



Содействие Министерству экономического развития и торговли

Компонент проекта 6: Пенсионная реформа

Окончательный вариант, 19 сентября 2002 года

Профессиональные пенсии – международный опыт

Итоговый отчет¹

Рэчел Стотт, краткосрочный европейский эксперт

1	Оглавление	
1	Оглавление	2
2	Резюме	3
3	Актуальность для России и выводы	4
4	История вопроса и общий международный опыт	6
4.1	Российская история	6
4.2	Стоимость досрочных пенсий	7
4.3	Существующие предложения в России	8
4.4	Международный опыт	9

4.5	Равенство полов	10
5	Установленные взносы по сравнению с установленными выплатами	14
5.1	Характеристики	14
5.2	Преимущества схем с установленными взносами	14
6	Задание ставок взносов: корпоративные схемы с установленными взносами	16
6.1	Справка	16
6.2	Как они устанавливаются	17
6.3	Используемые предположения	18
6.4	Покупка аннуитетов	19
6.5	Регулирование	20
6.6	Досрочный выход на пенсию	21
7	Задание ставок взносов: переход на альтернативную пенсию в Великобритании	22
7.1	Справка	22
7.2	Как они устанавливаются	23
	Источник: http://www.inlandrevenue.gov.uk/pdfs/nico/ca16.pdf	24
7.3	Используемые предположения	24
8	Италия: досрочный выход на пенсию и отраслевые льготы	26
8.1	Справка	26
8.2	Льготные пенсии	27
9	Польша: досрочный выход на пенсию и отраслевые льготы	29
9.1	Справка	29
9.2	Переходный период	29
9.3	Переходные пенсии	30
10	Швеция: досрочный выход на пенсию	32
10.1	Справка	32
10.2	Досрочный выход на пенсию	33
10.3	Аннуитеты	33

2 3 Резюме

На фоне увеличивающейся продолжительности жизни, снижения рождаемости и замедления экономического роста системы социального обеспечения быстро становятся не по карману даже наиболее развитым странам. В то же время как предприятия, так и правительства задаются вопросом, почему производятся выплаты и какая форма выплат наилучшим образом соответствует поставленным целям.

Многие страны (например, Польша, Швеция, Италия, Россия) решили пойти в направлении схем с установленными взносами (некоторые выбрали накопительные схемы, а некоторые – схемы с условными счетами). Другие страны выбрали более краткосрочные меры, предусматривающие внесение небольших изменений в существующие распределительные пенсионные схемы с установленными выплатами.

Одним из вопросов, приобретающих всё большее значение, является вопрос о

пенсионном возрасте. Когда создавались первые системы социального обеспечения, ожидаемая продолжительность жизни среднего представителя населения была меньше государственного пенсионного возраста, и, таким образом, социальное обеспечение фактически представляло собой страхование на случай, если человек проживет “слишком долго”. В большинстве развитых стран в связи с увеличением продолжительности жизни предполагается, что после выхода на пенсию люди проживут еще около 20 лет. Эта ситуация усугубляется введением в прошлом пенсионных льгот для различных категорий населения, таких как работающие в опасных условиях и состоящие на государственной службе (учителя, врачи, государственные служащие), что означает, что многие – в некоторых странах большинство – работники фактически выходят на пенсию до достижения государственного пенсионного возраста.

Настоящий документ был подготовлен по заданию российской рабочей группы по реформе профессиональных пенсий с целью предоставления дальнейшей информации по международному опыту в этой сфере. Г-н Дмитриев, Первый заместитель министра ЭРТ РФ, создал эту рабочую группу для разработки актуарной методологии расчета тарифов для работодателей в соответствии с законом о страховом взносе на финансирование обязательных профессиональных пенсионных систем.

В документе рассматривается два отдельных вопроса:

- 1) Международный опыт задания ставок взносов
- 2) Международные решения проблемы льготных пенсий

Выводы относительно применимости к российским условиям представлены в Главе 3.

4 Актуальность для России и выводы

Россия предлагает, чтобы досрочный выход на пенсию лиц, работающих в неблагоприятных условиях труда, финансировался через личные накопительные схемы с установленными взносами. Эти накопленные средства будут использоваться на выплату “переходных пенсий” с момента досрочного выхода на пенсию до достижения государственного пенсионного возраста. Окончательные конкретные характеристики этой системы ещё предстоит определить. Описанный далее в настоящем документе международный опыт позволяет определить следующие области, в которых Россия могла бы разработать эту систему, и способы, которыми можно было бы добиться, чтобы эта система дополнила реформу системы трудовых пенсий.

Глобальная тенденция, по-видимому, заключается в отходе от отдельных систем, предназначенных для работающих в неблагоприятных условиях лиц. Вместо этого развиваются дополнительные схемы в рамках системы трудовых пенсий, при этом продолжительность перехода от предыдущих решений обычно составляет годы. Италия при определённых условиях разрешает досрочный выход на пенсию в распределительной схеме с установленными взносами; Швеция разрешает выход на пенсию в накопительной системе с установленными взносами в любом возрасте выше минимального, равного 61 году, и при этом уровень пенсии зависит от накопленных взносов и возрастного аннуитетного коэффициента; Польша отменяет право на досрочный выход на пенсию и вместо него предлагает обучение и помощь в построении карьеры после работы во вредных условиях (хотя с переходными правилами для уже работающих лиц).

Накопительная система с установленными взносами очень отличается от существующей сейчас в России системы досрочных пенсий, в которой работнику гарантируется конкретный уровень выплат. Переход к системе с установленными

взносами переносит риск получения низкого инвестиционного дохода на работника и делает размер пенсии неизвестным до выхода на пенсию, что очень затрудняет планирование выхода на пенсию. Планированию может помочь предоставление адекватной информации – например, о прогнозируемом уровне выплат.

Однако в сочетании с гибким пенсионным возрастом использование схем с установленными взносами может иметь много положительных последствий, включая поощрение работников (и работодателей) к принятию на себя ответственности за выплату пенсий. Взносы работников могут уменьшить стоимость пенсий (или обеспечить более высокие выплаты) и дополнительно поощрить работников к участию. Возрастные аннуитетные коэффициенты пересчёта накопленных средств в пенсию после достижения некоторого минимального пенсионного возраста (как в Швеции) могут поощрить работников продолжать работать до тех пор, пока они не смогут позволить себе выйти на пенсию.

Профессиональная пенсионная система даёт правительству возможность поощрить работодателей выплачивать пенсии работникам. Этого можно было бы добиться посредством налоговых льгот (возможно, освобождения от налогов уплачиваемых взносов и полученного инвестиционного дохода, либо, в качестве альтернативы, получаемых выплат) в сочетании с некоторой минимальной ставкой взносов (которая должна пересматриваться через разумные интервалы времени) в целях обеспечения определённого уровня выплат. Определённую роль может сыграть обучение работодателей использованию пенсий как части общего пакета вознаграждения для стимулирования работников.

3.1 Выводы

Итак:

- Правительство может поощрять работодателей выплачивать пенсии посредством налоговых льгот и обучения работодателей.
- Правительству следует рассмотреть минимальный тариф для работодателей со следующими характеристиками:
 - а) Зависит от возраста, чтобы отразить рост стоимости пенсионного обеспечения с уменьшением оставшегося до выхода на пенсию срока.
 - б) Не зависит от пола, как и аннуитетные коэффициенты, что обеспечивает равенство.
 - в) Является фиксированным (а не выражается в процентах от фонда заработной платы), так как планируемые выплаты определяются средней заработной платой в стране, а не фактическим заработком.
- Для того чтобы производить переоценку приемлемости долгосрочных предположений о будущих экономических показателях (например, инвестиционном доходе и росте заработной платы) и демографической ситуации (например, смертность, нетрудоспособность, периоды занятости), необходимо будет пересматривать тарифы довольно часто (например, каждые 3 года), чтобы обеспечить пригодность минимального тарифа для работодателей.
- Трудно совмещать схему с установленными взносами с актуарной методологией финансирования (хотя Швеция в определённой степени идёт по этому пути, но не предусматривает различия периодов работы на разных работодателях). Альтернатива заключается в том, чтобы предоставить работодателям возможность создать резервный, который можно использовать для покрытия расходов работодателей или снижения будущих взносов.
- Сделать минимальный пенсионный возраст одинаковым.

