



Особенности негосударственного пенсионного страхования в России и за рубежом

А.В. Скурова

Переориентация российской экономики с жесткой планово-распределительной стратегии на рыночные отношения и уничтожение монополии государства в экономической сфере, а также низкий уровень пенсионного обеспечения и негативные демографические изменения, происходящие в нашей стране, настойчиво потребовали проведения в России пенсионной реформы. При этом задача создания в России пенсионной системы, соответствующей новым социально-экономическим условиям, является сложной и важной. Повышенное внимание к ней объясняется тем, что она без преувеличения затрагивает интересы всего населения страны: и тех, кто уже получает пенсию, и тех, кому она будет назначена спустя время. При этом неоспоримо, что пенсия - это основа жизнедеятельности любого пенсионера и ее недостаточный размер - важнейшая социальная проблема.

При осуществлении пенсионной реформы необходимо учитывать экономические, демографические и социальные тенденции, происходящие в стране. Важнейшей тенденцией в этой области является интеграция Российской Федерации в мировую систему хозяйства и переход к рыночной экономике, характеризующейся свободным перемещением товаров, услуг, рабочей силы и капитала, а также конкуренцией не только на внешних рынках, но и на внутреннем рынке. Все это требует создания условий для обеспечения конкурентоспособности российских товаропроизводителей, в том числе реорганизации пенсионной системы таким образом, чтобы снизить издержки производства. С другой стороны, интеграция Российской Федерации в мировую систему хозяйства потребует сближения пенсионного законодательства Рос-

сийской Федерации с пенсионным законодательством других стран, и в первую очередь европейских, которые, хотя и установили высокие стандарты в этой области, однако имеют весьма рациональные пенсионные системы, позволяющие национальным товаропроизводителям оставаться конкурентоспособными.

Мировой опыт показывает, что за рубежом используются различные модели пенсионных систем, включающие в себя разнообразные институты социальной защиты (государственное социальное обеспечение, обязательное социальное страхование, личное пенсионное страхование и т.д.). Как правило, построенные по "накопительной" или "распределительной" схеме модели в чистом виде встречаются редко. В основном, используются комбинированные модели, отличия которых заключаются в доминировании одного из институтов. Можно выделить несколько общих тенденций формирования пенсионных систем, присущих практически всем странам.

Во-первых, сложная организация систем пенсионного обеспечения, в которых выделяются подсистемы: обязательное¹ и дополнительное² пенсионное обеспечение, построенные, как правило, по страховому принципу. Во-вторых, обязательное пенсионное обеспечение возмещает лишь часть среднего уровня доходов при потере трудоспособности по возрасту и/или инвалидности³, а более высокий уровень размера пенсии обеспечивается самим работником за счет страховых взносов в систему дополнительного пенсионного обеспечения. Так, "средний" американец получает государственную пенсию в 300-600 долларов и одновременно — 3000-4000 долларов из частных фондов⁴. В-третьих, практически все пенсион-



ные системы развитых стран в разное время подвергались⁵ существенной трансформации в сторону повышения роли негосударственной части пенсионного обеспечения. В-четвертых, практически все страны сталкиваются с проблемой необходимости повышения пенсионного возраста населения, поскольку вследствие резкого роста бюджетных дефицитов и старения населения, так или иначе пенсионный возраст увеличивают в большинстве европейских стран⁶.

Несмотря на многовариантность существующих в мире пенсионных систем, их, безусловно, объединяет одно - стремление со стороны общества и государства обеспечить достойную безбедную старость значительной части своего населения.

По прогнозам Организации Объединенных Наций, уже к середине XXI в. численность населения земли превысит 9 млрд человек. При этом рождаемость снизится с сегодняшних 282 детей в среднем на 100 женщин до 215, а ожидаемая продолжительность жизни составит в среднем 76 лет, а в развитых странах превысит 80-летний рубеж. В наиболее экономически развитых странах к середине века население будет ежегодно уменьшаться в среднем на 0,2%. Ожидается, что пенсионеры составят половину населения Европы.

Одновременно с процессом старения населения значительно увеличивается нагрузка на трудоспособных членов общества. Так, во Франции уже к 2040 г. на каждого работающего придется один пенсионер, тогда как в 2000 г. такое соотношение было два к одному, а в 1960 г. - четыре к одному.⁷

Пенсионные системы разных стран, несмотря на соблюдение указанных общих принципов, существенно отличаются между собой. Ниже рассмотрены основные особенности формирования и трансформации пенсионных систем некоторых развитых стран.

Государственная пенсионная система **Германии** до сих пор остается одной из самых консервативных, поскольку почти полностью вобрала в себя ранее сложившуюся пенсионную систему ФРГ. К первому уровню пенсионной системы ФРГ можно отнести обязательное пенсионное страхование (пенсионное страхование служащих; пенсионное обеспечение чиновников; помощь по старости для ферме-

ров и членов их семей и пенсионное обеспечение так называемых лиц свободных профессий). Ко второму - добровольное обеспечение по старости, получаемое работниками от предприятий (пособие выплачивается сотрудникам при выходе на пенсию). И, наконец, третий уровень - это частный способ обеспечения достойной старости⁸ (все формы создания частного пенсионного капитала).

Пенсия в Германии имеет распределительный характер и зависит от уровня зарплаты и трудового стажа. Работник и работодатель отчисляют в государственный пенсионный фонд одинаковый процент, который в сумме составляет 19,4% от фонда оплаты труда, таким образом, ответственность за формирование взносов в систему обязательного пенсионного страхования распределена между работниками и работодателями поровну.

Все государственные служащие имеют дополнительную пенсию, начисляемую из средств государственного бюджета, которая равна пенсии по старости. Часть работающих на добровольной основе участвует в добровольных профессиональных пенсионных системах и личных планах. Добровольное пенсионное страхование в Германии реализуется через систему страховых компаний или Пенсионных касс, причем, осуществляется на усмотрение самих граждан, которых государство стимулирует налоговыми льготами. Контроль за пенсионным страхованием и выплаты пенсий осуществляются под единым брендом Федерального ведомства по пенсионному страхованию Германии.

В 2002 году в Германии была запущена система субсидирования, предложенная министром труда и социальных отношений ФРГ Вальтером.⁹ В соответствии с этой системой граждане, участвующие в негосударственном пенсионном обеспечении, получают дотации и налоговые льготы от государства. Под субсидирование попадают практически все категории граждан. В России право на накопительную часть имеют лишь граждане младше 50 лет (мужчины) и 45 лет (женщины).

