

ПРОМЕЖУТОЧНЫЙ ДОКЛАД О РЕЗУЛЬТАТАХ ЭКСПЕРТНОЙ РАБОТЫ
ПО АКТУАЛЬНЫМ ПРОБЛЕМАМ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ
СТРАТЕГИИ РОССИИ НА ПЕРИОД ДО 2020 ГОДА

Стратегия-2020: Новая модель роста – новая социальная политика

Глава 6. Реформа пенсионной системы

Основные выводы и рекомендации:

- *Современная пенсионная система в России остается лишь слегка модифицированной советской, ориентированной на низко- и среднеоплачиваемых работников формального сектора. Россия стала страной с весьма высоким уровнем взносов на пенсионное обеспечение, при этом уровень реальных пенсий низок. Реформа идет вразрез с шагами, которые предпринимают другие страны.*
- *Пенсионная система не приспособлена к удовлетворению потребностей растущего среднего класса, он исключен из обязательной системы и выполняет лишь роль донора. Последние решения только усугубляют эту проблему.*
- *Пенсионная система не создает стимулов к легализации зарплат и сокращению рабочих мест с вредными условиями производства; сохранение сегодняшней системы приведет к снижению конкурентоспособности экономики и занятости.*
- *Цели реформы: адекватность размеров пенсий, посильность бремени их финансирования, долгосрочная устойчивость системы, адаптивность.*
- *Необходимо сформировать комплексную пенсионную систему для групп с разными доходами (для средне- и высокодоходных категорий – с опорой на накопительный сегмент, при условии совершенствования его институтов).*
- *Необходимо радикальное повышение прозрачности пенсионной системы, в т.ч. посредством получения гражданами понятной информации об инвестиционных стратегиях и результатах ВЭБа и НПФ.*
- *Следует провести мягкое реформирование системы досрочных пенсий с введением и постепенным повышением дополнительного страхового тарифа для работодателей с рабочими местами (дифференцированно по Спискам №№1-2). Возможно, эта мера должна быть распространена только на работников, вступающих на соответствующие рабочие места.*
- *Необходимо плавное повышение пенсионного возраста.*

- *Налоговая нагрузка на бизнес может быть снижена до 20-22%.*

1. Текущее положение дел: тенденции и вызовы

Системные проблемы: макроэкономический и институциональный анализ

Проблема растущего финансового дефицита пенсионной системы стимулирует поиски способов снизить ее несбалансированность. В то же время стратегические – институциональные и структурные вопросы – отошли на задний план и либо не рассматриваются вообще, либо носят сугубо академический характер. Очевидно, однако, что в долгосрочном и даже среднесрочном периоде достигнуть сбалансированности пенсионной системы за счет исключительно фискальных и перераспределительных мер не удастся. Такой подход не учитывает не только долгосрочные вызовы пенсионной системы, но и структурные аспекты – меняющуюся структуру потребностей пенсионного обеспечения.

Несмотря на то, что за последние 20 лет пенсионная система несколько раз подвергалась реорганизации, по сути, *она остается слегка модифицированной советской системой*. Ее основу составляет стандартный солидарный принцип. Начавший формироваться после 2002 г. накопительный компонент все еще крайне слабо развит и законодательно (до сих пор не принят Закон о выплатах), и институционально (подавляющая часть средств остается в ВЭБе, а большинство НПФ являются кэптивными и, в сущности, предоставляют дополнительные профессиональные пенсии, причем их деятельность нетранспарентна и малопонятна для потребителей).

Высока доля досрочных пенсий, часто выполняющих роль не столько пенсионного страхования, сколько субсидирования определенных профессий, считающихся важными по тем или иным причинам. В целом пенсионная система неплохо приспособлена к задачам пенсионного страхования в секторах с низкой дифференциацией заработной платы (государственном и формальном промышленном). И пока большую часть пенсионеров составляли люди, проработавшие значительную часть жизни в СССР, такая система более-менее справлялась со своими задачами. Более того, во второй половине 2000-х гг. был достигнут значительный прогресс в направлении повышения среднего коэффициента замещения и решения проблемы бедности среди пенсионеров (это было связано, впрочем, в основном с благоприятными демографическими и макроэкономическими условиями), что также дестимулировало поиск нелинейных стратегических решений.

В последние годы ситуация начала серьезно меняться. Дефицит бюджета ПФР в 2010 г. составил около 2,9% ВВП, в 2011 г., по оценкам ПФР, он сократится до 1,8% ВВП. Однако реальная зависимость пенсионной системы от бюджета еще выше: совокупный трансферт из федерального бюджета в ПФР вырос с 1,6% ВВП в 2008 г. до 5,2% ВВП в 2010 г.

При этом Россия стала страной с одним из самых высоких уровней обложения фонда оплаты труда обязательными взносами на пенсионное обеспечение. Российская реформа страховых взносов идет вразрез с мировыми тенденциями и нетипична для стран догоняющего развития, стремящихся повысить конкурентоспособность своих

производителей. В результате в пенсионной системе сложилась следующая ситуация:

- 1) величина пенсионных расходов находится на уровне развитых стран ОЭСР (и в среднем выше, чем в странах с формирующимися рынками);
- 2) тариф пенсионных отчислений превышает средний уровень по ОЭСР;
- 3) уровень реальных пенсий, измеряемый через коэффициент замещения, даже после всех повышений остается в 1,5-2 раза ниже среднего по странам ОЭСР.

При этом пока соотношение пенсионеров и занятых находится еще на вполне комфортном уровне. В средне- и долгосрочной перспективе это соотношение будет ухудшаться.

Таким образом, проблемы пенсионной системы нельзя рассматривать как преимущественно фискальные, они все больше становятся макроэкономической и системной проблемой экономики.

Прогнозы показывают, что в инерционном сценарии трансферт из бюджета в пенсионную систему на период как минимум до 2030 года будет превышать 2% ВВП при снижающейся норме замещения. Отмена накопительной пенсионной системы для большей части граждан позволит снизить давление пенсионной системы на бюджет в краткосрочной перспективе, но никак не решает структурных проблем накопившихся в системе. Задача данной работы – дать описание структурных проблем и возможных вариантов их решения. При этом задача поиска недостающих источников финансирования на кратко- и долгосрочную перспективу в рамках работы группы не решалась и передана в группу по налогам.

Стратегические вызовы и структурные проблемы

Модернизированная «советская» пенсионная система не отвечает реалиям современной экономики и социальной структуры общества. Вот четыре основные структурные проблемы пенсионной системы.

