

УДК 369(045)

## ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ СТИМУЛИРОВАНИЯ УЧАСТИЯ НАСЕЛЕНИЯ В ДОБРОВОЛЬНЫХ НАКОПИТЕЛЬНЫХ ПЕНСИОННЫХ СИСТЕМАХ И ВОЗМОЖНОСТИ ЕГО ПРИМЕНЕНИЯ В РОССИИ\*

**ШМИГОЛЬ НАТАЛИЯ СЕРГЕЕВНА**, канд. экон. наук, доцент Департамента общественных финансов, Финансовый университет, Москва, Россия  
*avt896112@yandex.ru*

В статье проанализированы методологические и практические подходы к разработке и реализации инструментов стимулирования участия населения в добровольных накопительных пенсионных системах в зарубежных странах. Цель работы – оценить состав и эффективность инструментов стимулирования участия граждан в добровольных пенсионных программах за рубежом и обосновать предложения по использованию зарубежного опыта в условиях изменения роли накопительной составляющей и возможной реализации концепции индивидуального пенсионного капитала в пенсионной системе Российской Федерации. *Результат исследования* – уточнение роли накопительной составляющей пенсии в условиях проводимых пенсионных реформ, выявление и обоснование инструментов стимулирования участия населения в частных накопительных пенсионных планах в Российской Федерации с учетом зарубежного опыта. *Сделан вывод* о необходимости развития частных корпоративных пенсионных планов как основного механизма повышения уровня трудовых пенсий на основе грамотного сочетания налоговых и неналоговых инструментов стимулирования участников, в том числе квази-добровольного характера участия работников и работодателей, финансовой поддержки со стороны государства в форме первоначального взноса на пенсионный счет и софинансирования добровольных пенсионных накоплений, налоговых льгот при постепенном росте ставки взносов в корпоративные накопительные пенсионные планы для работодателей и работников.

**Ключевые слова:** частные накопительные пенсионные системы; корпоративные пенсионные планы; индивидуальные пенсионные накопления; пенсии; финансовая грамотность; пенсионная реформа; зарубежный опыт.

## Foreign Experience of Stimulating People's Participation in Voluntary Funded Pension Systems and Prospects of its Application in Russia

**SHMIGOL NATALIA S.**,

*PhD (Economics), associate professor of the Public Finance Department, Financial University, Moscow, Russia*  
*avt896112@yandex.ru*

The paper analyzes foreign methodological and practical approaches to the development and use of tools that encourage people to participate in voluntary funded pension systems. The analysis makes it possible to evaluate the effectiveness of such tools and justify the proposals regarding the use of foreign experience in the situation of the changing role of the funded component with possible implementation of the concept of the individual pension capital in the Russian pension system. The research clarified the role of the so-called funded part of pensions in the ongoing pension reform, identified and justified the tools to promote public participation in private funded pension plans in

\* Статья подготовлена по результатам исследований, выполненных за счет бюджетных средств по государственному заданию Финансового университета 2016 г.

the Russian Federation with account for international experience. It is concluded that private corporate pension plans should be developed as a primary mechanism for increasing retirement pensions based on a reasonable combination of tax and non-tax incentive tools including those of the quasi-voluntary participation nature, financial support of the state in the form of downpayment to the pension account and co-funding of voluntary pension accruals along with tax benefits and gradual increase in the rate of contribution to the corporate funded pension plans for employers and employees.

**Keywords:** private funded pension systems; corporate pension plans; individual pension accruals; pensions; financial education; financial literacy; pension reform; OECD countries; Latin American countries; foreign experience.

### Роль добровольных накопительных пенсионных программ (планов) в пенсионных системах зарубежных странах

В последние десятилетия во многих странах осуществляется реформирование национальных пенсионных систем, в ходе которого происходят снижение роли государства в пенсионной системе в части первого распределительного уровня и перенос управления риском бедности по достижении пенсионного возраста на индивидуальный уровень. Похожее направление модернизации действующей пенсионной системы содержится и в проекте Концепции индивидуального пенсионного капитала, разработанной в 2016 г. Минфином России и Банком России. В рамках данной концепции предлагается ликвидировать действующую накопительную пенсионную систему и гражданам самостоятельно формировать индивидуальный пенсионный капитал — частные пенсионные накопления за счет дополнительных отчислений лиц трудоспособного возраста (в размере до 6% оплаты труда) в негосударственные пенсионные фонды. В данных обстоятельствах повышается роль будущего пенсионера в формировании пенсионных прав и решении задачи поддержания приемлемого уровня дохода в старости за счет активного участия в накопительной компоненте пенсионной системы [1, с. 150–152; 2, с. 136–142]. В зарубежной практике индивидуальные пенсионные сбережения формируются работниками самостоятельно или с участием работодателей на добровольной и квази-добровольной основе<sup>1</sup> либо путем открытия индивидуальных

пенсионных счетов в разных финансовых институтах (банках, кредитных союзах, трастовых компаниях, взаимных фондах, страховых компаниях, брокерских фирмах и т.д.) либо с использованием частных пенсионных фондов (табл. 1).

