

О ДЕЙСТВИЯХ ПРОФСОЮЗА ПО ЗАЩИТЕ ИНТЕРЕСОВ РАБОТНИКОВ АВТОМОБИЛЬНОГО ТРАНСПОРТА, ГОРЭЛЕКТРОТРАНСПОРТА И ДОРОЖНОГО ХОЗЯЙСТВА В СВЯЗИ С ПРИНЯТИЕМ СТРАТЕГИИ ДОЛГОСРОЧНОГО РАЗВИТИЯ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ.

Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" в целях дальнейшего совершенствования государственной социальной политики Правительству Российской Федерации поручено разработать до 1 октября 2012 г. проект Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы, предусмотрев в нем механизм увеличения размера пенсии гражданам, выразившим намерение продолжать работать по достижении пенсионного возраста и принявшим решение отсрочить назначение пенсии, а также определив меры, гарантирующие сохранность пенсионных накоплений и обеспечивающие доходность от их инвестирования. Во исполнение этого Указа премьер-министр РФ Дмитрий Медведев подписал распоряжение Правительства РФ от 25 декабря 2012 г. № 2524-р об утверждении Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы РФ.

Предполагается, что реализация стратегии позволит решить следующие задачи:

- обеспечение коэффициента замещения трудовой пенсией по старости утраченного заработка до 40% при нормативном страховом стаже и средней заработной плате в РФ (к 2030 году – 35,4%);
- достижение приемлемого уровня пенсий для среднего класса за счет участия в корпоративных и частных пенсионных системах (дополнительно не менее 15% коэффициента замещения);
- обеспечение среднего размера трудовой пенсии по старости не менее 2,5-3 прожиточных минимумов пенсионера (в 2030 году не менее 3);
- поддержание приемлемого уровня страховой нагрузки для субъектов экономической деятельности с единым тарифом страховых взносов для всех категорий работодателей;
- обеспечение сбалансированности формируемых пенсионных прав с источниками их финансирования;
- развитие трехуровневой пенсионной системы для групп с разными доходами (для средне - и высокодоходных категорий – с опорой на добровольное пенсионное страхование и негосударственное пенсионное обеспечение);
- повышение эффективности накопительной составляющей пенсионной системы.

Также стратегией предусматривается реформирование института досрочных пенсий и предлагается установить для работодателей, имеющих рабочие места с особыми условиями труда, дополнительный тариф страховых взносов в ПФР.

Кроме того, предлагается ряд мер, направленных на совершенствование накопительной составляющей пенсионной системы.

Для совершенствования формирования пенсионных прав в системе стратегией предусматривается переход к новой формуле расчета трудовых пенсий на основе нормативной продолжительности стажа (35 лет), а также специальном порядке расчета пенсий по инвалидности и по потере кормильца, отражающий социально значимый характер данного вида обеспечения, отмечается в пояснительной справке к распоряжению. Распоряжением также утверждается план-график подготовки проектов федеральных законов, направленных на реализацию стратегии.

В связи с широким общественным резонансом компоновки основных подходов к модернизации пенсионной системы и предложенной Минтрудом России Стратегии, ЦК профсоюза считает необходимым выработать единую позицию профсоюза по отношению к данной Стратегии и к вопросам, напрямую затрагивающим пенсионные права и систему пенсионного обеспечения членов профсоюза. **Итак, почему возник этот вопрос?**

Проведение пенсионной реформы считается необходимым, так как при сохранении нынешней системы в неизменном виде будет невозможно поддерживать размер пенсии на социально приемлемом уровне. Прогнозируется, что к 2030 году средний размер трудовой пенсии по старости будет менее 2,5 прожиточного минимума пенсионера, а коэффициент замещения трудовой пенсией по старости утраченного заработка будет неуклонно снижаться и составит 24,9 процента (сейчас он составляет в среднем 36,8 процента, а согласно Конвенции МОТ, ратифицированной Россией, должен составлять не менее 40 процентов).