- Разрешить работникам выбирать возраст выхода на пенсию и делать дополнительные взносы для того, чтобы они могли управлять своим собственным выходом на пенсию.
- Уровень предоставления работникам информации о возможном размере пенсии по выходе на пенсию важен для того, чтобы работники могли планировать свои доходы после выхода на пенсию.
- Альтернатива “подходу на основе переходной пенсии” заключается в том, чтобы потребовать от работодателей платить взносы за работников, состоящих в пенсионных фондах, обеспечивающих трудовые пенсии работникам, работающим во вредных профессиях, в большем размере, чтобы накопленные средства были достаточно велики для того, чтобы работники могли позволить себе выйти на пенсию раньше.

5 История вопроса и общий международный опыт

5.1 Российская история

Исторически в России досрочные пенсии получали работники определенных категорий, включая работающих во вредных условиях, работающих на Севере и лиц определённых профессий, таких как преподавание или медицина. Этим работникам полагалась обычная, несокращенная государственная пенсия, выплачиваемая на 5 или 10 лет раньше обычного пенсионного возраста (60 лет для мужчин, 55 лет для женщин) в зависимости от вида трудовой деятельности.

Эта пенсия выплачивалась Пенсионным Фондом России из доходов, полученных от его части (фактически, 28% фонда заработной платы) взносов в старую систему социального обеспечения, а позднее - единого социального налога. Следовательно, затраты на нее распределялись среди всех работодателей, а не только среди тех, чьим работникам полагалась досрочная пенсия.

Проведенное исследование долгосрочного состояния финансов российской пенсионной системы в целом показало необходимость реформы. Система быстро становилась слишком дорогой, частично из-за демографических сдвигов в структуре населения, при том, что коэффициент зависимости (т.е. отношение числа платящих взносы работников к числу пенсионеров) приближался к 1 и прогнозировалось его дальнейшее снижения в среднесрочной перспективе. Стало понятно, что следует стимулировать работодателей к принятию на себя ответственности за пенсионное обеспечение через негосударственные пенсионные фонды. Эта мера совместно с развитием накопительного элемента государственной системы также предоставит средства для развития российских рынков капитала.

В частности, система досрочных пенсий не была защищена от злоупотреблений работодателями. Число подпадавших под эту систему пенсионеров росло (поскольку работодатели стремились расширить рамки определений работы во вредных условиях”) без увеличения затрат со стороны работодателей, в то время как доходы Пенсионного Фонда России оставались неизменными.

Поэтому правительство решило, что передача обязательств по выплате этих пенсий работникам приведёт к следующим последствиям:

- возложит расходы по обеспечению непосредственно на работодателя вместо того, чтобы распределить их между всеми работодателями;
- снизит риск выбора работодателем (т.е. саморегулирование лиц, имеющих право на льготные пенсии);
- увеличит прозрачность системы, что позволит работодателям увидеть стоимость

предоставления досрочных пенсий;

- стимулирует развитие негосударственных пенсионных фондов в соответствии с общим духом российской пенсионной реформы.

5.2 Стоимость досрочных пенсий

Можно считать, что затраты на выплату досрочных пенсий состоят из двух частей. Во-первых, увеличивается продолжительность выплат, т.е. в случае России пенсия выплачивается в течение еще 5 или 10 дополнительных лет. Во-вторых, она выплачивается раньше, что означает, что меньшее количество полученных взносов на покрытие этих затрат, а также - в случае накопительной схемы – меньший инвестиционный доход (или, в случае распределительной системы, сопутствующие издержки выбора инвестиций с меньшим доходом и большим риском в надежде на повышенную прибыль (например, более высокие налоги могут снизить экономический рост)).

Например, мужчина с личным пенсионным фондом, накапливающимся за счёт инвестиционного дохода, ставка которого на 2% превышает годовой рост заработной платы, в предположении, что больше не будет взносов, мог бы купить пожизненную пенсию с возраста 55 лет, составляющую 80% той, которую он получил бы, если бы вышел на пенсию в возрасте 60 лет. Это верно в предположении сегодняшних российских коэффициентов смертности (долголетие в соответствии с таблицей 4.5.1) и роста и пенсий, и индивидуальной заработной платы в соответствии со средней заработной платой в стране. Исходя из тех же предположений, обеспечение пожизненной пенсии женщине 55 лет стоит почти вдвое больше, чем мужчине 60 лет. Эти выводы сведены в таблицу 4.2.1 ниже, которая основывается на уровне пожизненной пенсии, которая может быть приобретена в любом возрасте с учетом дополнительного инвестиционного дохода, полученного от средств, а также более низкой продолжительности жизни в том случае, когда пенсия приобретается в более позднем возрасте.

Таблица 4.2.1: Стоимость досрочного входа на пенсию: пожизненная пенсия

Возраст	Годовая пенсия, которую можно приобрести при указанной стоимости фонда в возрасте 45 лет * (число выплат пенсий в год)	
	Мужчины	Женщины
45	49	39
50	61	48
55	78	60
60	100	77
65	130	101

* Основано на текущих российских коэффициентах смертности и реальном инвестиционном доходе 2% годовых.

Однако важно рассмотреть и выгоды для экономики: настоящая стоимость обеспечения товарами и услугами, которые требуют работы людей во вредных условиях, должна быть учтена при принятии решения о том, действительно ли они необходимы. Современная профессиональная пенсия не является пособием или проявлением благотворительности. Напротив, это такая же часть зарплаты работника, как если бы она была включена в его конверт с еженедельной заработной платой. Она должна быть одним из стимулов, которые влияют на его решение продолжать работать или выходить на пенсию.

Пенсия в современном смысле слова считается формой отсроченной зарплаты согласно Римскому Соглашению. Она представляет собой денежные выплаты за оказанные услуги, и единственная разница между пенсией и обычной зарплатой состоит в том, что пенсия может быть выплачена работнику через много лет после того времени, когда были оказаны услуги. Тот факт, что по причине длительного периода времени сложные проценты становятся важным фактором, не меняет истинной сущности транзакции.

Поэтому важно сделать так, чтобы реальная стоимость предоставления досрочной пенсии за те виды деятельности, в которых невозможно продолжать работать до государственного пенсионного возраста, была учтена в стоимости оказания таких услуг.

5.3 Существующие предложения в России

Существующее предложение правительства предусматривает создание схемы целевых установленных взносов. Это означает, что правительство определило тот уровень пенсий, который, по его мнению, должны получать работники (установленный на уровне 32% от средней заработной платы после выработки среднего стажа по профессии, например, 15 лет для мужчин, работающих в экстремальных условиях), и ставки взносов работодателей будут рассчитаны с тем, чтобы средств, накопленных к моменту достижения пенсионного возраста, хватило на выплату пенсии данного уровня.

В первый раз после 1 января 2003 для расчета тарифа, по которому работодатель должен платить взносы за работников, поступающих на работу в условиях, которые можно классифицировать как вредные, были предусмотрены два метода (описанных ниже). Работодатель сможет выбирать, каким методом пользоваться (зависит от условий, предлагаемых рабочей группой и согласованных с правительством).

- Тариф, определенный правительством, основанный на возврате работодателю “свободных” счетов в связи со смертью, нетрудоспособностью, отсутствием прав и т.д.
- Актуарная методика, определенная правительством, основанная на распределении “свободных” счетов между остальными застрахованными лицами (пока что в

законодательстве не определено, каким образом будет реализовано это распределение – следует рассмотреть, целесообразно ли использовать этот подход на практике).

По-прежнему ведутся дебаты на тему, какие цели преследует правительство: добиться приемлемого для работодателя тарифа или рассчитать тариф, направленный на достижение установленного уровня пенсии с определенной вероятностью.

5.4 Международный опыт

На фоне роста продолжительности жизни, снижения рождаемости и замедления экономического роста системы социального обеспечения наиболее развитых стран быстро становятся им не по карману. Старые системы традиционно формировались в 50-е годы в экономических условиях 4% реального роста и гораздо меньшей средней продолжительности жизни. По мере снижения темпов роста уровня заработной платы на душу населения до 2% в среднем и стагнации роста рабочей силы эксперты обеспокоились тем фактом, что объем взносов не будет увеличиваться в будущем настолько быстро, чтобы компенсировать ожидаемое увеличение числа получателей пенсии по старости.