1. Система не симметрична по отношению к различным социальным группам и не приспособлена к удовлетворению потребностей в пенсионном страховании растущего российского среднего класса.

Российская пенсионная система является многоуровневой и состоит из нескольких компонентов:

- распределительной системы, основанной на принципе солидарности поколений и включающей фиксированную базовую часть, дифференцированную по возрасту, степени утраты трудоспособности и количеству иждивенцев, и страховую часть, зависящую от суммы уплаченных взносов, отражающих трудовой вклад работника, и ожидаемого периода выплаты пенсии;
- накопительной системы, основанной на принципе индивидуального накопления средств для финансирования будущей пенсии.

Однако в реальности *каркас пенсионной системы по-прежнему составляет*

солидарная часть, нивелирующая размер пенсии по отношению к реальному материальному вкладу работников. Вместе с тем современной российской рыночной экономике свойственна значительно более высокая дифференциация доходов, чем наблюдалась в СССР. В результате пенсионная система отсекает значительную группу населения с относительно высокими доходами, у которой при этом сложились относительно высокие стандарты жизни. Индивидуальные коэффициенты замещения для этой группы значительно ниже, чем средний коэффициент замещения пенсионной системы, что дестимулирует участие среднего класса в пенсионной системе (согласно опросам, лишь 40% работников уплачивают взносы в пенсионную систему в полном объеме).

Средний класс оказывается, по сути, исключен из обязательной пенсионной системы. Ведь верхняя граница зарплат, с которых уплачиваются страховые взносы (135% средней заработной платы в 2011 г.), установлена на уровне, соответствующем нижним границам зарплат средних классов. Недавние заявления о введении выплат с зарплат выше максимальных не решают данной проблемы, а лишь усугубляют ее, поскольку полученные доходы решено направить на финансирование базовых пенсий. Средний класс рассматривается лишь как донор по отношению к низкооплачиваемым работникам на этапе формирования солидарного пенсионного фонда, но не как полноценный участник на этапе его распределения.

Решения об установлении верхнего порога облагаемых страховыми взносами зарплат принимались во время реформы 2002 г., когда средний класс еще только начинал зарождаться и не являлся значимой группой. Это структурное искажение не создавало видимых проблем, пока в выходящих на пенсию когортах средний класс составлял мизерную долю. Теперь эта проблема будет становиться все более и более очевидной; ее косвенным следствием уже является чрезмерный интерес к накоплению недвижимости представителями среднего класса.

Таким образом, **пенсионная система несимметрична по отношению к различным доходным группам:**

- **Низкооплачиваемым работникам** адресована солидарная система, которая поддерживает уровень пенсий на прожиточном минимуме пенсионера или несколько выше.
- **Высокодоходные социальные группы** практически не участвуют в пенсионной системе и формируют свои пенсионные стратегии за ее пределами.
- **Среднедоходные социальные группы** оказываются в промежуточном положении: их социальные притязания выше, чем размер пенсий, формируемых в солидарной системе, но потенциал для формирования самостоятельных накоплений за пределами пенсионной системы недостаточен. При этом основной тенденцией является увеличение доли именно этих групп как в экономике в целом, так и среди пенсионеров.

2. Пенсионная система не создает эффективных стимулов к формализации рабочих мест.

В неформальном экономическом секторе России сегодня занято более 12 млн. человек, которые не уплачивают или уплачивают взносы в пенсионную систему лишь частично и тем самым не участвуют в формировании солидарного пенсионного фонда. Однако пенсионное законодательство предоставляет им значительные пенсионные гарантии. Минимальный стаж работы в формальном секторе для получения трудовой пенсии составляет всего 5 лет. Действующая пенсионная шкала остается достаточно плоской, и такие работники немного теряют в размере трудовой пенсии от низкого стажа; фактически пенсионные средства перераспределяются в их пользу.

3. Пенсионная система способствует сохранению высокой доли рабочих мест с вредными и тяжелыми условиями производства, предоставляющими право досрочного выхода на пенсию.

Унаследованная с советских времен система досрочных пенсий не создает стимулов для замещения рабочих мест с вредными и тяжелыми условиями производства местами с нормальными условиями. Если за рубежом право на досрочную пенсию имеют 3-4 профессиональные группы, то в России число профессий и производств, работа в которых дает право на досрочную пенсию, составляет около 2 тысяч, объединенных в 27 групп получателей.

По данным Росстата, на начало 2010 г. под право на досрочную пенсию подпадало 40% занятых в экономике, при этом в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, работало 29% занятых. На получателей досрочных пенсий приходилось 30% новых назначений пенсий; при этом более 73% их получателей, не достигших общеустановленного пенсионного возраста, продолжают работать, причем $\frac{3}{4}$ – на тех же рабочих местах.

Фактически досрочные пенсии выполняют роль дополнительного вознаграждения за работу в «списочных» производствах, профессиях и регионах, выравнивая их привлекательность на рынке труда. Таким образом, поддерживается система кросс-субсидирования работников большого числа специальностей (Список № 1), в том числе значительного числа работников бюджетного сектора (Список № 2).

Такая система выгодна работникам и – в особенности – работодателям, что ведет к формированию **мощных лоббистских групп**. Позиция государства остается двойственной: с одной стороны, Минэкономразвития России неоднократно предлагало перевести досрочные пенсии в профессиональные, финансируемые соответствующими секторами, отказавшись от кросс-субсидирования. С другой стороны, **значительную долю реципиентов такого кросс-субсидирования составляют работники бюджетной сферы**. Впрочем, в 2000-е гг., когда в пенсионной системе существовал профицит, это приводило к реальному субсидированию пенсий бюджетников со стороны других секторов, в то время как теперь, когда, покрывая дефицит, федеральный бюджет финансирует

практически половину пенсионного бюджета, государство по сути субсидирует само себя. В результате указанное структурное искажение уже не ведет к экономии бюджетных средств.

4. Стратегический долгосрочный вызов солидарной пенсионной системе – негативный демографический тренд.

Россия, как и большинство развитых стран, – часть фундаментального демографического процесса – **старения населения**, которое затрудняет дальнейшее существование пенсионных систем, основанных на принципе «солидарности поколений». Негативный демографический тренд – это стратегический долгосрочный вызов. Его результатом уже в ближайшие десять лет станет значительное увеличение расходов на выплату пенсий в результате ухудшения соотношения числа пенсионеров к числу работающих – плательщиков пенсионных взносов. В дальнейшем ситуация будет только ухудшаться.

Солидарная ответственность поколений эффективно решает проблему пенсионного обеспечения при благоприятных демографических условиях (простом или расширенном воспроизводстве населения), стабильном росте уровня оплаты труда и отсутствии значительных и долговременных изменений в доле занятого населения.