Для работников со средним, и, тем более с высоким уровнем доходов нынешняя система вообще не интересна. Выходя на пенсию, они получают в лучшем случае 10-15 процентов утраченного заработка. У работодателей, с наличием на предприятиях вредных условий труда, сегодня отсутствует мотивация к тому, чтобы эти условия улучшать. Взносы в Пенсионный фонд за работников они платят в том же размере, что и все остальные, только их работники уходят на пенсию раньше на 5 лет. В результате трансферт из федерального бюджета в пенсионную систему к 2030 году, по мнению Минтруда России, будет превышать два процента ВВП.

Действующая модель пенсионной системы не способна поддерживать коэффициент замещения пенсией, определяемой Конвенцией МОТ № 102, необходимого коэффициента замещения, т.е. не менее 40% утраченной заработной платы. Вследствие разбалансированности системы этот процент будет лишь неуклонно падать, а дефицит ПФР расти угрожающими темпами. Упомянутая конвенция пока ещё не ратифицирована Российской Федерацией. Равно как и нигде в документах официальных органов нет даже упоминаний о существовании Европейского Кодекса социального развития, принятого в Страсбурге в 1964 г. и гарантирующего более высокие, по сравнению с Конвенцией, социальные гарантии. Это только подчёркивает, что работа по обеспечению социальных, в том числе и пенсионных, гарантий работникам наёмного труда требует пристального внимания профсоюза, в первую очередь на местах. И никакой «добрый барин» нам в этом не поможет.

ИНЕРЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ: ДЕФИЦИТ БЮДЖЕТА ПФР



5

Разработчики Стратегии развития пенсионной системы предлагают следующее.

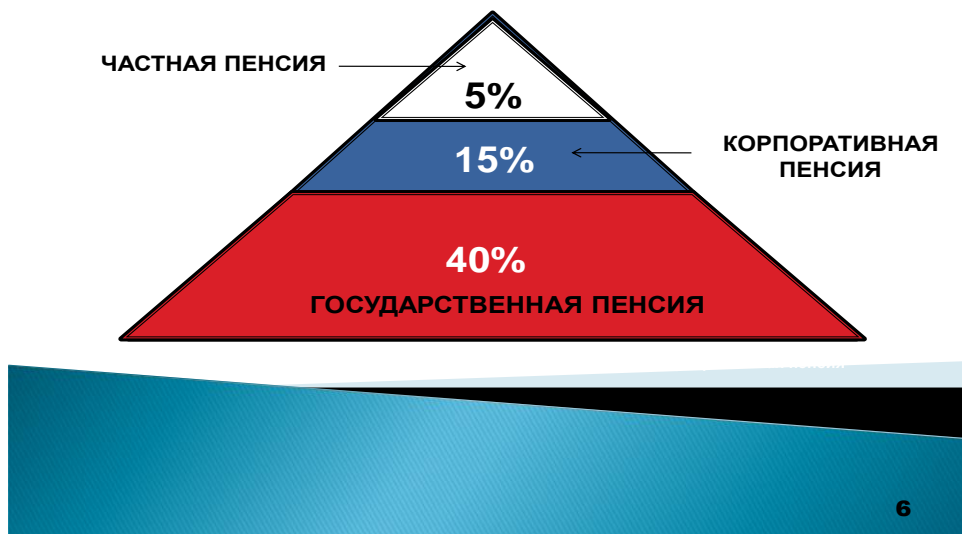
Размер трудовой пенсии должен быть адекватен среднему заработку работника, который у него сложился в определённый рабочий период. При этом коэффициент замещения должен быть не ниже 40 процентов, а размер пенсионных выплат - не менее 2,5-3 прожиточных минимумов пенсионера. Необходимо при этом обеспечить приемлемый уровень страховой нагрузки, существующей в пенсионной системе, на экономику страны и долгосрочную сбалансированность бюджета пенсионной системы.

