

Научная статья
УДК 349.3
doi: 10.17223/22253513/44/13

Профессиональные пенсии в России: проблемы и перспективы

Галина Георгиевна Пашкова

*Национальный исследовательский Томский государственный университет, Томск,
Россия, Pashkova.Pashkova24@yandex.ru*

Аннотация. Рассмотрена история развития законодательства, предусматривающего досрочное (льготное) пенсионное обеспечение отдельных категорий работников в СССР и России. Проанализированы основные положения Концепции реформы системы пенсионного обеспечения в Российской Федерации и предложения по ее реализации. Исследуются этапы пенсионной реформы и Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации. Обосновывается необходимость создания системы профессиональных пенсий, дальнейшего развития добровольного пенсионного страхования.

Ключевые слова: профессиональные пенсии, реформа, корпоративная пенсия, стратегия, добровольное страхование

Для цитирования: Пашкова Г.Г. Профессиональные пенсии в России: проблемы и перспективы // Вестник Томского государственного университета. Право. 2022. № 44. С. 147–158. doi: 10.17223/22253513/44/13

Original article
doi: 10.17223/22253513/44/13

Professional pensions in Russia: problems and prospects

Galina G. Pashkova

*National Research Tomsk State University, Tomsk, Russian Federation,
Pashkova.Pashkova24@yandex.ru*

Abstract. The article substantiates the need to reform the pension system of the Russian Federation. According to the author, the most effective way to reduce the financial burden on the Pension Fund of the Russian Federation is to reform the institution of early (preferential) pensions, because the scale of providing preferential pensions in Russia is unparalleled in world practice.

The article examines the history of concessional pension provision in Russia and the stages of reforming the pension system in sufficient detail. The author examines the measures that were planned in the 1995 Concept of Reform for the introduction of a three-tiered pension system, which would have included as one of its components a non-state (supplementary) pension in the form of professional pension systems of

individual organizations, industries, territories, as well as personal pension savings in non-state pension funds or insurance companies. Then the article examines the Programme of pension reform of 1998, draft federal laws "On the Fundamentals of Pension Reform in the Russian Federation", "On compulsory professional pension systems in the Russian Federation", in which quite reasonable measures to change the institution of early pensions were proposed. The author notes with regret that the above draft laws did not receive further consideration and were withdrawn from consideration because the main issue concerning the financing of occupational pensions remained unresolved.

The article discusses the main directions of the Strategy for Long-Term Development of the Pension System (until 2030), one of which is also reforming the institute of early pensions. Summarizing the results of the study, the author draws a disappointing conclusion that over the past 30 years the idea of introducing occupational pensions has not yet found real implementation, and the existing institution of concessional pensions now covers an even wider range of persons than it did in the Soviet period. The author fears that the introduction of an occupational pension system may not materialise in the next few years, given the current economic crisis, labour market problems and a difficult demographic situation. Nevertheless, the author hopes that the next phase of pension reform announced by the Russian Government will lead to real progress in introducing the occupational pension system in Russia as well. There is no doubt that the need to resolve this problem is long overdue, and effective measures should be taken as soon as possible. All the more so because the regulations already adopted over the years, which were discussed in this study, provide quite adequate and feasible measures for reforming the Russian pension system.

Keywords: occupational pensions, reform, corporate pension, strategy, voluntary insurance

For citation: Pashkova, G.G. (2022) Professional pensions in Russia: problems and prospects. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Pravo – Tomsk State University Journal of Law*. 44. pp. 147–158. (In Russian). doi: 10.17223/22253513/44/13

