

## Роль профессионального пенсионного обеспечения в развитии пенсионной системы

Г. Джунусбекова, М. Жаумитова

Пенсионное обеспечение граждан являясь одной из форм материального обеспечения, выступает обязательным элементом социальной защиты. От рационального и эффективного функционирования пенсионной системы страны зависят такие факторы как, уровень социальной напряженности в обществе и экономическая привлекательность государства.

Профессиональная пенсионная система, во многих странах охватывает работников отдельных предприятий, отраслей или профессий и является одной из составляющей компоненты пенсионной системы.

Основной целью профессионального пенсионного обеспечения является компенсация от воздействия неблагоприятных факторов на организм человека в связи с вредными условиями труда, которое в дальнейшем сказывается на снижении трудоспособности в более раннем возрасте человека.

Профессиональное пенсионное страхование обозначается как вид пенсионного страхования, при котором работодатели или работники отчисляют дополнительные страховые взносы с учетом особенностей профессиональных рисков в специально создаваемые отраслевые или иные профессиональные фонды либо в негосударственные пенсионные фонды как на обязательной, так и на добровольной основе для обеспечения более высокого уровня материальной защиты работников при достижении ими установленного пенсионного возраста [1].

Исходя из указанного определения профессионального пенсионного страхования, необходимо отметить, что в ряде стран финансирование основано на страховых взносах работодателей и работников, которые иногда также дополняются и финансированием за счет бюджетных средств.

Например, в Германии дополняющей к системе обязательного пенсионного страхования является добровольное пенсионное страхование от предприятий.

Пенсионное обеспечение от предприятий охватывает рабочих и служащих, заключающих коллективные или индивидуальные договоры о предоставлении пенсии от предприятия и существует в следующих формах:

- пенсионное страхование в виде прямого страхования, которое производится на основании договора между работником и работодателем о страховании жизни работника, где работодатель самостоятельно выплачивает страховые взносы;
- организация пенсионного страхования через самостоятельные учреждения социального страхования (пенсионные кассы или иные страховые организации), данная форма страхования

предусматривает возможность застрахованному лицу получать проценты с вложенного капитала;

- пенсионное страхование, где согласно трудовому договору работодатель обязуется самостоятельно выплачивать пенсию, размер которой пропорционален взносам работника.

Пенсионное обеспечение на предприятиях в Германии является выгодным как для работников, так и для работодателей, поскольку с одной стороны оно является дополнительной защитой для работника, с другой обеспечивает предпринимателям приток капитала. [2]

Специальные схемы пенсионного обеспечения Франции действуют для работников отдельных отраслей: государственных служащих, военных, железнодорожников, энергетиков. Наряду с этими схемами, которые по объемам социальных расходов являются наиболее крупными, существуют более мелкие специальные системы социального обеспечения шахтеров, моряков, артистов парижской оперы, служащих Французского банка. Несмотря на дифференцированность систем пенсионного обеспечения по профессиональному признаку, все они базируются на принципе распределения, в соответствии с которым поступившие в текущем году социальные отчисления расходуются на выплату пенсий и пособий всем нуждающимся в этом году. [2]

Профессиональные пенсии в Великобритании предлагаются работодателями для работников, проработавших на предприятии не менее двух лет. Чаще всего и работодатель, и работник вносят определенный процент заработка, что делает профессиональные пенсии лучшим выбором. Взнос может составлять до 15% заработка, большинство работников вносит 5-8% заработка.

В промышленности отношение выплат работодателя и работника относится в среднем как 3:1, в финансовой сфере работодатель, как правило, пенсионные взносы полностью обеспечивает сам.

Работники заключают коллективный договор с работодателем, на основании которого он отчисляет взносы на пенсионное обеспечение и формирует пенсионные выплаты. Большинство профессиональных пенсий используют механизм установленных выплат, т.е. размер выплат соответствует определенной доле последней заработной платы.

Также используются схемы с установленным размером взносов - в них уровень пособий становится известным только при фактическом оформлении пенсии и зависит от размера взносов, инвестиционного дохода, возраста выхода на пенсию и т.д.