Если же население стареет, а экономический рост во многом зависит от экономической конъюнктуры, возникает проблема нехватки финансовых ресурсов для выплаты пенсий будущим поколениям. Переход к накопительной пенсионной системе полностью не решает проблемы, так как требует не только дополнительных ресурсов для финансирования «двойного платежа» работающих граждан во время переходного периода, но и высокого уровня макроэкономической стабильности и формирования эффективных инструментов инвестирования пенсионных накоплений.

В России общие тенденции старения населения усугубляются наличием демографических волн, идущих еще от времен Великой отечественной войны. Они повышают разбалансированность пенсионной системы. Она сталкивается то с «неожиданным» профицитом (так было в начале 2000-х, когда на пенсию выходило малочисленное поколение 1940-х г.р., а многочисленное поколение 1980-х годов рождения входило в состав рабочей силы), то с неожиданно быстро растущим дефицитом. Этот эффект также необходимо учитывать при расчете возможностей пенсионной системы.

Еще один аспект проблемы состоит в том, что существуют принципиальные различия в структуре потребностей у пенсионеров разных возрастов. Это наряду с монетарными требует немонетарных форм поддержки в течение пенсионной жизни. Если относительно «молодые» пенсионеры в большей степени нуждаются в деньгах, то в старших пенсионных возрастах резко возрастает спрос на институциональные услуги социального сектора (здравоохранение, лекарственное обеспечение, услуги по уходу), которые не могут быть удовлетворены на основе

умеренного роста пенсий или их индексаций.

Именно поэтому после валоризации пенсионных прав, которая в максимальной степени отразилась на росте пенсий лиц старших возрастов, доля пессимистически настроенных пенсионеров не только не сократилась, но даже увеличилась по сравнению с молодыми социальными группами. Поэтому реформирование пенсионной системы должно сопровождаться реформами в здравоохранении и формированием рынка социальных услуг, адресованных пожилым.

2. Принципы реформирования и развития развития пенсионной системы

Эффективная пенсионная система должна учитывать интересы трех групп: нынешнего поколения пенсионеров, нынешнего поколения занятых и будущих поколений граждан. Исходя из этого требования, критерии эффективности пенсионной системы должны быть такими:

- 1) **адекватность размеров пенсий.** Отражает интересы нынешних пенсионеров: размер пенсий должен быть достаточен для решения двух задач: а) снижения риска бедности среди нетрудоспособного населения, б) обеспечения сглаживания возможного падения доходов при завершении трудовой деятельности.
- 2) **посильность бремени финансирования.** Этот критерий отражает интересы нынешнего поколения занятых. Он означает приемлемое для плательщиков налогов/взносов бремя содержания пенсионной системы. Это бремя не должно а) подрывать текущее потребление, б) дестимулировать экономическую активность.
- 3) **долгосрочная устойчивость.** Важна для всех поколений и предполагает способность пенсионной системы выполнять свои обязательства в долгосрочной перспективе без привлечения дополнительных ресурсов. Относительно устойчивыми должны быть как «адекватный» размер пенсий, так и «посильность» бремени финансирования. Резкие скачки в уровнях доходов ведут к социальной и макроэкономической нестабильности.
- 4) **адаптивность.** Важна для всех поколений и означает способность пенсионной системы подстраиваться под изменения экономических, демографических и политических условий.

Эффективная пенсионная система должна отвечать всем четырем критериям. Улучшение по одному из критериев, приводящее к сильному ухудшению ситуации по другому, представляется неприемлемым, так как ведет к формированию долгосрочных рисков. Так, существенное повышение размера пенсий за счет увеличения фискального бремени приведет к торможению темпов экономического роста (ущемление интересов занятого населения и будущих поколений). Финансирование дефицита пенсионной системы за счет увеличения государственного долга – фактически дополнительный налог для будущих поколений. А повышение размеров пенсий в отсутствие адекватных

источников финансирования в долгосрочном периоде создает риски дестабилизации в будущем как пенсионной системы, так и экономики в целом.

Сегодняшняя пенсионная система не удовлетворяет перечисленным критериям. **Инерционный сценарий**, подразумевающий сохранение пенсионного законодательства и продолжение политики по наращиванию пенсионных обязательств, продиктованной популистскими целями, связанными с высоким и растущим весом пенсионеров в российском электорате, **приведет к следующим социально-экономическим последствиям:**

- **снижение конкурентоспособности российской экономики**, общее ухудшение делового климата, замедление темпов роста ВВП, а значит и роста налогооблагаемой базы, создание препятствий на пути диверсификации экономики;
- **прямое снижение занятости**, новый виток ухода заработных плат «в тень» и дальнейшее развитие неформального сектора экономики;
- **невозможность поддержания реального уровня пенсий** на социально приемлемом уровне и рост бедности среди пенсионеров, исключение де-факто из пенсионной системы целого ряда социальных групп и сокращение охвата населения пенсионной системой.

Таким образом, реформа пенсионной системы, отвечающая на сформулированные выше принципиальные вызовы в имеющихся макроэкономических условиях, должна быть комплексной и включать следующие направления:

- 1) параметрическую настройку распределительной системы;
- 2) существенную модернизацию обязательной накопительной системы;
- 3) развитие добровольной / квази-добровольной накопительной системы;
- 4) развитие других инструментов, имеющих своей целью финансовую поддержку жизни на пенсии, – страхование жизни, обратная ипотека и т.д.

3. Меры по реформированию пенсионной системы

(подробнее см. в Приложении)

Предлагаемая реформа призвана решить задачи, связанные с глобальным демографическим вызовом пенсионной системе, изменением социального состава работающих и пенсионеров, снижением негативного влияния, которое оказывают растущие проблемы пенсионной системы на текущее развитие. Для решения каждой из задач предлагается свой комплекс мер. Следует оговориться, что эффективная реализация как минимум части предложений невозможна без изменений, связанных со снижением инфляции и развитием финансового рынка.

Задача 1. Формирование комплексной системы пенсионного обеспечения для групп с разными доходами, не исключаящей из пенсионной системы средний класс

В настоящий момент администрируемая государством пенсионная система в своей и распределительной, и накопительной компоненте охватывает только работников с доходами ниже 463 тыс. руб. в год (в 2011 г). Практически весь средний класс остается за ее пределами. Охват добровольными пенсионными накоплениями также остается крайне ограниченным: в программах добровольного пенсионного обеспечения на индивидуальной (а не корпоративной!) основе участвовал лишь 1% трудоспособного населения, в том числе порядка 5-7% представителей средних классов.

