

10.25. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ ПЕНСИОННЫХ СИСТЕМ В ЗАРУБЕЖНЫХ СТРАНАХ

Орлова Н.В., к.э.н., доцент кафедры туризма и сервиса

ФГБОУ ВПО «Российский государственный университет туризма и сервиса» (Волгоградский филиал)

[Перейти на Главное МЕНЮ](#)
[Вернуться к СОДЕРЖАНИЮ](#)

В данной статье рассмотрены особенности организации негосударственного пенсионного обеспечения в развитых странах (Великобритания, Нидерланды, Германия, США). На основе анализа специфики деятельности негосударственных фондов за рубежом определены важные положения, которые могут быть адаптированы к российским условиям.

В современных условиях развития экономических отношений развитых стран наблюдается постепенный переход к персональной ответственности граждан, добровольному страхованию, с одной стороны, и активизации государственного и общественного контроля над эффективным функционированием негосударственных пенсионных систем, с другой [2, с. 39]. На сегодняшний момент в большинстве стран мира более 90% населения являются участниками негосударственных пенсионных фондов, обеспечивая свое будущее в процессе активной трудовой деятельности [9, с. 20]. В зависимости от страны, специфики пенсионного обеспечения негосударственные фонды представлены в США и Канаде – в форме частного пенсионного обеспечения, в Германии, Италии, Японии – производственного страхования, в Великобритании – профессионального пенсионного обеспечения, в Австралии – системы супераннуации.

Индивидуальные пенсии и пособия (stakeholders) играют важную роль в пенсионной системе Великобритании, поскольку от их размера зависит размер страховых выплат в соответствии с государственной системой социального обеспечения и от величины полученной заработной платы. Все работающие граждане в обязательном порядке производят отчисления средств в систему социального страхования (nation allinsurance contributions), обеспечивая себя в будущем государственной пенсией и пособиями в размере 40% от средней зарплаты по стране [1, с. 76]. В отличие от государственной системы, негосударственные пенсионные фонды (НПФ) предоставляют гражданам возможность уплачивать пожизненные взносы при наличии дополнительных налоговых льгот. Эти взносы аккумулируются в страховые резервы негосударственных фондов, из которых часть средств выплачивается в виде крупной суммы при достижении определенного возраста, а другая часть идет на покупку страхового аннуитета с единовременным внесением страхового взноса.

Профессиональное негосударственное пенсионное обеспечение в Великобритании осуществляется по принципу: все работодатели должны уплачивать установленные взносы в национальную систему дополнительного обеспечения. Однако хозяйствующие субъекты имеют право выйти из этой системы и учредить собственный фонд, и застраховать своих работников в страховых компаниях, в которых нормы социального

обеспечения выше. В Великобритании применяются две пенсионные схемы:

- с установленными выплатами (defined benefit plan), размер пенсии зависит от годового дохода за последний год участия и инвестиционный риск несет работодатель;
- с установленными взносами (defined contribution plan), размер пенсии зависит от величины накопленных средств и нормы аннуитета, инвестиционный риск ложится на работника.

Таким образом, население Великобритании обеспечено на 100% базовыми государственными пенсиями, на 50% системой профессиональных пенсий, 25% схемой индивидуальных пенсий.

Отличительными особенностями обладает система пенсионного обеспечения Нидерландов, которая представлена двумя национальными негосударственными фондами (общегосударственный пенсионный фонд, пенсионный фонд здравоохранения), 50 корпоративными фондами и 94 отраслевыми фондами [5, с. 67]. Негосударственное профессиональное обеспечение представляет собой одну из форм аккумуляции средств либо в отраслевом фонде, либо в учрежденном работодателем фонде собственной компании из расчета 2/3 взносов уплачивается предприятием и 1/3 – работниками. В случае накопления значительных финансовых средств для покрытия будущих страховых обязательств, фонд не требует внесения дополнительных взносов на протяжении ряда лет. Соблюдение обязательств перед работниками предприятия гарантирует следующими моментами [5, с. 68]:

- размер пенсии или других денежных выплат зависит от трудового стажа работника на данном предприятии и выплачивается в случае выхода работника из программы дополнительного социального обеспечения работодателя или прекращения трудовых отношений с данным работодателем;
- при смене места работы работодатель гарантирует перевод приобретенных страховых прав в другой фонд;
- после выхода из программы дополнительного социального обеспечения работодателя, работнику обеспечивается индексация страховых выплат до момента наступления пенсионного возраста;
- полный охват всех работников данного предприятия (занятых полное рабочее время, занятых с сокращенным рабочим временем) программой дополнительного обеспечения;
- своевременная осведомленность работника о его правах, обо всех изменениях в программе дополнительного обеспечения.

