

8.6. ПРОБЛЕМЫ И ДОСТИЖЕНИЯ В РЕАЛИЗАЦИИ СТРАТЕГИИ ДОЛГОСРОЧНОГО РАЗВИТИЯ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Куцури Г.Н., д.э.н., доцент, профессор,
департамент общественных финансов;
Шаров В.Ф., д.э.н., доцент, профессор,
департамент общественных финансов

*Финансовый университет
при Правительстве РФ, г. Москва*

[Перейти на ГЛАВНОЕ МЕНЮ](#)
[Вернуться к СОДЕРЖАНИЮ](#)

В статье представлено исследование спектра научно-практических проблем развития пенсионной системы Российской Федерации в рамках стратегии долгосрочного развития пенсионной системы и ее адекватного соответствия стратегии социально-экономического развития страны. Проведен системный анализ долгосрочной тарифной политики и стандартов пенсионного обеспечения, которые определяют сбалансированность пенсионной системы страны. Такой анализ позволил определить приемлемый для субъектов экономической деятельности тариф обязательных отчислений на нужды социального страхования работников и одновременно выявить минимальный уровень их пенсионного обеспечения. При этом доказано, что результат сбалансированности пенсионной системы напрямую не зависит от технической реализации механизма пенсионного обеспечения – оставить ли солидарный распределительный принцип, заменить его на накопительный механизм или использовать разумное сочетание обоих указанных компонентов. Исследование позволяет направить реформирование пенсионной системы не только на ее устойчивость в текущем периоде, но и на ее долгосрочную сбалансированность.

ВВЕДЕНИЕ

Процесс реформирования пенсионной системы занимает практически весь период новейшей истории нашей страны, в котором можно выделить четыре этапа. Постановление Правительства РФ «О мерах по реализации концепции реформы пенсионного обеспечения в Российской Федерации» №790 [9] положило начало этому процессу. Российскими учеными, экспертами и законодательными органами власти совместно со специалистами Международной организации труда (МОТ), Международной ассоциации социального обеспечения (МАСО) и Федерального ведомства страхования служащих Германии было сделано заключение, что выбранная стратегия реформирования пенсионной системы отвечает мировому опыту и требует лишь совершенствования и доработки отдельных механизмов ее формирования. Уже тогда планировалось введение трехуровневой системы пенсионного обеспечения, для чего была внедрена система персонализированного учета. Однако накопительные механизмы системы пенсионного обеспечения внедрены не были.

Второй этап реформирования отечественной пенсионной системы был начат постановлением Правительства РФ «О программе пенсионной реформы в РФ» от 20 мая 1998 г. №463, которое не было реализовано из-за разразившегося финансового кризиса, в результате которого на долгое время перестало быть актуальным внедрение накопительной компоненты в пенсионную систему страны [10].

Третий этап реформирования пенсионной системы был положен разработкой и попыткой реализации Стратегии развития РФ до 2010 г., разработанной в Центре стратегических разработок Г. Грефа в 2000 г. [12], в соответствии с которой предполагалось существенно изменить принципы, лежащие в основании российской пенсионной системы. Реформирование пенсионной системы должно было быть направлено на безусловную реализацию права граждан страны на пенсионное обеспечение, создание условий для устойчивого развития и адаптации пенсионной системы к рыночным отношениям субъектов экономики, оптимизация условий предоставления пенсий и их размеров, а также повышение эффективности системы управления пенсионной системой.

Последний этап реформирования пенсионной системы был начат Указом Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» от 7 мая 2012 г. №597 [8], в соответствии с которым и была принята анализируемая в этой статье Стратегия, которая предполагает создание социальных гарантий пенсионерам, финансовую часть которых будут составлять фактически накопленные пенсионерами за время трудовой деятельности их пенсионные права, учитывающие при определении размера пенсии доходы пенсионера за весь период трудовой деятельности без ограничений. Элементами реализации Стратегии явились принятые Федеральные законы «О страховых пенсиях» [4] и «О накопительной пенсии» [5], которые явились дополнением Программы пенсионной реформы в РФ, одобренной правительством страны 17 апреля 2001 г., и основой построения пенсионной системы Российской Федерации как совокупности созданных государством правовых, экономических и организационных институтов и норм, реализованной в виде трех взаимодействующих друг друга частей: государственного пенсионного обеспечения, обязательного пенсионного страхования и дополнительного пенсионного страхования и обеспечения.

