

© 2019

Елена Шестакова

кандидат экономических наук

ведущий научный сотрудник Института экономики РАН

(e-mail: EEShestakowa@gmail.com)

НОВЫЕ ТЕНДЕНЦИИ В СФЕРЕ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ: ИЗ ОПЫТА ЭКОНОМИЧЕСКИ РАЗВИТЫХ СТРАН

В статье анализируются важные новые тенденции в процессе реформирования пенсионных систем экономически развитых государств: введение гибких правил выхода на пенсию, призванных смягчить негативные последствия повышения пенсионного возраста, корректировка условий доступа к социальному страхованию работников с различными формами нестандартной занятости и самозанятых, включая формирование системы индивидуальных страховых счетов, укрепление механизмов обеспечения адекватного уровня пенсионных выплат для наиболее уязвимых категорий граждан.

Ключевые слова: пенсионное обеспечение, досрочный выход на пенсию, продолжительность трудовой жизни, нестандартная занятость, самозанятость.

DOI: 10.31857/S020736760004757-1

Пенсионные системы большинства экономически развитых государств в течение двух предыдущих десятилетий переживали период активной трансформации. Проведенные многочисленные реформы были сфокусированы на вопросах достижения долгосрочной финансовой стабильности и обеспечения более позднего выхода работников на пенсию. Правительства практически всех государств ОЭСР, за редким исключением, предпринимали шаги по постепенному повышению эффективного пенсионного возраста, включая административные ограничения на возможность досрочного ухода на пенсию и увязку, в том числе и автоматическую, официального пенсионного возраста или самих пенсий с увеличением продолжительности жизни. Планируется, что в результате этих реформ прогнозируемые расходы на пенсионное обеспечение в долгосрочной перспективе, несмотря на сохранение неблагоприятных демографических тенденций, должны стабилизироваться или увеличиться на относительно небольшую величину [13].

Использование гибких правил выхода на пенсию. Схемы полного или частичного досрочного выхода на заслуженный отдых

После периода активных реформ наступает этап восстановления и урегулирования. Последние несколько лет характеризуются не только существенным изменением интенсивности пенсионных трансформаций, но и формированием более диверсифицированного их характера, выдвиганием на первый план задач расширения охвата пенсионным страхованием, поддержанием дохода и защиты от бедности наиболее уязвимых лиц старших возрастных групп. По сравнению с более ранними реформами, носящими в большинстве случаев нормативно-административный характер, текущие

изменения сконцентрированы в основном на стимулах и направлениях, которым ранее уделялось недостаточно внимания, например, на введении гибких правил выхода на пенсию, комбинировании работы и получения пенсии, учете различных видов занятости при формировании пенсионных прав, расширении минимальных гарантий для пенсионеров с низкими доходами, отмене заморозки индексации пенсий.

Общая тенденция – если не формирование нового баланса между продолжительностью жизни, периодом активной занятости и временем нахождения вне рынка труда, то, по крайней мере, сохранение пропорции между периодом зарабатывания пенсии и периодом ее получения (2–2,5 раза). Выход на рынок труда в группе экономически развитых государств колеблется в широком диапазоне (19 лет – в Дании и 28 лет – в Румынии), в основном он составляет 22–23 года, а прекращение трудовой деятельности в 64 года. Из 35 стран ОЭСР в 20 стран женщины и в 15 мужчины в среднем уходят с рынка труда до наступления пенсионного возраста (хотя есть и примеры более длительного периода работы, превышающего официальные нормативы выхода на пенсию – это в основном азиатские государства, а также Исландия и Португалия) [6. С. 126]. Соотношение количества лет, проведенных на пенсии по отношению к активной занятости, по странам варьирует в пределах от 40% до 60% (в среднем в ЕС 51%).

Таблица 1

Изменение официального пенсионного возраста (мужчины/женщины)

Страна	2017 г.	После 2020 г.
Австрия	65/60	65 (к 2033 г.)
Бельгия	65	67 (к 2030 г.)
Болгария	64/61	65 (к 2037 г.)*
Великобритания	65/63	68 (к 2046 г.)*
Венгрия	63	65 (к 2022 г.)
Германия	63–65	65–67 (к 2031г.)
Греция	62–67	62–67*
Дания	65	67 (к 2022 г.)*
Ирландия	66	68 (к 2028 г.)
Испания	65	65–67*
Италия	66	67 (к 2021 г.)
Нидерланды	65	67 (к.2021 г.)*
Латвия	63	65 (к 2025 г.)
Литва	63/61	65 (к 2026 г.)
Польша	66/61	65/60
Португалия	66/65	66/65*
Румыния	65/60	65/63 (к 2030 г.)
Словакия	62/59–62	62/59–62*
Финляндия	68/63	70/65 (к 2027 г.)*
Франция	62–65	62–67 (к 2022 г.)
Швеция	67/61	67/61
Чехия	63/58–62	65 (к 2037 г.)

*– использование автоматической корректировки пенсионного возраста в соответствии с изменением продолжительности жизни.

Источник: Pension adequacy report 2018. Current and future income adequacy in old age in the EU. Vol. 1 Brussels, Belgium.

Кроме в основном достаточно медленного повышения одновременно официального пенсионного и допустимого возраста досрочного выхода на пенсию, а также увеличения требований к продолжительности трудового и страхового стажа, ряд стран внесли изменения в правила, касающиеся доступа к пенсиям и пособиям по инвалидности (Австрия, Бельгия, Дания) и пособиям по безработице (Бельгия) с целью ограничения их использования как особых схем раннего выхода на пенсию. В течение ближайших 15–20 лет длительность страхового стажа для получения права на полную государственную пенсию в среднем повышается на 3–5 лет. Для лиц с существенными ограничениями жизнедеятельности и ухудшающимися квалификационными позициями это может оказаться серьезным испытанием. В старших возрастах работники значительно чаще сталкиваются с невозможностью найти подходящую работу и переходят в категорию скрытой безработицы (неактивности).

Лица в поздних трудовых возрастах составили наиболее значительную группу в приросте занятости. Занятость лиц в возрасте 55–64 года выросла с 44% (2000 г.) до 59% в 2016 г. [6. С. 3]. Это улучшение связывается не только с мерами по ужесточению правил выхода на пенсию, но и с повышением уровня образования и улучшением состояния здоровья среди возрастных когорт, увеличением участия на рынке труда женщин, последовательными изменениями в характере труда, в том числе сокращением доли физического труда и, наконец, совершенствованием медицинских технологий. Увеличилась и средняя продолжительность трудовой жизни, но в Скандинавских государствах она составляет более 40 лет, в Великобритании и Германии – 38 лет, а в Италии, Греции, Болгарии – 31–32 года [9. С. 87].

