



Колобаев Олег Михайлович  
Вице-президент НП «НАПФ»

## Структура пенсионной системы России

В продолжающейся дискуссии о судьбе пенсионной системы России наметилось определенное согласие: уже практически никто (за исключением маргинальных приверженцев исключительно распределительной системы) не подвергает сомнению необходимость наличия обеих ее компонентов – распределительного и накопительного.

Главным вопросом становится сбалансированное развитие двух принципов построения пенсионной системы и органичное вписывание накопительного компонента в пенсионную систему России.

Исходить следует из того, что в рационально действующей пенсионной системе государство должно решать следующие задачи:

- 1) обеспечить полное выполнение обязательств перед нынешними пенсионерами, включая опережающую по сравнению с инфляцией, индексацию пенсий;
- 2) обеспечить работающему ныне населению после выхода на пенсию независимо от уровня доходов гарантированный (минимальный) уровень пенсионного обеспечения;
- 3) создать условия для формирования населением пенсионных накоплений, соответствующих уровню его доходов, как путем введения обязательных платежей, так и путем развития добровольных форм пенсионного обеспечения граждан на основе стимулирования социального партнерства и индивидуальной инициативы.

В последнее время наибольшие успехи достигнуты в решении первой задачи. Принятые в последнее время меры по повышению уровня жизни пенсионеров, такие как:

- регулярная индексация базовой и страховой частей пенсии;
- введение гарантированного минимума пенсионного обеспечения неработающих пенсионеров на уровне прожиточного минимума пенсионеров (а в отдельных субъектах Российской Федерации и на уровне двух прожиточных минимумов);
- переоценка пенсионных прав, приобретенных пенсионером до 1 января 2002 года и, прежде всего, за счет переоценки стажа, приобретенного в период работы в Советском Союзе (валоризация), позволили существенно улучшить материальное положение пенсионеров.

Общее повышение базовой части пенсии в 2009 году составило 43%, а страховой – 26,3%. Средний размер трудовой пенсии повысился на 34,8% (1707 руб.) и составил на конец 2009 года 6617 руб. Это в 1,55 раза выше средней величины прожиточного минимума пенсионера.



И хотя принимаемые меры беспрецедентны за все последние годы развития России, необходимо помнить, что это всего лишь «возврат долгов». То, что признана необходимость переоценить трудовой вклад нынешних пенсионеров в советский период, лишь подчеркивает, насколько этот вклад был недооценен в процессе установления коэффициентов «осовременивания» заработных плат или в процессе установления ограничений на индивидуальный коэффициент пенсионера.

Однако принятие таких мер в отношении повышения уровня жизни пенсионеров означает, что придется увеличивать выплаты Пенсионного фонда России безотносительно к росту доходов пенсионной системы и что вопрос о балансировании доходов и расходов ПФР уходит из экономической сферы в сферу политическую.

В сущности, нет весомых аргументов против того, чтобы государство вливало в ПФР столько денег, сколько он захочет, но это надо делать за счет каких-то других источников, формально не привязанных к страховым взносам. Есть лишние доходы от экспорта нефти или каких-то еще поступлений – можно эти деньги передать пенсионерам. Но такой «возврат долгов» не должен увязываться с построением сбалансированной пенсионной системы, такой, которая не будет регулярно воспроизводить одни и те же проблемы.

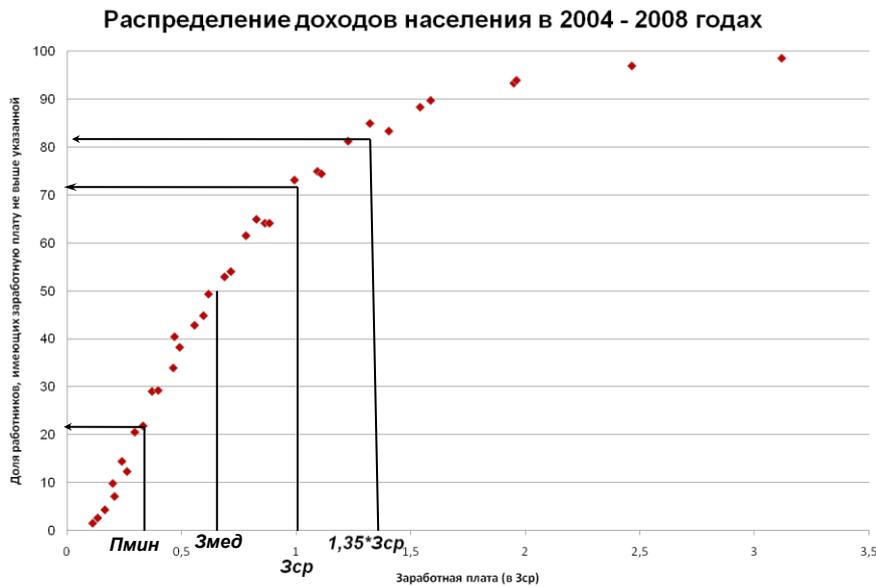
## **Два небольших отступления**

### ***Распределение доходов граждан***

Переходя к вопросам построения «совершенной» модели пенсионной системы сделаем небольшое отступление в область распределения доходов населения и других статистических показателей.

На диаграмме 1 приведено распределение заработной платы занятого в экономике населения (процент населения, заработная плата которого не превышает указанную величину). Это соотношение обладает определенной внутренней устойчивостью на протяжении длительного промежутка времени. Показателем такой устойчивости является расположение точек на диаграмме, которые являются данными Госкомстата за 2004 – 2008 годы, нормированными к средней заработной плате за соответствующий год. Видно, что все точки ложатся на одну устойчивую кривую.