Необходимость реформирования пенсионной системы в России обсуждается и провозглашается уже более 30 лет и сомнения ни у кого не вызывает, поскольку в России более 46 млн человек являются получателями различного вида пенсий, что составляет почти треть населения страны. Кроме того, к сожалению, пенсионная система России – одна из самых неэффективных в мире. Об этом можно судить и по низкому размеру страховых пенсий, по сравнению с другими развитыми странами, по малопродуктивному инвестированию пенсионных накоплений, по неоднократному «замораживанию» накопительной пенсии и другим факторам. Работающие граждане России платят в пенсионную систему 22% от заработной платы – эти взносы за работников перечисляют работодатели. И хотя нагрузка на доходы в России выше, чем в среднем в других странах (18%), с основной задачей – сохранение более или менее приближенного к прежнему уровню жизни после выхода на пенсию – действующая российская пенсионная система не справляется. По данным Пенсионного фонда Российской Федерации (ПФР), средняя страховая пенсия в 2021 г. составит 16 296 руб., или 31% от средней зарплаты. А это ниже минимального порога, рекомендованного Международной организацией труда (40%). В 2022 г., согласно

проекту бюджета ПФР, средняя страховая пенсия увеличится на 819 руб., до 17 115 руб. [1].

Основными аргументами за необходимость проведения реформы пенсионной системы приводятся: сложная экономическая и демографическая ситуации в стране, недостаточность средств ПФР, уменьшение числа работающих и увеличение количества пенсионеров. Основными способами устранения периодического дефицита средств на выплату страховых пенсий, в первую очередь, называют постепенное повышение пенсионного возраста и сокращение оснований для назначения досрочных (льготных) пенсий, т.е. введение института профессиональных пенсий. Первое предложение стало реальностью – Федеральным законом от № 350-ФЗ от 03.10.2018 г. пенсионный возраст был увеличен на 5 лет. Насколько эффективным стало это непопулярное у населения страны решение, сказать сложно, но, вопреки заявленным прогнозам, к существенному увеличению размера страховой пенсии это нововведение не привело. К тому же повышение пенсионного возраста (хотя и не одномоментное, а поэтапное – в течение 5 лет) добавило дополнительные проблемы в сфере занятости населения. Кроме того, уровень социальной напряженности в связи с этим нововведением, наряду с низким уровнем страховых пенсий, ростом стоимости жизни, очередным «замораживанием» накопительных пенсий, не стал ниже. Большинство специалистов считают, что более эффективным средством снижения нагрузки на Пенсионный фонд Российской Федерации является реформирование института досрочных пенсий, поскольку масштабы предоставления льготных пенсий в России не имеют аналогов в мировой практике, что подтверждается статистическими данными и ПФР, и другими источниками [2. С. 58]. Как отмечается в различных официальных и неофициальных источниках, «в современной России насчитывается около 1 700 наименований профессий и должностей, дающих право на получение льготных пенсий. Почти 60% рабочих мест приходится на металлургию, машиностроение, химическую и нефтехимическую промышленность. При этом, по оценкам экспертов, примерно 30% включенных в списки рабочих мест могут иметь относительно нормальные условия труда [3. С. 24].

Реформирование института льготных пенсий является у населения России такой же непопулярной мерой, как и повышение пенсионного возраста. Тем не менее эта давно назревшая проблема требует принятия самых неотложных и, возможно, кардинальных мер. На фоне всех непопулярных решений, которые принимались с целью улучшения страхового пенсионного обеспечения, вполне закономерным выглядит вопрос – почему дополнительную финансовую нагрузку на льготное пенсионное обеспечение лиц, работающих в неблагоприятных условиях труда, несут не работодатели, которые получают прибыль, а государство, общество? В такой ситуации работодатели и не стремятся минимизировать эти опасные, вредные для здоровья работников условия труда, затрачивая для этого дополнительные средства. Проще отправить работника на пенсию на 5–10 лет

раньше установленного возраста за счет страховых взносов всех страхователей и застрахованных лиц.