По умолчанию предполагается, что российский средний класс будет сберегать на свою пенсионную жизнь самостоятельно, за рамками системы пенсионного обеспечения. Однако российский средний класс в большинстве своем не располагает финансовыми ресурсами, которые позволили бы в существенных размерах самостоятельно финансировать будущие пенсии. Даже в относительно благополучные экономические периоды в среднедоходных социальных группах доля домохозяйств, имеющих сбережения, составляла лишь 30-40% (для всего населения 20%), а размер сбережений эквивалентен 6-9 размерам средней заработной платы, что можно рассматривать как эффективный инструмент для страхования по безработице, но отнюдь не длительной пенсионной жизни.

Макроэкономические и институциональные условия явно неблагоприятны для решения такой задачи: высокая инфляция, отрицательные процентные ставки в течение большей части времени, низкая степень доверия к инвестиционным компаниям и НПФ. В отношении последних ситуация начала меняться, поскольку в связи с программой государственного софинансирования пенсий начала расти конкуренция между фондами. Но в целом ситуация по-прежнему неблагоприятна. По сути, государство не способно обеспечить гражданам приемлемых институциональных и макроэкономических условий для реализации самостоятельных накопительных стратегий. О наличии таких условий можно будет говорить лишь при устойчиво низкой инфляции.

Для решения этого круга проблем необходимо:

- 1) **распространение на средний класс обязательной солидарной пенсионной системы.** Для этого предлагается расширение налоговой базы за счет повышения порога заработной платы для отчислений взносов в пенсионную систему до 720 000 тыс. руб. в год. Соотношение предельного размера заработной платы к сумме среднего размера заработной платы, с которой уплачиваются платежи по стандартной ставке, возрастает с 161% до 230% (бюджетные и др. количественные оценки см. в Приложение), а для более высоких зарплат вводится регрессивная шкала, покрывающая взносы в солидарную и квази-добровольную систему;
- 2) **стимулирование создания квази-добровольной пенсионной системы.** Пенсионные взносы, которые в настоящее время вводятся для зарплат выше предельно установленного уровня, должны в значительной степени направляться в накопительную часть пенсионной системы и учитываться на пенсионном счете работника. Программа софинансирования пенсий должна быть сохранена и по возможности расширена.

Необходимо создать квази-добровольные корпоративные пенсии и ввести стимулы для дополнительных индивидуальных пенсионных накоплений. Эта часть

пенсионной системы должна быть максимально прозрачной для работника; он должен иметь возможность самостоятельно выбирать инвестиционную стратегию и отслеживать результаты инвестирования, только в этом случае работники будут заинтересованы в подобной системе и лояльны ей.

Одно из предложений состоит в предоставлении работнику права выбора между участием в накопительной или солидарной системе. Поведенческие исследования показывают, что в этом случае население будет выбирать опцию по умолчанию, то есть распределительную систему. Это приведет к ее приоритетному развитию в ущерб накопительной компоненте. В качестве аргумента противники накопительных пенсий указывают, что на протяжении почти всего периода с введения накопительных пенсий доходность по ним была меньше, чем темп роста распределительных пенсий.

Однако такой эффект не является универсальным, он отражает неблагоприятные условия макроэкономической и институциональной среды (высокая инфляция, слаборазвитый сектор НПФ и ЧУК, медленный рост заработных плат). В случае снижения инфляции и роста глобальных процентных ставок в условиях негативной демографической волны доходность пенсионных накоплений будет превышать темпы роста распределительных пенсий. Распределительная и накопительная системы имеют разные риски, именно поэтому в целях устойчивости пенсионной системы необходима диверсификация и комбинация этих рисков, каковым условиям и отвечает комбинированная система. По тем же причинам обязательную накопительную систему необходимо не только сохранить на обозримом этапе, но и содействовать ее развитию.

Таким образом, в России должна быть сформирована комплексная система пенсионного обеспечения для групп с разными доходами:

- 1) **социальная пенсия** для неработающих (имеющих низкий стаж работы в формальном секторе) и низкодоходных сотрудников неформального сектора;
- 2) **базовая пенсия** для низкодоходных работников формального сектора;
- 3) **комбинированная пенсия** для среднедоходных категорий: сумма базовой, солидарной, обязательной накопительной; с ростом доходов – добровольная накопительная (с участием софинансирования со стороны государства или без него) и квази-добровольная пенсия.
- 4) **комбинированная-альтернативная пенсия** для высокодоходных категорий: сумма базовой, солидарной, обязательной накопительной; с ростом доходов – добровольная накопительная (с участием или без участия софинансирования со стороны государства) и квази-добровольная пенсия, а также различные альтернативные формы накоплений и сбережений.

Важный элемент реформы – *совершенствование деятельности накопительных институтов*. Если прогресс в этом направлении не будет достигнут, и доверие к этим институтам со стороны и клиентов, и государства не будет расти, перечисленные выше

меры не дадут ожидаемого эффекта. Необходимо как совершенствование деятельности НПФ, так и конкуренция со стороны других финансовых институтов. Конкретные шаги по данному направлению включают:

- Отказ от требования ежегодной безубыточности пенсионных фондов; установление требований о поддержании соответствия между рыночной стоимостью активов и приведенной стоимостью обязательств ВЭБа, негосударственных пенсионных фондов и корпоративного пенсионного плана с покрытием возможного дефицита средств за счет резервного капитала НПФ и средств работодателя.
- Введение требования по минимальному уровню доходности инвестирования пенсионных накоплений к моменту выхода участника накоплений на пенсию или передачи прав наследнику, заменив для них требование ежегодной доходности однократным доказательством состоятельности вложений. Такое требование диктует снижение рискованности инвестиций по мере приближения выхода на пенсию.
- Обязательное ежегодное раскрытие информации об актуарном балансе НПФ и корпоративного пенсионного плана на сайте НПФ и администратора корпоративного пенсионного плана в интернете.
- Создание системы страхования пенсионных накоплений по типу страхования вкладов.
- Обеспечение клиенту возможность получения понятной информации о своем пенсионном счете и стратегиях НПФ и ВЭБ. Для этого Пенсионный фонд совместно с НПФ должен администрировать индивидуальные пенсионные счета в интернете, чтобы обеспечить клиентам постоянный доступ к информации о ситуации на его счете.
- НПФ и ВЭБ должны представлять в открытых источниках (интернете) свои инвестиционные стратегии. В идеале гражданин должен иметь возможность выбирать инвестиционную стратегию. Возможности выбора могут быть дифференцированы для разных возрастных когорт. Финансовые институты должны предоставить бесплатное консультирование клиентов по выбору инвестиционной стратегии.
- Требование транспарентности и клиентоориентированности необходимо распространить и на Пенсионный фонд РФ. Сегодняшняя практика «писем счастья», информирующая гражданина о состоянии его пенсионного капитала, не дает реального представления о его финансовом обеспечении пенсионного будущего. Необходимо предоставление информации в объеме, позволяющем работнику осознанно корректировать свое трудовое и пенсионное поведение, – в частности, делать выбор между солидарной и накопительной пенсионной системами.
- Помимо НПФ право формирования квази-добровольных пенсий и иных пенсионных продуктов должно быть предоставлено другим финансовым организациям. В частности, нужно дать возможность страховым компаниям и банкам создавать пенсионные накопительные счета и предоставлять услуги по

ведению корпоративных пенсионных счетов для предприятий/компаний, включая малые и средние.