Занятость лиц более старших возрастных категорий 65–69 лет в ОЭСР не достигает 20%, в ЕС составляет 10,5%, из них более половины составляют самозанятые, а среди наемных работников 57% работает на условиях неполного рабочего времени [2. С. 38]. Как показала практика многих европейских стран, задача удлинения трудовой жизни многоаспектна и включает вопросы медицинского обслуживания и состояния рынка труда. Далеко не все работники будут готовы и смогут продолжить трудовую деятельность при достижении 65–67 лет.

В отношении возможности использования досрочных пенсий в странах действует скорее дифференцированный, чем единый подход. В государствах, где основу пенсионной системы составляют традиционные распределительные схемы, как правило, для работников сохраняется возможность ухода на пенсию на 2–5 лет раньше официального возраста с сокращением размеров пенсии на 3,5–7% за каждый недоработанный год (и, соответственно, повышение на 4–8,4% при откладывании получения пенсии при достижении пенсионного возраста)¹[6. С. 51]. В пенсионных моделях, использующих в качестве структурных элементов базовые и

¹ Но последняя опция не получила широкого распространения, так как финансовые стимулы более эффективны в странах с относительно низкой средней пенсией и для работников с низкой заработной платой, но для данной категории важную роль в продолжении занятости играют фактор здоровья и часто не выполняются требования относительно необходимого страхового стажа.

различные профессиональные пенсии, первые выплачиваются только по достижении официального пенсионного возраста, а получение пенсий из разного рода накопительных профессиональных схем, как правило, допускается до достижения официального пенсионного возраста без каких-либо финансовых наказаний.

Таблица 2

Занятость лиц в возрасте 55–64 года по полу, 2016 г. (%)

Страна	Мужчины	Женщины	Всего
Швеция	77,5	73,5	75,5
Германия	73,7	63,5	68,6
Дания	71,9	63,6	67,8
Литва	65,8	62,8	64,6
Нидерланды	72,8	54,2	63,5
Великобритания	69,8	57,4	63,4
Латвия	61,3	61,4	61,4
Финляндия	59,8	63,0	61,4
Чехия	68,2	49,3	58,5
Болгария	58,3	51,0	54,5
Португалия	58,5	46,3	52,1
Италия	61,7	39,7	50,3
Франция	51,6	48,3	49,9
Венгрия	59,7	41,5	49,8
Австрия	57,6	41,1	49,2
Испания	55,7	42,8	49,1
Словакия	55,1	43,5	49,0
Польша	55,7	37,6	46,2
Бельгия	50,7	40,2	45,4
Румыния	53,0	33,6	42,8
Греция	46,2	27,2	36,3
ЕС-28	62,0	48,9	55,3

Источник: Pension adequacy report 2018. Current and future income adequacy in old age in the EU. Vol. 1 Brussels, Belgium. P. 86

В последние годы во многих странах отмечается тенденция отхода от политики ужесточения условий и правил выхода на досрочную пенсию. Так, в Португалии с 2015 г., после периода приостановки возможности выйти на пенсию до достижения официального пенсионного возраста, это право было предоставлено лицом в возрасте 60 лет и старше с 40-летним трудовым стажем (но с условием снижения размеров пенсии на 0,5% за каждый недоработанный месяц). С 2017 г. досрочный выход без снижения пенсии был разрешен для лиц со стажем более 46 лет. В Финляндии восстановлена система ранних пенсий для безработных лиц (в течение 5 лет и более) в возрасте 60 лет и старше. В Италии для смягчения негативных последствий ускоренного повышения пенсионного возраста для женщин и отмены пенсии за выслугу лет сначала были одобрены два способа досрочного выхода на пенсию: так называемый финансовый – с 63 лет с использованием для получения предпенсионных выплат банковских кредитов (с возвратом в течение 20 лет) и

социальный – субсидируемой государством специальной ранней пенсии (в определенных фиксированных размерах при наличии 30-летнего страхового стажа или в отношении инвалидов или лиц, вынужденных ухаживать за тяжело больными родственниками) [10. С.113]. С 2019 г. в Италии разрешен выход на пенсию лицам в возрасте 62 лет и старше при наличии 38-летнего стажа. В Германии по новым правилам работники со стажем 45 лет могут выходить на пенсию до 65 лет без какого-либо снижения размеров выплат [10. С. 48]. В Румынии было существенно сокращено (с 9% до 1,8–6% в год, в зависимости от обстоятельств) финансовое наказание за уход на пенсию до достижения пенсионного возраста) [9. С. 102].

В качестве своеобразных моделей досрочного выхода применяются специальные схемы страхования, например, особая схема добровольного долгосрочного страхования по потере работы в Дании (VERP) или изъятие работниками при уходе с рынка труда до наступления пенсионного возраста части пенсионных накоплений в профессиональных пенсионных схемах. После относительно недавнего периода ужесточения правил, ограничений возможностей использования и даже отмены специальных пенсионных схем для работников, занятых на опасных и тяжелых работах, в последнее время ряд стран предприняли ряд шагов по улучшению условий пенсионного обеспечения для этих категорий занятых. Финляндия утвердила новую схему пенсионного обеспечения для занятых на опасных и сложных участках с назначением пенсии по выслуге лет при достижении 63-летнего возраста. Италия модифицировала специальные правила для таких категорий работников, разрешив им выходить на пенсию до наступления официального пенсионного возраста, при условии, что они отработали не менее 7 лет из предыдущих 10 до получения пенсии на опасных или тяжелых работах или, как альтернатива, были заняты на них $\frac{1}{2}$ своей трудовой жизни. Однако необходимо учитывать, что в ряде стран, в том числе в Швеции, Великобритании, Дании, Нидерландах, не существует законодательно оформленной политики в отношении работников, занятых на таких работах, а риски более ранней утраты здоровья во многих случаях включаются в их заработную плату, а не компенсируются более ранним выходом на пенсию [5].

Относительно новым и набирающим популярность явлением стало стимулирование гибких национальных и отраслевых схем частичного выхода на пенсию. Такого рода схемы, призванные облегчить сохранение более длительной трудовой жизни и сглаживание процесса перехода на пенсию, действуют в более чем половине государств ЕС. Являясь результатом сложных социально-экономических процессов и переговоров между правительствами и организациями работников и работодателей, они могут значительно различаться по задачам, охвату, оформлению. Первые национальные схемы частичного ухода на пенсию были разработаны в Финляндии и Швеции с целью сделать процесс перехода на пенсию более постепенным. Главными задачами применения подобных схем в других государствах, в частности, в Австрии, Испании, Италии,

стали интегрирование неактивных или безработных граждан в рынок труда или их использование как компенсации за «укороченную карьеру». Третий вариант – способ продления трудовой жизни. Эта цель ставилась в Нидерландах, Франции, Германии, Чехии [1. С. 14]. Такой частичный выход на пенсию может быть особенно важен для отдельных групп работников: лиц с проблемами со здоровьем, с семейными обязанностями, в частности, ухаживающими за родственниками, инвалидов.