Диаграмма 1



Отметим несколько характерных точек распределения заработной платы.

Первая характерная точка – то значение заработной платы, выше которой зарплата не бывает у половины населения страны (**Змед**) (медианная заработная плата).

Вторая характерная точка – средняя заработная плата по стране (**Зср**). Это частное от деления общего фонда заработной платы на число работающих.

Эти две приведенные величины иногда путают, но на самом деле при существующем распределении доходов средняя заработная плата всегда превышает медианную. В соответствии с данными Госкомстата в 2004 – 2008 годах медианная заработная плата составляла, в среднем, 64% (от 61% до 66%) средней заработной платы по стране.

Характерной точкой кривой распределения является размер заработной платы, равный прожиточному минимуму трудоспособного населения (**Пмин**). Эта точка является показателем бедности населения (в 2008 году прожиточный минимум трудоспособного населения составлял  $0,33*Зср$  и заработная плата не превышала эту величину у 21,8% процента работающих).

В странах Европейского союза в качестве показателя бедности применяется уровень заработной платы, равный 60% медианной заработной платы. Если исходить из этого показателя, то уровень бедности в России должен составлять 38,4% средней заработной платы (против 33% по показателю прожиточного минимума трудоспособного населения). В 2008 году эту величину не превышала заработная плата у 26,7% работающих.

В последнее время, в связи с проводимыми мероприятиями по совершенствованию пенсионной системы России, определенный интерес вызывает показатель, равный **1,35\*Зср**.



Этот показатель соответствует предельной величине базы для начисления страховых взносов в Пенсионный фонд России и другие внебюджетные фонды и подлежит (на основании Федерального закона от 24.07.2009 N 212-ФЗ "О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования") ежегодной индексации в соответствии с ростом средней заработной платы в Российской Федерации.

На приведенной кривой видно, что заработную плату, не превышающую эту величину, имеют около 82% работающих или, другими словами, у 18% работающего населения пенсионные права будут формироваться исходя из этой предельной величины базы для начисления страховых взносов.

Таким образом, в отношении пенсионной системы по уровню доходов занятое в экономике население России можно разделить на три большие группы:

1. Население, уровень заработной платы которого не превышает прожиточный минимум (33% средней заработной платы в 2008 году). С заработной платы этой группы в полной мере уплачиваются страховые взносы на обязательное пенсионное страхование.

Для этой группы населения предусматривается введение минимального уровня материального обеспечения (не ниже величины прожиточного минимума пенсионера в среднем по России с учетом пенсии и иных мер социальной поддержки).

Доля такого населения в 2008 году составила 21,8% работающих.

2. Население, с заработной платы которого в полной мере уплачиваются страховые взносы на обязательное пенсионное страхование.

Для этой группы разработчики пенсионной реформы предполагают достижение (при наличии страхового стажа не менее 30 лет) размера пенсии, составляющего 40% от заработной платы.

Доля такого населения составляет около 60% работающих.

3. Население, с заработной платы которого страховые взносы на обязательное пенсионное страхование уплачиваются в пределах установленной предельной величины базы для начисления страховых взносов в Пенсионный фонд России и другие внебюджетные фонды.

Для него разработчики пенсионной реформы предполагают достижение (при наличии страхового стажа не менее 30 лет) размера пенсии, составляющего 40% от величины этой предельной базы. Соответственно, реальный коэффициент замещения будет ниже указанных 40%, и это отличие будет возрастать по мере увеличения размера их заработной платы.



Доля работников этой группы составляет 18% работающих и может возрастать в случае запаздывания с индексацией предельной величины базы для начисления страховых взносов в Пенсионный фонд России и другие внебюджетные фонды<sup>1</sup>.

С учетом этой структуры и рассматриваются различия в потребностях и отношении представителей этих групп населения к вопросам накопительного (и, прежде всего, добровольного) пенсионного страхования.

### ***Индикаторы пенсионной системы***

Три индикаторные точки могут быть использованы для эффективного установления и проверки достижения целей реформы:

**(а) Прожиточный минимум пенсионера.** На эту индикаторную точку ориентированы меры по борьбе с бедностью пенсионеров (введение гарантированного минимума пенсионного обеспечения неработающих пенсионеров с учетом пенсии и иных мер социальной поддержки на уровне прожиточного минимума пенсионеров, а в отдельных субъектах Российской Федерации и на уровне двух прожиточных минимумов).

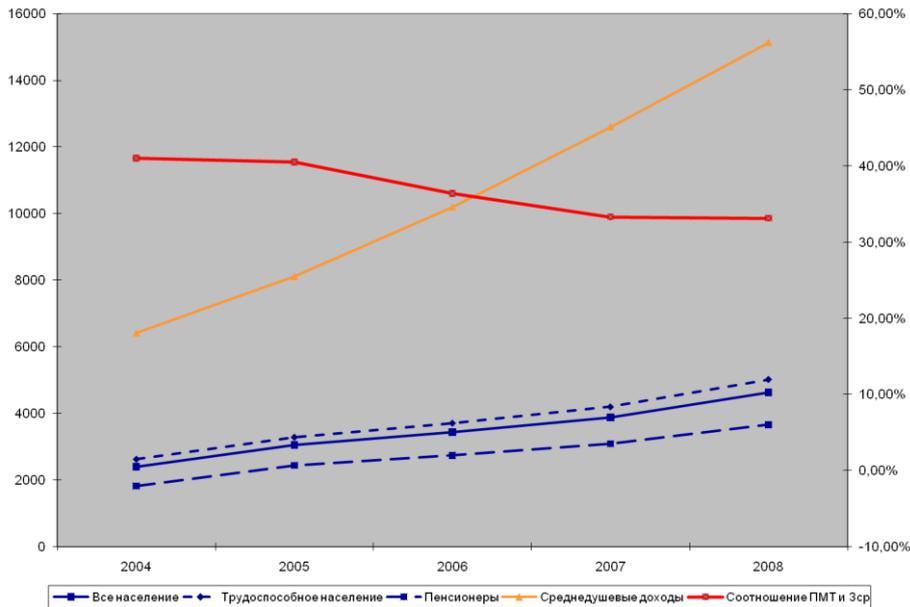
Соотношение величины прожиточного минимума пенсионера и средней заработной платы уменьшается по мере роста заработной платы (диаграмма 2) и, по-видимому, стабилизируется в районе величины 25%.