Пенсионная система будет базироваться на трехуровневой модели. Первый уровень - обеспечивающий коэффициент замещения не менее 40 процентов - трудовая пенсия (государственная пенсия) в рамках государственной системы обязательного пенсионного страхования, формируемая за счет страховых взносов работодателей и работников как в солидарную, так и в обязательную накопительную составляющую. Для граждан, которые не выполнили условий обязательного пенсионного страхования, сохраняются социальные пенсии, финансируемые за счет средств федерального бюджета, при этом назначены они могут быть только гражданам, постоянно проживающим на территории Российской Федерации не менее 15 лет.

Второй уровень - корпоративная (добровольная) пенсия, право на которую приобретается за счет дополнительных страховых взносов, уплачиваемых на основании индивидуального трудового или коллективного договоров либо отраслевого тарифного соглашения.

Третий уровень - частная (добровольная) пенсия. Она формируется за счет взносов физического лица в добровольном порядке в Негосударственный пенсионный фонд, страховую компанию или кредитную организацию.

ТРЕХУРОВНЕВАЯ МОДЕЛЬ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ



Сама по себе, Стратегия не является нормативным актом в прямом значении этого слова. По выражению вице-премьера Правительства РФ Голодец О.Ю. на состоявшемся в ФНПР 24 октября 2012 года «круглом столе» с участием представителей всех сторон социального партнёрства, Стратегия является лишь вектором, заданным направлением, в котором будет вестись работа по реформированию пенсионной системы. Она также будет определять меры, принимаемые в дальнейшем Правительством РФ, по совершенствованию системы управления накоплениями, то есть, созданию финансовых, страховых структур, специализирующихся на формировании и перераспределении пенсионных накоплений работников. Важно, чтобы эти структуры работали на принципах сохранности и доходности. Профсоюз считает, что не стоит забывать также о принципах гарантированности возврата страховых накоплений.

Чем же не устраивает нас такая, на первый взгляд, прогрессивная модель пенсионного развития?

В первую очередь, Стратегия, вопреки Конвенции МОТ № 102, предусматривает замещение утраченного заработка ДО 40 % (вместо декларируемого МОТ не менее 40 %).

Во-вторых, в Стратегии не содержится чётких принципов «корпоративной системы».

Далее. Вопрос с накопительным элементом Стратегией до конца не решён и он «провисает», грозя разбалансировать и без того шаткую систему. Более того, этот накопительный элемент имеет другую правовую природу, не имеющую ничего общего со страховыми накоплениями.

И последнее. Нельзя обеспечить пенсионеру размер пенсии не менее 2.5-3 прожиточных минимумов без достижения соответствующего уровня средней заработной платы, которая по расчётам специалистов должна составлять не менее 40 тыс. рублей в месяц. Это подтвердил на «круглом столе» Председатель Правления ПФР А.В.Дроздов. Он заметил, что по расчётам экономистов ПФР, корпоративная система будет работать только при заработной плате свыше 43 тыс. рублей в месяц. Поэтому, хотелось бы обратить внимание всех, что вопрос увеличения заработной платы всем

работникам отрасли является «ключевым» в работе профсоюза.

По мнению ЦК профсоюза, невозможно обеспечить приемлемый уровень жизни пенсионеров без изменения политики заработной платы. Сегодня об этом говорит и ФНПР и многие эксперты и специалисты. «Низкий уровень оплаты труда у большинства наемных работников, особенно в бюджетной сфере, создает значительные сложности в организации и осуществлении их пенсионного страхования» - сказано в статье Председателя ФНПР М.В.Шмакова «Пенсионная реформа – проблемы и ожидания» («Солидарность» № 28 от 8августа 2012 г.). Представляется важным разобраться по каждой группе трудозанятого населения, определиться, каким должен быть размер страхового взноса, вносимого работодателем за «типичного работника», с какого уровня заработной платы возможна постановка вопроса о личном участии работника в формировании финансовой составляющей пенсионной системы.

