

Развитие моделей пенсионных схем в России

© 2007 Н.В. Гуров

Российская экономическая академия им. Г.В. Плеханова

Рассматривается вопрос построения и развития негосударственного пенсионного обеспечения в России. Приводятся рекомендации Организации экономического сотрудничества и развития, основанные на международном опыте построения пенсионных систем.

В Российской Федерации частные пенсионные системы находятся лишь в самом начале своего развития. Относительно низкий уровень развития отрасли негосударственного (добровольного) пенсионного обеспечения (НПО) в значительной степени обусловлен как отсутствием требований к стандартизации пенсионных схем, так и ограниченностью самих вариантов. Требуется принять меры по повышению роли этих институтов.

В соответствии со Стратегией развития финансового рынка Российской Федерации на 2006 - 2008 гг. развитие системы НПО **должно идти как по пути расширения спектра механизмов пенсионного обеспечения, так и по пути совершенствования действующих механизмов**. Требуется стимулирование развития частных пенсионных схем, в том числе корпоративных. Необходимо решить вопросы, связанные с налогообложением частных пенсионных схем, соблюдением прав бенефициаров, в том числе при банкротстве работодателя, финансовой устойчивости пенсионных схем, сохранности накоплений при переходе физического лица в другую пенсионную схему, в том числе в связи со сменой места работы, вопросы прозрачности пенсионных схем, а также установления единых требований в отношении инвестирования пенсионных резервов и контроля за их инвестированием.

В данной связи обратимся к международному опыту построения частных пенсионных систем, в частности к рекомендациям Организации экономического сотрудничества и развития.

Любая пенсионная система определяет порядок взаимодействия между ее субъектами в отношении пенсионного обеспечения граждан. В частных пенсионных системах такой порядок закрепляется договором работодателя со своими работниками либо договором гражданина с институциональной организацией (пенсионным фондом, страховой компанией и т.д.). Несмотря на то, что функционирование частной пенсионной системы может обеспечивать множество различных субъектов (пенсионные фонды, пенсионные трасты, страховые организации, управляющие компании, кастодианы, актуарии, аудиторы и т.д.), основным ее содержа-

тельным элементом является пенсионный план, который отражает всю совокупность параметров частной пенсионной системы.

Пенсионный план или пенсионная схема - это договор, определяющий условия возникновения и исполнения обязательств по выплате денежной компенсации в связи с утратой постоянного дохода от трудовой деятельности по достижении пенсионного возраста.

В зависимости от схемы формирования пенсионного капитала и пенсионных выплат в международной практике выделяют две базовые разновидности пенсионных планов:

- 1) пенсионный план с установленными взносами;
- 2) пенсионный план с установленными выплатами.

Пенсионный план с установленными взносами определяет размеры и периодичность уплаты спонсором или участником пенсионного плана фиксированных взносов, а лицо, ответственное за выплаты пенсии, принимает на себя обязательство начислять на эти взносы инвестиционный доход, полученный от их размещения. По достижении пенсионного возраста или завершении оговоренного периода накопления пенсионных взносов участник пенсионного плана вправе по своему усмотрению распорядиться накопленной суммой. В отдельных странах такие пенсионные планы называются "Пенсионные планы с покупкой дохода" (Money purchase pension plans). Схема такого пенсионного плана в чистом виде обременена только инвестиционными рисками, и бремя указанных рисков несет бенефициар пенсионного плана. Работодатель же отвечает только за периодическое перечисление фиксированных взносов в пенсионный фонд.

Пенсионный план с установленными выплатами определяет гарантированный уровень периодических пенсионных выплат участнику пенсионного плана.

В **традиционной схеме с установленными выплатами** (Traditional DB pension plan) размер пенсии привязан к трудовому стажу участника и размера его жалования (оклада), но не зависит от размера взносов или активов фонда. Размер

взносов в такой системе менее определен, так как они зависят от демографических изменений, темпов роста заработной платы и инвестиционного дохода (в случае, если создается некий фонд). Любой дефицит доходов в сравнении с расходами покрывается не бенефициаром, а иной стороной, в частной профессиональной схеме - работодателем.