В зарубежных странах, как и в Российской Федерации, достаточно актуальной является проблема мотивации участия населения в накопительной компоненте пенсионной системы, что вызвано экономическими (низкими темпами экономического роста), демографическими, геополитическими и иными новыми вызовами современного общества, среди которых изменение трудового поведения граждан и угроза «манипулирования» средствами пенсионной системы в политических целях. Согласно аналитическим отчетам ОЭСР [4] многие страны с развитой рыночной экономикой предлагают населению осуществлять пенсионные накопления на добровольной основе (табл. 2).

Согласно данным табл. 2 наибольший удельный вес участников на третьем уровне пенсионной системы наблюдается в профессиональных (корпоративных) пенсионных планах, если они реализуются в стране. Лидерами среди стран, где работники активно вовлечены в добровольные профессиональные пенсионные планы работодателя на третьем уровне пенсионной системы, являются Германия (56,4%), Бельгия (53,7%), США (41,6%), Великобритания (30,0%) Канада (25,7%), Франция (20,2%). Среди стран, активно использующих добровольные индивидуальные пенсионные планы в пенсионной системе, можно выделить Чехию (66,2%), Швецию (36%), Германию (35,2%), Канаду (24,7%), а безуслов-

<sup>1</sup> Квази-добровольный характер пенсионной программы подразумевает обязанность работодателя в соответствии с действующим пенсионным законодательством обеспечить действие

корпоративной пенсионной программы, даже если работники участвуют в ней на добровольной основе.

Таблица 1

**Формы добровольных накопительных пенсионных программ (планов)  
согласно классификации ОЭСР**

Добровольные накопительные пенсионные программы (планы)			
Корпоративные (связаны с трудовыми отношениями между работодателем и работником; принимаются и контролируются работодателем)		Индивидуальные (не связаны с трудовыми отношениями с работодателем; принимаются и регулируются уполномоченным финансовым институтом)	
<p><b>Обязательные (квази-добровольные):</b> 1-я схема: работодатель обязуется участвовать и платить взносы или 2-я схема: работодатель обязан вводить программу в действие, но не обязан платить взносы</p>	<p><b>Добровольные:</b> 1-я схема: участие имеет добровольный характер (даже при автоматическом включении в нее работников) или 2-я схема: добровольно вводимая программа, которая дает возможность замещения взносами/выплатами по добровольной программе взносов/выплат в систему социального обеспечения (обязательного пенсионного страхования)</p>	<p><b>Обязательные (квази-добровольные):</b> предусматривает обязательное участие и уплату взносов</p>	<p><b>Добровольные:</b> 1-я схема: участие и уплата взносов на добровольной основе; 2-я схема: добровольное участие и взносы/выплаты, которые могут частично заменять взносы/выплаты по обязательному накопительному компоненту в государственную пенсионную систему</p>
По типу финансирования		С фиксированными выплатами	С установленными взносами
С установленными взносами	С фиксированными выплатами		

Источник: составлено автором на основании источника [3, с. 13–15].

ным лидером по этому показателю является Новая Зеландия (72,9%).

**Состав и оценка инструментов стимулирования участия населения и работодателей в добровольных накопительных пенсионных системах**

Набор применяемых за рубежом инструментов стимулирования участия населения в добровольных накопительных пенсионных системах зависит от многих факторов, которые условно можно подразделить на общие для всех стран и индивидуальные. Последние связаны с национальными особенностями функционирования финансовых институтов в финансовой системе конкретной страны. К общим факторам можно отнести модель экономической политики государства (либеральная, консервативная, социально-демократическая и их комбинации), модель проводимой социальной политики (англосаксонская, скандинавская, европейская),

начальные условия формирования пенсионной системы и проведения пенсионных реформ, исторические и культурные традиции. Все вышеперечисленные факторы влияют на формы добровольной накопительной компоненты пенсионной системы. Так, высокий размер и значительный разрыв в уровне оплаты труда (по покупательной способности, доле в ВВП, группам населения) благоприятно сказываются на развитии индивидуального (личного) пенсионного страхования (США, Канада, Великобритания, Швейцария). При умеренном уровне и относительно равномерном распределении оплаты труда по категориям населения (Швеция, Нидерланды, Польша) активно развивается корпоративное пенсионное страхование как дополнение к системе обязательного государственного пенсионного страхования. При низком уровне оплаты труда в момент проведения пенсионной реформы активно применяются административные рычаги перехода к новым формам

пенсионного обеспечения на основе жесткой нормативной модели, разработанной государством (Сингапур, страны Латинской Америки).