ЦК профсоюза пристально должен следить за предложениями по решению проблемы досрочных пенсий. Сегодня пенсию «льготнику» платят все пенсионеры из общей массы пенсионных накоплений. Стратегией предполагается, что основным плательщиком, в объемах, покрывающих страховой риск, должен быть тот, кто создает, использует и не ликвидирует (по разным причинам) такие рабочие места, т.е. работодатель. Такой подход может вызвать немотивированную ликвидацию или сокращение работодателем таких рабочих мест, как, якобы, прошедших модернизацию. Предстоит серьезная работа по инвентаризации рабочих мест и “списков”, дающих право на “льготные пенсии”. Учитывая, что в каждом конкретном случае за решением этого вопроса будет стоять человеческая судьба, всем территориальным организациям профсоюза следует тщательно продумать, как организовать и провести эту работу совместно с социальными партнерами, что должно найти свое подтверждение в соответствующих соглашениях и коллективных договорах.

«Практическими шагами в решении данного вопроса, - говорится в той же статье председателя ФНПР М.В.Шмакова, - могут стать развитие корпоративных систем пенсионного страхования и предоставление застрахованному права выбора о направлении “своей” части средств (6% тарифа страхового взноса, направляемого в накопительную систему), в страховую, и (или) корпоративную систему». Корпоративная система предполагает наличие дополнительных страховых (пенсионных) выплат работнику при условии отчисления за него работодателем дополнительного, оговорённого сторонами социального партнёрства, % на формирование размера пенсионных накоплений работника. Как простой пример можно назвать действующие сейчас негосударственные отраслевые (корпоративные) пенсионные фонды.

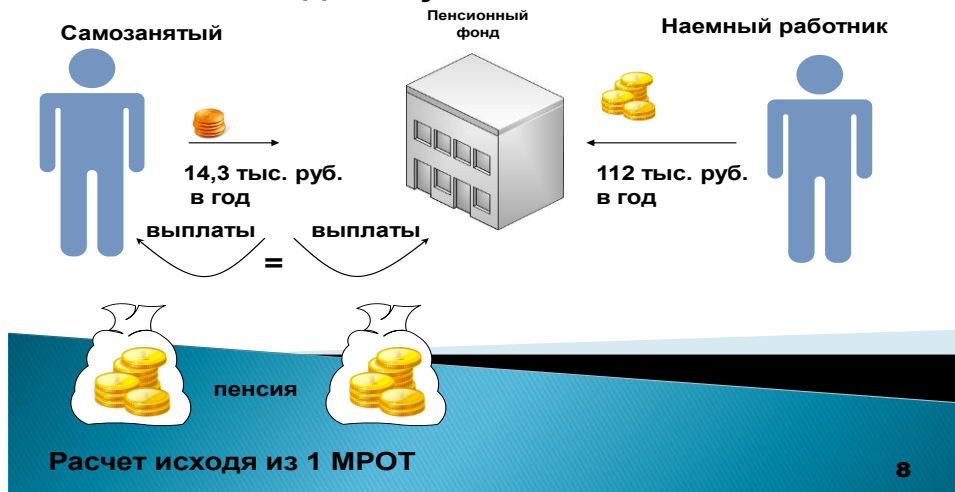


Стратегия предлагает трансформировать в дальнейшем модель пенсионной системы так, чтобы поступающие в Пенсионный фонд взносы не могли бы перераспределяться «на всех». Каждая группа трудозанятого населения должна обеспечивать только себя.

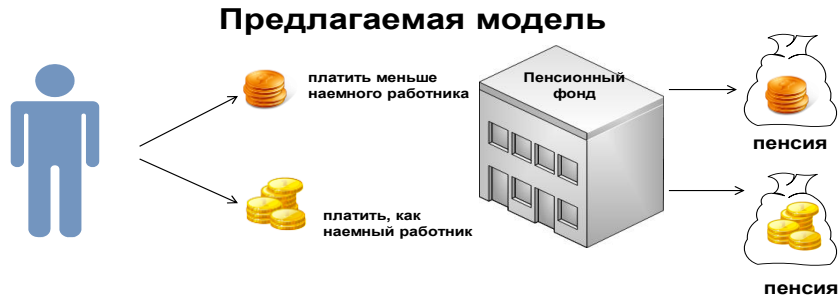
Надо исключить возможность неограниченного перераспределения страховых средств от одной группы застрахованных работников в пользу другой. В качестве примера здесь можно привести ситуацию с самозанятыми работниками (адвокаты, нотариусы и др.). «Никто не должен брать из Системы больше, чем вложил», - заявил на «круглом столе» Председатель Правления ПФР А.В.Дроздов.

