

**ПЕТЕРБУРГСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФОРУМ**

**22—24 мая 2014**

**Панельная сессия**

**ТРИ УРОВНЯ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ: ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ В  
РОССИИ И МИРЕ**

**22 мая 2014 — 11:45—13:00, Мерседес Бар**

**Санкт-Петербург, Россия**

**2014**

**Модератор:**

**Олег Киселев**, Президент, ООО «СК «Ренессанс Жизнь»; член совета, НПФ «Ренессанс Жизнь и Пенсии»

**Выступающие:**

**Алехандро Бонилья-Гарсиа**, Директор департамента социальной защиты, Международная организация труда

**Антон Дроздов**, Председатель правления, Пенсионный фонд Российской Федерации

**Ирина Лисицына**, Президент, Негосударственный пенсионный фонд электроэнергетики

**Юрий Люблин**, Первый вице-президент, Национальная ассоциация негосударственных пенсионных фондов СОНП

**Владимир Назаров**, Заведующий лабораторией бюджетного федерализма, Институт экономической политики им. Е.Т. Гайдара

**Михал Рутковски**, Директор по Российской Федерации, Всемирный банк

**Жан-Пьер Тома**, Президент, Thomas Vendome Investment

## **О. Киселев:**

Доброе утро, уважаемые коллеги! Сегодня мы будем обсуждать вопросы пенсионного обеспечения — вопросы, которые в любом случае встанут перед каждым из нас. Я уже сказал своим коллегам по панели, что каждый раз, когда я вижу бодрых, довольных жизнью иностранных пенсионеров, которые путешествуют по рынку, у меня возникает один и тот же вопрос: почему российские пенсионеры не могут себе этого сегодня позволить? Почему сегодняшняя пенсионная система не может обеспечить им такой же уровень жизни? Сегодня у нас есть возможности изменить будущее и сделать так, чтобы наши дети жили и работали, понимая, что будут получать достойную пенсию. Сегодня в нашей дискуссии принимают участие те люди, которые непосредственно могут влиять на эту ситуацию. Вдвойне приятно, что здесь присутствуют наши иностранные партнеры, готовые поделиться своим опытом.

Итак, насколько эффективен и приемлем опыт других стран? Есть ли потенциал развития у корпоративных пенсий в России? Как сформировать у людей стремление копить на старость? Эти и другие вопросы мы сегодня будем обсуждать с нашими уважаемыми экспертами. Позвольте мне их представить: Алехандро Бонилья-Гарсиа, директор департамента социальной защиты, Международная организация труда; Михал Рутковски, директор по Российской Федерации, Всемирный банк; Жан-Пьер Тома, президент Thomas Vendome Investment; Антон Викторович Дроздов, председатель правления Пенсионного фонда Российской Федерации; Владимир Назаров, заведующий лабораторией бюджетного федерализма, Институт экономической политики имени Егора Тимуровича Гайдара; Юрий Зиновьевич Люблин, ответственный секретарь комитета Российского союза промышленников и предпринимателей по развитию пенсионных систем и социального страхования; Ирина Геннадьевна Лисицына, президент Негосударственного пенсионного фонда электроэнергетики.

Итак, тема сегодняшней дискуссии — три уровня пенсионной системы, перспективы ее развития в России и в мире. В рамках дискуссии под тремя уровнями пенсионной системы мы понимаем государственную пенсию (первый уровень), корпоративные пенсионные программы (второй уровень) и добровольные индивидуальные пенсионные программы (третий уровень). В России корпоративными индивидуальными пенсионными программами пользуется менее 10% населения, а в европейских странах — более 70%. Сначала я хотел бы обратиться к представителям международных организаций и на основе сравнения пенсионных систем различных стран обсудить возможные пути и проблемы их развития. Поэтому первым слово получит Алехандро Бонилья-Гарсиа.

Alejandro, what is the average pension replacement rate, taking developed countries or emerging economies as an example? What is the contribution of every level of the pension system – government, corporate, personal – to the replacement rate?

**A. Bonilla-Garcia:**

Thank you. It varies very much from country to country, and actually there is no magic formula. There is a link between the pension system and the labour market. If salaries are not good enough and many workers live in poverty, it is no surprise that many pensioners will also live in poverty. This means that even if you have a high replacement rate, this replacement rate will still leave many pensioners in poverty. Data from the OECD countries shows that 59% of the household incomes of men and women aged 60 and over come from public pension schemes. There is now an agreement between workers, governments, and employers that this has to be tailored to the patient. You have to look at the circumstances of the labour market and the financial market and take a number of perspectives and tailor your three pillars to attain an objective: keep people out of poverty for as long as they are alive. The replacement rate at retirement is just

as important. The dynamics of how these pensions will evolve in the future is crucial. We have information from OECD countries which shows that currently the replacement rate varies from, for example, 80% in Italy to 30% in the Czech Republic. But this rate will fall in the future, and we estimate that by the year 2060, the average in the EU 27 will be something like 40%. This is due to the conditions of the labour market and how pensions are operated from one year to the next.

**O. Kiselev:**

So, if I understand you correctly, the importance of the completion rate of the replacement of a person's final salary comes from a tailor-made programme. So it's a corporate problem, or an individual's problem, when an individual personally makes it for his or herself?

**A. Bonilla-Garcia:**

No. I'm talking about the national level. You cannot work with averages. I am Mexican; if you work out the average income between Mr. Carlos Slim and myself, you will not get an idea of his revenue and my income. In the same way, in any country, you cannot take an average between urban and rural, between men and women, between miners and office workers. So you really have to assess what the economic and demographic characteristics of the population are that is going to be covered, and then decide on the government pillar, the corporate pillar and the individual pillar in order to reach your objectives.

**O. Kiselev:**

Alejandro, I would like to ask you a different question, maybe from a different perspective: what stimulating actions do various markets have to develop those layers – corporate and personal pensions?