Актuarные расчеты показали необходимость значительного увеличения ставок взносов, чтобы выполнить будущие обязательства, хотя масштаб проблемы, как обычно, зависел от основополагающих предположений.

В то же время как корпоративные работодатели, так и правительства спрашивали, почему производятся выплаты и какая форма выплат наилучшим образом отвечает поставленным целям. Рассматриваемые в оставшейся части данного документа страны нашли различные решения:

- **Международные профессиональные пенсионные схемы с установленными взносами: методология задания размера взносов, включая планирование выплат, соблюдение корпоративных стратегий и решения проблемы досрочного выхода на пенсию. Эти вопросы рассматриваются в главе 6.**
- **Великобритания: переход из государственной пенсионной системы на альтернативное пенсионное обеспечение. В Великобритании у работников есть возможность отказаться от права на вторую часть государственной пенсии в обмен на снижение размера взносов в национальную систему социального обеспечения и скидки с уплачиваемых в профессиональную или личную пенсионную схему взносов. Тогда пенсия, выплачиваемая за счёт накопления скидок, определяется по схеме с установленными взносами, а государственная пенсия, от которой отказался работник, определяется по схеме с установленными выплатами. Опыт Великобритании изложен в главе 7.**
- **Италия: имея одну из самых дорогостоящих систем социального обеспечения в мире, Италия в течение десятилетия пыталась реформировать свою пенсионную систему. Всё больше дестабилизировалась политическая ситуация и росла оппозиция населения реформе. Пенсионная реформа 1995 г. распространялась на профессиональные пенсии, и эта тема дополнительно обсуждается в главе 8.**
- **Польша: одна цель польской пенсионной реформы заключалась в том, чтобы отменить все профессиональные пенсии. Имеются переходные меры, аналогичные предложенным в российской пенсионной реформе, но переходные пенсии основаны на схемах с установленными выплатами. Польское решение обсуждается в главе 9.**
- **Швеция: у шведов нет профессиональных пенсий, но они изучили вопрос о том, как поощрить физических лиц играть более активную роль в своих пенсионных планах.**

Созданная в ходе их недавней пенсионной реформы система аналогична новой российской. В главе 10 рассматривается вопрос о том, как шведское правительство в своей недавно реформированной системе решило проблему досрочного выхода на пенсию.

5.5 Равенство полов

Равенство полов было предметом озабоченности государств, где женщинам традиционно разрешалось выходить на пенсию на 5 лет раньше, чем мужчинам. Причины этого неясны, но это было обычно удобно, так как женщины, как правило, не были главными добытчиками в семьях и обычно были на несколько лет моложе своих мужей.

5.5.1 Средняя продолжительность жизни

В среднем средняя продолжительность жизни женщин выше, чем мужчин. Как можно видеть в таблице 4.5.1 ниже, в России средняя продолжительность жизни женщин в 60 лет составляет 19,6 лет, а мужчин – 14,6 лет (цифры получены с помощью прогнозов численности населения в среднем варианте, сделанных Е. Андреевым). Кроме того, можно видеть, что средняя продолжительность жизни женщин выше, чем мужчин в каждом последующем возрасте.

Таблица 4.5.1: российская средняя продолжительность жизни*

Возраст	Средняя продолжительность жизни (лет)	
	Мужчины	Женщины
50	20,6	27,8
55	17,4	23,6
60	14,6	19,6
70	9,8	12,7
80	6,4	7,5
90	3,9	4,0

*На основании среднего прогноза населения Е Андреева (2002)

Тогда по следующим причинам пенсии женщин, стоят, как правило, больше стоимости пенсий мужчин:

- 3) Ожидается, что женщины проживут дольше.
- 4) В случаях, когда пенсионный возраст не сделан одинаковым, более ранний выход женщин на пенсию означает повышенную стоимость (меньший инвестиционный доход и меньшая сумма взносов дают меньший фонд, а кроме того, производится больше выплат).

Большинство государств, которые взялись за разрешение этой ситуации, находятся в процессе увеличения пенсионного возраста для женщин до одинакового возраста для мужчин и женщин. Переходный период обычно требует продолжительного времени. В некоторых случаях, таких как Соединённые Штаты или Швеция, пенсионный возраст был дополнительно увеличен на пару лет до 67 лет.

5.5.1 Аннуитизация

Поскольку целью любой системы социального обеспечения является экономическое обеспечение вышедших на пенсию лиц, предложения по индивидуальным счетам обычно включают положения об аннуитизации для страхования от риска того, что пенсионеры переживут срок, обеспеченный их сбережениями.

Пенсионным провайдерам частного сектора обычно разрешается продолжать

устанавливать различные ставки аннуитетов для мужчин и женщин. Если взимаются одинаковые для обоих полов ставки, то

- при использовании самого дорого варианта (ставки для женщин) прибыль получается на выплате пенсий мужчинам: информированные мужчины могут почувствовать себя удрученно, что может привести к потере стимула к накоплению;
- при использовании самого дешёвого варианта (ставки для мужчин) в значительной степени субсидируются ставки для женщин, что создаёт проблемы финансирования для страховщиков.

В случаях, когда покупка аннуитета производится на добровольной основе, страховщики, взимающие одинаковые для обоих полов ставки, обнаружат, что мужчины с большей вероятностью покупают продукты у других страховщиков, которые учитывают разницу в средней продолжительности жизни между полами. В случаях, когда покупка аннуитета обязательна, связанная с аннуитетами неблагоприятная проблема выбора (т.е. что люди, покупающие аннуитеты, - это обычно люди, ожидающие прожить дольше, что повышает стоимость для страховщиков, которые, в свою очередь, повышают свои цены, что делает аннуитеты дорогими для среднего человека) может усугубиться взиманием одинаковых для полов ставок.

Однако имеется значительное давление борцов за равенство в пользу законодательного запрещения зависящих от пола ставок страхования или аннуитетов аналогично тому, как незаконно взимать различные ставки в зависимости от расы покупателя. Это требование частично обусловлено полным распределением коэффициентов смертности и присущей распределениям неопределённости: учитывая наложение коэффициентов смертности, невозможно знать, сколько проживёт данный человек, если известен только его пол. То есть хотя женщины в среднем живут дольше мужчин, любая отдельная женщина может умереть рано.

Самая большая проблема связана со взаимодействием между государством и частным сектором. В случаях, когда страхование обеспечивается в обязательном порядке, - например, как это делается на обязательном втором уровне государственной пенсионной системы, - у индивида нет возможности не делать сбережения. В таких ситуациях гораздо проще предусмотреть не зависящие от пола аннуитеты. Именно это было сделано в Великобритании, США и Швеции.

5.5.1 5.5.2 Равенство взносов

В большинстве стран по многим причинам средняя женщина зарабатывает меньше среднего мужчины. В число этих причин входят возможность работать меньше часов в неделю, занятость в профессиях с более низкой заработной платой и меньшее число лет полной занятости в течение жизни в связи с затратой нескольких лет за уход за детьми и меньшим пенсионным возрастом.

Рождение и выращивание детей является важной деятельностью, которую общество обычно хочет поощрять. Исходя из этого, обязательная пенсионная система не должна ставить в неблагоприятное положение лиц, которые в первые годы ухода за детьми проводят время вне рабочей силы. Легко доказать, что время, проведённое дома во время ухода за маленькими детьми, следует компенсировать.

Следует ли для компенсации разницы в заработной плате перераспределять капитал от мужчин женщинам? Меньшая заработная плата означает меньший размер накоплений на счетах, и, соответственно, меньшую пенсию. Этот эффект можно было бы нейтрализовать корректировкой индивидуальных счетов. Аргумент против встраивания в систему такого механизма, однако, заключается в том, что мы сегодня не знаем, каковы будут относительные заработки мужчин и женщин в следующие десятилетия. Кроме того, имеется разница между решением проблемы женщин (которые, как правило, мало зарабатывают) и проблемы лиц с низкими доходами (которыми являются, большей частью, женщины).

