

Перспективы негосударственного пенсионного обеспечения в Великобритании

А.В.Скурова

УДК 364.35 (41)
ББК 65.272 (4 Вел)
С-467

Система негосударственного пенсионного страхования в Великобритании, являющаяся частью одной из старейших систем социального страхования в мире, менялась в течение последних четырех десятилетий¹.

В настоящее время в частном секторе пенсионного страхования планы пенсионного обеспечения могут осуществляться в форме схем с установленными выплатами (defined benefit – DB схемы), установленными взносами (defined contribution – DC схемы) или гибридных схем.

Пенсионное обеспечение Великобритании можно разделить на профессиональные пенсии, формируемые за счет отчислений работодателя, и персональные, когда работник заключает договор со страховой компанией. В финансировании всех профессиональных пенсионных и некоторых персональных схем участвует работодатель либо при выборе соглашения о пенсионном обеспечении, либо когда работодатель делает взносы от имени работника. Соответственно негосударственные пенсионные схемы делятся на финансируемые работодателем пенсионные схемы и персональные нефинансируемые работодателем пенсионные схемы (см. таблицу 1).

Основной целью схемы с установленными выплатами или схемы с установленными взносами является создание фонда, который обеспечивает пенсионные выплаты своим участникам, обычно по достижении пенсионного возраста или в случае преждевременной смерти.

В схемах с установленными выплатами (DB схемы) размер пенсионных выплат зависит от размера заработной платы работника, стажа работника и ставки накопления (ставка, по которой пенсионные выплаты накапливаются за каждый год стажа работника).

¹ Подробнее о структуре пенсионной системы Великобритании см. Скурова А.В. Развитие негосударственного пенсионного страхования в зарубежных странах// Российский внешнеэкономический вестник. №4. 2011, сс. 56-69; Скурова А.В. Российская и зарубежная практика негосударственного пенсионного страхования. М.: Экономическое образование, 2011. - 210 с.

Таблица 1

**Схема негосударственного пенсионного обеспечения
в Великобритании**

Профессиональные пенсии с установленными выплатами	Гибридные схемы	Профессиональные пенсии с установленными взносами	Коллективные паевые и персональные пенсионные схемы	Персональные пенсии
Схемы с установленными выплатами (DB)	Гибридные схемы (DB – DC)	Схемы с установленными взносами		
Профессиональные пенсии (в большинстве случаев на доверительной основе; в редких на договорной основе)			Персональные пенсии (на договорной основе)	
Финансируемые работодателем				Нефинансируемые работодателем

Источник: The changing landscape of pension schemes in the private sector in the UK - Report of the Pensions Policy Institute. June 2012 - <http://www.pensionspolicyinstitute.org.uk>.

DB схемы относятся к профессиональному пенсионному страхованию, когда работодатель организует обеспечение пенсии своих работников. Как правило, DB схемы осуществляются на основе доверительного управления, при котором попечительский совет действует в интересах своих бенефициаров (участников пенсионной схемы).

В *схемах с установленными взносами* (DC схемы), пенсионный фонд создается с учетом взносов членов и/или работодателя. Правительство стимулирует участие в схемах с установленными взносами, предлагая участникам налоговые льготы на их взносы. Размер выплачиваемой (окончательной) пенсии определяется итоговой величиной аккумулированных пенсионных накоплений и будет зависеть от доходности активов, в которые вкладываются средства членов фонда (после налогообложения), а при покупке аннуитета – ставки по аннуитету (коэффициент, используемый для преобразования средств участника в аннуитетный доход).

DC схемы могут осуществляться как на основе доверительного управления, так и на договорной основе. Доверительным управлением DC схемой в интересах своих бенефициаров занимается попечительский совет фонда. Для управления пенсионной схемой на договорной основе заключается договор с организацией, предоставляющей услуги по управлению пенсионными активами, – *пенсионным*



провайдером (pension provider)². Чаще всего договора на управление DC схемами заключаются со страховыми компаниями.