Основы системы В. Ристера заложены двумя поправками. Первая — в закон о подоходном налоге, который установил размер государственных субсидий и налоговых льгот на взносы в негосударственные пенсионные орга-



низации (пенсионные кассы, пенсионные фонды или специальные страховые организации). Вторая поправка — в закон о совершенствовании пенсионного обеспечения со стороны предприятий, который определил основы функционирования системы Ристера. Субсидии государства складываются из общих субсидий, предоставляемых всем гражданам, подпадающим под обязательное пенсионное страхование, и субсидий за детей.

В Германии субсидирование граждан предусмотрено, если они делают взносы в одно из трех видов учреждений, имеющих право заниматься негосударственным пенсионным обеспечением: пенсионную кассу, пенсионный фонд или специальные страховые организации. Требования, предъявляемые к ним, дифференцированы. Так, пенсионные фонды могут инвестировать до 100% средств в акции, обращающиеся на фондовом рынке (НПФ появились в Германии только 1 января 2002 года, их целью является достижение наибольшей доходности и, соответственно, максимальной пенсии для клиентов). Пенсионные кассы вправе разместить в ценных бумагах лишь 35% средств. Имея возможность по-разному строить инвестиционную политику, все пенсионные организации обязаны страховать свою ответственность перед гражданами. Таким образом, у граждан появляется возможность выбора пенсионных продуктов с широким разнообразием по соотношению «доходность/риск».

Основы современной системы пенсионного обеспечения во **Франции** были заложены после Второй мировой войны. В первые 40 лет своего существования, система совершенствовалась в сторону распространения социальной защиты на все слои населения и повышения общего уровня выплачиваемых пособий. С конца 80-х годов, после резкого снижения темпов роста экономики, правительство заговорило о необходимости реформировать дорогостоящую на его взгляд систему.

Центральными организациями по профессиональным пенсиям являются два полугосударственных-получастных пенсионных плана, охватывающих более половины населения Франции: AGIRC (Association Generale des Institution de Retraite des Cadres) и ARRCO (Association des Regimes de Retraite Complementaires).

Во Франции сложилась одна из наиболее сложных систем пенсионного страхования в Европе, поскольку уже в 90-х годах в стране действовало более 100 базовых и свыше 300 дополнительных режимов пенсионного обеспечения¹⁰. На пенсию французы в основном уходят в возрасте 60 лет (и мужчины, и женщины). Однако есть отдельные категории работников, для которых пенсионный возраст значительно ниже (например шахтеры).

Как такового обязательного накопительно-го пенсионного фонда во Франции не существует. Есть фонд капитализации (fond pour capitalisation), где каждый копит специально для себя — отчисляет ежемесячно столько, сколько считает необходимым. Хотя некоторые предприятия все же имеют принудительный накопительный фонд, отчисления в который происходят автоматически.

Механизм выплаты пенсионных пособий во Франции таков, что около половины размера пенсии формируется за счет страховых и пенсионных фондов — как обязательных, так и добровольных. Первым накопительным пенсионным продуктом во Франции стал PER¹¹. Подписываться на PER можно было в каждом банке или страховом обществе, который будущий пенсионер выбирал по собственному усмотрению. Если же обслуживание в этом финансовом учреждении по той или иной причине не устраивало акционера, он мог перейти на тех же условиях в любой другой банк. При запуске целой гаммы продуктов, широко разрекламированных банкирами, каждый налогоплательщик мог иметь только один PER. Вкладывая сбережения в PER, француз твердо знал, что он ни при каких обстоятельствах не потеряет свои кровные — сохранность сбережений гарантировалась государством. Не случайно этот пенсионный финансовый продукт был обречен на успех: более 2,5 миллиона французов подписались на PER, вложив, к примеру, на конец 2002 года в PER Накопительный 48,2 миллиарда евро и в PER Страховой — 42,9 миллиарда¹². Пенсионное накопительное страхование, в рамках которого пенсия выплачивается из средств, откладываемых работниками на протяжении трудовой деятельности, дополняется так называемым солидарным пенсионным обеспечением¹³, когда пенсии выплачиваются старикам из отчислений ныне работающих.



Кроме основных во Франции существуют обязательные дополнительные системы социального страхования, функционирующие на основе межпрофессиональных национальных соглашений. Большая часть обязательных дополнительных систем страхования по старости сосредоточена в рамках двух фондов. Первый (Ассоциация режимов дополнительных пенсий — ARRCO) охватывает всех наёмных работников и финансируется за счёт обязательных взносов предпринимателей (4% фонда заработной платы) и наёмных работников, уплачивающих 2% с заработной платы. Второй фонд (Всеобщая ассоциация пенсионных учреждений — AGIRC) осуществляет обязательное пенсионное страхование руководящих служащих и управленческих работников. Размер взносов в систему AGIRC составляет 12%, из которых 8% приходится на работодателей и 4% на наёмных работников. Если в основных системах пенсионного обеспечения размер пенсионных выплат, как правило, не превышает 50%, то в рамках дополнительных пенсионных систем он составляет около 20% заработка, что существенно повышает общий доход пенсионеров.¹⁴

Для лиц свободных профессий, ремесленников и мелких предпринимателей ежемесячные выплаты в пенсионный фонд составляют 16,35%. Большинство наемных работников платят столько же, но половину за них отчисляет работодатель.

Для госслужащих необходимый для получения пенсии в полном объеме стаж в 2003 году был повышен с 37,5 до 40 лет, а «полный объем» базовой пенсии при этом был определен на уровне в 75% от заработной платы. Для работников частного сектора (промышленности, торговли, сферы услуг) обязательный стаж в 40 лет ввели значительно ранее, ограничив их базовую пенсию 50% от уровня зарплаты¹⁵. В среднем минимальная пенсия составляет около 6,000 евро, максимальная в два раза больше¹⁶.

В настоящее время пенсионная система Франции вступила в полосу трансформации, которая характеризуется повышением социальной напряженности в обществе¹⁷.