1. Совершенствование тарифно-бюджетной политики

В соответствии с реализуемой Стратегией в РФ действует многоуровневая система пенсионного обеспечения, которая на первом уровне гарантирует всем нетрудоспособным гражданам социальный минимум финансового обеспечения, на втором уровне использует обязательное пенсионное страхование и на третьем уровне обеспечивает гражданам дополнительные пенсии через систему негосударственных пенсионных фондов (НПФ).

В настоящее время в РФ используется четыре метода совершенствования тарифно-бюджетной политики – первого из направлений реализации Стратегии. Важнейшим принципом проводимой государством тарифно-бюджетной политики является установленный единый тариф страховых взносов для всех категорий работодателей и обязательность уплаты страховых взносов в соответствии с этим тарифом, который за наемных работников для работодателей установлен в 2018 г. в размере 22% с базовой заработной платы и дополнительно 10% с сумм, превышающих эту базу¹. Пониженные тарифы страховых взносов в Пенсионный фонд России (ПФР) в 2017 г. составляли в основном 20%. Для IT-

¹ Постановлением Правительства РФ от 15 ноября 2017 г. №1378 установлена предельная база для начисления страховых взносов в 2018 г.: на пенсионное страхование – 1 021 тыс. руб.; на обязательное социальное страхование – 815 тыс. руб.

компаний, организаций, занимающихся интеллектуальной деятельностью, внедрением новых технологий и развитием туристического кластера, в 2017 году тариф страховых взносов был установлен на уровне 8%. В 2018 г. для организаций, занимающихся интеллектуальной деятельностью, внедрением новых технологий и развитием туристического кластера, тариф составляет 13%, а для IT-компаний он сохранен на уровне 8%.

Вторым используемым методом совершенствования тарифно-бюджетной политики является повышение уровня облагаемого заработка работника с учетом темпов роста средней заработной платы в РФ (повышение с 755 тыс. руб. в год в 2017 г. до 815 тыс. руб. в год в 2018 г.). Если принять во внимание динамику изменения среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в целом по экономике РФ и динамику минимального размера оплаты труда (МРОТ) [20] (табл. 1), то необходимо отметить существенное несоответствие изменения в 2017-2018 гг. уровней облагаемого заработка работника (+7,36%), роста среднемесячной заработной платы (+1,64) и увеличения МРОТ (+17,79%).

Таблица 1

**СРЕДНЕМЕСЯЧНАЯ НОМИНАЛЬНАЯ
НАЧИСЛЕННАЯ ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА В ЦЕЛОМ
ПО ЭКОНОМИКЕ РФ²**

Руб.

Год	Заработная плата	МРОТ
2008	17290	2300
2009	18638	4330
2010	20952	4330
2011	23369	4611
2012	26629	4611
2013	29792	5205
2014	32495	5554
2015	34030	5965
2016	36709	7500
2017	39144	7800
2018	39010*	9489-11163**

Меры по повышению собираемости налогов и других обязательных платежей и упорядочению наличного и безналичного денежного обращения являются третьим методом совершенствования тарифно-бюджетной политики и регулируются Указом Президента РФ [8]. Количество налоговых поступлений зависит от размеров экономических субъектов, их налогооблагаемой базы и от эффективности налоговых органов в отношении налоговых сборов. В 2017 г. в результате принятых мер сборы налогов в консолидированный бюджет РФ выросли на 30,8%. Представляется, что корреляция конечного потребления и величина налоговых поступлений в бюджеты разных уровней не позволят в ближайшем будущем сильно увеличить размер последних. Поэтому мы полагаем, что внедрение системы налогообложения, при которой контроль основан не только на доходах, но и на расходах физических и юридиче-

ских лиц, а также ограничение количества неналоговых сборов являются наиболее эффективными направлениями совершенствования тарифно-бюджетной политики. Последним, четвертым, методом совершенствования тарифно-бюджетной политики, который предусматривается Стратегией, основан на приведении размера страхового взноса, уплачиваемого самозанятыми гражданами и индивидуальными предпринимателями, в соответствие с уровнем их пенсионных выплат. Вопросы налогового взаимодействия с самозанятыми гражданами и индивидуальными предпринимателями в настоящее время являются наименее законодательно отрегулированными, поскольку они не могут сформировать пенсионные права в объеме, соответствующем объему прав работников по найму. Федеральный закон от 27 ноября 2017 г. №335-ФЗ [7] изменил нормы ст. 430 Налогового кодекса РФ (НК РФ), установив страховые взносы самозанятых граждан и индивидуальных предпринимателей за расчетный период 2018 г. на обязательное пенсионное страхование в фиксированном размере 26 545 руб., 29 354 руб. за расчетный период 2019 г. и 32 448 руб. за расчетный период 2020 г., если величина дохода плательщика за расчетный период не превышает 300 тыс. руб., и на 1% больше от суммы дохода плательщика, превышающего 300 тыс. руб. Следовательно, рост страховых взносов в ПФР за указанный период для этой категории плательщиков составит 9,56% в 2019 г. и 9,54% в 2020 г., что также не соответствует динамике среднемесячной номинальной начисленной заработной платы в целом по экономике РФ и динамике МРОТ.