---

<sup>1</sup> Например, на момент введения в действие Федерального закона от 24.07.2009 N 212-ФЗ заработную плату, превышающую 280 тыс. руб. в год (первая ступень регрессивной шкалы ЕСН, ориентируясь на которую и была определена величина 415 тыс. руб. в год) получали около 35% работающих, при этом величина первой ступени не индексировалась с момента принятия закона о ЕСН.

Диаграмма 2

Соотношение прожиточного минимума пенсионера и средней зарплаты



(б) Пенсия, соответствующая **коэффициенту замещения 40%**, причем не как отношение размера средней пенсии по России к размеру средней заработной платы, а для каждого пенсионера в отдельности. Формирование такой пенсии должно обеспечиваться (вместе с распределительной частью) обязательным накопительным пенсионным страхованием (для некоторого установленного законодательно модельного режима накопления, аналогичного принятому в Конвенции МОТ понятию «типичного получателя»<sup>2</sup>). Следует, однако, помнить, что этот показатель определяет пусть и массовый, но все-таки минимальный уровень пенсионного обеспечения.

(в) Общая сумма пенсионных выплат, соответствующая **коэффициенту замещения 75%**. Формирование такого размера пенсионных выплат в дополнение к первым двум должно обеспечиваться системой добровольного накопительного пенсионного страхования. Условия формирования такого размера коэффициента замещения (также для модельного режима накопления) должны явиться ориентиром для формирования системы налоговых льгот, устанавливаемых для различных видов ДПС и стимулирующих участие в них работодателей и самих работающих.

Такой подход позволяет рассматривать пенсионную систему в комплексе как единое целое.

## Структура «совершенной» пенсионной системы

<sup>2</sup> Напомним, что в соответствии с Конвенцией № 102 Международной организации труда пенсия работника после 30 лет работы должна во всех странах составлять не менее 40% от последнего заработка (так называемый коэффициент послетрудового возмещения утраченного заработка). Европейская социальная хартия, которую Россия подписала в 2002 году, устанавливает при тех же условиях минимальную величину пенсии на уровне 50%.



Основные предложения по структуре пенсионной системы, обеспечивающей решению перечисленных выше второй и третьей задач государства, сводятся, на мой взгляд, к следующему:

- **первый уровень пенсионной системы** составляет распределительная система, главной задачей которой должно стать обеспечение признанного социального минимума пенсии; а источником ее финансирования – страховые взносы по обязательному пенсионному страхованию<sup>3</sup>;

- **второй уровень пенсионной системы** образует обязательное накопительное пенсионное страхование, финансируемое либо за счет работодателя и работника, либо только за счет работника (это вопрос не столько экономический, - поскольку и при уплате страховых взносов работником эти взносы объективно становятся для работодателя частью цены труда, - сколько социальный, политический и психологический);

- **третий уровень** – добровольное накопительное пенсионное страхование, осуществляемое как за счет различных комбинаций взносов работодателя и работника (корпоративные пенсионные программы), так и за счет личных взносов граждан.

Деятельность накопительной и распределительной частей пенсионной системы должны быть четко разделены как финансово, так и организационно<sup>4</sup>.

Распределительная система должна оставаться государственной, но ее масштабы и долю в общей сумме выплачиваемых пенсий следует постепенно снижать.

Накопительная же система в обеих своих ипостасях – как обязательная, так и добровольная – должна реализовываться через частные финансовые институты.

Важнейшей задачей государства в обеспечении функционирования этих институтов должно стать создание необходимых стимулов для активного участия граждан в формировании своих пенсионных накоплений и обеспечение полноценного регулирования и контроля деятельности этих институтов.

## **Задачи основных структурных элементов пенсионной системы**

### ***Распределительный компонент***

Сегодня в рамках распределительной системы государство пытается сбалансировать пенсионные взносы, поступающие за работников, со своими обязательствами перед нынешними пенсионерами.

---

<sup>3</sup> Мы сохраняем здесь принятое в законодательстве название. Когда далее по тексту появится термин «страховые взносы на обязательное накопительное пенсионное страхование», под ним будут пониматься страховые взносы, в которые должна трансформироваться та часть страховых взносов, которые направляются сейчас на финансирование накопительной части трудовой пенсии.

<sup>4</sup> Вопросы обеспечения финансового взаимодействия этих частей будут рассмотрены отдельно.



Обязательствами, полученными в некоторой степени случайным образом или, точнее, в результате политических решений.