Стоит отметить, что некоторые работодатели с целью экономии на масштабе прибегают к услугам Мастер-трастов (master trust). Услуги Мастер-траст оказывают как коммерческие, так и некоммерческие организации (например, банк или трастовая компания), и заключаются в управлении общей DC схемой нескольких доверителей - работодателей. Причем компании, чьи работодатели присоединяются к такой схеме, могут быть из разных сфер бизнеса.

Кроме участия в вышеуказанных схемах, в которых обязательно участвует работодатель, работник по своему выбору может без участия работодателя разработать частный пенсионный план (personal pension plan - PPP), заключив напрямую договор со страховой компанией или другим пенсионным провайдером (конторой по страхованию жизни, коммерческим банком, паевым инвестиционным фондом и др).

Групповые частные пенсионные схемы (Group Personal Pensions – GPP) и групповые паевые пенсионные схемы (Group Stakeholder Pensions – GSP) финансируются работодателем, но юридический договор заключается непосредственно между работником и пенсионным провайдером. Эти два типа частных пенсионных схем реализуются на основе коллективного соглашения. Как правило, комиссия за управление пенсионными активами по коллективным схемам ниже, чем по индивидуальным частным пенсионным планам.

Индивидуальная пенсионная схема с самостоятельным инвестированием / групповая пенсионная схема с самостоятельным инвестированием (Self Invested Personal Pension – SIPP/ Group SIPP) отличаются от частных пенсионных планов и групповых пенсионных схем возможностью активного участия в управлении своими пенсионными накоплениями путем определения видов инвестиционных активов, в которые пенсионные взносы участника/участников схемы могут вкладываться.

С сентября 2009 года Национальная Ассоциация Пенсионных Фондов (NAPF)³, чтобы повысить доверие к схемам с установленными взносами, стала оценивать их качество. В оценке качества могут участвовать все виды DC схем, включая групповые частные и групповые паевые пенсионные схемы, схемы Мастер-трастов. Ак-

² В частном секторе пенсионного страхования, кроме пенсионных провайдеров, свои услуги предлагают следующие виды провайдеров пенсионных услуг (pension service providers): консультанты по выплатам работникам (employee benefit consultants), независимые финансовые консультанты (independent financial advisers), аудиторские компании (firms of accountants) и сторонние пенсионные администраторы (third party pension administrator).

³ Национальная Ассоциация Пенсионных Фондов (National Association of Pension Funds – NAPF, <http://www.napf.co.uk>) является независимой некоммерческой организацией, представляющей интересы пенсионных фондов в парламенте Великобритании и СМИ. Членами Ассоциации являются около 1300 пенсионных схем, а также более 400 провайдеров пенсионных услуг.

кредитованные DC схемы, получившие знак качества PQM (Pension Quality Mark), отвечают высоким стандартам эффективности управления пенсионными схемами, прозрачности и доступности информации для его участников. Аккредитация PQM проводится на платной основе и действительна в течение 1 года.

Пенсионные схемы негосударственных пенсионных фондов, сочетающие характеристики схем с установленными выплатами и установленными взносами, называются гибридными схемами (DB-DC схемы). Существует широкий спектр комбинированных схем, но они могут быть классифицированы на две группы:

► Гибридные схемы смешанных выплат предусматривают определенную систему выплат, которая комбинирует элементы как DB, так и DC схем. Например, пенсионная схема может быть в основном схемой с установленными взносами, но при этом гарантировать выплату минимального размера пенсии, установленного с учетом ставки накопления по схеме с установленными выплатами.

► Двухуровневые гибридные схемы предусматривают как выплаты по DC схеме, так и по схеме DB. Во многих случаях это может просто означать, что схема DC передается в доверительное управление, в случае закрытия DB схемы для новых участников. Однако также возможен вариант двухуровневой гибридной схемы, когда, ее члены, например, накапливают за определенное количество лет службы выплаты по принципу DC схемы, а в дальнейшем по принципу DB.

В последние годы количество участников *схем с установленными выплатами* в частном секторе пенсионного обеспечения Великобритании заметно снизилось. В 1967 году количество активных участников DB схем достигло своего максимума, составив около 8 млн человек. К 2011 году этот показатель снизился на 80%, почти до 1,6 млн человек, что составляет менее чем 25% от общего числа активно участвующих в пенсионных схемах частного сектора [5].