**A. Bonilla-Garcia:**

I think the most important element now is to make it obvious what the value added of corporate pension plans is to the rest and to the social policy in any particular country. By itself, the fact that government funds would not work in a particular country would not justify the development of corporate programmes. Corporate programmes in any country have to demonstrate that they will add value and that they suit the global social policy of the country. I think they do, and there is room for public, private, and individual contributions, but you have to find the added value.

**O. Kiselev:**

Thank you, Alejandro. I would now like to discuss in greater detail the possibilities and obstacles to corporate and individual pension schemes. My next question is for Michal Rutkowski. There are two concepts to generating corporate pensions: 'pay as you go', where the pensioners are supported by working residents, and endowment, where every person of working age individually makes their own pension. What are the risks and opportunities of each approach? What sort of challenges do corporate and personal pensions face today, globally?

**M. Rutkowski:**

Thank you very much. I think for every individual it is very important to have pensions that come from both the pay-as-you-go pillar and the funded pillar, because the risks are different for both pillars, so having pensions coming from both sources is good risk management. The risks for pay-as-you-go are different from the risks for funded. Some risks are correlated, but none are the same. I am very much in favour of a diversified pension provision that includes the pay-as-you-go pillar as well as the funded pillar, such as the situation in Russia.

When it comes to both pillars, a very important distinction – which hasn't been made so far, but which I would like to make, because it is more important than the distinction between funded and pay-as-you-go – is the distinction between 'defined benefit' and 'defined contributions'. Given the ageing population of the societies in Europe, in the world, and in Russia, we do need defined-contribution systems, because defined-contribution systems allow for automatic adjustment of benefits as the population ages. The funded pillar in Russia is a defined contribution pillar. The pay-as-you-go pillar was a defined contribution until recently. It is not anymore because there is now a formula. But moving towards a defined contribution, both in the funded and in the pay-as-you-go pillars, is very important, and I would like to highlight this, because only then do you have automatic adjustment related to the ageing of the population, which is the case in Russia and elsewhere in Europe.

When it comes to the funded pillar, corporate as well as personal, let me just mention the few issues that are of critical importance. The first is investment diversification. You need a regime that is not excessively rigid with respect to the class of investments you can invest in a corporate or personal programme. I think there is progress to be made in Russia in terms of allowing for more free investments, for more reinvestment abroad, as well as for adjusting the investments to the age of the participants, which is extremely important. You invest differently when you have a participant who is in their 50s than when you have a participant who is in their 20s. It is a different investment profile, and the system needs to allow for that. It needs to allow for a very transparent disclosure of information about investment priorities and investment profiles.

The second priority for the corporate and personal pillar in Russia is increasing competition and reducing costs. It has got to be a competitive system where competitive pressure makes the funds interested in reducing costs to attract participants. On this point – despite very good changes which I noticed recently, such as the change to joint stock companies, which was encouraged by the

Minister of Finance – these are very good changes, but the competition is still not there. A few large players dominate, which in itself does not necessarily allow for reducing costs, and this is a problem.

The third issue I would list is the pay-out pace. There has got to be a good annuitization programme, in which those who retire get a predictable pension, preferably in the form of an annuity, because if there is not an annuity, then they can withdraw their funds and be left without a pension when they are really old. This means annuitization and the rules for annuitization, and encouraging funds to produce programmes like that or to work with life insurance companies to provide annuity products, is extremely important.

I already mentioned transparency, expertise, and internal control, but finally is the issue of modern supervision. I think the Central Bank is now going to provide more solid pension funds, and I think the Central Bank would like to move to risk-based supervision, which is the most modern way of supervising pension funds, as well as investment funds and mutual funds. I am fully in favour of that; I haven't seen it happening yet, but this is the right direction.

Finally, financial deterrents and financial education. You would like those who join pension funds to understand the choices, to make demands vis-à-vis corporate as well as personal pension plans, and to understand what is good for them. From that perspective, I appreciate all the efforts in that direction, including financial education among the Russian population, and we at the World Bank are very supportive of it. These are the key issues which I would list for corporate and personal plans.

Let me be very clear: it is very good that the system is diversified – that it has a pay-as-you-go part and a funded part. Let me also say this: you have characterized that the second pillar is 'corporate'. I am very much in favour of a mandatory second pillar for everybody, because I would like not only rich people, but also not-so-well-off people to have diversified pension portfolios. A mandatory mixed system allows for that. What I am a bit afraid of is that, in a

regime that is corporate, you have more affluent companies and more affluent employees who will be in a diversified system. But then I am afraid that those who do not have a good employer who makes pension provisions will end up with pay-as-you-go only, so we will end up with a situation in which the real diversified pension provision is only for the more affluent, and I do not think that is a good public policy. To me, a very important question is: "How do we spread funded provision across the income levels of the population?" I think it is a challenge for Russia, and this is a task to be considered and carried out. Thank you.

**O. Kiselev:**

Michal, thank you. Just for the sake of argument, let us imagine a case where the company has a corporate programme for employees, and if worst comes to worst, the company breaks up. What is the most risky situation: when the company has a pay-as-you-go corporate system, or an endowment system? Which risks are faced in each approach?

**M. Rutkowski:**

I think the difference is that if you have a pay-as-you-go corporate programme, it is the government budget that faces the immediate risk, because it is the government budget that has to bail out those who come from the company that has broken up and whose pension programmes cannot deliver on their promises. In essence, I do believe that all corporate programmes should be funded. I do recognize that there are pay-as-you-go corporate provisions, but typically they came into being through lack of responsibility. If you look at the various programmes made by employers and the State in the U.S., a lot of them are pay-as-you-go by default rather than design, because they ran out of funding options and so they started making promises, and now they are sitting on a time bomb. I think, very frankly, that all corporate programmes should be funded, and the

biggest risk is that they first become pay as you go, then they go bankrupt, and then that the bailout is carried out by the State in the form of a minimum pension, because I am not sure that there are other guarantees in the system. I would definitely not encourage any corporate programmes to be created in a pay-as-you-go format. They should be well funded, they should have reserves, and they should have provisions for a rainy day. I think that is very clear.