Пенсионная система **Великобритании** — одна из старейших систем социального страхования в мире (с 1908 года). Два раза (по ито-

гам доклада комиссии лорда У. Бевериджа в 1944 году и реформ 1982-86 гг.) система подвергалась глобальной перестройке. В британской системе, пенсионеры могут получать выплаты из трех источников: базовой социальной пенсии и трудовой пенсии («второй» государственной, зависящей от заработка и стажа) из национальной страховой схемы, профессиональной пенсионной схемы и добровольных накоплений. Таким образом, сложившаяся система пенсионного обеспечения стоит на трёх «китах»: базовой государственной пенсии¹⁸, дополнительной государственной пенсии¹⁹ и пенсионном сбережении населения²⁰. Заинтересованность граждан в дополнительном пенсионном обеспечении обеспечивается тем, что средства, перечисляемые ими для таких накоплений, не облагаются подоходным налогом. Не подлежит налогообложению и накапливаемый в пенсионных фондах инвестиционный доход. Налог взимается только при выплате пенсии. Таким образом, гражданин получает своего рода «налоговый кредит» на несколько десятилетий и — благодаря инвестированию всей накопленной суммы — значительную прибавку к пенсии. При желании работник может перевести всю накопленную сумму (за вычетом небольшого процента) в другой пенсионный фонд, например при переходе в другую компанию — в пенсионный фонд этого предприятия. По достижении же пенсионного возраста гражданин имеет возможность выбора: можно оформить пенсию в том же пенсионном фонде, можно перевести накопленную сумму в другой пенсионный фонд или в страховую компанию для приобретения пенсии. Жёсткая конкуренция рыночных структур за деньги пенсионеров обеспечивает гражданам выбор наилучших условий. Значительный интерес представляет практика формирования специализированных компаний по управлению активами, которые располагают штатом аналитиков высокой квалификации. Система оплаты услуг таких компаний нацелена на то, чтобы стимулировать эффективное управление и одновременно оберегать будущих пенсионеров от чрезмерного риска.

Небольшие пенсионные фонды (до 1 млн фунтов стерлингов) платят за управление активами 1% в год, более крупные, имеющие 5 — 25 млн фунтов стерлингов, — 0,5%, с активами более 100 млн фунтов стерлингов — 0,25%.



Минимум составляет 0,15% (фонды свыше 500 млн фунтов стерлингов)²¹. Инвестиционную стратегию управляющих компаний определяет заказчик – пенсионный фонд. Для «зрелых» компаний и их фондов, которые работают давно, у которых имеется большое количество пенсионеров, а пенсионные выплаты сравнимы или превышают поступления, наиболее важным является гарантированное поступление средств. Поэтому устанавливаемая ими стратегия – вложения в государственные ценные бумаги и в меньшей степени – в облигации. Таким образом, основным критерием выбора инвестиционной стратегии становятся ликвидность вложений и возвратность проинвестированных средств. Если же фонд «молодой», то есть его обязательства по выплатам пенсий наступят через несколько десятков лет, он имеет возможность направить свои средства в акции перспективных предприятий, которые обещают доход через большой срок. Критерий выбора инвестиционной стратегии состоит в обеспечении доходности, в том числе и в длительной перспективе.

У пенсионного фонда или частного вкладчика есть право сменить управляющую компанию в том случае, если она допускает снижение суммы накоплений. Важно отметить, что стратегия компании по управлению активами, равно как и оплата её услуг, могут привязываться к данным о «среднем пенсионном фонде со средними активами».

Структура пенсионного обеспечения Великобритании довольно сложна, но может быть описана по уровням.

Первый уровень — государственная пенсия по старости (Basic State Pension). Она предоставляется всем гражданам, размер пенсии минимален и дифференцирован в зависимости от семейного статуса пенсионера — одинокого человека (265J.) или семейной пары (417J). В России — аналог представляет собой базовую часть обязательной пенсии.

Второй уровень — государственная пенсия по выслуге лет (State Earnings Related Pension Scheme, SERPS). Предоставляется наемным работникам и зависит от стажа и размера заработной платы. Декларируемая цель программы SERPS — увеличение базовой пенсии до 20% от уровня средней заработной платы. Российский эквивалент — это страховая (в переходной период) и накопительная части обязательной пенсии.

Третий уровень — негосударственная пожизненная пенсия по выслуге лет (Occupation Pension Scheme). Ее особенность — стимулирование государством работодателей в деле производства пенсионных схем путем предоставления существенных налоговых льгот. Негосударственные пенсии позволяют работнику получать в старости до 70% от своей последней заработной платы. Работник, получающий такую пенсию, теряет право на государственную пенсию второго уровня. В России подобными функциями наделена система негосударственного (добровольного) пенсионного обеспечения.

Пенсионные взносы обычно формируются как за счет работодателей, так и за счет самого работника. В промышленности отношение выплат работодателя и работника относится в среднем как 3:1, в финансовой сфере работодатель, как правило, пенсионные взносы полностью обеспечивает сам.

Финансовую основу формирования базовой государственной пенсии — составляет уплачиваемый гражданами в бюджет подоходный налог; а для государственной пенсии по выслуге лет — налог на фонд заработной платы, включаемый в себестоимость продукции.

Для стимулирования развития корпоративных пенсионных программ используется разветвленная система налоговых льгот, которая вкратце может быть сведена к следующему: на взносы самого работника не начисляется подоходный налог; льгота действует, если все текущие отчисления работника (включая и добровольные пенсионные схемы) не превышают 15% от текущего заработка; на взносы работодателя не начисляется налог на прибыль; льгота действует, если размер корпоративной пенсии по данной пенсионной программе не будет превышать 82 200 фунтов в год на одного человека; инвестиционный доход пенсионных схем освобожден от уплаты всех налогов.

Предоставление налоговых льгот осуществляется не автоматически, для их получения необходимо одобрение налоговой службы.

Надзорные функции за системой негосударственного пенсионного обеспечения возложены на Управление по регулированию профессиональных пенсий (OPRA) — независимый орган, отчитывающийся перед парламентом, службу консультаций по профессиональным пенсионным системам (OPAS) — саморегули-



руемую организацию, предоставляющую частным лицам информацию по пенсионным вопросам — и налоговую службу, что связано с предоставлением фондам значительных налоговых льгот. Пенсионные фонды и схемы функционируют, не получая каких-либо лицензий, управление банковским счетом, ведение финансовой отчетности, проведение аудита и хранение учетной информации (по меньшей мере в течение 6 лет) возлагается на попечительский совет пенсионного фонда. Если фонд инвестирует активы в ценные бумаги, то попечители обязаны назначить профессионального управляющего фондом. Контроль за деятельностью управляющих осуществляется Организацией по регулированию управления инвестициями (IMRO).

Защита прав индивидуальных участников (физических лиц) возложена на Управление личных инвестиций (PIA). Защита от банкротств осуществляется Советом по пенсионным компенсациям (PCB).