- Необходимо создать эффективную и гибкую систему надзора над НПФ и другими институтами, формирующими пенсионные продукты.
- Необходимо стимулировать и содействовать развитию страхования жизни и обратной ипотеки, а также социальных услуг для пожилых людей;
- Необходимо принять закон о выплатах. В законе по умолчанию по обязательному пенсионному страхованию способ выплаты предусматривается выплата в форме аннуитета. По желанию работника часть пенсионных выплат может быть выплачена в течение фиксированного периода времени, но работник должен купить страховку на случай того, что будет жить после этого срока.
- Налогообложение индивидуальных и корпоративных накоплений подходящим налогом может осуществляться на момент оформления пенсий, а не на момент выплаты взносов (что соответствует опыту многих стран).

Задача 2. Создание стимулов для формализации рабочих мест

Для преодоления проблемы субсидирования пенсий работникам неформального сектора и создания стимулов к формализации рабочих мест следует реализовать следующие меры:

- повышение требований к минимальному стажу, после которого работник может претендовать на получение трудовой (а не социальной, которая начинает выплачиваться на 5 лет позже) пенсии: предлагается постепенное повышение минимального стажа с 5 до 15-20 лет;
- введение минимального фиксированного платежа для самозанятых в размере 30% минимального размера заработной платы;
- перенос части взносов в пенсионную систему на работника с целью стимулирования его активного участия в пенсионной системе и усиления контроля над формированием пенсионного капитала;
- настройка размеров страховых платежей (см. ниже).

Задача 3. Снижение налоговой нагрузки на бизнес

Высокая и растущая налоговая нагрузка в связи с ростом взносов в пенсионную систему ведет к ухудшению делового климата, усилению тенденции к «бегству от налогов», расширению зоны неформальной экономики. В этой связи предлагается:

- изменение тарифов взносов в пенсионную систему (с 26% до 22/20%);
- снижение персонифицированного взноса на страховую и накопительную части пенсии с 16% до 14%.

Бюджетные и другие количественные оценки эффекта предлагаемых мер см. в Приложении. Они показывают, что при реализации всей совокупности предлагаемых

параметрических реформ возможно достижение сбалансированности пенсионной системы даже при сниженных тарифах отчислений в пенсионную систему.

Задача 4. Реформирование досрочных пенсий

Эта проблема характеризуется особой сложностью в силу того, что в категорию досрочных пенсий попадают и работники с действительно вредными условиями труда, влияющими на здоровье и продолжительность жизни (угольная, металлургическая, химическая и пр. промышленность), и работники недофинансированных, но социально важных секторов, занятость в которых стимулировалась пенсионными льготами. В последнем случае это, по сути, «отложенный платеж» работникам. К последним относится значительная часть работников бюджетной сферы: учителя, врачи, неконкурентный сектор науки и инженеров-исследователей и т.д. Пенсионные льготы рассматриваются ими как компенсация за низкую заработную плату на протяжении трудовой жизни.

Но *около трети работников небюджетных секторов, имеющих право на досрочное назначение пенсии по старости, трудятся в нормальных условиях труда*. В начале 2010 г. в производствах и профессиях, дающих право на досрочную пенсию, работало 40% занятых в России, а в условиях, не отвечающих санитарно-гигиеническим нормам – 29%. Кроме роста пенсионных расходов, это приводит к значительным искажениям на рынке труда. Пенсии начинают выплачиваться раньше, но поскольку их реальный размер низок, работники долго не покидают рабочих мест, создавая проблемы для карьерного роста следующих поколений.

Традиционно предложения в этой сфере сводятся к тому, чтобы полностью переложить издержки, связанные с выплатой досрочных пенсий, на работодателя за счет создания профессиональных пенсий и профессиональных пенсий по инвалидности. Однако это ведет к чрезмерному росту ставок пенсионных платежей (рост может составить 14 п.п.). Поэтому до 2020 г. предлагается *дифференцированный подход и постепенный рост тарифа, стимулирующий вывод рабочих мест из списка профессий, имеющих право на досрочную пенсию*.

- Для работодателей внебюджетной сферы предлагается введение дополнительного тарифа в размере 3% для рабочих мест из Списка № 1, и в размере 2% для рабочих мест из Списка № 2. Это сокращает для работодателей стимулы сохранять и даже увеличивать долю рабочих мест по обоим Спискам.
- Для усиления эффекта тариф может ежегодно увеличиваться с коэффициентом 1,05. Для работников из Списка № 2 при нормативном стаже 22 года тариф 8,7% полностью покрывает размер пенсии на досрочное пенсионное обеспечение. Для работников из Списка №1 при нормативном стаже 16 лет тариф 13% покрывает размер страховой (накопительной) части пенсии на досрочное пенсионное обеспечение. При этом размер базовой части пенсии в период досрочного получения пенсии по Списку №1 может финансироваться за счет средств федерального бюджета;
- Если вместо досрочных пенсий вводится профессиональная пенсия по инвалидности, платежи снижаются на 1 п.п.

Наиболее мягкий вариант реформы состоит в том, что эти решения могут быть распространены на работников, впервые вступающих на соответствующие рабочие места. В то время как для остальных сохраняется действующий порядок финансирования досрочных пенсий (Бюджетные и др. количественные оценки эффекта предлагаемых мер см. в Приложении.). При повышении общего пенсионного возраста в той же пропорции увеличивается досрочный возраст выхода на пенсию.