Стоит отметить, что подавляющее большинство DB схем уже закрыто для новых членов, и все чаще закрываются для своих существующих членов тоже. DB схемы, которые остаются открытыми для новых членов, как правило, составляют относительно небольшое число очень крупных DB схем. В 2011 году количество участников около 200 DB схем частного сектора, или чуть более 3% от всех DB схем в частном секторе, составляло 10000 членов и более, однако на них приходилось около 65% всех активных членов DB схем [2].

В отличие от снижения активного членства DB схем число участников других пенсионных схем, особенно DC схем, растет. В 2011 году на участников *схем с установленными взносами*, включая частные пенсионные планы и групповые частные пенсионные схемы, численность которых составляет около 7 млн человек, приходилось примерно 70% общего количества участников пенсионных схем частного сектора – 9,7 млн человек.

Существует целый ряд факторов, которые способствовали снижению членства DB схем в частном секторе пенсионного обеспечения в Великобритании, увеличив



риски и расходы по финансированию данного вида пенсионных схем. Эти факторы включают в себя:

Увеличение средней продолжительности жизни.

Увеличение ожидаемой продолжительности жизни за последние 30 лет из-за успехов медицины и улучшения образа жизни привели к тому, что люди стали жить дольше. Например, в 1981 году средняя прогнозируемая продолжительность жизни мужчин в возрасте 65 лет была оценена как 14 лет, а в 2011 году уже более 21 года. Причем прогнозируется, что как у мужчин, так и у женщин данный показатель с течением времени будет только расти (см. таблицу 2).

Увеличение продолжительности жизни означает увеличение необходимого количества денег для выплаты по DB схемам, так как пенсии должны будут выплачиваться в течение более долгого периода.

Таблица 2

Прогнозируемая продолжительность жизни населения Великобритании по достижении 65 лет

Население Великобритании	Прогнозируемая продолжительность жизни по достижении 65 лет, количество лет					
	2011	2015	2020	2030	2040	2050
Женщины	23.8	24.3	24.9	26.0	27.1	28.2
Мужчины	21.1	21.7	22.2	23.4	24.6	25.8

Источник: Pension Facts November 2013 - Statistics on pensions and retirement provision in the UK. November 2013 - <http://www.pensionspolicyinstitute.org.uk>.

Инвестиционные риски.

Инвестиционный риск может быть серьезной проблемой для спонсоров⁴ DB схем. Доходность от инвестирования в ценные бумаги (облигации и акции) влияет на финансовое положение DB схемы.

Финансирование положения DB схемы измеряется как соотношение активов схемы к обязательствам перед текущими и будущими пенсионерами по пособиям, которые должны быть выплачены, на дату оценки. Финансовое положение представляет собой «моментальное фиксирование ситуации» в определенный момент времени.

Если пенсионная схема находится в убытке, более низкие доходы будут повышать уровень взносов, необходимых для покрытия дефицита. За последнее десяти-

⁴ Спонсор пенсионной схемы (pension sponsor) – работодатель или иное юридическое лицо, которое организует, финансирует и производит выплаты по пенсионной схеме.

тилетие доходность облигаций и акционерного капитала была нестабильной, и в более долгосрочной перспективе прогноз доходности инвестиций остается неопределенным.

Инфляция.

Ценовая инфляция оказывает влияние на стоимость получаемого пенсионного пособия и стоимость предоставления пенсий. В DB схемах переоценка начисленных пособий и индексации выплачиваемых пенсий являются основными компонентами для расчета схемы. Существует ограничение на обязательную индексацию и переоценку DB схем. Для спонсора схемы ограничение снижает уровень инфляционного риска, но не исключает его полностью.

Важно отметить, что правительство недавно изменило показатель инфляции, который необходимо использовать для индексации и переоценки пенсионных выплат по DB схемам, – вместо индекса розничных цен используется индекс потребительских цен. Те DB схемы, в которые есть возможность внести это изменение, скорее всего, уменьшат свои затраты на обеспечение выплат по схеме.