В том случае, если крупные компании не являются участниками отраслевого фонда, они обязаны создавать собственный фонд компании, который является самостоятельным юридическим лицом, не отвечающим по долгам этой компании, но имеющим право инвестировать в данное предприятие более 5% своих финансовых активов.

В отношении системы налогообложения пенсионных фондов в Европе существует две основные концепции:

- трастовая концепция (Ирландия, Великобритания, Швейцария, Испания, Италия);
- концепция прямого финансирования (Австрия, Бельгия, Франция, Германия, Греция, Нидерланды, Швеция).

По трастовой концепции характер налогообложения взносов в фонды не зависит от выбранной схемы их формирования. Система налогообложения взносов, уплачиваемых компаниями – спонсорами или членами траста (целевого фонда) одинаковая, независимо от того, осуществляется ли финансирование негосударственного пенсионного обеспечения путем заключения контракта группового страхования с фондом или через самоуправляющую компанию, имеющую право самостоятельного инвестирования средств. Отличительной

чертой трастовой концепции является наличие во всех случаях промежуточного юридического лица.

При концепции прямого финансирования взносы, уплачиваемые компанией-спонсором или членами профессиональной пенсионной системы, направляются непосредственно на финансирование негосударственного пенсионного обеспечения одним из трех методов с использованием налоговых льгот, т.е. осуществлением группового страхования через самоуправляемые пенсионные фонды или путем создания пенсионных резервов на балансах предприятий. Особенность этой концепции заключается в том, что самоуправляемый негосударственный фонд может самостоятельно действовать как инвестор.

Следовательно, в большинстве западных стран негосударственные фонды имеют очень высокий авторитет в силу своей стабильности, высокой степени надежности, финансовой состоятельности и высокого профессионализма. Благодаря этому одним из важных аспектов деятельности негосударственных фондов в области социальной поддержки участников стала их способность выступать гарантом клиента при получении им банковского кредита, с целью организации собственного дела.

В США система негосударственного пенсионного обеспечения носит название *repsion plan* (пенсионный план или пенсионная схема), преимущественно с установленными взносами [4, с. 90]. Выделяются следующие типы пенсионных планов с установленными взносами [8, с. 154].

1. Пенсионный план с участием в прибыли предполагает изменение ежегодного процента отчислений от текущей или остаточной прибыли в виде взносов в фонды.
2. Пенсионный план с отсроченными выплатами позволяет участникам уменьшать свою заработную плату на сумму, предназначенную для взноса в страховой план, не включая ее в налогооблагаемый доход за год. Таким образом, многие работодатели применяют схему эквивалентный взнос, предполагающую равное участие в формировании будущей пенсии.
3. Особенностью пенсионного плана с приращением средств является возможность внесения спонсором суммы, необходимой для обеспечения участника пенсией, величина которой равна сумме годовых взносов и аккумулированных доходов.

Для категорий работников, занятых собственным бизнесом, разработаны специальные планы «Ко», которые позволяют производить индивидуальные взносы в пенсионный фонд с отсрочкой в уплате налогов. Для работников, участвующих в плане «Ко», не исключается возможность участия в корпоративных пенсионных планах, а также возможность иметь индивидуальный накопительный счет.

В России в настоящее время для индивидуальных предпринимателей установлен фиксированный размер платежа в Пенсионный фонд, который уменьшает сумму налогов, начисляемых и оплачиваемых по специальному режимам налогообложения [10, с. 276].

В США очень популярны индивидуальные счета (*IRA*), которые открываются в негосударственном фонде, банке, брокерской фирме или страховой компании. Совокупные взносы, поступившие на этот счет, будут аккумулировать инвестиционный доход, освобожденный от налогов, вплоть до выхода работника на пенсию. Для лиц, участвующих в данном плане, спонсируемом работодателем, применяется особая система налогообложения (снижение (рост) налогооблагаемой базы зависит от размера получаемого дохода).

Если взнос в *IRA* больше максимума, предусмотренного законодательством, то на размер превышения налагается 6% штраф. Этот налог действует до тех пор, пока превышение взноса не будет изъято или налогоплательщик не снизит общий размер взноса. Для лиц, не являющихся участниками планов, спонсируемых работодателем, взнос (или часть взноса) на счет *IRA* будет рассматриваться как сумма, уменьшающая размер облагаемого налогом ежегодного дохода. Для обеспечения устойчивости и своевременности выполнения обязательств негосударственные фонды используют в своей деятельности различные инвестиционные инструменты (депозитарные счета в банках (сберегательные и ссудные), пенсионные аннуитеты).