Следует отметить, что если использовать для расчёта пенсии в пенсионном возрасте среднюю продолжительность жизни без учёта пола, то получается автоматическая передача капитала женщинам.

6 Установленные взносы по сравнению с установленными выплатами

6.1 Характеристики

В схемах с установленными взносами каждый участник имеет отдельно идентифицированный фонд или счёт, на который платятся взносы. Эти фонды накапливаются до выхода участника на пенсию, а активы используются для выплаты пенсии участнику.

В схемах с установленными выплатами работникам обещан определённый уровень пенсии и иных пособий, который часто рассчитывается на основе стажа и заработной платы в момент выхода на пенсию или незадолго до выхода на пенсию. Работодатель покрывает остаток стоимости пособий после учёта всех взносов работника.

Схемы с установленными взносами и установленными выплатами очень различны и главные различия между ними таковы:

- В схемах с установленными взносами основной инвестиционный риск берёт на себя работник – получающаяся пенсия зависит от уплаченных взносов. В схемах с установленными выплатами, напротив, инвестиционный риск, связанный с лицами, которые остаются до пенсии, берёт на себя работодатель – низкий инвестиционный доход может привести к необходимости платить дополнительные взносы.
- В результате этого схемы с установленными взносами обеспечивают работникам пенсию, которая неизвестна до момента выхода на пенсию, и внезапное изменение ситуации на инвестиционных рынках может значительно повлиять на размер их пенсии. В схемах с установленными выплатами конечная пенсия известна и выражена долей дохода перед выходом на пенсию.
- Издержки схем с установленными взносами известны заранее, стабильны и работодатель может легко их контролировать. Конечные издержки схем с установленными выплатами зависят от инвестиций, увеличения средней заработной платы в стране, изменения статистики смертности, текучести персонала и т.д., и заранее их можно только оценить.

6.2 Преимущества схем с установленными взносами

Сегодняшние предложения по реформе льготных пенсий предусматривают схемы с установленными взносами, которые, как говорилось выше, переносят риск низкого инвестиционного дохода, высокой инфляции и больших административных издержек, а также неопределённость размера пенсии с государства на работников.

Однако у схем с установленными взносами есть некоторые положительные моменты, которые могут принести выгоду работникам:

- Они могут повысить степень участия работников в пенсионном обеспечении: работник может видеть взносы (и планируемую пенсию), которые платит работодатель (и государство), и решить увеличить пенсию за счёт дополнительных собственных взносов. Однако следует предупредить, что согласно австралийскому опыту работники ожидают полного обеспечения от работодателей, и не делают дополнительных взносов.
- Издержки можно разделить с работниками, и взносы работников могут увеличить “степень владения” работников пенсионным обеспечением, что поощряет заинтересованность и ожидаемую стоимость. Однако необходимо рассмотреть проблему наследования и дополнительных административных расходов, связанных с любым возвратом взносов работников.
- Гибкость в отношении смены профессии или работодателя: повышенная мобильность рабочей силы, так как работники больше склонны к переходам, если последние не затрагивают их пенсионных прав.
- Гибкость в отношении принятия решения о времени выхода на пенсию: работники могут выходить на пенсию досрочно, если могут это себе это позволить, или работать дольше, в зависимости от накопленного пенсионного капитала.

7 Задание ставок взносов: корпоративные схемы с установленными взносами

7.1 Справка

В качестве решения проблемы выплат работникам после выхода на пенсию компании всего мира переходят на схемы с установленными взносами. Во многих странах пенсионное обеспечение является важной частью пакета вознаграждения – частично в связи с его налоговой эффективностью (многие правительства предоставляют налоговые льготы работодателям на содержание негосударственных пенсионных планов) и частично в связи с его ролью в подборе кадров и удержании высококвалифицированных работников.

Схемы с установленными выплатами становятся менее популярными по следующим причинам:

- компании начинают понимать долгосрочный характер пенсионных обязательств и неопределённость конечной стоимости схем с установленными выплатами;
- законодательная среда, в которой они работают, стала более сложной и дорогостоящей, так как правительства стремятся повысить защищённость участников;
- меняется картина занятости: работники больше не остаются в одной компании на всю жизнь; схемы с установленными взносами могут обеспечить большую гибкость.

Если главной целью создания профессиональных пенсионных схем является привлечение и удержание высококвалифицированного персонала, то компании будут заинтересованы в том, чтобы структура таких схем отвечала их стратегии:

- обеспечение некоторого минимального уровня выплат;
- обеспечение приемлемыми выплатами с точки зрения взносов работодателя;
- поощрение взносов работников через какую-нибудь сопутствующую схему (дополнительно описываются ниже);

- вознаграждение лиц, показывающих высокие результаты в работе, посредством возрастающей шкалы старшинства внутри организации или включения в заработную плату, на которую начисляются взносы, премий;
- вознаграждение за лояльность посредством шкалы взносов, зависящей от стажа.

Работодатели и их актуарии обсуждают поэтому шкалу ставок взносов, которая может быть весьма сложной, в некоторых случаях зависеть от возраста, стажа, уровня должности и уровня взносов работника. Кроме того, важными факторами являются также уровень взносов, которые платят конкуренты в той же отрасли, и размер фактически приемлемых ставок.

7.2 Как они устанавливаются

Существует два способа рассматривать структуру схем с установленными взносами:

- 5) Выбрать желаемую форму и уровень выплат и установить необходимые для достижения этой цели взносы.
- 6) Предположить некоторый определённый уровень (приемлемых) взносов, а затем оценить уровень выплат, которые можно обеспечить.

На практике вероятно использование какой-либо комбинации этих подходов.

7.2.1 Взносы фиксированного размера

Простейшей формой являются фиксированные взносы работодателей (и работников). Например, в Австралии работодатели платят 9% фонда заработной платы в обязательную схему с установленными взносами. Эта цифра была первоначально установлена в результате компромисса: профсоюзы вели переговоры о взносах в пенсионный план вместо повышения чистой заработной платы. В 1992 г. эта цифра составляла 3% (что считали приемлемым работодатели). Она постепенно повышалась под давлением на работодателей в пользу обеспечения выплат разумного уровня.

Фиксированную ставку взносов можно рассчитать, взяв “среднего” работника (его возраст при поступлении на работу, стаж и возраст выхода на пенсию), оценив желаемые выплаты для данного работника по выходе на пенсию и рассчитав ставку взносов, необходимую для обеспечения необходимого фонда, обеспечивающего эти выплаты (и сделав предположения об инвестиционном доходе, повышении заработной платы и стоимости покупки выплат по выходе на пенсию – см. разделы 6.3 и 6.4 ниже для дальнейшего обсуждения).

7.2.2 Шкала взносов в зависимости от возраста

Традиционная актуарная теория утверждает, что стоимость обеспечения пенсии в размере 1 единицы в пенсионном возрасте растёт с уменьшением допенсионного периода. Это обусловлено влиянием сложных процентов: чем ближе к пенсионному возрасту, тем меньше дохода можно получить на инвестиции. Например, если предположить, что реальная ставка инвестиционного дохода составляет 2% годовых, то для обеспечения пенсии в размере 1 единицы (в сегодняшних ценах) в возрасте 60 лет лицу 25 лет потребует 7,50 единиц, в то время как для 50-летнего потребуются 12,30 единиц (в предположении, что стоимость пенсии в 60 лет составляет для обоих 15 единиц, т.е. смертность не снижается).

Поэтому фиксированная ставка взносов даст значительно больший уровень выплат за каждый год стажа молодому работнику, нежели пожилому. По аналогичным причинам схема с фиксированными взносами также даёт преимущество лицам, выходящим

на пенсию досрочно, по сравнению с работниками, которые работают дольше (в предположении, что рост заработной платы меньше инвестиционного дохода): если измерить сумму пенсии за каждый отработанный год стажа, то она получилась бы выше для тех, кто выходит на пенсию раньше.

Схемы с установленными взносами, в которых используется возрастная шкала, могут частично преодолеть эти проблемы. Можно сконструировать схемы, в которых ставка взносов меняется в зависимости от возраста участника или возраста участника при поступлении на работу. Относительная стоимость возрастных ставок будет, очевидно, зависеть от текущего среднего возраста или возраста при поступлении на работу и весов, присваиваемых заработной плате в каждом возрасте или возрасте поступления на работу.