Закон о пенсиях предписывает, как следует оценивать обязательства и активы пенсионных схем. Каждый год актуарий должен подписывать справку, что внесенных в схему взносов достаточно для соблюдения минимальных требований по финансированию в течение, по меньшей мере, 5 лет. Если такую справку выдать невозможно, требуется пересмотреть ставку взносов или произвести полный актуарный расчет.

Попечители на основе актуарного расчета составляют график взносов (заверенный актуарием) и предоставляют его работодателю. В случае если работодатель не вносит взносов, достаточных для соблюдения минимальных требований по финансированию, он будет виновен в преступлении и может быть оштрафован. OPRA может дисквалифицировать попечителя, наложить на него штраф или возбудить уголовное дело. Сумма штрафа для попечителя — частного лица достигает до 5000 фунтов, для юридического лица — до 50 000 фунтов.

Государственная пенсионная схема администрируется Пенсионной службой Pension Service (TPS), созданная и работающая под эгидой правительственного Департамента по работе и пенсиям. За сбор взносов отвечает HM Revenue & Customs. The Pensions Regulator контролирует профессиональные пенсионные схемы.

Принципиальное различие систем пенсионного страхования в Европе и на американском континенте состоит в роли государственной и частной систем в формировании пенсионных выплат. Если европейские системы в основном, по-прежнему, ориентированы на солидарные выплаты распределительной системы, то в странах Америки явное преимущество отдается накопительным системам, основанным на личных сбережениях граждан и взносах работодателей.

Пенсионная система США основывается преимущественно на личном пенсионном страховании населения. Эта модель используется и в некоторых государствах Латинской Америки, а также в Португалии.

В США функционируют как государственные, так и частные пенсионные системы. Благодаря этому американцы могут обеспечить себе не одну, а три пенсии: государственную, частную коллективную по месту работы и частную индивидуальную путем открытия личного пенсионного счета.

В распределительной (государственной) системе пенсионеры получают деньги ныне работающих и уплачивающих взносы в соответствующие пенсионные фонды граждан. Таким образом, эта система представляет собой «обмен между поколениями». Она предназначена не для инвестиций, а для гарантированной выплаты пенсий в установленных сроках и объемах. Крупнейшая государственная пенсионная система США, так называемая Общая федеральная программа - ОФП, охватывающая почти всех занятых в частном секторе экономики, построена по распределительному принципу. Программа действует в соответствии с законом о социальном страховании 1935 г.

Если главная государственная пенсионная программа носит распределительный характер и выполняет, прежде всего, социальную функцию, то практически все остальные пенсионные системы, существующие в США, напротив, основываются на накопительном принципе. Одновременно соответствующие пенсионные фонды служат крупнейшим источником долговременных инвестиций в экономику.

К накопительным системам относятся как государственные, так и частные пенсионные программы. Государственные накопительные программы предназначены для обеспечения граждан, работающих на правительство и ме-



стные органы. Работники, занятые в частном секторе экономики, имеют возможность участвовать в дополнительных государственных пенсионных системах, организуемых по месту работы.

В США действуют два вида таких накопительных пенсионных программ: с установленными выплатами и установленными взносами. *Программа с установленными выплатами* формируется за счет отчислений с предпринимателей, а сами работники в подобном финансировании участия не принимают. Не только частные программы, но и некоторые государственные пенсионные системы, в первую очередь федеральные (охватывающие государственных служащих и военнослужащих), построены как системы с установленными выплатами.

Программы страхования с установленными взносами обычно финансируются предпринимателями и наемными работниками в равных долях. При этом каждый участник такой программы имеет свой персональный счет в пенсионном фонде и располагает правом выбора между различными инвестиционными программами, предлагаемыми управляющими компаниями. Таким образом, он сам несет ответственность за результаты и до определенной степени сам определяет величину последующих пенсионных выплат. Участником частной пенсионной программы может стать любой работник компании. Право на пенсию можно заработать, имея стаж в данной компании приблизительно пять - десять лет.

За последние десятилетия стремительно развивались частные системы пенсионного обеспечения, которые своими масштабами практически достигли уровня второй национальной пенсионной системы. Уже сегодня большее число американцев имеет возможность получения не одного, а двух-трех и более источников пенсионного дохода. В США существует 3 основных вида частных пенсионных систем: частные пенсионные планы по месту работы (планы с установленными выплатами и планы с установленными взносами), личные пенсионные счета и аннуитеты, т.е. ежегодная рента (организуется страховыми компаниями). В отличие от государственной пенсионной системы, частные пенсионные системы носят добровольный характер.

Распределительная система государственного пенсионного обеспечения в основном выполняет социальную функцию, а построенные по накопительному принципу пенсионные системы служат источником долгосрочных инвестиций в экономику страны. Путем использования накопительных схем в США функционируют не только пенсионные фонды, но и другие институты, играющие важную роль в социальной сфере и в экономическом росте страны. Пенсионный возраст в США одинаков для обоих полов и, согласно нынешнему закону, начинается с 65,5 лет. Помимо участия в групповых пенсионных программах, организуемых по месту работы, каждый американец может открыть и свой личный пенсионный счет - ЛПС. Порядок открытия и ведения счетов также строго регулируется американским законодательством. Размеры ежегодных взносов на ЛПС ограничены верхним пределом в 2 тыс. долл. Средства со счета нельзя снять до достижения возраста 59 с половиной лет, а после достижения 79 с половиной лет счет закрывается в обязательном порядке. С другой стороны, ЛПС может быть открыт с момента рождения ребенка. За все время накопления средств на ЛПС эти средства не подлежат налогообложению, однако в момент их снятия и закрытия счета из накопленной суммы вычитается подоходный налог. Обычно ЛПС открываются в коммерческих и сберегательных банках, паевых фондах, страховых компаниях.

Однако и эти три формы пенсионного обеспечения не исчерпывают возможности американцев обеспечить себе дополнительные выплаты в старости. Еще одну возможность предоставляют компании по страхованию жизни, предлагающие в качестве страховых выплат различные виды аннуитетов, т.е. ежегодной ренты. По своей сути аннуитеты - такая же накопительная пенсионная система, как и другие, существующие в частном секторе экономики. Но эта система организуется не пенсионными фондами, а страховыми компаниями. Накапливаемые страховые резервы по аннуитетам точно так же вкладываются в экономику и служат источником долгосрочных инвестиций.