**O. Kiselev:**

I very much appreciate your answer, Michal.

Наши иностранные партнеры предоставили нам интересную и очень ценную информацию для размышления. Теперь давайте вернемся к России и обратимся к проблемам российской пенсионной реформы, которая, как вы знаете, продолжается уже более десяти лет. Двадцать шестого февраля этого года был представлен доклад Экспертного совета при Правительстве Российской Федерации, посвященный реализации и перспективам стратегии развития российской пенсионной системы. Я хочу обратиться к эксперту, который принимал непосредственное участие в подготовке данного документа, — к Владимиру Назарову.

Владимир, какова главная задача, связанная с развитием корпоративных пенсий в России? Какие условия необходимы для развития этого сегмента?

**В. Назаров:**

В долгосрочной перспективе задача корпоративного элемента пенсионного обеспечения — существенное повышение коэффициента замещения для пенсионеров. Только использование всех уровней пенсионного обеспечения — государственной распределительной системы, индивидуальных накоплений, корпоративных пенсионных систем — позволит поддерживать коэффициент замещения на более или менее

достойном уровне. Это стратегическая цель, и она ставится во всех странах: Россия — совсем не исключение.

Для России становление корпоративных пенсионных систем крайне актуально еще и потому, что в советскую эпоху и в 90-е годы у нас сложилась крайне неэффективная система досрочного выхода на пенсию. Около 30% пенсионеров выходят на пенсию досрочно. Соответственно, получение ими пенсии в период до достижения общеустановленного пенсионного возраста не финансируется за счет тех взносов, которые собираются с них в период их занятости. Сейчас, в соответствии со стратегией развития пенсионной системы, принятой Правительством, ситуация немного изменилась. Взимаются дополнительные взносы, но их все равно недостаточно, и они не позволят обеспечить надлежащий коэффициент замещения, тем более что унифицированные решения не всегда подходят для всех категорий работников.

Я расскажу об основах законопроекта о корпоративных пенсионных системах, который мы готовили вместе с Министерством труда и Пенсионным фондом России. Как он будет имплементироваться в наше законодательство — это отдельный и сложный вопрос. Основной принцип работы негосударственных систем пенсионного обеспечения — обязательное фондирование, то есть корпоративные системы не должны быть распределительными. Это должны быть накопительные системы: государство еще как-то может управлять своими распределительными системами, полагаясь на широкую налоговую базу, на весь рынок труда, на перераспределение средств между поколениями, но в корпорациях это, очевидно, невозможно. Допустим, у вас увеличится производительность труда: раньше было занято десять человек, а теперь будет занят один. Понятно, что этот один даже при повышенной производительности труда не сможет обеспечить пенсии десяти пенсионерам. Распределительные корпоративные системы, как правильно сказал Михаил, испытывают кризис

по всему миру, и Россия здесь не будет обладать никакими конкурентными преимуществами. Поэтому мы изначально заложили условие о том, что эти системы могут иметь только накопительный характер.

Второй принцип работы этих систем — добровольный характер участия работников и работодателей. Персонификация начислений и уплаты пенсионных взносов — это также важно, потому что любая солидарная система, на наш взгляд, представляет собой некий общий котел. Нет гарантий, что при банкротстве корпорации пенсии будут выплачены в надлежащем объеме, поэтому корпоративные системы должны иметь только накопительный характер и работать только в соответствии с правилом персонификации взносов и пенсий.

Содействие государства в становлении этой системы необходимо: государство играет здесь решающую роль, о чем я скажу чуть позже. Необходим государственный контроль над всеми этими системами, осуществляемый путем регистрации: все корпоративные пенсионные программы должны быть зарегистрированы и одобрены. Только в этом случае по ним могут быть предоставлены налоговые преференции, о которых я скажу позже.

Каковы наши целевые группы? Прежде всего, это все категории досрочников: работники, занятые на вредных и опасных производствах, работники Крайнего Севера, бюджетники, которые досрочно выходят на пенсию. В перспективе к ним вполне могут быть отнесены представители малого бизнеса: хотя мы и пытаемся принудить малый бизнес к участию в общей пенсионной системе, желательнее развивать для него системы корпоративного пенсионного обеспечения, которые бы позволили сделать оптимальным соотношение размеров взносов малых предприятий и получаемой пенсии.

Как стимулировать развитие негосударственного пенсионного обеспечения (НПО) в России? Во-первых, через налоговый режим. Он должен быть

таким же, как и для обязательного пенсионного страхования. Во всем мире принята система EET (exempted, exempted, taxed): налогами не облагаются взносы, а также доходы негосударственных пенсионных фондов или иных операторов этих систем, но облагаются пенсии. Поэтому можно предусмотреть определенные вычеты: допустим, не облагать пенсию в размере одного или двух прожиточных минимумов. Эти вопросы обсуждаются.

Можно ввести также льготы для предприятий: средства, направленные в негосударственную корпоративную пенсионную систему, освобождаются от налога на прибыль и страховых взносов, и человек, соответственно, не платит подоходный налог.

Далее, есть возможность направить взносы за досрочников в систему НПО. Сейчас государство, вводя дополнительные тарифы на рабочие места на вредных и опасных производствах, понуждает создавать такие системы. Поэтому, на наш взгляд, следует создавать необходимую нормативную базу, чтобы предприятия могли перенаправлять эти взносы в свои корпоративные системы, а не в общий котел.