Инфляция, вызванная ростом заработной платы также может увеличить расходы на обеспечение пенсии по DB схеме. Например, если активный член DB схемы, привязанной к размеру окончательной зарплаты, получает существенную прибавку к заработной плате в конце своей карьеры, то это может непропорционально увеличить затраты на обеспечение ежегодно выплачиваемой пенсии.

Изменения в регулировании и законодательстве.

Много различных законодательных актов были введены с 1970 года, преимущественно с целью защиты пенсионных прав граждан. Тем не менее, многие из этих изменений привели к увеличению расходов на DB схемы и уменьшили привлекательность обеспечения данного вида схем.

Изменения включают в себя: меры по защите пенсионных прав граждан и обеспечении пенсионных выплат; изменения в налогообложении пенсионных фондов; Регламенты Европейского Союза, направленные на обеспечение равных прав и возможностей мужчин и женщин в отношении пенсионного обеспечения; жесткие стандарты бухгалтерского учета DB схем; пересмотренные стандарты по финансированию DB схем.

Трудно точно оценить, насколько каждый из вышеуказанных факторов сказался на стоимости финансирования DB схем. В любом случае, по оценкам Института Пенсионной Политики Великобритании, за период с 1950 по 2000 гг., совокупное воздействие всех этих изменений привело к увеличению общего уровня пенсионных взносов (т.е. взносы работодателя совместно с работником на постоянной основе), необходимых для финансирования типичной DB схемы, привязанной к размеру окончательной зарплаты, примерно с 11% от заработной платы до 25% от заработной платы [2]. С тех пор необходимый уровень пенсионных взносов упал



до 21% от заработной платы, несмотря на увеличение продолжительности жизни, главным образом в результате изменения показателя уровня инфляции, используемого для индексации с индекса розничных цен, применяется индекс потребительских цен. Так, средний уровень отчислений в пенсионные фонды DB схем в 2012г. составлял 4,9% от заработной платы работника при средних взносах работодателей в 15,2%, тогда как в DC схемах данные показатели составляли 3,1% и 6,6% соответственно [3].

Различные риски, связанные с обеспечением DB схем, будут влиять на стоимость обязательств схем, и, следовательно, их финансовое положение. Каким же стратегиям следуют спонсоры и попечители *пенсионных схем с установленными выплатами* в ответ на вызовы, с которыми сталкивается частный сектор пенсионного обеспечения?

В последние годы попечители и спонсоры DB схем прибегают к широкому ряду стратегий, чтобы помочь смягчить увеличение расходов и рисков, связанных с обеспечением пенсионных схем.

Улучшение финансового положения схемы: путем увеличения взносов работодателем в схему или передачи условных активов для повышения обеспеченности выплат участников схемы. Условные активы – активы, которые принадлежат спонсору пенсионной схемы и могут быть предложены попечителям пенсионной схемы в качестве обеспечения. Такие активы переходят в распоряжение пенсионной схемы по наступлении определенного события, например банкротства компании. Специальные взносы работодателей возросли с примерно 11,9 млрд фунтов стерлингов в 2007 году до около 16 млрд фунтов стерлингов в 2011 году. Кроме того, использование условных активов для повышения обеспечения DB схем возросло, а число самих условных активов увеличилось с примерно 750 в 2010-11 гг. до около 900 в 2011-12 гг. [2].

Изменение структуры выплат: В последние годы произошли значительные изменения в структуре частного пенсионного обеспечения Великобритании. В 2011 году только 16% DB схем были все еще открыты для новых членов, по сравнению с 36% в 2007 году. В то время как большинство работодателей изменили пенсионное обеспечение в пользу DC схем, другие стали предлагать членство в комбинированных схемах. Работодатель может принять решение о внесении такого же размера взносов в пенсионную схему DC вместо закрытой DB схемы. Однако, как правило, условия DC схем, предложенные работникам взамен предыдущих DB схем, являются менее выгодными для его выгодоприобретателей.