В США накопительные пенсионные системы оказались способны аккумулировать гигантские средства и за счет грамотной инвести-



ционной политики в значительной мере финансировать свое собственное развитие и одновременно внести крупный вклад в развитие экономики.

К накопительным системам относятся как государственные, так и частные пенсионные программы. Государственные накопительные программы предназначены для обеспечения граждан, работающих на правительство и местные органы. Работники, занятые в частном секторе экономики, имеют возможность участвовать в дополнительных государственных пенсионных системах, организуемых по месту работы.

Таким образом, фактически в США также, как и в большинстве европейских стран, существует три уровня пенсионных систем.

Первый уровень — государственное пенсионное обеспечение (Social Security), финансируемое за счет пенсионного налога FICA tax (т. е. налога в соответствии с Federal Insurance Contributions Act), который обязаны платить все лица, работающие по найму (6,2% от доходов), и работодатели (6,2% от фонда заработной платы).

Существует две разновидности государственных пенсий:

⇒ государственное пособие SSI (Supplemental Security Income), выплачиваемое малоимущим гражданам США; при этом размер пенсии минимален и дифференцирован в зависимости от семейного статуса пенсионера — одинокого человека (484 долл.) или семейной пары (726 долл.), причем если пенсионер имеет какие-то другие доходы, то размер SSI, соответственно, уменьшается;

⇒ государственная пенсия SSB (Social Security Benefits), размер которой зависит от среднемесячного за N — 5 «лучших» лет стажа (где N — общий стаж пенсионера) индексированного (например, 1 долл. 1950 г. приравнивается к 7,51 долл. 1990 г.) заработка, размера внесенных налогов и стажа, вычисленных по специальной кусочно-линейной формуле.

Второй уровень — частные (корпоративные) пенсии (Employer-Sponsored Retirement Plans). Конкретные детали таких планов оговариваются с профсоюзом и оформляются коллективным договором. Частные пенсии могут быть построены как по принципу DC, так и по

принципу DB. При этом требования по инвестированию активов для пенсионных схем DB более либеральны, чем для схем DC. Фактически корпоративные пенсии представляют собой разновидность системы бонусного вознаграждения (отложенную заработную плату), широко распространенной в США. Основным мотив создания такой системы для работодателя — укрепление кадровой политики и дисциплины. Пенсионные планы оговариваются между работодателем и участником с глазу на глаз. В случае досрочного ухода работника с предприятия в пенсионном плане работника определяется 1 из 4 вариантов прав на выкупную сумму — работник при уходе может взять накопления работодателя, не может, может иногда — при определенных условиях, взять не может, но будет получать пенсию. Оговаривается также вариант инвестирования накоплений участника. Сегодня управляющими компаниями предлагается в среднем 14 вариантов инвестирования, охватывающих 10 классов финансовых инструментов. Для развития частных пенсионных программ работодателям налоговыми органами штатов могут быть предоставлены льготы.

Реализацией частных пенсионных программ занимается либо работодатель, либо профсоюз. Для непосредственного управления программой «реализатор» может (но не обязан) обратиться к саморегулируемому консультанту, переложив на него свою ответственность. Раскрытие информации о программе возлагается на работодателя.

Размер пенсии минимален и дифференцирован в зависимости от семейного статуса пенсионера — одинокого человека (484 долл.) или семейной пары (726 долл.), причем если пенсионер имеет какие-то другие доходы, то размер SSI, соответственно, уменьшается; государственная пенсия SSB (Social Security Benefits), размер которой зависит от среднемесячного за N — 5 «лучших» лет стажа (где N — общий стаж пенсионера) индексированного (например, 1 долл. 1950 г. приравнивается к 7,51 долл. 1990 г.) заработка, размера внесенных налогов и стажа, вычисленных по специальной кусочно-линейной формуле.

Третий уровень — персональные пенсионные накопления (Personal Savings). У этих видов пенсий существует множество разновидностей, но основных две.



⇒ Индивидуальные пенсионные вклады IRA (Individual Retirement Arrangement). Любое лицо с трудовыми доходами может открыть в банке, паевом фонде или у брокера счет IRA и перечислять туда ежегодно до 2000 долл. Подоходный налог при этом не взимается, но он будет востребован по мере получения выплат из этих накоплений. IRA позволяет владельцу счета инвестировать деньги так, как он пожелает.

⇒ Накопительные вклады по месту работы (Deferred Compensation Plans), создаваемые компаниями для своих работников в соответствии со статьями 401(к) Налогового кодекса, поэтому они часто называются планами 401к. Для служащих некоммерческих организаций существует аналогичный план 403. Правительства местного уровня и уровня штатов предлагают планы 457. DCP отличаются от IRA тем, что взносы не вычитаются из налогооблагаемого дохода, зато при снятии денег со вклада в старости подоходный налог, в том числе и на инвестиционный доход, не платится, кроме того, работодатель также может перечислять на DCP часть своих средств в какой-то пропорции.

В последнее время в США наблюдается кризис индивидуальных сбережений, поколение назад американцы откладывали до 9% заработка, сейчас этот показатель снизился до 3%. Поэтому правительство пытается создать большую привлекательность персональных пенсионных программ. Подтверждением тому является Акт о пенсионной реформе H.R.1102 (The Comprehensive Retirement Security and Pension Reform Act). Контроль за взносами и выплатами пенсий первого уровня производит Управление социального обеспечения (Social Security Administration). В качестве субъектов правоотношений по пенсиям второго и третьего уровней выступают консалтинговые компании, кастодианы, управляющие компании, банки, страховщики, актуарии и «учетные» компании, ведущие учет и документооборот по пенсионным схемам.

Негосударственные пенсионные пособия в США существуют очень давно. Первый пенсионный план был принят еще в 1759 году для защиты вдов и детей пресвитерианских министров.

Работники считают пенсионные пособия наряду с медицинским страхованием и опла-

той нерабочего времени одной из наиболее важных льгот. Исследования предпочтений работников в области льгот показывают, что работники с планами предоставления пенсии работодателем имеют больше возможности создать накопления, достаточные для комфортного проживания на пенсии, чем те, кто таких планов не имеет. Существует два общих типа пенсионных планов: планы установленных льгот и планы установленных взносов.

В рамках *плана установленных льгот* работодатель соглашается предоставлять определенный уровень пенсионного пособия, который выражается либо как фиксированная сумма в долларах, либо сумма в процентном отношении к доходу, которая может изменяться (возрастать) с увеличением стажа работника в компании. Фирма финансирует эти обязательства, следуя формуле льгот, найденной актуарным методом, и производит платежи, которые составят будущие пенсионные пособия для выходящего на пенсию работника.