Далее, работодателям можно предоставить право применять принцип «по умолчанию» в отношении участников этих систем. Как показывает практика, применение этого принципа — при его добровольном характере — обеспечивает как наибольший охват работников, так и большую поддержку этих систем со стороны работников и профсоюзов. Кроме того, на наш взгляд, систему софинансирования пенсий необходимо распространить прежде всего именно на эти категории пенсионных систем. На корпоративные системы должны распространяться все гарантийные и страховые обязательства, которые сейчас разрабатываются для обязательного накопительного компонента. Мы считаем, что застрахованные лица должны иметь право частично получить эти средства до наступления общеустановленного пенсионного возраста. Такие практики

существуют — например, в отношении первого взноса по ипотеке. Благодаря этому подобные системы становятся гораздо более популярными и востребованными среди работников.

Мне кажется, что если мы примем все эти меры, завтра с утра чудеса, конечно, происходить не начнут, но постепенно такие системы могут охватить 40—50% граждан нашей страны. Коэффициент замещения будет варьироваться, но с помощью этих систем мы можем получить дополнительные 10%, а то и 20% коэффициента замещения для наших пенсионеров.

**О. Киселев:**

Спасибо, Владимир. Теперь давайте посмотрим на развитие систем корпоративных пенсий с точки зрения работодателя, бизнеса. Мой вопрос адресован Юрию Люблину. Юрий Зиновьевич, почему бизнес не развивает системы корпоративных пенсий? Что необходимо работодателю для того, чтобы он принимал корпоративные программы для своих работников?

**Ю. Люблин:**

Спасибо за вопрос.

Прежде чем ответить на него, я хотел бы сделать небольшой комментарий. Рассуждая о корпоративных пенсионных системах, мы говорим не о трех разных уровнях, а о корпоративной системе как о структурном элементе общей пенсионной системы в России. В связи с этим, на мой взгляд, нужно учитывать как минимум две проблемы. Одна из них — назначение той пенсионной системы, которую мы формируем. Либо мы строим систему, которая призвана быть компенсацией утраченного заработка в связи с тем, что человек уходит на пенсию, либо мы используем пенсионную систему как инструмент борьбы с бедностью среди пенсионеров. В зависимости от

этого акценты при создании корпоративных пенсионных систем могут быть разными.

Вторая проблема, которую в российских условиях, как мне кажется, важно учитывать при оценке корпоративных пенсионных систем, их динамики и тенденций развития, — это соотношение текущих выплат пенсий и долгосрочной сбалансированности пенсионной системы в России, что, на мой взгляд, сегодня является для нас главной задачей. Думаю, она не утратит актуальности и в будущем.

В неблагоприятных для нас демографических условиях, как мне кажется, отдавать предпочтение солидарным принципам, которые фигурируют во многих рекомендациях Международной организации труда и других организаций, было бы не совсем правильно. Нельзя отдавать предпочтение тому или иному способу. Михаил уже сказал о том, что при формировании национальных пенсионных систем предпочтение следует отдавать смешанной организации, когда тот или иной способ финансирования пенсии подменяет и дополняет другой.

Если говорить о корпоративных системах, я не могу сказать, что они не развиты в России. Число людей, охваченных корпоративными пенсионными системами, является стабильным на протяжении последних семи-восьми лет, с 2007 года, и составляет примерно 6,6—6,8 миллиона человек. Это примерно соответствует численности работников, занятых в ведущих отраслях экономики, где имеются серьезные ресурсы для выплаты корпоративных пенсий. Я подчеркиваю, что корпоративная пенсия — это не только добавка к той пенсии, которую человек получает в рамках государственной системы, но и серьезный инструмент управления персоналом, который работодатель использует в своих целях.

Многие из сидящих в этом зале знают, что объемы ресурсов, накопленных в российских корпоративных пенсионных системах, очень велики: на сегодня они составляют 830 миллиардов рублей. Полтора миллиона человек уже

получают выплаты в рамках корпоративных пенсионных систем; средний размер этих выплат составляет примерно 2 000 рублей. По нашим оценкам, там, где корпоративные пенсионные системы работают эффективно, они дают примерно 13-15% добавки к тому коэффициенту замещения, который человек получает в рамках государственной пенсионной системы.

Что мешает им развиваться дальше? На мой взгляд, прежде всего экономические возможности предприятий. Наличие свободных оборотных средств, к сожалению, является проблемой для очень многих предприятий при нынешнем состоянии российской экономики. На мой взгляд, обязательно должны существовать стимулы, благодаря которым работодатель будет заинтересован в развитии корпоративной пенсионной системы. В отсутствие такой возможности сложно говорить об охвате корпоративными пенсионными системами значительного числа людей.

Еще один момент, который следует учитывать: пенсионная политика государства не очень стабильна. Формируя пенсионные программы, мы довольно часто меняем правила игры, а пенсионная система, как никакая другая, требует стабильных правил. Чтобы работодатель был заинтересован в развитии корпоративной пенсионной системы, нужны «пряники». Характерный пример — система софинансирования пенсий, которая действует в России. Для работодателя в ней не было ничего специально предусмотрено, и удельный вес взносов работодателя в рамках программы софинансирования — что предусмотрено законом — составляет всего 2%. Это свидетельствует о том, что никаких стимулов для работодателя не было запланировано.

Я хотел бы обратить внимание еще на одно: к сожалению, мы до сих пор не смогли переломить тенденцию, в соответствии с которой о пенсиях заботятся только государство и работодатели. Заинтересованному участию самого работника не уделяется достаточного внимания. По корпоративным программам с участием почти семи миллионов человек, о которых я уже

говорил, цифры таковы: около 80% взносов, которые негосударственные пенсионные фонды получают в рамках корпоративных программ, поступают от юридических лиц. Иными словами, это взносы работодателя: работников там практически нет. Мне кажется, надо смещать акценты. Надо обязать человека участвовать в своей пенсионной системе — как по государственной линии, так и по корпоративной. Повторю еще раз: требуется стабильная государственная пенсионная политика. Спасибо.

**О. Киселев:**

Спасибо, Юрий. Сейчас я хотел бы обратиться к человеку-легенде. Сегодня он представляет крупную французскую инвестиционную компанию, но когда-то был инициатором одного из принятых во Франции законов — Thomas' law. Слово Жану-Пьеру Тома.