Изменение инвестиционной стратегии: DB схемы могут изменять распределение своих активов как способ достижения диверсификации своих портфелей и сокращение некоторых из своих инвестиционных рисков, а также для снижения риска за счет лучшего балансирования своих активов и обязательств. В последние

годы DB схемы стали переориентировать свои портфели, снижая долю акций в пользу инвестирования в облигации, которые лучше помогут сбалансировать активы и обязательства. В 2006 году 60% всех активов DB схем были вложены в акции и 30% в облигации. К 2011 году DB схемы сократили свои вложения в акции примерно до 40% от общего объема активов и увеличили долю облигаций до 40%. Еще одной стратегией для лучшего балансирования своих активов и обязательств является использование техник на основе производных финансовых инструментов, таких как *Стратегия фондирования обязательств (Liability Driven Investment – LDI)*. Первоочередной целью данной стратегии является не просто максимизация доходности, а управление портфелем активов, обеспечивающее достаточность активов для исполнения как текущих, так и будущих обязательств. При данной стратегии, чтобы повысить прогнозируемость инвестиционного результата, пенсионные фонды прибегают к хеджированию процентного риска и против инфляции, обычно, с помощью свопов. Общая стоимость активов под управлением LDI в Великобритании увеличилась за год почти на 30%, с 243 млрд фунтов стерлингов в конце 2010 года до 312 млрд фунтов стерлингов в конце 2011 года [2].

Сокращение рисков ответственности. Двумя из наиболее распространенных стратегий по снижению рисков ответственности являются использование стимулирующих мер, таких как *Практика выгодной стоимости перехода (Enhanced Transfer Value – ETV)* и *Практика изменения прав с увеличением пенсии (Pension Increase Exchange – PIE)*. *Практика ETV* позволяет «отсроченным участникам»⁵ выйти из схемы и перейти в другую (например, схему нового работодателя или частный пенсионный план) в обмен на накопленную в пенсионном фонде сумму плюс надбавка к этой сумме за переход. *Практика PIE* означает обмен некоторых из прав участника схемы на пенсию, размер которой растет в соответствии с ростом инфляции, на более высокую, но не увеличивающуюся или фиксированно возрастающую сумму пенсии. С 2008 года было осуществлено около 80 практик ETV с участием около 90.000 членов. Использование практик PIE также возросло в последние годы.

Передача рисков страховщикам осуществляется через сделки по передаче риска, а именно:

Сделки по страхованию риска увеличения продолжительности жизни (*longevity swap*). По условиям таких сделок спонсоры пенсионных схем платят страховщику фиксированную премию по принятию на себя риска того, что продолжительность жизни работников будет дольше прогнозируемой, и что спонсорам придется пла-

⁵ «Отсроченный участник» (deferred member) – участник схемы, который уже не производит отчисления в фонд, обычно, по причине смены работодателя, но накопивший в фонде определенную пенсию и имеющий право на получение определенных пенсионных выплат в будущем по наступлении пенсионного возраста или досрочного выхода на пенсию.



тять пенсии дольше, чем они запланировали. А страховщик, в свою очередь, платит плавающую премию, соответствующую фактически сделанным выплатам по пенсионной схеме;

Покупка группового аннуитета (*buy-in*). Попечители пенсионной схемы инвестируют активы схемы в покупку полиса группового аннуитетного страхования, покрывающего часть и все обязательства по пенсионным выплатам схемы. Данный полис находится на балансе наряду с другими активами схемы, а обязательства по пенсионным выплатам участникам схемы все так же отражаются в пассиве. В отличие от сделок по страхованию риска увеличения продолжительности жизни, преимуществом покупки группового аннуитета является покрытие всех основных рисков пенсионного обеспечения, а именно инвестиционных, инфляционных, процентных и риска увеличения прогнозируемой продолжительности жизни.

Выкуп обязательств по осуществлению части или всех пенсионных выплат выгодоприобретателям пенсионной схемы (*buyout*). Страховые компании за выкуп всех или части обязательств пенсионной схемы взимают премию, причем обязательства выводятся с баланса спонсора схемы и принимаются на баланс страховой компании, а попечители схемы больше не отвечают за ее управление. Учитывая более высокую стоимость данного вида сделок по передаче риска по сравнению с другими, большинство схем не могут себе позволить продажу страховым компаниям всех обязательств. Такие сделки могут подойти небольшим пенсионным схемам или схемам с достаточным фондированием.

