

**НАКОПИТЕЛЬНЫЕ СИСТЕМЫ ПЕНСИОННОГО СБЕРЕЖЕНИЯ:
ОПЫТ НИДЕРЛАНДОВ, ДАНИИ И ШВЕЦИИ*****Дарья Олеговна ПУДОВА**

исследователь Аналитического центра финансовых исследований
 Научно-исследовательского финансового института (НИФИ) Минфина России, Москва, Российская Федерация
 dpudova@nifi.ru

История статьи:

Получена 31.08.2017

Получена в доработанном
виде 26.09.2017

Одобрена 14.10.2017

Доступна онлайн 29.11.2017

УДК 368.04

JEL: J32, N55, I38

Аннотация

Предмет. Весьма актуальной в настоящее время является задача реформирования пенсионной системы в Российской Федерации. Инициатива о внесении изменений в действующую систему, исходящая от регуляторов в лице Банка России и Минфина России, поддерживается, однако, формы и способы изменений проходят экспертную оценку и обсуждаются участниками рынка пенсионного страхования. В связи с этим представляется важным анализ опыта внедрения и функционирования накопительных пенсионных систем в ряде развитых государств Западной Европы.

Тема. Опыт внедрения накопительных пенсионных систем в Нидерландах, Дании и Швеции.

Цели. Сравнительный анализ имеющихся в международной практике стран ОЭСР (на примере Швеции, Дании и Нидерландов) способов вовлечения граждан в обязательные/квазиобязательные системы пенсионного обеспечения.

Задачи. Рассмотрение обязательного/квазиобязательного режима формирования пенсионных планов. Анализ и обобщение опыта Нидерландов, Швеции и Дании.

Методология. Для выполнения сформулированной задачи используются информационно-аналитические материалы и законодательство стран ОЭСР.

Результаты. На основе анализа лучших зарубежных практик охвата населения рассматриваемыми схемами (планами) пенсионного обеспечения проведено научно-методологическое обоснование возможных направлений использования в Российской Федерации лучших зарубежных практик включения граждан в обязательные/квазиобязательные системы пенсионного обеспечения.

Область применения. Подготовка предложений по стимулированию развития негосударственного пенсионного обеспечения в Российской Федерации.

Выводы. Квазиобязательная модель пенсионного обеспечения может быть использована только в том случае, если ее применение обеспечит значительную выгоду в части вовлечения и покрытия, эффективности, разделения рисков и бремени и издержек.

Ключевые слова:

квазиобязательные
 пенсионные планы,
 обязательное страхование,
 ОЭСР, ИПК

© Издательский дом ФИНАНСЫ и КРЕДИТ, 2017

Для цитирования: Пудова Д.О. Накопительные системы пенсионного сбережения: опыт Нидерландов, Дании и Швеции // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2017. – Т. 13, № 11. – С. 2152 – 2165.
<https://doi.org/10.24891/ni.13.11.2152>

Введение

Вновь на повестке дня оказывается задача реформирования пенсионной системы в

России. Инициатива о внесении изменений в действующую систему, исходящая от регуляторов в лице Банка России и Минфина России, поддерживается, однако, формы и способы изменений проходят экспертную оценку и обсуждаются участниками рынка пенсионного страхования. Наряду с преследованием цели улучшения собираемости взносов в ПФР путем повышения пенсионного возраста, изменения

* Статья выполнена в рамках реализации Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 25.12.2012 № 2524-р в части проведения НИР по теме «Анализ международного опыта использования правовых и организационных механизмов для вовлечения населения в квазиобязательные пенсионные планы».

пенсий работающим пенсионерам и досрочных пенсий, обсуждаемой В.Ю. Ляшковым, В.С. Назаровым и М.С. Орешкиным [1], разрабатывается система индивидуального пенсионного капитала (ИПК), направленная на стимулирование перехода от потребительской модели поведения граждан к сберегательной. В рамках разработки предложений к системе ИПК был проведен анализ квазиобязательных систем пенсионного страхования, представленный в этой статье.

Международная практика показывает, что методы вовлечения населения в пенсионные системы разнообразны и комплексны. Участие в накопительных схемах может быть, как обязательным для работодателя (в таких странах, как Нидерланды, Корея, Гонконг, Китай, Швеция, Великобритания, Новая Зеландия и Турция), так и добровольным (Германия, Франция, Япония, Словакия и Польша). Индивидуальные накопительные планы обязательны в Чили и Мексике, а добровольны – в Чехии. Австралийские индивидуальные планы обязательны для работодателя, но добровольны для работника, тогда как в Канаде, согласно С. Арчеру¹, подобные планы добровольны для работодателя, но обязательны для работника.

Согласно аналитическим материалам ОЭСР², используемая в данной статье таксономия пенсий состоит из трех уровней: обязательные солидарно-страховое и накопительное обеспечение и добровольное обеспечение (самостоятельное или с посредничеством работодателя).

Таксономия пенсионной системы основывается на целевом подходе, в соответствии с которым определяется место

и роль каждой из схем (планов). Первый уровень (*first tier*) включает схемы, предназначенные для обеспечения пенсионеров для поддержания определенного уровня жизни в абсолютном выражении. Второй уровень (*second tier*) – накопительный и рассчитан на поддержание некоторого уровня жизни в пенсионном возрасте по сравнению с рабочим периодом. В рамках второго и третьего (*third tier*) уровней пенсионные схемы (планы) классифицируются по критерию типа страхования (государственные или частные) и критерию типа пенсионных прав и обязательств: схема с установленными взносами (УВЗ, *defined contribution – DC*), схема с установленными выплатами (УВП, *defined benefit – DB*), балльная и условно-накопительная схема (УНС – *notional accounts* или *notional defined contribution plans – NDC*).