My question is for you, Jean-Pierre. You represent a large French investment group. Please tell us about the development of the corporate and personal layers of the pension system in France, in general, briefly.

**J. P. Thomas:**

Yes. First of all, I would like to say that, on this panel, and in Russia, sometimes the subject is to compare what we are doing in Europe and what you are doing in Russia. However, you should know that your system in Russia does not have to copy or do the same as we have done in Europe, because the systems in Europe are old, and every two or three years we reform them in every country – in France, in Italy, in Germany, everywhere.

In fact, we don't want to give lessons to Russia because your system is, in my opinion, very well organized. This is because it is a new system, and in the obligatory part, you have the pay-as-you-go system, which means solidarity, and you have the capitalization system, which is, in my opinion, the best balance to have: to have a minimum, steady rate of replacement, and a good retirement

level for the future. We can discuss afterwards how it is organized inside. You have this optional pension fund system, as it exists in the majority of countries around the world, in the United States, in Europe and everywhere – not in France, and I will tell you why later.

This is optional, and the first part of these two pillars is solidarity. The young generation sings to the old one, hoping that the next one will do the same. But we know that the curve and the birth rate, etc., are not easy to manage. The second and third pillars are based more on responsibility, not just relying on the state and my company, but how to take my own responsibility, to think and prepare for the time when I will be old and retired. That, I think, is the best system to develop.

Just a quick word, because you have invited me to say a few words about this: in France we have developed a pay-as-you-go system – solidarity – which is different every three years due to the Majority, Conservative, and Socialist parties. We try to reform, but we do not really do it because it is very difficult, because in fact, you have only three levers that can be moved, and that's it. To ensure the balance of the system, you can adjust the level of participation, which is difficult, because at a certain level, people cannot pay. The second is the number of working years and the retirement date. We tried to make it longer, but in France, the politicians were not very courageous in doing this. In Germany, they retire a little later, and in Italy too. We tried to move the age above 60 years – 63 or 65 – but it should really be around 70 to have a good balance. However, it is difficult to gain political acceptance of this. The third lever, which is not very easy to move either, is the rate of replacement. That means, the quality of retirement you will have. The pay-as-you-go system has a lot of blockages, to be honest. We can move these three levers, but they are blocked for political reasons everywhere.

So we have to push a new system of capitalization. When I was a member of Parliament in 1997, I launched and passed a law. At that time, the Conservatives

were in power in France, and we launched this law with Mr. Chirac. The Socialist government came, and they cancelled it. So we don't really have any pension funds in France. We have the capitalization system, which is, in fact, a life insurance product. Life insurance products are used for many things, and they can be used for retirement too. But we do not really have this system. The point is that we have some individual systems for independent workers, but they are not very developed. To give you an idea, we have around 30 million people actively working in France, and only two or three million are covered by a supplementary system of capitalization, which is nothing. At the same time, 24 million, for more than EUR 1000 billion, are covered by the life insurance system. The point is, and I come back to Russia, which is more important for you here, is that we missed one thing: we missed the capacity of reorientation of the funds to the economy, to development, and employment, because when you invest in companies, when you invest in the economy, when you develop the economy and growth, you assist the pay-as-you-go system, because it is based on growth and employment. In my opinion, without giving any lessons but just a suggestion, today, the big issue for Russia (which you have started to work on, but I think you need to push harder) is to take this opportunity of building this new system of pension funds and to reorientate the savings on the funds toward the economy. In the international situation you have now – and in my opinion, Europe is completely wrong about cooperation, about the Ukrainian problem, etc.; we should cooperate with Russia and build a Euro-Russian economic zone – but that is another topic. The consequence is that you have to be more independent and autonomous. In my opinion, that is the big issue. To do that, you have to invest in your internal economy, to invest in your Russian economy with your new technology, not to depend on the United States – which will someday stop cooperating for diplomatic reasons, and unfortunately Europe will do the same. Today, I am completely against that point, but anyway, you must develop a certain level of autonomy. You need assets to do that. The pension fund system

is an opportunity, today more than yesterday, to invest in your own economy and to make Russians the shareholders of the economy through the pension funds, and to develop the Russian economy from inside Russia. I think that is a very good political strategic direction, and I think it makes economic sense and it is far more technically about pension funds. This is one of the answers to ensure a good level of retirement for Russians as they become older.

Just one further point – now as a banker, not a politician – it is very important not to only adapt and only push the levels of the retirement system on solidarity and on contributions, because contributions are always limited anyway, politically, physically, and economically. Another button that is very important to push is that of international and national growth and the economy. You have two machines, not just one, to sustain your pension system – which is a security, and security is the most important thing for the retirement system.

**O. Kiselev:**

Jean-Pierre, thank you very much for your opinions. Very, very useful.

Сейчас я хотел бы услышать мнение провайдера услуг в рамках корпоративных и индивидуальных программ, которые предоставляются в России негосударственными пенсионными фондами. Если конкретнее, я хочу обратиться к президенту Негосударственного пенсионного фонда (НПФ) электроэнергетики. По итогам 2013 года этот НПФ, насколько я знаю, вошел в первую пятерку по объему как пенсионных резервов, так и пенсионных накоплений. Вопрос к Ирине Геннадьевне Лисицыной: насколько российские НПФ сегодня готовы заниматься корпоративными пенсиями и какие программы уже предлагаются на российском рынке?

**И. Лисицына:**

Крупные пенсионные фонды, которые сейчас входят в первую пятерку или десятку, создавались для реализации корпоративных пенсионных

программ. Поэтому мы умеем работать с корпоративными программами: у нас для этого достаточно опыта и знаний. Как правильно заметил Юрий Зиновьевич, корпоративные пенсионные программы направлены в первую очередь на управление персоналом, на стимулирование сотрудников компании к тому, чтобы они лучше работали или передавали свои знания: существуют специальные программы наставничества. Есть программы, направленные на ротацию кадров, на их омоложение или, наоборот, на удержание наиболее ценных сотрудников, а также на повышение лояльности сотрудников и просто на их социальное обеспечение. Очень многие крупные предприятия (о чем, опять же, говорил Юрий Зиновьевич) разработали такие программы для своих сотрудников и продолжают их разрабатывать в этом году.