Страховые компании в виде отраслевых фондов предлагают комплексный «социальный пакет», включающий в себя страхование жизни, выплату пособия по инвалидности или потере кормильца в случае смерти или увечья работника.

Итоговый размер накоплений зависит от результатов инвестирования и не облагается подоходным налогом. Однако сумма единовременной выплаты при выходе на пенсию жестко ограничена, остаток должен быть использован для покупки ренты не позднее достижения 75-летнего возраста.

Таким образом, в ряде стран действуют пенсионные планы с участием работодателей, направленные на профессиональное пенсионное обеспечение в рамках отдельной отрасли или предприятия и не обусловлены спецификой условий труда.

Вместе с тем, несмотря на отсутствие законодательно закрепленного обязательства работодателя по участию в профессиональном пенсионном обеспечении, данный уровень может составлять основную долю в пенсионном обеспечении работников, при этом взносы работодателя могут быть достаточно высокими.

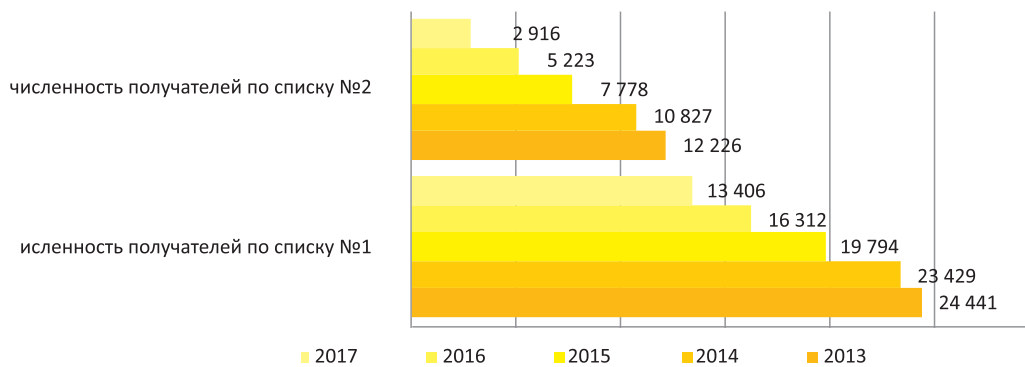
В Республике Казахстан в связи с переходом с 1 января 1998 года к накопительной пенсионной системе пенсии на льготных условиях, в том числе по Спискам № 1 и 2, были упразднены.

Наряду с этим в целях социальной защиты граждан, выработавших по состоянию на 1 января 1998 года полный требуемый льготный стаж Законом Республики Казахстан от 13 июля 1999 года №414 «О государственном специальном пособии лицам, работавшим на подземных и открытых горных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда или на работах с вредными и тяжелыми условиями труда» было введено государственное специальное пособие по списку №1 – с 1 января 2000 года, по списку №2 – с 1 января 2008 года. [3]

Получение указанного пособия до достижения общеустановленного пенсионного возраста является льготой, предусмотренной государством для той категории работников, которые на 1 января 1998 года имели достаточный общий и льготный стаж для назначения льготной пенсии по нормам ранее действовавшего законодательства, но в силу своего молодого возраста не имевших возможность реализовать свое право на нее.

Рисунок 1

Динамика получателей пособия по спискам №1, №2



Примечание: Составлено авторами на основе данных Министерства труда и социальной защиты населения Республики Казахстан.

При достижении пенсионного возраста получателю пособия предоставляется право выбора между получением пособия по Списку №1, №2 или назначением пенсионных выплат по возрасту и именно этим объясняется снижение количества лиц, получателей на рисунке №1, которые достигая пенсионного возраста выбирают право на назначение пенсии по возрасту в дополнение к которой назначается также и базовая пенсионная выплата.

В рамках накопительной пенсионной системы, основанной на принципе равной ответственности государства, работодателя и работника за его пенсионное обеспечение, на первый план выходит задача создания и укрепления обязательной профессиональной схемы пенсионного обеспечения лиц, занятых во вредных условиях труда.