Серьезным препятствием для широкого использования схем частичного ухода на пенсию является относительно невысокая заинтересованность работодателей в таких моделях, а также их финансовая составляющая. Определенная часть национальных схем финансируется из общественных ресурсов через государственные субсидии, в этом случае они предполагают определенные условия. Например, в Германии схемы частичного выхода на пенсию субсидируются государством, если сокращение числа часов занятости работника сопровождается наймом безработного или ученика (для компаний с небольшим числом занятых). Ряд схем секторального уровня финансируется работодателями в соответствии с коллективными соглашениями. Предлагаемое сокращение рабочего времени для таких частичных пенсионеров может иметь минимальные и максимальные границы, а предоставляемая компенсация выплачиваться в фиксированном размере. Например, в Бельгии при сокращении рабочего времени на 50% работнику выплачивается компенсация в 400 евро, на 80% – 200 евро в месяц. В Дании по национальной схеме компенсации за сокращение рабочего времени при частичном выходе на пенсию данная выплата осуществляется в фиксированном размере за каждый час сокращения работы [1. С. 19].

Действуют и различные схемы частичного выхода на пенсию с использованием пенсионных накоплений самих работников в профессиональных пенсионных планах. Финансовые последствия частичного выхода на пенсию для работников обычно не ограничиваются корректировкой текущих доходов, но оказывают влияние на будущие пенсионные выплаты. Так, при сокращении времени работы и заработной платы по сравнению с занятостью в течение полного рабочего времени сокращаются и пенсионные накопления или вводятся иные условия учета приобретаемых пенсионных прав. Во Франции действуют две схемы: возможен постепенный уход после 62 лет, когда застрахованный снижает число часов работы (в пределах 40–80%) и получает часть заработной платы и пенсии, в этом случае выплата страховых взносов продолжается и пенсионные права накапливаются; второй вариант – получение полной заработной платы и пенсии (при выполнении всех квалификационных условий для пенсионного обеспечения), в этом случае дополнительные пенсионные права уже не начисляются.

В большинстве национальных схем частичного выхода на пенсию предусмотрены минимальный возраст, позволяющий вступить в данную схему (в Дании, например, для работников лесной промышленности – 58 лет), страховой стаж (в Италии – 42 года и 6 месяцев для мужчин и 41 год и 6 месяцев для женщин) или сочетание этих двух параметров.

Широта распространения такого способа постепенного ухода с рынка труда и возможность замены им ранее используемых схем досрочного выхода на пенсию пока относительно невелика и сильно отличается по странам. Согласно социологическим опросам, среди лиц в возрастной группе 55–69 лет сообщили о работе на условиях сокращенного рабочего времени в Нидерландах и Финляндии 18–20% респондентов, а в среднем в ЕС их доля составила около 6%, но около 2/5 занятых неполное рабочее время лиц данной возрастной группы не получали никаких пенсионных выплат [1. С. 21].

В отношении комбинирования работы и получения пенсии после достижения официального пенсионного возраста в абсолютном большинстве экономически развитых государств ограничения сняты. Из 35 стран ОЭСР определенные ограничения действуют в 7. Например, в Японии пенсия снижается, если сумма дохода пенсионера превышает 108% от средней заработной платы в стране [6. С. 53–54]. В Польше не разрешено комбинирование пенсии и заработной платы, если пенсионер хочет продолжать работать у того же работодателя. Более сложным вариантом является комбинирование получения досрочной пенсии и работы. При этом варианте действует значительно больше ограничений, но если работающие пенсионеры делают взносы пока работают, то их пенсии соответствующим образом пересчитываются (каждый год или после завершения трудовой деятельности).

Таблица 3

Сочетание работы и получения пенсии

Страна	Работа и получение полной пенсии		Работа и ранняя пенсия		
	Неограниченно	Ограниченно	Неограниченно	Ограниченно	Временный отказ
Австрия	х			х	
Бельгия	х			х	
Болгария	х		х		
Великобритания	х		х		
Венгрия	х			х	
Германия	х			х	
Греция		х			
Дания		х			
Ирландия	х		х		
Италия		х		х	
Латвия	х				х
Литва	х				х
Нидерланды	х		х		
Польша		х		х	
Португалия	х				
Финляндия	х		х		
Франция	х		х		
Швеция	х		х		
Чехия	х			х	

х – возможно получение работы и получения пенсии.

Источник: Pension adequacy report 2018. Current and future income adequacy in old age in the EU. Vol. 1 Brussels, Belgium. P. 97–98.

Растущая роль дополнительного пенсионного обеспечения

Крайне актуальной, хотя и не совсем новой областью совершенствования системы пенсионного обеспечения как в плане использования для повышения его уровня, так и создания более гибких условий для выхода на пенсию, являются корпоративные пенсионные планы. Пенсионный возраст, правила управления и расчета пенсий в этих планах могут существенно отличаться от принятых в государственном пенсионном обеспечении. Корпоративные пенсии могут быть организованы на уровне сектора, профессиональной группы, группы компаний или отдельными работодателями. Наиболее высокий уровень охвата профессиональным пенсионным обеспечением отмечается в государствах Северной Европы, где они носят квазиобязательный характер, то есть включают всех или подавляющее большинство работников компаний и отраслей в действующие профессиональные планы без возможности выхода из них для работников в период работы (Нидерланды, Дания, Швеция). В ряде случаев именно дополнительные корпоративные пенсии могут служить де-факто переходным пособием, обеспечивающим частичное замещение трудового дохода в промежутке между уходом с рынка труда и достижением официального пенсионного возраста.

Для снижения уровня обременительности и повышения привлекательности профессиональных пенсионных схем для работодателей многие страны в последние годы предприняли целый ряд важных изменений в условиях функционирования данных систем. В Бельгии был снижен размер минимальных гарантий доходности корпоративных пенсионных планов, находящихся в сфере ответственности работодателей. В Германии в 2018 г. вступил в силу «Акт об укреплении профессиональных пенсионных планов». Ключевой чертой данного нормативного документа было введение чистых схем с установленными взносами (DC) без установки гарантированного процента доходности по вложениям и минимального размера пособий. Параметры данных схем дополнительного пенсионного обеспечения в стране должны определяться в ходе переговоров социальных партнеров и дополнять или заменять существующие схемы с установленными выплатами (поскольку работодатели стараются в современных условиях избегать высоких гарантий и долгосрочных обязательств). В Эстонии для увеличения участия работодателей в создании корпоративных пенсионных планов им было предоставлено больше прав по определению минимального возраста для осуществления выплат. В Дании был существенно повышен размер максимального годового взноса в накопительную систему для лиц, которым осталось до наступления пенсионного возраста менее 5 лет, без снижения размеров государственной части пенсии.

