

Н.О. Деркач

## Профессиональное пенсионное страхование: формы, принципы и методы организации

Пенсионная система в настоящее время является обязательным элементом системы социальной защиты населения каждого государства. От того, насколько рационально и эффективно она функционирует, зависят уровни жизни пенсионеров и социальной напряженности в обществе и в целом экономическая привлекательность государства. Одной из основных составляющих пенсионной системы развитых и некоторых развивающихся стран является профессиональное пенсионное страхование в силу особенностей его организации и финансирования. **Профессиональное пенсионное страхование (ППС)** – это такой вид пенсионного страхования, при котором работодатели и/или работники отчисляют дополнительные страховые взносы с учетом особенностей профессиональных рисков в специально создаваемые отраслевые или иные профессиональные пенсионные фонды либо в негосударственные пенсионные фонды как на обязательной, так и на добровольной основе для обеспечения более высокого уровня материальной защиты работников при достижении ими установленного пенсионного возраста.

Используя большие возможности ППС, создаваемые и функционирующие профессиональные пенсионные системы формируются путем комбинации различных уровней, принципов и методов их организации. В связи с этим для эффективного использования преимуществ ППС необходимо выделить и упорядочить его основные **классификационные признаки**.

Исходя из **уровня организации и управления** ППС, можно выделить:

- государственное ППС;
- негосударственное (частное) ППС;
- отраслевое ППС;
- территориальное ППС.

При организации **государственного ППС** государство не только устанавливает основные модели и принципы ППС, но и создает специальный пенсионный фонд, в рамках которого происходит финансирование пенсионных выплат по данному виду пенсионного страхования.

При **негосударственном ППС** государство зачастую выполняет только контрольно-надзорные функции, остальные функции осуществляются различными коммерческими и некоммерческими организациями.

**Отраслевое и территориальное ППС** являются разновидностями негосударственного ППС и заклю-

чаются в организации и управлении ППС в рамках отдельных отраслей или регионов.

По **форме организации** ППС бывает:

- обязательное;
- добровольное.

При организации **обязательного ППС** работодатели согласно законодательству обязаны отчислять взносы на формирование дополнительной пенсии работников в специальные пенсионные фонды, созданные государством или негосударственными структурами, а также самими предприятиями. Основной целью государства при этом является смягчение бремени по обеспечению выплат своим гражданам в рамках государственного пенсионного страхования и обеспечения.

Инициаторами **добровольного ППС**, как правило, являются работодатели. Основными целями при этом могут быть:

- социальная защита работников отдельного предприятия или целой отрасли;
- проведение определенной кадровой и налоговой политики;
- расширение инвестиционных возможностей.

В рамках классификации ППС можно выделить **два основных вида**: досрочное и дополнительное ППС.

В общем случае **досрочное** пенсионное страхование связано с возможностью работников выходить на пенсию ранее установленного законодательством срока. Известно, что основным условием назначения и осуществления выплат в любых типах и видах пенсионных систем является достижение их участниками определенного законодательством пенсионного возраста. К установлению нижних границ пенсионного возраста подходят с различных позиций:

1. Пенсионный возраст может быть связан с риском наступления биологической старости.
2. Пенсионный возраст может быть связан с риском фактической утраты трудоспособности.
3. Пенсионный возраст может отражать показатели средней продолжительности жизни населения.
4. Пенсионный возраст может быть инструментом социальной политики государства.

Чаще всего именно с позиций собственной социальной политики правительства устанавливаются границы пенсионного возраста. В разной степени также могут учитываться и другие факторы. Однако на практике существует разрыв между законодательно установленным и фактическим возрастом выхода на

пенсию (плюс–минус несколько лет). В связи с этим возникает такое понятие, как «досрочные пенсии», которые могут назначаться ранее законодательно установленного срока по различным основаниям.

Во-первых, в экономически развитых странах (США, Германия, Швеция, Финляндия и т.п.) применяется гибкий возраст выхода на пенсию. В данном случае при выходе на «досрочную» пенсию человек теряет 3–11% своей полной пенсии. Участники пенсионных систем имеют возможность самостоятельно решать, когда им становится пенсионерами в установленных законодательством рамках. Государство при этом получает дополнительные рабочие места, которые снимают напряженность на рынке труда.

Во-вторых, досрочная пенсия может назначаться социально незащищенным категориям граждан (многодетным матерям, безработным и т.д.), являясь одним из направлений социальной политики.