В этой связи, с 1 января 2014 года введены обязательные профессиональные пенсионные взносы, которые уплачиваются работодателями в размере 5 процентов от ежемесячного дохода работника, за работников занятых на работах с вредными условиями труда, профессии которых предусмотрены перечнем производств, работ, профессий работников. [4, 5]

Перечень согласно которому работодатели уплачивают профессиональные пенсионные взносы состоит из 17 разделов и включает в себя около 3 тысяч позиций с наименованиями профессий, должностей и формулировок, объединяющих их.

Предусмотренные Перечнем профессии, должности, работы содержат вредные факторы, которые подтверждаются результатами аттестации производственных объектов по условиям труда.

В случае выявления по результатам аттестации производственных объектов по условиям труда и периодических обязательных медицинских осмотров профессий работников занятых не менее 80% рабочего времени в месяц во вредных условиях труда, работодатели, представители работников, заинтересованные государственные органы вносят в уполномоченный орган по труду обоснованные предложения по их включению в Перечень.

Введение профессиональной пенсионной системы, где основная роль возложена на работодателя предусматривает также и ряд так называемых льготных условий для работодателя.

Согласно нормам трудового законодательства в целях определения состояния безопасности, вредности, тяжести, напряженности выполняемых на производственных объектах (цехов, участков, рабочих мест, а также иных, отдельно стоящих подразделений работодателей, осуществляющих производственную деятельность) работ, гигиены труда и определения соответствия условий

производственной среды нормативам в области безопасности и охраны труда работодатель обязан проводить аттестацию производственных объектов по условиям труда. [6]

В случае улучшения условий труда и устранения вредных условий труда, подтвержденного результатами аттестации производственных объектов, работодатели освобождаются от уплаты обязательных профессиональных пенсионных взносов, что является стимулирующей мерой для работодателей.

Помимо проведения аттестации производственных объектов, за работников, занятых во вредных и других неблагоприятных условиях труда работодатели оказывают такие компенсации как: дополнительные отпуска, сокращенный рабочий день, бесплатное лечебно-профилактическое питание, бесплатное получение молока или других равноценных продуктов, доплаты за вредные и другие неблагоприятные условия труда.

Таблица 1

#### Численность работников, с установлением компенсации за работу во вредных и других неблагоприятных условиях труда

№ п/п	Вид компенсации	Численность работников, которым установлен данный вид компенсации по годам			Рост/снижение, %	
		2015	2016	2017	2016/2015	2017/2016
1	Дополнительные отпуска	522 592	528 194	520 168	1,1	-1,5
2	Сокращенный рабочий день	56 252	53 684	48 479	-4,6	-9,6
3	Бесплатное лечебно-профилактическое питание	74 857	75 840	77 453	1,3	2,2
4	Бесплатное получение молока или других равноценных продуктов	314 325	315 161	312 391	0,3	-0,88
5	Доплаты за вредные и другие неблагоприятные условия труда	386 646	381 638	385 941	-1,3	1,1

Примечание: Составлено авторами на основе данных Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан. [7]