Особое внимание в последние годы привлечено и к введению квазидобровольных пенсионных отчислений работников — схем автоматического присоединения работников к накопительным пенсионным программам работодателей с правом отказа для работников от участия в них. На долю выходящих из систем коллективного корпоративного

страхования работников могут оказывать влияние такие факторы, как установленный размер взносов, величина трудовых доходов работников и даже то, насколько убедительно и эффективно данная система пропагандируется. Процессы внедрения таких схем «мягкого» принуждения, которые, как считается, борются с инертностью населения, идут в целом ряде стран. В Великобритании в период 2012–2018 гг. поэтапно внедрялась схема автоподключения, начиная с крупных предприятий, и с изменением размеров взносов с 2% до 8% заработной платы работников. Эксперименты с автоматическим включением работников в корпоративные схемы осуществляются в Италии, Польше, Германии, Турции. Польская схема постепенного автоподключения предприятий и организаций в период с 2019 г. по 2020 г. предполагает уплату взносов работниками в размере 2–4%, работодателями – 1,5–4% от заработной платы работников и соплатежи государства (входной бонус 250 злотых и годовой взнос 240 злотых) [10. С.102; 4. С. 13].

Первые результаты реформ показывают, что автоподключение является достаточно эффективным инструментом в плане расширения привлечения работников к участию в процессе, но не обязательно способствует достижению высокой доли накоплений.

В настоящее время доля пенсионеров, получающих пенсии в том числе и из корпоративных пенсионных схем, колеблется от 42% (Дания) до 1% в Испании, а их доля в доходах пенсионеров составляет в среднем около 8% [9. С. 83]. Несмотря на разницу в охвате корпоративными схемами в разных странах (и их пока относительно скромную долю в общих доходах лиц старших возрастных групп), будущие когорты пенсионеров по всем оценкам будут в большей степени рассчитывать на коллективные профессиональные пенсии, чем нынешние пенсионеры.

Участие государства в укреплении данного структурного элемента общей пенсионной системы состоит прежде всего в формировании доступных и эффективных с точки зрения стоимости инструментов и инфраструктуры накопления и ведения социального диалога. Важную роль могут сыграть и финансовые стимулы: налоговые льготы и прямые субсидии в форме соплатежей, пропорциональных размерам взносов работодателя (работника), с определенным лимитом или в виде единых сумм.

В отличие от коллективных схем, связанных с социально-трудовыми отношениями социальных партнеров, персональные пенсии относятся к категории финансовых рыночных продуктов, нацеленных на индивидуальные предпочтения и личную предусмотрительность работников. Относительно высокие показатели охвата индивидуальным дополнительным страхованием отмечаются в странах, где государство дополнительно к налоговым стимулам практикует прямые соплатежи, делающие пенсионное накопление более интересным для средне- и низкодоходных групп работников. Достаточно показательным в этом плане является пример Чехии. В системе добровольного индивидуального страхования в стране участвует более 52% населения трудоспособного возраста и 70% экономически активного населения. Государство софинансирует

взносы определенных размеров и освобождает от налогообложения как взносы на дополнительные индивидуальные счета самих работников, так и их работодателей (до определенного лимита). Специальным стимулом является возможность изъятия данных пенсионных накоплений за 5 лет до достижения официального пенсионного возраста. Правда, в чешском варианте размер дополнительных взносов составляет более чем скромную величину (около 10% от объема взносов в систему обязательного пенсионного страхования в стране).

Таблица 4

Участие населения в возрасте 15–64 года в дополнительном пенсионном страховании (по типам), 2016 г. (в %)

Страна	обязательные/ квазиобязательные	добровольные		
		корпоративные	личные	всего
Австралия	75,7	x
Австрия	x	13,9	18,0	...
Бельгия	x	59,6
Великобритания	x	43,0
Германия	x	57,0	33,8	70,4
Дания	63,4	x	18,0	18,0
Испания	x	3,3	15,7	18,6
Италия	x	9,2	11,5	20,0
Канада	x	26,3	25,2	...
Нидерланды	88,0	x	28,3	28,8
Норвегия	56,3	...	26,7	...
Польша	x	1,6	66,6	...
Португалия	x	3,7	4,5	...
США	x	40,8	19,3	...
Финляндия	89,8	6,6	19,0	25,6
Франция	x	24,5	5,7	...
Чехия	x	x	52,6	52,6
Швейцария	73,7	x
Швеция	90	x	24,2	24,2
Япония	...	45,4	13,4	50,8

x - не используется

....- нет данных

Источник: Pensions at a glance 2017 OECD and G20 indicators. 2017, p. 151.

Налоговые стимулы, особенно снижение налогов на пенсионные накопления, стимулируют участие в пенсионных планах, но роль снижения налогов на пенсионные накопления увеличивается по мере роста доходов, так как лица с высокими доходами с большей вероятностью будут отвечать на налоговые стимулы, увеличивая свои накопления. При этом ставится задача в большей мере поддерживать накопления лиц с невысокими доходами. В Бельгии с высоким уровнем развития коллективного корпоративного накопления в 2018 г. было принято решение о возможности выбора для участников индивидуального накопления: обычный годовой лимит размеров страховых взносов в 940 евро дает 30% освобождения от налоговых платежей, при более высоком уровне отчислений до 1200 евро размер льготного налогообложения

снижается до 25% [10. С. 11]. В Ирландии практически в два раза были снижены верхние лимиты взносов на пенсионное страхование в частные пенсионные фонды и размеров индивидуальных накоплений, освобождаемых от налогообложения.

Исключительно важным для работников и в целом граждан при принятии решения относительно структуры и динамики пенсионного накопления является их информирование об индивидуальных пенсионных правах и правилах страхования. Хотя такое информирование автоматически не порождает желания участвовать или конкретное действие, тем не менее в условиях роста профессиональной и территориальной мобильности и постепенной замены пенсионных схем с установленными выплатами (DB) на схемы с установленными взносами (DC) оно является необходимым элементом государственного управления социальным обеспечением. На величину взносов в дополнительные пенсионные схемы оказывают влияние правила и дизайн фазы выплат. При выходе на пенсию накопления могут быть конвертированы в аннуитеты, постепенные выплаты определенных сумм или единовременное получение всех накоплений. В странах, где дополнительные пенсии составляют небольшую часть доходов пенсионеров или фактически представляют собой переходную выплату, опции выплат могут быть достаточно гибкими, и участники могут выбирать наиболее предпочтительный вариант. Но в странах, где они играют ключевую роль в доходах пенсионеров, основной защитой от риска долгой жизни (необходимости длительное время рассчитывать на пенсионные выплаты) является хорошо организованная система выплаты пожизненных или срочных аннуитетов.