Эти ставки можно установить либо с учётом стоимости обеспечения желаемого уровня выплат за всю трудовую жизнь или за работу в отдельные годы.

Схемы этого типа дополнительно обсуждаются в главе 7, так как правительство Великобритании использует схемы с возрастной зависимостью для облегчения перехода на альтернативные пенсионные схемы.

7.3 Используемые предположения

Предположения обычно представляют собой наилучшую оценку работодателем будущего. Цель состоит в том, чтобы обеспечить требуемые выплаты с вероятностью 50% (т.е. в среднем 50% работников будут получать выплаты выше запланированных и 50% - ниже).

Обычно предполагаются какие-либо инвестиции в акции до выхода на пенсию и что доход по акциям будет выше дохода по облигациям на некоторую величину (обычно 1-3% годовых). Учитывается переход на облигации в течение определённого периода перед выходом на пенсию, и прогнозируемый в этот период инвестиционный доход ниже.

Смертность и выход из пенсионного фонда до выхода на пенсию обычно не учитываются. Это связано с тем, что по выходе на пенсию каждое лицо должно иметь достаточно средств для обеспечения запланированного уровня выплат. Если в случае смерти или выхода из фонда выплат не производится, то фонд участника переходит на резервный счёт работодателя на покрытие дополнительных расходов работодателя, страховых выплат в связи со смертью или пособий по болезни и снижения будущих взносов работодателя.

Допенсионные расходы обычно учитываются двумя способами:

- 7) Снижение предполагаемого инвестиционного дохода с целью отразить плату за управление.
- 8) Начисление годового взноса в процентах с целью отразить административные расходы.

Предположения, отражающие стоимость пенсионного обеспечения, обсуждаются в разделе 6.4 ниже.

7.1 Покупка аннуитетов

Малые компании и компании с индивидуальными личными пенсиями по выходе работника на пенсию обычно покупают аннуитет у какой-нибудь страховой компании. Этот рынок хорошо развит в Великобритании и США и обеспечивает страховым компаниям небольшую норму прибыли. Аннуитетные коэффициенты (т.е. коэффициенты, используемые для пересчёта накопленного на момент выхода на пенсию фонда в ежегодную пенсию) по традиции определяются следующими факторами:

- **Доходом на облигации:** как правило, страховые компании инвестируют в долгосрочные правительственные или высококачественные корпоративные облигации, так как они лучше всего соответствуют связанным с продуктами этого типа потокам платежей. При расчёте размера пенсии, которую можно платить при данном размере фонда, учитывается текущая рыночная доходность по этим инвестициям.
- **Смертность:** учитывается ожидаемая продолжительность жизни покупающих аннуитеты пенсионеров, при этом различные коэффициенты для мужчин и женщин отражают тот факт, что женщины обычно живут дольше мужчин. Возник небольшой рынок для обеспечения тех, кто не ожидает прожить долго после выхода на пенсию (т.е. инвалидов). Страховые компании обычно учитывают некоторое снижение смертности, и не пользуются текущей статистикой смертности. Это отвечает статистике наиболее развитых стран – постоянный рост продолжительности жизни обусловлен образованием, улучшенными санитарными условиями и медицинским прогрессом.
- **Повышение пенсий:** оно может быть фиксированным или привязанным к какому-нибудь индексу (например, ценовой инфляции). Тип повышения пенсии может повлиять на тип инвестирования (во всё большем числе стран имеются индексируемые облигации).
- **Пособий в связи с потерей кормильца:** участник может купить пенсию определённого уровня в связи с потерей кормильца, выплата которой начнётся, если он умрёт раньше своих иждивенцев. Такое решение обычно основано на ожидаемой смертности иждивенцев в целом и фактическом возрасте и поле.
- **Расходы:** включается надбавка на покрытие расходов инвестиционной компании. Она включает как инвестиционные расходы (как правило, низкие для продуктов этого типа вследствие инвестирования в облигации), расходы на открытие полиса (как правило, составляют некоторый процент фонда) и расходы на выплату (как правило, составляют некоторый процент выплачиваемой пенсии).
- **Норма прибыли:** страховая компания надеется получить прибыль от продажи бизнеса этого типа, хотя уровень конкуренции может снизить эту прибыль.

Крупные корпоративные схемы могут обеспечить “самострахование”, т.е. выплачивать пенсию из потоков платежей схемы. В таком случае уровень выплачиваемой пенсии определяется предположениями, аналогичными изложенным выше, но без нормы прибыли.

7.2 Регулирование

Государство хочет обеспечить надёжность выплат работникам как по политическим мотивам, так и потому, что оно хочет защитить предлагаемые налоговые льготы. Регулирование допускает много областей, включая следующие:

- **права на обеспечение:** например, чтобы обеспечить равенство;
- **уровень и форма выплат:** например, должен ли фонд выплачиваться в виде пенсии или

часть можно получить наличными, минимальный уровень выплат или ставки взносов для обеспечения защиты дохода, максимальные уровни, исключая налоговые злоупотребления;

- схема финансирования: например, страховые или компенсационные схемы, которые обеспечивают дополнительную защиту участникам пенсионных фондов. Например, в Великобритании существует компенсационная схема на случай убытков в результате мошенничества, которая финансируется из ежегодных взносов, взимаемых со всех профессиональных пенсионных схем;
- инвестирование: например, запрет самофинансирования, разрешение инвестировать только в разрешённые активы, публикация инвестиционной стратегии и результатов инвестирования;
- операционные аспекты: например, компетентный менеджмент, использование профессиональных консультантов, предоставление информации.

Предоставление информации может составить часть системы защиты выплат без чрезмерного регулирования участвующих сторон. Его успех будет зависеть от образования работников, которое позволит им понять проблемы, и способности работников предпринимать необходимые действия в случае возникновения проблем (например, профсоюзы могут обсудить проблемы с работодателями, либо осуществить переход к другому работодателю с лучшими схемами). В число областей, где требуется предоставление информации и важно, чтобы работники понимали, как варианты поведения имеются в их распоряжении, входят следующие:

- при поступлении на работу: информация о схеме, включая права на выплаты (во всех обстоятельствах: выход на пенсию, досрочный выход из фонда, смерть, нетрудоспособность), требования ко взносам работников и работодателя и все налоговые последствия;
- при увольнении: информация о правах на выплаты и варианты;
- перед выходом на пенсию: ежегодная оценка текущих выплат (предположения и методология, используемые для расчёта этих оценок, могут регулироваться или не регулироваться);
- инвестирование: стратегия (например, какие классы активов имеются и в какой пропорции, все возможности самоинвестирования, этические инвестиции) и результативность.

7.3 Досрочный выход на пенсию

Щедрые правила досрочного выхода на пенсию в профессиональных негосударственных пенсионных фондах должны обычно применяться с разрешения работодателя, и сейчас учитываются как издержки компании в том году, в котором работодатель разрешает такой досрочный выход на пенсию. Это действует в качестве средства финансового контроля, по традиции отсутствующего в правительственных льготных пенсионных схемах.

8 Задание ставок взносов: переход на альтернативную пенсию в Великобритании

8.1 Справка

В Великобритании государственная пенсионная система состоит из двух уровней – базовой государственной пенсии (годовой пенсии в размере чуть меньше 4000 ф.ст., которую правительство обещает увеличивать по меньшей мере в соответствии с ценовой инфляцией) и государственной пенсии второго уровня, которая является пенсией на основе схемы с установленными выплатами и планируется в размере 20%

средней заработной платы (переоценивается с ростом средней заработной платы в стране), полученной работников в течение трудовой жизни. Обе составляющие выплачиваются на распределительной основе из взносов в национальную систему социального обеспечения. Эти взносы платят как работодатели (11,8% фонда заработной платы, превышающего 4500 ф.ст. на работника), так и работники (10% заработной платы в диапазоне приблизительно от 4500 до 30000 ф.ст.: около 150% средней заработной платы в Великобритании).

