

А.А. ПОПОВ*

АМЕРИКАНСКАЯ ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА И СРАВНЕНИЕ С РОССИЕЙ

Кризисный шторм

Кризис экономики весьма серьёзно отразился на пенсионной системе США, но он не затронул государственную распределительную пенсионную программу (*Social Security*), в рамках которой американские пенсионеры продолжают получать то, что им положено по закону. После очередного ежегодного повышения пособий на величину инфляции средний размер государственной пенсии в январе 2009 г. составил 1153 долл. в месяц на одного пенсионера и 1876 долл. в месяц для пожилой пары¹. По американским стандартам это немного, тем более что названные суммы относятся к людям, достигшим полного пенсионного возраста в 66 лет. Большинство же американцев предпочитают выходить на пенсию раньше, начиная с 62 лет, и получать её в урезанном размере. Однако государственная система имеет первостепенное значение, особенно для менее обеспеченных американцев. Для половины пенсионеров (это примерно 22 млн. человек) государственные пенсии вместе с пособиями по программам помощи бедным (таким как программа дополнительного гарантированного дохода²) обеспечивают 85% дохода в старости³. Для этих людей значение государственной пенсионной системы трудно переоценить, тем более в период кризиса.

Несмотря на то, что государство обеспечивает прожиточный минимум, большинство американцев стремятся получить право на ещё одну-две частные пенсии по месту работы, а также создать накопления на личных пенсионных счетах (ЛПС – *individual retirement accounts, IRAs*). Существуют две главные причины такого положения. Во-первых, на 1–2 тыс. долл. в месяц прожить в США трудно даже престарелым. Для большинства американцев, особенно высокооплачиваемых, выход на государственную пенсию без дополнительных источников дохода означал бы резкое падение жизненного уровня. Во-вторых, накапливать на пенсионных счетах в США чрезвычайно выгодно, главным образом благодаря налоговым стимулам, а также софинансированию со стороны работодателей. За длительный период, например, 30 лет, работник может на-

* **ПОПОВ Алексей Аронович** – доктор исторических наук, ведущий научный сотрудник ИСКРАН. Copyright © 2009.

¹ Social Security Administration. Fact Sheet. 2009 Social Security Changes.

² В 2009 г. программа дополнительного гарантированного дохода обеспечивала 674 долл. в месяц на одного человека и 1011 долл. в месяц для семьи из двух человек. Пособия по ней получали свыше 7 млн. человек, преимущественно инвалиды. – SSA. 2009 Social Security Changes; Statistical Abstract of the United States 2009, table 544.

³ Testimony of Paul Schott Stevens, President and CEO, Investment Company Institute, on the «Strengthening Worker Retirement Security» Hearing Before the Education and Labor Committee, H.R., 24.02.2009 (http://www.ici.org/issues/ret/09-house-401K_tmny.html).

копить сумму, превышающую собственные взносы на порядок. При этом основную часть накоплений во всех накопительных программах обеспечивает инвестиционный доход.

В результате, хотя все частные формы пенсионного обеспечения носят добровольный характер, большинство трудоспособного населения, 70% американских домовладений, обладает пенсионными сбережениями⁴. Частными пенсионными планами по месту работы в 2006 г. было охвачено 122 млн. человек, из них активных участников, регулярно отчисляющих взносы на свои пенсионные счета в планах с установленными взносами (*defined contributions plans*) или увеличивающими свой трудовой стаж в планах с установленными выплатами (*defined benefits plans*), 86 млн.⁵ Подавляющая часть работников штатных и местных органов власти (школьных учителей, полицейских, пожарных, уборщиков мусора и т.д.) охвачена пенсионными планами на местах. Личными пенсионными счетами в мае 2008 г. владели 47 млн. домовладений, или 41% их общего числа⁶.

Благодаря популярности добровольного пенсионного накопления пенсионный рынок за последние 25 лет рос исключительно высокими темпами и достиг огромных размеров. На своём пике, в третьем квартале 2007 г., стоимость пенсионных активов достигла 18 трлн. долл. (для сравнения: эта цифра в 15 раз превышала ВВП России). Пенсионные сбережения составляли 40% всех финансовых активов американских домовладений. Начиная с четвертого квартала 2007 г. под ударами кризиса стоимость пенсионных активов стала падать и в третьем квартале 2008 г. снизилась до 15,9 трлн. долл., составив 35% всех финансовых активов домовладений. Рост пенсионных накоплений за 1985–2008 гг. отражает табл. 1.

Как видно из табл. 1, с 1985 по 2007 г. пенсионные накопления выросли с 2,3 до 18 трлн. долл., или в 7,8 раза. Только за 11 лет, с 1997 по 2007 г., пенсионные накопления удвоились – с 9 до 18 трлн. долл. С IV квартала 2007 г. стоимость пенсионных активов начала падать убыстряющимися темпами, и за III квартал 2008 г. пенсионный рынок потерял 1 трлн. долл., снизившись с 16,9 до 15,9 трлн. В IV квартале 2008 г. пенсионный рынок рухнул ещё на 2 трлн., уменьшившись до 14 трлн. долл. Такое падение можно считать обвальным. Более поздних данных пока нет, однако с большой долей вероятности можно предположить, что в конце 2009 г. произойдёт стабилизация на уровне 15 трлн. долл., поскольку в первые месяцы 2009 г. фондовый рынок США, по-видимому, достиг своего дна и даже немного отыграл падение.

Характерно, что кризис затронул все без исключения инструменты пенсионного накопления. Только за 2008 г. личные пенсионные счета потеряли 24% своей стоимости, планы 401 (к) – 22%, планы с установленными выплатами – 27%, планы штатов и местных органов власти – 27% и резервы страховых компаний по аннуитетам – 15%. Комментируя эти данные, президент Института инвестиционных компаний Пол Стивенс отмечал: «От шторма на рынке нет укрытия»⁷.

⁴ 70 Percent of U.S. Households Have Retirement Savings, January 2009 (<http://www.ici.org/new/09newsirarsrch.thml>).

⁵ U.S. Department of Labor, Employee Benefits Security Administration. Private Pension Bulletin, Abstract of 2006 Form 5500 Annual Reports. December 2008, table A1.

⁶ ICI. The Role of IRAs in U.S. Households' Saving for Retirement, 2008, Research Fundamentals. January 2009, vol. 18, No. 1, p. 1.

⁷ Testimony of Paul Schott Stevens...

Таблица 1

Пенсионный рынок США, 1985–2008 гг., млрд. долл.

Годы	Личные пенсионные счета	Планы с установленными взносами*	Планы штатов и местных органов власти	Планы с установленными выплатами	Федеральные пенсионные планы**	Аннуитеты***	В целом
1985	241	509	405	813	172	181	2321
1990	637	892	739	922	340	391	3921
1995	1288	1717	1344	1496	541	582	6968
2000	2629	2969	2335	2009	797	951	11690
2005	3652	3620	2765	2310	1072	1443	14862
III кв. 2007	4765	4535	3264	2681	1152	1607	18005
IV кв. 2007	4747	4502	3186	2638	1197	1592	17863
I кв. 2008	4521	4299	2945	2443	1171	1551	16930
II кв. 2008	4514	4294	2907	2415	1179	1556	16864
III кв. 2008	4126	4022	2751	2259	1188	1517	15862
IV кв. 2008	3610	3517	2328	1957	1221	1351	13985

*Включают планы 401 (к), 403 (в), 457 и пр.

**Включают пенсионные фонды Гражданской службы, пенсионного обеспечения военнослужащих, судей, дипломатов, железнодорожников, а также федеральный накопительный план

***Резервы страховых компаний по аннуитетам (регулярным выплатам), за исключением резервов, принадлежащих пенсионным планам с установленными взносами и владельцам ЛПС.

The U.S. Retirement Market, Third Quarter 2008. ICI, Research Fundamentals, June 2009, vol. 17, No.5, fig. A1.

По понятным причинам наибольшее падение продемонстрировал рынок акций. С октября 2007 по октябрь 2008 г. их стоимость на американском фондовом рынке снизилась на 13,7 трлн. долл. – с 23,5 до 9,8 трлн. долл. Часть этих акций принадлежала банкам, страховым компаниям, иностранным резидентам, брокерам, дилерам и т.д., однако большую часть стоимости – 7,4 трлн. долл. – утратили акции, принадлежащие американским домовладениям. Из этой суммы потерь домовладений 4 трлн. долл. пришлось на пенсионные накопления: 1,1 трлн. долл. потеряли планы с установленными взносами, 0,8 трлн. долл. – ЛПС, 0,9 трлн. долл. – планы с установленными выплатами, 1,1 трлн. долл. – планы штатов и местные планы, 0,1 трлн. долл. – федеральные пенсионные планы⁸. Если помнить, что участники пенсионных планов держат две трети своих активов в акциях, то падение их стоимости почти на 4 трлн. долл. за один год – весьма существенный удар по всей стратегии пенсионных накоплений.

⁸ Are Retirement Savings Too Exposed to Market Risk. October 2008. Issue in Brief 8-19. Center for Retirement Research at Boston College (<http://crr.bc.edu/images/stories/Briefs/ib 8-16.pdf>).

Кризис и участники пенсионных планов

Как отразился самый глубокий за несколько поколений кризис на конкретных работниках, на самих участниках пенсионных планов? В целом весьма негативно, но очень по-разному. При этом ситуация во многом определяется типом пенсионного плана, в котором участвует работник.

Планы с установленными выплатами характерны для крупных корпораций. Исторически они возникли раньше чем планы типа 401 (к) и были более распространены. Со временем они стали терять популярность на фоне бурного роста планов с установленными взносами. За последние 25 лет частными пенсионными планами по месту работы была охвачена половина всех наёмных работников – эта величина практически не менялась. Однако соотношение между планами с установленными выплатами и планами с установленными взносами за тот же период радикально изменилось. В 1983 г. первыми были охвачены 62% всех участников пенсионных планов, вторыми – только 12% и 26% работников состояли в планах обоего типа. В 2007 г. соотношение было обратным: только 17% участников были охвачены планами с установленными выплатами, 63% – планами с установленными взносами (почти все – участники планов типа 401 (к)) и 19% – планов обоих типов⁹.

Несмотря на сокращение числа участников планы с установленными выплатами не утратили своего значения. Они охватывают около 20 млн. человек, выплачивают пенсии миллионам пенсионеров и располагают значительными финансовыми активами, которые составляли в 2007 г. порядка 18% всего пенсионного рынка¹⁰. В настоящее время большинство крупных корпораций спонсирует два плана: один с установленными выплатами и второй – план 401 (к); работники могут присоединиться к любому из них.

В планах с установленными выплатами все решения принимает работодатель. Он организует план и он же имеет право его закрыть; им определяется формула начисления пенсий и пенсионный возраст, начиная с которого пенсия должна выплачиваться; отчисляются взносы в пенсионный фонд и инвестируются (чаще всего с помощью профессиональных инвесторов) в ценные бумаги или другие активы. Работодатель следит за соответствием активов фонда обязательствам перед будущими пенсионерами, и он же несёт все риски. Типичной можно считать формулу: 1,5% за каждый проработанный в фирме год, считая от средней зарплаты за последние пять лет работы в фирме. Установленный пенсионный возраст – 65 лет или, как правило, 62 года. Таким образом, если человек проработал в фирме, например, 15 лет и покинул её в возрасте 50 лет, он приобретает право на пенсию, но может получить её только по достижении пенсионного возраста. При этом пенсия чаще всего выплачивается в форме аннуитета.

За финансовым состоянием планов с установленными выплатами следит специальное федеральное агентство – Корпорация гарантий пенсионных выплат (*Pension benefit guaranty corporation*). Она может обязать работодателя пополнять свой пенсионный фонд, когда его активы не покрывают обязатель-

⁹ An Update on 401 (k) Plans: Insights from the 2007 SCF. March 2009 Appendix (<http://crr.bc.edu/images/stories/Briefs/ib-9-5.pdf>).

¹⁰ The Financial Crisis and Private Defined Benefit Plans. November 2008 (<http://www.imaweb.com/images/FinancialCrisisandPrivateDBPs.pdf>).

ства. В случае банкротства какой-либо фирмы корпорация выступает в качестве конечного страховщика и выплачивает работникам причитающиеся им пенсии. Теоретически участникам планов с установленными выплатами не о чем беспокоиться. Если в период падения рынка активы фонда перестают соответствовать обязательствам – это проблемы менеджмента. Если же фирма обанкротится, то корпорация берёт на себя весь груз ответственности перед пенсионерами. Действительность, однако, намного сложнее.

Прежде всего кризис возложил дополнительное бремя на работодателей – к их счастью, американский бизнес подошёл к кризису в неплохой форме. Активы пенсионных фондов 1800 компаний, имеющих планы с установленными выплатами, до начала кризиса покрывали обязательства на 98%. За время, прошедшее с начала кризиса, исходя из оценок специалистов из Центра исследований пенсионных систем Бостонского колледжа, этот показатель понизился до 85%. Такое соотношение, однако, рассчитано на длительное время, на весь срок существования обязательств. А на текущие выплаты «денег более чем достаточно»¹¹. Так как предприниматели обязаны покрывать образующийся дефицит, то по закону «О защите пенсий» 2006 г. он может быть самортизирован, т.е. распределён, в течение семи лет, а в случае форсмажорных обстоятельств (кризис может быть признан таким обстоятельством) – десяти лет. Согласно тем же оценкам Бостонского колледжа, только в 2009 г. компании будут вынуждены пополнить свои пенсионные фонды на 90 млрд. долл. Смогут и захотят ли они это сделать – большой вопрос.

Вместо этого часть компаний может пойти другим путём: начать с увольнения работников, объявить себя банкротами, заморозить свои пенсионные планы. Все три варианта негативно отражаются на людях и их пенсионных правах. Безработица сама по себе тяжёлое бремя, но кроме этого работники теряют часть будущей пенсии, так как, во-первых, не идёт больше стаж, во-вторых, их зарплата на момент увольнения почти всегда меньше той, на которую они могли бы рассчитывать, продолжая работать в фирме до предпенсионного возраста. Поскольку формула начисления пенсий в планах с установленными выплатами привязана именно к этим двум показателям (стаж и зарплата), размер пенсий в большинстве случаев сокращается очень существенно.

Когда компания объявляет себя банкротом, а её пенсионный фонд не покрывает существующих обязательств перед работниками, в дело вступает Корпорация гарантий пенсионных выплат. Предельный размер выплат, гарантируемых ею, составляет 4312 долл. в месяц или 51750 долл. в год на одного участника пенсионного плана в возрасте 65 лет. Этого достаточно, чтобы на 100% обеспечить пенсионные обязательства для всех участников планов с установленными выплатами, кроме самых высокооплачиваемых, например, летчиков гражданской авиации. Тем не менее, корпорация берёт на себя обязательства только в объёме прав, заработанных на момент банкротства, и, как правило, это значительно меньше того, на что изначально рассчитывали работники обанкротившейся фирмы.

Наконец, работодатели по закону имеют право в одностороннем порядке, не спрашивая согласия своих работников и их профсоюзов, приостановить (заморозить) план с установленными выплатами. Действующая компания не

¹¹ Ibidem.

может отказаться от уже накопленных пенсионных обязательств, но новые она на себя не берёт. Если такое решение принято, то в большинстве случаев компания предлагает работникам вступить в план 401 (к) в качестве альтернативы; даже если его в компании не существовало, она, как правило, организует таковой с момента прекращения действия плана с установленными выплатами. Так как в планах 401 (к) основную часть взносов делают сами работники, и они же принимают на себя все рыночные риски, работодатели снимают с себя основную часть пенсионной нагрузки. Однако для наёмных рабочих и служащих такой вариант невыгоден, поскольку в означенном плане копить приходится с нуля; работникам часто просто не хватает времени, тем более в периоды падающего рынка, чтобы скопить достаточные суммы на своих счетах. Исследователи из Бостонского колледжа приводят такой пример. Когда человек поступает на работу в фирму в возрасте 35 лет, то, исходя из формулы 1,5% за каждый проработанный год, он к 62 годам заработает право на получение пенсии в размере 43% его конечной зарплаты. Если же компания замораживает план с установленными выплатами в момент, когда работнику уже есть 50 лет, заменяя его планом 401 (к), то такой работник в возрасте 62 лет по обоим планам (с установленными выплатами до 50 лет и плану 401 (к) после 50 лет) сумеет заработать пенсию лишь в размере 28% зарплаты¹². К этому надо добавить, что в период кризиса на такое замораживание планов с установленными выплатами могут пойти и вполне успешные компании.

Таким образом, хотя теоретически участники планов с установленными выплатами лучше защищены от ударов кризиса, чем участники планов с установленными взносами, на практике они могут пострадать не меньше. Во всех случаях, даже когда в дело вступает Корпорация гарантий пенсионных выплат в качестве страховщика, работники получают пенсию в меньшем размере, чем они рассчитывали.

Планы штатов и местных органов власти — почти всегда также планы с установленными выплатами: пенсии в них начисляются в зависимости от стажа работы и уровня зарплаты. Эти планы охватывают подавляющее большинство работников штатов, муниципалитетов, округов и школьных округов. Всего в этом секторе экономики сосредоточено примерно 16,5%, или одна шестая часть, рабочей силы страны: учителя, полицейские, пожарные, работники городских служб, занятые в муниципальном здравоохранении, охраняющие окружающую среду и т.д. По данным Бюро переписи США всего в стране насчитывается 2670 пенсионных планов штатов и местных органов власти. В некоторых штатах (Мэн, Гавайи) существует один-единственный план для всех категорий работников, в других (Флорида, Иллинойс, Мичиган, Миннесота и Пенсильвания) действует более 100 планов для различных категорий. Планы штатов составляют лишь 8% общего числа планов, но в них состоит 88% активных участников и сконцентрировано 82% всех финансовых активов. Иными словами, планы штатов, как правило, гораздо больше местных. Однако из этого правила есть исключения. Так в Нью-Йорке есть два городских плана (*New York City Employees* и *New York City Teachers*) с активами свыше 40 млрд.

¹² Ibid., table 3.

долл. каждый. Крупные планы на местном уровне действуют также в Лос-Анджелесе, Сан-Франциско и Чикаго¹³.

Планы штатов и местных органов власти более щедры, в них сосредоточены большие финансовые ресурсы и они предоставляют более высокий уровень пенсионного обеспечения, чем планы частного сектора. В расчёте на одного участника финансовые активы планов и тех и других, по данным на 2006 г., составляли 185900 долл. против 84800 в частном секторе¹⁴. Пенсии в планах штатов и местных органов власти начисляются исходя из формулы: 2% зарплаты за год работы (точнее от 1,9 до 2,2%), в то время как в частных планах с установленными выплатами обычная формула составляет 1,5% за год работы. Таким образом, например, школьный учитель, проработавший 35 лет, получает пенсию в размере 70% своей конечной зарплаты. Если учесть, что такой же процент участников планов штатов и местных планов охвачен ещё и распределительной пенсионной программой, то работник, выходя на пенсию, может не отказываться от привычного образа жизни.

Очень важно также, что пенсии, выплачиваемые штатами и местными властями, индексируются с учётом уровня инфляции – мера, практически неизвестная в частном секторе. Индексация в конечном счёте может повысить размер пенсии до 40%. С другой стороны, в отличие от планов частного сектора, работники штатов и местных органов власти софинансируют свои планы. В среднем власти те и другие отчисляют 7% фонда зарплаты в пенсионные планы, а сами участники – 5% своей зарплаты, в то время как планы с установленными выплатами в частном секторе финансируются почти исключительно работодателями в среднем в размере 8% фонда оплаты труда¹⁵.

Планы штатов и местных органов власти пострадали от кризиса так же сильно, как планы частного сектора. По подсчётам специалистов из Центра исследований пенсионных систем Бостонского колледжа соотношение финансовых активов к обязательствам в этих планах за период с октября 2007 г. по октябрь 2008 г. снизилось с 87 до 65%¹⁶. При этом, в отличие от работодателей частного сектора, штаты и местные органы власти не могут заморозить или изменить условия действующих планов, так как суды в большинстве штатов приняли решения, запрещающие это делать. Поэтому почти единственный способ привлечь дополнительное финансирование штатов и местных органов власти – повысить уровень пенсионных взносов для новых участников пенсионных планов. В целом же штаты и местные власти должны полагаться на свою налоговую базу. Многое будет зависеть от глубины и продолжительности кризиса. В любом случае участники пенсионных планов лучше защищены от ударов кризиса, чем работники частного сектора.

В противоположность этому участники **планов с установленными взносами** прямо и непосредственно зависят от конъюнктуры рынка. Свыше 90% их

¹³ What Do We Know about the Universe of State and Local Plans? Center for State and Local Government Excellence. March 2008 (<http://www.slge.org/vertical/Sites/{A260EIDF-5AEE-459-84C4-876EEEIE4032}/uploads/{4E482D69-OFA8-422D-828B-2EF9632E8918}.pdf>).

¹⁴ State and Local Pensions Are Different From Private Plans. November 2007. Center for State and Local Government Excellence (<http://slge.org/vertical/Sites/{A260EIDF-5AEE-459D-84C4-876EFEIE4032}/uploads/{AIC7971A-7B76-4B4A-B55F-BF5317B47A52}.pdf>).

¹⁵ Ibidem.

¹⁶ The Financial Crisis and State/Local Defined Benefit Plans. November 2008 (<http://crr.bc.edu/images/stories/Briefs/ib8-19.pdf>).

участников состоят в планах 401 (к), 403 (в) и 457. Свои номера они получили по номерам статей налогового кодекса США, установивших льготное налогообложение для их участников. Планы 401 (к) охватывают основную массу работников частного сектора, планы 403 (в) предназначены для некоммерческих и благотворительных организаций, планы 457 относятся к некоторым категориям работников штатов и местных органов власти, таким как строительные подрядчики. **Все вместе они объединены названием – «планы типа 401 (к)»** и правила таковы: работники имеют право отчислять до 25% своей зарплаты, но не более 15,5 тыс. долл. в год на свои персональные пенсионные счета ещё до вычета подоходного налога; эти взносы дополняются софинансированием со стороны работодателя, взносы которого также не облагаются налогом. В последние годы типично соотношение – 50 центов взносов работодателя на 1 доллар взносов работника. Максимальный взнос (15,5 тыс. долл.) платят только 7,7% всех участников, преимущественно высокооплачиваемых, зарабатывающих свыше 100 тыс. долл. в год¹⁷. Главным стимулом для участия в планах 401 (к) служит льготное налогообложение. Как со взносов, так и с инвестиционного дохода не взимается подоходный налог за весь период накопления. Такой принцип позволяет накапливать на пенсионных счетах примерно вдвое быстрее, чем на обычных. Подоходный налог взимается только с сумм, снимаемых со счёта. Если участник плана снимает с него какую-то сумму до достижения пенсионного возраста в 59 с половиной лет, то на эту сумму помимо подоходного налога, налагается ещё штраф в 10%. Данная мера направлена на то, чтобы стимулировать работников копить именно на обеспечение дохода в старости и не разорять свои счета раньше времени.

Работники, состоящие в планах 401 (к), сами принимают основные решения и несут риски, связанные ними. Им никто ничего не гарантирует, как это происходит в планах с установленными выплатами. Они должны сами решать, присоединяться ли к существующему у них на работе плану 401 (к), какой процент зарплаты отчислять на свой пенсионный счёт, куда и как вкладывать свои сбережения, в какой форме получать конечный пенсионный доход и как им распорядиться. Выбор здесь крайне важен, так как он непосредственно отразится на конечном результате. Самое сложное, безусловно, инвестиционные решения. Участникам планов 401 (к) нужно правильно распределить свой личный инвестиционный портфель между акциями и более консервативными ценными бумагами, они должны решить, вкладывать ли часть средств в акции собственной компании, в которой они работают (это относится преимущественно к крупным компаниям), вносить ли изменения в соответствии со своим возрастом и уменьшающимся инвестиционным горизонтом, а также с флуктуациями рынка. Большинство участников планов принимают решения с помощью инвестиционных компаний. Половину своих накоплений они держат в ПИФах (в США они именуются взаимными фондами).

Огромное преимущество планов типа 401 (к) – свободное распоряжение накопленными средствами. В планах с установленными выплатами как частного сектора, так и штатов и местных органов власти, преобладающей формой выплат служит традиционный аннуитет (напомним, регулярные выплаты).

¹⁷An Update on 401 (k) Plans: Insights from the 2007 CSF, Fig. 6, March 2009 (http://crr/bc/edu/images/stories/Briefs/ib_9_5.pdf).

В отличие от этого, 52% участников планов типа 401 (к) предпочитают получать всю накопленную сумму целиком (*lump sum*), 16% вообще не трогают накопления, только 17% предпочитают аннуитет, ещё 6% получают выплату накопленной суммы по частям (*installment payments*) и 9% используют комбинации указанных вариантов¹⁸. Из тех, кто получает выплаты единовременно, целиком, 88% переводят полученные средства на свой личный пенсионный счёт и продолжают копить на условиях льготного налогообложения, снимая со счёта какие-то суммы лишь по мере необходимости или вообще не трогая его. Тем самым обеспечивается непрерывность процесса накопления. Человек продолжает копить и **после выхода на пенсию и может оставить неизрасходованные суммы своим наследникам.**

Другое преимущество планов типа 401 (к) состоит в том, что человек может переводить средства из одного плана в другой при смене места работы, тем самым также обеспечивая непрерывность пенсионного накопления. Таким образом, планы 401 (к) выгодны тем, кто часто меняет работу, а таких в США большинство. Предприятия малого бизнеса, на которых занята половина рабочей силы страны, почти всегда организуют планы 401 (к). (Планы с установленными выплатами, в которых все риски несёт работодатель, в этой сфере большая редкость.)

Все перечисленные преимущества привели к огромному росту популярности планов типа 401 (к). Число их активных участников с 1984 г. (когда они впервые стали учитываться официальной статистикой) по 2006 г. возросло с 7,5 млн. до 58,3 млн. человек¹⁹. По другим данным в 2007 г. в планах 401 (к) (без учёта планов 403 (в) и 457), состояло 48,5 млн. активных участников²⁰. С 1990 г. по III квартал 2007 г. активы планов типа 401 (к) выросли с 0,4 трлн. до 4 трлн. долл., или в 10 раз, из них активы планов 401 (к) составили 3,1 трлн. долл., а планов 403 (в) и 457 – 0,9 трлн. долл. К концу 2008 г. активы снизились до 3,1 трлн. долл., из них 2,4 трлн. долл. составили активы планов 401 (к) и 0,7 трлн. долл. – активы планов 403 (в) и 457. Ещё полтриллиона долл. было сосредоточено в планах с установленными взносами иного типа²¹.

Вместе с тем, участники планов 401 (к) не только получают инвестиционный доход в периоды роста, но и принимают на себя все риски рыночной экономики в кризисные периоды. Текущий кризис серьёзно отразился не только на совокупных финансовых показателях, но и на их персональных счетах. Согласно данным Института инвестиционных компаний, за год, прошедший с начала кризиса, средний баланс на счету участников этих планов понизился на 27%²². Почти к такой же оценке пришли специалисты из Центра изучения пенсионных систем Бостонского колледжа: согласно их расчётам с начала кризиса до конца 2008 г. средний баланс на счету участника плана 401 (к) сокра-

¹⁸ Defined Contribution Plan Distribution Choices at Retirement, Fall 2008, p. 7 (<http://www.ici.org/stats/res/1 rpt 08 dcdd.pdf>).

¹⁹ U.S. Department of Labor, Employees Benefit Security Administration. Private Pension Plan Bulletin Historical Tables, February 2008, table E20; Private Pension Plan Bulletin 2006, December 2008, table D5.

²⁰ 401 (k) Plan Asset Allocation, Account Balances, and Loan Activity in 2007. ICI Research Perspective, December 2008, vol. 14, No. 3, p. 2 (<http://www.ici.org/new/per 14-03.pdf>).

²¹ The U.S. Retirement Market, 2008, Fig. 9.

²² Testimony of Paul Schott Stevens...

тился на 30% – с 78 тыс. долл. до 56 тыс.²³ Однако наиболее точные сведения приводит, по-видимому, Институт изучения социальных выплат, основываясь не на расчётной модели, а на своей базе данных, охватывающей 21 млн. активных участников планов 401 (к). Цифры приводятся за период с 1 января 2008 по 20 января 2009 г. Согласно им кризис ударил по счетам участников планов 401 (к) тем сильнее, чем больше была сумма на пенсионном счету. Не пострадали те, у кого было меньше 10 тыс. долл. Небольшие счета не только не потеряли в стоимости, но даже выросли за 2009 г. на 40%.

Дело в том, что потери в инвестиционном доходе для этой категории участников плана 401 (к) были более чем перекрыты взносами, которые продолжали поступать на счета. Кризис не изменил стоимости персональных счетов тех участников, чьи накопления находились в промежутке между 10 и 50 тыс. долл. Понесли потери владельцы счетов, на которых было больше 50 тыс. долл.: по 15%, где сумма составляла от 50 до 100 тыс. долл., по 21% – от 100 до 200 тыс. долл. и по 25% – свыше 200 тыс. долл.²⁴ Иными словами, чем дольше участники планов 401 (к) копили, тем больше они потеряли от кризиса.

Самые серьёзные проблемы в связи с кризисом возникают у работников предпенсионного возраста. Более молодые работники могут переждать тяжёлые времена и восстановить накопления, однако тем, кто постарше, предстоит сделать выбор: или выходить на пенсию невзирая на обстоятельства и смириться с потерей части пенсионных сбережений, или работать дольше, чем планировалось, если это возможно. Большинство людей предпочитают второй вариант. Согласно ежегодному опросу Института изучения социальных выплат, проведенному в апреле 2009 г., 28% респондентов заявили, что они откладывают выход на пенсию, желая накопить больше средств. До кризиса работающие американцы, как правило, планировали выход на пенсию в 65 лет, вместо 62. Но кризис привёл к росту негативных настроений. Только 25% респондентов в 2009 г. заявили об уверенности в том, что располагают достаточными средствами для нормальной жизни на пенсии (по сравнению с 40% в 2007 г.). Лишь 13% работающих были полностью уверены в том, что смогут нести необходимые медицинские расходы, по сравнению с 20% в 2007 г.; среди пенсионеров таких уверенных в своей платёжеспособности оказалось 25% (по сравнению с 41% в 2007 году)²⁵.

Тем временем участников планов типа 401 (к) поджидала новая неприятность. Под влиянием кризиса приблизительно 50 крупных компаний с первых месяцев 2009 г. отказались от софинансирования планов 401 (к), хотя и обещали восстановить его в дальнейшем, после улучшения дел в экономике. Список возглавила большая тройка корпораций, оказавшихся накануне банкротства, а затем и обанкротившихся, но и многие компании, не находящиеся в столь же затруднительном положении предприняли те же шаги (см. табл. 2).

Таким образом, участники наиболее популярных планов в первую очередь пострадали от кризиса. Они пострадали и от падающего рынка и от того, что ряд компаний прекратил софинансирование планов типа 401 (к) в кризисный

²³ An Update on 401 (k) Plans: Insights from the 2007 SCF, March 2009, p. 8.

²⁴ The Impact of the Recent Financial Crisis on 401(k). Account Balances. Employee Benefit Research Institute, February 2009 (<http://www.ebri.org/pdf/briefspdf/EBRIIB2-2009Crisis-impct.pdf>).

²⁵ The 2009 Retirement Confidence Survey: Economy Drives Confidence to Record Lows; Many Looking to Work Longer. April 2009 (<http://www.ebri.org/pdf/briefspdf/EBRIIB4-2009RCI.pdf>).

Таблица 2

Компании, отказавшиеся от софинансирования планов 401 (к)

Компания	Число затронутых работников	Сроки прекращения софинансирования
«Сиерс»	305081	С февраля 2009 г., обещано возобновить софинансирование по мере улучшения финансовой ситуации
«Федерал экспресс»	115330	С февраля 2009 г., обещано возобновить в будущем
Ю-пи-эс	100368	С февраля 2009 г., обещано возобновить в будущем
«Спринт»	79321	С марта 2009 г., минимум на 1 год
«Крайслер»	32900	С февраля 2009 г.
«Дженерал Моторс»	32000	С ноября 2008 г.
«Моторола»	30076	С января 2009 г., обещано возобновить в будущем
«Форд мотор»	22600	Минимум на весь 2009 г.

An Update on 401 (k) Plans: Insight From the 2007 SCF, March 2009, table 4 (http://crr.bc.edu/images/stories/Briefs/ib_9_5.pdf).

период. В наибольшей степени удары кризиса ощутили те, кто накопил значительные суммы на счетах – это в основном работники предпенсионного возраста. Им потребуется больше времени для восстановления пенсионных сбережений после окончания кризиса.

Пенсионные планы по месту работы не исчерпывают возможности пенсионного накопления американцев. Очень важную роль играют **личные пенсионные счета – ЛПС** (не путать с персональными счетами участников планов с установленными взносами). ЛПС образуют третий и последний уровень системы пенсионного обеспечения США – индивидуальное накопление.

Существует несколько видов ЛПС, из них два главных – традиционные счета и счета Рота. Главным стимулом для открытия ЛПС служит система льготного налогообложения. Для традиционных счетов, на которых находится 90% всех активов ЛПС, принцип налогообложения установлен такой же, как и для пенсионных планов: взносы и инвестиционный доход не облагаются подоходным налогом в течение всего периода накопления, налог взимается только со снимаемых со счёта сумм. Пенсионный возраст установлен тот же, как и в планах типа 401 (к), т.е. 59 с половиной лет. Если владелец счёта снимает с него какую-то сумму до достижения этого возраста, он, помимо подоходного налога, должен уплатить еще и 10% штраф. В счетах Рота налогообложение действует в обратном порядке: налог вычитается из сумм, поступающих на счёт, но не уплачивается при снятии денег со счёта. Это означает, что весь инвестиционный доход достаётся владельцу ЛПС без каких-либо изъятий. Традиционные счета и счета Рота по желанию владельцев могут быть конвертированы друг в друга по определённым правилам. Вопрос о том, какой тип счёта более выгоден владельцу весьма сложен, зависит от многих личных обстоятельств и обычно решается при помощи налоговых консультантов²⁶.

²⁶ Подробно об ЛПС см.: Попов А.А. Новые тенденции в социальной политике США: личные пенсионные счета. – «США ❖ Канада», 2006, № 1.

В 2008 г. максимальный ежегодный взнос на личные счета составлял 5 тыс. долл., для лиц 50 лет и старше – 6 тыс. долл. С текущего года эти суммы могут увеличиваться только на величину инфляции. Счёт можно пополнять или не пополнять по своему усмотрению. Рост накоплений происходит благодаря инвестиционному доходу. Согласно данным Института инвестиционных компаний, лица, аккумулировавшие средства на ЛПС в течение 15 лет, в среднем накапливали суммы порядка 100 тыс. долларов²⁷.

Однако даже не инвестиционный доход служит главным источником пополнения ЛПС. Основные суммы поступают из планов типа 401 (к). Поскольку принцип налогообложения этих планов и традиционных ЛПС одинаков, закон разрешает переводы (*rollovers*) накоплений из планов типа 401 (к) на личные счета без каких-либо штрафных санкций. Два самых распространённых случая переводов – потеря работы и выход на пенсию. В обоих случаях ЛПС служат надёжной гаванью, позволяющей сберечь и даже приумножить накопленное. В отличие от взносов, ограниченных определённой суммой, переводы из планов типа 401 (к) могут составлять десятки и сотни тысяч долларов. Во многом из-за этого активы на личных счетах росли с необычайной быстротой и увеличились с 0,6 трлн. долл. в 1990 г. до 4,7 трлн. долл. в 2008 г., составив более четверти всего пенсионного рынка накоплений. К концу 2008 г. под ударами кризиса стоимость активов на ЛПС снизилась до 3,6 трлн. долл. Личные счета в 2008 г. имели 47 млн. домовладений, причём многие из них владели несколькими ЛПС²⁸.

После 59 с половиной лет американцы могут как угодно распоряжаться своими счетами. Однако многолетняя практика показывает, что они очень экономно расходуют средства на ЛПС, предпочитая копить и после выхода на пенсию. Закон даже обязал владельцев традиционных счетов снимать с них определённые суммы после достижения 70 с половиной лет. Для владельцев счетов Рота такого обязательства не существует: они могут вообще ничего не снимать со счёта и оставить всю сумму наследникам.

Таким образом планы типа 401 (к) и ЛПС – это сообщающиеся сосуды. Личные пенсионные счета помогают сберечь и приумножить накопленное в планах по месту работы. Эта система обеспечивает непрерывность накопления в условиях льготного налогового режима и после выхода на пенсию.

Кризис, естественно, отразился и на ЛПС: владельцы их перестали вносить дополнительные средства на свои счета – в 2008 г. только 14% вкладчиков положили какие-то суммы на ЛПС²⁹.

Перспективы восстановления

Нынешний, практически беспрецедентный, кризис не только привёл к снижению текущих уровней пенсионного обеспечения, но и поставил под вопрос саму жизнеспособность рыночной накопительной системы. В США усилились голоса тех, кто считает эту систему чересчур рискованной и потому ненадёжной. В то же время большинство экспертов, представителей финансового бизнеса и самих участников пенсионных планов продолжают верить в систему и

²⁷ ICI. The Individual Retirement Account at Age 30. Wash., 2005, Fig. 14.

²⁸ The Role of IRAs in U.S. Household Saving for Retirement, 2008. ICI Fundamentals, vol. 18, No. 1, January 2009 (<http://www.ici.org/home/fm-v18nl.pdf>).

²⁹ Ibidem.

своими действиями поддерживать, хотя и не отрицают возможности её дальнейшего совершенствования.

Так, Пол Стивенс, выступая перед комитетом по труду и образованию Палаты представителей, назвал текущий кризис «более широким, глубоким, сложным и выбивающим из колеи, чем любой другой спад за много поколений» и признал его «значительное негативное воздействие на пенсионные накопления». Однако он тут же добавил: «Сейчас не время покидать корабль – ни систему 401 (к), ни долгосрочную накопительную систему в целом»³⁰. На других слушаниях представители той же финансовой индустрии признавались: «Было бы серьёзнейшей ошибкой использовать нынешнюю ситуацию на рынке как предлог для демонтажа существующей пенсионной системы, как предлагают некоторые»³¹.

Ещё важнее то, что сами работники – участники пенсионных планов в своём подавляющем большинстве твёрдо поддерживают систему. Опрос американских домовладений, проведённый в октябре – декабре 2008 г., показал: трудящиеся ценят систему сбережений на условиях льготного налогообложения, возможность принимать собственные решения при инвестировании этих сбережений и свободу распоряжения накопленными средствами. Так, 90% опрошенных заявили, что их план 401 (к) «помогает думать о долгосрочных решениях, а не только о текущих нуждах», 87% отвергли возможность введения государственного контроля за процессом инвестирования, 81% согласился с тем, что «налоговые льготы служат большим стимулом для внесения взносов в пенсионный план»³². Это не только слова. Поведение участников пенсионных планов подтверждает их приверженность системе. Только 3% активных участников планов 401 (к) прекратили отчислять взносы в 2008 г., а 1,2% сняли с пенсионных счетов какие-то суммы в связи с чрезвычайными обстоятельствами (потеря работы, инвалидность, медицинские проблемы и т.п.). Этот уровень не намного превышает аналогичный в докризисные годы³³.

Исторический опыт также свидетельствует о том, что пенсионные сбережения после окончания кризиса восстанавливаются достаточно быстро. Например, во время предыдущего спада в 2000–2002 гг. пенсионный рынок просел на 11% по сравнению с пиком, достигнутым в 1999 г., однако уже в 2003 г. показатели 1999 г. были превышены. Для последовательных вкладчиков в планы 401 (к), которые не прекращали платить взносы и во время кризиса, средний баланс на счету за 2002–2006 гг. практически удвоился – с 62383 до 121202 долл.³⁴ Многие работники хорошо помнят этот опыт и продолжают накапливать сбережения. Паники на американском пенсионном рынке не наблюдается.

Объективные предпосылки для дальнейшего роста пенсионной системы после окончания кризиса продолжают действовать. К ним относятся низкий уровень инфляции, благоприятный налоговый климат, непрерывность процесса накопления, когда человек может наращивать сбережения и после выхода на пенсию, возможность принимать личные инвестиционные решения и свободно

³⁰Testimony of Paul Schott Stevens...

³¹The Impact of the Financial Crisis on Workers' Retirement Security. Hearing Before the Education and Labor Committee, 21.10.2008 (http://www.ici.org/issues/ret/08_house_ret_security_stmt.html).

³²Mot 401 (k) Savers Are Staying the Course: ICI Study, 19.12.2008 (<http://www.ici.org/statement/nr/2008/08-news-saver-rsrch.html>).

³³Retirement Saving in Wake of financial Market Volatility, December 2008 (<http://www.ici.org/pdf/ppr-08-ret-saving.pdf>).

³⁴The Impact of the Financial Crisis on Workers' Retirement Security...

распоряжаться накопленными средствами, строгий государственный контроль и пресечение злоупотреблений, формирование экономически и социально активных и ответственных личностей, привычка к долгосрочному планированию. Только один теоретический пример может дать представление о выгоде пенсионного накопления. Если на пенсионном счету работника имеется 10 тыс. долл., то при 10% инвестиционном доходе эти вложения за 20 лет возрастут до 67,3 тыс. долл. При получении этой суммы необходимо заплатить подоходный налог в 28%. В результате пенсионер получит на руки 48,4 тыс. долл. Если же те же 10 тыс. долл. лежали бы не на пенсионном, а на обычном счету в какой-то финансовой компании и со счёта ежегодно вычитался бы подоходный налог, то при том же уровне инвестиционного дохода через 20 лет сумма накоплений составила бы 24,9 тыс. долл., или почти вдвое меньше.

Таким образом, пенсионная система США, хотя и серьёзно пострадала от кризиса, но сохранила способность к восстановлению. Никто не знает, как долго продлится кризис и какой глубины он достигнет. Однако объективно американская пенсионная система – это здоровая система. Её восстановление и дальнейший рост должны начаться с восстановлением финансовых рынков.

Кризис и российская пенсионная система

Российская пенсионная система меньше пострадала от кризиса, чем американская, так как пенсионные рынки в России развиты слабо. России не нужен кризис, чтобы попасть в кризис: она перманентно находится в этом состоянии. Нищенские пособия, проваленная пенсионная реформа 2001 г., сугубо неэффективная накопительная система, растущий дефицит пенсионного бюджета и полная бесперспективность в плане серьёзного улучшения положения – таковы основные черты действующей системы.

Безусловно, объективные трудности, стоящие перед системой, велики. Так на одного пенсионера в России приходится 1,7 работающих; в США это соотношение ровно в 2 раза лучше: на одного пенсионера там приходится 3,4 работающих. Однако объективные трудности усугубляются серьёзными ошибками, допущенными при проведении реформы 2001 г. Главная беда российской системы состоит в том, что она неправильно выстроена.

Правительство осознаёт серьёзность положения. Выступая перед депутатами Госдумы в апреле 2009 г., премьер-министр В.В. Путин заявил: «Наша система далеко не эффективна, она не позволяет гарантировать людям настоящему обеспеченную старость»³⁵. Для улучшения положения пенсионеров правительство и Госдума ещё до кризиса предусмотрели валоризацию – пересмотр пенсионных прав. Вышедшим на пенсию страховая часть пенсии, заработанная до 2002 г., будет повышена на 10%, и, кроме того, будет начислен 1% за каждый год, проработанный до 1991 г. В результате 1 января 2010 г. пенсионеры получат прибавку, в зависимости от продолжительности трудового стажа в советский период, в размере 800–1700 руб. в месяц. Но и такая прибавка потребовала повышения пенсионного налога с 20 до 26%. Поскольку в связи с кризисом повышение налога было перенесено на 2011 г., размер дефицита пенсионного бюджета вырастет с 330 млрд. руб. в 2009 г. до минимум 1 трлн. руб. в 2010 г. И даже в 2011 г. дефицит составит 0,5 трлн. руб.³⁶ Он будет покрыт за счёт бюджета. Таким образом, если целью очередного этапа

³⁵ «Известия», 7.04.2009.

³⁶ «Коммерсант», 28.04.2009.

реформы было создание самообеспечивающейся страховой системы, то этой цели достичь не удалось.

Правительство также обещает повысить размер пенсии до 40% зарплаты, то ли к 2020, то ли к 2030 г. Сложно представить, каким образом этого можно добиться в условиях двузначной инфляции, дефицита пенсионного бюджета и демографического спада. В любом случае проверить подобные утверждения можно будет не раньше указанных лет.

При проведении реформы 2001 г. основной пропагандистский заряд был направлен на восхваление новой накопительной части системы. Утверждалось, что эта система построена на прогрессивных принципах, что она современна, рыночна, что сможет обеспечить вливание «длинных денег» в экономику, послужит противовесом ухудшающейся демографической ситуации и тем самым решит многие проблемы. В других странах всё так и происходит. Но не в России. Созданная у нас пародия на накопительную систему не решила ни одной проблемы и даже стала источником новых проблем.

За годы, прошедшие с начала реформы, будущие российские пенсионеры накопили около 400 млрд. руб., из них около 350 млрд., или 90% находится во Внешэкономбанке, 39 млрд. – в Национальном пенсионном фонде и 9 млрд. руб. – в частных управляющих компаниях³⁷. Общий объём накоплений за 2002–2008 гг. составил всего 1% ВВП. Это очень мало. В Чили, где в 1981 г. была запущена настоящая накопительная программа, через 5 лет после введения новой системы накопления составили 10% ВВП, через 10 лет – 25% ВВП³⁸. В России же экономика практически не получила «длинных» пенсионных денег, хотя она очень в них нуждается.

В пересчёте на одного застрахованного накопления составили менее 10 тыс. руб. Более того, за все годы, прошедшие после начала реформы, за исключением первого года, ВЭБ показывал доходность ниже уровня инфляции. В последнее время стала отрицательной и доходность частных компаний. За три года (2006–2008) инвестиционный доход ВЭБа составил 3,71% годовых, частных управляющих компаний – минус 2,8% при среднегодовой инфляции 11,4%³⁹. Это вообще не накопительная, а уменьшительная система. Если бы будущие пенсионеры платили те же взносы не в накопительную, а в страховую часть системы, их доход был бы больше, поскольку страховые выплаты индексируются на уровень инфляции.

Защитники системы утверждают, что нельзя судить о результатах долгосрочной программы по показателям нескольких лет, тем более в условиях кризиса. В принципе это справедливо. Однако и шансы на долгорочный успех программы не внушают оптимизма.

Предположим, что к 2022 г., когда накопительные выплаты начнут получать женщины, или к 2027 г., когда выплаты станут получать мужчины 1967 г. рождения, накопления на их счетах возрастут в 100 раз – с нынешних 10 тыс. до 1 млн. рублей. Это – заведомо нереалистичный, сверхоптимистичный прогноз. Понятно, что за оставшиеся 13–18 лет увеличить свой пенсионный счёт в 100 раз невозможно даже в нормально действующей системе и тем более в такой, которая не увеличивает, а уменьшает реальный объём накоплений. Однако даже если принять цифру в 1 млн. руб. как данность, то ежемесячные

³⁷ «Известия», 27.04.2009.

³⁸ El Sistema Chileno de Pensiones. Sexta Edicion. Santiago, 2007. Anexo Extadistico.

³⁹ «Коммерсант», 13.04.2009.

выплаты по накопительной части системы составят всего 4385 руб. Дело в том, что российская пенсионная система признаёт только один их вид: ежемесячные выплаты, растянутые на 19 лет, которые считаются «сроком дожития». Поэтому накопленную сумму необходимо разделить на 228 – число месяцев в 19 годах, чтобы определить размер ежемесячных выплат. При том, что квартплата и коммунальные платежи растут исключительно высокими темпами, указанной суммы (4385 руб.) в 2027 г. вряд ли хватит даже на то, чтобы оплачивать половину ежемесячных платежей за скромную двухкомнатную квартиру. Стоит копить 25 лет, чтобы получить такой результат!

Более того, согласно российскому законодательству, накопленные средства принадлежат не человеку, а государству, поэтому, если пенсионер не успевает получить всю накопленную сумму до своей смерти, то остаток переходит не к его наследникам, а к государству. Так, если человек к 60 годам накопит 1 млн. руб., а в 65 лет его не станет, то он успеет выбрать лишь 263158 руб., а 736842 руб. будут конфискованы государством. Совершенно фантастическое положение закона, которого нет ни в одной стране, где действует нормальная накопительная система; положение, нарушающее право собственности человека на свои сбережения и противоречащее самому смыслу процесса накопления, делает российскую накопительную систему ещё более проблематичной. Когда либеральные СМИ призывают будущих пенсионеров переводить свои сбережения в частные компании, обещая им более высокие проценты, чем даёт ВЭБ (хотя на самом деле никто не знает, какой реальный инвестиционный доход сможет обеспечить тот или иной НПФ или управляющая компания за 25 лет), они делают акцент на процессе накопления, но забывают упомянуть про результат. А результат этот в любом случае будет разительно отличаться от того, который обеспечивает настоящая накопительная система, например, в США или в Чили.