Старые и новые различия в доступе к пенсионному страхованию в зависимости от форм занятости и пути их преодоления

В условиях быстрого увеличения гибкости рынков труда и появления новых форм занятости в качестве отдельного важного направления реформирования пенсионного обеспечения в последние годы необходимо выделить расширение доступа к пенсионному обеспечению лиц с различными формами нестандартной занятости и самозанятых. Исторически национальные системы социальной защиты предназначались для защиты наемных работников, нанятых на условиях стандартных трудовых соглашений, прежде всего это касалось пенсионных схем, основанных на страховых взносах работодателей и работников. Постепенно к общим схемам стали подключать и различные категории «нестандартных» работников или для них стали создаваться специальные режимы страхования. К нестандартной занятости согласно классификации МОТ относятся: срочные трудовые договоры, сезонный, поденный, случайный труд, работа на условиях неполного рабочего времени, включая работу по вызову, договоры с нулевой нормой рабочего времени, многосторонние и скрытые отношения найма, субподряды и агентские контракты.

В ЕС доля занятых неполное рабочее время (менее 30 часов в неделю) среди лиц в возрасте 15-64 лет в целом составляет 19,6%, если рассматривать

только женскую рабочую силу, то данный показатель возрастает до 32%. Доля временно занятых, включая лиц, работающих по вызову, и со случайной занятостью в среднем оценивается на уровне 12% населения трудоспособного возраста, но в отдельных странах (например, в Польше и Испании) может достигать 21–22% [12. С. 24].

Еще одна проблемная категория для социального страхования – самозанятые. Статус самозанятости по-разному определяется в законодательстве различных стран, международные эксперты для его характеристики используют три основных критерия: 1) деятельность в собственных интересах; 2) принятие на себя риска, 3) деятельность, нацеленная на получение прибыли. В одних странах в обязательном порядке учитываются все данные критерии (Швейцария, Норвегия), в других основным выступает только критерий отсутствия подчинения и зависимости (Бельгия, Германия, Франция), наконец еще в одной группе необходимыми условиями выделения самозанятых считаются деятельность в собственных интересах и наличие основной цели деятельности – получение прибыли. По имеющимся оценкам, доля самозанятых в европейских странах превышает 30 млн человек или 14% от работающих, выше средних показатели самозанятости в Греции (30%) и Италии (22%), а минимальные значения в Скандинавских странах (Дании, Норвегии, Швеции) и Германии – 6–9% [12. С. 10].

Кроме «традиционных», в настоящее время выделяются и категории «зависимых» и «фиктивных» самозанятых. В ряде стран ЕС у «зависимой самозанятости» есть официальный юридический статус и особые правила социальной защиты. Так, испанское законодательство определяет зависимых самозанятых как самозанятых работников, экономическая активность которых зависит от одного клиента, обеспечивающего по меньшей мере 75% их дохода, которые не нанимают других работников, а также имеют свою производственную инфраструктуру, организационно независимы и их доходы определяются их деятельностью. Социальные права «зависимых» самозанятых в некоторых случаях регулируются на основе специальных положений, которые рассматривают данную категорию работников как гибридную (переходную) между самозанятыми и наемными работниками (Австрия, Италия). В случае «фиктивной» самозанятости работодатель с целью снижения издержек, в том числе и страховых платежей, заключает гражданско-правовой договор с работником как с независимой стороной, но реально взаимодействует с ним как с наемным работником, однако статистика не фиксирует количество таких работников, отмечается только данный феномен.

В отличие от нестандартной занятости, которая увеличивается практически везде и приобретает все новые формы, динамика изменения численности и доли самозанятых в разных странах существенно отличается. В одних странах европейского региона она превышает темпы увеличения общей занятости (Бельгия, Великобритания, Франция) или растет при снижении занятости в секторе наемной рабочей силы (Финляндия, Прибалтийские государства), в других снижается на фоне роста

общей занятости (Швеция, Германия, Венгрия) или на фоне снижения общей занятости (Италия, Португалия, Румыния). При этом важным фактором является увеличение доли самозанятых в структуре работающих по мере увеличения возраста работающих. Доля самозанятых среди работников в возрастной группе 50–64 года составляет 18,5%, а среди занятых в возрасте 65 лет и старше – 47% [12. С.22–23].

Цифровизация экономики трансформирует рынок труда, уже сейчас новые технологии привели к созданию новых форм занятости (через интернет-платформы или работы по требованию через мобильные приложения). Траектория трудовой карьеры становится все менее линейной, в течение трудовой жизни работник может неоднократно переходить с одного статуса занятости на другой или комбинировать наемную работу и самозанятость. Согласно широко распространенной точки зрения, поддерживаемой европейскими официальными структурами (Европейская Комиссия), в условиях действующей структурной трансформации, связанной с глобализацией, цифровизацией и старением населения, развитие самозанятости и предпринимательства должно способствовать повышению занятости.

С формальной точки зрения условия доступа к социальному страхованию у нестандартных работников аналогичны стандартным, тем не менее действуют и различные исключения, которые могут касаться отдельных категорий, например, сезонных работников и со случайной занятостью (в Болгарии, Венгрии, Румынии), лиц, получающих работу через агентства по предоставлению временного персонала, или работников по вызову и не имеющих каких-либо гарантий продолжительности работы или стабильного графика (0-часов контракты) работы (Нидерланды, Великобритания).

В целом работники с нестандартной занятостью находятся в более уязвимом положении в отношении доступа к страховым схемам и пенсиям. Это может быть связано с положениями в законах и других нормативных актах, исключаящих граждан из страховых систем в силу непродолжительности действий договоров, недостаточного числа часов работы, заработной платы ниже определенных уровней. Чтобы быть застрахованными в обязательных системах, работники, занятые неполное рабочее время, должны работать не менее определенного количества часов или получать заработную плату не ниже установленного минимума. В то же время они могут страховаться добровольно (правда, большинство нестандартных работников не пользуются этой возможностью). Доступ к корпоративным пенсионным схемам данной группы занятых, как правило, зависит от условий коллективных договоров. Примеров в этом плане достаточно много. В частности, во Франции формально действуют одинаковые условия страхования работников со стандартной и нестандартной занятостью. Но для начисления 1 квартала для учета пенсионных прав требуется делать взносы не менее чем за 150 часов работы с минимальной заработной платой, в противном случае эта деятельность не учитывается при учете пенсионных прав. Из-за низкой

заработной платы работникам с нестандартной занятостью также сложно накапливать баллы по профессиональным схемам, что неизбежно сказывается на размерах их пенсий.