Охват населения обязательными и квазиобязательными пенсионными планами

Как замечают в своей статье П. Антолин, С. Пайэт и Дж. Йермо [2], обязательные пенсионные планы являются в рыночной экономике наиболее эффективным способом максимального охвата граждан для организации пенсионных сбережений. Как обязательные схемы (Австралия), так и квазиобязательные (Нидерланды) могут обеспечить высокий уровень охвата населения (далее – покрытия) организованным пенсионным обеспечением. Очевидным преимуществом обязательной системы является противодействие обычным поведенческим человеческим особенностям, таким как предпочтение текущего потребления, затягивание с принятием решения о форме сбережения средств для будущей пенсии, своеобразная «близорукость».

Фактически обязательный охват населения указанными схемами (планами) обеспечивает

¹ Archer S. A Report on Canadian Pension Law Reform. Ontario Bar Association 9th Annual Seminar on Pension and Benefits Essential Updates and Key Legal Issues, 2011. URL: <https://ssrn.com/abstract=1884307>

² OECD. Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 Indicators. Paris, 2015.

равномерное распределение налоговых льгот и других методов государственного стимулирования вложений в пенсионные фонды, которые являются институциональными инвесторами.

Основным ограничением успешного функционирования системы, построенной на обязательном охвате граждан, является привлечение лишь официально работающих граждан, не вовлеченными оказываются работающие неофициально, а также экономически неактивное население. Это обстоятельство, по результатам исследования П. Антолина, С. Пайэта и Дж. Йермо [2], объясняет менее успешное внедрение обязательной системы пенсионного обеспечения в таких странах, как Чили, Мексика, по сравнению с успешным внедрением в странах ОЭСР со сравнительно высоким уровнем дохода.

Недостатками обязательной системы в соответствии с методологией ОЭСР признаются следующие:

- 1) определенные ставки взносов могут быть неэффективными для некоторых работников, в частности тех, кому приходится жить в долг, или тех, кому приходится смещать приоритеты с образования детей и покупки дома на обязательное инвестирование в будущую пенсию³;
- 2) обязательные пенсионные планы (схемы) могут восприниматься как очередной налог, что может снижать мотивацию к труду;
- 3) обязательное вовлечение может оцениваться некоторыми категориями населения как избыточное, к примеру, работники с низким уровнем дохода могут получать с их точки зрения государственные пенсии, достаточные для компенсации частичной потери трудоспособности.

³ Однако считается, что эту проблему можно преодолеть с помощью определения разной доли взносов для различных возрастных групп.

При введении обязательной системы регуляторы взвешивают принятие решения, где на одной чаше весов перечисленные выше отрицательные стороны, а на другой – обширное покрытие и формирование культуры частного пенсионного сбережения. Как было выяснено в ходе исследования группой ученых: О.Б. Соренсенем, А. Биллигом, М. Левером и др. [3], трехуровневая система ОЭСР определена нечетко, разные страны интерпретируют ее наиболее адекватным для своих традиций и особенностей экономических укладов образом. Так же разные страны руководствуются предпочтительными именно для них режимами формирования пенсионных планов (*рис. 1*).

Для анализа опыта и практики включения граждан в системы обязательного/квазиобязательного пенсионного обеспечения в странах ОЭСР были выбраны страны, в которых данные системы получили наиболее широкое распространение: Дания, Нидерланды и Швеция.

Нидерланды. Согласно отчету голландской ассоциации отраслевых пенсионных фондов (*VB*) и Голландской ассоциации корпоративных пенсионных фондов (*OPF*)⁴ пенсионная система Нидерландов построена на трех основных уровнях.

Первый уровень представлен государственной пенсией с фиксированными выплатами (*flat-rate*)⁵ (*AOW*), уровень которой связан с установленным законом минимальным уровнем заработной платы. *AOW* финансируется за счет налога на заработную плату, а также из средств государственного бюджета, говорится в пенсионном обзоре

⁴ The Dutch Pension System: An Overview of the Key Aspects. The Hague, Dutch Association of Industry-wide Pension Funds, Dutch Association of Company Pension Funds, 2015.

⁵ Единый размер пенсии или выплата, основанная на трудовом стаже или периоде проживания в стране; не зависит от размера заработной платы.

ОЭСР⁶. По сравнению с другими странами голландская государственная пенсия включает ограниченную часть всех возможных пенсионных льгот. Пенсии первого уровня построены по правилу «солидарности поколений» (*pay-as-you-go*)⁷.

Второй уровень пенсионной системы Нидерландов – это коллективные пенсионные схемы, управляемые пенсионными фондами или страховыми компаниями. Пенсионные фонды законодательно и финансово независимы от компаний, и управляют большинством пенсионных средств. Пенсии второго уровня составляются из взносов участников пенсионной схемы, выплаченных в прошлом, и доходов от инвестирования этих взносов. Пенсионные фонды (ПФ) в Нидерландах трех видов:

- отраслевые ПФ (для всего сектора, например, для госслужащих, строительной отрасли, гостиничного и ресторанного бизнеса и ритейла);
- корпоративные ПФ (для одной компании или корпорации);
- ПФ для независимых специалистов (врачи-специалисты, дантисты).

Поступления в пенсионные фонды в расчете на одного трудоспособного гражданского в Нидерландах по сравнению с другими странами ОЭСР с 2005 до 2015 г. представлены на *рис. 2*.