2. Другие направления реализации Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы

2.1. Реформирование системы досрочных пенсий. Сохраняя систему социальных гарантий работникам, занятым на производствах с особыми условиями труда, Стратегия предполагает установление переходного периода для адаптации граждан к новым условиям пенсионного обеспечения.

Система установления досрочных пенсий, действующая в настоящее время и созданная еще в СССР, не соответствует современным условиям рыночной экономики и, кроме того, социально несправедлива, поскольку финансирование выплат досрочных пенсий осуществляется за счет общих доходов бюджета ПФР, а не за счет дополнительных страховых взносов работодателей. Результатом такой ситуации являются дополнительные издержки, которые несут по существу все пенсионеры страны, а должны нести работодатели в целях обеспечения прав своих работников на досрочную пенсию. По данным Федеральной службы государственной статистики (Росстат) и Института современного развития [19], численность лиц, получающих досрочную пенсию по спискам №1 и №2 [18], составляет 45% от численности пенсионеров общеустановленного пенсионного возраста. Среди получателей досрочных пенсий работают до общеустановленного пенсионного возраста более 65%, а после этого возраста – более 30% граждан из списков

² Примечание к табл. 1: * – данные за январь 2018 г.; ** – с 1 мая 2018 г.

№1 и №2. Расходы на досрочные пенсии по спискам №1 и №2 лицам, не достигшим пенсионного возраста, лишь 59,9% составляют за счет страховых взносов работодателей по дополнительному тарифу, а остальное – за счет средств федерального бюджета.

Исследование показало, что система компенсации вредного воздействия на здоровье работников, занятых по спискам №1 и №2, требует совершенствования как в части реформирования института досрочных пенсий, так и в части получения статуса лица, имеющего профессиональные заболевания. В настоящее время уже проводится реформирование системы досрочных пенсий поэтапным установлением дополнительного тарифа страховых взносов, обеспечивающего сбалансированность и справедливость пенсионной системы, а также стимулирующего работодателей, имеющих рабочие места с особыми условиями труда, к улучшению условий труда и оптимизации таких рабочих мест [6].

2.2. Реформирование института накопительной составляющей пенсионной системы. Реформирование института накопительной составляющей пенсионной системы³, которая регулируется двумя федеральными законами [3, 5], должно соответствовать сложившейся в экономически развитых странах ситуации, когда 94% пожилых людей (65 лет и старше) располагают финансовыми накоплениями, при этом структура этих накоплений такова, что 50% составляли банковские счета, 12 – акции, 11 – доли в совместных фондах, 10 – облигации и только 9% – добровольные частные пенсии и страховые контракты по страхованию жизни [17]. Однако, например, в Германии и Испании в данном портфеле пожилых существенно выше средних показателей была доля акций и долей в инвестиционных фондах – около 40%, а во Франции – страховых контрактов, около 50%.

На наш взгляд, основными проблемами, которые существуют в настоящее время в части реформирования накопительной составляющей пенсионной системы, являются следующие:

- снижение пенсионных прав граждан, включенных в обязательную накопительную систему, по сравнению с правами, формирующимися в распределительной системе;
- направление в накопительную составляющую из распределительной 6% тарифа, что усилило ее общую несбалансированность и снизило возможность формирования пенсионных прав основной массы пенсионеров;
- недостаточная финансовая устойчивость НПФ и возрастающие по мере увеличения объемов пенсионных накоплений риски, связанные с обеспечением пенсионных выплат;
- отсутствие эффективных механизмов гарантий сохранности и возвратности пенсионных накоплений;
- издержки администрирования накопительной составляющей пенсионной системы, уменьшающие доходность по результатам ее инвестирования.

