возраст начала получения накопительных пенсий. В результате, такие пенсионеры могут переждать пик кризиса и за счет этого увеличить размеры пенсионных выплат.

Второй тип мер связан с улучшением управления пенсионными накоплениями. Сейчас в развитых странах, особенно в тех, где пенсионеры могут сами управлять своими накоплениями (к примеру, в США в отношении счетов 401к), активно развивается бизнес по консультированию по вопросам пенсионных накоплений и оптимизации вложений пенсионных сбережений, исходя из возраста и других характеристик получателей пенсий. В частности, в более старших возрастах вложения делаются в менее рискованные активы, что позволяет снизить зависимость пенсионных выплат от финансовых кризисов.

Таблица 4. Меры в накопительных пенсионных системах.

Изменение ставки пенсионных взносов в обязательную накопительную систему

США: разрешение работодателям отчислять меньше взносов в пенсионные планы работников

Польша: снижение взносов с 7,3% до 3% от з/п начиная с 2010 года

Румыния: ставка взноса во второй уровень заморожена на уровне 2% (вместо 2,5% согласно закону)

Литва: ставка взносов сокращена с 5,5% до 2% в 2009 и 2010 гг., и последующее повышение до 6% в 2012-2014 гг.

Эстония: полный перевод взносов второго уровня в первый уровень в 2009 и 2010 гг.; возврат к 2% обязательных пенсионных взносов в 2011 и 4% в 2012 гг., возможное повышение взносов 2 уровня до 6% в 2014-2017 гг. с целью компенсации текущих сокращений.

Латвия: ставка взносов сокращена с 8% до 2% в 2009 г., повышение ставки до 4% в январе 2010 г. и на 6% в январе 2011г. (до настоящего времени планировалось повышение ставки взносов до 10% в 2010)

Сингапур: повышение взносов работодателей с 14,5% до 15,5% прибыли

Разрешение выходить/входить во второй уровень

Словакия: первый выбор (январь–июнь 2008 г.) и второй выбор (ноябрь 2008 – июнь 2009 г.).

Венгрия: лицам старше 52 лет в 2008 г. было разрешено вернуться в государственный первый уровень до конца 2009 г. В результате 60 тыс. человек перевели ~100 млрд. форинтов из частных фондов.

Доступ к пенсионным накоплениям

Австралия: разрешен ограниченный доступ при невозможности оплатить определенный ряд семейных и медицинских расходов

Германия: для некоторых планов разрешен доступ для финансирования покупки жилья

Изменение регулятивных требований

Испания: усиление мониторинга ПФ и требований для риск-менеджмента

Италия: ужесточение требований по диверсификации инвестиций

Венгрия: понижение разрешенной доли инвестиций частных ПФ в иностранные активы привело к большому спросу на государственные облигации

Турция, Словакия, Венгрия: дополнительные требования по раскрытию информации

Словакия: введение жестких требований к прибыльности в разгар кризиса, привело к выходу ПФ из акций на дне рынка

Нидерланды: профессиональные попечители в советах директоров ПФ, вплоть до 100% состава (обсуждается)

Сокращение расходов на управление ПФ

Мексика, Польша: установлено предельное значение на комиссионные управляющих компаний

Чехия, Венгрия: введены штрафы за частый переход клиентов из фонда в фонд, что должно уменьшить расходы фондов на переманивание клиентов

Польша: замена платы в 3,5% от взносов на 2,1-2,8% от взносов +2% от прибыли. Ограничения на переход клиентов из фонда в фонд.