В гибридных пенсионных планах с установленными выплатами (Hybrid DB Pension plan) для гарантированного обеспечения установленного размера пенсионных выплат рассчитывается размер пенсионных взносов. Расчет производится исходя из прогнозируемого значения нижней границы нормы доходности активов, в которые размещаются пенсионные взносы, пола участника и ожидаемого периода выплат.

Смешанный пенсионный план с установленными выплатами (Mixed DB pension plan) одновременно содержит в себе и схему с установленными взносами, и схему с установленными выплатами. Несмотря на то, что указанные схемы функционируют раздельно, все же они рассматриваются как часть одного пенсионного плана.

По срокам формирования пенсионного капитала пенсионные планы могут быть краткосрочные и долгосрочные.

Краткосрочный пенсионный план предусматривает формирование пенсионного капитала за 2-5 лет, а долгосрочный - более 5 лет. Схемы с установленными взносами (накопительные схемы) могут также предусматривать возможность досрочного расторжения договоров и наследования накопленного пенсионного капитала.

По продолжительности пенсионных выплат пенсионный план может предусматривать как пожизненные выплаты, так и выплаты в течение установленного срока (срочные выплаты).

В пенсионных планах, предусматривающих срочные выплаты, может быть предусмотрено право наследования остатка невыплаченного пенсионного капитала. В схемах с пожизненными выплатами право наследования отсутствует.

Стоит отметить еще одну существенную сторону отношений, определенных пенсионным планом, - это возникновение и переход права собственности на пенсионный капитал. В отдельных странах в схемах с установленными взносами (в накопительных схемах) участник пенсионного плана (бенефициар) становится собственником пенсионных накоплений с момента их перечисления на его пенсионный счет. Однако в данном случае его право распоряжения этими средствами переходит к доверительному собственнику (трасти), которого назнача-

ет работодатель по договору с участником пенсионного плана.

Схемы с установленными выплатами (страховые схемы) предполагают переход прав собственности на пенсионные средства к пенсионному фонду (страховщику) в обмен на его обязательство выплачивать пожизненную (или срочную) пенсию оговоренного размера. Однако в традиционных схемах с установленными выплатами пенсионный фонд (страховщик) несет солидарную с работодателем ответственность за неисполнение пенсионных обязательств.

По общему правилу будущие доходы, формируемые в пользу участника пенсионного плана, не могут быть ему выплачены до достижения им пенсионного возраста. Во многих странах этому способствует налоговый режим пенсионных средств. Однако, если все же такое происходит, пенсионный план предусматривает осуществление пенсионных выплат с актуарными скидками. Актуарная скидка - это сумма, удержанная из пенсионных выплат участнику пенсионного плана, рассчитанная исходя из актуарных предположений его раннего выхода на пенсию. Так, например, существуют пенсионные схемы, предусматривающие ранний выход на пенсию в связи с потерей трудоустройства из-за неблагоприятных условий на рынке труда (Early retirement for labour market reasons).

Пенсионные планы с установленными взносами могут также различаться по видам предоставленных гарантий пенсионных выплат. В этой части имеет смысл выделить две разновидности таких пенсионных планов: защищенные пенсионные планы и незащищенные.

Незащищенный пенсионный план не предполагает гарантий получения инвестиционного дохода на пенсионный капитал, в том числе не гарантирует ставки доходности и может даже не гарантировать выплат, соразмерных взносам. По характеру инвестиций такой пенсионный план напоминает инвестиционный фонд, в котором стоимость чистых активов может как увеличиваться, так и уменьшаться в зависимости от сложившейся конъюнктуры рынка.

Защищенный пенсионный план, в противоположность незащищенному, предоставляет либо гарантии выплат, соразмерных пенсионным взносам, либо гарантии инвестиционного дохода по оговоренной ставке доходности. Несмотря на защищенность пенсий по такому инвестиционному плану, доходность пенсионного капитала, сформированного по нему, будет существенно ниже, чем по незащищенному пен-

сионному плану. Это объясняется отсутствием стимулов у фонда (держателя пенсионного плана) принимать на себя более высокие инвестиционные риски в целях получения высокого инвестиционного дохода.