Государство сделало достаточно много для того, чтобы стимулировать подобные программы. У нас есть и налоговые льготы, и программа государственного софинансирования добровольных страховых взносов (ДСВ). Она также способствовала тому, что накопление средств на будущую пенсию становится все более популярным. История с обязательным пенсионным страхованием — накопительной частью пенсии, — которая еще не закончена, привела к тому, что более половины активного населения выразило свою волю. Эти люди как минимум узнали о том, что существует накопительная часть пенсии, а некоторые перевели свои пенсионные накопления в негосударственные пенсионные фонды. Таким образом, мы вовлекли население в размышления на тему пенсии, и это уже большое дело: в отличие от жителей западных стран, наши граждане привыкли к тому, что о них заботятся.

Что мы имеем сегодня? Пенсионные резервы — корпоративные и личные пенсии — действительно подбираются к триллиону рублей: на конец 2013 года накоплено 830 миллиардов. Очевидно, что за первые четыре-пять месяцев этого года они приблизились к 900 миллиардам, но, как видно

на этом графике, рост их существенно замедлился. Если в первые пять-шесть лет рынок корпоративных программ рос в среднем на 25% в год, то сейчас мы видим замедление: рост составляет менее 9%. Почему это происходит? Крупные, социально ответственные корпорации, которые могут себе это позволить, уже сформировали или формируют пенсии для своих сотрудников. В то же время представители малого и среднего бизнеса, а тем более основная масса населения, не вовлечены по-настоящему в формирование своих будущих пенсий. Поэтому мы и видим сейчас определенное замедление роста.

Предприятиям малого и среднего бизнеса очень сложно выделить из своего оборота средства на формирование пенсии своих сотрудников. И тут нам необходимы стимулы и поддержка государства. Возможно, государство должно принять радикальное решение. Если мы сейчас не найдем способ стимулировать корпорации или юридических лиц к совершению пенсионных накоплений, мы продолжим ходить по замкнутому кругу: пенсии не будут обеспечивать нормального уровня жизни. Поэтому мне представляется, что нужно найти способ стимулировать компании к накоплению, что в долгосрочной перспективе приведет к более высокому замещению. Необходимо также стимулировать личные накопления граждан, составляющие третью часть пенсии. Побуждая компании копить на пенсию, можно поставить уровень накоплений компании в зависимость от взносов самого сотрудника: это так называемые паритетные программы, которые уже действуют в некоторых компаниях. Условно говоря, один раз написав заявление в бухгалтерию, человек ежемесячно отчисляет в пенсионный фонд 5% от зарплаты, и компания добавляет ему денег на будущую пенсию — столько же, сколько внес он, или в другой пропорции. Таким образом, у человека появляется стимул и самому копить и разговаривать с работодателем, требуя от него того же самого.

Только тогда мы сможем добиться более или менее нормального соотношения государственных, корпоративных и частных пенсий, как в США и Великобритании. В противоположность этим двум странам, в нашей стране сегодня государственный взнос в пенсию, как вы видите, равняется почти 100%, а процент частных пенсионных накоплений ничтожен. У нас есть налоговые льготы для физических лиц, освобождение от НДФЛ: осталось только все это популяризировать и немного стимулировать.

Мне кажется, что, заложив таким образом фундамент, мы обеспечим нормальный размер пенсий и выработаем у всех наших граждан понимание того, что заботиться о своей пенсии, о своем будущем нужно самостоятельно, в том числе побуждая работодателя делать то же самое.

**О. Киселев:**

Спасибо, Ирина. Я уверен, что НПФ России могут и готовы заниматься этим видом страхования. Вижу, что Жан-Пьер хочет сделать комментарий.

**J.-P. Thomas:**

Just one thing about this stage. You know, the instinctive reaction is always to ask the state to help. That is true, and the situation is the same in every country. However, the state is limited in terms of its budget. Of course, you are right. You need a fiscal incentive, a social incentive – it is always good to have a little incentive. But when you talk about a company, be it a small or medium-sized one, it is difficult for them to create an internal pension fund system for their employees. I would say the solution is to externalize – primarily for security reasons – the pension fund system. That means taking management away from the company, and putting it in the hands of specialists outside the company. It is also important to group different companies by sector. For example, you can have agricultural companies, distribution companies, and energy companies. This way you will have a large number of medium-size companies with a kind of

professional pension fund within their sector, or you can group them. This is exactly what they do in the US, it was the case in France, and they do it in many countries in Europe.

You are right, in a small company with 100–1,000 workers, it is not possible to build a pension fund alone. So, these companies need to group together, for example 100–1,000 companies operating in the same field, in the same professional sector. That would be the solution. State help is needed too, but there has to be a certain limit, because we should not confuse ourselves: if you want to build a good system, you have to really separate these two systems, which represent solidarity – coming from the state and the people from generation to generation – and responsibility. Responsibility has to be pushed, and assumed by everybody, not only the welfare state. We see what happens in Europe with the welfare state – there can come a day when the state cannot pay for some reason. Imagine you have a big decrease in the price of gas and petrol. You have no growth, you have a big budget problem after a few years, and the state can no longer do anything. So, you have to be independent and set the limit for the sake of security.

**О. Киселев:**

Thank you very much for your comment.

Я думаю, мы подошли к заключительному блоку нашей дискуссии, и нам пора поговорить именно о стратегических аспектах развития пенсионного обеспечения в России. В 2012 году в России принята Стратегия развития пенсионной системы Российской Федерации до 2030 года. В соответствии с ней сейчас проводятся различные этапы пенсионной реформы. Давайте попросим Антона Викторовича Дроздова разъяснить ключевые положения стратегии.