Источник: ВБ2009, ЦСР 2009, ЦМИ, <http://www.ipe.com>, <http://www.pensiondevelopment.org>

4. Уроки для России

В России влияние самого по себе кризиса на пенсионную систему было незначительным. Однако кризис совпал по времени с существенным ухудшением баланса пенсионной системы, связанного с демографической ситуацией и исполнением ранее принятых платежных обязательств. Что касается демографии, идет неумолимое старение населения, связанное с изменением относительного положения разных по численности когорт. Если в 2000-е на пенсию выходило малочисленное поколение 1940-х годов рождения, а в трудовой возраст входило многочисленное поколение 1980-х годов рождения, то в 2010х ситуация резко ухудшилась: на пенсию выходит многочисленное поколение, рожденное в 1950е годы, и входит в трудовой возраст очень малочисленное поколение 1990х годов рождения. Что касается взятых на себя обязательств: во время кризиса была проведена валоризация пенсионных прав пенсионеров, приведшая к существенному увеличению пенсионных расходов. Поэтому в 2010 годы Россия вошла с дефицитом пенсионного фонда размером свыше 1 трлн. рублей (2,7% ВВП) после профицита, наблюдавшегося в середине 2000х годов.

В России с начала 2000х годов существует трехуровневая пенсионная система, совмещающая в себе базовую, распределительную и накопительную компоненты. Однако на предыдущих этапах реформирования пенсионной системы не были приведены в соответствие с современной практикой некоторые другие параметры пенсионной системы. В частности, в России один из самых низких в мире пенсионных возрастов (55 лет для женщин и 60 лет для мужчин) и очень низкие требования к минимальному стажу для получения трудовой пенсии (5 лет). Кроме того, в 1990х годах, по-сути, были существенно либерализованы условия добровольного выхода на пенсию, поэтому средний возраст выхода на пенсию сейчас существенно ниже законодательного (57,3 среди мужчин и 53,4 у женщин) при высокой доле работающих пенсионеров.

Кроме этих параметрических проблем в распределительной части трудовой пенсии, существуют определенные проблемы и в накопительной части. Прежде всего, нуждается в оптимизации система управления средствами. В настоящий момент большинство работников выбирает по умолчанию опцию направить свои средства под управление ВЭБ. Отметим, что тот факт, что работники выбирают опцию по умолчанию, является с точки зрения поведенческих финансов абсолютно предсказуемым. Такое поведение населения, в принципе, позволяет экономить на издержках управления пенсионными накоплениями. Однако, недостаточное внимание вопросам оптимального управления и слишком консервативные подходы, направленные на то, чтобы избежать рисков, приводят к слишком низкой доходности накоплений. Поэтому необходимо рассмотреть вопросы оптимизации управления накоплениями. Как вариант, к управлению накоплениями стоит привлекать профессиональные компании.

В реформировании нуждается и система добровольных пенсионных накоплений. Нужны более гибкие формы: позволяющие работникам, если у них есть такое желание, выбирать тип инвестиционных стратегий. Система должна стать более прозрачной для работников – в ней должно быть больше конкуренции. Существующая система НПФ не предоставляет работникам всех необходимых услуг и нуждается в кардинальном совершенствовании.

Такой сценарий совершенствования накопительных инструментов представляется нам гораздо более эффективным, чем сценарий отказа от государственных накопительных пенсий. В конце концов, комбинация разных типов пенсий позволяет лучше оптимизировать риски. Кроме того, существующий сегодня верхний потолок зарплат, с которого взимаются обязательные социальные выплаты, довольно низок. Он находится

на уровне доходов нижней границы среднего класса. Т.е. средний класс, по сути, не имеет адекватного пенсионного обеспечения. Поэтому развитие и пропаганда накопительной системы, и обязательной и добровольной, подстроенной под нужды среднего класса, становится сейчас все более и более важной социальной задачей.

Литература

Гурвич 2011, ПЕНСИОННАЯ РЕФОРМА: ОБЩИЕ ПРИНЦИПЫ И НЕОБХОДИМЫЕ МЕРЫ, Е.Т.Гурвич, ЭЭГ, Февраль 2011 г.

ВБ 2009, Пенсионные системы в период кризиса: Региональный доклад по странам Европы и Центральной Азии, Всемирный Банк, 12 ноября 2009 г.

