**Концепция развития досрочного НПО**

******

 *Вячеслав Владимирович Батаев,
советник Объединения работодателей*

*«Желдортранс»*

Исторически система льготных (как они раньше назывались) пенсий развивалась с 20-х годов прошлого века. Сначала в рамках этой системы список профессий, представители которых получали пенсионное обеспечение досрочно, составлял несколько десятков, а в 90-х годах того же века он вырос до более чем 1700 профессий. Предпосылкой появления такой системы стала необходимость привлечения трудовой силы для масштабного развития и восстановления народного хозяйства. Кроме того, нужно было гарантировать т.н. «защиту временем» тем людям, которые работали в особых и тяжёлых условиях.

В настоящее время досрочные трудовые пенсии по старости назначаются по более чем 20 основаниям в соответствии с законом «О трудовых пенсиях в Российской Федерации». Основные списки получателей таких пенсий были утверждены сперва в 1956 году, затем в 1991 и в 2013 годах. Досрочники выходят на пенсию раньше общеустановленного возраста при наличии страхового стажа и условии отработки не менее половины спецстажа во вредных и опасных условиях труда. Прошлогодние изменения в законодательство внесли еще одно требование – нужно набрать не менее 30 индивидуальных пенсионных коэффициентов (закон «О страховых пенсиях»).

С 1 января 2013 года государство ввело дополнительные тарифы страховых взносов в Пенсионный фонд для работодателей, сотрудники которых заняты на таких работах. Они составляют от 2 до 9 %, а для имеющих актуальные результаты аттестации рабочих мест или проведённую спецоценку условий труда введена сетка тарифов с 2 до 8%.

Каковы плюсы этой системы? Она привлекательна, во-первых, для работников, так как обеспечивает защиту временем, и, во-вторых, для государства, потому что солидарно финансируется всеми работодателями-плательщиками страховых взносов. До введения вышеупомянутых тарифов была интересна для работодателей с вредными рабочими местами, так как тарифы взносов в ПФР для них были общими, а люди уходили раньше. Плюс заключается еще и в том, что в законодательстве заложена возможность софинансирования пенсии в досрочном НПО со стороны работника и государства.

Теперь о минусах. В этой системе нет наследования досрочных пенсий. Государство должно финансировать уже назначенные пенсии «из общего котла», ведь по ним отсутствовал самостоятельный источник финансирования. Для работодателей минус заключается в том, что доптарифы поступают в солидарную систему, то есть нет формирования пенсионных прав и персонификации по работникам именно этих производств и профессий. Надо отметить, что при обсуждении пакета федеральных законов в конце 2013 года, заложенная ранее идея о зачёте доптарифов при взносах в корпоративное негосударственное пенсионное обеспечение вместо ПФР исчезла.

На начало 2013 года из 33 млн пенсионеров треть – то есть 11 млн – были досрочниками, в том числе 5,13 млн – по спискам 1 и 2. На первое полугодие 2014 года дополнительные тарифы уплачивались за 3,6 млн человек. Пенсия им платится до достижения общеустановленного пенсионного возраста.

В Швеции, Франции, Дании, Великобритании, США, Швейцарии, Японии и Нидерландах льготные пенсии формируются в корпоративных профессиональных пенсионных системах. Они являются добровольными и финансируются на солидарной основе, либо обязательными, то есть дополнительными к государственным.

Для начала трансформации системы досрочных пенсий, была создана Концепция развития досрочного негосударственного пенсионного обеспечения. Ее готовила инициативная рабочая группа при Минтруде России с участием представителей Национальной Ассоциации негосударственных пенсионных фондов (НАПФ), общероссийских отраслевых объединений работодателей и крупнейших НПФ. Данные для разработки этой концепции, относящиеся к 2013-14 годам, предоставил Пенсионный фонд России.