Зарубежный опыт развития добровольных накопительных пенсионных систем показывает,

что наиболее распространенными инструментами стимулирования участия населения и работодателей в таких системах являются использование квази-добровольных пенсионных программ (планов) с автоматической регистрацией в них

Таблица 2

**Доля занятых, включенных в схемы частного пенсионного страхования в 2013 г. (%), населения в возрасте 15–64 лет**

Страна	Обязательные / квази-обязательные пенсионные планы	Добровольные пенсионные планы (3-й уровень пенсионной системы)		
		Профессиональные	Индивидуальные	Всего
Австралия	68,5	–	19,9	19,9
Австрия	–	15,1	18,0	...
Бельгия	–	57,3	...	...
Канада	–	25,7	24,7	...
Чили	78,9	...	...	...
Чехия	–	–	66,2	66,2
Дания	83,3	–	22,4	22,4
Эстония	74,3	–	5,1	5,1
Финляндия	84,1	9,2	20,9	29,1
Франция	–	20,2	5,3	...
Германия	–	56,4	35,2	71,3
Венгрия	–	...	18,5	...
Италия	–	7,4	8,9	15,7
Мексика	57,8	1,7	–	1,7
США	–	41,6	22,0	47,1
Нидерланды	88,0	–	28,3	28,3
Новая Зеландия	–	7,2	72,9	...
Норвегия	68,6	...	22,3	...
Польша	60,3	1,4	...	...
Словакия	55,3	–	...	...
Испания	–	3,3	15,7	18,6
Швеция	~100	–	36,0	36,0
Швейцария	72,6	–	...	...
Великобритания	–	30,0	11,1	43,3

Источник: [4, с. 189].

Примечание. Прочерк (–) означает, что такие частные пенсионные планы не применяются в стране, многоточие (...) – нет данных.

участников; налоговые льготы; государственное софинансирование взносов участников — физических лиц; обязательная форма отчислений населения в такие программы; наличие гарантий сохранности накоплений на индивидуальных пенсионных счетах в законодательно установленном размере, реализуемых через уполномоченные гарантийные учреждения и трудовое законодательство; наличие четко отлаженного правового поля для регулирования добровольных пенсионных программ; активная информационная поддержка и разъяснительная работа по вопросам инвестирования пенсионных накоплений участников добровольных пенсионных программ, включая реализацию на государственном уровне программы повышения финансовой грамотности населения.

Состав инструментов стимулирования участия населения в негосударственных накопительных пенсионных системах в странах Латинской Америки позволяет сделать вывод об их схожести с инструментами стимулирования работников и работодателей, используемых в странах ОЭСР, в том числе в странах с развитой рыночной экономикой. Вместе с тем, поскольку уровень развития экономики стран Латинской Америки находится на более низком уровне и имеется, как и в Российской Федерации, значительный процент трудоспособного населения с низким уровнем доходов, то для нашей страны актуальным является анализ отрицательных последствий внедрения негосударственной накопительной системы пенсионного обеспечения в странах Латинской Америки, которые должны быть учтены Правительством РФ в ходе пенсионной реформы и возможной реализации концепции индивидуального пенсионного капитала. В числе отрицательных последствий перехода к негосударственной накопительной пенсионной системе в странах Латинской Америки необходимо выделить снижение охвата трудоспособного населения дополнительными пенсионными программами, несоблюдение сроков уплаты и рост задолженности по взносам в негосударственную пенсионную систему, низкую конкуренцию между управляющими компаниями (на рынке часто складывалась ситуация олигополии: большая часть взносов находилась под управлением 2–3 компаний) и, как следствие, высокие

административные расходы в частных пенсионных программах, которые иногда превышали инвестиционный доход, слабую диверсификацию инвестиционного портфеля, гендерную дискриминацию участников частной пенсионной системы. Опыт стран Латинской Америки по внедрению негосударственной пенсионной системы показывает, что возникает угроза роста доли пожилого населения, не охваченного пенсионным обеспечением либо совсем (если отменяется государственная пенсионная система), либо в части накопительного пенсионного обеспечения. Принцип эквивалентности частных накопительных пенсионных программ (больше взносы = больший доход) также не оказал ожидаемого эффекта на увеличение аккумулированных средств в негосударственной пенсионной системе стран Латинской Америки. Напротив, рост пенсионных взносов повлек дестимулирование участия в негосударственной пенсионной системе и жалобы со стороны застрахованных. Встречались случаи, когда застрахованный уплачивал взносы для получения минимальной пенсии, затем переставал их уплачивать и отдавал предпочтение менее рисковым инструментам накопления [5, с. 671].