Некоторые работники могут полностью или частично отказаться от своих прав на государственную пенсию второго уровня в обмен на снижение взносов в национальную систему социального обеспечения и выплаты от правительства, которые затем используются для обеспечения альтернативной пенсии. Это обусловлено многими условиями, не последнее из которых – тип пенсионной схемы, которая используется для осуществления “перехода на альтернативное пенсионное обеспечение”. Метод, ближайший к российским планам реформы досрочных пенсий – это переходить на альтернативную пенсию через личный пенсионный план. В оставшейся части данной главы обсуждается только этот путь.

Департамент правительственного актуария рекомендует парламенту Великобритании ставки (“скидки”), которые должны обеспечить выплаты актуарной стоимости, равной актуарной стоимости пособий, от которых отказался работник. Затем они обсуждаются и утверждаются парламентом. По закону эти ставки пересматриваются с интервалом не более пяти лет. Правительственный актуарий должен докладывать парламенту Великобритании “об изменении... факторов..., влияющих на стоимость обеспечения пособиями, актуарная стоимость которых эквивалентна актуарной стоимости тех выплат, от которых отказался участник альтернативной схемы”.

Эти скидки затем накапливаются в “сертифицированном личном пенсионном плане”, и накопленный фонд используется для покупки аннуитета у какой-нибудь страховой компании. Этот аннуитет должен быть куплен в возрасте от 60 до 75 лет и удовлетворять определённым условиям (например, одинаковые для обоих полов коэффициенты, повышение в соответствии с инфляцией и пособие в связи с потерей кормильца при наличии пережившего супруга).

Это аналогично системе, предложенной для российской реформы досрочных пенсий, так как Правительственный актуарий рассчитывает ставки (в случае Великобритании эти ставки платит правительство из взносов в национальную систему социального обеспечения), которые предназначены для обеспечения работникам планируемых выплат. Предположения и методология обсуждаются ниже в этой главе.

8.2 Как они устанавливаются

Департамент правительственного актуария считает ключевыми следующие факторы (предположения об этих факторах обсуждаются ниже в разделе 7.3):

- 1) Экономические, т.е.:
 - a) ставки инвестиционного дохода после выхода на пенсию относительно роста цен;
 - b) ставки инвестиционного дохода до выхода на пенсию относительно повышения заработной платы.
- 2) Демографические (главным образом, предположения о смертности).
- 3) Уровень расходов альтернативных схем.

Определённая с помощью вышеперечисленных предположений стоимость выплат, от которых отказался работник, затем приравнивается прогнозируемой стоимости полученных скидок с использованием различных уровней скидок. Рекомендованные Правительственным актуарием скидки зависят от возраста, чтобы отразить рост стоимости обеспечения пособиями с уменьшением оставшегося до выхода на пенсию срока. Скидки устанавливаются в таком размере, чтобы в среднем половина инвесторов получила лучшие результаты, чем если бы они остались в государственной схеме, а вторая половина получит худшие (т.е. вероятность получения пенсии в том размере, от которого работник отказался, равна 50%).

Зависящие от возраста скидки одинаковы для обоих полов и соответствуют наиболее благоприятному результату между полами. Эти ставки вступили в силу с апреля 2002 г. и приведены в таблице 7.2.1 ниже.

Таблица 7.2.1. Зависящие от возраста скидки в Великобритании при переходе на альтернативное пенсионное обеспечение на апрель 2002 г.

Возраст	Скидка (% заработной платы в пределах установленного диапазона)
20	4,4
25	4,6
30	4,8
35	5,0
40	5,4
45	6,3
50	9,9
55	10,5
60	10,5

Источник: <http://www.inlandrevenue.gov.uk/pdfs/nico/ca16.pdf>

8.1 Используемые предположения

8.1.1 Экономические

В самой последней базе (предложенной в 2000 г. для задания ставок, которые вступили в силу в апреле 2002 г.) предполагалось, что реальный инвестиционный доход после выхода на пенсию лиц, выходящих на пенсию в 2002/2003 г., составит 2% и эта ставка будет расти на 0,1% в год до 3,5% в год для лиц, выходящих на пенсию в налоговые годы, начиная с 2017/18. Обоснование этой смешанной доходности в течение 15 лет является необходимостью отразить текущую низкую реальную доходность индексированных облигаций, а затем учесть возврат к “нормальной” ситуации, на которую указывает реальная доходность в других странах.

Предполагается, что перед выходом на пенсию инвестиционный доход свыше средней заработной платы в стране составит 2%. Такой размер дохода подразумевает, что премия за риск, связанный с инвестированием в акции, (т.е. инвестиционный доход свыше дохода на правительственные облигации) до выхода на пенсию составит 1,5% со снижением до 0% в течение следующих 15 лет по мере роста доходности правительственных облигаций. Иными словами, через 15 лет по прогнозу доходность акций не будет превышать доходность первоклассных ценных бумаг. Можно утверждать, что с учётом того, что правительство хочет иметь разумную уверенность в том, что работники получают при переходе на альтернативные схемы эквивалентную пенсию, в расчёте не следует учитывать премию за риск инвестирования в акции.

8.1.2 Демография

Важно различать население в целом и тех лиц, кто может перейти на альтернативное пенсионное обеспечение: те, кто решает перейти на альтернативное пенсионное обеспечение обычно имеют более высоко оплачиваемые профессии и характеризуются иной демографической статистикой:

- Департамент правительственного актуария проанализировал коэффициенты смертности перешедших на альтернативные схемы пенсионеров и пришёл к выводу, что они ниже, чем для населения в целом (приведены коэффициенты, равные 81% для мужчин и 87% для женщин).
- Учитывая, что необходимо обеспечить достаточность фонда лиц, доживших до государственного пенсионного возраста, для выплаты пенсии, от которой отказался работник, не делается никакой надбавки на случай смерти до выхода на пенсию.
- Для не зависящих от пола коэффициентов используется фактическая пропорция между мужчинами и женщинами, указанная Управлением национальной статистики.

8.1.1 Расходы

Делаются различные надбавки в зависимости от типа используемой для перехода на альтернативное пенсионное обеспечение пенсионной схемы. Надбавка на расходы, связанные с переходом на личный пенсионный план, составляет 1% годового снижения доходности перед выходом на пенсию и 2% при покупке аннуитета. Учитывая развитый страховой и аннуитетный рынок в Великобритании, это выглядит щедро.

9 Италия: досрочный выход на пенсию и отраслевые льготы

9.1 Справка

Законы, регулирующие пенсионную реформу в Италии, были приняты в 1992 и 1995 гг. Имеются переходные положения для лиц, которые на дату начала реформы (1 января 1996 г.) состояли в старой системе, представлявшей собой распределительную систему с установленными выплатами. Государственная пенсия рассчитывается либо на основе последней заработной платы, либо на основе установленных взносов, в зависимости от продолжительности периода, в течение которого накапливались взносы в систему социального обеспечения на дату начала реформы. Для лиц, которые начали платить взносы в систему после этой даты, государственная пенсия будет определяться только по схеме с условными установленными взносами.

Государственную пенсию, определяемую последней заработной платой, можно получить в одном из следующих двух случаев:

- 1) Пенсия по старости: выплачивается по достижении государственного пенсионного возраста (65 для мужчин, 60 для женщин при условии, что данное лицо платило взносы в систему социального обеспечения в течение по меньшей мере 20 лет). Некоторые работники сохраняют право на выход на пенсию в возрасте, установленном до реформы (60 для мужчин и 55 для женщин при наличии минимального периода уплаты взносов).
- 2) Пенсия за выслугу лет: выплачивается по достижении 57 лет (58 для самозанятых) и наличии 35 лет стажа уплаты взносов, либо в любом возрасте при наличии 37 лет стажа уплаты взносов (для лиц, выходящих на пенсию после 2008 г., этот срок увеличится до 40 лет).

В системе с установленными взносами эти пенсии заменены новой пенсией за выслугу лет, которую можно получить при выполнении следующих требований:

- 1) По достижении 65 лет независимо от уровня пенсии.
- 2) По достижении 57 лет и наличии по меньшей мере 5 лет стажа уплаты взносов в систему социального обеспечения или по меньшей мере 40 лет стажа уплаты взносов (добровольные взносы не учитываются), и начисленная пенсия составляет по меньшей мере 1,2 установленного правительством минимального гарантированного дохода.