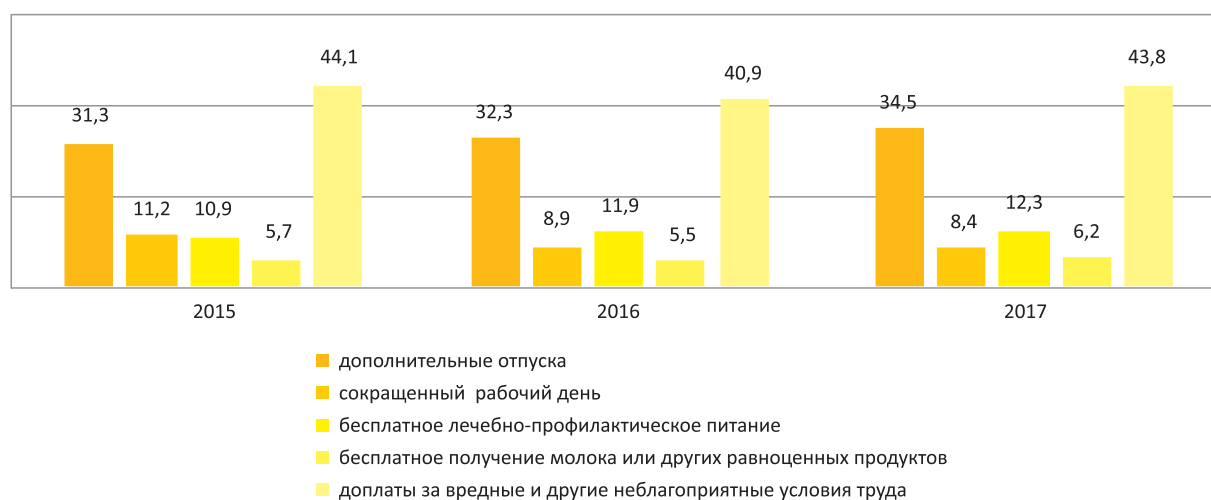
Как видно из Таблицы 1, за период 2015-2017 годов наблюдается снижение численности работников, которым предоставляются компенсации, за исклю-

чением бесплатного лечебно-профилактического питания, которое увеличилось на 3,5%, составив 77,5 тыс. человек.

Рисунок 2

#### Динамика сумм затрат на компенсацию за работу во вредных и других неблагоприятных условиях труда

млрд. тенге



Примечание: Составлено авторами на основе данных Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан. [7]

Суммы затрат работодателей на компенсации за работу во вредных и других неблагоприятных условиях труда

№ п/п	Вид компенсации	Сумма затрат по данному виду компенсации по годам, тыс. тенге			Рост/снижение, %	
		2015	2016	2017	2016/2015	2017/2016
1	Дополнительные отпуска	31 264 633,9	32 325 810,2	34 515 260,5	3,4	6,7
2	Сокращенный рабочий день	11 195 917,8	8 908 518,5	8 360 781,1	-20,4	-6,1
3	Бесплатное лечебно-профилактическое питание	10 984 555,9	11 865 578,0	12 346 670,2	8	4
4	Бесплатное получение молока или других равноценных продуктов	5 767 605,3	5 467 271,8	6 211 905,8	-5,2	13,6
5	Доплаты за вредные и другие неблагоприятные условия труда	44 062 821,3	40 960 490,6	43 792 133,9	-7	6,9

Примечание: Составлено авторами на основе данных Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан. [7]

Как наблюдается из вышеизложенного графического материала наибольшие затраты работодателей составляют доплаты за вредные и другие неблагоприятные условия труда, и за дополнительные отпуска, которые составили в 2017 году 43,8 млрд. тенге и 34,5 млрд. тенге соответственно.

Резюмируя вышеизложенное, можно сделать вывод о том, что затраты работодателей на установленные компенсации работникам, занятых во вредных и других неблагоприятных условиях труда могут увеличиваться как в результате увеличения численности работников, так и увеличения размера компенсаций, и в этой связи актуальным для работодателей становится вопрос инвестиции капитала, направленный на улучшение условий труда таких как проведение аттестации производственных объектов по условиям труда, создание рабочих мест с благоприятными условиями труда, приведение рабочих мест в соответствие с действующими нормативами.

Также следует отметить о том, что введение обязательных профессиональных пенсионных

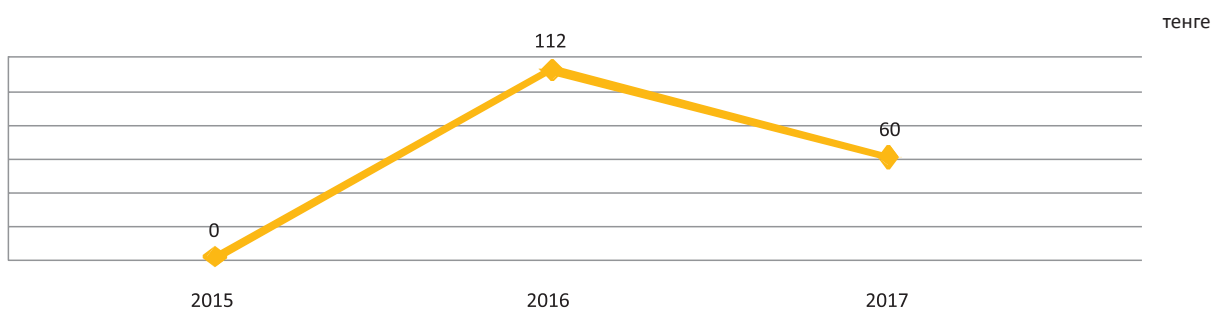
взносов уплачиваемые работодателями сказывается на увеличении стоимости рабочей силы, особенно в стратегических секторах экономики, таких как нефтедобывающая, горная и металлургическая промышленности.

Одной из мер, которая положительно сказывается на работодателях, является то, что уплата обязательных профессиональных пенсионных взносов не влечет за собой нагрузку на работодателя, поскольку сумма пенсионных взносов, уплачиваемых работодателями в профессиональную пенсионную систему отнесена на вычеты при осуществлении налоговых платежей, что также сказывается на снижении доходной части государственного бюджета. [8]

В качестве экономических и административных методов регулирования в накопительной пенсионной системе контроль за полным и своевременным осуществлением уплаты обязательных профессиональных пенсионных взносов возложен на органы государственных доходов. [4]

Рисунок 3

Динамика по сумме задолженности ОППВ



Примечание: Составлено авторами на основе данных Комитета государственных доходов Министерства финансов Республики Казахстан.

Таким образом, наблюдается резкое увеличение суммы задолженности в 2016 году, как известно, одним из основных принципов накопительной пенсионной системы является рост пенсионных накоплений за счет их инвестирования.

Исходя из данного принципа обязательные профессиональные пенсионные взносы должны уплачиваться работодателями своевременно,

поскольку своевременно переведенные пенсионные взносы поступая на индивидуальный пенсионный счет граждан формируют пенсионные накопления граждан, которые инвестируются и приумножаются.

Право на получение пенсионных выплат, сформированных за счет обязательных профессиональных пенсионных взносов, возникает у граждан при достижении пятидесятилетнего

возраста и факта уплаты обязательных профессиональных пенсионных взносов в совокупности не менее шестидесяти календарных месяцев, путем заключения Договора со страховой организацией при достаточности пенсионных накоплений для обеспечения ежемесячной страховой выплаты не ниже минимального размера пенсии. [9]

Необходимо здесь также отметить о том, что с учетом введенных обязательных профессиональных пенсионных взносов лишь с 2014 года, категория граждан «переходного периода» не накопив пенсионных прав, не сможет реализовать права на пенсионное обеспечение, дожидаясь общеустановленного пенсионного возраста, что может вызвать риски возникновения социальной напряженности в обществе. В этой связи в целях достижения положительного эффекта и истекающих из него социально – экономических последствий, государству необходимо рассмотреть

дополнительные меры для обеспечения социальных гарантий указанной категории граждан.

В заключение необходимо отметить, что введение обязательной профессиональной схемы пенсионного обеспечения, где в дополнение к 10% обязательным пенсионным взносам, удерживаемые из заработной платы работника перечисляются еще 5% обязательных профессиональных пенсионных взносов за счет средств работодателя, повышает уровень социальной защиты работников, занятых на производствах с вредными и тяжелыми условиями труда.

Также для обеспечения доступности и качества пенсионных услуг необходимо упрощение административных процедур, связанных с осуществлением пенсионных выплат, а также расширение охвата населения пенсионной системой и повышение качества предоставляемых пенсионных услуг.

#### Литература:

1. Деркач Н.О. «Профессиональное пенсионное страхование: формы, принципы и методы организации», Федеральное государственное бюджетное учреждение высшего образования «Алтайский государственный университет» Научное издательство 2007г.
2. Антропов В.В. «Социальная защита в странах Европейского союза» / ЗАО «Издательство «Экономика» / 2006, стр.115
3. Закон Республики Казахстан от 13 июля 1999г. «О государственном специальном пособии лицам, работавшим на подземных и открытых горных работах, на работах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда
4. Закон Республики Казахстан от 21 июня 2013г. «О пенсионном обеспечении в Республике Казахстан»
5. Постановление Правительства Республики Казахстан от 31 декабря 2013г. «Об утверждении перечня производств, работ, профессий работников, занятых на работах с вредными (особо вредными) условиями труда, в пользу которых агентами по уплате обязательных профессиональных пенсионных взносов за счет собственных средств осуществляются обязательные профессиональные пенсионные взносы
6. Трудовой кодекс Республики Казахстан от 23 ноября 2015г.
7. <http://stat.gov.kz> интернет-ресурс Комитета по статистике Министерства национальной экономики Республики Казахстан
8. О налогах и других обязательных платежах в бюджет / Налоговый кодекс Республики Казахстан от 25 декабря 2017г.
9. Постановление Правления Национального банка Республики Казахстан от 20 октября 2015г. «Об утверждении типового договора пенсионного аннуитета, установлении Методики расчета страховой премии и страховой выплаты из страховой организации по договору пенсионного аннуитета, допустимого уровня расходов страховой организации на ведение дела по заключаемым договорам пенсионного аннуитета, а также ставки индексации страховой выплаты»

#### Резюме:

Мақала бүгінгі таңда өзекті болып табылатын зиянды және ауыр еңбек жағдайында жұмыс істейтін адамдарды кәсіптік зейнетақымен қамсыздандыру мәселесіне арналған, кәсіптік зейнетақымен қамсыздандыру схемаларының халықаралық тәжірибесі көрсетілген, Қазақстан Республикасында кәсіби зейнетақы жүйесінің қалыптасу кезеңдері қаралады. Зиянды және басқа да қолайсыз еңбек жағдайларында жұмыс істегені үшін өтемақы белгіленетін қызметкерлердің санын анықтау бойынша жүргізілген талдау негізінде жұмыс берушінің өндірістік процеске қатысу дәрежесі анықталды, сондай-ақ жұмыс берушілердің еңбек жағдайларын жақсартуға капиталды инвестициялау қажеттілігі туралы мәселе анықталды.

Негізгі сөздер: зейнетақымен қамсыздандыру, кәсіптік зейнетақы жүйесі, кәсіптік зейнетақы, зейнетақымен сақтандыру.

Статья посвящена актуальной на сегодняшний день теме профессионального пенсионного обеспечения лиц, занятых во вредных и тяжелых условиях труда. В исследовании приведен международный опыт функционирования профессиональных пенсионных схем, рассматриваются этапы формирования профессиональной пенсионной системы в Республике Казахстан. На основе проведенного анализа по выявлению численности работников, которым за работу во вредных и других неблагоприятных условиях труда устанавливаются компенсации, определена степень участия работодателя в производственном процессе, а также выявлен вопрос о необходимости инвестирования работодателями капитала на улучшение условий труда.

Ключевые слова: пенсионное обеспечение, профессиональная пенсионная система, профессиональные пенсии, пенсионное страхование.

The article is devoted to the current topic of professional pension provision of persons employed in hazardous and difficult working conditions, the international experience of professional pension schemes, the stages of formation of the professional pension system in the Republic of Kazakhstan. On the basis of the analysis to identify the number of employees who for work in harmful and other adverse working conditions are set compensation, determined the degree of participation of the employer in the production process, as well as the question of the need for employers to invest capital to improve working conditions.

Keywords: pension benefits, professional pension system, professional pensions, pension insurance.

**Сведения об авторах:**

Джунусбекова Г.А. – к.э.н., профессор Института Управления, Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан (г. Нур-Султан)

Жаумитова М.Д. – докторант программы «Экономика», Академия государственного управления при Президенте Республики Казахстан (г. Нур-Султан)