Представляется, что это тупиковый путь, который надо не совершенствовать, а пересматривать. При этом следует понимать, что принципиально ограничены не страховые принципы как таковые (на страховых принципах строится и распределительная, и накопительная система), а их нынешнее использование, точнее, попытки выстроить систему формирования **будущих** пенсий исходя из условий обеспечения выплаты **текущих** пенсий, реализации пенсионных прав, относящихся к другому периоду развития общества.

Главный недостаток сформированной в России «пенсионной психологии», который предстоит преодолеть, это убежденность в том, что государство полностью ответственно за материальное положение гражданина в старости и что оно способно обеспечить гражданину достойный уровень жизни на пенсии.

Сегодня большинство людей считает пенсию неким естественным правом пожилого человека, честно проработавшего большую часть своей жизни. Однако всякое право требования основывается на чьей-либо обязанности. Кто же оказывается обязанным лицом в пенсионных отношениях? Сегодня – общество, а точнее, государство как главный представитель общества (и единственный работодатель на протяжении значительной части трудового стажа большинства людей, выходящих на пенсию).

Логика (корни которой, несомненно, лежат в советском мировосприятии) такова: человек всю жизнь **работал на общество** – теперь общество должно ему обеспечить достойное существование, и этот подход оправдан применительно к тем пенсионерам, которые всю свою трудовую жизнь (или большую ее часть) проработали в социалистическом хозяйстве и именно в той экономической системе заработали свои пенсионные права. Государство что-то должно этим людям – и вот оно собирает определенные налоги (или страховые сборы) и превращает их в пенсионные выплаты. Нынешние работники содержат работников прежних.

Сторонники распределительной системы исходят из возможности установить справедливую (это очень важно!) и одновременно математически сбалансированную формулу, связывающую мою нынешнюю зарплату и мою будущую пенсию. Вариантов здесь может быть множество: от простой процентной взаимосвязи между последней зарплатой и пенсией (как это было в советское время или в России в 1990-ые гг.) до формирования условного «пенсионного капитала» на основе учета пенсионных взносов, уплаченных за меня в течение моей трудовой жизни. Все они исходят из того, что часть средств, созданных сегодня моим трудом, передаются государству в обмен на его обязательства содержать меня в будущем.



Но эти обязательства, как бы они ни формировались, есть лишь доля, причитающаяся мне в собранных потом средствах (своеобразный «трудодень», зависящий от будущих доходов колхоза). Если же речь идет о конкретном размере пенсии (частное от деления пенсионного капитала на расчетный срок выплаты пенсии), то никакой гарантии, что удастся собрать именно ту сумму, которая нужна для выплаты всех пенсий, обязательства по выплате которых сформированы к этому моменту по этой логике, нет. Поэтому неизбежно возникает необходимость других источников или резервов.

Следует признать, что долгосрочный баланс взносов за нынешних работников и пенсионных прав нынешних пенсионеров (=прежних работников) просто-напросто **математически невозможен** в условиях столь неопределенного и столь изменчивого мира, в котором мы живем. Можно только бесконечно пересматривать параметры балансирующего уравнения (вернее, системы уравнений), все время подгоняя их под происходящие изменения, но нельзя обеспечить ни устойчивость этой системы (по крайней мере, в условиях постоянно ухудшающегося соотношения между занятыми и пенсионерами), ни справедливость вносимых изменений со стороны всех заинтересованных лиц (и нынешних пенсионеров, и страхователей – работодателей нынешних работников).

Распределительная система располагает рядом неоспоримых преимуществ, таких как простота и дешевизна реализации. Однако не следует и преувеличивать эти преимущества.

Она в равной степени, как и накопительная система, подвержена кризисным явлениям и провалы в этой системе (если нет политической воли по привлечению дополнительных ресурсов) гораздо болезненнее, чем в накопительной, активы которой являются для нее своеобразной «подушкой безопасности».

На конец 2009 года имели место задолженности по страховым взносам в размере 92 млрд. рублей. Эта задолженность составляла половину ежемесячной суммы выплат пенсий по всей России, то есть в системе отсутствовали средства на выплату декабрьской пенсии для половины пенсионеров России<sup>5</sup>.

Предельные возможности распределительной системы полностью описываются уравнением баланса:

$$T * Z_{cp} * N_{rab} = P_{cr} * N_{pens},$$

---

<sup>5</sup> Для сравнения, в накопительной системе в это же время проблемы с выплатой пенсии возникли лишь у одного фонда, число пенсионеров которого составляло 0,15% от числа пенсионеров, получающих пенсию через НПФ.

Где:

**T** – тариф страховых взносов;

**Zcp** – средний размер заработной платы;

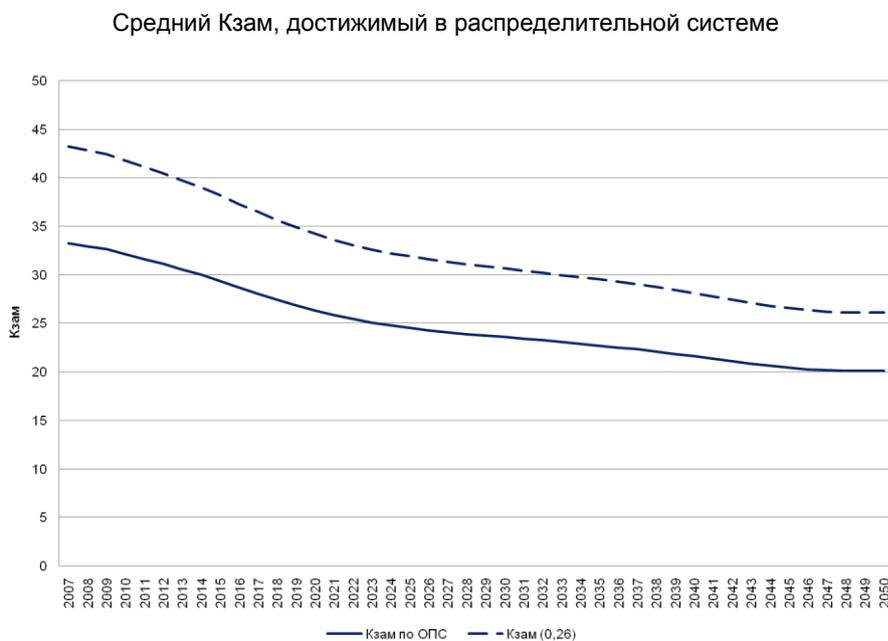
**Нраб** – число работающих (точнее, число уплачивающих страховые взносы);