Антон Викторович, перед тем как вы подробнее остановитесь на пунктах Стратегии, касающихся корпоративных и индивидуальных пенсий, всех

интересует вопрос пенсионного обеспечения российских граждан в системе ОПС. Что сделано и что планируется сделать в дальнейшем?

**А. Дроздов:**

Спасибо, Олег. Подробно на этом я останавливаться не буду, потому что мы довольно глубоко погрузились в документы, многое уже сделано. Я хотел бы прокомментировать выступление одного из наших панелистов, посвященное комплексному подходу к развитию пенсионной системы и стабильности в решениях. Тот факт, что Правительство утвердило Стратегию до 2030 года, на мой взгляд, говорит о том, что мы определили меры и стратегию развития на десятилетия вперед и последовательно их осуществляем. Это соответствует нашему стремлению к преемственности в совершенствовании пенсионной системы и к обеспечению стабильности — чтобы и бизнес, и государство, и инвесторы видели, как государство собирается действовать в этом направлении.

Если говорить о комплексности подхода, то в этом документе содержатся целевые ориентиры. Есть русская и английская версии документа. Мы проанализировали ситуацию в мире и в Российской Федерации. Слайд, который был показан выступающим, свидетельствует о том, что основой пенсионного обеспечения у нас выступает государственная система, а внутри нее основное бремя несет работодатель. Эта особенность нашей страны связана с тем, что дифференциация заработной платы у нас была и остается довольно высокой. Более 70% граждан получают зарплату ниже средней. В начале и в середине 2000-х годов они, конечно же, не могли отчислять сколько-нибудь существенные суммы из своего заработка. Тем не менее государство постепенно создает эти механизмы, и ситуация меняется.

Во-первых, в стратегии намечены меры по развитию всех трех уровней пенсионной системы: я сейчас остановлюсь на этих мерах. Во-вторых, мы

поставили следующие ориентиры по коэффициенту замещения: государственная система должна обеспечивать не менее 40%, корпоративная — 15% и добровольная система личных накоплений — до 5%. Могу сказать, что сегодня доля государственной системы составляет примерно 40%. Если делать сопоставление с европейскими системами, учитывая налоги и прочие факторы, этот показатель будет больше 50%. На корпоративную систему, к сожалению, у нас пока приходится приблизительно 7,3-7,5%, на систему личных накоплений — чуть больше 1%. При этом разделить их сложно, поскольку корпоративная система в основном носит необязательный характер, хотя есть два обязательных профессиональных вида страхования — страхование летчиков и шахтеров, ввиду особенностей их профессии. Если их не разделять, получится, что обе системы охватывают всего лишь около 10% работающего населения. Сравним с такими странами, как Голландия и Швеция, где охват корпоративными программами составляет более 90—95%: есть над чем задуматься. Правительство осознает эту проблему. Разработан комплекс мер, который позволяет пенсионной системе развиваться комплексно и на всех уровнях.

Если говорить о первом, государственном, уровне, то мы в первую очередь видим диспропорцию между тем, кто платит, и теми, кому идут эти выплаты. Основное направление нашей работы — ужесточение доступа к системе, в частности путем стимулирования стажа — необходимый для входа в систему стаж увеличивается до 15 лет — и увеличения до 30 баллов минимального заработка, с которого уплачиваются взносы. Это, на наш взгляд, оздоровит систему. Кроме того, мы разработали и реализовали меры по стимулированию более позднего выхода на пенсию, которые должны в ближайшее время дать результаты. Стратегия предусматривает, что 20—25% граждан воспользуются этой опцией. При этом коэффициент

достаточно высок: если вы отложили выход на пенсию на пять лет, пенсия увеличивается примерно в полтора раза, а если на десять — то в два раза. Следующее направление работы — это отказ от предоставления различных льгот и преференций либо нахождение источников средств для их замены. У нас есть льготники по уплате тарифа страховых взносов. Позиция Правительства состоит в том, чтобы льготы по мере их окончания не продлевать и либо переходить на иные системы налогообложения, учитывая это при комплексном подходе к налогообложению этих отраслей и юридических лиц, либо при необходимости давать субсидии. То же самое касается льгот по правам. Число тех, кто имеет право раньше выходить на пенсию, достаточно велико. Сейчас сделан первый шаг: мы установили дополнительный тариф на тех, кто работает на рабочих местах, дающих право досрочного выхода на пенсию. Тем не менее у нас еще остались льготные категории: врачи, учителя, — и данный сектор нуждается в реформировании. Это почти два миллиона человек, которые досрочно выходят на пенсию и для которых нет источника средств.

Говоря о государственной части, хотел бы добавить, что накопительная часть пенсии у нас также является обязательной, государственной. Здесь, на наш взгляд, все основные решения были приняты в прошлом году. Речь идет, например, о гарантии сохранности пенсионных накоплений и создании механизма предоставления такой гарантии. Пенсионный фонд активно участвует в завершении его разработки, намеченной на этот год. Кроме того, принимаются меры, связанные с обеспечением эффективности работы этих институтов и обеспечением доходности. Здесь можно упомянуть о таких шагах, как пятилетнее разнесение убытков и повышение требований к участникам рынка. На наш взгляд, можно было бы также перейти к инвестированию по портфелям в зависимости от возраста гражданина: чем ближе последний к выходу на пенсию, тем более консервативным должен быть портфель.

Есть ряд других вопросов, которые успешно решаются. В частности, это касается возможности вложения средств отдельных институтов, таких как Внешэкономбанк и управляющие компании, в корпоративные облигации и так далее. В отношении государственной системы можно говорить еще о двух направлениях: легализация заработка, поскольку в России эта проблема существует, и дальнейшее стимулирование более позднего выхода на пенсию, поскольку соотношение работающих и неработающих в нашей стране через 10-15 лет будет негативно влиять на этот сектор.