Для рабочих мест «бюджетников» (Список 2) государство должно инициализировать переход на «новый социальный контракт», компенсирующий прежнюю льготу. Такой подход позволяет смягчить искажения на рынке труда бюджетников, сделав работу в этом секторе более привлекательной для молодых специалистов. Введение «нового социального контракта» необходимо с вновь принимаемыми на работу сотрудниками. Добровольно он может быть распространен на прочих работников. Работникам может быть предоставлен выбор: получить пенсионную льготу или прибавку к зарплате. Но в любом случае лидерство в решении данной проблемы должно показать государство, «монетизировав» пенсионные льготы бюджетников.

Задача 5. Меры по стабилизации финансового состояния пенсионной системы в связи со старением населения

Главный ответ на демографический вызов старения населения – это постепенное повышение пенсионного возраста. Аргументы в пользу такого решения хорошо известны. Уже в настоящее время на 1000 работников приходится почти 600 пенсионеров. Высока (около трети) и растет доля работающих пенсионеров. Наиболее резко масштабы занятости пенсионеров падают после достижения женщинами 60 лет, а мужчинами 65 лет.

Следовательно, реальной утраты трудоспособности с достижением общеустановленного (и досрочного) пенсионного возраста не происходит. *Сохранение в неизблемости границ пенсионного возраста де-факто означает существенное сокращение трудовой жизни.* В момент установления пенсионного возраста средняя продолжительность периода занятости составляла 45 лет для мужчин и 40 для женщин. А в настоящий момент в связи с расширением периода получения образования и распространением досрочного выхода на пенсию она снизилась до 33 лет для мужчин и 30 лет для женщин.

Традиционно это предложение вызывает *следующие возражения*:

- *Низкая продолжительность жизни, особенно у мужчин.* Ожидаемая продолжительность жизни составляет 61,8 лет за счет младенческой смертности и высокой смертности в мужских когортах в возрасте 40-60 лет. Однако, во-первых, умершие во младенчестве не являются участниками пенсионной системы, а за пределами этих возрастных порогов коэффициенты дожития в России сопоставимы со многими странами мира. Во-вторых, существуют значительные резервы повышения пенсионного возраста для российских женщин, продолжительность жизни которых почти не отличается от аналогичного показателя во многих развитых странах мира.
- *Плохое состояние здоровья населения.* Повышение возраста назначения пенсии

по старости не должно исключать основания для фактического прекращения работы и выхода на пенсию по медицинским основаниям.

- **Неприятие населением увеличения пенсионного возраста.** Во-первых, люди всегда и везде негативно относятся к ограничению своих прав, особенно права на отдых. Между тем во многих странах мира возраст выхода на пенсию все-таки был поднят. Во-вторых, чем моложе работник, тем меньше опасений он испытывает по поводу повышения пенсионного возраста. Но ведь именно эти возрастные группы, а отнюдь не «действующие» пенсионеры, должны принять на себя новые социальные обязательства в связи с постепенным (на несколько месяцев в год) повышением продолжительности трудовой жизни.
- **Трудность поиска работы** для лиц пенсионных и предпенсионных возрастов. Статистические данные свидетельствуют, что занятость в предпенсионных возрастах в последние годы растет, особенно заметно у женщин; при этом даже кризис не привел к существенному оттоку лиц предпенсионных и пенсионных возрастов с рынка труда.
- В действующем пенсионном законодательстве **достаточно методов косвенного решения проблемы** – введены стимулирующие механизмы увеличения пенсионных накоплений граждан, откладывающих обращение за пенсией. В реальности практически все работники, получающие формальное право выхода на пенсию, по-прежнему реализуют его сразу же и в полной мере. Право совмещать получение пенсии и доходов от трудовой деятельности априори снижает привлекательность стимулов добровольного откладывания обращения за пенсией.

Предлагаемая формула решения проблемы: повышение пенсионного возраста до 63 лет для обоих полов к 2030 г. (для женщин – на 6 месяцев за год, для мужчин – на 3 месяца в год) и соответствующее повышение нормативного стажа работы.

63 года в настоящее время – стандарт для развитых стран. При этом в первые три года реформ работники имеют возможность остаться в существующей системе, т.е. выйти на пенсию раньше, но иметь пенсию меньшего размера. Возможны и более мягкие варианты, подразумевающие на первом этапе реформы ежегодное увеличение срока выхода на пенсию на 1 месяц. В этом случае завершение перехода на пенсионный возраст 63 года отодвигается на 2035 г. (В дальнейшем можно рассмотреть возможность привязки пенсионного возраста к продолжительности жизни после выхода на пенсию).

Повышение пенсионного возраста требует корректировки методов индексации пенсий. Сейчас пенсии индексируются по размеру доходов пенсионных сборов на одного пенсионера. В случае повышения пенсионного возраста механическое использование этой формулы распределит всю экономию в пользу нынешних пенсионеров. Поэтому ***формула индексации должна быть скорректирована с учетом экономии от повышения пенсионного возраста.***

Стимулирование более позднего обращения за назначением пенсии, часто рассматриваемое в качестве приоритетного пути решения проблемы, не может считаться основной мерой, хотя заслуживает внимания как дополнительная мера. Дело в том, что в

современной формуле, основу которой составляет понятие накопленного пенсионного капитала, подобные стимулы уже заложены. В условиях высокой макроэкономической и демографической (высокая смертность) неопределенности не работают; однако в перспективе в более стабильной системе они могут давать эффект.

В целом обоснованным представляется подход, заложенный в новой пенсионной формуле, предлагаемой Минздравсоцразвития России и предполагающий стимулы к более позднему пенсионированию за счет мультипликатора (в зависимости от стажа). Однако в этом случае возникает вопрос о том сроке, по которому усредняется зарплата работника. Если это все годы, по которым выплачивались взносы, то предлагаемая формула становится аналогичной нынешней, но с усилением стимулов по более позднему выходу на пенсию. С этим подходом можно согласиться. Но если для усреднения берутся лишь последние 2-5 лет рабочего стажа, это создаст значительные искажения на рынке труда: работники будут пытаться получить повышенные зарплаты в предпенсионные годы. Снизится справедливость пенсионного распределения (преимущество получают те, кто в последний непродолжительный период трудовой деятельности получал особенно высокие зарплаты), возникнут стимулы для коррупции. Кроме того, коэффициенты макроэкономической и демографической подстройки нуждаются в серьезной проработке (в том числе из-за необходимости решать задачу б).