**Пср** - средний размер пенсии;

**Нпенс** – число пенсионеров.

Из этого же уравнения легко определяется средний коэффициент замещения (отношение средней пенсии к средней заработной плате), достижимый в распределительной системе. Значения этого коэффициента приведены на диаграмме 3.

Диаграмма 3



Иногда можно слышать рассуждения, что стоит включить весь тариф (6%, направляемые на накопительную часть трудовой пенсии) по обязательному пенсионному страхованию в распределительную часть и все проблемы пенсионной системы будут решены в рамках распределительного компонента (ведь это позволит, по мнению авторов, повысить уровень пенсионного обеспечения почти на треть). Принципиальная ограниченность этого предложения хорошо видна на той же диаграмме (кривая «Кзам(0,26)»).

Средний коэффициент замещения, реализуемый распределительной системой при нынешнем уровне тарифов, как раз соответствует соотношению между величиной прожиточного минимума пенсионеров и средней заработной платой по стране (диаграмма 3), т.е. нынешняя распределительная система фактически ориентирована на достижение, в среднем, уровня прожиточного минимума.

### ***Обязательное накопительное пенсионное страхование***

В новых условиях, в условиях рыночной экономики с преобладанием частной собственности логика пенсионного обеспечения должна измениться.

Если рассуждать именно в терминах зарабатывания пенсионных прав, то коль скоро речь идет именно о трудовых пенсиях и если человек действительно **зарабатывает** свою пенсию, то не лучше ли, не честнее ли, не прозрачнее ли платить ему полную цену его труда, а уже из нее **откладывать** деньги на пенсию: часть – в обязательном порядке, часть – в добровольном?

Противопоставление распределительной и накопительной систем не совсем правильно формулировать в терминах «солидарность поколений или ее отсутствие». Принцип «солидарности поколений» в пенсионной сфере полностью отменить нельзя: если пенсионер ест хлеб и пьет молоко, то понятно, что это молоко и этот хлеб произвело для него другое поколение работающих. Вопрос в том, как определяется, на какое количество хлеба и молока имеет право этот пенсионер.

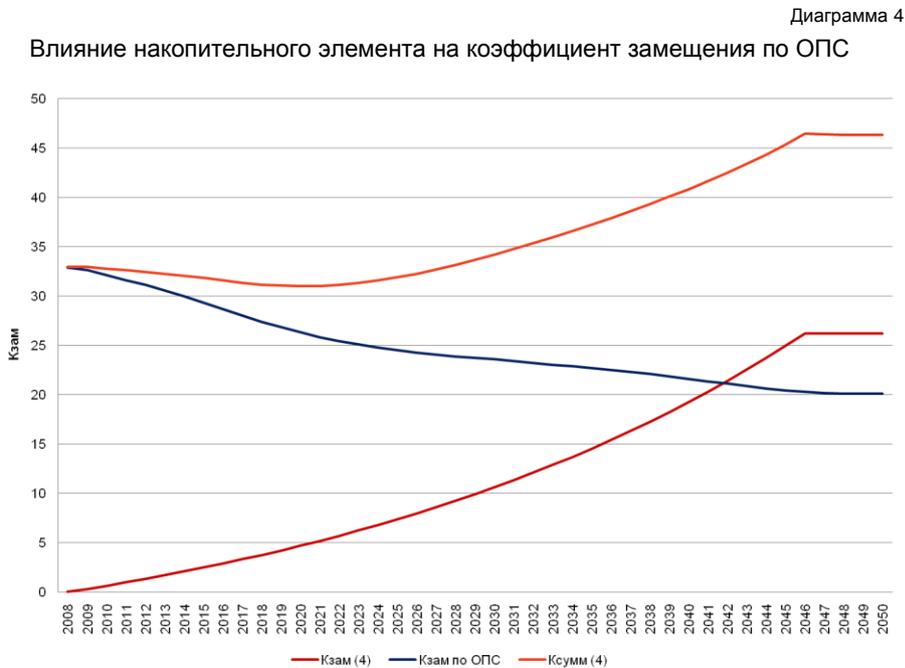
Накопительная система исходит из того, что к моменту выхода на пенсию пенсионные права гражданина подтверждены финансовыми активами, которые по своей природе также представляют собой права требования, как и пенсионные права в распределительной пенсионной системе с той лишь разницей, что:

- (а) эти права более четко и строго учтены, чем права требования в распределительной системе;
- (б) процесс их формирования был более прозрачным;
- (в) процесс их формирования был более конкурентным (финансовые институты конкурировали за право управлять деньгами этого гражданина), что позволяет надеяться на более качественное обслуживание;
- (г) риски, связанные с этими правами, диверсифицированы по разным экономическим агентам;
- (д) механизмы прироста стоимости были рыночными, а не волюнтаристскими (в отличие от индексации накопленного пенсионного капитала в ПФР).

Участие в накопительном формировании пенсии не должно рассматриваться исключительно как сфера добровольных отношений работника.

Было бы неправильным поставить единственной социальной гарантией в вопросах пенсионного обеспечения только получаемую за счет распределительной системы пенсию на уровне прожиточного минимума. Для любого трудоспособного человека необходимо законодательно установить обязанность отчислять некоторую часть заработка на накопительный пенсионный счет, открытый по его выбору в одном из накопительных пенсионных фондов.

Отчисление в соответствии с действующим законодательством 6% заработка даст человеку, по истечении стандартного периода накопления (30 лет) дополнительно к распределительной части накопительную пенсию, соответствующую 15 – 20% коэффициента замещения, а по истечении вполне достижимого срока накопления 40 лет – 25 – 30% коэффициента замещения (диаграмма 4).



Мы уже упоминали выше об имеющихся предложениях включить весь тариф по обязательному пенсионному страхованию в распределительную часть. Действительно, такая мера в первые 5 – 10 лет, пока отсутствуют полноценные накопления в накопительной составляющей, происходит некоторое увеличение коэффициента замещения, а затем эффект сходит на нет, и старые проблемы распределительной системы снова восстанавливаются.

Не менее важным вопросом является **порядок уплаты страховых взносов на обязательное пенсионное страхование**. Кто будет уплачивать страховые взносы на пенсионное страхование – работодатель или работник, - это ключевой вопрос пенсионной реформы. Если целью реформы является кардинальное изменение общественного сознания, то необходимо переходить на уплату страховых взносов самим застрахованным лицом.

В результате такого решения обеспечивается постоянный контроль за перечислением страховых взносов со стороны самого заинтересованного лица – будущего пенсионера (застрахованное лицо ежемесячно, при получении расчета по своей заработной плате, узнаёт о размере средств, перечисленных на пенсионное страхование). Переход на уплату страховых взносов самим работником обеспечивает также последовательное предоставление налоговых льгот, и исключает перекрестное финансирование отдельных составляющих будущей пенсии.

Для этого расчет страховых взносов на обязательное накопительное пенсионное страхование должен проводиться после уплаты страховых взносов на добровольное НПС (чтобы страховые взносы на обязательное НПС не уплачивались за счет взносов на добровольное НПС), а расчет налога на доходы физических лиц – после уплаты страховых взносов на обязательное НПС (чтобы страховые взносы на добровольное и обязательное накопительное пенсионное страхование не облагались НДФЛ).

Не представляет труда вопрос администрирования таких страховых взносов, поскольку он уже решен при уплате добровольных страховых взносов в соответствии с Федеральным законом от 30.04.2008 г. № 56-ФЗ и налога на доходы физических лиц. На работодателя, уплачивающего страховые взносы в ПФР на распределительную часть, законодательно возлагаются обязанности по начислению и перечислению страховщикам установленных страховых взносов на обязательное накопительное пенсионное страхование.

Главным возражением против принятия такого решения является опасение, что работодатели не выполнят требование о соответствующем повышении заработной платы.

По нашему мнению, здесь главную роль должно сыграть государство. И не столько в вопросах организации строгого контроля со стороны соответствующих трудовых инспекций, сколько в безусловном и разовом повышении заработной платы работникам бюджетной сферы. Если такое мероприятие будет разово выполнено государством для предприятий и организаций бюджетной сферы (а это 25–30% всех работающих), то за этими предприятиями бюджетной сферы неизбежно последуют и частные предприятия.

При этом роста инфляции не произойдет, так как этот рост зарплаты не увеличит располагаемых доходов населения – он будет немедленно связан пенсионными взносами.

### *Добровольное накопительное пенсионное страхование*

Программа пенсионной реформы в Российской Федерации, одобренной Правительством Российской Федерации 17 апреля 2001 г упоминала о наличии в стране дополнительного пенсионного обеспечения<sup>6</sup>, однако никаких практических мер по его развитию не предлагала, а все последующие решения принимались как бы в предположении, что такая форма пенсионного обеспечения в России отсутствует.

Коренной перелом произошел после принятия решений о совершенствовании пенсионной системы и введении предельной величины базы для начисления страховых взносов в Пенсионный фонд

---

<sup>6</sup> «Дополнительное пенсионное обеспечение и страхование – часть пенсионной системы, обеспечивающая в дополнение к государственному пенсионному обеспечению и обязательному пенсионному страхованию предоставление пенсий за счет накопленных добровольных взносов работодателей и застрахованных лиц» (Из Программы пенсионной реформы в Российской Федерации, одобренной Правительством Российской Федерации 17 апреля 2001 г.)



России и другие внебюджетные фонды. По крайней мере, одна из задач добровольного НПС была определена: решение задачи замещения совместно с негосударственной пенсией не менее 40% той части заработка, которая превышает предельный уровень отчислений на обязательное пенсионное страхование.

Однако место добровольного накопительного пенсионного страхования не ограничивается этой задачей. Потребность в формировании дополнительных пенсионных накоплений может возникнуть у представителей второй и третьей отмеченных выше групп работающего населения, для которых уровень замещения утраченного заработка в 40%, обеспечиваемый обязательным распределительным и накопительным пенсионным страхованием, представляется недостаточным.

Система негосударственных пенсионных фондов, решающая в Российской Федерации задачу формирования накопительных пенсий, представлена 170 фондами, имеющими лицензию на право деятельности по пенсионному обеспечению и пенсионному страхованию.