Анализ этой части модели пенсионной системы РФ в современных условиях показывает, что развитие накопительной составляющей пенсионной системы в условиях дефицита средств у государства

и населения на данный момент реально возможно только в рамках негосударственного пенсионного обеспечения (в частности, в рамках корпоративных НПФ). Для крупных российских организаций корпоративные пенсионные программы могут быть инструментом диверсификации и социализации бизнеса. Именно заинтересованность бизнеса и будет стимулировать развитие негосударственного пенсионного обеспечения граждан, а следовательно, приведет к повышению коэффициента замещения и общего уровня жизни российских пенсионеров.

2.3. Развитие системы корпоративного пенсионного обеспечения. Развитие корпоративного пенсионного обеспечения, как показывает мировой опыт, способствует:

- формированию размеров пенсий работников, обеспечивающих приемлемый коэффициент замещения для лиц с уровнем заработной платы выше среднего;
- реформированию института досрочных пенсий;
- развитию системы управления персоналом в организациях с целью повышения его мотивации к эффективному исполнению служебных обязанностей и закрепления на рабочих местах работников с наивысшими компетенциями.

Основным аргументом в пользу перевода части государственных пенсий в систему обязательного частного накопления является, что данная система защищает работников от недостаточного накопления в старости. Мировой опыт показывает, что в зависимости от принадлежности к различным децильным группам по доходам (в процентах от численности занятых в соответствующих группах) участие в такой системе принимает разное количество работников (табл. 2).

Таблица 2

УЧАСТИЕ В ДОБРОВОЛЬНОМ ПЕНСИОННОМ СТРАХОВАНИИ В ЗАВИСИМОСТИ ОТ ПРИНАДЛЕЖНОСТИ К РАЗЛИЧНЫМ ДЕЦИЛЬНЫМ ГРУППАМ ПО ДОХОДАМ, ДОЛЯ ОТ ЧИСЛЕННОСТИ ЗАНЯТЫХ В СООТВЕТСТВУЮЩИХ ГРУППАХ [29]

Децильные группы										%
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Австралия										
7,8	14,5	20,1	21,5	24,6	27,0	29,9	31,0	40,4	42,1	
Германия										
15,8	28,8	43,7	56,2	52,6	57,2	65,5	66,6	70,0	68,7	
Италия										
3,0	4,4	4,4	5,1	6,2	8,9	10,3	13,8	19,2	23,5	
Испания										
3,9	10,6	14,9	17,3	22,0	26,7	20,6	24,5	35,1	42,6	
Нидерланды										
4,1	6,0	27,0	24,4	36,5	43,5	35,0	39,8	39,8	48,9	
Великобритания										
15,3	23,5	27,9	37,6	44,4	51,3	63,1	69,9	77,6	80,6	
США										
28,7	24,4	32,6	43,9	57,0	68,2	76,1	82,9	88,4	90,7	

Законодательство экономически развитых государств обязывает работодателей внедрять систему корпоративного пенсионного обеспечения.

Отраслевые или общенациональные коллективные договоры лежат в основе корпоративных пен-

³ С 2014 г. накопительная часть пенсии у российских пенсионеров не формируется.

сий в странах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), в этих странах работодатели определяют продукты и схемы пенсионного страхования, к которым присоединяются работники различных отраслей. В США существует большое количество корпоративных пенсионных программ, и их количество возрастает, при этом такие программы строятся по двум правилам – либо с предварительно определенным размером пенсии, размер которой вычисляется в соответствии с суммарной величиной систематических фиксированных взносов работодателей на момент выхода работника на пенсию, либо без установления начального размера пенсии, и тогда размер пенсии зависит от трудового стажа и заработка работника [31].

Мы полагаем, что для нашей страны весьма полезен опыт организации системы корпоративного обеспечения в Германии и Франции [30]. В Германии система корпоративного пенсионного обеспечения строится на основе совместного финансирования корпоративного пенсионного фонда организации, финансовые активы которого формируются из отчислений работодателя, части заработной платы работника, а также перечислений из специальных пенсионных касс и дотаций государства. Отметим, что дотации государства составляют малую долю общего количества отчислений. Во Франции система корпоративного пенсионного обеспечения формируется в обязательном порядке для всех организаций в виде дополнения к существующей государственной системе социального страхования, при этом активы корпоративного пенсионного фонда формируются из отчислений работников, пропорциональных их заработку в организации.