В Нидерландах по закону членство в пенсионном фонде не является обязательным, также предприятия не обязаны предлагать участие в профессиональных пенсионных схемах, подтверждают Л. Бовенберг, Р. Граду⁸. Но если социальные партнеры (профсоюзы)

решат защищать пенсионное обеспечение своих членов, правительство может сделать данный пенсионный план обязательным для всей отрасли или профессии. На 2015 г. более 91% сотрудников были обеспечены профессиональными пенсионными планами. Именно поэтому подобные схемы относят к категории квазиобязательных. Если правительство сделало план обязательным, работодатель уже не вправе самостоятельно решать, стоит ли предложить пенсионное обеспечение своим сотрудникам или нет. Таким образом, участие в накопительных схемах становится обязательным для работодателя как, например, в Швеции, Новой Зеландии, Великобритании, Корее, Гонконге, Китае и Турции.

Правительство хочет создать единство охвата через обязательное участие. Обязательный характер обеспечивают отраслевые пенсионные фонды на основе «эффекта масштаба», позволяя финансово более успешно управлять пенсионными схемами. Обязательный характер означает также, что все работники обеспечены пенсионными планами. Кроме того, сотрудники могут легко сменить работу внутри сектора без ущерба их пенсии. Компании, которые не подпадают под обязательную систему в отраслевых пенсионных фондах, могут выбрать либо корпоративный пенсионный фонд, либо страховую компанию для управления их пенсионными средствами.

Особенности каждой пенсионной схемы определяются работодателями и работниками, и это имеет место как для корпоративных, так и для отраслевых пенсионных фондов. Политика определяется попечительским советом фонда. По закону попечительский совет состоит из представителей работодателей и работников в равном соотношении. В корпоративном пенсионном фонде некоторые ушедшие на пенсию члены могут быть представителями от работников в совете.

⁶ OECD Pensions Outlook 2016. OECD Publishing. Paris, 2016.

⁷ Все средства, полученные за счет налогов от работающих граждан, идут на выплату текущих пенсий.

⁸ Bovenberg L., Gradus R. Reforming Dutch Occupational Pension Schemes // Netspar Discussion Papers. 2014. DP 05/2014-017.

Ограниченное число пенсионных фондов управляют пенсионным фондом и портфелем самостоятельно. Большинство фондов делегируют эти обязанности внешнему исполнительному органу, которым может быть страховая компания или специализированный администратор пенсионного обеспечения. Это могут быть как частные, в том числе коммерческие, так и некоммерческие организации. Интересный анализ инвестирования государственных и частных пенсионных фондов в Австралии, Канаде, Чили, Португалии, Японии и Мексике, проведенный К.А. Туманянц и соавторами [4], выявил преимущества закрепления за государством функции инвестирования пенсионных накоплений⁹.

Относительно низкие издержки голландских пенсионных фондов обуславливаются главным образом экономией от масштаба. Работа со стандартизированными контрактами, оставляющими мало места для индивидуального выбора, также сохраняет транзакционные издержки на низком уровне.

Административные расходы пенсионных фондов в Нидерландах в среднем составляют около 3,5% (2004 г.)¹⁰ от вклада. Ситуация со страховыми компаниями, предлагающими индивидуальное страхование, совершенно иная. Эти организации несут расходы на маркетинг в дополнение к административным издержкам, а также бремя уплаты налога на прибыль. В результате, страховая компания может потратить 25,7% (2004 г.) взносов на расходы, являющиеся не основной деятельностью.

Третий уровень пенсионной системы Нидерландов формируется из

⁹ Эффективность управления пенсионными накоплениями, осуществляемого российскими НПФами, проанализирована Е.С. Лавреновой и О.С. Беломытцевой, с указанием на необходимость разработки новой модели накопительной пенсионной системы в России [6].

¹⁰ OECD. Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 Indicators. Paris, 2015.

индивидуальных пенсионных схем (планов). Они в основном используются самостоятельно занятыми или работниками в секторах без коллективного пенсионного обеспечения, напоминает Т. Ниджман [5]. Любой желающий может приобрести пенсионный план третьего уровня, который бы удовлетворял его/ее требованиям. В этом случае можно накопить дополнительную пенсию, пользуясь налоговыми льготами.

Налогообложение и регулирование.

В Нидерландах пенсионные накопления стимулируются за счет налоговых мер. Налоги не взимаются с пенсионных взносов. Рост пенсионных накоплений по итогам инвестиционной деятельности пенсионного фонда также не облагается налогом. Пенсионное пособие (выплата) облагается налогом только при получении, что известно, как «правило разворота». Использование отложенной уплаты налога является еще более привлекательным, поскольку налоговые ставки, уплачиваемые по будущей пенсии, ниже налоговых ставок, применимых к текущему доходу [6]. Эти налоговые льготы являются одной из основных причин, почему более 91% работающих граждан в Нидерландах имеют профессиональную пенсию. Голландская пенсионная система направлена на повышение осознания важности финансовой подготовки к выходу на пенсию в начале периода активной трудовой деятельности.

В Нидерландах коммутация¹¹ пенсионных прав не допускается, если годовой объем мал (417,74 евро – это валовой доход в 2009 г.). Причиной этого является относительно высокие административные издержки в случае с небольшими пенсиями. Для схем с установленными взносами обязательна покупка аннуитета по достижении возраста 65 лет. Пенсионный капитал не может быть выплачен работнику в виде единовременной суммы.

¹¹ Пенсия выплачивается в виде единовременной выплаты, а не ежемесячно.