Что касается категории самозанятых, то включение в традиционные распределительные пенсионные схемы во многом зависит от категории самозанятости. Так, в Германии одни категории (зависимые самозанятые, работники творческих профессий: артисты, писатели, художники) включены в схемы обязательного пенсионного страхования, другие нет, но могут добровольно вступить в накопительные программы негосударственных пенсионных фондов и страховых компаний и самостоятельно формировать свою пенсию. Распространенной является практика исключения лиц с доходами ниже определенных минимальных значений из системы обязательного страхования, но предоставления им права добровольного самостоятельного участия в национальных схемах. В ряде стран основная масса самозанятых включена в систему обязательного пенсионного страхования, но для них предусмотрены иные условия: период страхования, размер страховых платежей, расчет базы для начисления пенсии (Швейцария, Норвегия, Румыния). В тех государствах, где используются государственные накопительные пенсионные системы, самозанятые, как правило, являются их участниками.

Если сравнивать пенсионное страхование с другими видами страховой защиты, то и распределительные, и накопительные системы страхования по старости связываются с доходной занятостью, поэтому существует тенденция подключения самозанятых к системе. Кроме того, в ряде государств в структуре пенсионных выплат предусмотрены и базовые пенсии, основанные только на возрастных характеристиках, или критерии длительности проживания в стране (Дания, Финляндия, Нидерланды, Норвегия) без учета статуса занятости. Профессиональные пенсии и пенсии по потере кормильца в основном соотносятся с занятостью в сфере наемного труда, и самозанятые работники в них в абсолютном большинстве случаев не включаются. Большинство (хотя и не все) схем обязательного пенсионного страхования дают возможность бывшим наемным работникам перейти в категорию самозанятых при сохранении их пенсионных прав. Но самозанятые традиционно исключаются из гибкой системы ухода на пенсию, доступной для наемных работников. На размер пенсионного обеспечения самозанятых в большей мере, чем на пенсии наемных работников влияют и перерывы в карьере, так как наемные работники могут в период безработицы или иных социальных ситуациях (болезнь, отпуск по уходу) рассчитывать на пенсионные кредиты (неоплачиваемые периоды, включаемые в страховой стаж), которых, как правило, нет для самозанятых. Самозанятые — очень диверсифицированная группа и с большей вероятностью, чем наемные работники, может накапливать для себя средства для пенсионного обеспечения.

Вопрос пенсионного страхования нестандартных работников и самозанятых — это не только вопрос участия в системе, но и размеров данного

участия. Более чем в половине европейских стран пенсионные взносы для самозанятых по размеру аналогичны взносам работодателей и наемных работников (или не более чем на 1-3% ниже). В остальных государствах – взносы существенно ниже (например, в Бельгии, Норвегии, Италии, Великобритании). В Австрии на пенсионное страхование наемного работника отчисляется 22,8% заработной платы, самозанятого – 18,5% дохода (но если месячный доход ниже определенного уровня, в настоящее время 425,7 евро, то работник не включается в систему обязательного страхования). В Италии взносы самозанятых в страховую систему составляют 20-24% декларируемых доходов (взносы наемных работников – 33%) [10. С. 111]. Колебания доходов самозанятых может сделать уплату взносов для них сложной задачей, поэтому, например, в Финляндии разрешено временное использование системы гибких взносов, в Бельгии допускается приостановка выплаты страховых взносов в ситуации высокой нестабильности доходов. В Румынии самозанятые, имеющие доход не ниже 35% от средней заработной платы в стране в месяц, участвуют в обязательном пенсионном страховании. Они могут выплачивать полный взнос (26,3%) или только его часть, соответствующую взносу наемного работника (10,5%), при этом в последнем случае пенсия будет существенно ниже.

Но главной проблемой можно считать крайне низкую базу, с которой начисляются страховые взносы самозанятых, отчасти это является результатом стремления скрыть часть дохода и уйти от налогообложения, отчасти – отсутствия интереса к организованному пенсионному накоплению. По имеющимся данным в государствах Балтии, Восточной Европы, в Испании до 70-75% и более самозанятых платят страховые взносы с минимальной базы.

Нестандартные работники в среднем располагают более низким доходом и находятся в состоянии более высокого риска бедности в течение трудовой жизни, который потом переносится на период старости и нетрудоспособности. Уровень бедности среди занятых неполное рабочее время или по срочным контрактам в среднем в ЕС в три раза выше, чем у наемных работников с традиционной устойчивой занятостью. Однако в полной мере оценить влияние нестандартной занятости на доход граждан на пенсии крайне сложно; так как работники могут неоднократно менять статус занятости, кроме существенно различающихся по структуре государственных пенсионных схем действуют и системы добровольного накопления и страхования. Согласно самым общим данным, самозанятые в среднем получают более низкую пенсию, чем наемные работники (по 19 странам, по которым доступна информация – на 19%), но имеют более значительные (и крайне неравномерно распределенные) активы [9. С. 67].

Отсутствие или ограничение доступа к социальной защите в силу статуса занятости, согласно нормативным документам или условиям коллективного трудового договора, может рассматриваться не только как несправедливое, но и как неэффективное. В широком смысле дисбаланс в правах и обязанностях по социальной защите работников размывает экономический базис стандартной занятости, так как данные

рабочие места должны конкурировать с местами, за которые не платятся страховые взносы. В условиях роста количества работников с нестандартной и неустойчивой занятостью, возникновения новых форм нестандартной занятости, частых переходов от оплачиваемой наемной занятости к samozанятости связь между доступом к социальной защите и статусом занятости становится все более и более проблематичной.

Реформирование систем пенсионного обеспечения в направлении расширения охвата страхованием идет по двум направлениям: во-первых, через проведение параметрических реформ, повышающих гибкость норм, регулирующих размеры взносов и длительность и непрерывность их осуществления, необходимых для получения права на пенсионное пособие, во-вторых, на основе системных изменений, предполагающих включение различных статусов занятости в страховые системы.

