

ЭКОНОМИКА

Лаврентьева Полина Клементьевна

канд. экон. наук, доцент

Чебоксарский филиал ФГБОУ ВПО «Российский
государственный социальный университет»
г. Чебоксары, Чувашская Республика

РЕФОРМИРОВАНИЕ ДОСРОЧНЫХ ПЕНСИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Аннотация: в статье рассматриваются направления совершенствования досрочных трудовых пенсий в условиях пенсионной реформы 2015 года. Отмечается, что наиболее распространенным основанием для досрочного выхода на пенсию является трудовая деятельность на производствах с особыми условиями труда.

Ключевые слова: пенсионная реформа, досрочные пенсии, пенсионные права, корпоративная пенсия, стратегия долгосрочного развития, пенсионная система.

В наступившем 2015 году в российской пенсионной системе произошли очередные важные изменения: вступил в действие новый порядок формирования пенсионных прав и расчета пенсий, постепенно увеличиваются требования к минимальному трудовому стажу.

При наступлении экономического кризиса пенсионеры становятся одной из наиболее уязвимых социальных групп. Власти заявляют, что готовят для них меры поддержки.

Основными мерами по улучшению пенсионного обеспечения в Российской Федерации для досрочного выхода на пенсию заключается в реформировании досрочных трудовых пенсий в системе обязательного пенсионного страхования.

Наличие досрочных трудовых пенсий оказывает существенное влияние на состояние системы пенсионного страхования. В промежуток времени между

фактическим выходом таких граждан на пенсию и достижением ими установленного пенсионного возраста пенсионная система не только недополучает существенный объем финансовых ресурсов, которые должны уплачиваться в виде страховых взносов, но и несет бремя выплаты таким гражданам трудовой пенсии по старости.

Наиболее распространенным основанием для досрочного выхода на пенсию является трудовая деятельность на производствах с особыми условиями труда. Действующая в настоящее время система досрочного пенсионного обеспечения была заложена еще в советское время. Она была призвана компенсировать неблагоприятные условия труда. В настоящее время такая система не соответствует реалиям рыночной экономики. Отдельного источника финансирования досрочно назначаемых пенсий в настоящее время не предусмотрено. Страховые взносы за граждан, занятых на таких производствах, работодатель уплачивает в общеустановленном размере.

Ответственность за неблагоприятные условия труда работающих граждан должен нести работодатель. А по факту бремя компенсации несет на себе Пенсионный фонд Российской Федерации (ПФР), следовательно – пенсионеры и ныне работающие граждане, зарабатывающие пенсионные права.

Работодатель получает лишь бонусы в виде более легкого привлечения рабочей силы на рабочие места с вредными и неблагоприятными условиями труда. Кроме того, в сложившейся ситуации работодатель не заинтересован в улучшении условий труда работников, повышении безопасности трудовой деятельности, проведении профилактики профессиональных заболеваний на производстве.

Все вышеизложенные аргументы послужили основой для выделения реформирования досрочных пенсий в качестве отдельного направления совершенствования системы пенсионного страхования.

Правительство РФ планирует сохранить социальные гарантии лицам, занятым на производстве с особыми условиями труда, но бремя финансирования льготных пенсий должно быть перенесено на работодателей. Для этого предусмотрена реализация следующих мер [3]:

– во-первых, для работодателей в отношении лиц, занятых на производстве с особыми условиями труда, предусмотрено ввести дополнительный тариф страховых взносов. В отношении рабочих мест, включенных в т. н. Список №1, на 2013 г. – 4%, на 2014 г. – 6%, на 2015 г. – 9%. В отношении рабочих мест, включенных в Список №2 и т. н. «малые списки»: на 2013 г. – 2%, на 2014 г. – 4%, на 2015 г. – 6%;

– во-вторых, всех застрахованных лиц предполагается разделить на категории в зависимости от приобретенных прав на досрочную пенсию:

1) если застрахованный гражданин имеет полный специальный стаж, достаточный для назначения досрочной трудовой пенсии, то за ним сохраняется право на назначение трудовой пенсии ранее достижения общеустановленного пенсионного возраста;

2) если застрахованное лицо полностью не сформировало пенсионные права на досрочную трудовую пенсию и имеет «неполный» специальный стаж, то оно имеет право претендовать на досрочное назначение трудовой пенсии и включение в специальный стаж периодов трудовой деятельности на рабочих местах с особыми условиями труда, за которые его работодатель уплачивает страховые платежи в увеличенном размере. Работодатели таких граждан также могут быть освобождены от уплаты дополнительных страховых взносов. Взамен в коллективных или трудовых договорах должны быть закреплены социальные гарантии таким лицам, которые могут включать:

– льготы лицам, включенным в программы добровольного пенсионного страхования или негосударственного пенсионного обеспечения;

– установление надбавок компенсационного характера к заработной плате;

– предоставление иных видов социальных гарантий и компенсаций;

3) к третьей категории относятся застрахованные лица, не имеющие специального стажа. В отношении таких граждан работодатели в рамках процедур «социального партнерства» могут предоставлять определенные социальные гарантии. К ним относятся право на корпоративную пенсию (досрочную или допол-

нительную), страхование на случай утраты заработка вследствие досрочной потери профессиональной трудоспособности в связи с опасными или вредными условиями труда или другие виды гарантий и компенсаций [2].

Таким образом, можно сделать вывод, что категория лиц, не имеющая на данный момент специального стажа (т. е. только привлекающаяся на рабочие места с особо вредными или опасными условиями труда), остается вообще социально не защищенной. В Стратегии указывается, что работодатели «могут» предоставлять социальные гарантии, но не «должны», т. е. работодателям предоставляется право выбора. К формированию корпоративной пенсии также очень много вопросов. Существуют опасения, не возникнет ли своеобразное «крепостное право», когда работник не сможет сменить организацию из боязни потерять право на корпоративную пенсию, будет вынужден терпеть любые условия труда или уровень заработной платы в последние несколько лет перед получением корпоративной пенсии.

При анализе положений Стратегии уязвимым видится также положение лиц, не полностью сформировавших право на досрочную пенсию. С высокой степенью вероятности можно предположить, что работодатель предпочтет не выплачивать страховые взносы по дополнительному тарифу, так как базовый тариф страховых взносов и так достаточно высок. Следовательно, бремя финансирования досрочной пенсии, согласно положениям Стратегии, ляжет на застрахованных лиц. Они будут вынуждены за свой счет заключать договоры дополнительного пенсионного страхования или негосударственного пенсионного обеспечения [4].

Таким образом, издержки по финансированию досрочных пенсий опять будут нести не работодатели. Единственным исключением может явиться ситуация, когда работодателя обяжут заключать договоры негосударственного пенсионного обеспечения за свой счет в пользу работников, занятых на рабочих местах с особыми условиями труда.

Также заранее можно спрогнозировать активную деятельность страхователей по выводу конкретных рабочих мест из категории «особо вредных и опасных

условий труда». И хорошо, если эта деятельность будет связана с фактическим улучшением условий труда.

При формировании Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы РФ была поднята одна из существенных проблем, препятствующих эффективному развитию и финансовой сбалансированности системы пенсионного страхования. Сложившаяся ситуация с существованием досрочных пенсий требует срочного реформирования. Но нам представляются недостаточно продуманными меры, направленные на реформирование этой системы. Продекларированная изначально мысль о переносе финансового бремени по формированию досрочных пенсий с пенсионеров на работодателей не была достигнута. Анализ положений Стратегии позволяет предположить, что вся тяжесть финансового бремени ляжет на будущих пенсионеров, занятых на данный момент на рабочих местах с особо вредными и опасными условиями труда [4].

Главными условиями реализации предлагаемых мер являются преодоление негативных тенденций на рынке труда, которые до сих пор проявляются в сохранении скрытой зарплаты и теневой занятости, стабилизации положения в формальном секторе и легализации неформального сектора рынка труда.

В процессе макроэкономического планирования необходимо преодолеть тенденцию к усилению неравенства в распределении заработной платы по различным видам экономической деятельности при одновременном сохранении предельно низкого удельного веса фонда оплаты труда в структуре валового внутреннего продукта [4].

Считаем необходимым дальнейшее совершенствование предлагаемых мер в направлении повышения социальных гарантий застрахованным лицам по досрочным пенсиям.

Список литературы

1. Федеральный закон от 24.07.2009 №212-ФЗ (ред. от 23.05.2015) «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального

страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования». – © КонсультантПлюс, 1992–2015 г. Режим доступа 01.07.2015.

2. Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда». – © КонсультантПлюс, 1992–2015 г. Режим доступа 01.07.2015.

3. Федеральный закон от 28.12.2013 г. № 421-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда». – © КонсультантПлюс, 1992–2015 г. Режим доступа 01.07.2015.

4. Распоряжение Правительства РФ от 25.12.2012 № 2524-р «Об утверждении Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации». – © КонсультантПлюс, 1992–2015 г. Режим доступа 01.07.2015.