Классический инвестиционный портфель американского фонда выглядит следующим образом (рис. 1).



Рис. 1. Инвестиционный портфель американского пенсионного фонда в 2011 г. [6, с. 428]

Значительное число (34%) фондов за последние годы уменьшило вложения в облигации местных корпораций, одновременно 27% фондов увеличили долю в своих портфелях международных облигаций. Специальные исключения предусмотрены для вложений активов фонда в акции заинтересованного лица по решению профессионального инвестиционного управляющего.

На основании проведенного анализа негосударственного пенсионного обеспечения промышленно развитых стран можно сделать выводы о том, что успешному развитию фондов способствовали следующие обстоятельства.

1. Достаточно высокий уровень обеспеченности населения. Первоначальное накопление средств в негосударственные фонды требует времени и излишка доходов, позволяющего участникам пенсионных схем делать регулярные взносы.
2. Экономическая и политическая стабильность общества, устойчивость национальной валюты, низкий уровень инфляции позволили осуществить долгосрочное планирование и реализацию пенсионных схем.
3. Наличие развитой финансовой инфраструктуры и набора финансовых инструментов, главным образом, долгосрочных, работающих в экономике и обеспечивающих взаимовыгодный инвестиционный процесс. Примером могут служить облигации правительства США сроком на 10, 20 и 30 лет.
4. Оптимальная система налогообложения. Во многих странах поступления на пенсионные счета и инвестиционный доход от размещения активов фонда не облагаются налогами за весь период накопления. Налогообложению подлежат только пенсионные выплаты.
5. Жесткий контроль со стороны государства за финансовым состоянием фондов, обеспечения гарантий страховых выплат в полном объеме всем участникам фондов.
6. Высокий и устойчивый уровень доверия населения к негосударственным фондам.

Таблица 1

ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЙ ОПЫТ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ НЕГОСУДАРСТВЕННОГО ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В СТРАНАХ С РАЗВИТОЙ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКОЙ

Страны	Особенности развития НПФ	Положительные аспекты для РФ
Великобритания	Договор дополнительного пенсионного обеспечения гарантирует вкладчику право на получение при достижении до определенного возраста значительной суммы финансовых средств с условием приобретения страхового аннуитета с единовременным внесением страхового взноса	Принципы организации взаимоотношений фондов со страховыми компаниями в отношении приобретения аннуитетов, технологии дополнительного страхования (методы финансирования, оптимизация налогообложения)
Нидерланды	Система добровольного пенсионного обеспечения представляет собой форму оплаты труда путем уплаты взносов либо в отраслевой негосударственный фонд, либо в учрежденный работодателем фонд собственной компании	Порядок налогообложения как в отношении негосударственных пенсионных фондов, так и их вкладчиков (юридических или физических лиц)
Германия	Дополнительное пенсионное обеспечение в Германии регулируется специальным законодательством и осуществляется в четырех организационно правовых формах: пенсионные системы предприятий, самостоятельные пенсионные кассы (фонды), кассы поддержки и страховые компании	Особенности пенсионных планов (минимальный период занятости участника на конкретном предприятии, после которого возникает право на дополнительное пенсионное обеспечение (2 года), сохранение приобретенных пенсионных прав при смене места работы, анализ состояния актуарного баланса)
США	Развитие негосударственных пенсионных фондов определяется спецификой использования различных типов пенсионных схем (с участием в прибылях фирмы, с отсроченными выплатами, с приращением средств, план «Ко») и наличием системы индивидуальных счетов (IRA)	Организация пенсионных планов по принципу внесения взносов на именные счета работников в виде акций предприятия с последующим инвестированием аккумулированных финансовых средств в развитие данной компании

Таким образом, приведенные выше характеристики и особенности развития системы негосударственного пенсионного обеспечения в США, Великобритании, Нидерландах позволили выявить положительные аспекты, которые можно применить в условиях российской экономики (табл. 1) [3, с. 21].