Что касается корпоративных пенсий, то здесь предусмотрены четыре регулирующие меры. Был подготовлен проект закона о негосударственном пенсионном обеспечении. Он предусматривал принятие отдельного закона, где были бы прописаны все особенности функционирования корпоративных пенсионных программ, говорилось бы о возможности создания институтов корпоративных пенсий и перечислялись бы дополнительные налоговые льготы. Такой закон тоже подготовлен. Его введение в действие, к сожалению, отложено на два года, чтобы можно было в комплексе оценить все налоговые льготы. Тем не менее мы считаем, что предусмотренные льготы: возможность вычета из НДФЛ до двух прожиточных минимумов при выплате корпоративной пенсии, возможность увеличения вычета для гражданина до 200 тысяч рублей — минимальны, и их нужно принимать.

Об увеличении числа участников этого рынка, в частности за счет страховых компаний: если взять, например, Германию, то там бал правят страховые компании. У нас существуют и НПФ, и страховые компании. Если мы говорим о страховании жизни и о том, что страховые компании — участники рынка, нужно как минимум найти для них нишу и внутри этой ниши поставить их в равные условия с НПФ, чтобы не было арбитража.

Что касается софинансирования: уже говорилось о том, что в законе о софинансировании содержалось мало стимулов. Тем не менее для работодателей предусматривались стимулы, хотя и недостаточные. Закон о

продлении периода присоединения к программе уже подготовлен и находится на рассмотрении в Правительстве. Следующим этапом, как говорится в стратегии, будет продление этой программы для различных целевых групп: в первую очередь это те, кто участвует в корпоративных программах, и те, чей заработок слишком низок для совершения сколько-нибудь существенных пенсионных накоплений. Необходимо, чтобы накопительный механизм работал для них эффективно.

Если говорить о добровольных личных пенсионных программах, можно вести речь о расширении набора инструментов и стимулировании роста доходов населения. Любая пенсионная система является комплексной, ее характеристики зависят от экономического положения страны. Я согласен с тем, что в каждой стране складывается особая ситуация. У нас есть свой рынок труда, который уже сложился: этот рынок меняется, но медленно. Я говорил о низких зарплатах и большой дифференциации. Сейчас в нашей стране выплату корпоративных пенсий могут себе позволить только компании топливно-энергетического комплекса и инфраструктурные монополисты.

Все это необходимо учитывать, но у нас сейчас начинается новый этап экономического развития. Доходы населения растут, экономика меняется, и необходимо сейчас еще раз рассмотреть такие меры, как участие граждан в формировании государственных и корпоративных систем. Это очень перспективная тема. Мы обсуждали ее и с профсоюзами, и с работодателями и получили от них поддержку. Может быть, уже пора начать эту работу. Таким образом мы снизили бы нагрузку на бизнес и увеличили бы потенциал всех этих систем. Я считаю, что это могло бы стать дальнейшим направлением развития пенсионной системы.

О рынке труда: действия, которые будут предприняты на этом рынке, также позволят улучшить перспективы развития корпоративных пенсионных систем — и государственной тоже. Спасибо.

**О. Киселев:**

Спасибо, Антон Викторович, за Ваше выступление. Мне, как страховщику жизни, вдвойне приятно, что вы упомянули о страховании жизни. Мы узнали о том, что этот вид страхования также будет способствовать пенсионному обеспечению населения России.

У нас осталось около пяти минут. Есть ли вопросы к уважаемым экспертам?

**Е. Якушев:**

Евгений Якушев, Европейский пенсионный фонд. Мой вопрос обращен к Владимиру Назарову. Сейчас существуют налоговые льготы, 12% от фонда оплаты труда (ФОТ) можно относить на себестоимость взносов добровольной пенсионной программы, но проблема в том, что структура себестоимости у разных компаний неодинакова. В случае компаний нефтяного, газового, добывающего секторов, где доля ФОТ очень мала, это работает. В случае сервисных компаний, которые оказывают конкурентные услуги, это не работает. Поэтому разработку пенсионных программ для своих сотрудников у нас в основном могут себе позволить лишь крупные государственные корпорации. Поэтому на рынке присутствуют негосударственные пенсионные фонды, работающие для государственных компаний.

По поводу досрочных пенсий: этот вопрос очень важен, потому что при переводе их на накопительную основу установленный размер взносов не может обеспечить достаточный уровень государственных пенсий. Размер их невелик. Не надо строить иллюзий относительно того, что после разработки досрочных пенсионных программ все побегут участвовать в них. Ни один работодатель не станет склонять работников к выбору корпоративного фонда, понимая, что накопительная система будет давать меньший коэффициент замещения на досрочный период, чем

государственные пенсии. И еще одно: государственные пенсии индексируются так стремительно, что никакой финансовый рынок не успеет соответствующим образом скомпенсировать этот рост.

По поводу выступления Ирины Лисицыной: мы говорим о физических лицах. Понятно, что у них есть недоверие к частным финансовым институтам и к финансовому рынку в целом. Наверное, распространение гарантий на систему добровольных пенсионных программ — это одна из тех задач, которые стоят перед всеми нами.

**О. Киселев:**

Спасибо за Ваш комментарий.

Коллеги, я подведу итог нашей дискуссии. Первый вывод заключается в том, что развитие российской пенсионной системы идет по верному пути: мы поняли это из докладов наших зарубежных партнеров. Второй вывод: развитию пенсионной системы должны способствовать все участники социального партнерства, то есть государство, поставщики услуг — НПФ или страховщики жизни, бизнес, работодатели и, конечно же, граждане нашей страны. Наша основная цель состоит в том, чтобы пенсионный возраст стал не черным временем жизни, а «золотой осенью», чтобы наши дети и внуки жили, работали, а после выхода на пенсию становились бодрыми, довольными жизнью людьми, которые путешествуют по миру. Всем большое спасибо за внимание. Спасибо уважаемым экспертам.