Швеция. Пенсионная система Швеции является своеобразным эталоном для стран, осуществляющих реформирование пенсионной системы, подтвердили А.И. Риналди¹² и И. Гуардианчич¹³. Пенсионная система Швеции по итогам исследования, проведенного О. Кангасом, Ю. Лундбергом и Н. Плаугом [7], получила позитивный отклик также среди населения и продемонстрировала эффективность относительно государственного бюджета.

Основным элементом первого уровня пенсионной системы Швеции, согласно стандартной трехуровневой системе ОЭСР, являются условно-накопительные дождоориентированные пенсии. Они направлены на обеспечение унифицированного уровня замещения утерянного дохода (120% от средней заработной платы) для всех работников с уровнем жизни ниже установленного потолка. В дополнение к этому государство предоставляет возможность накапливать средства с помощью индивидуальных пенсионных счетов по схеме УВЗ. Гарантированные пенсии заполняют разрыв между дождоориентированными пенсиями и установленным минимальным уровнем дохода.

Начиная с 1990-х гг. политика реформирования пенсионной системы в Швеции основывается на укреплении связи между УВЗ- и УВП-схемами. Согласно Н. Барру¹⁴, второй уровень пенсионной системы Швеции ориентирован на уровень заработка выше максимальной границы пенсий, предоставляемых системой на первом

уровне. Квазиобязательными считаются в Швеции профессиональные пенсионные схемы (планы), которые охватывают почти 90% работников¹⁵. Существуют четыре основных типа профессиональных схем. За основу при моделировании системы была взята ИТР-схема для «белых воротничков», которая представляет собой схему УВЗ для рожденных в 1979 г. и позднее.

Согласно И. Гуардианчичу¹⁶, уровень пенсионных взносов по схеме ИТР1¹⁷ устанавливается в коллективных договорах между предпринимателями и профсоюзами и составляет 4,5% для работников с низким уровнем дохода (7,5 базовых сумм дохода, что примерно составляло 426 750 шведских крон в 2014 г.) и 30% – для граждан с заработной платой выше установленной границы (выше 7,5 базовых сумм дохода). Работник может выбрать способ сбережения и управляющего фондом. Однако по крайней мере половина от вклада инвестируется в традиционное пенсионное страхование. Сотрудник может также выбрать пенсионный план для погашения долга и семейную пенсионную схему в размере одной, двух, трех или четырех базовых сумм дохода за год в течение 5, 10, 15 или 20 лет, соответственно. Взносы тех, кто не указывает выбор («молчунов»), направляются в традиционное пенсионное страхование, а именно – без пенсионных схем, которые нацелены на погашение долга или семейных пенсионных схем. Этот выбор является выбором по умолчанию – тем, который впоследствии моделируется будущим пенсионером самостоятельно.

Сотрудники, чья ежегодная заработная плата превышает десять базовых сумм дохода (549 000 шведских крон в 2014 г.), могут застраховаться по новому плану (схеме) по

¹² Rinaldi A.I. Pension Awareness and Nation-wide Auto-Enrolment: The Italian experience. Center for Research on Pensions and Welfare Policies. 2011. Working Paper 104/11.

¹³ Guardiancich I. Sweden. Country Report. Current Pension System: First Assessment of Reform Outcome and Output. European Social Observatory, 2010.

¹⁴ Barr N. The Pension System in Sweden (Report to the Expert Group on Public Economics). Swedish Ministry of Finance, Stockholm. 2013. No. 7.

¹⁵ OECD. Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 Indicators. Paris, 2015.

¹⁶ Guardiancich I. Sweden. Country Report. Current Pension System: First Assessment of Reform Outcome and Output. European Social Observatory, 2010.

¹⁷ ИТР 1 – шведский профессиональный пенсионный план с установленными взносами.

соглашению с их работодателем. Это применимо независимо от того, имеет ли сотрудник традиционный план ITP2¹⁸ или выбрал альтернативный ITP.

Дания. В Дании, так же как в Канаде и Нидерландах, схожий первый уровень пенсионной системы, который сконцентрирован на базовой пенсионной защите и обеспечении минимального дохода в расчете на присутствие дополнительного пенсионного обеспечения. Базовый уровень представляет собой схему с фиксированными выплатами, финансируемую из общего дохода, выплачиваемого в зависимости от количества лет проживания в стране. Дания и Канада, в отличие от Нидерландов, предоставляет дополнительную социальную поддержку в виде пенсии по доходам и пенсии по нуждаемости (Нидерланды компенсируют это с помощью налоговой концессии для пенсионеров с низким уровнем дохода) [3].

В Дании, так же как и в Швеции, важность дополнительного пенсионного обеспечения растет с увеличением доходов. Профессиональные пенсионные схемы являются полностью финансируемыми планами УВЗ, согласованными между социальными партнерами путем коллективных договоров по аналогии со Швецией и Нидерландами. Примерно 90% трудоспособного населения охвачено такими схемами, и коэффициент охвата населения увеличился до нынешних 90% с 35 в середине 1980-х гг. благодаря формированию новых пенсионных схем, охватывающих «синие воротнички». Все работники государственного сектора включены в коллективно согласованную полностью финансируемую схему УВЗ, в то время как в частном секторе зарегистрированы около 75% работников. Такие схемы не покрывают индивидуально занятых работников. Ставки взносов устанавливаются коллективным договором, одинаковыми для всех работников,

участвующих в договоре. Уровень взносов варьируется от 12% для групп работников с низкими доходами и с низким уровнем образования, и до 18–20% для групп будущих пенсионеров с более высоким уровнем дохода и высшим образованием. Вследствие унифицированного характера базовой пенсии и по причине того, что работники с высшим образованием стремятся выйти на рынок труда позже, чем работники с низким уровнем образования, в целях получения разумного коэффициента замещения Дания признает необходимость более высоких ставок по взносам для населения с более высоким уровнем дохода. Обычно такие профессиональные пенсионные схемы покрывают разного типа социальные риски и на них тратится около 20–25% текущих взносов (кроме выплат по старости, которые полностью финансируются государством).