САМОЗАНЯТЫЕ: ПЛАТИТЬ НАРАВНЕ С ДРУГИМИ

Действующая модель



САМОЗАНЯТЫЕ: ПРАВО ВЫБОРА УСЛОВИЙ УПЛАТЫ ВЗНОСА



9

Профсоюз солидарен с позицией ФНПР о необходимости бороться с допущенной разработчиками Стратегии ошибкой, связанной с включением добровольной накопительной части взносов работников в систему обязательного пенсионного страхования.

Обобщая, можно сделать вывод о том, что на наш взгляд основные проблемы предлагаемой модели пенсионной системы, которые требуют более тщательной проработки, причём совместно с профсоюзами, видятся нами в следующем.

- В скрытом повышении возраста выхода на пенсию.
- В установлении рабочего стажа в 35 лет, необходимого для получения пенсии с максимально возможным коэффициентом замещения. При этом следует учесть, что Конвенцией МОТ № 102 этот стаж ограничен 30 годами.
- Минимальный страховой стаж для получения пенсии сейчас установлен 5 лет. Несомненно, он низкий и позволяет отдельным пенсионерам получать из солидарного накопительного компонента больше, чем они туда внесли. Предусмотрено повышение стажа до 15 лет.
- Увеличивается период дожития с 19 до 20-21 года. Но этот вопрос требует дополнительной балансировки.
- Стратегия не предусматривает пока механизмов возможности решать вопрос об увеличении коэффициента замещения выше 40 %.
- В Стратегии не отрегулирован вопрос досрочных пенсий.
- Накопительный элемент не выведен в разряд добровольного пенсионного страхования, решение этого вопроса отложено до 2014 года.
- Следующий вопрос – это вопрос выравнивания страховых взносов. Самозанятая часть населения пока остаются в солидарном процессе пенсионного накопления, хотя и с несколько увеличенным % взносов.
- Вопрос страховых отчислений за страховых мигрантов тоже требует дополнительной проработки.
- Выплата пенсий работающим пенсионерам пока остаётся всё на прежнем уровне, но вопрос требует решения.
- Необходимо и решение вопроса о стоимости страхового года и отдельных периодов (по уходу за ребёнком, служба в армии и т.д.). Право на

зачёт этих периодов в стаж сохраняется, но на размер пенсии эти периоды не оказывают практически никакого влияния, так, как стоимость этих периодов низкая.

- Крайне важно реформировать и систему оплаты труда, по общему правилу она должна соответствовать формуле $MPOI = \text{размеру пенсии} = 40\% \text{ заработной платы}$.

- Необходимо установить ограничения на суммы страховых взносов по обязательному пенсионному страхованию.

- Требуется решить вопрос о едином тарифе страховых пенсионных взносов.

- И, в заключение, необходимо разработать действенную пенсионную формулу. Работа в этом направлении ведётся, но изначально, на наш взгляд, в ней имеется ошибка – формула не привязана к страховым тарифам.