<http://siteresources.worldbank.org/ECAEXT/Resources/258598-1256842123621/6525333-1260213816371/PensionCrisisPolicyNotefinalru.pdf>

ОЭСР 2010, Pension Markets in Focus, OECD, July 2010, Issue 7.

<http://www.oecd.org/dataoecd/46/46/45637367.pdf>

ЦСР 2009, «Сравнительный международный анализ влияния глобального финансово-экономического кризиса на развитие корпоративных пенсионных систем и накопительной составляющей государственных систем пенсионного страхования»,

TW 2011, Pension Freezes Continue Among Fortune 1000 Companies in 2010, TowerWatson, февраль 2011. <http://www.towerswatson.com/assets/pdf/2761/2761.pdf>

МВФ 2009, The State of Public Finances: Outlook and Medium-Term Policies After the 2008 Crisis, IMF 2009. <http://www.imf.org/external/np/pp/eng/2009/030609.pdf>

МВФ 2011, A Fiscal Indicator for Assessing First and Second Pillar Pension Reforms, , <http://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2011/sdn1109.pdf>

BBVA 2011, The unavoidable role of private pensions in retirement income systems, Economic Analysis, Madrid, 17 March 2011

http://www.bbvaresearch.com/KETD/fbin/mult/WP_1111_tcm348-251034.pdf?ts=2342011

Стандартная оговорка об ограничении ответственности, в обязательном порядке прилагаемая ко всем аналитическим продуктам.

Отказ от ответственности

Данные, приведенные в настоящем документе, не являются рекомендацией о вложении денег. Информация предоставлена исключительно в ознакомительных целях. Любая информация, представленная в настоящем документе, носит ознакомительный характер и не является предложением, просьбой, требованием или рекомендацией к покупке, продаже, или предоставлению (прямому или косвенному) ценных бумаг или их производных. Продажа или покупка ценных бумаг не может осуществляться на основании информации, изложенной в настоящем документе, и указанных в нем цен. Информация, изложенная в настоящем документе, не может быть использована в основе какого-либо юридически связывающего обязательства или соглашения, включая, но не ограничиваясь обязательством по обновлению данной информации. Она не может воспроизводиться, распространяться или издаваться любым информируемым лицом в целях какого-либо предложения, мотива, требования или рекомендации к подписке, покупке или продаже любых ценных бумаг или их производных. Будет считаться, что каждый, получивший информацию, провел свое собственное исследование и дал свою собственную оценку перспектив инвестиций в инструменты, упомянутые в настоящем документе. Сбербанк России не берет на себя никакой ответственности за любые прямые или косвенные убытки, затраты или ущерб, понесенные в связи с использованием информации, изложенной в настоящем документе, включая представленные данные. Информация также не может быть рассмотрена в качестве рекомендации по определенной инвестиционной политике или в качестве любой другой рекомендации.

Информация не может рассматриваться как обязательство, гарантия, требование, обещание, оферта, рекомендации, консультации и т.д. Банк не должен нести ответственность за последствия, возникшие у третьих лиц при использовании информации, изложенной в настоящем документе.

Банк в праве в любое время и без уведомления изменять информацию, изложенную в настоящем документе

Третьи лица (инвесторы, акционеры и пр.) должны самостоятельно оценить экономические риски и выгоды от сделки (услуги), налоговые, юридические, бухгалтерские последствия, свою готовность и возможность принять такие риски

Банк не дает гарантии точности, полноты, адекватности воспроизведения информации третьими лицами и отказывается от ответственности за ошибки и упущения, допущенные ими при воспроизведении такой информации

Информация, изложенная в настоящем документе, не может быть интерпретирована как предложение / оферта или как рекомендация / консультация по инвестиционным, юридическим, налоговым, банковским и другим вопросам. В случае возникновения потребности в получении подобных консультаций следует обратиться к специалистам.