Для понимания современного состояния пенсионной системы России и необходимости ее реформирования совершим экскурс в историю вопроса льготного пенсионного обеспечения. Стоит напомнить, что льготные пенсии впервые стали назначаться и выплачиваться еще в 1940-е гг. Такая система льготного пенсионного обеспечения сначала стала распространяться на работников ведущих профессий в наиболее важных отраслях народного хозяйства. К примеру, в 1947 г. система льготных пенсий охватила угольную промышленность, строительство угольных шахт, геологию и горный надзор, а также черную металлургию, в 1948 г. – цветную металлургию, химическую, асбестовую и отчасти рыбную промышленность. В дальнейшем институт льготных пенсий еще более расширился на основании отдельных постановлений, касающихся предоставления пенсий за выслугу лет представителям отдельных профессий [3. С. 114–115].

Окончательное закрепление досрочного (льготного) пенсионного обеспечения связывается с принятием Закона СССР «О государственных пенсиях» 1956 г. В статье 9 закона перечислялись лица, которые имели право на пенсию по старости на льготных условиях (работающие на подземных работах, на работах с вредными условиями труда и в горячих цехах; на работах с тяжелыми условиями труда; работницы текстильной промышленности; женщины, работающие в качестве трактористов-машинистов в сельском хозяйстве и др.). В дальнейшем этот закон утратил силу в связи с введением с 1 марта 1991 г. в действие Закона РСФСР «О государственных пенсиях в РСФСР». Однако указанный закон не привел к кардинальному изменению института досрочных пенсий. В нем также сохранилось льготное пенсионное обеспечение за работу с особыми условиями труда, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним территориях. Порядок финансирования льготных пенсий также не изменился. Кроме того, даже произошло значительное увеличение (на 30%) числа пенсионеров, имеющих право на досрочное (ниже официально установленного возраста) назначение пенсии. Следует согласиться с точкой зрения ряда ученых о том, что «такая система льготного пенсионного обеспечения успешно могла существовать только при социалистической модели распределительных отношений, которая предполагает, что основная часть затрат фактически ложится на общество, а предприятия не несут ответственности за ущерб, причиненный здоровью работников» [4. С. 42]. Естественно, что такая система никоим образом не стимулирует работодателей к модернизации условий и охраны труда, а существующий порядок финансирования досрочных пенсий только способствует расширению круга лиц, имеющих право на назначение льготных пенсий.

Следует отметить, что в дальнейшем во всех законопроектах и концепциях реформ пенсионной системы в России прослеживается стойкое намерение изменить систему льготного пенсионного обеспечения. Идея введения дополнительных профессиональных пенсионных систем нача-

ла высказываться уже с 1995 г. Так, в августе 1995 г. было принято Постановление Правительства № 790 «О мерах по реализации Концепции реформы системы пенсионного обеспечения в Российской Федерации». В указанной Концепции реформы предполагалось введение трехуровневой пенсионной системы, которая бы включала три составляющих: 1) базовая пенсия, назначаемая всем гражданам в твердых размерах независимо от продолжительности трудового стажа; 2) трудовая пенсия, размер которой зависит от наличия трудового стажа и заработка; 3) негосударственная (дополнительная) пенсия в форме профессиональных пенсионных систем отдельных организаций, отраслей, территорий, а также в форме личного пенсионного накопления в негосударственных пенсионных фондах или страховых компаниях. Вполне разумные предложения, в которых приоритетной задачей определялось развитие дополнительных профессиональных пенсионных систем.

Одновременно с этим для стабилизации финансового положения пенсионной системы предусматривалось реализовать ряд мер в так называемый переходный период (до 2020 г.), в частности: 1) замена досрочного выхода на пенсию профессиональными пенсионными системами; 2) зависимость размера пенсионных выплат от величины поступлений в ПФР; 3) более четкое разграничение обязательств по финансированию пенсий между ПФР и федеральным бюджетом; 4) стимулирование более позднего выхода на пенсию, используя накопительные пенсионные счета.