После завершения разработки Концепция была представлена на Бюро Правления РСПП и Экспертному совету Комитета Госдумы по финансовым рынкам. Обе организации ее одобрили, профильные ведомства - Минфин и Минэкономразвития – представили существенные замечания.

Наконец, основные положения Концепции были озвучены на Сочинском форуме в сентябре этого года. В обсуждении приняли участие руководство Федерации независимых профсоюзов России и социальных комитетов Федерального собрания РФ.

Что самое главное в этой Концепции? Она развивает нормы федерального закона 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах», в которых говорится о возможности софинансирования пенсии со стороны работника и государства, а также тезис Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы до 2030 года о применении государственного софинансирования «для отдельных категорий застрахованных лиц». Мы предлагаем в качестве такой целевой категории рассматривать досрочников, как это и было в проекте Стратегии. Основные положения Концепции коснутся «списочников» 1 и 2 списка. И если на первом этапе – с 2015 года – это будет относиться только к тем, кто отработал спецстаж, то на 2ом этапе – с 2016 года – ко всем остальным «досрочникам», только с применением разных коэффициентов государственного софинансирования.

Законопроекты планируется внести в Госдуму в весеннюю сессию 2015 года.

Проект досрочного негосударственного пенсионного обеспечения предусматривает выигрыш всех трех сторон социального партнерства.

Главное же отличие от корпоративных программ заключается в том, что досрочное НПО – это, прежде всего, учет мнения и пожеланий не только корпораций, но и работников: оно начинается переговорами с профсоюзом, а заканчивается подписанием программы ДНПО, как части коллективного договора. Корпоративные же программы утверждаются локальными нормативными актами работодателя. Вы их либо принимаете, либо нет – и тогда вступаете в них или не вступаете.

Плюсы системы досрочного негосударственного пенсионного обеспечения для работников заключаются в том, что обеспечивается защита их прав через институт социального партнерства. И еще – что государство участвует в софинансировании пенсии. К тому же, а это немаловажно, пенсии в рамках предлагаемой нами системы можно наследовать.

Выигрывают и работодатели в случае внедрения подобной системы. Они получают снижение своих финансовых затрат за счет более низкого тарифа (4% и 2% по спискам 1 и 2) вместо дополнительных тарифов в ПФР. К тому же они смогут финансировать досрочные пенсии исключительно своих работников, персонифицировать взносы на индивидуальные пенсионные счета. Наконец, у компаний появится возможность создания гибкой системы, «заточенной» под свои интересы и направленной на повышение долгосрочной лояльности.

Если говорить о влиянии на процесс улучшения условий труда, то прежде всего, надо отметить, что условия труда и так уже давно не те, что были в 1956 году. Напомню, что согласно Трудовому кодексу РФ работодатели должны направлять на мероприятия по улучшению условий и охраны труда не менее 0,2% суммы затрат на производство. И теперь все считают, что выгодней – доптарифы или улучшение условий. Ведь база работников на вредных рабочих местах не есть постоянная величина.

Кстати, во многом здесь сыграло свою роль введение дополнительных тарифов. Так, за последние полтора года количество работников, за которых уплачиваются взносы по этим доптарифам, сократилось с 5,1 млн до 3,6 млн человек. Это следствие и введения доптарифов и спецоценки условий труда, а также нового трезвого взгляда на условия труда по результатам аттестации рабочих мест.

В софинансировании досрочной пенсии будет участвовать государство. В соответствии с нашей Концепцией на первом этапе внедрения программы – в соотношении один к одному с работником, на втором – четыре к одному до выработки спецстажа, затем один к одному.

В отношении бюджетников пока предложений нет, кроме того, чтобы их направлять в уполномоченные пенсионные фонды при наличии источника финансирования.