Пособия обычно выплачиваются как пожизненная рента. Пенсионные планы предоставляют некоторый выбор для своих членов и позволяют разработать индивидуальную схему выплат. Некоторые схемы предоставляют возможность распределения части взносов для накопления на единовременную выплату согласно И. Гуардианчичу¹⁹.

Максимальная допустимая процентная ставка при выдаче гарантий составляет 1,5% для недавних взносов или новых схем (планов). Профессиональные пенсионные схемы в Дании функционируют на «коммерческой основе»: пенсии увеличиваются в зависимости от доходности активов и опыта работы фонда в случае смерти пенсионера, отмечает Т.М. Андерсен²⁰.

Информация по каждой стране, рассматриваемой в данной статье, обобщена в *табл. 1*.

¹⁸ ITP2 – шведский профессиональный пенсионный план с установленными выплатами.

¹⁹ *Guardiancich I. Denmark. Country Report. Current Pension System: First Assessment of Reform Outcomes and Output. European Social Observatory, 2010.*

²⁰ *Andersen T.M. Robustness of the Danish Pension System. CESifo DICE Report, 2015.*

Выводы

Согласно поставленной задаче был проведен сравнительный анализ имеющихся в международной практике стран ОЭСР способов вовлечения граждан в обязательные/квазиобязательные системы пенсионного обеспечения, а также использовавшегося порядка их практического внедрения. Были исследованы конкретные примеры стран ОЭСР и практики внедрения обязательных/квазиобязательных систем пенсионного обеспечения.

Дания, Швеция и Нидерланды обладают квазиобязательными профессиональными пенсионными схемами, основанными на коллективных договорах, в которые вовлечены большинство работающих граждан этих стран. По закону членство в пенсионном фонде не является обязательным, также предприятия не обязаны предлагать участие в профессиональных пенсионных схемах. Но если социальные партнеры (профсоюзы) решат защищать пенсионное обеспечение своих членов, правительство может сделать данный пенсионный план обязательным для всей отрасли или профессии. Именно поэтому данные схемы относят к категории квазиобязательных. Важно отметить, что квазиобязательные схемы в этих странах принадлежат ко второму уровню пенсионной системы согласно утвержденной классификации ОЭСР. Например, в Канаде, согласно отчету кабинета главного актуария²¹,

подобная система работает только в государственном секторе и считается принадлежащей к третьему уровню пенсионной системы по классификации ОЭСР, покрытие такими схемами в частном секторе умеренное. Кроме того, Д. Чен и Р. Биитсма²² отмечают, что официальное разделение на обязательные и квазиобязательные схемы согласно данным ОЭСР предоставляют лишь две страны: Швеция и Дания.

Немногие другие страны обладают похожей с рассмотренными в статье странами рыночной средой, а это значит, что подобная квазиобязательная модель пенсионного обеспечения не может быть использована повсеместно, а только в том случае, если ее применение обеспечит значительную выгоду в части вовлечения и покрытия, эффективности, разделения рисков и бремени и издержек.

Итоги анализа квазиобязательных пенсионных планов в рамках обсуждения внедрения концепции индивидуального пенсионного капитала (ИПК) в России указывают на нецелесообразность использования квазиобязательной системы в том смысле, в котором концепция квазиобязательности понимается зарубежными коллегами. Продолжая исследование, считаем необходимым в дальнейшем изучение опыта внедрения автоподписки в странах ОЭСР, поскольку именно такой способ вовлечения работников в ИПК рассматривается регуляторами в рамках реформирования пенсионной системы в России.

²¹ Кабинет главного актуария (OCA – *Office of the Chief Actuary*) в Канаде является государственным учреждением, которое несет ответственность за актуарную оценку социальных программ. В Канаде кабинет главного актуария работает с канадским пенсионным планом и программой страхования по старости; OCA. Registered Pension Plans (RPP) and Other Types of Savings Plans. Coverage in Canada. Ottawa: Office of the Chief Actuary, 2015.

²² *Chen D., Beetsma R. Mandatory participation in occupational pension schemes in the Netherlands and other countries. Netspar Academic Series, 2015. DP 10/2015-032.*