В рамках параметрических реформ важным направлением является расширение возможностей сохранения прав на социальное обеспечение при переходе из одной системы в другую и при смене статуса занятости. Интегрированные системы социальной защиты, в которых samozанятые включены в основные схемы, облегчает переход между статусами. Другой способ – упрощение административных процедур для регистрации и уплаты взносов, повышение уровня транспарентности перевода пенсионных прав между схемами. При использовании индивидуальных условно накопительных или балльных пенсионных счетов переход в категорию samozанятости не влечет за собой потерю сформированных пенсионных прав. Более сложным вопросом является возможность перевода профессиональных пенсий при смене статуса занятости. В ряде стран (Дания, Германия, Нидерланды) были даже сформированы специальные коллективные схемы для samozанятых, облегчающие такой перевод. Другой тип реформ – интегрирование взносов с различных типов доходов в один счет.

В настоящее время широко обсуждается модель внедрения индивидуальных счетов (*individual activity accounts*), которые можно использовать на цели образования, начала бизнеса, досрочного выхода на пенсию, ухода за родственниками. Индивидуальные счета социального обеспечения могут стать важным инструментом сохранения и учета прав и назначений, а также информации о гражданах. Такая интеграция может решить проблему перехода между различными статусами занятости и снизить конфликтность ситуации отдельных статусов, в том числе зависимой samozанятости. Во Франции индивидуальные счета (*compte personal d'activite*) начали вводиться в оборот с 2017 года. Основной целью данной меры являлся перевод накапливаемых прав на социальную защиту из статуса, связанного с занятостью, в статус индивидуальных условных накоплений (права учитываются в виде баллов), не связанных напрямую с трудовой деятельностью. Каждый гражданин, согласно новой схеме, сможет самостоятельно формировать различные сценарии своих взносов и объема получаемых пособий [8. С. 108–110]. В Латвии в системе социального страхования все взносы полностью регистрируются на персональном страховом счете,

поэтому при переходе к менее регулируемым трудовым отношениям, например, от постоянной работы в качестве наемного работника к состоянию самозанятости, граждане могут начать аккумулировать меньше взносов, но не теряют ранее приобретенных прав.

Серьезным недостатком всех модификаций персональных счетов является то, что они не предусматривают разделение риска — фундаментального принципа любой страховой системы, и далеко не всегда будут способны защитить даже лиц с высокими доходами от катастрофических рисков, таких как тяжелая инвалидность. Модель индивидуальных счетов не предполагает и какого-либо перераспределения от тех, у кого стабильная работа, к тем, кто находится в условиях неустойчивой занятости или от тех, кто работает в благоприятных условиях, к тем, кто занят на опасных и тяжелых работах, поэтому она нуждается в дополнении программами, не основанными на взносах, для повышения уровня социальной защиты населения.

Вновь о проблеме адекватного уровня пенсий

Еще один критический вопрос в деле современных корректировок пенсионных систем наряду со стремлением достижения стабильности и расширением охвата пенсионным страхованием, это обеспечение адекватного уровня пенсионных выплат для основной массы пенсионеров, но прежде всего наиболее уязвимых категорий. Адекватный размер традиционно предполагает их достаточный уровень для снижения риска бедности среди лиц старшего возраста и, с другой стороны, сглаживание возможного падения доходов граждан при завершении трудовой деятельности.

Сформированные пенсионные системы в странах ОЭСР при всем их различии, тем не менее обеспечивают лиц старших возрастных групп на уровне высокого достатка. Средний доход пожилых граждан в ЕС составляет около 93% от дохода более молодых групп населения, а размер выплат в первые годы после ухода на пенсию находится на уровне 58% от трудовых доходов в конце карьеры. Но, с другой стороны, можно констатировать, что, во-первых, данные показатели существенно различаются по странам, во-вторых, по гендерным и возрастным группам пенсионеров. Доля бедных среди лиц в возрасте 65 лет и старше во Франции и Дании не превышает 4%, в Великобритании составляет около 14%, а в Балтийских государствах приближается по принятым в Европе показателям относительной бедности к 25-26%. Существенно различаются страны и по глубине бедности (разнице между медианным доходом пожилых бедных и национальной чертой бедности). Риск бедности увеличивается вместе с увеличением возраста пенсионеров. Если с возрастом потребности в медицинских услугах и особенно в долговременном уходе увеличиваются, то размер пенсии относительно снижается, особенно ощутимо для женщин. Так, если в среднем среди европейских женщин в возрасте 65–74 лет доля бедных составляет 18,5%, то в возрастной группе старше 75 лет она увеличивается до 22,8%. Гендерный разрыв в пенсионном обеспечении в ЕС

(36%) в два раза выше, чем в оплате труда (16,3%) [9. С. 28, 31, 73]. Причины этой разницы многообразны и носят как объективный, так и субъективный характер. Женской рабочей силы относительно мало в сферах с высокой оплатой труда, в среднем почти на 5 лет короче длительность трудовой карьеры, хотя официальный пенсионный возраст во многих странах одинаковый. Один из главных факторов разницы в доходах в течение трудовой жизни и гендерной разницы в размерах пенсий – разная интенсивность занятости, высокая доля среди работающих женщин занятых неполное рабочее время (более 30% в среднем в ЕС, среди мужской рабочей силы – 7%) [9. С. 76]. Работа неполное рабочее время часто является следствием семейных обязанностей, а уход за детьми и другими нуждающимися в помощи родственниками и другие виды неоплачиваемой работы увеличивают пенсионный разрыв, особенно там, где услуги по уходу недоступны или неадекватны.

Таблица 5

Уровень бедности среди лиц старших возрастных групп (%)
(доля пожилых с доходом ниже 50% от медианного располагаемого дохода на душу населения в стране)

Страна	По возрасту		По полу 65+		Все население
	66-75	76+	Мужчины	Женщины	
Австралия	23,4	29,2	23,6	27,5	12,8
Австрия	8,1	9,9	7,0	10,3	9,0
Бельгия	7,0	8,6	7,0	8,3	9,1
Великобритания	10,4	18,5	11,1	16,0	10,9
Германия	8,4	10,3	6,8	11,5	9,5
Дания	2,1	4,9	2,3	4,0	5,5
Испания	4,7	6,2	3,7	6,7	15,3
Италия	8,9	9,7	6,7	11,2	13,7
Канада	8,5	9,9	6,7	11,0	12,6
Нидерланды	2,5	5,5	3,4	3,9	7,9
Норвегия	2,2	7,3	1,9	6,3	8,1
Польша	8,3	6,7	4,6	9,3	10,4
Португалия	8,5	11,2	7,1	11,6	13,5
США	17,6	25,7	17,2	23,9	16,8
Финляндия	2,9	8,5	3,2	6,8	6,3
Франция	2,8	4,5	2,7	4,2	8,2
Чехия	3,5	4,1	1,5	5,3	5,9
Швейцария	16,3	23,8	16,6	21,8	9,9
Швеция	6,6	15,2	6,4	13,1	9,0
Япония	17,0	21,3	15,1	22,1	16,1
ОЭСР	10,7	13,9	8,7	13,6	11,5

Источник: Pensions at a glance 2017 OECD and G20 indicators. 2017, p. 151.