Перспективы развития корпоративных пенсий в РФ состоят в следующей конструкции модели пенсионной системы. Государственная пенсия формируется за счет страховых взносов работодателей и работников как в солидарную, так и в обязательную накопительную составляющую, при этом она должна обеспечивать коэффициент замещения не менее 40%. Корпоративная пенсия в такой модели формируется за счет дополнительных страховых взносов, уплачиваемых на основании индивидуального трудового и / или коллективного договора либо отраслевого тарифного соглашения. В этом случае она должна обеспечивать коэффициент замещения – 15%. Частная пенсия формируется работником посредством взносов в НПФ, страховую компанию или кредитную организацию (коэффициент замещения зарплаты этим видом пенсии должен составлять до 5%).

По нашему мнению, основными направлениями развития успешных корпоративных систем пенсионного обеспечения являются:

- стимулирование работодателей и работников к участию в этих системах при помощи налоговых льгот;
- поощрение софинансирования пенсионных накоплений;
- рост максимальных объемов пенсионных взносов работодателей и индивидуальных накоплений;
- предоставление софинансирования за счет государства через налоговые вычеты и субсидии;
- обеспечение возможности переноса пенсионных накоплений при смене работодателя или интеграции с

добровольными пенсионными накоплениями при переходе к работодателю, не предоставляющего таких программ;

- стимулирование профессионального управления пенсионными накоплениями;
- большее раскрытие информации о состоянии пенсионных накоплений;
- повышение роли работников в принятии решений связанных с выбором стратегии инвестирования накоплений.

2.4. Совершенствование системы управления обязательным пенсионным страхованием. Наиболее сложным элементом Стратегии является совершенствование системы управления обязательным пенсионным страхованием. Дело в том, что активы ПФР и НПФ являются важными составляющими инвестиционных ресурсов, которые могут и должны использоваться государством для социально-экономического развития. Определяющим преимуществом этих ресурсов перед другими финансовыми активами является их долгосрочный характер и высокая социальная значимость, поэтому деятельность, связанная с формированием и инвестированием средств пенсионных накоплений для финансирования выплаты накопительной части трудовой пенсии, стали предметом регулирования Федерального закона «Об инвестировании средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии в РФ» от 24 июля 2002 г. №111-ФЗ [2]. Важно отметить, что в соответствии со ст. 4 указанного Закона субъектами отношений по формированию и инвестированию средств пенсионных накоплений являются ПФР, специализированный депозитарий, управляющие компании, застрахованные лица и страхователи, однако этот не распространяется на НПФ. Деятельность НПФ регулируется Федеральным законом «О негосударственных пенсионных фондах» от 7 мая 1998 г. №75-ФЗ [1], в соответствии с которым пенсионные резервы НПФ размещаются в управляющих компаниях, которые должны обеспечить возврат переданных им НПФ пенсионных накоплений по договорам доверительного управления. Обязанностью управляющих компаний (УК) является управление пенсионными накоплениями посредством инвестиций пенсионных накоплений в инструменты финансового рынка с учетом интересов застрахованных лиц, надежности, ликвидности, доходности и диверсификации.

С 2014 г. и по настоящее время накопительная часть пенсии у российских пенсионеров не формируется. Правительство РФ приняло решение временно заморозить данный вид пенсионного обеспечения, поэтому все отчисления поступают на формирование страховой пенсии, при этом средства, включенные в накопительную часть пенсии, сохраняются за гражданином.

Независимо от выбора варианта пенсионного обеспечения у всех граждан РФ, имеющих пенсионные накопления, есть право доверить управление ими ПФР, выбрав УК, отобранную по конкурсу, с которой ПФР заключил договор доверительного управления средствами пенсионных накоплений (в данное время этой государственной управляющей компанией (ГУК) является Внешэкономбанк) или НПФ, осу-

ществляющему деятельность по обязательному пенсионному страхованию, пенсионными накоплениями которых управляют частные управляющие компании (ЧУК). Анализ управления средствами пенсионных накоплений частными управляющими компаниями позволил оценить долгосрочную эффективность и надежность управления с учетом желательных изменений в списке разрешенных инструментов и определить критерии оценки качества и эффективности доверительного управления. Эта система критериев позволяет зафиксировать неэффективность деятельности некоторых ЧУК по управлению пенсионными накоплениями, что является необходимым условием для расторжения ПФР договоров доверительного управления с этими ЧУК. При этом особой проблемой является проблема отсутствия качественных и действенных количественных показателей эффективности работы частных управляющих компаний. Статистическое исследование деятельности российских ЧУК свидетельствует преимущественно о негативных результатах их работы. В первую очередь, это касается доходности инвестирования средств пенсионных накоплений (табл. 3).