Зарубежный опыт свидетельствует, что увеличение финансовой нагрузки на работающее население и работодателей при введении частных квази-добровольных пенсионных программ можно компенсировать путем реализации комплекса мер в форме налоговых льгот. Исследование схем налогообложения добровольных пенсионных планов с установленными взносами в отдельных странах ОЭСР [6, 7] позволило выявить, что наибольшее применение имеют такие налоговые инструменты стимулирования участия населения, работодателей в добровольных накопительных пенсионных системах, как налоговые вычеты (в основном используются при определении базы налогообложения) и налоговые зачеты.

По отношению к отчислениям, производимым работодателями и/или работниками в добровольный пенсионный план, в большинстве стран применяются налоговые льготы по индивидуальному подоходному налогу, корпоративному налогу (налогу на прибыль) и взносам на социальное страхование. Наиболее распро-

страненной налоговой льготой по данным обязательным платежам является предоставление налогового вычета при определении налогооблагаемой базы.

Другим налоговым инструментом стимулирования отчислений работников в добровольные пенсионные планы населения является использование налоговых зачетов, при применении которых, например, у работника происходит уменьшение предъявленной к уплате суммы налога по индивидуальному подоходному налогу либо на фиксированную сумму, одинаковую для всех уровней дохода налогоплательщиков, либо в процентах от величины взноса в добровольный пенсионный план с установленным верхним пределом. В случае применения пропорциональной ставки налогообложения по индивидуальному подоходному налогу наиболее выгодными, с точки зрения мотивации участия работника в добровольном пенсионном плане, является налоговый зачет.

Для работников с низким уровнем доходов налоговые льготы не являются эффективным побудительным мотивом для участия в добровольных пенсионных планах, и для них, параллельно с налоговыми вычетами (зачетами), требуется применение такого инструмента мотивации, как параллельный взнос бюджетной субсидии на индивидуальный пенсионный счет работника. Представляется обоснованным использовать в российской практике для добровольных пенсионных планов с участием работодателей и работников модель налогообложения *TEE* (*tax — exempt — exempt*, налогообложение — освобождение — освобождение), при которой взносы работодателя в пенсионный план осуществляются после налогообложения прибыли, но при этом должен быть установлен вычет на сумму взносов из налогооблагаемой базы по налогу на прибыль и/или взносам на обязательное социальное страхование (в полном объеме или в определенной доле); взносы работника осуществляются из заработной платы после уплаты подоходного налога и взносов в систему обязательного пенсионного страхования, но должен быть предусмотрен налоговый зачет по подоходному налогу на сумму добровольных пенсионных взносов (полностью или в законодательно установленном размере); все последующие до-

ходы от инвестирования, выплаты с индивидуального пенсионного счета и зачисляемые на счет бюджетные субсидии не подлежат налогообложению. Для работников преимущества данной модели налогообложения заключаются в получении некой «страховки» от повышения налоговой нагрузки в будущем по достижении пенсионного возраста, поскольку в ней налогообложению не подлежат пенсионные накопления и выплаты, а также суммы полученных на индивидуальный пенсионный счет бюджетных субсидий. Для государства в данной модели сохраняются основные объемы поступлений в бюджет подоходного налога с физических лиц и корпоративного налога, что особенно важно для страны с дефицитом бюджета и неустойчивой бюджетной системой. Представляется обоснованным отменить уплату подоходного налога на пенсию, сформированную для работника работодателем или третьим лицом в рамках добровольного пенсионного страхования и предусмотреть увеличение максимального размера социального налогового вычета участника негосударственного пенсионного фонда и объема расходов работодателя на социальные нужды, которые могут относиться на затраты и уменьшать налогооблагаемую базу пропорционально росту размеров взносов в добровольные накопительные пенсионные планы (схемы негосударственного пенсионного страхования).

### **Частные корпоративные пенсионные планы как основной инструмент стимулирования пенсионных накоплений работников**

Действенным инструментом увеличения сбережений в рамках добровольных накопительных пенсионных программ является применение квази-добровольных программ с автоматической регистрацией ее участников. Такие программы реализуются в Новой Зеландии (*KiwiSaver*), Великобритании (*NEST*), США, Канаде, Германии, странах Латинской Америки и в ряде других стран. Так, в Новой Зеландии каждый новый сотрудник, достигший 18-летнего возраста и приступивший к работе по трудовому договору, автоматически регистрируется в общенациональной программе пенсионных накоплений *KiwiSaver* с возможностью выхода