Планы установленных льгот обычно используют одну из трех различных формул. Самый распространенный подход (54%) состоит в том, чтобы подсчитать средний доход будущего пенсионера за последние 3-5 лет службы и предложить пенсионное пособие равное половине этой суммы (колеблется в пределах от 30 до 80%) с учетом стажа.

Во второй формуле (14% компаний) используется средний заработок в течение всей карьеры, а не нескольких последних лет; при равных прочих факторах такой подход снижает уровень пособия для пенсионеров. Последняя формула (28% компаний) требует от работодателя выплаты фиксированной суммы, независимо от каких-либо данных о доходах. Эта сумма обычно возрастает с ростом стажа.

План установленных взносов требует выплаты определенных взносов работодателем, но окончательная величина пособия, которое будет получать работник, не известна, поскольку зависит от того, насколько успешно были инвестированы средства лицами, управляющими пенсионными фондами.

Существует три наиболее популярные формы плана установленных взносов.

План 401(к), названный так по разделу Налогового кодекса США, в котором описаны требования, представляет собой сберегательный план, позволяющий работнику отклады-



вать до 12 тыс. долл. дохода (максимум, который возрастает на 1 тыс. долл. в год с 2003 по 2006 гг., при этом суммы впоследствии индексируются с учетом инфляции). Работодатели обычно делают взносы в соотношении 50 центов на каждый доллар сбережений работника.

Второй тип плана — программа принадлежности акций служащим компании (Employee ownership plan — ESOP). В базовом варианте плана ESOP компания делает вычитаемые из налогов взносы в фонд в виде акций компании или наличных средств. Затем помещает акции компании (или акции, купленные за счет взносов наличными) на участвующих работников. Сумма помещаемых акций зависит от дохода работника. При использовании плана ESOP в качестве пенсионного инструмента (в отличие от программ поощрения) работники, выходя на пенсию, получают определенную сумму наличными, которая зависит от текущей стоимости акций. План ESOP имеет один серьезный недостаток, который ограничивает возможность накопления пенсионных средств. Многие работники не хотят рисковать, помещая весь свой будущий пенсионный доход всего лишь в один инвестиционный план. Если акции компании будут подвержены спаду, то результат может оказаться катастрофическим для работников, возраст которых приближается к пенсионному.

И, наконец, план участия в прибылях может считаться планом установленных взносов в пенсионный фонд, если распределение прибыли откладывается до выхода работника на пенсию.

Сравнительные преимущества и недостатки альтернативных пенсионных планов выглядят следующим образом:

План установленных льгот: предоставление определенной льготы, суть которой легко объяснима; компания принимает на себя риски, связанные с инфляцией и изменением процентных ставок, влияющих на стоимость; более благоприятен для рабочих с большим стажем; неизвестны затраты работодателя.

План установленных взносов: трудно добиться понимания объема льготы, если он неизвестен; работники принимают на себя долю риска; более благоприятен для рабочих с небольшим стажем; затраты работодателя известны с самого начала.

Одним из важнейших факторов, представленных выше, является различная степень риска работодателей в отношении затрат. Затраты по плану установленных взносов известны с первого года. Работодатель соглашается на определенный уровень платежей, который может меняться только по договоренности или в результате добровольного решения работодателя. Это позволяет делать реалистичные прогнозы затрат. Напротив, план установленных льгот обязывает работодателя предоставлять определенный уровень льгот. Ошибки в актуарном прогнозе могут значительно увеличить затраты с течением лет и повысить вероятность ошибки в процессе составления бюджета. Таким же образом спад рынка ценных бумаг привел к возникновению огромного дефицита финансирования для тех компаний, которые используют акции для выполнения своих обязательств по пенсионным пособиям.

Возможно, по обеим этим причинам планы установленных льгот менее популярны, чем планы установленных взносов, в течение последних 15 лет.

В последние годы возник новый вид плана, в котором сочетаются план установленных льгот и план установленных взносов. План баланса наличных является планом установленных льгот, который выглядит как план установленных взносов. Работники имеют гипотетический счет — подобный 401 (к), — на который поступает определенный процент от суммы годовой компенсации. Сумма в долларах растет как за счет взносов работодателя, так и за счет заранее определенной процентной ставки (например, часто установленной на уровне ставки, которая определяется для казначейских сертификатов сроком на 30 лет).

Индивидуальный пенсионный счет является благоприятным с точки зрения налогообложения пенсионным сберегательным планом, который может быть открыт самим работником. Это действительно так: для открытия индивидуального пенсионного счета не требуется участия работодателя. Даже люди, не принадлежащие к рабочей силе, могут открыть такой счет. В настоящее время индивидуальный пенсионный счет используется людьми для хранения средств, накопленных с помощью других пенсионных инструментов, а не для создания нового состояния.



В 1974 году в США был принят закон о безопасности пенсионных доходов трудящихся (Employee Retirement Income Security Act — ERISA).

Закон ERISA не требует, чтобы работодатель предлагал пенсионный план. Но если компания решает иметь таковой, то он будет строго управляться положениями закона ERISA. Эти положения разработаны для достижения двух целей: защитить интересы 99 млн активных участников, имеющих 730 тыс. пенсионных планов и стимулировать распространение таких планов.

Закон ERISA требует, чтобы работники получали право на пенсионные планы по достижении 21 года. Работодатели могут потребовать, чтобы в качестве предварительного условия для участия применялся испытательный срок, равный шести месяцам работы. Это требование в отношении стажа может быть увеличено до трех лет, если пенсионный план предлагает полное и немедленное наделение правами.

Под наделением правами подразумевается период времени, который работник должен отработать на работодателя, прежде чем получить право на взносы, выплачиваемые работодателем в пенсионный план. Концепция наделения правами состоит из двух компонентов. Во-первых, все взносы, выплаченные работником в пенсионный фонд, немедленно и безоговорочно становятся гарантированными. Наделение правами подвергается сомнению только в отношении взносов работодателя. В Законе об экономическом росте и согласовании скидок с налогов от 2001 г. (Economic Growth and Tax Relief Rec.i Act of 2001) говорится, что работник должен получать право на взносы работодателя, по крайней мере, в сроки, предусмотренные одной из двух следующих формул: полное наделение правами через 3 года (ранее требовалось 5 лет) либо наделение правами на 20% через 2 года (ранее требовалось 3 года) и на 20% в каждый последующий год, то есть полное наделение правами через 6 лет (ранее 7 лет).