Таблица 3

РЕЗУЛЬТАТЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕНСИОННЫМИ НАКОПЛЕНИЯМИ РОССИЙСКИХ ГОСУДАРСТВЕННОЙ И ЧАСТНЫХ УПРАВЛЯЮЩИХ КОМПАНИЙ⁴

Название УК (портфель)	Средняя доходность с 2004 г., %	Доходность за 2017 г., % в год	Доля рынка, %
ООО УК «АК БАРС КАПИТАЛ»	4,57	10,63	0.12
ООО УК «Альфа-Капитал»	6,22	13,4	0.05
ООО «ВТБ Капитал Пенсионный резерв»	9,11	14,95	0.37
ВЭБ (Государственных ценных бумаг)	7,47	12,20	1.43
ВЭБ (Расширенный – портфель молчунов)	7,30	10,53	96.47
АО УК «Ингосстрах-Инвестиции»	6,87	11,67	0.01
ООО «УК МДМ»	8,96	9,83	0.01
ООО УК «РФЦ-Капитал»	8,05	18,39	0.08
АО «Сбербанк Управление Активами»	9,28	11,80	0.42

Анализ показывает, что в годы наибольшего влияния мирового финансового кризиса на экономику РФ доходность инвестирования ЧУК была гораздо ниже уровня инфляции, а в остальные годы едва достигала уровня инфляции. В целом результаты инвестирования ЧУК сопоставимы с доходностью, отраженной на счетах застрахованных лиц по результатам инвестирования средств пенсионных накоплений в расширенном портфеле ГУК. При этом на горизонте 5 лет она в среднем находится ниже доходности расширенного портфеля ГУК.

⁴ Данные ПФР.

Некоторые возможные решения задачи диверсификации инвестиционных портфелей пенсионных накоплений можно принять из зарубежного положительного опыта управления пенсионными накоплениями. Международный опыт показывает, что перечень зарубежных финансовых структур, формирующих пенсионные ресурсы, существенно шире, чем в нашей стране, а именно, к процессу формирования пенсионных накоплений широко привлекаются страховые компании и, немного реже, фонды доверительного управления активами.

Отметим, что задача повышения эффективности функционирования системы формирования и инвестирования пенсионных накоплений в свою очередь является стратегической целью реализации подпрограммы 7 «Эффективное функционирование финансовых рынков, страховой деятельности, схем инвестирования и защиты пенсионных накоплений» государственной программы РФ «Управление государственными финансами и регулирование финансовых рынков», утвержденной постановлением Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. №320 [11].

Из проведенного анализа вытекает, что требуется пересмотр разграничения полномочий и обязанностей между государственными уполномоченными регулирующими органами и надзорным органом, каковым в настоящее время является Центральный банк РФ в целях обеспечения эффективного контроля за деятельностью НПФ и УК, прав вкладчиков пенсионных фондов и участников различных пенсионных программ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Реформа пенсионной системы представляет собой одну из самых сложных и болезненных проблем настоящего этапа социально-экономического развития нашей страны, поскольку затрагивает все слои российского общества. Проводимая реформа предполагает решение как неотложных текущих проблем, так и стратегических задач, направленных на рационализацию и оптимизацию условий и норм пенсионного обеспечения. Неудачная реализация или принятие некоторых ошибочных решений в ее осуществлении на многие годы вперед определяют отношение граждан страны к реформам в целом. И, на наш взгляд, с учетом того, что застрахованные лица будут максимально включены в процесс формирования и выплаты своей трудовой пенсии, система станет более понятна, что, безусловно, приведет к снижению социальной напряженности в стране и повышению жизненного уровня населения. Таким образом, следствием пенсионной реформы должно явиться улучшение не только общей экономической, но и социальной ситуации в стране.

Также решением проблем могут явиться:

- внедрение в российской пенсионной системе жестких государственных стандартов разработки и реализации пенсионными фондами и управляющими компаниями инвестиционных стратегий, новых эффективных правил и методов многоуровневого риск-менеджмента и диверсификации инвестиционных портфелей пенсионных накоплений;
- разработки и внедрение методов эффективного и надежного управления пенсионными накоплениями путем пересмотра перечня финансовых инструментов, разрешенных для инвестирования при некоторых их количественных ограничениях;
- принятия стандарта раскрытия информации и инвестирования вкладчиков и участников пенсионных фон-

дов о фактических показателях деятельности, текущих результатах и инвестиционной политике управляющих компаний.