из нее в строго оговоренный временной период (со 2-й по 8-ю неделю членства в программе). Позже восьмой недели членства сотрудник не имеет возможности выхода из системы. Представляется возможным использовать зарубежный опыт внедрения корпоративных пенсионных программ с автоматической регистрацией работников в Российской Федерации. Очевидными преимуществами такого внедрения являются рост числа участников частных пенсионных планов, доступность корпоративной пенсии практически для каждого работающего по найму, использование стандартизированных пенсионных программ и схем управления пенсионными накоплениями (стандартизированных пенсионных фондов), что для работника упрощает процесс управления пенсионными сбережениями и снижает проблему трудовой мобильности в рамках отраслей экономики при условии применения схожих накопительных корпоративных пенсионных программ (например, как программа *KiwiSaver* в Новой Зеландии), и в конечном счете повышает величину пенсионных выплат по достижении пенсионного возраста за счет корпоративной пенсии. Для государства преимуществами являются более высокий объем мобилизации инвестиционных ресурсов в экономику и перераспределении (переложении) риска бедности по достижении пенсионного возраста с государственно-на индивидуальный уровень. Представляется также важным использовать опыт зарубежных стран в части апробации корпоративных пенсионных планов в тестовом режиме, что предусматривает предварительное осуществление нескольких пилотных программ в отдельных отраслях экономики, которые отличались бы лимитами взносов, процентами государственного софинансирования, правилами выбора участников, с тем, чтобы найти оптимальный для российских условий вариант квази-добровольного корпоративного пенсионного обеспечения.

Как показывает зарубежный опыт, введению квази-добровольных корпоративных пенсионных программ должна предшествовать разработка на государственном уровне типовых программ добровольного пенсионного обеспечения с использованием основных видов стандартных пенсионных схем (с установленными взноса-

ми, с установленными выплатами, смешанных схем и схем с единовременными взносами) и схем управления пенсионными накоплениями. При этом добровольные пенсионные схемы должны быть не только четко определены, но и унифицированы по количеству и понятны для конечных потребителей. Одновременно с разработкой на государственном уровне типовых программ добровольного пенсионного обеспечения с использованием основных видов стандартных пенсионных схем необходимо создание информационного ресурса, на котором будут размещены описание каждой типовой пенсионной схемы, ее преимущества и недостатки; информационно-аналитические материалы и т.д. [8, с. 28–31], что призвано помочь в осуществлении пенсионного планирования и оценке инвестиционного риска для участника в рамках выбранной пенсионной схемы. Зарубежный опыт развития добровольных пенсионных накоплений свидетельствует о том, что росту доверия участников способствует возможность получения консультации по возникающим вопросам у выбранного провайдера пенсионного плана в рамках добровольного пенсионного обеспечения, что предусматривает круглосуточный доступ и использование онлайн-сервисов в Интернете, телефонов горячих линий.

#### **Государственное субсидирование частных пенсионных накоплений как стимул для граждан со средним уровнем доходов**

Опыт зарубежных стран по внедрению добровольных накопительных пенсионных систем показывает, что без финансовой поддержки правительства только автоматическое зачисление работников в квази-добровольные накопительные пенсионные планы не дало бы такого высокого процента вовлеченности в них трудоспособного населения. Так, в Новой Зеландии — лидера по числу граждан, участвующих в добровольных накоплениях через общенациональную программу пенсионных накоплений, в целях поощрения участия в программе *KiwiSaver* каждый работник получает от правительства на индивидуальный накопительный счет:

- 1) единоразовую бюджетную субсидию в сумме 1000 новозеландских долларов (да-

лее — NZD) — приблизительно 2% средней заработной платы;

- 2) регулярную бюджетную субсидию в форме налогового кредита (при условии, что из официальной заработной платы работник уплатит взнос на такую же сумму), максимальный ежегодный объем которой был первоначально 1042,86 NZD (приблизительно 2% средней зарплаты), а в 2011 г., спустя четыре года после запуска системы, она была уменьшена до 521,43 NZD (приблизительно 1% средней зарплаты).

Если работник не может заплатить из официальной заработной платы необходимую сумму вноса (1042,86 NZD), чтобы получить максимальную бюджетную субсидию 521,43 NZD (*member tax credit*), то недостающую сумму он может перевести в форме добровольных взносов с личного банковского счета или выписав чек. Динамика взносов работников, работодателей и бюджетных субсидий (включая налоговый кредит) в программу *KiwiSaver* за период 2008–2015 гг. представлена в табл. 3.

Расчеты автора на основании источника: *KiwiSaver: official website*. URL: <http://www.kiwisaver.govt.nz/statistics/annual/contributions> (дата обращения: 10.08.2016).

Согласно представленным в табл. 3 данным наибольшую долю финансирования программы при ее запуске занимали бюджетные субсидии правительства (55,9% в общем объеме источников), и по мере развития программы происходило последовательное сокращение доли бюджетного финансирования и рост взносов работников и работодателей, составивших в

2016 г. в суммарном объеме 86,4% общего объема поступлений в программу. При этом, согласно опросу работников — участников программы *KiwiSaver*, действенным стимулом участия в программе явились:

- первоначальная бюджетная субсидия;
- автоматическое вовлечение в программу;
- налоговый кредит<sup>2</sup> [9, р. 23].