Схема наделения правами, используемая работодателем, зачастую отражает демографический состав рабочей силы. Работодатель, имеющий высокий уровень ротации рабочей силы, возможно, захочет использовать схему

на основе трехлетнего стажа. Или, возможно, работодатель использует вторую схему в надежде, что если работники будут получать права на льготы как можно раньше, то это снизит нежелательную ротацию кадров.

Таким образом, принятие той или иной стратегии зависит от целей организации и характеристики рабочей силы.

Несмотря на огромное количество ограничений, предусмотренных законом ERISA остается вероятность, что компания обанкротится и не сможет выполнить пенсионные обязательства, на которые работник имеет право. Чтобы защитить работников от этой проблемы, работодатели должны выплачивать страховые взносы в Корпорацию пенсионных гарантий (Pension Benefit Guarantee Corporation — PBGC), основанную по закону ERISA. В свою очередь, Корпорация гарантирует выплаты полагающихся льгот работникам, ранее имевшим прерванные пенсионные планы.

Проблемы негосударственного пенсионного страхования в России

Вопросам порядка уплаты дополнительных пенсионных взносов и участия граждан и работодателей в программе софинансирования пенсий посвящен Федеральный закон от 30.04.2008 N 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений», основные положения которого вступили в силу с 1 января 2009

Федеральным законом от 30.04.2008 г. №55-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона №56-ФЗ внесены изменения в Налоговый кодекс РФ, касающиеся исключения из базы по налогу на доходы физических лиц взносов, направляемых из средств федерального бюджета на софинансирование формирования пенсионных накоплений, а также взносов работодателя, уплачиваемых в пользу работника, но не более 12 тыс. рублей в год.

Работодателю предоставляются следующие налоговые льготы: освобождение от уплаты единого социального налога взносов работодателя в размере производимого им со-



финансирования, но не более 12 тыс. рублей в год, а также включение сумм софинансирования в состав расходов, учитываемых при налогообложении прибыли. Кроме того, с 1 января 2009 г. размер предоставляемого социального налогового вычета увеличен до 120 тыс. рублей в год, а в перечень целей, на которые он может использоваться, помимо расходов на образование, здравоохранение и добровольное пенсионное страхование, включены и дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии.

С 1 января 2010 года социальный налоговый вычет, предусмотренный подпунктом 4 пункта 1 статьи 219 НК РФ - вычет в сумме уплаченных налогоплательщиком в налоговом периоде пенсионных взносов по договору (договорам) **негосударственного пенсионного обеспечения**, заключенному (заключенным) налогоплательщиком с негосударственным пенсионным фондом в свою пользу и (или) в пользу супруга (в том числе в пользу вдовы, вдовца), родителей (в том числе усыновителей), детей-инвалидов (в том числе усыновленных, находящихся под опекой (попечительством), и (или) в сумме уплаченных налогоплательщиком в налоговом периоде страховых взносов по договору (договорам) **добровольного пенсионного страхования**, заключенному (заключенным) со страховой организацией в свою пользу и (или) в пользу супруга (в том числе вдовы, вдовца), родителей (в том числе усыновителей), детей-инвалидов (в том числе усыновленных, находящихся под опекой (попечительством), - может быть предоставлен налогоплательщику *до окончания налогового периода при его обращении к работодателю при условии документального подтверждения расходов налогоплательщика и при условии, что взносы по договору негосударственного пенсионного обеспечения и (или) добровольному пенсионному страхованию удерживались из выплат в пользу налогоплательщика и перечислялись в соответствующие фонды работодателем*²².

Уплата дополнительных пенсионных взносов осуществляется самим застрахованным лицом через кредитную организацию или через работодателя. Также сам работодатель вправе принять решение об уплате взносов в пользу застрахованных лиц. В соответствии с п. 1 ст. 8 Закона N 56-ФЗ указанное решение

оформляется отдельным приказом или путем включения соответствующих положений в коллективный либо трудовой договор. Федеральным законом от 30.04.2008 N 55-ФЗ в ряд законодательных актов внесены связанные с этим изменения по налогообложению, стимулирующие граждан и работодателей участвовать в уплате дополнительных страховых взносов. Уплаченные дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии подлежат обложению НДФЛ с предоставлением частичных освобождений. Однако взносы работодателя, уплачиваемые в пользу застрахованного лица, не подлежат обложению НДФЛ. При этом законодателем установлен лимит необлагаемых взносов работодателя, а именно не более 12 000 руб. в год в расчете на каждого работника, в пользу которого уплачивались взносы (п. п. 38, 39 ст. 217 НК РФ, введены Законом N 55-ФЗ).

Что касается уплаченных работодателем взносов в сумме, превышающей 12 000 руб. в год в расчете на каждого работника, то такие доходы подлежат обложению НДФЛ по налоговой ставке 13%.

Кроме того, дополнительные страховые взносы на накопительную часть трудовой пенсии, уплаченные самим застрахованным лицом, могут включаться в сумму социальных вычетов по НДФЛ, но в совокупности со всеми остальными социальными вычетами - не более 120 тыс. руб. в год (пп. 5 п. 1, п. 2 ст. 219 НК РФ (в ред. Закона N 55-ФЗ)). Такой социальный вычет предоставляется при представлении налогоплательщиком документов, подтверждающих его фактические расходы по уплате дополнительных пенсионных взносов, либо при представлении налогоплательщиком справки налогового агента об уплаченных им суммах, удержанных и перечисленных налоговым агентом по поручению налогоплательщика.

Если за застрахованное лицо платит работодатель, то взносы по договорам на пенсионное страхование являются более привлекательными, поскольку освобождены от обложения НДФЛ в полном объеме (п. 3 ст. 213, п. 1 ст. 213.1 НК РФ). Взносы работодателя, уплачиваемые в пользу застрахованного лица, не облагаются ЕСН, но не более 12 000 руб. в год в расчете на каждого работника, в пользу которого уплачивались взносы (пп. 7.1 п. 1 ст. 238 НК РФ, введен Законом N 55-ФЗ). В случае



уплаты взносов по договорам негосударственного пенсионного обеспечения и пенсионного страхования работодателю придется заплатить ЕСН (п. 1 ст. 237 НК РФ).