В-третьих, досрочные пенсии в ряде стран назначаются в связи с особыми, тяжелыми и вредными условиями труда, а также за выслугу лет. В данном случае предпосылками для назначения такой пенсии являются не социальные риски (старость, инвалидность, безработица и др.), а профессиональные риски, влияющие на качество трудоспособности.

Наличие профессиональных рисков позволяет выделить в рамках профессионального пенсионного страхования отдельный вид – *досрочное ППС*. При этом риски, влияющие на причину досрочного приобретения пенсионных прав, имеют различную природу. Так, одни из них связаны с тяжелыми, особыми и вредными условиями труда, которые напрямую являются причинами ранней утраты трудоспособности, в том числе и профессиональной. Данные профессиональные риски присущи работникам горячих цехов, химической, горнодобывающей промышленности. Другие профессиональные риски не имеют под собой в качестве основы собственно тяжелые, особые и вредные условия труда, но длительное выполнение профессиональных обязанностей может сказаться на ранней утрате трудоспособности в связи с профессиональными заболеваниями. Это касается таких категорий работников, как медицинские, педагогические, творческие и т.п.

Методы и способы финансирования рассмотренных видов досрочных пенсий имеют свои особенности. При применении гибкого возраста финансирование досрочных пенсий осуществляется за счет самих пенсионеров, которые решили выйти на пенсию досрочно. В данном случае они соглашаются на снижение размера пенсии в пользу уменьшения фактического пенсионного возраста. Финансирование социальных досрочных пенсий осуществляется, как правило, на принципах государственного пенсионного обеспечения, т.е. за счет бюджетных или иных государственных источников. Наиболее оптимальный способ финан-

сирования досрочных профессиональных пенсий – финансирование их за счет средств работодателя в рамках ППС.

*Дополнительное ППС* является особой составляющей пенсионной системы, в рамках которой отдельные предприятия или целые отрасли за счет добровольных отчислений или отчислений, осуществляемых на основании коллективных договоров, формируют дополнительный пенсионный капитал своих работников. Данный вид пенсионного страхования существует при минимальной поддержке государства и связан со сравнительно низкими административными и управленческими затратами. Во многих странах дополнительное ППС охватывает все больше населения и дает возможность тем людям, которые готовы много и добросовестно трудиться, иметь в старости существенную прибавку к пенсии.

Существуют две основные модели организации дополнительного ППС:

1. **Германская** – в рамках которой предприятие не участвует в создании отдельного пенсионного фонда, а учитывает все пенсионные права на собственных забалансовых счетах. В данном случае работник получает пенсию из оборотного капитала своей компании. Разновидностью германской модели дополнительного ППС является заключение предприятием контрактов по долгосрочному страхованию жизни своих работников со страховыми компаниями. Таким способом в основном пользуются мелкие и средние предприятия, которые не могут самостоятельно управлять пенсионными активами.

2. **Англо-американская** – в рамках которой происходит четкое отделение пенсионных резервов от средств предприятия. Как правило, предприятие выступает учредителем частного (негосударственного) пенсионного фонда (НПФ) и деятельность данного фонда отделена от деятельности предприятия. Согласно установленным правилам инвестирования страховых резервов созданный НПФ диверсифицирует вложения, делая их менее рискованными. При этом зачастую государством устанавливаются ограничения на реинвестирование пенсионных резервов в деятельность своих учредителей\*.

Государственная политика в области пенсионного страхования может предусматривать как обязательное участие работодателей и работников в создании систем дополнительного ППС, так и их добровольное участие. При этом со стороны государств применяются разные *механизмы налогообложения*. Как правило, при организации обязательного дополнительного ППС государство не заботится о предоставлении особых налоговых льгот. В то же время для развития добровольного дополнительного ППС государство предлагает различные льготные налоговые режимы:

\* Реинвестирование составляет не более 10% резервов в США, не более 5% резервов в Великобритании.

1. Уплата взносов на дополнительное ППС осуществляется из доходов до налогообложения. Пенсионные фонды освобождаются от уплаты налогов с полученных взносов и с инвестиционных доходов. Налог при этом взимается с выплачиваемых пенсий.

2. Взносы платятся с доходов до налогообложения. Пенсионный фонд платит налог с поступивших взносов, а инвестиционный доход налогом не облагается. Пенсии также освобождены от уплаты налогов.