Эту систему необходимо менять или, употребляя любимое слово власти предрекающих, совершенствовать. Первым, очевидным и не требующим затрат, шагом должны стать предоставление человеку права собственности на его сбережения и отмена конфискации по-большевистски. Вторым – предоставление права получать накопленную сумму единовременно, целиком, или частями, кому как удобно. В основе таких мер должен лежать принцип, согласно которому накопления людей – их собственность, и они могут распоряжаться ими, как захочется. Если пенсионер может получить накопленный миллион или хотя бы 500 тыс. руб. сразу, целиком – это один вариант. Совсем другой вариант, если человек будет получать 4 тыс. руб. в месяц в течение 19 лет. Такая сумма будет мало что значить в 2027 и тем более в 2040 году.

Метод выплат в накопительных системах не менее важен, чем сам процесс накопления. В такой системе, в отличие от распределительной, всегда существует несколько вариантов выплат, и каждый сам решает, что ему больше подходит. В российской же системе накопление, по крайней мере теоретически, происходит на рыночных рельсах, а выплаты планируются на принципах собеса. Пока никто не ощутил этого, поскольку выплаты ещё не начались. Тем быстрее необходимо исправить такое положение.

Более решительным шагом, направленным на оздоровление действующей пенсионной системы, было бы преобразование её накопительной части в добровольную накопительную программу. В своём нынешнем виде накопительная система (также называемая системой **обязательного пенсионного страхования – ОПС**) поглощает ресурсы, необходимые нынешнему поколению пенсионеров, и в то же время не обещает удовлетворительных результатов будуще-

му поколению, которое начнёт получать выплаты. Отток средств из пенсионной системы в виде 6%, идущих на накопление, способствует росту дефицита пенсионного бюджета. Полностью несостоятелен аргумент о том, что система ОПС поможет справиться с демографической проблемой. Этот аргумент применим только к настоящей накопительной системе. Но в России такой системы нет, здесь действует смешанная, на 80% распределительная и на 20% накопительная, система. И она – худшая из всех, так как сохраняет все недостатки и риски распределительной программы, в том числе зависимость пенсионеров от работающих, влияние демографических факторов, постоянный риск утраты платёжеспособности и полная бесперспективность в том плане, что никакого перехода к настоящей накопительной системе не происходит и собес получает права гражданства навечно. В то же время накопительная часть не может обеспечить сколько-нибудь значительную прибавку в будущем. В своём нынешнем виде, принося доход ниже уровня инфляции, система ОПС только уменьшает доходы будущих пенсионеров.

Создание смешанной системы было главной ошибкой пенсионных реформаторов 2001 г. Они не поняли, что накопительные механизмы не могут эффективно работать в одной связке с распределительными: накопительная и распределительная системы должны существовать отдельно друг от друга.

Однако вместо того, чтобы признать и исправить ошибку, из системы ОПС сделали священную корову, которую нельзя трогать. В правительстве, Госдуме, деловых кругах и экспертном сообществе преобладают защитники действующей накопительной системы. Такое положение не сулит ничего хорошего ни пенсионерам, ни пенсионной системе в целом. Система будет функционировать за счёт высоких налогов, платить маленькие пенсии, но и при этом, вероятно, не сможет сводить концы с концами, прибегая к постоянным дотациям из бюджета, и, главное, такое положение будет законсервировано на все обозримое будущее.

Реформаторы 2001 г. поставили перед российской пенсионной системой крайне сложную, практически невыполнимую задачу: обеспечивать выплаты нынешнему поколению пенсионеров и одновременно накапливать средства для содержания будущих поколений престарелых. Такая задача не по плечу даже гораздо более богатым странам. Не случайно в США и большинстве стран Европы действуют государственные распределительные системы в чистом виде. В России эта задача решается простейшим способом: установлением крайне низких уровней пенсий. Но даже и при этом средств не хватает, и система постоянно находится в дефиците. Без бюджетных дотаций она уже сейчас не могла бы существовать.

Преобразование не оправдывающей ожиданий накопительной части системы в добровольную программу позволило бы снять значительную часть нагрузки с государства. При этом уже накопленные, хотя и незначительные, сбережения граждан не пропадут. Они могут быть зачтены в виде пенсионных прав в страховой части пенсии или, возможно, по желанию самих владельцев счетов, объединены с добровольной накопительной программой, действующей с 2009 г., на условиях софинансирования с государством. Последняя программа – шаг, хотя и недостаточный, но в правильном направлении.

Весьма важным, однако почти незамеченным событием в направлении стимулирования добровольного пенсионного обеспечения стал подписанный президентом Д. Медведевым 24 июля 2009 г. закон «О страховых взносах в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования и фонды обязательного ме-

дицинского страхования». Закон устанавливает начиная с января 2010 г. такой же порядок налогообложения пенсионных взносов в негосударственные пенсионные фонды, как и действующий в США: налоги не взимаются с взносов и инвестиционного дохода и вычитаются только с получаемых сумм. До этого момента взносы работодателей в НПФ облагались единым социальным налогом в 26%. Кроме того и инвестиционный доход подлежал налогообложению в размере 20%. Наконец, участники НПФ обязаны были платить при получении пенсионных выплат налог в 13%. Это была, по существу, запретительная система налогообложения.

Новый закон оставляет в силе только последний, вполне приемлемый налог в 13%⁴⁰. В долгосрочном плане – это чрезвычайно важный стимулирующий механизм, который позволит гораздо большему числу предпринимателей, в том числе малому и среднему бизнесу, вводить пенсионные программы, в то время как сейчас они действуют только в крупных корпорациях и банках. Конечно, это произойдет не сразу, вероятно, не ранее, чем через 5–10 лет. Но таков путь всех развитых стран. В США старт планам 401 (к) был дан законодательством 1974 и 1978 г., а статистика стала фиксировать планы 401 (к) только с 1984 г., настоящего же расцвета они достигли в 1990-е годы.

Распределительная часть системы также не может быть сохранена в нынешнем виде. На страховую пенсию должны идти все 20%, а с 2011 г. – 26% пенсионного налога, а не 8% как это предусмотрено для людей 1967 г. рождения и моложе. Только такая мера может помочь существенно поднять уровень пенсионного обеспечения для нынешнего и последующих поколений пенсионеров. От примитивной уравниловки, именуемой базовой частью пенсии, необходимо отказаться.

Таким образом, государственная пенсия должна быть распределительной и страховой. Напротив, накопительную часть системы необходимо преобразовать в добровольную программу, возможно спонсируемую государством и работодателями; и существовать она должна отдельно от распределительной системы. Накопительные принципы войдут в жизнь постепенно, в соответствии с ростом благосостояния людей и по мере того, как население убедится в выгодах этой системы. Таков путь подавляющего большинства развитых стран.

Пенсионная система США серьезно пострадала от ударов кризиса, однако сохранила способность к посткризисному восстановлению и дальнейшему росту. В основе – это здоровая система. Триллионы долларов пенсионных накоплений, вложенные в тысячи американских компаний, продолжают работать на экономику. Напротив, российская система выстроена неправильно. Накопительно-распределительный кентавр, созданный реформой 2001 г., не знает аналогов в мире. По существу он нежизнеспособен. Реальной пенсионной реформой было бы создание государственной страховой системы и добровольной накопительной программы. В последнем направлении уже предприняты существенные меры, которые должны сыграть важную роль в долгосрочной перспективе.

⁴⁰ «Коммерсант», 28.07.2009.