Таблица 1
Пенсионные системы некоторых стран ОЭСР

Table 1
Pension schemes of some OECD countries

Страна	Первый уровень			Гос. пенсии	Второй уровень		Третий уровень
	Социальное обеспечение	Базовые пенсии	Мин. пенсии		Частные пенсии	Частные пенсии	
Дания	State Funded Basic Pension	State Funded Basic Pension	–	–	Профессиональные пенсии	Профессиональные пенсии	Добровольные пенсионные схемы УВЗ
	Доходоориентированные выплаты; пенсия по нуждаемости	~17% среднего заработка; финансируется из общих налогов на основе PAYG	–	–	Обязательные коллективные страховые схемы по системе УВЗ, устанавливаемые коллективным договором. 12% – ставка по взносу для работников с низким доходом; 18% – для групп населения с высоким доходом. Не затрагивают самостоятельно занятых; покрывают 90% занятых	Обязательные коллективные страховые схемы по системе УВЗ, устанавливаемые коллективным договором. 12% – ставка по взносу для работников с низким доходом; 18% – для групп населения с высоким доходом. Не затрагивают самостоятельно занятых; покрывают 90% занятых	
Нидерланды	АТР (Labour Market Supplementary Pension)	АТР (Labour Market Supplementary Pension)	–	–	Профессиональные пенсии	Профессиональные пенсии	Индивидуальные пенсионные резервы УВЗ, составляют лишь 5% пенсионного дохода пенсий второго уровня, страховые взносы не облагаются подоходным налогом
	добротворная накопительная коллективная страховая схема УВЗ с фиксированными выплатами для самостоятельно занятых	Пенсия по старости, не зависит от размера заработной платы, соотносится с чистым минимальным заработком; фиксированные выплаты, финансируются из общих налогов на основе PAYG	–	–	Квазиобязательные схемы; по системе УВП; покрывают 94% занятых; являются частью коллективных трудовых договоров. Остальные пенсионные схемы – УВЗ. Профессиональные схемы интегрированы в государственную пенсионную систему	Квазиобязательные схемы; по системе УВП; покрывают 94% занятых; являются частью коллективных трудовых договоров. Остальные пенсионные схемы – УВЗ. Профессиональные схемы интегрированы в государственную пенсионную систему	
Швеция	–	Доходоориентированная пенсия	–	–	Квазиобязательная/обязательная профессиональная схема (4 типа)	Квазиобязательная/обязательная профессиональная схема (4 типа)	Добровольные пенсионные схемы УВЗ
	–	~24% среднего заработка (PAYG) на основе УНС (NDC)	–	–	Коллективные договоры, основанные на УВЗ и УВП. В случае с УВЗ системами взносы для граждан с уровнем дохода ниже потолка дохода в пенсионной системе – 4,5%, для граждан выше потолка – 30%. Покрывает 90% занятых	Коллективные договоры, основанные на УВЗ и УВП. В случае с УВЗ системами взносы для граждан с уровнем дохода ниже потолка дохода в пенсионной системе – 4,5%, для граждан выше потолка – 30%. Покрывает 90% занятых	
		Премияльная пенсия: индивидуальная пенсионная схема, основанная на счетах. Вклады в обе схемы ограничены					RRSP (Registered Retirement Savings Plan) добровольные индивидуальные планы УВЗ

Примечание. УВЗ – схема с установленными взносами; УВП – схема с установленными выплатами; УНС (NDC) – условно-накопительная система. Источник: составлено автором по данным ОЭСР, 2015; Pensions at a Glance, 2015.

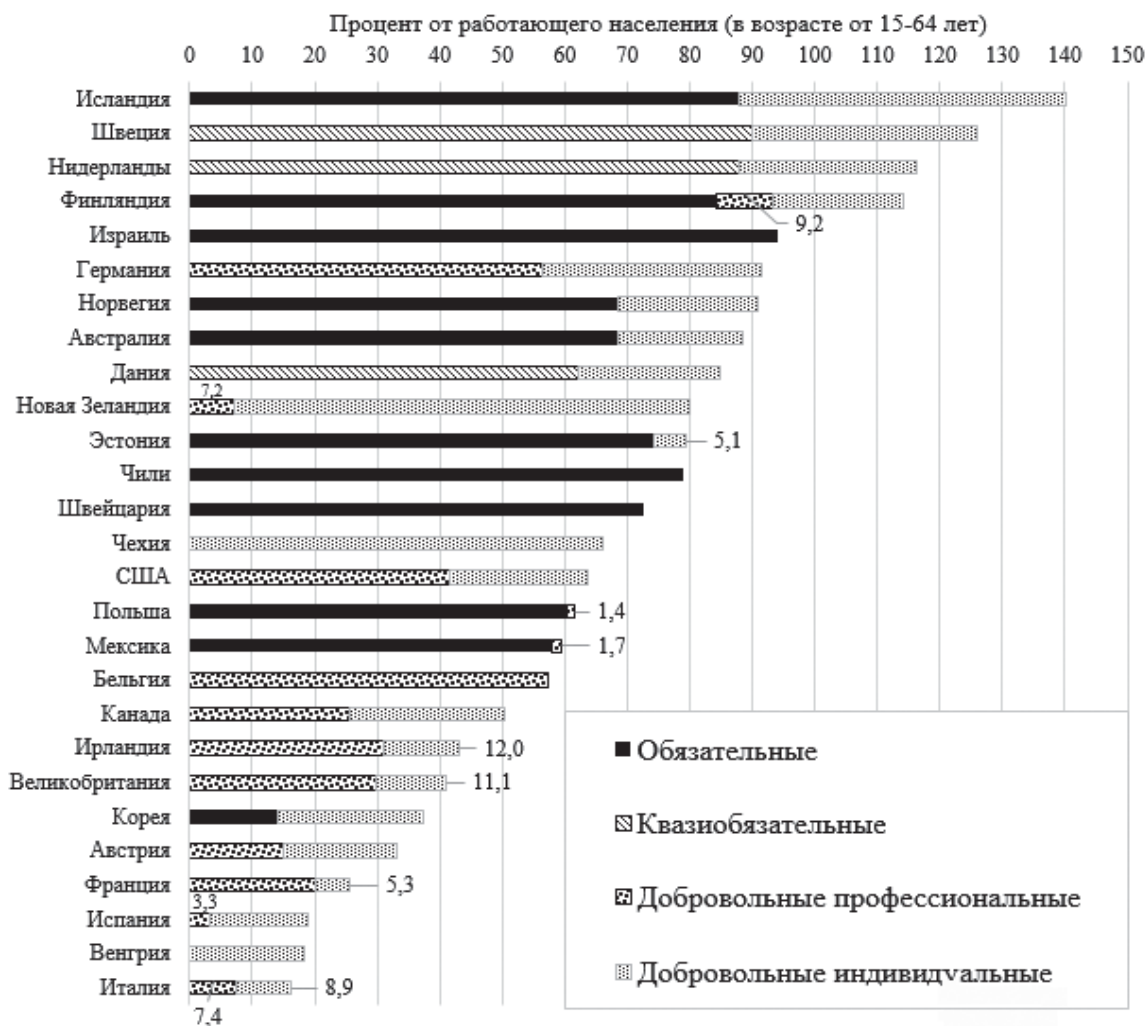
Note. УВЗ is a defined contribution pension plan; УВП is a defined benefit pension plan; УНС (NDC) is a conditionally funded plan. Source: Authoring, based on OECD data, 2015; Pensions at a Glance, 2015.

Рисунок 1

Охват населения в странах ОЭСР частными пенсионными схемами в разрезе режимов формирования планов (схема)

Figure 1

Coverage of private pension plans in OECD countries by pension scheme



Примечание. Данные приведены за 2013 г. Работники могут быть покрыты несколькими схемами (планами) одновременно.

Источник: ОЭСР, Global Pension Statistics, 2015

Note. 2013 data. Employees can be covered by several plans simultaneously.

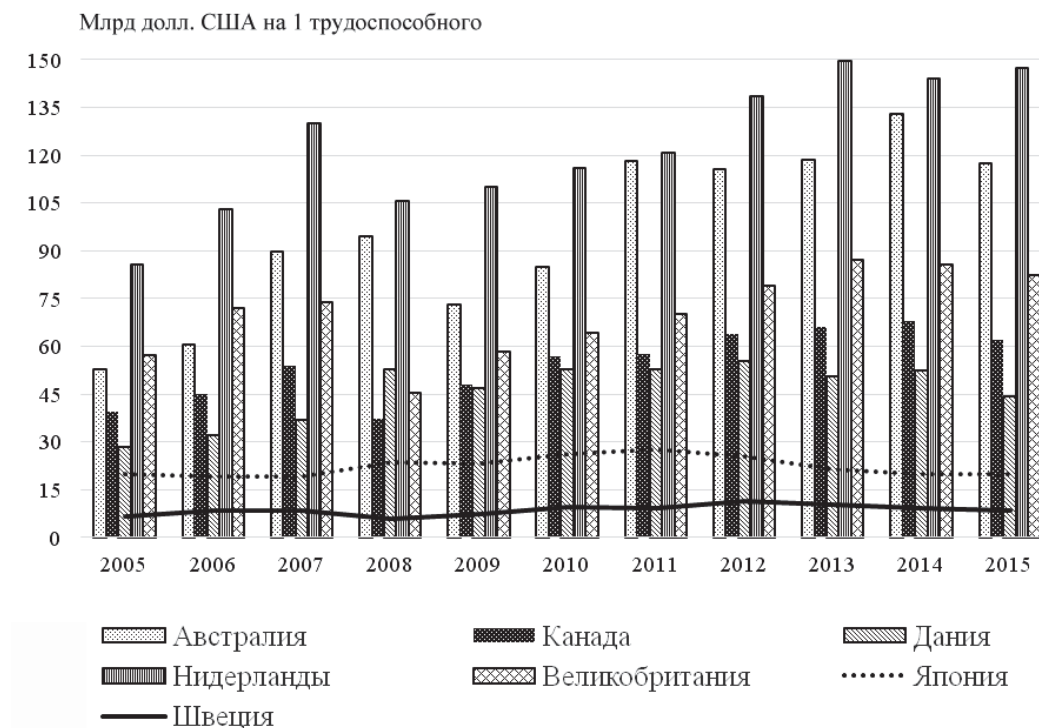
Source: OECD, Global Pension Statistics, 2015

Рисунок 2

Поступления в пенсионный фонд с разбивкой по некоторым странам ОЭСР в расчете на одного трудоспособного гражданского, 2005–2015 гг.

Figure 2

Contributions to the pension fund by OECD country, per employable civilian, 2005–2015



Источник: ОЭСР, Global Pension Statistics, 2016

Source: OECD, Global Pension Statistics, 2016

Список литературы

1. Ляшок В.Ю., Назаров В.С., Орешкин М.С. Факторы роста размера пенсий в современной России // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. 2016. № 1. С. 7–21.
2. Antolin P., Payet S., Yermo J. Coverage of Private Pension Systems: Evidence and Policy Options // OECD Working Papers on Finance, Insurance and Private Pensions. 2012. No. 20. URL: <http://dx.doi.org/10.1787/5k94d6gh2w6c-en>
3. Sørensen O.B., Billig A., Lever M., Menard J.-C., Settergren O. The interaction of pillars in multi-pillar pension systems: A comparison of Canada, Denmark, Netherlands and Sweden // International Social Security Review. 2016. Vol. 69. Iss. 2. P. 53–84. URL: <https://doi.org/10.1111/issr.12101>
4. Туманянц К.А., Антоненко И.В., Антосик Л.В., Шлевкова Т.В. Инвестирование пенсионных накоплений: государство или бизнес? // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. 2017. № 1. С. 91–102.
5. Nijman T. Pension Reform in The Netherlands: Attractive Options for Other Countries? // Bankers, Markets & Investors. 2014. No. 128. P. 36–45.

6. Лавренова Е.С., Беломытцева О.С. Эффективность управления пенсионными накоплениями в негосударственных пенсионных фондах // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. 2016. № 3. С. 115–125.
7. Kangas O., Lundberg U., Ploug N. Three Routes to Pension Reform: Politics and Institutions in Reforming Pensions in Denmark, Finland and Sweden // *Social Policy & Administration*. 2010. Vol. 44. Iss. 3. P. 265–284. URL: <https://doi.org/10.1111/j.1467-9515.2010.00713.x>

Информация о конфликте интересов

Я, автор данной статьи, со всей ответственностью заявляю о частичном и полном отсутствии фактического или потенциального конфликта интересов с какой бы то ни было третьей стороной, который может возникнуть вследствие публикации данной статьи. Настоящее заявление относится к проведению научной работы, сбору и обработке данных, написанию и подготовке статьи, принятию решения о публикации рукописи.

FUNDED PENSION SYSTEMS: EVIDENCE FROM THE NETHERLANDS, DENMARK, AND SWEDEN**Dar'ya O. PUDOVA**Financial Research Institute of Ministry of Finance of Russian Federation, Moscow, Russian Federation
dpudova@nifi.ru**Article history:**Received 31 August 2017
Received in revised form
26 September 2017
Accepted 14 October 2017
Available online
29 November 2017**JEL classification:** J32, H55,
I38**Keywords:** quasi-mandatory
pension schemes, mandatory
insurance, OECD, individual
pension capital**Abstract****Importance** The article discusses the practice of using funded pension schemes in the Netherlands, Denmark and Sweden.**Objectives** I perform a comparative analysis of methods that exist in OECD countries to involve citizens into mandatory/quasi-mandatory pension plans. I review the mandatory/quasi-mandatory format of pension plan formation. The article also presents my analysis and summary of the relevant experiences in the Netherlands, Sweden and Denmark.**Methods** To accomplish the objective, I use information, analytical materials and laws of OECD countries.**Results** Analyzing the best foreign practices of promoting the pension plans among the population, I provide the scientific and methodological rationale how the best foreign practices can be used in the Russian Federation to involve the population into mandatory/quasi-mandatory pension schemes. The article presents my proposals for promoting non-governmental pension plans in the Russian Federation.**Conclusions and Relevance** The quasi-mandatory model of pension plans can be used only if it proves beneficial in terms of public involvement, coverage, efficiency, distribution of the risk exposure and costs.

© Publishing house FINANCE and CREDIT, 2017

Please cite this article as: Pudova D.O. Funded Pension Systems: Evidence from the Netherlands, Denmark, and Sweden. *National Interests: Priorities and Security*, 2017, vol. 13, iss. 11, pp. 2152–2165.
<https://doi.org/10.24891/ni.13.11.2152>**Acknowledgments**The article was prepared as part of the Strategy for Long-Term Development of the Pension System of the Russian Federation as approved by Resolution of the RF Government, *Analysis of International Practices of Legislative and Organizational Mechanisms for Promoting Quasi-Mandatory Pension Plans Among the Population*, of December 25, 2012 № 2524-p.**References**

1. Lyashok V.Yu., Nazarov V.S., Oreshkin M.S. [Factors of pension growth in modern Russia]. *Nauchno-issledovatel'skii finansovyi institut. Finansovyi zhurnal = Research Financial Institute. Finance Journal*, 2016, no. 1, pp. 7–21. (In Russ.)
2. Antolin P., Payet S., Yermo J. Coverage of Private Pension Systems: Evidence and Policy Options. *OECD Working Papers on Finance, Insurance and Private Pensions*, 2012, no. 20.
URL: <http://dx.doi.org/10.1787/5k94d6gh2w6c-en>
3. Sørensen O.B., Billig A., Lever M., Menard J.-C., Settergren O. The Interaction of Pillars in Multi-Pillar Pension Systems: A Comparison of Canada, Denmark, Netherlands and Sweden. *International Social Security Review*, 2016, vol. 69, iss. 2, pp. 53–84.
URL: <https://doi.org/10.1111/issr.12101>

4. Tumanyants K.A., Antonenko I.V., Antosik L.V., Shlevkova T.V. [Pension savings investments: Government or private sector?]. *Nauchno-issledovatel'skii finansovyi institut. Finansovyi zhurnal = Research Financial Institute. Finance Journal*, 2017, no. 1, pp. 91–102. (In Russ.)
5. Nijman T. Pension Reform in the Netherlands: Attractive Options for Other Countries? *Bankers, Markets & Investors*, 2014, iss. 128, pp. 36–45.
6. Lavrenova E.S., Belomytseva O.S. [Efficiency of pension accruals management in non-State pension funds]. *Nauchno-issledovatel'skii finansovyi institut. Finansovyi zhurnal = Research Financial Institute. Finance Journal*, 2016, no. 3, pp. 115–125. (In Russ.)
7. Kangas O., Lundberg U., Ploug N. Three Routes to Pension Reform: Politics and Institutions in Reforming Pensions in Denmark, Finland and Sweden. *Social Policy & Administration*, 2010, vol. 44, iss. 3, pp. 265–284. URL: <https://doi.org/10.1111/j.1467-9515.2010.00713.x>

Conflict-of-interest notification

I, the author of this article, bindingly and explicitly declare of the partial and total lack of actual or potential conflict of interest with any other third party whatsoever, which may arise as a result of the publication of this article. This statement relates to the study, data collection and interpretation, writing and preparation of the article, and the decision to submit the manuscript for publication.