Напротив, в Италии, несмотря на введение в 2007 г. автоматического приема в добровольные частные пенсионные планы без государственного субсидирования, только 27% работников частного сектора остались их участниками.

Пенсионные реформы в Чехии в части внедрения третьего уровня добровольной негосударственной пенсионной системы свидетельствуют о том, что меры государственной поддержки в форме государственных субсидий, налоговых вычетов и государственных гарантий стали действенным инструментом стимулирования участия населения в добровольных накопительных пенсионных планах. В ходе реформирования пенсионной системы Чехии в середине 1990-х гг. для стимулирования участия населения в добровольных пенсионных планах государство на каждые 100 крон добровольного взноса добавляло еще 50 крон в форме государственной субсидии, в итоге более 50% работников были вовлечены в добровольные пенсионные планы. С начала 2016 г. правительство Чехии ликвидировало обязательную накопительную часть пенсионной системы, сделав ее исключительно добровольной. Граждане, участвовавшие в государствен-

<sup>2</sup> *KiwiSaver: official website*. URL: <http://kiwisaver.govt.nz/new/about/> (дата обращения: 10.08.2016).

Таблица 3

**Структура взносов работников, работодателей и правительства Новой Зеландии в программу *KiwiSaver* в 2008–2015 гг.**

	2008 г.	2009 г.	2010 г.	2011 г.	2012 г.	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Работники (обязательные и добровольные взносы)	38,0	43,7	40,1	40,2	41,3	50,9	51,0	50,3	53,7
Работодатели	6,1	16,7	23,6	25,5	26,6	27,1	31,1	32,1	32,7
Государство	55,9	39,6	36,3	34,3	32,1	22,0	17,9	16,7	13,6
Всего	100	100	100	100	100	100	100	100	100

ной обязательной накопительной пенсионной системе, получили право выбора: передать сформированные пенсионные накопления в страховую пенсию (первый уровень) либо получить их в виде денежных средств на свой банковский счет, либо направить в индивидуальный пенсионный план. В результате 93% экономически активного населения предпочло именно перевод средств и участие в добровольные пенсионные планы, что объясняется государственным субсидированием добровольных пенсионных накоплений<sup>3</sup> и налоговыми льготами.

Опыт внедрения частного пенсионного плана с государственным субсидированием *Riester* в Германии свидетельствует о том, что государственные субсидии являются действенным стимулом участия населения с невысоким уровнем дохода в негосударственных пенсионных программах. В отличие от добровольных корпоративных и частных индивидуальных пенсий в Германии, пенсии *Riester* обеспечивают больший коэффициент покрытия среди групп населения с различными размерами доходов (рисунк).

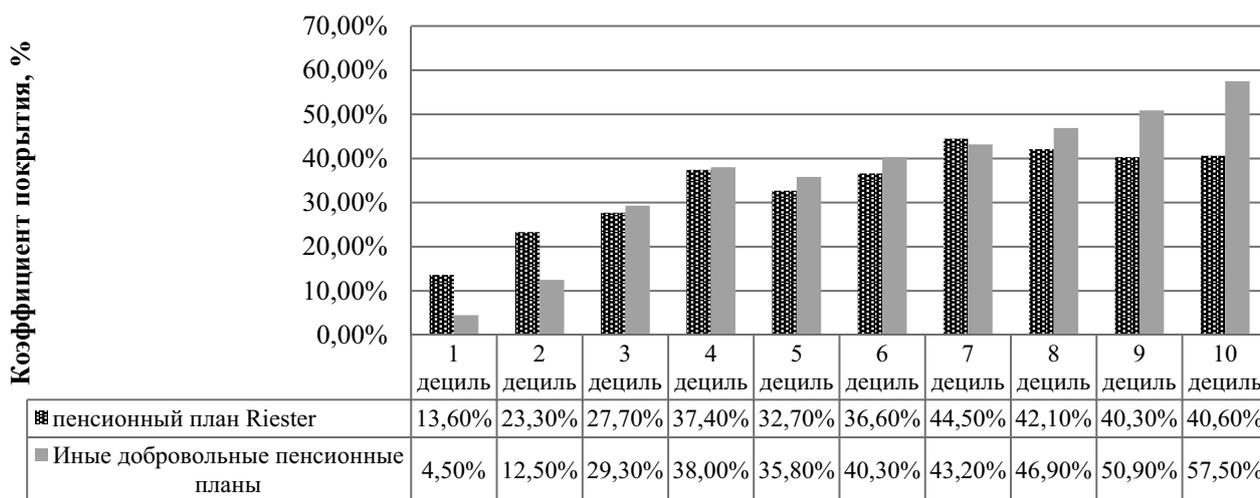
Таким образом, прямые бюджетные субсидии в форме софинансирования добровольных пенсионных накоплений являются важным инструментом стимулирования участия населения в частных накопительных пенсионных планах.

