

ЦЫПЛЯЕВА Наталья Ивановна –

к.э.н., доцент кафедры государственного и муниципального управления факультета менеджмента Санкт-Петербургского филиала Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики». 190008, г. Санкт-Петербург, ул. Союза Печатников, 16
tsyplyaeva@gmail.com

ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ КРИЗИСА ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ РОССИИ

WAYS OF OVERCOMING THE CRISIS OF THE RUSSIAN PENSION SYSTEM

Эффективность систем пенсионного обеспечения – сложнейшая проблема современной рыночной экономики. Главная причина кризисных явлений связана с демографическими изменениями в развитых странах в последние годы. В настоящее время в Российской Федерации наблюдается кризис системы обязательного пенсионного обеспечения. В статье рассматриваются меры государственного регулирования, направленные на преодоление кризиса. Основное внимание уделяется анализу стратегии долгосрочного развития пенсионной системы России до 2030 г., новой формуле расчета пенсий. В статье обосновывается необходимость развития добровольного пенсионного страхования, которое может обеспечить устойчивость пенсионной системы в долгосрочной перспективе.

Ключевые слова: пенсионная реформа, дефицит бюджета Пенсионного фонда, стратегия развития, добровольное пенсионное страхование

Effectiveness of the pension systems is the most complicated problem of the modern market economics. The main reason of the crisis is related to demographic changes in developed countries in recent years. Currently in Russia there is a crisis of the system of compulsory pension schemes. The article examines measures of state regulation aimed at overcoming the crisis. The main attention is paid to the analysis of long-term development strategy of the compulsory pension system in Russia till 2030 and to the new formula for pensions calculating. The article substantiates the necessity of development of voluntary pension insurance which can provide the sustainability of the pension system in the long-term perspective.

Keywords: pension system, budget deficit of the Pension Fund, strategy of development, voluntary pension insurance

Эффективное функционирование системы обязательного пенсионного обеспечения является одним из наиболее сложных вопросов современной рыночной экономики. Прежде всего, это обусловлено демографическими изменениями, связанными с увеличением продолжительности жизни, ростом пенсионной нагрузки на работающее население. В 2011 г. средняя продолжительность жизни по России составила 70,3 года: у мужчин – 64,3 года, у женщин – 76,1 года¹. По сравнению с показателями 2007 г. продолжительность жизни россиян выросла почти на 3 года – в 2007 г. она составляла 67,5 года: у мужчин – 61,4 года, у женщин – 73,9 года. В 2012 г. доля населения старше трудоспособного возраста составляла 22,7% общей численности населения, а в 1992 г. – 19,7%. В 1992 г. на одного пенсионера

приходилось 2,1 работающих, в настоящее время – 1,8. В дальнейшем пенсионная нагрузка будет увеличиваться, и к 2020 г. на 1 пенсионера будет приходиться только 1,5 работающих.

Вследствие этого формирование эффективных механизмов государственного и рыночного регулирования пенсионной системы России является весьма актуальным. В статье проанализированы последние меры правительства РФ по совершенствованию системы обязательного пенсионного обеспечения. В качестве фактора, способного обеспечить повышение уровня пенсий, рассмотрено добровольное пенсионное страхование граждан.

Реформирование системы пенсионного обеспечения на современном этапе

К системе обязательного пенсионного обеспечения относят государствен-

¹ В России увеличилась продолжительность жизни. Доступ: <http://www.dp.ru/101aw4/>

ные и трудовые пенсии. Они гарантируются законом со стороны государства. Государственные пенсии выплачиваются государственным служащим, в т.ч. военнослужащим, милиционерам и социально незащищенным гражданам, не имеющим права на трудовые пенсии. Право на получение трудовых пенсий имеют граждане, застрахованные в системе обязательного пенсионного обеспечения, нетрудоспособные члены семей застрахованных лиц в случаях потери кормильца и лица, получившие инвалидность.

В течение последних 20 лет пенсионная система России постоянно реформировалась. Основной задачей этих изменений было сокращение дефицита бюджета Пенсионного фонда РФ и уменьшение трансфертов из федерального бюджета на его покрытие. Однако принимаемые государством меры не смогли разрешить эти проблемы. В настоящее время система пенсионного обеспечения РФ находится в тяжелом кризисе. Последним шагом стала разработанная правительством стратегия долгосрочного развития пенсионной системы РФ до 2030 года¹. Министерство труда и соцзащиты России предложило новую пенсионную формулу, по которой будут рассчитываться пенсии граждан. В основе формулы лежат увеличение минимального стажа, более явная зависимость пенсии от заработной платы, а также стимулирование позднего выхода на пенсию².