Следовательно, государственный пенсионный возраст в системе с условными установленными взносами был уравнен для мужчин и женщин.

При использовании метода взносов выплаты рассчитываются исходя из 33% заработной платы до уплаты налогов. Уплаченные условные взносы переоцениваются в соответствии со средним ростом ВВП за предыдущие пять лет. Накопленные взносы пересчитываются в пенсию с помощью стандартных и не зависящих от пола, но зависящих от возраста пересчётных коэффициентов, как показано в таблице 8.1.1 ниже. Эти коэффициенты установлены в законе и подлежат пересмотру каждые 10 лет (следующий пересмотр будет в 2005 г.).

Таблица 8.1.1. Итальянские пересчётные коэффициенты на апрель 2002 г.

Возраст при выходе на пенсию	Коэффициент пересчёта (%)*	Формат, эквивалентный российскому "Т"***
57	4,720	21,2
58	4,860	20,6
59	5,006	20,0
60	5,163	19,4
61	5,334	18,7
62	5,514	18,1
63	5,706	17,5
64	5,911	16,9
65	6,136	16,3

*Источник: Отчет за 2002 «Watson Wyatt Benefits»

**Равняется 1/коэффициент пересчета

Существует некоторая озабоченность, что коэффициенты, используемые до достижения государственного пенсионного возраста, слишком щедры и поощряют ранний выход работников на пенсию. В настоящее время обсуждаются следующие изменения:

- введение мер, снижающих заинтересованность в выходе на пенсию до достижения государственного пенсионного возраста;
- снижение доходности, используемой для расчёта размера пенсий;
- введение системы с установленными взносами для всех.

9.2 Льготные пенсии

Для лиц, работающих в неблагоприятных условиях, определение которых дано в законе, досрочный выход на пенсию возможен на особых условиях. Они влияют на срок, с которого может начаться выплата пенсии, и коэффициент, который следует использовать для пересчёта имеющегося на момент выхода на пенсию фонда в размер годовой пенсии. Льготы зависят от системы.

9.2.1 Система с расчётом на основе последней заработной платы

Если индивид попадает в систему с расчётом на основе последней заработной платы, то происходит следующее:

- 1) Пенсия по старости: пенсионный возраст уменьшается на 2 месяца за каждый год работы в неблагоприятных условиях, но не более, чем на 5 лет в сумме. Например, мужчина, имеющий 6 лет стажа работы в неблагоприятных условиях, будет иметь пенсионный возраст 64 года.
- 2) Пенсия за выслугу лет: продолжительность необходимого для получения пенсии стажа уплаты взносов уменьшается на 1 год за каждые 10 лет работы в неблагоприятных условиях, но не более, чем на 2 года в сумме.

9.2.1 Система с установленными взносами

Если используется метод установленных взносов, то применяются более благоприятные условия выхода на пенсию, чем описанные выше.

- 1) Коэффициент пересчёта увеличивается на год за каждые 6 лет работы в неблагоприятных условиях, т.е. работник с 6 годами стажа работы во вредных условиях, выходящий на пенсию в 57 лет, имеет пенсию, которая рассчитывается с помощью коэффициента, предназначенного для выхода на пенсию в 58 лет.

- 2) Минимальный пенсионный возраст уменьшается на 2 месяца за каждый год работы во вредных условиях (минимальный возраст составляет 56 лет) и используется коэффициент, соответствующий выходу на пенсию в возрасте 57 лет.

Эти работники не делают никаких дополнительных взносов и работодатели не делают никаких взносов от их имени, расходы покрывает государство на распределительной основе.

10 Польша: досрочный выход на пенсию и отраслевые льготы

10.1 Справка

В Польше отраслевые льготы в большой степени являются наследием плановой экономики. Согласно оценкам, приблизительно 24% работников пользовались теми или иными особыми льготами. Кроме того, женщины могли выходить на пенсию в возрасте 55 лет при наличии по меньшей мере 30 лет трудового стажа. “Стоимость” досрочного выхода на пенсию в чистом виде оценивается в 12% заработной платы (в составе суммарного взноса 45%).

Проблема досрочного выхода на пенсию как формы льгот осложняется возможностью продолжать работу почти без ограничений после начала выплаты досрочной пенсии. Имеется сильный стимул получить досрочную пенсию, а затем продолжать работать.

Целью польской пенсионной реформы является отмена всех льгот старой универсальной пенсионной системы и обеспечение одинаковых условий для всех участников с точки зрения пенсионного возраста, способов уплаты взносов и расчёта выплат.

Для лиц, работающих в особых условиях, от которых нельзя ожидать, что они будут работать в этих условиях до достижения пенсионного возраста, максимальный стаж будет установлен в законе. По истечении этого периода работник должен будет сменить свою должность или профессию и может получить помощь в поисках новой работы или приобретении новой квалификации. Независимый Медицинский комитет определил медицинские критерии, определяющие условия, которые считаются “особыми”. На основе статистических и медицинских данных Комитет определил для конкретных профессий и должностей максимальный период работы, который не нанесёт вреда здоровью.

10.2 Переходный период

Для тех, кто начал свою трудовую жизнь до 1999 г. и может ожидать досрочного выхода на пенсию, предусмотрено другое решение. Имеются различные правила для тех, кто родился до 1949 г. (т.е. старше 50 лет на дату начала реформы), и тех, кто родился с 1949 по 1968 гг. (т.е. кому от 30 до 50 лет).

Все родившиеся до 1949 г. будут иметь право выйти на пенсию в меньшем возрасте и их пенсия будет рассчитываться по старым правилам.

Лица, родившиеся в период с 1949 по 1968 гг., работающие по профессиям, дающим право на меньший пенсионный возраст (при условии, что они работают по этим профессиям до достижения установленного досрочного пенсионного возраста) и

- 4) удовлетворяющие всем трём условиям (возраст, общий стаж и стаж работы в особых условиях) до 31 декабря 2006 г., будут иметь право на досрочный выход на пенсию по старым правилам (это также относится к женщинам);
- 5) удовлетворяющие на 1 января 1999 г. двум условиям, относящимся к трудовому стажу, но

не достигшие до 31 декабря 2006 г. требуемого возраста, будут иметь право на досрочный выход на пенсию, но их пенсия будет рассчитываться по новой формуле (увеличение начального капитала – аналогичная концепция введена в российской реформе). Однако пенсия по старости такого лица будет ниже, чем у лица, вышедшего на пенсию в минимальном пенсионном возрасте с такой же стоимостью условного капитала, чтобы учесть, что выплаты будут производиться в течение большего числа лет.

Лица, родившиеся в период с 1949 по 1968 гг. и не удовлетворяющие вышеперечисленным условиям, не будут иметь права на досрочный выход на пенсию. Вместо этого им будет предложена одна из двух следующих компенсаций:

- 6) Если Медицинский комитет решит, что выполняемая этими людьми работа требует досрочного прекращения профессиональной деятельности (например, шахтёры, пилоты, водители поездов), то будут созданы специальные переходные схемы, которая позволят им закончить свою профессиональную деятельность раньше. Источники финансирования такого решения требуют переговоров. Будет невозможно продолжать работу.
- 7) Если профессия не входит в перечень Медицинского комитета, то работники будут получать компенсацию на основе того факта, что эта работа признавалась в старой системе профессией, требующей досрочного выхода на пенсию. Их начальный капитал будет увеличен на первом уровне новой системы, что приведёт к повышенной пенсии в будущем по достижении нормального пенсионного возраста (например, учителя и железнодорожники).

10.1 Переходные пенсии

Упомянутые в пункте 1) выше переходные пенсии, которые выплачиваются лицам, работающим в неблагоприятных условиях, родившимся в период с 1949 по 1968 г., не удовлетворяющим возрастным или двум стажевым требованиям, будут финансироваться из отдельных взносов, накопленных в особом фонде (“фонд переходных пенсий”). Этот фонд будет выплачивать “переходную” пенсию с того раннего возраста, в котором закончилась трудовая жизнь, до минимального пенсионного возраста аналогично тому, как это предусмотрено в российской пенсионной реформе.