Далее, во исполнение Концепции, в 1998 г. был принят Федеральный закон «О негосударственных пенсионных фондах». Указанный закон можно назвать нормативно-правовой основой для осуществления в России добровольного пенсионного страхования. Однако наличие нормативной базы не привело к готовности населения массово участвовать в негосударственном пенсионном страховании из-за опасения потерять все свои пенсионные накопления.

Следующим этапом реформирования стала Программа пенсионной реформы в Российской Федерации, одобренная Постановлением Правительства РФ № 463 от 20 мая 1998 г. В ней более подробно рассматриваются принципы новой системы страхования работников с помощью профессиональных пенсионных систем, которые должны были прийти на смену прежней системе льготных пенсий для профессий и должностей, включенных в Списки № 1 и 2 и связанных с относительно высокими факторами профессионального риска. Программой предусматривалось, что работодатель должен будет уплачивать страховые взносы по дополнительному тарифу за каждое застрахованное лицо, работающее с особыми условиями труда. Кроме того, Программа включала положения о реформировании пенсий за выслугу лет: в частности, предлагалось ввести для работников, имеющих право на эти пенсии, компенсационные надбавки за выслугу лет, которые выплачивались бы дополнительно к заработной плате.

В последующие годы неоднократно продолжались предприниматься попытки усовершенствования пенсионной системы. Был разработан про-

ект Федерального закона «Об основах пенсионной реформы в Российской Федерации» от 27.10.1999 г. Пенсионным фондом были подготовлены конкретные предложения по изменению пенсионной системы, однако эта редакция пенсионной реформы не была принята.

В декабре 2001 г. был принят Федеральный закон «О трудовых пенсиях», в котором опять же традиционно было сохранено право на льготное (досрочное) пенсионное обеспечение для тех же категорий работников, которые были установлены предыдущим законодательством о пенсионном обеспечении.

Следующим по хронологии следует считать принятый Государственной думой в первом чтении 26 июня 2002 г. проект Федерального закона № 183353-3 «Об обязательных профессиональных пенсионных системах в Российской Федерации», внесенный на рассмотрение Правительством РФ, который предполагалось ввести в 2005 г. В нем устанавливались основы профессионального пенсионного страхования путем создания и функционирования профессиональных пенсионных систем в рамках системы обязательного социального страхования в России. Предполагалось, что такая пенсионная система будет создаваться путем заключения договора между страхователем и ПФР или негосударственным пенсионным фондом, который подлежит государственной регистрации. Профессиональная пенсионная система будет действовать только в отношении лиц, занятых на рабочих местах с особыми (неблагоприятными для здоровья) условиями труда. Кроме того, предлагался к рассмотрению достаточно интересный вариант получения компенсационной надбавки к заработной плате лицами, работающими с неблагоприятными условиями труда (кроме лиц, работающих на подземных работах, работах с вредными условиями труда и в горячих цехах). Для этого необходимо было получить письменное согласие работника. Работодателем (страхователем) в локальном нормативном акте могла устанавливаться компенсационная надбавка к заработной плате, определяемая исходя из суммы страховых взносов на финансирование профессиональной пенсионной системы, на срок не менее одного года. В случае установления такой надбавки к заработной плате, профессиональная пенсионная система в отношении лиц, ее получающих, страхователем не создается, а страховые взносы в профессиональную пенсионную систему не уплачиваются за те периоды, в течение которых этому лицу была установлена надбавка. Соответственно периоды выплаты надбавки к заработной плате не засчитываются в профессиональный стаж.

Можно предложить, как один из вариантов, следующую схему льготного пенсионного обеспечения. Работодатель, наряду с уплатой страховых взносов по системе обязательного пенсионного страхования, уплачивает дополнительные страховые взносы в профессиональный пенсионный фонд за работников, трудовая функция которых связана с неблагоприятными условиями труда. При наличии необходимого специального стажа для назначения досрочной пенсии в связи с особыми условиями труда работнику назначается пенсия за счет профессионального пенсионного фонда на

период до наступления общеустановленного возраста выхода на пенсию. В этот период пенсионер может продолжать работать на работах, не связанных с неблагоприятными условиями труда, и зарабатывать себе дополнительно страховой стаж. При наступлении общеустановленного пенсионного возраста ему назначается страховая пенсия по возрасту. Таким образом, данная система может привести к тому, что финансовая нагрузка на ПФР значительно уменьшится, что, возможно, позволит увеличить размер страховых пенсий.