Стратегия предусматривает введение дополнительного тарифа для работодателей за вредные и опасные условия труда. Дополнительный тариф для списков вредных специальностей направлен на то, чтобы стимулировать работодателей улучшать условия труда. Предлагается также отменить преференции по страховым пенсионным взносам для самозанятого населения (нотариусов, адвокатов, предпринимателей). Одним из основных направлений стратегии является сокращение накопительной составляющей пенсии. Граждане, имеющие право на формирование пенсионных накоплений, смогут сохранить неприкосновенные 6%, если

переведут средства в негосударственный пенсионный фонд. Для тех, кто не воспользуется этим правом до конца 2015 г., новые пенсионные накопления формироваться не будут. Все страховые взносы будут присоединены к страховой части и пойдут на выплаты – текущих пенсий.

Анализ предлагаемых изменений показал их недостаточную обоснованность и проработанность³. Так, новая формула расчета пенсий, с одной стороны, содержит показатели и коэффициенты, значение которых непрозрачно и непонятно для граждан, а с другой – государство получает удобный механизм манипулирования размерами пенсий на основе имеющихся экономических возможностей. Размер пенсий будет определяться не в абсолютном значении, а в баллах. «Стоимость» баллов будет зависеть от объемов средств на выплату пенсий, которыми располагает Пенсионный фонд в данный момент.

Повышение страховых взносов для индивидуальных предпринимателей в 2 раза привело к большим проблемам в развитии малого бизнеса: за два месяца 2013 г. закрылись более 200 тыс. предприятий. Это привело к сокращению доходов местных бюджетов.

В результате сокращения накопительного компонента молодые граждане лишаются возможности более тесно увязать пенсию с заработной платой и увеличить свою будущую пенсию. Обязательные накопления в размере около 2 трлн руб. потеряют перспективу увеличения. Свертывание накопительного компонента пенсионной системы приведет к ущемлению прав граждан.

Предлагаемая реформа пенсионной системы, затрагивая интересы большинства граждан, оставляет в неизменном виде пенсии для государственных служащих и досрочные пенсии силовых структур, нарушая основной принцип гражданского общества – равенство всех перед законом.

В стратегии практически не затронуты вопросы дальнейшего развития добровольного пенсионного страхования, которое является важным фактором формирования пенсий во многих странах.

Проблемы, с которыми столкнулась пенсионная система нашей страны, а именно невозможность масштабного

¹ Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации. Доступ: <http://www.pfrf.ru>

² Новая пенсионная формула. Справка Минтруда. Доступ: <http://nicolbuh.ru/of-dok/pensionnaya-formula>

³ Кудрин А.Л. 2012. Назад в собес. – *Ведомости*. 06.09. Доступ: <http://www.vedomosti.ru/newspaper/2012/09/06>

финансирования ее распределительной составляющей, недостаточное развитие накопительного компонента определяют необходимость форсированного развития добровольного пенсионного страхования.

Роль добровольного пенсионного страхования в системе пенсионного обеспечения

В Российской Федерации наряду с обязательным пенсионным обеспечением законодательно предусмотрено добровольное пенсионное страхование.

Добровольное пенсионное страхование представляет собой систему накопления будущих пенсий. Эта часть пенсии является дополнительной к обязательной пенсии – государственной или трудовой. Добровольное пенсионное страхование делится на корпоративное и личное. В случае добровольного пенсионного страхования размер взносов определяется предприятием или гражданином, а не государством. Условия назначения корпоративной пенсии определяются коллективным трудовым договором и пенсионной программой предприятия. Личные пенсии формируются гражданином самостоятельно за счет накоплений, осуществляемых им в свою пользу или в пользу третьих лиц. Добровольные пенсии могут выплачиваться как пожизненно, так и в течение установленного срока. В этом случае добровольные пенсии могут наследоваться. Разрешается одновременное формирование нескольких добровольных пенсий.