Учитывая важность сохранения пенсионных гарантий для работников автомобильного транспорта, горэлектротранспорта, дорожного хозяйства, ЦК профсоюза приходит к выводу, что возникла настоятельная необходимость обсудить в наших территориальных и первичных профсоюзных организациях вопрос реформирования пенсионной системы, систематизировать мнения и определить защитные действия, которые следует предпринять профсоюзу для минимизации возможных негативных последствий для членов профсоюза. Особенно, этот вопрос актуален для лиц, имеющих право на т.н. «льготную» пенсию. Это, в первую очередь, наиболее массовая категория работников – водители регулярных городских рейсовых маршрутов. Вредным производственным фактором, определяющим «вредность» профессии здесь является ни что иное, как **ИНТЕНСИВНОСТЬ ДВИЖЕНИЯ**. На наш взгляд, его можно отнести к разряду неустраняемых и любые улучшения условий работы водителя, как-то: новые машины с повышенной комфортностью и оснащённые электроникой не могут устранить этот фактор.

Но не стоит сбрасывать со счетов и другие категории льготников и определиться в исходной позиции. В соответствии с данными, имеющимися в Общероссийском профсоюзе работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства общая численность работников, работающих во вредных (или опасных) условиях труда составляет 182 415 человек, из них имеют право на досрочную пенсию 74 009 человек, в том числе: по Списку № 1 - 371 человек, по Списку № 2 – 35 756 человек, по «малым» спискам – 47 441 человек. И, надо сказать, что эти данные неполные.

Итак, в качестве мероприятий, направленных на осуществление контроля реформирования системы льготных пенсий, профсоюз предлагает на данном этапе провести определённую работу. Её придётся проводить именно нам с вами, поскольку работодателю это не нужно. Эта работа приобретает особую значимость на фоне того, что Минтруд предлагает отказаться от тотальной аттестации рабочих мест. Он предлагает проводить её только на опасных или вредных производствах, как он выразился « с целью снижения нагрузки на бизнес». При таких обстоятельствах работодатель при помощи «серых» схем сможет, не модернизируя рабочие места, вывести их из-под юрисдикции Списков, например, изменив их наименование в результате, якобы,

проведённой реорганизации или оптимизации производства. Требовать проведения обязательной аттестации рабочего места тогда работник будет не вправе.

Итак, что мы можем предпринять в этой ситуации?

Представляется, что в качестве первоначальных мер следует решить ряд правовых, организационно-технологических, организационно-финансовых вопросов следующего порядка.

- Внести в трудовые договоры работников (с 01.01.2013 г.) позиций о работы по специальностям, подпадающим под юрисдикцию Списков;
- Внести в коллективные договоры и Соглашения всех уровней позиции, определяющие очерёдность и объёмы работ по аттестации и многофакторной экспертизе рабочих мест, занятых специалистами, подпадающими под юрисдикцию Списков, а также определить в договорах и соглашениях порядок, объёмы и условия страхования этих работников;
- Определить согласованный порядок выведения специалистов из-под юрисдикции Списков - какие действия надо совершить на уровне предприятия, на уровне отрасли, кем и на каком уровне должно приниматься окончательное решение;
- Определить (на основании отчётных форм) количество людей и рабочих мест, подлежащих переоценке в связи с реформированием системы льготного пенсионного обеспечения;
- Составить на предприятиях графики проведения аттестации и многофакторной экспертизы рабочих мест, занятых специалистами, подпадающими под юрисдикцию Списков;
- Составить графики реализации предложений по итогам аттестации и экспертизы;
- Определить порядок оценки заключений и принятия решения по ним;
- Определить и внести в коллективные договоры комплекс мероприятий на определённый период, связанных с реформированием пенсионной системы;
- Разработать порядок определения и согласования выбора организаций-страховщиков, привлекаемых для осуществления льготного пенсионного страхования;
- Определить цену страхования, условия, вносимые в договор страхования, в коллективный договор;
- Предусмотреть вопросы возможности перестрахования (в случае привлечения коммерческого страховщика) при форс-мажорных обстоятельствах;
- Определить виды и объёмы компенсаций (в случае их применения), обеспечить устойчивое финансирование мероприятий по страхованию, порядок согласования, если это не вносится в коллективный и трудовой договор.

Чумаевский Е.Ю.

Главный правовой инспектор труда Общероссийского профсоюза работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства