

## Зачем российскому пенсионеру пятилетняя пенсия?

### Введение

Федеральным законом от 29 декабря 2004 г. N 204-ФЗ в пункт 16 статьи 255 Налогового Кодекса Российской Федерации внесен ряд изменений. В частности, к расходам на оплату труда теперь относятся суммы платежей (взносов) работодателей по договорам негосударственного пенсионного обеспечения, только при условии, что они предусматривают *выплату пенсий до исчерпания средств на именованном счете участника, но в течение не менее пяти лет.*

Налоговый кодекс является не просто законодательным документом, регламентирующим фискальную политику государства; он является действенным инструментом стимулирования принятия субъектами налогового права предпочтительных, с точки зрения государства, решений. Следует ли из этого, что, по мнению наших законодателей, российские пенсионеры все равно долго не живут<sup>1</sup>; им будет достаточно получать пенсию в течение пяти лет после выхода на пенсию. А может быть, они предполагают, что через пять лет после выхода на пенсию потребности пенсионера настолько снижаются, что ему хватит и государственной пенсии? С другой стороны, в том же пункте налогового кодекса указано, что договоры добровольного пенсионного страхования должны предусматривать *пожизненную* выплату пенсий! Вероятно, речь идет о совершенно разных пенсионерах; лица, желающие еще немного пожить на пенсии и помянуть внуков, не работают в крупных и богатых корпорациях, предоставляющих своим сотрудникам дополнительное пенсионное обеспечение, финансируемое за счет взносов в негосударственные пенсионные фонды.

Если же говорить серьезно, на наш взгляд проблема заключается в том, что в России не решен ряд важных концептуальных вопросов пенсионного страхования/обеспечения; более того, создается впечатление, что они даже не считаются заслуживающими серьезного анализа/обсуждения.

Указанная проблема выходит, разумеется, за рамки одной небольшой статьи. Поэтому в данной статье мы хотели бы только дать представление о спектре нерешенных концептуальных вопросов (раздел 1) и вкратце рассмотреть вопросы, связанные с различными типами пенсионного обеспечения и необходимым для их обеспечения взаимодействием НПФ и компаний по страхованию жизни (раздел 2).

### 1. Примеры нерешенных концептуальных вопросов

1. Должно ли пенсионное страхование/обеспечение быть пожизненным?
2. Должен ли в качестве критерия уровня пенсионного страхования/обеспечения использоваться принятый в большинстве стран мира целевой уровень коэффициента замещения<sup>2</sup>, или достаточно обеспечить выполнение прожиточного минимума? Если

<sup>1</sup> По данным Госкомстата РФ средняя остаточная продолжительность жизни 60-летних мужчин составляет около 13 лет, а 55-летних женщин – 26 лет.

<sup>2</sup> Отношение размера пенсии к зарплате пенсионера на дату выхода на пенсию.

основывать свое мнение на статьях и выступлениях, посвященных пенсионной реформе, то ответ кажется очевидным – конечно должен. Если же опираться на законодательные и нормативные документы, в особенности налоговые, то это утверждение становится гораздо менее очевидным. В стране действует регрессивная шкала единого социального налога; чем выше уровень заработной платы, тем более низким будет коэффициент замещения, обеспечиваемый страховой и накопительной составляющими трудовой пенсии. Если бы государственная политика была направлена на достижение некоторого уровня коэффициента замещения<sup>3</sup>, то государство стимулировало бы физических лиц и/или работодателей повышать коэффициент замещения за счет добровольного пенсионного страхования/обеспечения. Однако в действующем Налоговом кодексе такие стимулы (льготы) отсутствуют.

Интересно отметить, что даже специалисты в области пенсионного обеспечения/страхования зачастую обсуждают соответствующие положения Налогового кодекса в терминах налоговых льгот. Чтобы составить собственное мнение о налоговых льготах рассмотрим следующую схему негосударственного пенсионного обеспечения.

- 1) Предприятие, вместо уплаты за своих сотрудников взносов в НПФ, повышает заработную плату на 10%.
- 2) Сотрудники, на индивидуальной основе, становятся участниками НПФ и подписывают заявления в бухгалтерию с просьбой переводить указанную прибавку к зарплате в НПФ.

В этом случае, затраты на пенсионное обеспечение будут, естественно, относиться к расходам на оплату труда. Как и в случае «прямых» взносов предприятия, будет уплачен единый социальный налог. Таким образом, единственное реальным различием в налогообложении будет дата уплаты подоходного налога – в момент уплаты взносов, как в рассмотренной схеме, или при получении пенсии (отсроченная уплата налога). Теоретически отсроченная уплата подоходного налога считается предпочтительной, однако налоговой льготой она является только в том случае, если пенсионер будет платить подоходный налог по более низкой, чем в период работы, ставке. Учитывая низкий уровень действующей ставки подоходного налога, это далеко не очевидно.

Таким образом, в отношении действующей системы налогообложения можно говорить только о приравнивании, с точки зрения налогообложения, «прямых» пенсионных взносов предприятия к заработной плате, но никак не о налоговых льготах. Реальной широко применяемой во многих странах мировой налоговой льготой было бы освобождение, в определенных пределах, пенсионных взносов от единого социального налога, которое, в прошлом, реализовывалось через солидарные счета. Однако теперь предприятия такой возможности не имеют<sup>4</sup>.

3. Должен ли пенсионер иметь право выбора типа пенсионного обеспечения/страхования в соответствии со своими личными потребностями: состав семьи, наличие дополнительных источников дохода и т.д.? Можно ли при выходе на пенсию получить часть накоплений в

---

<sup>3</sup> В развитых странах оптимальным считается коэффициент замещения, равный 60-70%; в соответствии с рекомендациями Международной организации труда, он должен составлять не менее 40%.

<sup>4</sup> Поскольку реальные стимулы к негосударственному пенсионному обеспечению отсутствуют, при «проведении пенсионных взносов» через заработную плату, соответствующие суммы могут с тем же успехом переводиться не только в НПФ, но и в любой иной инвестиционный институт – банк, паевой фонд и т.д.

форме единовременного пособия? Должно ли пенсионное обеспечение/страхование обеспечивать защиту от инфляции и т.д.<sup>5</sup>?

4. Может ли пенсионное обеспечение/страхование обеспечивать защиту на случай смерти и/или инвалидности кормильца? Казалось бы, ответ на этот вопрос достаточно очевиден, поскольку выплаты по смерти и инвалидности предусмотрены существующей системой трудовых пенсий. Однако реализовать такое «комплексное» пенсионное обеспечение в рамках действующего налогового законодательства и регулирования НПФ довольно трудно. В частности, во все том же 16 пункте статьи 255 к расходам на оплату труда относятся суммы платежей (взносов) работодателей по договорам добровольного личного страхования, заключаемым *исключительно* на случай наступления смерти застрахованного лица или утраты застрахованным лицом трудоспособности *в связи с исполнением им трудовых обязанностей*. Означает ли это, что семьи работников, умерших от инфаркта или рака, не нуждаются в защите?

5. Фискальная цель положения о том, что относить взносы на расходы на оплату труда можно только при условии учета пенсионных взносов на именных счетах участников негосударственных пенсионных фондов, очевидна – обложение взносов единым социальным налогом. Однако данное решение имеет не только фискальные последствия. Многие крупные корпорации включили в свои коллективные договора условия пенсионного обеспечения, построенные по принципу установленных выплат: размер пенсии может определяться стажем работы, заработной платой перед выходом на пенсию и т.д.

Естественным инструментом реализации такого пенсионного обеспечения являются солидарные счета, на которых накапливаются необходимые для выплаты пенсии средства. Использование солидарных счетов обусловлено тем, что размер пенсии конкретного работника определяется по формуле, зависящей от ряда *прогнозируемых* показателей, в том числе роста будущей заработной платы. Если же зачислять деньги на счета конкретных работников, то у одних наберется слишком мало средств, а у других – слишком много. Таким образом, предприятия, выбравшие для своих сотрудников схему с установленными выплатами, будут вынуждены накапливать, по крайней мере, часть средств, на солидарном счете, финансирующемся из *чистой* прибыли!

Следует ли из этого, что государство не заинтересовано в наличии пенсионных схем, основанных на принципе установленных выплат? Что делать тем предприятиям, которые уже заключили соответствующие коллективные договора? Отметим также, что эти коллективные договора вовсе не обязательно предусматривали выплату пенсии в течение ограниченного периода времени.

6. Какова роль различных институтов, в том числе НПФ и страховых компаний, в пенсионном обеспечении/страховании?

## **2. Пенсионные пособия. Роль НПФ и страховых компаний**

Анализируя мировой опыт накопительного пенсионного страхования можно, несмотря на его многообразие, выделить ряд типовых решений в отношении пенсионных пособий и взаимодействия разных институтов, в первую очередь пенсионных фондов и страховых компаний.

---

<sup>5</sup> Эти вопросы частично рассмотрены в статье: А. Лельчук. Выплата накопительной части трудовой пенсии. // Пенсионные фонды и инвестиции, 2004, N 1, стр. 20-22.

На этапе накопления пенсионные схемы, в особенности пенсионные схемы предприятий, могут предусматривать:

(1) пособия по смерти работника. Такие пособия могут быть как единовременными, так и в форме аннуитетов: пожизненных - пенсия супруги/супруга, или срочных - для обеспечения детей до достижения ими совершеннолетия.

(2) пособия по инвалидности, которые также могут быть как единовременными, так и в форме аннуитетов.

В принципе, пособия по смерти и инвалидности могут страховаться отдельно, однако для лучшей увязки с пенсионными накоплениями, они зачастую включаются в пенсионную схему предприятия. Рациональность такого подхода проиллюстрируем на примере «увязки» пособия по смерти с пенсионными накоплениями.

Пусть социальная политика предприятия предусматривает единовременную выплату по смерти в размере четырех годовых заработных плат работника на дату смерти, вне зависимости от суммы его пенсионных накоплений<sup>6</sup>. Если пенсионные накопления работника меньше пособия по смерти, то пенсионная схема несет риск в размере разницы между размером пособия и накоплениями (сумма под риском); этот риск, как правило, страхуется в страховой компании. Если же выплата по смерти меньше пенсионных накоплений, то пенсионная схема не несет риска смерти по данному работнику<sup>7</sup>. Аналогичная увязка имеет место и в отношении пособий по инвалидности. Следует отметить, что пособия по смерти и инвалидности в период работы характерны не только для групповых пенсионных схем, но и для накопительных пенсионных схем с индивидуальным участием. Например, в Аргентине управляющая компания каждого пенсионного фонда, занимающегося обязательным накопительным пенсионным обеспечением, обязана иметь полис группового страхования, покрывающего риски смерти и нетрудоспособности всех участвующих в фонде работников<sup>8</sup>.

На дату выхода на пенсию, пенсионная схема может предусматривать возможность получения единовременного пособия, получивших широкое распространение в разных странах мира, в частности, в англоязычных. В большинстве стран ОЭСР групповые схемы предприятий и налоговое регулирование допускают выплату части пенсионных накоплений в виде единовременного пособия - в пределах от 25 до 33% от суммы пенсионных накоплений работника. Единовременное пособие дает будущему пенсионеру возможность урегулировать свои финансовые проблемы, например, погасить остаток кредита на покупку жилья, купить домик за городом и т.д.

Изучение международного опыта показывает, что основными «чисто пенсионными» пособиями являются плановые изъятия и пожизненные аннуитеты. *Плановые изъятия*<sup>9</sup> разрешены во многих странах Латинской Америки (Чили, Аргентине, Сальвадоре, Мексике и Перу), а также в других странах, например Великобритании и Австралии. В

<sup>6</sup> Пенсионные накопления могут быть как фактическими - сумма на индивидуальном счете работника, так и условными – рассчитанные актуарными методами обязательства (резерв) в отношении работника, участника схемы с установленными выплатами.

<sup>7</sup> Пенсионная схема может, в данном случае, предусматривать выплату, равную сумме пенсионных накоплений, а может и получить «прибыль» в размере разницы между суммой накоплений и размером выплаты.

<sup>8</sup> Estelle James, Dimitri Vittas. The Decumulation (Payout) Phase of Defined Contribution (DC) Pillars: Policy Issues in the Provision of Annuities and other Benefits. Policy Research Working Paper 2464. World Bank, 2000.

<sup>9</sup> Пенсионер ежегодно изымает часть своих пенсионных накоплений в предписанных государственным регулированием пределах.

ряде стран с обязательным накопительным пенсионным страхованием, государственное регулирование предписывает обязательную выплату пенсионных пособий в форме пожизненного аннуитета. К ним, в частности, относятся страны Восточной Европы, Швейцария, Боливия. В других странах, покупка пожизненного аннуитета является добровольной<sup>10</sup>.

По сравнению с пожизненными аннуитетами, достоинством плановых изъятий является то, что, в случае ранней смерти пенсионера, пенсионные накопления переходят к его наследникам. Кроме того, плановые изъятия позволяют пенсионеру участвовать в ожидаемом высоком инвестиционном доходе, и увеличивают свободу его действий. В частности он может сам принимать решение о том, стоит ли ему купить аннуитет, и если да, то когда это сделать. Принципиальным отличием пожизненных аннуитетов от прочих видов пенсионного обеспечения является страхование риска долголетия – сколько бы человек ни прожил, он будет продолжать получать пенсию.

Важно отметить, что во многих странах пенсионные фонды не имеют права выплаты пожизненных пенсий (аннуитетов); они могут заниматься только выплатами по схеме плановых изъятий. Данное ограничение связано с тем, что пенсионные фонды не являются страховыми компаниями; их регулирование не позволяет им эффективно управлять страховыми рисками (в данном случае речь идет о риске долголетия). Таким образом, становится понятным появление обсуждавшегося выше ограничения в Налоговом кодексе. Однако отсутствие концептуального решения проблемы привело к тому, что:

1. Российское законодательство и регулирование не создает условий для покупки пожизненных аннуитетов лицами, предпочитающими получение пожизненной, а не ограниченной во времени пенсии. Это противоречит мировому опыту – в странах, разрешающих плановые изъятия, существует и возможность покупки в страховой компании пожизненного аннуитета.
2. Срочные аннуитеты существенно отличаются от плановых изъятий. Хотя плановые изъятия не могут защитить от риска исчерпания средств на счете, как правило, принимаются меры к расчету размеров пенсионных пособий таким образом, чтобы, по крайней мере, снизить риск долголетия. Размер пособий может подлежать ежегодному пересчету с учетом достигнутой нормы доходности и новой таблицы смертности<sup>11</sup>. Таким образом, плановые изъятия имеют мало общего с пятилетним аннуитетом<sup>12</sup>.

Из вышесказанного в частности видно, что для реализации полноценного современного добровольного пенсионного страхования необходимо участие разных институтов, и, в первую очередь НПФ и компаний по страхованию жизни.

---

<sup>10</sup> Может иметь место некоторое сочетание добровольности и принудительности. Например, в Великобритании плановые изъятия могут применяться только до достижения 75-летнего возраста, после чего обязательна покупка пожизненного аннуитета. Valdes-Prieto, Salvador (1998). Risks in Pensions and Annuities: Efficient Designs. Social Protection Discussion Paper Series #9804. Washington D.C.: World Bank.

<sup>11</sup> R. Palacios, R. Rofman. Annuity markets and benefit design in multipillar pension schemes: Experience and lessons from four Latin American countries. Social Protection Discussion Paper No 0107, 2001.

<sup>12</sup> Краткосрочная пенсия может иметь смысл в некоторых специфических ситуациях, например, в случае отмены досрочного получения трудовой пенсии по старости в связи с вредными условиями труда. В этом случае предприятие может обеспечить пенсионное обеспечение на период от досрочного выхода на пенсию, скажем в 50 лет, до достижения пенсионного возраста.

## Заключение

Рынок пожизненных аннуитетов потенциально очень велик; объемы взносов по пожизненным аннуитетам могут превзойти весь рынок «прочего» страхования жизни. Так в Чили, пионере современного обязательного накопительного пенсионного страхования, основную часть бизнеса по страхованию жизни составляют пожизненные аннуитеты, доля которых превышает 60% от общего объема премий по страхованию жизни<sup>13</sup>. В результате, в 2003 году объем взносов по страхованию жизни составил 2.6% от ВВП, что очень близко к показателю страны с таким высоким уровнем развития страхования жизни, как Канада – 2.74%<sup>14</sup>.

В заключение хотелось бы еще раз подчеркнуть необходимость скорейшего решения концептуальных вопросов развития добровольного пенсионного обеспечения/страхования, причем в подготовке концепции должны участвовать все заинтересованные стороны - государственные органы, работодатели, профсоюзы, НПФ и компании по страхованию жизни. Необходимо, в частности:

- конкретизировать роль добровольного пенсионного страхования как дополнения к государственной системе трудовых пенсий;
- выделить поддерживаемые государством виды/варианты пенсионных схем;
- определиться с ролями основных участников – предпринимателей, профсоюзов, НПФ и компаний по страхованию жизни;
- создать одобренным видам/вариантам пенсионных схем благоприятный налоговый режим;
- снять все барьеры на пути конструктивного взаимодействия НПФ и компаний по страхованию жизни. Здесь как уже говорилось выше, речь, прежде всего, идет о предоставлении лицам, имеющим право на дополнительное пенсионное обеспечение в НПФ, возможности покупки пожизненного аннуитета в страховой компании, а также о праве НПФ страховать физических лиц, участников негосударственного пенсионного обеспечения, на случай смерти и/или инвалидности.

---

<sup>13</sup> Показатель 1997 года, приведенный в статье R. Palacios, R. Rofman. Annuity markets and benefit design in multipillar pension schemes: Experience and lessons from four Latin American countries. Social Protection Discussion Paper No 0107, 2001.

<sup>14</sup> World insurance in 2003: Insurance industry in the road to recovery. Statistical appendix, updated February 2005. // Sigma N3, 2004.