Литература

1. О негосударственных пенсионных фондах [Электронный ресурс] : федер. закон от 7 мая 1998 г. №75-ФЗ (с изм. и доп.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Об инвестировании средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии в РФ [Электронный ресурс] : федер. закон от 24 июля 2002 г. №111-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
3. О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ по вопросам обязательного пенсионного страхования в части права выбора застрахованными лицами варианта пенсионного обеспечения [Электронный ресурс] : федер. закон от 4 дек. 2013 г. №351-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
4. О страховых пенсиях [Электронный ресурс] : федер. закон от 28 дек. 2013 г. №400-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
5. О накопительной пенсии [Электронный ресурс] : федер. закон от 28 дек. 2013 г. №424-ФЗ (с изм. от 23 мая 2016 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
6. О специальной оценке условий труда [Электронный ресурс] : федер. закон от 28 дек. 2013 г. №426-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
7. О внесении изменений в части первую и вторую Налогового кодекса РФ и отдельные законодательные акты РФ [Электронный ресурс] : федер. закон от 27 нояб. 2017 г. №335-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
8. О мерах по повышению собираемости налогов и других обязательных платежей и упорядочению наличного и безналичного денежного обращения [Электронный ресурс] : Указ Президента РФ от 18 авг. 1996 г. №1212 (ред. от 29 июня 1998 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
9. О мерах по реализации концепции реформы пенсионного обеспечения в РФ [Электронный ресурс] : постановление Правительства РФ от 7 авг. 1995 г. №790 (с изм. 13 авг., 27 дек. 1996 г., 30 мая 1997 г.). Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
10. О программе пенсионной реформы в РФ [Электронный ресурс] : постановление Правительства РФ от 20 мая 1998 г. №463. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
11. Об утверждении государственной программы «Управление государственными финансами и регулирование финансовых рынков» [Электронный ресурс] : постановление Правительства РФ от 15 апр. 2014 г. №320. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
12. Стратегия развития РФ до 2010 г. [Электронный ресурс] / Центр стратегических разработок, 2000. URL: <http://traditio-wikiВО>
13. Балынин И.В. Новая пенсионная реформа в Российской Федерации: базовые принципы, этапы и ключевые мероприятия [Текст] / И.В. Балынин // Финансы и кредит. – 2017. – Т. 23 ; №16. – С. 927-948.
14. Косенко С.Г. и др. К вопросу о реформировании пенсионной системы в Российской Федерации [Электронный ресурс] / С.Г. Косенко, О.М. Крючкова, Л.Ю. Тахавиева // Концепт : науч.-метод. электронный ж-л. – 2016. – Т. 41. – С. 136-143.
15. Намитулина А.З. Перспективы развития реформ государственного пенсионного страхования [Текст] / А.З. Намитулина, Н.В. Воровский // Экономика и предпринимательство. – 2016. – №11-3. – С. 144-146.
16. О внесении изменений в государственную программу РФ «Управление государственными финансами и регулирование финансовых рынков» [Электронный ресурс] : по становление Правительства РФ от 29 марта 2018 г. №340 ; не вступило в силу. Доступ из справ.-правовой системы «КонсультантПлюс».
17. Организация экономического сотрудничества и развития [Электронный ресурс] : официальный сайт. Режим доступа: <http://www.oecd.org>
18. Пенсия за вредные условия труда: списки №1 и №2 [Электронный ресурс]. URL: <http://pensiology.ru/oformlenie-pensii/po-starosti/sluzhashchim-i-severyanam/po-vrednosti/>.
19. Проблемы реформирования института досрочных пенсий за работу во вредных и тяжелых условиях труда [Электронный ресурс]. URL: <http://insor-russia.ru/ru/news/analytics/10328>.
20. Рынок труда, занятость и заработная плата [Электронный ресурс] / Федер. служба гос. статистики. URL: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/wages/
21. Седова М.Л. Необходимость повышения привлекательности добровольных пенсионных накоплений [Текст] / М.Л. Седова // Экономика и предпринимательство. – 2016. – №12-2. – С. 719-723.
22. Седова М.Л. Совершенствование управления негосударственными пенсионными фондами в условиях акционирования [Текст] / М.Л. Седова // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2014. – №44. – С. 35-43.
23. Соловьев А.К. Пенсионный возраст как фактор регулирования дефицита государственной пенсионной системы [Текст] / А.К. Соловьев // Проблемы прогнозирования. – 2018. – №1. – С. 117-128.
24. Соловьев А.К. Повышение пенсионного возраста в Российской Федерации: демографические условия и макроэкономические последствия [Текст] / А.К. Соловьев // Экономическая политика. – 2015. – Т. 10 ; №3. – С. 180-192.
25. Тетушкин В.А. Маркетинговый анализ рынка негосударственных пенсионных фондов: проблемы и прогнозы [Текст] / В.А. Тетушкин // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2016. – №29. – С. 23-37.
26. Фрумина С.В. Российский и зарубежный опыт управления средствами пенсионных накоплений [Текст] / С.В. Фрумина // Экономика и управление: проблемы и решения. – 2017. – №4. – С. 110-116.
27. Эскиндаров М. Возраст несогласия. Повышение пенсионного возраста возможно не ранее 2020 года: «деловой завтрак» с ректором Финансового университета при Правительстве РФ в редакции «РГ» // Российская газета. – 2015. – 21 окт. – С. 4.
28. Юзвович Л.И. Современные проблемы пенсионного страхования в Российской Федерации [Текст] / Л.И. Юзвович, Е.П. Кузнецова // Фундаментальные исследования. – 2017. – №4 ; ч. 1. – С. 224-228.
29. Annual survey of large pension funds and public pension reserve funds [Text] : report on pension funds long-term investments / OECD. – 2014.
30. European commission green paper: long-term financing of the European economy [Text]. – Brussels. – 2013. – March 23.
31. Evaluating the financial performance of pension funds [Text] / ed. R. Hinz, H.R. Rudolf, P. Antolin, J. Yermo ; World bank. – 2010.
32. Queisser M. Pension reform and international organizations: from conflict to convergence [Text] / M. Queisser // International social security review. – 2000. – Vol. 53 ; no. 2. – Pp. 31-45.
33. Solovyov A.K. The pension age as a factor regulating the deficit of the state pension system [Text] / A.K. Solovyov // Studies on Russian economic development. – 2018. – No. 1. – Pp. 117-128.
34. Tatuev A.A. et al. Formation of new organizational and economic mechanism enhancing the functional role of population's savings in financing investments [Text] / A.A. Tatuev, G.N. Kutsuri, S.A. Shanin, V.V. Rokotyans-