Добровольное пенсионное страхование является фактором, который может обеспечить устойчивость пенсионной системы на долгосрочную перспективу. Например, в США, наряду с государственными системами пенсионного обеспечения, широкое распространение получили частные пенсионные планы (пенсии), охватывающие около 48% экономически активных граждан¹. Участие американцев в пенсионных планах по месту работы значительно выше и составляет 83%.

Основная роль в добровольном пенсионном страховании принадлежит негосударственным пенсионным фондам (НПФ). В настоящее время в России

их 145². Эти фонды имеют лицензию на осуществление деятельности по обязательному и добровольному пенсионному страхованию. Негосударственные пенсионные фонды обслуживают свыше 20 млн граждан России. В НПФ накопительную часть трудовой пенсии формируют свыше 15,44 млн чел. Почти 6,6 млн чел. накапливают в НПФ пенсию по добровольному (негосударственному) пенсионному обеспечению. Более 2,1 млн граждан формируют одновременно и ту и другую часть пенсии. Около 1,5 млн граждан уже получают дополнительную пенсию в негосударственных пенсионных фондах.

По оценке рейтингового агентства «Эксперт РА» объем средств у НПФ составил 1,5 трлн руб., в т.ч. 665 млрд руб. из этой суммы – средства пенсионных накоплений, которые формируются в рамках обязательного пенсионного страхования, а 755 млрд руб. – пенсионные резервы, формирующиеся в рамках негосударственного пенсионного обеспечения. Эксперты считают, что в 2013 г. объем пенсионных накоплений превысит объем пенсионных резервов. Однако уже к 2015 г. фонды могут недополучить около 500 млрд руб., и объем пенсионных накоплений в НПФ составит 1,5–1,7 трлн руб. При этом объем пенсионных резервов составит 900–950 млрд руб.³

Корпоративное и личное пенсионное страхование

Рассмотрим особенности корпоративного и личного пенсионного страхования. Особенность корпоративного пенсионного обеспечения в РФ состоит в том, что корпоративные пенсионные программы действуют в основном на крупных предприятиях, а также в представительствах иностранных компаний. Средний и малый бизнес практически не участвуют в дополнительном пенсионном страховании своих сотрудников из-за финансовых трудностей. Большинство корпоративных программ финансируются совместно работодателями и сотрудниками. В качестве примера корпоративных программ по

² Негосударственные пенсионные фонды в цифрах (количественные показатели деятельности НПФ). Доступ: <http://www.pensionerobserver.ru>

³ СМИ: обязательное пенсионное страхование обогнало добровольное. Доступ: <http://www.oilru.com/news/365576/>

¹ Частные пенсионные системы в США. Доступ: http://npfinsp2.narod.ru/new/ISKRAN_401k.htm

формированию негосударственных пенсий можно привести программы, предлагающиеся ОАО «Норильско-Таймырская энергетическая компания» (НТЭК) своим сотрудникам и реализуемые совместно с НПФ «Норильский никель»¹. Для повышения уровня пенсионного обеспечения работников компании реализуются следующие корпоративные пенсионные программы:

- солидарная корпоративная пенсия (СКП);
- накопительная корпоративная пенсия;
- корпоративная пенсионная опционная программа.

Программа СКП стимулирует работников к долгосрочному и производительному труду на предприятии, обеспечивает увязку трудового вклада работника и размера пенсии. После выхода на пенсию работникам ОАО «НТЭК» выплачивается дополнительная пожизненная корпоративная пенсия. В формировании накоплений солидарно участвуют работник и предприятие. Участниками программы являются высококвалифицированные работники основных профессий со стажем работы в ОАО не менее 5 лет.

Накопительная корпоративная программа основана на принципе солидарной ответственности ОАО «НТЭК» и ее работников в формировании негосударственной накопительной долевой пенсии и негосударственной индивидуальной пенсии. В настоящее время в программе участвуют более 30% сотрудников компании.

Корпоративная пенсионная опционная программа направлена на стимулирование работников к заботе о собственном пенсионном обеспечении и предназначена для формирования дополнительной пенсии работников. На первом этапе программы на именные счета сотрудников в НПФ «Норильский никель» были перечислены денежные средства. Участниками программы стали около 4 тыс. работников.