До недавнего времени в пенсионном обеспечении многих стран ОЭСР прослеживалась тенденция укрепления страхового характера системы, усиление связи между степенью участия в финансировании системы и размерами получаемых пенсий. Инструменты данной политики – внедрение условно накопительных счетов, балльных схем, обязательных накоплений –

способствовали достижению цели перераспределения доходов застрахованных лиц в течение жизненного цикла, но не решали задач внутрипоколенного перераспределения, поддержки пенсионных доходов лиц с длительными перерывами в карьере и с низкими трудовыми доходами. Накопительные системы в силу своей природы не предполагают перераспределения средств и являются значительно более выгодными для лиц с высокими трудовыми доходами. Перераспределительный эффект действующих распределительных пенсионных систем в значительной мере зависит от их дизайна и в случае, например, с условно накопительными счетами также не предполагает какого-либо значительного перераспределения [7. С. 24]. Основную роль в поддержке доходов наиболее уязвимых категорий пенсионеров на приемлемом уровне играют базовые, минимальные пенсии и социальные пенсии и пособия. Базовые, в основном безвзносные пенсии действуют в 18 странах ОЭСР, и их размер в основном колеблется в диапазоне 14-22% от средней заработной платы в стране; минимальные пенсии, как правило, страховые, предусматривающие внесение взносов работниками и их работодателями в течение определенного периода, – в 13 странах, и их величина в основном находится в пределах 20-30% от средней оплаты труда. Среди стран ОЭСР нет минимальных или базовых пенсий только в 5 странах, в том числе в Австрии, Германии и США, но действуют системы социальной помощи нуждающимся гражданам [6. С. 88].

Таблица 6

Виды минимального пенсионного обеспечения

Страна	Типы минимального обеспечения	Доля лиц 65+ получающих минимальную пенсию (%)	
		Мужчин	Женщин
Бельгия	минимальная страховая пенсия (для лиц с полной карьерой)	28	30
	гарантированный минимальный доход для лиц 65+	4	6
Болгария	минимальная страховая пенсия (стаж не менее 15 лет)	0,4	0,9
	социальная помощь (70 +)	0,3	5,5
Австрия	компенсация к пенсии (при стаже 15 лет) и дополнительная компенсация (при стаже 30 лет)	5,5	10,7
Великобритания	универсальные базовые пенсии	все	все
Германия	базовый доход для бедных (после оценки нуждаемости)	2,9	3,2
Дания	универсальная нестраховая пенсия	все	все
	денежная помощь для лиц 65+		

Испания	минимальная страховая пенсия	17,27	23,89
	социальная пенсия для 65+(не менее 10 лет жизни в стране)	1,55	3,93
Нидерланды	базовая пенсия	Все	Все
Португалия	минимальная пенсия	38	
	социальная пенсия	2	
Франция	минимальная страховая пенсия	38	60
	социальное пособие (65+)	4,0	3,9
Швеция	гарантированная пенсия	17,6	58,2
	денежная помощь(65+)	1,0	1,1
Чехия*	общая социальная помощь (после оценки нуждаемости, без учета возраста)

* в Чехии доля лиц, получающих социальные пособия, без учета возраста составляет 0,3% от общей численности населения.

Источник: Pension adequacy report 2018. Current and future income adequacy in old age in the EU. Vol. 1 Brussels, Belgium, p. 56.

Текущие реформы, направленные на защиту лиц старших возрастных групп с низкими доходами включают увеличение размеров базовых и минимальных пенсий (Бельгия, Болгария, ряд государств Центральной и Восточной Европы), повышение целевых дополнительных пособий для пенсионеров (Италия, Швеция), введение специальных пенсионных надбавок для женщин, воспитавших 2 и более детей (Испания).

В ходе пенсионных реформ, идущих в настоящее время в целом ряде экономически развитых государств, наряду со стремлением финансово стабилизировать национальные пенсионные системы за счет мер структурной перестройки и повышения официального возраста выхода на пенсию, одновременно наблюдается повышенное внимание к вопросам расширения охвата пенсионным страхованием и обеспечения адекватности пенсионных выплат для наиболее уязвимых категорий пенсионеров. Внедряются новые механизмы стимулирования продления трудовой жизни работников старших возрастных групп, схемы частичного ухода на пенсию, сочетания работы и получения пенсионных выплат; расширяется доступ к пенсионному обеспечению для ранее исключенных категорий занятых граждан в силу недостаточного уровня доходов или высокой ротации рабочих мест.

Литература

1. *Dubois H., G. Runceane, R. Anderson* Extending working lives through flexible retirement schemes: partial retirement. European Foundation for improvement of living and working conditions. Publication office of European Union. Luxembourg 2016.
2. *Dubois H., R. Anderson* Income from work after retirement in the EU. European Foundation for improvement of living and working conditions. Publication office of European Union. Luxembourg 2012.

3. *Filgueira F., P. Manzi* Pension and income transfers for old age. Inter-and intra- generational distribution in comparative perspective // ECLAC Series social policy N 225. 2017.
4. *Heinz P., R. Rudolf*. Building voluntary pension schemes in emerging economies // Policy research working paper 779. WB 2016.
5. *Natali D., S. Spasova, B. Vanherche*. Retirement regimes for workers in arduous or hazardous jobs in Europe. A study of national policies. European Commission, 2016.
6. OECD (2017) Pensions at a glance 2017: OECD and G20 indicators. OECD Publishing, Paris. 2017
7. OECD. Pensions outlook 2018 OECD Publishing, Paris. 2018.
8. OECD. The future of the social protection. OECD Publishing, Paris. 2018.
9. Pension adequacy report 2018. Current and future income adequacy in old age in the EU. Vol. 1 Joint report prepared by the social protection committee and the European Commission. Brussels. 2018.
10. Pension adequacy report 2018. Vol. 2 Country profiles. Publication office of European Union. Luxembourg 2018.
11. Preventing ageing unequally-action plan. Meeting of the OECD Council at ministerial level. Paris 2017.
12. *Spasova S., D. Bouget, D. Ghailani, B. Vanherche*. Access to social protection for people working on non-standard contracts and as self-employed in Europe. A study of national policies. European social policy network. 2017.
13. The 2018 ageing report. Economic and budgetary projections for the 28 EU member states (2016-2070). // European Commission Institutional paper 079. Brussels 2018.