К ДНПО самое прямое отношение имеет закон о специальной оценке условий труда: по результатам специальной оценки условий труда определяются условия работы на местах, разбивка по подклассам и классам вредности от первого до четвертого и, соответственно размер доптарифа от 2% до 8%. А поскольку и спецоценка, и ДНПО – это сюжеты социального партнерства, то социально ответственные (как и социально безответственные) работодатели будут смотреть и считать, что им выгодно и посильно: отдать доптариф в ПФР и «не переживать» по поводу досрочников или создавать свои системы ДНПО через коллективные договоры и вовлекать работников ответственно подходить к формированию своей будущей досрочной пенсии на паях с работодателем и государством. При этом для тех, кто уже получает назначенные пенсии, ничего не изменится.

Так же необходимо учитывать, что появление негосударственного досрочного пенсионного обеспечения сокращает расходы государства и решает вопрос финансирования досрочных пенсий из бюджета, даже несмотря на то, что досрочные пенсии по старости будут все равно назначаться. Это бремя было всегда, но теперь появился самостоятельный источник финансирования. Ведь вместе с доптарифом в ДНПО уходят и обязательства по выплате досрочной пенсии, а ПФР платит лишь часть досрочной пенсии по старости пропорционально отработанному спецстажу при наличии страхового стажа. По модельным расчетам, через 10 лет после запуска проекта, то есть в 2025 году, должен появиться эффект для государства, когда сокращение выплат страховой пенсии превысит дополнительные расходы бюджета на всю эту историю.

Проблемные места введения системы ДПНО для участников пенсионного рынка – работников, работодателей, НПФ, государства, конечно остаются и мы пытаемся их нивелировать. Опасения работников, как и в любом варианте негосударственного пенсионного обеспечения, связаны с тем, что они платят в качестве взносов свои собственные средства. Здесь для вовлечения их в систему надо будет подключать профсоюзы, ведь задача-то у нас общая, - социальное партнерство. Работодателей ожидают трудозатраты на вовлечение сотрудников и бухгалтерское сопровождение программ. Здесь самое главное – это обеспечить сопоставимый коэффициент замещения утраченного заработка с уровнем государственного, и, конечно же, избежать социальной напряженности, которая может возникнуть в связи с введением программы.

Для НПФ основной задачей станет привлечение новых клиентов и создание нового пенсионного продукта.

Государство решает задачу передачи ответственности в зону компаний, но сопоставимый коэффициент замещения возможен только при указанных пропорциях софинансирования. Таким образом, появляется риск дополнительных расходов на этапе внедрения проекта. Но не все корпорации одномоментно войдут в программу, и заложенных в бюджете средств на дополнительные страховые взносы должно, по подсчетам, хватить до 2017 года.

В «Обзоре финансовой стабильности», подготовленном Банком России, регулятор отметил, что развитие обсуждаемой в настоящее время добровольной системы формирования пенсионных накоплений в условиях усиления недоверия граждан к пенсионной системе маловероятно и работодатели также не торопятся развивать корпоративные пенсионные программы. Чиновники не видят будущего для корпоративного добровольного пенсионного обеспечения в складывающихся условиях, но мы считаем, что можно надеяться на их поддержку по отношению к программам досрочного добровольного пенсионного обеспечения. В корпоративных системах, где НПО - это инструмент кадровой политики, базы стабильны, идет непрерывная работа с трудовыми коллективами, профсоюзами, объединениями работодателей. Весь этот процесс закреплен в коллективных договорах и отраслевых соглашениях, что ждет и досрочное НПО. Этот пенсионный продукт будет адресован к определенным группам работников; он будет псевдодобровольным/квазиобязательным и пойдет через институт социального партнерства как обязательный элемент коллективных договоров. Три источника финансирования сделают его более конкурентоспособным, и, кроме того, решится государственная задача: передать досрочников в зону ответственности работодателей. Поэтому рисков для программ досрочного негосударственного пенсионного обеспечения я не вижу в том случае, если нам удастся затвердить предложенные параметры софинансирования и получить сопоставимые с действующими коэффициенты замещения.