Однако переходная пенсия в польской реформе будет выплачиваться по схеме с установленными выплатами, при этом стоимость выплат будет определяться в переговорах между работодателями, профсоюзами и правительством. Дополнительные взносы со дня введения в силу закона о переходных пенсиях будут финансироваться работодателями, а взносы, представляющие права, накопленные в прошлом, будут уплачиваться из государственного бюджета.

Переговоры по переходным пенсиям начались в июне 1999 г. (первые переходные пенсии могли бы начать выплачиваться в 2009 г.). На момент написания данной статьи они ещё продолжались – это политически деликатный вопрос. Уровень выплат ещё предстоит определить, хотя считается, что можно установить нижний (защита замещения доходов работников) и верхний (контроль затрат работодателей) уровни. Кроме того, многие лица, имеющие право на такие выплаты, работают в приходящих в упадок отраслях, где работодатели не могут себе позволить высокие взносы. В этом случае государство, вероятно, должно будет взять большую долю затрат на продвижение вперёд на себя. Эти решения определяют фактическую ставку взносов работодателей и государственного бюджета, необходимую для финансирования переходных пенсий.

11 Швеция: досрочный выход на пенсию

11.1 Справка

В июне 1994 г. парламент Швеции принял законодательство, заменяющее старую систему с установленными выплатами комбинацией распределительной схемы с условными установленными взносами и схемы с установленными взносами и финансовыми счетами под частным управлением на основе суммарной ставки взносов 18,5% от заработной платы.

В 1994 г. условный капитал определялся ставкой взносов, равной 18,5% со снижением начиная с 1999 г. до 16%. Разность направляется на накопительный второй уровень. Работники впервые стали вступать в частные фонды для получения своих счетов второго уровня осенью 2000 г., при этом у них был выбор приблизительно из 500 фондов с частным управлением. Годовые выписки из счетов рассылаются охваченному этими фондами населению с начала 1999 г.

Используются переходные схемы: лица, родившиеся в 1938 г., будут получать 20% своих выплат из новой системы и 80% из старой. Эти пропорции меняются на 5% в год, и лица, родившиеся в 1954 г. и позже, полностью охвачены новой системой.

До выхода на пенсию на условных капитальных счетах накапливаются средства в соответствии с экономическим ростом, а на втором уровне – в соответствии с инвестиционным доходом. После выхода на пенсию выплачиваемая с условных капитальных счетов пенсия увеличивается в соответствии с ростом заработной платы охваченного фондами населения (которая превышает уровень налоговых льгот, но ниже примерно 150% средней заработной платы в Швеции). Пенсия второго уровня увеличивается так, как описано в разделе 10.3.

Если схемы с условно-накопительными счетами и схемы с финансовыми счетами вместе не достигнут некоторого минимального уровня к тому времени, когда работник достигнет возраста 65 лет, и работник решит выйти на пенсию в этом возрасте, то выплаты из этих систем будут дополняться до гарантированного уровня, определяемого парламентом и финансируемого посредством трансфертов из государственного бюджета.

Смерти участников системы до пенсионного возраста создают в системе “излишек”, который используется для увеличения пособий по старости, выплачиваемых пережившим работника лицам путём пропорционального распределения условного капитала на счета переживших его участников в той же когорте (год рождения). Накопительные счета распределяются пережившим участникам аналогичным образом.

Нет никакого максимального пенсионного возраста, и система предлагает пожилым работникам широкий диапазон вариантов прекращения трудовой жизни. Полный, частичный или нулевой заработок можно свободно сочетать с полными или частичными аннуитетами из одной или обеих государственных схем начиная с минимального пенсионного возраста 61 год.

11.2 Досрочный выход на пенсию

Пожилые работники смогут сочетать заработок и пенсионный доход любым способом, при этом и к заработку, и пенсии будут применяться одинаковые правила налогообложения. Выплаты на основе с условных установленных взносов и выплаты второго уровня можно получить полностью или частично, вместе или по отдельности по достижении минимального пенсионного возраста. При задании минимального

пенсионного возраста следует учитывать два взаимосвязанных фактора:

- 3) Цель обязательного социального страхования: обеспечить достаточный коэффициент замещения заработной платы. Размер выплат, на который имеет право индивид, определяется средней продолжительностью жизни в момент выхода на пенсию. Чем выше средняя продолжительность жизни, тем меньше будет размер выплат. Важно установить достаточно высокий минимальный возраст, чтобы обеспечить достаточный размер выплат типичному заявителю, в противном случае некоторые люди впадут в старости в постоянную нищету. Средняя продолжительность жизни шведов высока (не зависящая от пола средняя продолжительность жизни составляет в настоящее время в возрасте 61 года 22 года). Размер выплат оценивается примерно на 30% выше в возрасте 65 лет, чем в 61 год.
- 4) Имеется повод установить более высокий минимальный возраст, чтобы заставить людей дольше работать для получения хорошей пожизненной пенсии.

11.1 Аннуитеты

Пенсия, которая выплачивается из условных установленных взносов, и пенсия, которая выплачивается из второго уровня, независимы и могут быть получены в разное время. Аннуитетные коэффициенты, которые следует использовать для пересчёта фонда в пенсию, будут рассчитываться с помощью разных предположений.

В аннуитете на основе условных установленных взносов будет учитываться одинаковая для обоих полов средняя продолжительность жизни и вменённая реальная ставка дохода, равная 1,6% годовых. Эта надбавка предоставляет людям долю реального экономического роста заранее и обеспечивает больший уровень начальной пенсии, чем тот, на который они имели бы право при прямолинейном применении системы условных установленных взносов с индексацией выплат в соответствии с ростом заработной платы. Размер аннуитета не будет фиксирован – выплаты будут корректироваться ежегодно в соответствии с ценовой инфляцией и разностью между фактическим ростом реальной заработной платы и 1,6%.

Шведы считают, что важно предоставить человеку выбор, когда пересчитывать его накопительный капитальный счёт в аннуитет (после установленного минимального возраста). Поскольку финансовые рынки неустойчивы, людей не следует принуждать пересчитывать свои инвестиционные портфели в аннуитеты в такое время, когда это может быть для них невыгодно. Часть предоставляемой физическим лицам информации должна быть посвящена общим советам о переводе индивидуальных средств из более в менее рискованные фонды по мере приближения к аннуитетному этапу.

Используемые для пересчёта накопительного капитала в аннуитет коэффициенты определяются одинаковой для обоих полов средней продолжительностью жизни и должны увеличивать выплачиваемую пенсию по меньшей мере до уровня инфляции плюс 1,5%. Участники могут купить пособие в связи с потерей кормильца.

Выражаю особую благодарность моим коллегам из Callund Consulting и PriceWaterhousCoopers (в Италии, Швеции, Польше и Великобритании) за предоставленный справочный материал, информацию и комментарии. Также я бы хотела поблагодарить Марека Гора, Гудруна Энсона (RFV, Швеция) и Бангта Фон Бара (накопительная система Швеции) за дальнейшую информацию.

Справочная литература:

- 1) **Sex and 401(k) Plans, Campbell & Munnell, май 2002.**
- 2) **Industrial retirement systems based on the money-purchase principle, J. H. Woodward, 1921.**
- 3) **Determination of the contribution rate to money purchase arrangements, Carr & Simmons, март 1988.**
- 4) **Rebates and reduced rates of national insurance contributions for members of contracted-out schemes. Консультативная записка Правительственного Актуария Великобритании, август 2000.**
- 5) **Отчет о выплатах (Италия), Watson Wyatt, 2002.**
- 6) **Shaping Pension Reform in Poland: Security through Diversity. Chlon, Gora & Rutkowshi, август 1999.**
- 7) **Polish Old Age Pension Reform: Security through Diversity. Gora.**
- 8) **The Swedish Pension Reform Model: Framework and Issues, Palmer, июнь 2000.**

(Footnotes)

¹ Документ был подготовлен в рамках проекта ТАСИС «Содействие Министерству экономического развития и торговли Российской Федерации». Авторы данного документа несут ответственность за все ошибки и мнения, выраженные в документе. Настоящий документ не выражает официального мнения программы ТАСИС или проекта.