Объем сделок по передаче рисков в 2011 году достиг 12,4 млрд фунтов стерлингов по сравнению с 2,9 млрд фунтов стерлингов в 2007 [1, 5] В целом с 2007 года по 2011 г. общий объем обязательств, застрахованных по вышеуказанным сделкам, достиг около 40 млрд фунтов стерлингов. Это составляет менее 3% от общей суммы обязательств DB схем. Однако, с учетом доступности таких сделок и емкости рынка, в будущем по мере закрытия DB схем объем сделок по передачи рисков может увеличиться.

В течение работы DB схем их спонсоры могут следовать различным стратегиям. Например, они могут начать с улучшения финансового положения схемы или изменения структуры выплат для новых членов, затем изменить инвестиционную стратегию или сократить риски ответственности. А в последствии могут принять решение о передаче рисков страховщикам.

Какие же перспективы развития пенсионного обеспечения в частном секторе в Великобритании?

Говоря о перспективах развития пенсионного обеспечения, необходимо в первую очередь обратить внимание на ряд реформ, которые могут оказать существенное влияние на частный пенсионный сектор.

В октябре 2012 года Правительство Великобритании в частном пенсионном обеспечении внедрило *автоматическое зачисление* (automatic enrolment), обязывающее работодателей (автоматически) присоединять к пенсионной схеме работников в возрасте от 22 лет и до достижения пенсионного возраста, не являющихся участниками никакой пенсионной схемы, годовой заработок которых составляет не менее 9440 фунтов стерлингов (по состоянию на 2013 год), и делать отчисления в пенсионный фонд в размере не менее 3% от суммы заработка [1]. Общий минимальный размер взноса в фонд, осуществляемый работником и работодателем, должен составлять не менее 8%, причем 1% вносится государством в качестве налоговой льготы. Работники, занятые неполный рабочий день и зарабатывающие менее установленного законом минимального уровня годового заработка, но более 5668 фунтов стерлингов, и желающие стать членом пенсионной схемы работодателя, также будут к ней присоединены.

Данная реформа рассчитана на 6 лет, с 2012 по 2018 гг., и коснулась сначала крупных компаний с большим штатом сотрудников, а с апреля 2014 года средних компаний со штатом 59 – 499 чел. Компании с менее чем 50 сотрудниками начнут осуществлять автоматическое зачисление не ранее июня 2015 года.

Внедрение автоматического зачисления с большой вероятностью приведет к существенному дальнейшему увеличению числа лиц, сохраняющих свои будущие пенсии в DC схемах, так как в конце 2013 года уже примерно 80% DB схем частного сектора или уже были закрыты для новых членов, или закрыты для будущих начислений [3]. Предполагается, что большинство новых вкладчиков пенсионных схем будут автоматически зачислены в DC схемы.

Согласно расчетам Института Пенсионной Политики Великобритании прогнозируется, что число активных членов DC схем вырастет на 6-9 миллионов человек к 2020 году и составит около 16 миллионов по сравнению с менее чем 1 миллионом активных членов DB схем [1, 5]. Если по состоянию на сентябрь 2013 года стоимость активов инвестированных в DC схемы составляет около 275 млрд фунтов стерлингов, то к 2022 году данный показатель должен как минимум удвоиться [1].

В марте 2013 года Правительство Великобритании объявило, что 6 апреля 2016 года будет введена *одноуровневая ставка государственной пенсии* (single-tier state pension), которая затронет людей, достигавших пенсионного возраста с момента ее введения и после. Новые пенсионеры будут получать уже единую государственную пенсию (например, 145 фунтов стерлингов в неделю) вместо базовой по старости (BSP) и второй дополнительной пенсии (S2P).

Введение одноуровневой ставки государственной пенсии может оказывать существенное влияние на негосударственное пенсионное обеспечение и, особенно, на DB схемы, так как в настоящее время участники DB схем имеют право на отказ



от второй дополнительной пенсии при переходе в частную пенсионную схему работодателя, а работодатели получают скидку на свои взносы в фонд социального страхования. При введении одноуровневой ставки государственной пенсии работодатели уже не будут иметь право на скидку, что еще больше усилит давление на спонсоров DB схемы в виду необходимости увеличивать финансирование схем из других источников или сокращение размера пенсионных выплат для сохранения платежеспособности схемы.