Задача 6. Оптимизация планирования бюджета пенсионной системы в зависимости от демографических волн

Демографические волны могут приводить к циклическим колебаниям сальдо бюджета ПФР и всей пенсионной системы в зависимости от того, какие по численности когорты в данный момент входят в состав рабочей силы и какие выходят на пенсию. Это фактор, который хорошо поддается прогнозированию, он должен быть учтен при планировании бюджета пенсионной системы. Для погашения негативного влияния демографических волн можно рекомендовать формирование специального резервного фонда. В идеале накопление резервного фонда должно происходить на «хорошей» волне, а расходование – на «плохой».

В настоящее время проблема заключается в том, что такая возможность уже упущена: в благоприятные 2000-е годы резервный фонд не был накоплен. В связи с этим возможны следующие решения:

- финансирование пенсий за счет выпуска дополнительного государственного долга;
- дополнительные платежи из бюджета, которые должны быть компенсированы (точнее снижены) на положительной демографической волне 2020-х гг.

Заключение

Перечисленные выше меры по решению соответствующих задач носят принципиально комплексный характер. В результате реализации всей совокупности перечисленных шагов будут достигнуты следующие эффекты:

- 1) В России будет сформирована комплексная система пенсионного обеспечения для групп с разными доходами:
 - *Для неработающих* (имеющих низкий стаж работы в формальном секторе) и низкодоходных работников неформального сектора – социальная пенсия,
 - *Для низкодоходных работников формального сектора* – базовая пенсия,
 - *Для среднедоходных категорий* – сумма базовой, солидарной, обязательной накопительной пенсии, а с ростом доходов – добровольная и квази-добровольная накопительная пенсия,
 - *Для высокодоходных* – сумма базовой, солидарной, обязательной, добровольной и квази-добровольной накопительной пенсий, а также альтернативные формы сбережений.
- 2) Существенно ослабляется зависимость пенсионной системы от федерального бюджета. Если до 2020 г. эта зависимость еще сохраняется на уровне 1,8-2,3% ВВП (в зависимости от выбранной схемы повышения пенсионного возраста), то в последующие годы скорость ее сокращения существенно возрастает. В конце прогнозируемого периода в 2050 г. доля трансферта падает до 0,18-0,21% ВВП, что практически означает бездефицитный бюджет пенсионной системы.

Реформы позволяют сохранять приемлемый уровень размера пенсии: соотношение среднегодового размера трудовой пенсии с прожиточным минимумом пенсионера будет составлять 2.15, индивидуальный коэффициент замещения – 40%, а с учетом добровольных отчислений – почти 50% от уровня средней заработной платы.

Реформа пенсионной системы
Предлагаемые меры и их бюджетные последствия

Наименование проблемы	Перечень мер	Период реализации			Оценка последствий бюджета от реализации мер (см. таблицу ниже)
		2012 г.	2013-14 гг.	2015-20 гг.	
Параметрические реформы пенсионной системы	Повышение требований к минимальному стажу (с 5 до 15/20 лет)	Разработка законодательной и нормативной базы	Разработка законодательной и нормативной базы	Начало реализации	Минимальная экономия средств федерального бюджета: До 15 лет: 45,41 млрд руб. (0,03% ВВП) к 2020 году, 985,56 млрд руб. (0,1% ВВП) к 2050 году; До 20 лет – 45,41 млрд руб. (0,03% ВВП) к 2020 году, 1379,78 млрд руб. (0,13% ВВП) к 2050 году;
	Сокращение тарифов отчислений в пенсионную систему ¹	Разработка законодательной и нормативной базы, сокращение тарифа до 22% /20%			Сумма средств федерального бюджета на покрытие дефицита и валоризацию: Тариф 22%: 2020 год – 4149 млрд руб. (2,86%); 2050 год – 15540 млрд руб. (1,51%) Тариф 20%: 2020 год – 4742 млрд руб. (3,26%); 2050 год – 19520 млрд руб. (1,9%)
	Расширение налоговой базы за счет повышения предельного порога отчислений	Разработка законодательной и нормативной базы и реализация			Сумма средств федерального бюджета на покрытие дефицита и валоризацию: Тариф 22%: 2020 год – 3639,15 млрд руб. (2,5%); 2050 год – 13669,5 млрд руб. (1,33%) Тариф 20%: 2020 год – 4279,8 млрд руб. (2,95%); 2050 год – 17937 млрд руб. (1,75%)
	Расширение налоговой базы за счет снижения персонализированного тарифа с 16% до 14%	Разработка законодательной и нормативной базы и реализация			Сумма средств федерального бюджета на покрытие дефицита и валоризацию: Тариф 22%: 2020 год – 3593,88 млрд руб. (2,47%); 2050 год – 11277,48 млрд руб. (1,1%) Тариф 20%: 2020 год – 4234,76 млрд руб. (2,91%); 2050 год – 15586,1 млрд руб. (1,52%)
	Повышение пенсионного возраста до 63 лет для обоих полов (к 2030 году)	Разработка законодательной и нормативной базы	Разработка законодательной и нормативной базы	Начало реализации	Сумма средств федерального бюджета на покрытие дефицита и валоризацию: Тариф 22%: 2020 год – 3432,47 млрд руб. (2,36%); 2050 год – 1924,56 млрд руб. (0,18%)

¹ Далее, в каждом последующем подпункте к уже описанным мерам будут добавляться новые (кумулятивно), таким образом, оценка последствий бюджета от реализации мер в пп. 2-4 п. 1 будет приведена нарастающим итогом.

Реформирование досрочных пенсий, создание стимулов по выводу рабочих мест с вредными условиями труда в категорию обычных рабочих мест.	Введение дополнительных тарифов в пенсионную систему для рабочих мест, относящихся к спискам досрочных пенсий (Список №1 и Список № 2)	Разработка законодательной и нормативной базы	Начало реализации		
	Для работников бюджетной сферы, относящихся к Списку № 2, повышение заработной платы при сокращении льгот по досрочному пенсионированию	Разработка законодательной и нормативной базы	Начало реализации		
Развитие накопительной пенсионной системы	Совершенствование деятельности НПФ и создания им дополнительной конкуренции со стороны других финансовых институтов		1) Разработка законодательной и нормативных базы о создании индивидуальных инвестиционных и корпоративных пенсионных счетов 2) Разработка единого стандарта обслуживания и информационного обеспечения граждан, участвующих в системе обязательных и добровольных накоплений 3) Реализация мероприятий по оптимизации регулирования и надзора на рынке пенсионных накоплений		
	Формирование добровольной (квази-добровольной) накопительной системы	Разработка законодательной и нормативной базы	Разработка законодательной и нормативной базы	Начало реализации	