3. Уплата взносов осуществляется с доходов после налогообложения, при этом налоговые органы перечисляют в пенсионный фонд часть налога, приходящегося на взносы. Пенсионные фонды освобождаются от уплаты налогов с полученных взносов и с инвестиционных доходов. В то же время с выплачиваемых пенсий взимается налог.

4. Взносы платятся с дохода после налогообложения. Пенсионные фонды освобождаются от уплаты налогов с полученных взносов и с инвестиционных доходов. Пенсии также освобождаются от уплаты налогов.

Важным элементом ППС является *пенсионная схема*, в которой формулируются основные финансовые и организационные принципы взаимодействия субъектов ППС. Пенсионные схемы являются неотъемлемой частью договора между субъектами и основываются на принципе эквивалентности сторон. В них определяются:

- временной и (или) количественный порядок внесения пенсионных взносов;
- правила, по которым взносы зачисляются на пенсионные счета;
- порядок распределения инвестиционного дохода и (или) количественные соотношения между размерами взносов и выплат;
- условия наступления пенсионного случая;
- временной и (или) количественный порядок осуществления пенсионных выплат;
- правила использования пенсионных накоплений вкладчиком или участником фонда до наступления пенсионного случая;
- права собственности на пенсионные накопления и порядок их наследования до и после наступления пенсионного случая;
- обязательства фонда по уровню доходности;
- порядок отчисления издержек, формирования и расходования страхового резерва и прочие условия, влияющие на размер взносов и выплат.

Большое разнообразие пенсионных схем предусматривает возможность их **классификации по различным критериям**.

Пенсионная схема профессионального пенсионного страхования может строиться на следующих **основных принципах финансирования**:

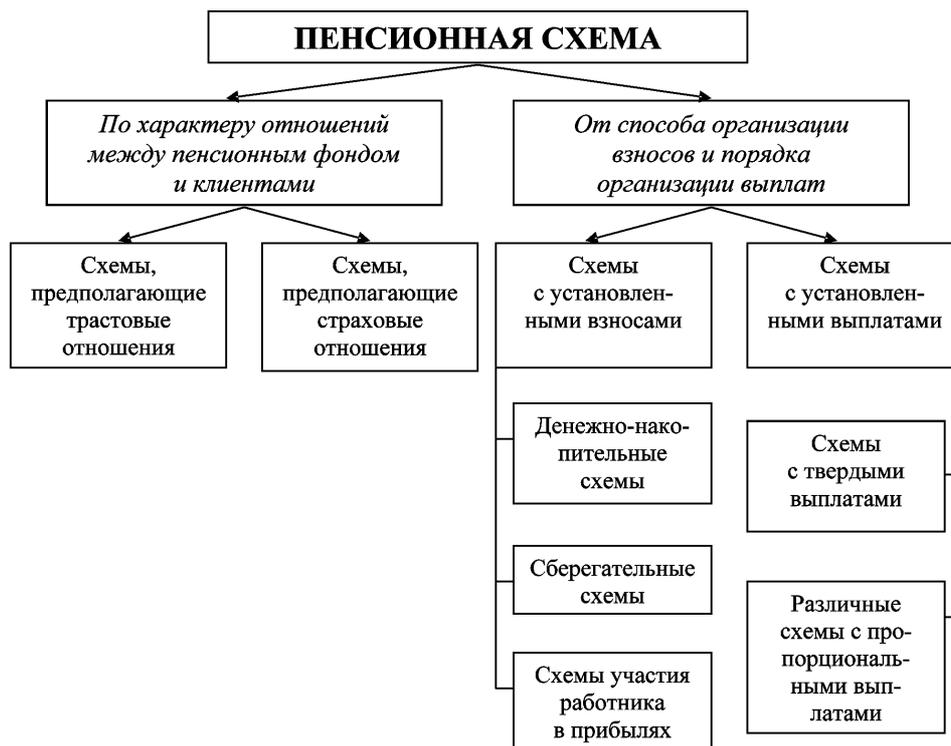
1) *распределительном* (солидарном, бюджетном), предусматривающем, что пенсия образуется по следующему принципу: последующее поколение финан-