Принимая во внимание тот факт, что в DB схемах все основные риски (инвестиционный, отчасти инфляционный и риск увеличения продолжительности жизни работника) лежат на работодателе, а в большинстве DC схем наоборот практически все риски переносятся на работника, Правительство Великобритании недавно обсудило возможность введения новой формы частного пенсионного обеспечения, описываемой как «*установленный целевой уровень*» (defined ambition). Целью введения пенсий «установленного целевого уровня» является более равномерное распределение рисков между работодателями и работниками.

Под пенсиями «установленного целевого уровня» Правительство рассматривает три варианта пенсий: а) новые гибкие DB схемы будут привязаны к размеру заработной платы, но в отличие от существующих DB схем не обязательно должны будут индексироваться на инфляцию. Работодатели смогут увеличить «пенсионный возраст» схемы, чтобы учитывать рост ожидаемой продолжительности жизни участников схем. По условиям новых гибких DB схем при уходе от работодателя участник схемы может быть переведен в DC схему, а сумма, эквивалентная накопленной в DB схеме, будет переведена в пенсионный фонд DC схемы; б) введение гарантий для существующих DC схем позволит участникам в случае снижения стоимости их «пенсионных корзин» ниже размера всех отчислений в пенсионный фонд схемы получить определенное возмещение от государства. Также предлагается введение капитальных и инвестиционных гарантий для защиты стоимости накоплений участника в пенсионном фонде при достижении ею определенного размера; в) новый тип схем – *коллективные схемы с установленными взносами*, в которых риски будут распределяться между всеми участниками схемы на коллективной основе, так как накопления в фонде будут формироваться коллективно.

7 ноября 2013 года Министерство труда и пенсионного обеспечения Великобритании опубликовало для общественного обсуждения предложения по «Изменению структуры профессиональных пенсий для будущих поколений»⁶. В данном докладе можно ознакомиться с целями и принципами новых видов пенсий «установленного целевого уровня» и возможным изменением структуры профессио-

⁶ <https://www.gov.uk/government/consultations/reshaping-workplace-pensions-for-future-generations>

нальных пенсий с учетом как уже внедренного «автоматического зачисления», так и скорого введения одноуровневой ставки государственной пенсии. Рассмотрение предложений будет длиться примерно еще год, и, при условии положительной реакции общества и компаний, решение о внедрении пенсий «*установленного целевого уровня*» законодательно может быть принято в Парламенте в мае 2015 года.

В настоящее время во многих государствах наблюдается активное развитие негосударственного пенсионного обеспечения. Высокие бюджетные расходы на социальное обеспечение побуждают правительства стран проводить реформы в сфере социального обеспечения с целью обеспечения благосостояния своих настоящих и будущих пенсионеров. Учитывая, что в России происходят изменения в пенсионной системе как в данный момент, так и обсуждаются возможные варианты ее реформы в будущем, европейский опыт, в частности Великобритании, может быть особенно полезен.

БИБЛИОГРАФИЯ:

1. Defined contribution workplace pension market study. Market study of the Office of Fair Trading. September 2013 - http://www.offt.gov.uk/shared_offt/market-studies/oft1505
2. The changing landscape of pension schemes in the private sector in the UK - Report of the Pensions Policy Institute. June 2012 - <http://www.pensionspolicyinstitute.org.uk>
3. What level of pension contribution is needed to obtain an adequate retirement income? – Report of the Pensions Policy Institute. October 2013 - <http://www.pensionspolicyinstitute.org.uk>
4. Pension Facts November 2013 - Statistics on pensions and retirement provision in the UK. November 2013 - <http://www.pensionspolicyinstitute.org.uk>
5. Improving governance and best practice in workplace pensions - Written evidence submitted by the Pensions Policy Institute to the Work and Pensions Committee. February 2013 - <http://www.publications.parliament.uk/pa/cm201213/cmselect/cmworpen/768/768we17.htm>