	Создание системы страхования пенсионных накоплений и инвестиций граждан от рыночных рисков		Разработка нормативной базы и создание соответствующей организации		
	Совершенствование информационного обеспечения пенсионной системы		<p>Введение дополнительных требований по статистической отчетности организаций, занимающихся пенсионным обеспечением</p> <p>Создание в пенсионной системе полноценной системы MIS, позволяющей отслеживать информацию по гражданам и категориям граждан</p>		
	Повышение финансовой грамотности населения	Разработка государственной программы	Начало реализации программы		

Вариативные параметры пенсионной реформы
Оценка последствий для бюджета от реализации предлагаемых мер (1)

Влияние параметрических реформ солидарной пенсионной системы на федеральный бюджет																	
Минимальная экономия средств федерального бюджета:					Расходы федерального бюджета на покрытие дефицита и валоризацию, при пониженном тарифе 22% (кумулятивно)							Расходы федерального бюджета					
Повышение требований к минимальному стажу с 5 до 15 лет	Повышение требований к минимальному стажу с 5 до 20 лет				Снижение суммарного размера взносов в пенсионную систему при сохранении существующего предельного размера заработной платы для отчислений взносов в пенсионную систему		Расширение налоговой базы за счет повышения предельного порога отчислений (при доле необлагаемого ФОТ 10%)		Расширение налоговой базы за счет снижения персонафицированного тарифа с 16% до 14%		Повышение пенсионного возраста до 63 лет для обоих полов (к 2030 году)		Квази-добровольная накопительная система (Стимулирование дополнительных пенсионных отчислений за счет работников 50% участников в системе финансирования)		Квази-добровольная накопительная система (Стимулирование дополнительных пенсионных отчислений за счет работников 80% участников в системе финансирования)		
	млрд руб.	% ВВП	млрд руб.	% ВВП	млрд руб.	% ВВП	млрд руб.	% ВВП	млрд руб.	% ВВП	млрд руб.	% ВВП	млрд руб.	% ВВП	млрд руб.	% ВВП	
2020	45,41	0,03	45,41	0,03	4149	2,86	3639,15	2,50	3593,88	2,47	3432,47	2,36	390,1	0,27	624,2	0,43	
2030	254,9	0,08	352,94	0,11	7851,83	2,47	6845	2,15	6506,51	2,05	4106,87	1,27	612,4	0,19	979,8	0,31	
2040	644,58	0,11	902,41	0,15	11591,19	1,95	10170,87	1,71	9076,77	1,52	2442,57	0,40	883,2	0,15	1 413,20	0,24	
2050	985,56	0,10	1379,78	0,13	15539,98	1,51	13669,51	1,33	11277,48	1,10	1924,56	0,18	1 204,70	0,12	1 927,50	0,19	

Оценка бюджетных последствий предлагаемых мер (2)

Экономия средств											Дополнительные расходы					
год	Расширение налоговой базы*		Повышение требований к минимальному стажу		Повышение пенсионного возраста до 63 лет для обоих полов		Дополнительный тариф			Введение минимального фиксированного платежа (30% среднего размера заработной платы)		Квази-добровольная накопительная система (1)*****		Квази-добровольная накопительная система (2)*****		
	Расширение налоговой базы*	Повышение требований к минимальному стажу с 5 до 15 лет	Повышение требований к минимальному стажу с 5 до 20 лет	Повышение пенсионного возраста**	Более медленное повышение пенсионного возраста***	Введение дополнительного тарифа взносов за работу во вредных условиях труда****	Введение дополнительного тарифа взносов работающих в районах Крайнего Севера*****	Введение минимального фиксированного платежа (30% среднего размера заработной платы)	Квази-добровольная накопительная система (1)*****	Квази-добровольная накопительная система (2)*****						
год	Расширение налоговой базы*	Повышение требований к минимальному стажу с 5 до 15 лет	Повышение требований к минимальному стажу с 5 до 20 лет	Повышение пенсионного возраста**	Более медленное повышение пенсионного возраста***	Введение дополнительного тарифа взносов за работу во вредных условиях труда****	Введение дополнительного тарифа взносов работающих в районах Крайнего Севера*****	Введение минимального фиксированного платежа (30% среднего размера заработной платы)	Квази-добровольная накопительная система (1)*****	Квази-добровольная накопительная система (2)*****						

	Млрд руб.	% ВВП																		
2020	486,3	0,33	45,4	0,03	45,4	0,03	886,3	0,61	159,8	0,11	145,3	0,10	92,5	0,06	124	0,09	390,1	0,27	624,2	0,43
2030	1074,6	0,34	254,9	0,08	352,9	0,11	2830,0	0,89	2480,3	0,78	413,4	0,13	312,7	0,10	350	0,11	612,4	0,19	979,8	2030
2040	1956,2	0,33	644,6	0,11	902,4	0,15	6014,9	1,01	6669,9	1,12	952,8	0,16	774,2	0,13	774	0,13	883,2	0,15	1413,2	0,24
2050	3370,9	0,33	985,6	0,10	1379,8	0,13	9133,6	0,89	9441,5	0,92	1539,4	0,15	1309,5	0,13	1539	0,15	1204,7	0,12	1927,5	0,19

* за счет повышения порога заработной платы для отчислений взносов в пенсионную систему (при доле необлагаемого ФОТ 10%) для суммарного тарифа взносов 22% при снижении персонализированного взноса на страховую и накопительную части пенсии с 16% до 14%.

** по 6 месяцев за год для женщин до 63 лет к 2030 году, для мужчин по 3 месяца в год до 63 лет.

*** до 63 лет к 2035 году

**** Список №1 - в размере 3% от заработной платы, Список №2 - 2% от заработной платы, при ежегодном повышении тарифа на 5 п.п. (рост тарифа в 1,05 раза) до 13% по Списку №1 в 2045 году и до 6,38% по Списку №2 в 2038 году (на страховую часть)

***** и приравненных к ним местностях - 2% от заработной платы, при ежегодном повышении тарифа на 5 п.п. (рост тарифа в 1,05 раза) до 6,38% в 2038 году (на страховую часть)

***** Стимулирование дополнительных пенсионных отчислений за счет работников 50% участников в системе софинансирования

***** Стимулирование дополнительных пенсионных отчислений за счет работников 80% участников в системе софинансирования

Оценка последствий для бюджета реализации мер пенсионной реформы (3)

	Минимальная экономия		Максимальная экономия	
	млрд руб.	к ВВП	млрд руб.	к ВВП
2020	1003,9	0,69%	1779,2	1,22%
2030	4496,7	1,41%	5333,5	1,68%
2040	10586,8	1,78%	11374,7	1,91%
2050	16127,5	1,58%	18272,5	1,78%