Создана и эффективно функционирует инфраструктура накопительного пенсионного страхования, включающая в себя управляющие компании, специализированные депозитарии, аудиторские организации, актуарные и консалтинговые компании, а также фирмы, обеспечивающие разработку программного обеспечения. Получили развитие организации, осуществляющие по договорам с НПФ ведение пенсионных счетов (пенсионные администраторы).

Система государственного контроля за деятельностью фондов включает в себя лицензирование, обязательные ежегодные аудиторскую проверку и актуарное оценивание фондов, а также отчетность пенсионных фондов перед уполномоченным федеральным органом.

Существенным элементом системы негосударственного пенсионного обеспечения и обязательного пенсионного страхования является дальнейшее развитие саморегулирования. Национальная ассоциация негосударственных пенсионных фондов (НАПФ) объединяет 75 негосударственных пенсионных фондов и 29 организаций, осуществляющих деятельность в области НПО и ОПС (управляющие компании, специализированные депозитарии, банки, аудиторские организации и др.).

Негосударственные пенсионные фонды за семнадцать лет своего существования накопили большой опыт работы в области накопительного пенсионного страхования, формирования пенсионных накоплений и выплат негосударственных пенсий.

Участниками НПФ являются около 6,35 млн. человек (10,3% экономически активного населения). При этом, например, в Ханты-Мансийском автономном округе в негосударственном пенсионном обеспечении участвует 27,2% экономически активного населения, а в ряде отраслей (нефтяная и газовая промышленность, транспорт, электроэнергетика, связь) негосударственным



пенсионным обеспечением охвачено более 60% работающих.

Негосударственную пенсию в НПФ получают более 1 217 тысяч человек (в среднем по России один из 25 пенсионеров по старости). При этом в том же Ханты-Мансийском автономном округе пенсию из НПФ получают 73,7% пенсионеров, а в ряде отраслей (железнодорожный транспорт, нефтяная и газовая промышленность) дополнительно к трудовой пенсии пенсию из НПФ получает каждый работник, уходящий на пенсию

Вместе с тем, этот опыт зачастую замалчивается и игнорируется. Ряд работников министерств и ведомств продолжают утверждать о неготовности НПФ к выплате пенсий. На самом деле НПФ предлагают своим пенсионерам широкий выбор сроков и способов выплаты пенсии, а более трети из уже выплачиваемых пенсий – пожизненные. Следует также отметить, что сроки, в течение которых производятся такие выплаты, в ряде случаев уже превысили средний срок дожития.

Развитие негосударственного пенсионного обеспечения (добровольного накопительного пенсионного страхования) происходит в двух основных формах:

- в форме корпоративных пенсионных программ (пенсионных программ предприятия);
- в форме личного пенсионного страхования.

### ***Корпоративные пенсионные программы***

Основной формой реализации негосударственного пенсионного обеспечения в России являются пенсионные системы отдельных отраслей и крупных корпораций, а также корпоративные пенсионные программы отдельных предприятий (ОАО Газпром, ОАО «РЖД», Транснефть, ЛУКОЙЛ, ГК «Норильский никель», Магнитогорский металлургический комбинат, ОАО «Северсталь», ОАО «Сургутнефтегаз», РЕНОВА и др.). В создании таких программ в большинстве случаев принимали участие и отраслевые профсоюзы.

Представители иностранных и транснациональных компаний на территории России (ТНК-ВР, Philip Morris International, British American Tobacco, Tetra Pak, Bonduelle и др.) также декларируют корпоративные пенсионные программы в рамках социального пакета, предоставляемого компанией собственным сотрудникам.

Особенностью нынешнего этапа развития корпоративных программ является совершенствование их структуры. Если сразу после 1999 года корпоративные программы финансировались исключительно за счет взносов работодателя и использовали в значительной степени пенсионные планы с установленными выплатами, то теперь, по мере накопления опыта и доверия участников программы,



наблюдается тенденция перехода к пенсионным планам с установленными взносами и широким привлечением работников к совместному финансированию пенсионных программ.

Уже сейчас в тех отраслях, которые охвачены негосударственным пенсионным обеспечением, удастся обеспечить суммарный для всех видов пенсии коэффициент замещения, превышающий (с учетом размера заработной платы в отрасли) средний по стране на 12 – 15%.

Для успешного встраивания корпоративных пенсионных программ в пенсионную систему России необходимо иметь механизм достижения согласия по ключевым вопросам построения таких программ:

- право сотрудника на участие в программе (наличие или отсутствие ограничений на участие в программе);
- период ограничения использования (vesting period) – срок, до истечения которого работник не имеет права на получение в будущем корпоративной пенсии;
- возможность перенесения накопленных за время работы в компании пенсионных прав в случае увольнения из компании (pension portability);
- обязательность или добровольность участия в совместном финансировании пенсии, зависимость размера взноса предприятия от различных факторов (размера собственного взноса сотрудника, срока, оставшегося до выхода на пенсию, или срока работы после наступления пенсионных оснований, стажа работы в компании или смежных предприятиях холдинга, должностного оклада или штатной категории сотрудника);
- схемы и порядок выплаты пенсии (применение срочных или пожизненных выплат, возможность выбора схемы и порядка выплат).
- возможность наследования пенсионных накоплений;

которые призваны с одной стороны обеспечить права работника и в то же время с другой стороны, позволяют работодателю использовать корпоративные пенсионные программы в качестве эффективного инструмента управления персоналом.