В том же 2002 г. в первом чтении был принят проект Федерального закона «О страховых взносах на финансирование обязательных профессиональных систем». Дальнейшего рассмотрения указанные выше проекты законов не получили вплоть до 2011 г. В марте 2011 г. по проекту закона «Об обязательных профессиональных пенсионных системах в Российской Федерации» было дано заключение Комитета по финансовому рынку и 5 апреля 2011 г. постановлением Государственной Думы проекты были сняты с рассмотрения, поскольку не был решен главный вопрос финансирования профессиональных пенсий.

Дальнейший этап пенсионной реформы – разработка Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы (до 2030 г.), которая была утверждена распоряжением Правительства РФ от 25 декабря 2012 г. Основными направлениями реализации Стратегии в который уже раз провозглашались: совершенствование тарифно-бюджетной политики; реформирование института досрочных пенсий; реформирование института накопительной составляющей пенсионной системы; развитие корпоративного пенсионного обеспечения; совершенствование формирования пенсионных прав в распределительной составляющей пенсионной системы.

В Стратегии были обозначены принципы преобразования системы досрочных пенсий, обосновывалось положение о том, что действующая в настоящее время система установления досрочных пенсий не соответствует условиям рыночной экономики и, кроме того, социально несправедлива. Констатировалось, что существующая система льготного пенсионного обеспечения никоим образом не стимулирует работодателей к улучшению условий и повышению безопасности труда, поскольку выплата досрочных пенсий производится Пенсионным фондом Российской Федерации за счет общих доходов бюджета ПФР, а не за счет каких-то дополнительных страховых взносов работодателей, которых вполне устраивает такое положение вещей. В Стратегии предлагалось в целях стимулирования работодателей, имеющих рабочие места с особыми условиями труда, к улучшению условий труда и оптимизации таких рабочих мест, а также создания сбалансированной и справедливой пенсионной системы поэтапное установление дополнительного тарифа страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации.

Для практической реализации Стратегии в последующие годы был принят ряд законов, которые вносили изменения в порядок пенсионного обеспечения. К таким законам можно отнести, в частности, федеральные зако-

ны «О страховых пенсиях», «О гарантировании прав застрахованных лиц в системе обязательного пенсионного страхования Российской Федерации при формировании и инвестировании средств пенсионных накоплений, установлении и осуществлении выплат за счет средств пенсионных накоплений», «О накопительной пенсии». Тем не менее в отношении досрочных пенсий мало что изменилось, поскольку в законе «О страховых пенсиях» было сохранено право на досрочное назначение пенсий для тех же самых категорий работников, что было предусмотрено в ранее действовавшем законе «О трудовых пенсиях».

Более 30 лет идея введения профессиональных пенсий так и не находит реального воплощения в жизнь. Единственное, что изменилось за эти годы – это увеличение числа категорий граждан, имеющих право на досрочную пенсию (с 1990 г. перечень категорий лиц, имеющих право на досрочное назначение страховой пенсии по возрасту, вырос с 19 почти до 30). Можно, конечно, сослаться на некоторый прогресс в этой области, имея в виду существование дополнительного корпоративного пенсионного обеспечения в некоторых отраслях. Однако этот факт не решает проблемы должного развития профессиональной пенсионной системы. Корпоративные программы получили ограниченное распространение в некоторых отраслях и, как правило, они действуют в организациях, относящихся к государственному сектору экономики (Газпром, Сбербанк, РЖД, организации, входящие в оборонно-промышленный комплекс). Следовательно, корпоративные пенсии – это скорее исключение из общего правила (их получают не более 4% всех пенсионеров), а количество участников корпоративного страхования существенно не увеличивается. «С 2012 г. по 2016 г. число участников корпоративных пенсионных программ сократилось почти на 1,5 млн человек.

Эти данные свидетельствуют, что российские работодатели стали реже использовать этот стимул для работников. Работодатели, которые уже создали корпоративные пенсионные системы, особого энтузиазма в их сохранении не проявляют. Даже налоговые льготы не оказывали существенного стимулирующего воздействия на работодателей, которые заинтересованы в формировании пенсионных инвестиций для собственных нужд. Низкая доходность корпоративных пенсионных программ – еще одна проблема, которая снижает интерес для ее потенциальных участников» [4. С. 189]. Основной причиной сдерживания роста таких корпоративных пенсионных программ в России является, в первую очередь, недостаточно высокий уровень оплаты труда работников, которые не в состоянии отчислять часть своей заработной платы на будущее пенсионное обеспечение. Следует учитывать и проблему в целом негативного отношения населения России к негосударственному пенсионному страхованию, которое связано с целым рядом обстоятельств: низким уровнем финансовой грамотности и недостаточной осведомленностью населения страны о деятельности негосударственных пенсионных фондов; недостаточной финансовой устойчивостью негосударственных пенсионных фондов; рисками необеспечения

пенсионных выплат; отсутствием эффективных механизмов гарантий сохранности и возвратности пенсионных накоплений; невысокой доходностью по результатам инвестирования накоплений. Некоторые примеры криминальных «исчезновений» руководителей ряда негосударственных пенсионных фондов и вместе с ними и накоплений граждан не сделали идею дополнительного добровольного пенсионного страхования более привлекательной для граждан.

Нельзя не согласиться с утверждением ряда ученых и о том, что ПФР «следует освободить от всех навязанных ему государством выплат, поскольку к пенсионным накоплениям не имеют отношения и из его средств не должны выплачиваться: персональные государственные премии депутатам, сенаторам и другим лицам, имеющим особые заслуги перед государством; доплаты к пенсиям лицам, награжденным государственными наградами; пособия по инвалидности, многодетности и другим аналогичным страховым случаям; материнский капитал и др. Во всех перечисленных случаях и в целом ряде других выплаты должны осуществляться из средств Федерального бюджета» [5. С. 142].

Подводя итог, можно констатировать, что в современном российском пенсионном законодательстве в течение длительного периода сохраняется система льготного пенсионного обеспечения, которая была сформирована еще в советский период. Кроме того, существующий институт льготных пенсий охватывает даже более широкий круг лиц, чем это было в советский период. Существует опасение, что внедрение в ближайшие годы профессиональной пенсионной системы может не осуществиться. В условиях современного кризиса в экономической сфере, проблем рынка труда, сложной демографической ситуации дополнительная налоговая нагрузка на производства с особыми неблагоприятными условиями труда может привести к уменьшению страховых отчислений в ПФР, поскольку работодатели, с большой долей вероятности, могут начать скрывать истинную оплату труда работников, используя так называемые серые схемы.

К слову сказать, ожидаемая пенсионная реформа уже частично началась. Правительство РФ начало работу по объединению Пенсионного фонда Российской Федерации и Фонда социального страхования. Ранее, в конце января текущего года, с предложением о создании единого Социального фонда России выступило Министерство труда. Так, 28 января 2022 г. Минтрудом был опубликован проект Федерального закона «О государственном внебюджетном фонде “Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации”». В этом документе, в частности, предлагается создать Фонд пенсионного и социального страхования РФ (сокращенно – Социальный фонд России); установить единый круг застрахованных лиц, единую предельную базу для пенсионного и обязательного социального страхования; объединить все существующие льготные категории плательщиков в несколько групп с разными тарифами страховых взносов; обеспечить возможность внесения всех социальных взносов единым платежом и сократить количество отчетности. Предполагается, что из этого фонда бу-

дут назначать и выплачивать страховые пенсии (по Закону № 400-ФЗ), а также государственные и социальные пенсии (по Закону № 166-ФЗ) и дополнительное материальное обеспечение, предусмотренное федеральным законодательством (выплаты пенсионных накоплений, социальные доплаты к пенсиям, ежемесячные денежные выплаты и т.д.). Понятно, что кардинально изменится порядок уплаты страховых взносов. По-видимому, страховые взносы работодателей за своих работников возрастут, а это может соответственно привести к уменьшению возможностей для повышения их заработной платы. Преждевременным будет обсуждать «плюсы» и «минусы» предполагаемых изменений, но можно предположить, что определенные проблемы в отношении граждан, работающих по гражданско-правовым договорам, а также для лиц, оформленных в качестве самозанятых, вполне возможны.

Об инициативе Министерства труда было заявлено на заседании Совета по стратегическому развитию и национальным проектам. Пресс-служба Правительства РФ 26 апреля 2022 г. сообщила о том, что премьер-министр Михаил Мишустин поручил Министерству труда РФ в срок до 5 мая текущего года подготовить и представить в правительство график разработки и принятия нормативных актов с целью реализации федерального закона о создании единого Фонда пенсионного и социального страхования. Правовая, организационная и техническая готовность работы фонда должна быть обеспечена к 1 января 2023 г. Права граждан в процессе реорганизации, по заверению Правительства РФ, сохранят и гарантируют в полном объеме.

«Реформа проводится в рамках проекта по созданию в России социального казначейства. Его основой станет цифровая платформа, которая объединит все существующие в социальной сфере информационные системы. В результате государство сможет централизованно управлять всеми социальными выплатами, предоставлять их максимально оперативно, удобно и адресно» [6].

В различных источниках начали высказываться суждения по поводу этих нововведений, с которыми можно в чем-то согласиться. Понятно, что объединение ПФР и Фонда социального страхования принесет определенную выгоду государству, работодателям, гражданам. Граждане получат возможность решать вопросы социального обеспечения через так называемое единое окно. Предполагается, что оно будет цифровым, поскольку к 2025 г., согласно концепции реформирования, 80% социальных услуг можно будет получить дистанционно. Работодатели смогут сократить документооборот, объединив два платежа в единый. Государство сэкономит на слиянии фондов предположительно около 50 млрд руб. в год в связи с сокращением числа работников объединенного фонда. Однако, наряду с положительными сторонами этого процесса, могут возникнуть и негативные последствия. В частности, обострится проблема занятости потерявших работу сотрудников ПФР и Фонда социального страхования [7]. Поэтому любые изменения, особенно в социальной сфере, необходимо проводить очень взвешенно, обоснованно и осторожно.

Возможно, что очередной анонсируемый Правительством РФ этап пенсионной реформы приведет к реальным сдвигам и во внедрении системы профессиональных пенсий в России. Нет сомнения, что необходимость решения этой проблемы назрела давно и требует скорейшего принятия действенных мер. Тем более что в уже принятых в течение многих лет нормативных актах, о которых шла речь в данном исследовании, предусмотрены вполне адекватные и реально возможные меры реформирования пенсионной системы России.

Список источников

1. URL: <https://www.finanz.ru/novosti/lichnyye-finansy/rossiyskuyu-pensionnuyu-sistemu-priznali-odnoy-iz-khudshikh-v-mire-1030991776>
2. Батаев В.В. Проблемы и перспективы развития системы досрочных пенсий // Проблемы экономической и юридической практики. 2017. № 1. С. 58–61.
3. Стрелетова А.Д. Институционализация современной пенсионной системы в Российской Федерации : дис. ... канд. социол. наук. Ростов н/Д, 2016. 157 с.
4. Пенсионная реформа в России: причины, содержание, перспективы / под общ. ред. М.Э. Дмитриева, Д.Я. Травина. СПб. : Норма, 1998. 253 с.
5. Жуков В.И., Раттур М.В. Генезис пенсионных идей в истории российского государства и теории права (конец XIX– начало XX в.) // Государство и право. 2021. № 4. С. 137–148.
6. Мишустин поручил ускорить объединение фондов пенсионного и социального страхования // Ведомости. 2022. 26 апреля. URL: <https://www.vedomosti.ru/society/news/2022/04/26/919750-edinii-fond-pensionnogo-i-sotsialnogo-strahovaniya>
7. Гостищева А. ПФР и ФСС объединятся в 2023 году. Чиновники останутся без работы // Выберу.ру. URL: <https://www.vbr.ru/banki/novosti/2021/07/20/pfr-i-fss-obedinyatsya/>

References

1. Finanz.ru. (2021) *Rossiyskuyu pensionnuyu sistemu priznali odnoy iz khudshikh v mire* [The Russian pension system was recognized as one of the worst in the world]. [Online] Available from: <https://www.finanz.ru/novosti/lichnyye-finansy/rossiyskuyu-pensionnuyu-sistemu-priznali-odnoy-iz-khudshikh-v-mire-1030991776>
2. Bataev, V.V. (2017) Problems and perspectives of the early retirement pension system development. *Problemy ekonomicheskoy i yuridicheskoy praktiki – Economic Problems and Legal Practice*. 1. pp. 58–61. (In Russian).
3. Strepetova, A.D. (2016) *Institutsionalizatsiya sovremennoy pensionnoy sistemy v Rossiyskoy Federatsii* [Institutionalization of the modern pension system in the Russian Federation]. Sociology Cand. Diss. Rostov on the Don.
4. Dmitriev, M.E. & Travin, D.Ya. (1998) *Pensionnaya reforma v Rossii: prichiny, sodержanie, perspektivy* [Pension reform in Russia: causes, content, prospects]. St. Petersburg: Norma.
5. Zhukov, V.I. & Rattur, M.V. (2021) *Genезis pensionnykh idey v istorii rossiyskogo gosudarstva i teorii prava (konets XIX – nachalo XX v.)* [The Genesis of Pension Ideas in the History of the Russian State and the Theory of Law (late 19th–early 20th centuries)]. *Gosudarstvo i pravo – State and Law*. 4. pp. 137–148.
6. Vedomosti.ru. (2022) *Mishustin poruchil uskorit obedinenie fondov pensionnogo i socialnogo strahovaniya* [Mishustin instructed to accelerate the unification of pension and social insurance funds]. [Online] Available from: <https://www.vedomosti.ru/society/news/2022/04/26/919750-edinii-fond-pension-nogo-i-sotsialnogo-strahovaniya/>

7. Gostrishcheva, A. (2021) *PFR i FSS ob "edinyatsya v 2023 godu. Chinovniki ostanutsya bez raboty* [PFR and FSS will merge in 2023. Officials will be out of work]. [Online] Available from: <https://www.vbr.ru/banki/novosti/2021/07/20/pfr-i-fss-obedinyatsya/>

Информация об авторе:

Пашкова Г.Г. – кандидат юридических наук, доцент, заведующая кафедрой трудового права и права социального обеспечения Юридического института Национального исследовательского Томского государственного университета (Томск, Россия). E-mail: Pashkova.Pashkova24@yandex.ru

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

Information about the author:

G.G. Pashkova, National Research Tomsk State University (Tomsk, Russian Federation). E-mail: Pashkova.Pashkova24@yandex.ru

The author declares no conflicts of interests.

*Статья поступила в редакцию 23.11.2021;
одобрена после рецензирования 15.03.2022; принята к публикации 17.05.2022.*

*The article was submitted 23.11.2021;
approved after reviewing 15.03.2022; accepted for publication 17.05.2022.*