Работодатели, уплачивающие налог на прибыль, смогут учесть суммы взносов, уплаченных в соответствии с Законом N 56-ФЗ в расходах на основании п. 16 ст. 255 НК РФ, но не более 12% суммы расходов на оплату труда. При этом в расчете учитывается вся сумма платежей (взносов) работодателей, выплачиваемая, в том числе по договорам долгосрочного страхования жизни работников, добровольного пенсионного страхования и (или) негосударственного пенсионного обеспечения. К сожалению, как и ранее, организации, применяющие упрощенную систему налогообложения, не могут включать в расходы дополнительные пенсионные платежи. В соответствии с пп. 7 п. 1 ст. 346.16 НК РФ налоговую базу можно уменьшить только на сумму расходов на все виды обязательного страхования работников и имущества, включая страховые взносы на обязательное пенсионное страхование, взносы на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, производимые в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Также не были сняты ограничения для плательщиков УСН (в том числе УСН на основе патента) и ЕНВД на уменьшение сумм налога (оплаты патента) на добровольно уплаченные взносы в ПФР. Как и ранее, право на уменьшение налога может быть реализовано только в отношении взносов на обязательное пенсионное страхование, а также выплаченных работникам пособий по временной нетрудоспособности (п. 3 ст. 346.21, п. 10 ст. 346.25.1, п. 2 ст. 346.32 НК РФ).

Таким образом, система налоговых льгот для участников системы негосударственного пенсионного страхования является громоздкой и неэффективной, она не стимулирует граждан к участию в такой системе, не оказывает влияния на налогообложение корпоративных участников НПФ и не создает льгот для самих НПФ.

В 2010 году введение льгот в части налогового регулирования продолжилось. Так, с 2010 года отчисления работодателей в негосударственные пенсионные фонды не будут

облагаться страховыми взносами, которые станут аналогом единого социального налога. Тем самым государство дает понять, что оно готово выплачивать пенсии гражданам, чей доход не превышает 415 тыс. руб. в год, остальным предоставляется возможность добровольно формировать свою пенсию.

Президентом подписаны законы, направленные на совершенствование пенсионной системы. Главным из них стал ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ и фонды обязательного медицинского страхования». Итоговая версия документа содержит пункт, согласно которому взносы предприятий за своих сотрудников в негосударственные пенсионные фонды (НПФ) не облагаются налогами. Так, в статье 9 говорится, что не подлежат обложению страховыми взносами (аналогом единого социального налога) «...суммы пенсионных взносов по договорам негосударственного пенсионного обеспечения (НПО)». С 2011 года единый социальный налог (ЕСН) будет заменен на страховые взносы во внебюджетные фонды. В течение года будет действовать переходный период, в течение которого сохранится действующая ставка взносов общим объемом 26%. Начиная с 2011 года 26% направляются в систему пенсионного страхования, 2,9% — в Фонд социального страхования и 5,1% в фонды обязательного медицинского страхования (общая ставка 34%). Страховые взносы взимаются с годового заработка, не превышающего 415 тыс. руб.²³.

Примечания:

¹ Законодательно предписанное и обеспечиваемое государством

² Добровольное, то есть обеспечиваемое населением и/или работодателями

³ По разным источникам, в различных странах от 25 до 30% среднего заработка с учетом инфляции

⁴ http://dalrado.narod.ru/NPF_uch_posobie.htm

⁵ Или подвергаются таким изменениям в настоящее время.

⁶ http://www.ng.ru/world/2010-02-17/8_france.html#

⁷ Подробнее см. Комментарий к пенсионному законодательству РФ // Под ред. М.Ю. Зурабова. - «Норма», 2007 г.



⁸ Пенсионные основания для граждан ФРГ наступали при достижении мужчинами 65-ти, а женщинами 60 лет. Лица, имеющие не менее чем 35-летний трудовой стаж, при достижении 63-летнего возраста также могли выйти на пенсию. В настоящее время пенсионный возраст в Германии общий для мужчин и женщин - 65 лет (с 2012 до 2030 гг. будет 67 лет)

⁹ Подробнее о плане Ристера см. Непп А. «Что немцу хорошо», «Эксперт Урал», №37 (117), 06 октября — 13 октября 2003, опубликовано <http://www.expert.ru/printissues/ural/2003/37/37ur-uesco2/>

¹⁰ Опубликовано на сайте Издательского Дома «Аргументы и факты» (<http://www.aif.ru>) АйФ Долгожитель, выпуск 10 (22) от 22 мая 2003 г./ http://gazeta.aif.ru/online/longliver/22/18_01?print

¹¹ План народных накоплений, запущенный в 1990 году правительством социалистов, должен был приучить французов вкладывать деньги в пенсионные фонды и посему сулил рантье немало налоговых преимуществ

¹² <http://www.fundshub.ru/>

¹³ Финансирование системы социальных пенсий производится через фонд солидарности по старости, доходы которого формируются из средств, поступающих от взимания всеобщего социального налога в размере 2,4% любых доходов, а также за счёт части акцизов и пошлин на алкогольные и безалкогольные напитки. Подробнее – см. The French Economy/ Theory and Policy. London: Westview Press, 1995

¹⁴ Old-age in Europe. Luxemburg, 2001

¹⁵ Кузнецова Е. «Независимая газета», 26. 11. 2007 года, <http://www.demoscope.ru/weekly/2007/0311/gazeta034.php>

¹⁶ http://chemodan.com.ua/france/france_4.html

¹⁷ Грачев А. Дед Гаврош, или Почему реформа пенсионной системы во Франции вывела на улицы даже подростков, которым она пока ничем не грозит /<http://www.novayagazeta.ru/data/2010/117/20.html>// 20.10.2010

¹⁸ Базовая государственная пенсия выплачивается всем гражданам (12% зарплаты среднего рабочего).

¹⁹ Размер дополнительной государственной пенсии зависит от суммы накопленных пенсионных платежей и достигает 50% зарплаты работника перед выходом на пенсию.

²⁰ Государство всячески, в первую очередь налоговыми мерами, стимулирует добровольные пенсионные накопления граждан, такие как специальный счёт в банке, договор о пожизненной пенсии со страховой компанией, участие в частном пенсионном фонде.

²¹ Лазаревский А.А. «Велика Британия пенсионной системой» /http://www.prostobank.ua/finansovyy_gid/pensiya/stati/velika_britaniya_pensionnoy_sistemoj

²² <http://www.bishelp.ru/nalogi/fizlica/0309ndfl.php>

²³ http://www.promagrofond.ru/main/news/news/2009?news_id=272

Продолжение статьи см. в одном из следующих номеров журнала