### Выводы

В зарубежной практике активное участие населения в добровольных пенсионных системах обеспечивается в результате грамотного сочетания инструментов стимулирования. По результатам анализа зарубежного опыта развития добровольных пенсионных планов можно рекомендовать учитывать в российской практике следующие особенности использования инструментов стимулирования участников добровольных пенсионных программ.

1. Зарубежный опыт свидетельствует, что налоговые льготы по подоходному налогу (в Российской Федерации — НДФЛ) являются стимулом участия в добровольных пенсионных программах для работников с доходами выше среднего уровня и высокими. Следовательно, в условиях пропорциональной ставки НДФЛ в России налоговые льготы по НДФЛ для большой доли участников не будут стимулом осуществлять дополнительные пенсионные накопления на добровольной основе, и участниками таких программ станут преимущественно участники с высокими доходами.

<sup>3</sup> Сайт Российской газеты. Зубков И. Копи, пока молодой: Пенсионная реформа может пройти по-чешски // Российская газета. Федеральный выпуск № 7021 (153) от 13.07.2016. URL: <https://rg.ru/2016/07/13/pensionnuiu-reformu-predlozhili-provesti-po-cheshski.html> (дата обращения: 03.09.2016).



**Коэффициент покрытия в зависимости от величины дохода семьи и типа пенсионного плана в Германии, % от трудоспособного населения**

Источник: составлено автором по данным ОЭСР.

Источник: <http://pensionreform.ru/files/36761/06.2012> (дата обращения: 03.09.2016).

щественно высокооплачиваемые категории работников.

2. Государственные субсидии первоначального и последующих взносов в добровольный пенсионный план являются действенным стимулом для работников со средним и ниже среднего уровнями доходов. Представляется необходимым рассмотреть возможность государственного субсидирования добровольных пенсионных накоплений граждан в Российской Федерации, в том числе за счет средств Фонда национального благосостояния, который имеет согласно нормам Бюджетного кодекса Российской Федерации такое целевое назначение.

3. Представляется обоснованным развивать в российской практике негосударственное пенсионное обеспечение через законодательное закрепление обязанности работодателя внедрять систему корпоративных пенсионных программ, поскольку именно квази-добровольные корпоративные планы в сочетании с государственным субсидированием за рубежом обеспечивают наибольший охват граждан трудоспособного возраста добровольными пенсионными планами.

4. В ходе внедрения квази-добровольных корпоративных пенсионных программ необходимо предусмотреть автоматическую регистрацию в них работников и возможность выхода из программ в законодательно установленный временной период, а также постепенный рост ставки взносов для всех категорий участников.

5. Привлечению граждан в добровольные пенсионные программы способствует использование типовых и понятных для потребителя пенсионных программ и их законодательное закрепление.

В заключение следует отметить, что в Российской Федерации развитие добровольного пенсионного обеспечения должно происходить во взаимосвязи с решением задач создания стабильной экономической среды с низким уровнем инфляции и развития государственного регулирования участников рынка добровольного пенсионного страхования, обеспечивающего уверенность населения в инвестиционных инструментах, доверие к финансовым институтам, обслуживающим индивидуальные пенсионные накопления и к долгосрочному инвестированию в целом [10]. Представляется, что развитие добровольной накопительной пенсионной системы в Российской Федерации возможно только при условии решения на уровне Правительства РФ и Банка России задач сохранности пенсионных накоплений в негосударственных пенсионных фондах; стимулирования участия работодателей в корпоративном пенсионном обеспечении (квази-добровольные корпоративные программы не должны стать дополнительной нагрузкой на работодателей и сокращать их инвестиционные ресурсы для развития); роста реальных доходов населения, чтобы граждане имели финансовые возможности начать копить себе на старость.

### Литература

1. Кузнецова Н.П., Писаренко Ж.В. Роль накопительной компоненты в пенсионных реформах в странах Европы и в России // Проблемы современной экономики. 2016. № 1. С. 149–156.
2. Шестакова Е.Е. Основные тенденции реформирования пенсионного обеспечения // Проблемы прогнозирования. 2015. № 6. С. 136–145.
3. Особенности развития накопительной пенсионной системы. Данные по странам мира и выводы для Российской Федерации / Отделение ОЭСР по негосударственному пенсионному страхованию, 2013. URL: <http://www.pensionobserver.ru/assets/files/article/3-15-13/%20ОЭСР%202013.pdf> (дата обращения: 12.08.2016).
4. Pensions at a Glance 2015 OECD Countries and G20 Indicators. 2015. URL: <http://pensionreform.ru/files/104320/8115201e.pdf> (дата обращения: 09.08.2016).
5. Oxford Handbook of Pensions and Retirement Income/ Edited by Gordon L. Clark, Alicia H. Munnell and J. Michael Orszag // Oxford University Press, 2009. 905 p.
6. Pensions at a Glance 2013 OECD Countries and G20 Indicators. 2013: New Zeland [Электронный ресурс]. URL: [https://www.oecd.org/els/public-pensions/New%20Zealand\\_eng\\_final.pdf](https://www.oecd.org/els/public-pensions/New%20Zealand_eng_final.pdf) (дата обращения: 10.08.2016).