1. Порядок формирования инвестиционных ресурсов с использованием разнообразных пенсионных схем (схемы участия в прибыли, схемы с отсроченными выплатами, схемы с приращением средств). Применение данного плана предполагает уплату страховых взносов работодателем в виде акции данной компании, зачисление их на именные счета работников и последующее инвестирование аккумулированных средств на развитие данного предприятия. В результате, работникам предоставляется возможность приобретать акции, а работодателям получить налоговые льготы от их продажи, тем самым, оказывая существенное влияние на развитие реального сектора экономики.
2. Особенности взаимодействия фондов и страховых компаний как в отношении пользования специальными страховыми продуктами (аннуитетами), так и управления активами. Система оптимального налогообложения (трансферная или нетрастовая концепция) является одним из

вариантов налоговой политики в отношении деятельности фондов (Великобритания, Япония).

3. Принцип организации фондов, в основу которого положено исчисление индивидуального размера пенсии в зависимости от размера заработной платы и сроков уплаты страховых взносов (Германия, Нидерланды). Специфика данного принципа заключается в том, что при расчете размера пенсии учитываются особые периоды времени «мероприятия по социальному выравниванию», в течение которых участники не уплачивали страховые взносы в фонды (например, периоды воспитания детей до возраста трех лет, периоды обучения в школе и университете, периоды безработицы).

Литература

1. Аранжереев М. Тенденции развития зарубежных пенсионных систем [Текст] / М. Аранжереев // Пенсионные фонды и инвестиции. – 2003. – №1. – С. 74-78.
2. Кондрапиева А.В. Негосударственные пенсионные фонды [Текст] / А.В. Кондрапиева, Ю.В. Дюжев. – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 1997.
3. Орлова Н.В. Проблемы развития негосударственных пенсионных фондов [Текст] / Н.В. Орлова // Мат-лы I Всеросс. науч.-практ. конф. 19 нояб. 2011 / НОУ ВПО Филиал «Ин-т профессиональных инноваций» в г. Волгограде – Волгоград, 2012 г. – 123 с.
4. Тарасов В.И. Мировой опыт организации негосударственного пенсионного обслуживания населения [Текст] / В.И. Тарасов // Проблемы реформирования социальных и хозяйственных систем: региональные и отраслевые аспекты. – М., 1998. – 182 с.
5. Якушев Л.П. Пенсионная система Нидерландов [Текст] / Л.П. Якушев // Пенсия. – 2008. – №5. – С. 63-69.
6. Hoffman A., Mondejar J. Pension assets and financial markets. Washington. Government printing office. Ibbotson associates. 2012. Pp. 419-448.
7. Karaulova N.M, Sizeneva L.A. Elementary unit of mechanism of interests implementation of economic intercourse subjects // World applied sciences journal. 2014. Vol. 30. Pp. 1380-1383.
8. Pesando J.E., Douglas H. The distribution of investment rest in defined benefit pension plans // Paper prepared for the conference on current pensions policy issues. Miami University. Oxford. Ohio. March. 1992. 204 с.
9. Seburn P.W. Evolution of employer – provided defined benefit pensions // Month labour rev. Wash. 1991. Vol. 144. №12. P. 20.
10. Шохнех А.В. Оценка вероятности банкротств субъектов малого бизнеса. Роль внутреннего аудита в проведении антикризисных процедур [Текст] / А.В. Шохнех // Аудит и финансовый анализ. – 2008. – №5. – С. 276-282.

Ключевые слова

Негосударственные пенсионные фонды; пенсионные схемы; пенсионный период; пенсионное обеспечение; страховые резервные фонды; гарантированные страховые выплаты; план с установленными взносами; план с фиксированными выплатами.

Орлова Наталья Васильевна

РЕЦЕНЗИЯ

Развитие негосударственных пенсионных фондов с каждым годом приобретает свою актуальность и необходимость. Граждане Российской Федерации должны не только надеяться на государственное обеспечение, но и формировать свою будущую пенсию в течении трудовой деятельности через систему негосударственного пенсионного обеспечения.

Анализ зарубежного опыта, представленный в данной статье, позволяет выявить положительные аспекты функционирования негосударственных фондов в развитых странах и возможности применения их в РФ.

Автор достаточно подробно охарактеризовал специфику использования различных пенсионных схем негосударственного обеспечения за рубежом, выявил их преимущества и недостатки.

Таким образом, актуальность рассматриваемой темы, уровень изложения и новизна материала определяют научную ценность статьи.

Самойленко И.В., к.э.н., доцент кафедры экономики и менеджмента Волгоградского филиала ОУП ВПО «Академия труда и социальных отношений»

[Перейти на Главное МЕНЮ](#)
[Вернуться к СОДЕРЖАНИЮ](#)