В отношении построения учета пенсионных средств и системы их администрирования в рамках пенсионного плана создаются пенсионные фонды, подразделяющиеся на автономные и неавтономные.

Неавтономные пенсионные фонды предполагают формирование работодателем специальных резервов, обособленных от иных принадлежащих ему активов. Такие резервы учитываются на балансе работодателя, даже если их администрированием занимается иная организация. Однако в большинстве случаев, работодатель осуществляет администрирование указанными резервами самостоятельно. Как правило, такие пенсионные фонды создаются в сравнительно небольших организациях.

Автономные пенсионные фонды являются самостоятельной институциональной единицей, созданной отдельно взятой группой работодателей в целях пенсионного обеспечения. Такие институциональные единицы управляются частными работодателями или общественными объединениями, а в ряде случаев работодателями и их работниками. Такие фонды открывают собственные счета и осуществляют расчеты от своего имени, совершают сделки с финансовыми и нефинансовыми активами. Однако они не включают в себя схемы социальной защиты, создаваемые государством для всех граждан.

В зависимости от учредителя пенсионного плана (лица, осуществляющего пенсионные взносы), пенсионные планы могут быть профессиональные и индивидуальные.

Доступ к профессиональным пенсионным планам напрямую связан с профессиональной занятостью или профессиональными отношениями участника пенсионного плана с организацией-работодателем, учреждающей пенсионный план, так называемым спонсором пенсионного плана (plan sponsor).

Профессиональные пенсионные планы могут объединенно или отдельно учреждаться работодателем, группой работодателей, объединенных по отраслевому признаку, профессиональным сообществом, ассоциациями и т.д. Пенсионный план может администрироваться напрямую спонсором плана или независимой организацией (пенсионным фондом или фи-

нансовым институтом - пенсионным попечителем). В последнем случае спонсор плана может нести солидарную ответственность по операциям, предусмотренным пенсионным планом.

Для профессиональных пенсионных планов характерны как схемы с установленными выплатами, так и схемы с установленными взносами. И в том и другом случае взносы в пользу бенефициара пенсионного плана осуществляет его работодатель или иное лицо (спонсор плана).

Доступ к индивидуальным пенсионным планам осуществляется вне трудовых отношений. Индивидуальные пенсионные планы учреждаются гражданами по договору с пенсионным фондом или финансовым институтом, осуществляющим деятельность по пенсионному обеспечению без вмешательства работодателя. Граждане независимо приобретают пенсионный продукт с выбранными ими параметрами. Работодатель тем не менее может осуществлять взносы в индивидуальный пенсионный план. Членство в некоторых индивидуальных пенсионных планах строго ограничено.

Другим существенным вопросом, возникающим при формировании частной пенсионной системы, является выбор институциональной организации - провайдера частной пенсионной системы. Основным законодательно определенным механизмом добровольного пенсионного обеспечения в Российской Федерации является негосударственный пенсионный фонд. Между тем в развитых странах функционируют пенсионные схемы с участием негосударственных пенсионных фондов, страховых организаций, кредитных организаций либо непосредственно работодателей. Внедрение новых механизмов пенсионного обеспечения в Российской Федерации будет стимулировать их конкуренцию, что приведет к снижению издержек и повышению эффективности пенсионного обеспечения.

Таким образом, рассмотренные выше варианты определяют основные направления развития и стандартизации пенсионных схем в России. При этом важным условием для развития всех возможных форм НПО является формирование единых правил регулирования, без преференций отдельной отрасли, институту, продукту, когда одни будут иметь относительное экономическое преимущество перед другими.

Для реализации такого подхода необходимо, чтобы предложенные модели нашли свое отражение при разработке практических механизмов развития системы НПО в России.

Поступила в редакцию 05.03.2007 г.