сирует предыдущее, и собранные страховые взносы, уплачиваемые работодателями и гражданами, целиком расходуются на выплату пенсий в текущее время. В данном случае уровень благополучия пенсионеров целиком зависит от экономического благосостояния современного поколения, на которое они уже никак не могут повлиять. В соответствии с распределительным принципом устанавливается зависимость размера пенсии от стажа, уровня оплаты труда, суммы страховых взносов и т.д. Пенсия в распределительных системах имеет социальную природу, и ее выплата обычно гарантируется государством. Финансирование пенсий из текущих поступлений может использоваться как дополнение к накопительным схемам при использовании метода последовательного создания резерва, а также корпоративными пенсионными фондами, которые не преследуют цели инвестирования резервов. Например, такой принцип финансирования характерен при организации ППС во Франции, Греции, Швеции, Финляндии;

2) *накопительном* (сберегательном), в соответствии с которым происходит формирование пенсионных фондов за счет накопления лицами трудоспособного возраста средств на пенсионных счетах лицензируемых финансово-кредитных компаний для получения выплат при достижении пенсионного возраста или при наступлении иного пенсионного случая. Накопительный принцип отличается от распределительного тем, что он менее чувствителен к проблемам старения населения. Каждый человек формирует себе пенсию сам. Взносы не уходят на выплату пенсий, а капитализируются на индивидуальных счетах в специализированных финансово-кредитных учреждениях. Чаще всего пенсионные фонды при организации профессионального пенсионного страхования используют накопительный тип схемы, так как бюджетный предполагает финансирование деятельности на основе метода текущего покрытия расходов без образования полноценного резерва – основного источника образования инвестиционных ресурсов. Такой принцип финансирования действует при организации ППС в США, Великобритании, Австралии;

3) *распределительно-накопительном*, согласно которому осуществление одной части пенсионных выплат (основной) происходит в соответствии с принципом распределения, а другой – с принципом накопления. Данный принцип практически не используется для организации финансирования профессионального пенсионного страхования.

**По характеру отношений между пенсионным фондом и клиентами** все пенсионные схемы можно разделить на два вида (рис.): предполагающие трастовые отношения между данными субъектами и предусматривающие страховые отношения между ними [1, с. 103]. Такое деление основано на разграничении собственности на пенсионные накопления.



Классификация пенсионных схем

При *трастовых взаимоотношениях* все пенсионные накопления становятся собственностью участников фонда. Сам фонд лишь использует образуемые денежные резервы на правах доверительного управления, разделяя эти права с компанией по управлению активами пенсионного фонда (например, в Австралии).

Схемы, основанные на *страховых отношениях* пенсионного фонда и клиентов, предполагают, что все пенсионные накопления в период их нахождения в фонде принадлежат самому фонду. Если по каким-либо причинам пенсионный случай не наступает (работник увольняется с предприятия или не доживает до момента получения права на пенсию), то накопленные средства остаются в солидарном пенсионном резерве пенсионного фонда и используются для выплат другим участникам или направляются на иные цели, предусмотренные внутренними документами фонда (например, в США).

В зависимости *от способа организации взносов и порядка организации выплат* все многообразие существующих в мире пенсионных схем можно свести к двум большим группам:

- схемы с установленными выплатами (Defined Benefit Plans – DB);
- схемы с установленными взносами (Defined Contribution Plans – DC).

*Схема с установленными выплатами* предусматривает фиксирование будущего размера пенсии

работника. При этом может устанавливаться либо фиксированная абсолютная величина выплаты, либо величина, привязанная к размеру заработка конкретного работника. Фиксированная абсолютная величина пенсии в свою очередь может зависеть от разных факторов: стажа работы, продолжительности проживания в определенной стране (на определенной территории) и т.д. Основным преимуществом системы с установленными выплатами является то, что работнику гарантируется заранее определенный размер пенсии вне зависимости от конкретных социально-экономических условий на момент возникновения прав на получение пенсии. Хотя в случае экономического подъема величина пенсии также остается неизменной.

Основной инвестиционный риск при использовании данной системы ложится на работодателей и уполномоченные организации, которые в случае низких инвестиционных доходов должны обеспечивать фиксированные объемы выплат за счет собственных средств. При этом издержки, связанные с обслуживанием системы, зависящие от инвестиций, изменения уровня средней заработной платы, статистики смертности, текучести персонала и т.п., заранее трудно спланировать и их можно только оценить.