kaya, N.I. Ovcharova // J. of advanced research in law and economics. – 2016. – Т. 7 ; no. 7. – Pp. 1858-1867.

35. Tatuev A.A. et al. Improvement of Russian fund scheme: financial priorities in using population's incomes and savings [Text] / A.A. Tatuev, G.N. Kutsuri, E.V. Lyapunsova, S.A. Shanin, V.V. Rokotyanskaya // J. of applied economic sciences. – 2017. – Т. 12 ; no. 3. – Pp. 726-735.

Ключевые слова

Пенсионный фонд; реформа пенсионной системы; сбалансированность бюджета пенсионного фонда; негосударственные пенсионные фонды.

Куцури Георгий Николаевич

Шаров Виталий Филиппович

РЕЦЕНЗИЯ

Тема статьи Г.Н. Куцури и В.Ф. Шарова актуальна, так как предлагаемый авторами подход к стратегии долгосрочного развития пенсионной системы строится на его соответствии стратегии социально-экономического развития страны. Системный анализ, проведенный авторами, демонстрирует необходимость перехода к стандартам пенсионного обеспечения, увязанным возможностями не только с возможностями пенсионной системы, но государственными финансами в целом.

Авторы обоснованно считают, что результатом сбалансированности пенсионной системы будет являться не просто реализация механизма пенсионного обеспечения (сохранить ли солидарный распределительный принцип, заменить его на накопительный механизм или использовать разумное сочетание обоих указанных компонентов), а налаживание системы основанной на стимулирование работодателей и работников к участию в этих системах. В том числе как отмечают авторы: поощрение софинансирования пенсионных накоплений, обеспечение возможности переноса пенсионных накоплений при смене работодателя или интеграции с добровольными пенсионными накоплениями при переходе к работодателю, не предоставляющему таких программ, стимулирование профессионального управления пенсионными накоплениями и некоторые другие аспекты.

Практическое значение имеет заявленный авторами вектор реформирования пенсионной системы, направленный как на ее устойчивость системы в текущем периоде, так и на ее долгосрочную сбалансированность.

Статья Г.Н. Куцури и В.Ф. Шарова может быть опубликована в изданиях, рекомендованных ВАК Российской Федерации.

Машина О.В., д.э.н., доцент, профессор Департамента общественных финансов ФГБОУ ВО «Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации», г. Москва.

[Перейти на ГЛАВНОЕ МЕНЮ](#)
[Вернуться к СОДЕРЖАНИЮ](#)