В настоящее время НПФ «Норильский никель» является одним из лидеров пенсионного рынка России, он входит в пятерку крупнейших негосударственных пенсионных фондов России. Дополнительную пенсию в фонде формируют около 100

¹ Корпоративные пенсионные программы, реализуемые совместно с НПФ «Норильский никель». Доступ: <http://www.oao-ntek.ru>

тыс. граждан². Почти 17 тыс. чел. уже получают в НПФ дополнительную негосударственную пенсию. Пенсии выплачиваются регулярно, без задержек и сбоев. Пенсионные выплаты по негосударственному пенсионному обеспечению по итогам 2012 г. составили 706 млн руб.

Что касается личного пенсионного страхования, то гражданин самостоятельно участвует в формировании дополнительной пенсии. Негосударственные пенсионные фонды предлагают программы формирования будущих пенсий, которые помогают сохранить и приумножить пенсионные накопления, а после выхода на пенсию – обеспечить финансовое благополучие. Программы добровольного негосударственного пенсионного обеспечения предполагают личное участие граждан в формировании дополнительной пенсии за счет собственных средств, которые перечисляются на именные пенсионные счета, открытые в НПФ. Для реализации пенсионной программы вкладчик заключает договор с негосударственным пенсионным фондом. Как правило, фонды предлагают два вида схем получения пенсий. Различия этих схем заключаются в периоде получения дополнительных пенсий после наступления пенсионного возраста и порядке наследования пенсионных накоплений. Пенсии, начисляемые по 1-й схеме, выплачиваются в течение определенного периода. Пенсионные накопления на именных счетах наследуются как до, так и после назначения этих пенсий. По 2-й схеме пенсии выплачиваются пожизненно. Накопленные средства наследуются только в период накопления, до назначения пенсии. В этом случае НПФ обязуется выплачивать пенсию гражданину, даже если все его пенсионные накопления закончатся. Пенсии, выплачиваемые по этим схемам, не облагаются налогом на доходы физических лиц. Размер начисляемой пенсии зависит от суммы накоплений на именном пенсионном счете участника и выбранного им периода выплаты пенсии.

Проблемы развития добровольного пенсионного страхования

Существенным препятствием быстрого развития добровольного страхования стало несовершенство российского зако-

² НПФ «Норильский никель» – 19 лет. Доступ: <http://npf.investfunds.ru>

нодательства, регулирующего негосударственное пенсионное обеспечение. Для добровольного страхования налоговые льготы являются распространенной мировой практикой. К ним относятся льготы по уплате подоходного налога и других форм обложения с последующим налогово-обложением пенсионных доходов или их освобождение от подоходного налога и от других налогов с сохранением налогообложения взносов в фонды добровольного пенсионного страхования. В современном российском налоговом законодательстве предусмотрено освобождение от налога на прибыль 12% фонда оплаты труда, направляемых на корпоративные пенсионные программы. Эта льгота распространяется только на финансирование именных пенсионных счетов. Данная льгота не распространяется на солидарные счета, т.е. счета, открытые на всех участвующих в пенсионной программе. Это ограничивает внедрение корпоративных пенсионных программ: компании расходуют на их финансирование не более 5% фонда оплаты труда. Если предприятие осуществляет переход от именных пенсионных счетов к паритетным, оно лишается льгот по налогу на прибыль на средства, которые были перечислены ранее. Участники любой из

схем, именной или паритетной, уплачивают подоходный налог. Если реализуется схема с именными счетами, это является обоснованным, поскольку предприятие имеет льготу по налогу на прибыль. При схеме с паритетными счетами это выглядит неоправданным, поскольку налоги с взносов уже уплачены. Таким образом, имеет место двойное налогообложение. Необходимо отметить, что суммы страховых выплат по договорам добровольного пенсионного страхования не облагаются подоходным налогом.

Установление таких незначительных норм по льготному налогообложению является неоправданным и тормозит развитие системы корпоративного пенсионного страхования. Кроме того, отсутствуют льготы по уплате налога на доходы физических лиц для плательщиков страховых взносов в негосударственные пенсионные фонды. Это обусловлено стремлением оградить использование схем добровольного пенсионного страхования для уклонения от уплаты налога. Однако такая мера не стимулирует граждан к участию в программах по добровольному пенсионному страхованию. Решение этих проблем должно способствовать развитию системы добровольного пенсионного обеспечения как важного фактора повышения размеров пенсий у граждан нашей страны.