7. Matching Contributions for Pensions. A Review of International Experience / Ed.R. Hunz R. Holzmann, D. Tuesta, N. Tokayama. WB 2013. URL: <http://documents.vsemirnyjbank.org/curated/ru/106841468177233641/Matching-contributions-for-pensions> (дата обращения: 03.09.2016).
8. Шибаев С.Р., Шадрина Ю.А. Зарубежный опыт повышения финансовой грамотности населения // Финансы и кредит. 2015. № 24 (648). С. 27–31.
9. Stefan Kawalec, Katarzyna Błażuk, Maciej Kurek. How to Mobilize Additional Pension Savings [Электронный ресурс]. URL: [http://www.igte.pl/publikacje/how\\_to\\_mobilize\\_additional\\_pension\\_savings\\_Capital\\_Strategy\\_report.pdf](http://www.igte.pl/publikacje/how_to_mobilize_additional_pension_savings_Capital_Strategy_report.pdf) (дата обращения: 10.08.2016).
10. Козлов Н.Б. Пути развития накопительного компонента пенсионной системы России // Вестник ИЭ РАН. 2016. № 1. С. 48–63.

### References

1. Kuznetsova N.P., Pisarenko Zh.V. The role of the cumulative component in the pension reforms in the European countries and in Russia [Rol' nakopitel'noj komponenty v pensionnyh reformah v stranah Evropy i v Rossii]. *Problemy sovremennoj jekonomiki – Problems of modern economics*, 2016, No. 1, pp. 149–156.
2. Shestakova E.E. The main trends of reforming pension provision [Osnovnye tendencii reformirovanija pensionnogo obespechenija]. *Problemy prognozirovanija – Problems of forecasting*, 2015, No. 6, pp. 136–145.
3. Features of development of private pension schemes. Data for the countries of the world and conclusions for the Russian Federation /Department OECD of non-state pension insurance, 2013. Available at: <http://www.pensionobserver.ru/assets/files/article/3-15-13/%20ОЭСР%202013.pdf> (accessed: 12.08.2016).
4. Pensions at a Glance 2015 OECD Countries and G20 Indicators. 2015: Available at: <http://pensionreform.ru/files/104320/8115201e.pdf> (accessed: 09.08.2016).
5. Oxford Handbook of Pensions and Retirement Income/ Edited by Gordon L. Clark, Alicia H. Munnell, and J. Michael Orszag. Oxford University Press, 2009, 905 p.
6. Pensions at a Glance 2013 OECD Countries and G20 Indicators. 2013: New Zealand. Available at: [https://www.oecd.org/els/public-pensions/New%20Zealand\\_eng\\_final.pdf](https://www.oecd.org/els/public-pensions/New%20Zealand_eng_final.pdf) (accessed: 10.08.2016).
7. Matching Contributions for Pensions. A Review of International Experience / Ed.R. Hunz R. Holzmann, D. Tuesta, N. Tokayama. WB 2013. Available at: <http://documents.vsemirnyjbank.org/curated/ru/106841468177233641/Matching-contributions-for-pensions> (accessed: 03.09.2016).
8. Shibaev S.R., Shadrina Yu.A. Foreign experience in improving the financial awareness of the public [Zarubezhnyj opyt povyshenija finansovoj gramotnosti naselenija]. *Finansy i kredit – Finance and credit*, 2015, No. 24 (648), pp. 27–31.
9. Stefan Kawalec, Katarzyna Błażuk, Maciej Kurek. How to Mobilize Additional Pension Savings. Available at: [http://www.igte.pl/publikacje/how\\_to\\_mobilize\\_additional\\_pension\\_savings\\_Capital\\_Strategy\\_report.pdf](http://www.igte.pl/publikacje/how_to_mobilize_additional_pension_savings_Capital_Strategy_report.pdf) (accessed: 10.08.2016).
10. Kozlov N.B. The ways of the Russian pension system accumulative component development [Puti razvitija nakopitel'nogo komponenta pensionnoj sistemy Rossii]. *Vestnik IJe RAN – Vestnik Instituta ekonomiki Rossijskoj akademii nauk*, 2016, No. 1, pp. 48–63.