Только при этих условиях может быть обеспечено заинтересованное участие работодателя в развитии пенсионной системы.

Основой для такого согласия должны стать принципы социального партнерства (учет интересов государства, работодателя и отдельного работника).<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Социальное партнерство – это система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на согласование интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст.23 Трудового кодекса РФ, в ред. Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ)

### *Личное пенсионное страхование*

Наряду с реализацией корпоративных пенсионных программ негосударственные пенсионные фонды накопили большой опыт развития личного пенсионного страхования граждан и игнорирование или замалчивание этого опыта негативно сказывается на развитии пенсионной системы России.

Например, в 2009 году несмотря на кризис граждане России – участники негосударственных пенсионных фондов внесли более 10 млрд. рублей личных взносов, в то время как в рамках широко разрекламированной и поддерживаемой государством программы добровольных страховых взносов было внесено только 2.5 млрд. рублей.

#### **Обеспечение достаточного размера пенсий**

Наиболее существенным показателем удовлетворенности пенсионера размером его пенсии считается коэффициент послетрудового замещения утраченного заработка, который определяется как отношение суммарной величины всех видов пенсий, получаемых человеком, к величине его последнего заработка.

Минимальные стандарты пенсионного обеспечения по старости установлены Конвенцией № 102 Международной организации труда (МОТ). Для «типичного получателя» (мужчина с женой пенсионного возраста) пособие по старости должно быть не менее 40% последнего заработка. Открытый для подписания 6 ноября 1990 года Европейский кодекс социального обеспечения предусматривает увеличенные по сравнению с Конвенцией МОТ нормативы – 50% для одинокого получателя и 65% для «типичного получателя, имеющего иждивенца определенного возраста».

Отметим, что по советскому пенсионному закону 1990 года устанавливалась пенсия в размере 55% при выработке установленного стажа (25 лет для мужчин и 20 лет для женщин), а максимальный размер пенсии в размере 75% мог быть достигнут при стаже работы 45 и 40 лет соответственно.

Мы уже отметили выше принципиальную ограниченность получаемых в распределительной системой коэффициентов замещения.

В накопительной системе значение коэффициента замещения зависит, прежде всего, от времени накопления и возраста выхода на пенсию (точнее, от расчетного срока выплаты пенсии), а также от соотношения индекса роста заработной платы и доходности размещения пенсионных накоплений. На диаграмме 5 приведена зависимость относительного коэффициента замещения (размер пенсии в процентах от последнего заработка при величине пенсионного взноса в 1% от заработной платы) по времени для пяти значений превышения доходности инвестирования над ростом заработной платы (-2%, 0, 2%, 4%, 6%).

Диаграмма 5



Для стандартного режима накопления (время накопления 30 лет, доходность инвестирования – на 4% выше процента роста заработной платы) относительный коэффициент замещения составляет 2,7, исходя из расчетной продолжительности выплаты пенсии, определенной Федеральным законом «О трудовых пенсиях», или 3,8 для мужчин и 2,6 для женщин при расчете, исходя из нынешних демографических показателей.

Таким образом, если исходить из приемлемого уровня коэффициента замещения 75%, то мужчина, выходящий на пенсию в 60 лет, для достижения требуемого уровня пенсии вместе с пенсией, получаемой из распределительной системы, должен в течение 30 лет отчислять в свои пенсионные накопления от 13% до 15% заработка.

Из этих отчислений 6% в соответствии с законом производятся в обязательном порядке, а остальные – в зависимости от желания и возможностей работника. Какая-то часть будущей пенсии может быть также профинансирована в рамках корпоративных пенсионных программ, в которых будет участвовать работник на протяжении своей жизни.

Приведенные соотношения могут являться ориентиром для планирования своего пенсионного поведения

### Проблемы переходного периода

Предложенная структура пенсионной система, являясь сбалансированной и обеспечивающей достойный уровень пенсии, может быть реализована в полной мере лишь по истечении полноценного накопительного периода, в течение которого обеспечивается формирование накопительной части



пенсии (как обязательной, так и добровольной). Продолжительность этого периода составляет 25 – 30 лет и она, по-видимому, уже может начать реально работать для граждан моложе 1967 г.р.

В этот период представляется важным для обеспечения установленных целевых ориентиров развития пенсионной системы (исключение бедности среди пенсионеров и доведение к 2020 году размера средней пенсии до величины 2,5 прожиточных минимумов пенсионера) с одной стороны пресечь все попытки перевода части обязательного накопительного тарифа в распределительную часть (как это имело место в 2005 году) а с другой – предусмотреть дополнительные источники финансирования выплат пенсионерам (нефтегазовые доходы, доходы от приватизации и т.д.), которые должны использоваться не на софинансирование накопительных пенсий, а на компенсации пенсионерам.

Существенную помощь в достижении принятых целевых ориентиров может оказать использование солидарных принципов в функционировании корпоративных пенсионных программ, поскольку их использование позволяет в рамках отдельных предприятий ускоренно решать задачу обеспечения достойного уровня пенсий.

Опыт использования принципов сочетания накапливания на солидарных счетах с полным фондирование пожизненной пенсии работников, выходящих на пенсию, широко использовался крупнейшими корпоративными фондами в 2001 – 2006 годах даже в условиях неблагоприятного налогообложения, что позволило обеспечить достойный уровень пенсии работникам, выходявшим на пенсию сразу после введения на предприятии корпоративной пенсионной программы.

Предложенная структура пенсионной системы России требует упорядочение финансовых отношений между распределительной и накопительной составляющими пенсионной системы.