При применении схемы с установленными выплатами государство активно вмешивается в отношения между работодателем и работником для повышения социальной защищенности последних. Выделяют следующие разновидности данных схем [1, с. 114]:

– схемы с твердыми выплатами, фиксирующими в абсолютной величине размеры выплат за каждый период (год, месяц, квартал), в течение которого вносились взносы в пенсионный фонд (например, выплата в течение 10 лет после выхода на пенсию в фонде, что при 10-летнем участии в фонде составит 100 условных единиц);

– схемы, устанавливающие размеры выплат пропорционально средней заработной плате работников, которые предполагают, что величина пенсий определяется как произведение средней заработной платы, числа лет участия в фонде и установленной фондом цены года стажа и процентов к заработку;

– схемы, устанавливающие размер выплат пропорционально средней заработной плате за ряд последних лет. В этих схемах расчет выплат аналогичен применяемому в предыдущем случае. Основное отличие заключается в продолжительности периода, за который рассчитывается средняя заработная плата.

В *схеме с установленными взносами* не фиксируется конкретный размер будущей пенсии. В данном случае устанавливается размер взносов, вносимых в пенсионную систему, а размер выплат определяется при возникновении у работника права на получение пенсии, исходя из экономических возможностей пенсионной системы. Основной инвестиционный риск в данной системе берет на себя работник, так как будущая пенсия целиком зависит от уплаченных взносов и инвестиционного дохода, полученного за время нахождения средств в фонде. В свою очередь работодатель может легко планировать издержки, связанные с обслуживанием данной системы.

В *схеме с установленными взносами* работник свободно может менять место работы и это никак не скажется на его пенсионных правах, т.е. данная система дает возможность гибкой занятости. Можно выделить следующие виды схем с установленными взносами [1, с. 108]:

– *денежно-накопительные* схемы, в рамках которых работники и (или) работодатели отчисляют в пенсионный фонд денежные суммы, определенные в абсолютных или относительных размерах;

– *схемы, основанные на системе участия* работников в прибылях фирмы, которые предусматривают аккумуляцию средств, выделяемых работникам в денежной форме или в виде акций из прибыли предприятий и передаваемых работодателями в пенсионный фонд для выплаты работникам после выхода на пенсию. По сути при организации финансирования работников

по таким схемам предприятия-вкладчики осуществляют отложенные выплаты из прибыли предприятия. Такие взносы (в отличие от прямых выплат) освобождаются от налогообложения;

– *сберегательные* схемы, предусматривающие, что предприятие-вкладчик доплачивает пенсии свои работникам, дотируя пенсионные отчисления участников фонда по определенной шкале, установленной в процентном отношении к размеру взносов.

Классификация пенсионных схем *по способу организации выплат* строится по принципу различия временного порядка выплат. Наиболее распространенные следующие схемы выплат [1, с. 115]:

– *единовременные выплаты* – достаточно неудобный для пенсионного фонда и поэтому редко применяемый вид выплат. В данном случае НПФ приходится выводить единовременно большие суммы денег из оборота и создавать для этого значительные резервы;

– *выплата всей накопленной суммы* в течение определенного ряда лет – классическая и наиболее понятная для вкладчиков пенсионная схема. Основное преимущество – простота расчета обязательств фонда и относительно большие суммы пенсий (в сравнении с пожизненной схемой);

– *выплата определенными суммами* до исчерпания средств на счете – в данном случае оговаривается размер пенсии, а не срок ее выплаты;

– *пожизненные выплаты* – производятся работнику с момента достижения им установленного возраста и до момента наступления смерти;

– *комбинированные выплаты* – предполагают выплату части пенсионных накоплений единовременно сразу после выхода на пенсию, в то время как оставшаяся часть выплачивается по другим существующим схемам;

– *отсроченные выплаты* – участник добровольно отказывается от получения пенсии на некоторый срок после наступления пенсионного случая с целью увеличения будущих пенсий.

Таким образом, накопленный опыт организации негосударственного пенсионного страхования и обеспечения в Российской Федерации, а также мировой опыт развития профессионального пенсионного страхования позволяет осуществить его классификацию по различным признакам. Это в свою очередь помогает четко сформулировать проблемы формирования системы ППС в Российской Федерации, а также способствует целостному видению перспектив развития данного вида пенсионного страхования в нашей стране.

### Библиографический список

1. Бродский, Г.М. Право и экономика пенсионного обеспечения / Г.М. Бродский, М.Н. Бродский. СПб., 1998.