

О ПРОБЛЕМАХ ДОСРОЧНОГО НАЗНАЧЕНИЯ ПЕНСИЙ

Станислав ЧЕРНЫШЕВ
Эксперт

**Льготное пенсионное
обеспечение как прототип
профессиональных
пенсионных систем**

Еще в 1932 году для отдельных категорий трудящихся решением Совнаркома СССР было установлено пенсионное обеспечение по старости с понижением общеустановленного пенсионного возраста и уменьшением для других категорий необходимого трудового стажа, для чего был утвержден «Временный список вредных профессий, дающих право на понижение стажа и повышение пенсии». Согласно этому нормативному акту пенсия по старости на льготных условиях назначалась на 10 лет раньше как мужчинам, так и женщинам при наличии 20-летнего трудового стажа, из которых трудовая деятельность, дающая право на пенсионные льготы, должна быть не менее 10 лет.

Дифференциация пенсионного обеспечения производилась по условиям труда. В основе же возникновения субъективного права на этот вид пенсионного обеспечения лежали требования — достижение определенного возраста и наличие необходимого трудового стажа. Собственно пенсионные льготы заключались наряду со снижением возраста и уменьшением трудового стажа, а также в повышении размера пенсии.

Дальнейшее развитие законодательства по данному вопросу шло по принципу расширения оснований дифференциации пенсионного законодательства. Например, наряду со спецификой труда стали учитываться как отрасле-

вые, так и медикобиологические и региональные факторы.

В течение десяти послевоенных лет после окончания Великой Отечественной войны в 1945 году льготы по пенсионному обеспечению предоставлялись только по отраслевому признаку. В этот период получило дальнейшее широкое развитие законодательство о пенсионном обеспечении на льготных условиях для работников ведущих профессий в важнейших отраслях народного хозяйства.

Была создана особая система пенсий, которые обычно именовали «повышенными». Однако точнее их следует называть пенсиями на льготных условиях, так как для определенных категорий работников устанавливались не только повышенные размеры пенсий, в том числе по старости, по инвалидности и по случаю потери кормильца, но одновременно были понижены требования к возрасту и стажу.

Причинами столь быстрого развития пенсионного обеспечения на льготных условиях явились:

1. Экономическое развитие страны, которое в это время уже позволило назначать пенсии в более раннем возрасте и в повышенном размере тем рабочим и служащим, которые заняты на работах с вредными и опасными условиями труда в важнейших отраслях народного хозяйства.

После победы в длительной и опустошительной Великой Отечественной войне возникла острая и неотложная необходимость скорейшего восстановления народного хозяйства и, в первую

очередь, важнейших решающих отраслей. Для обеспечения этих отраслей стабильными кадрами квалифицированных работников потребовалось создать для них различные льготы.

Одновременно был установлен целый комплекс разнообразных льгот: льготы по обеспечению пенсиями и пособиями при временной нетрудоспособности; единовременное вознаграждение за выслугу лет; присвоение особых званий; льготы для работников с большим стажем, оставивших работу по болезни или старости, и другие. В этом комплексе пенсионные льготы имели весьма существенное значение, особенно для работников, возраст которых приближался к пожилому.

2. Общие размеры пенсий явно отставали от роста заработной платы. За 15 лет, прошедших после 1932 года, заработная плата резко возросла. В 1932 году среднемесячная заработная плата по народному хозяйству СССР составляла немногим больше 90 руб.; в 1946 году — 481 руб., в 1950 году — 642 руб., а в 1955 году — 718 руб.

Между тем заработок, из которого исчислялись пенсии, по-прежнему ограничивался максимум в 300 руб. Отменить это ограничение для всех рабочих и служащих было еще невозможно с экономической точки зрения. Тогда и возникла тенденция к установлению пенсионных льгот для некоторых категорий трудящихся.

Законодательство о пенсиях на льготных условиях развивалось так, что вначале соответствующие постановления каса-

лись не целых отраслей народного хозяйства, а лишь отдельных профессий и должностей. Широкое развитие системы льготного пенсионного обеспечения для работников целых отраслей народного хозяйства началось с 1947 года. Прежде всего эта система охватила угольную промышленность, включая восстановление и строительство шахт, далее геологию и черную металлургию. В 1948 году пенсионное обеспечение на льготных условиях было распространено на асбестовую промышленность, цветную металлургию, химию, Антарктическую китобойную флотилию и рыбную промышленность ряда северных районов.

В следующем году система пенсий на льготных условиях была распространена на горные работы, геодезию и картографию, золотоплатиновую и алмазную промышленность (которая в то время находилась в составе МВД СССР), на железнодорожный транспорт, хотя работники локомотивных бригад пользовались этим правом уже с января 1947 года; нефтедобывающую и нефтеперерабатывающую промышленности и на ряд предприятий машиностроения.

Нормативные акты по этому вопросу издавались и в последующие годы вплоть до первой половины 1956 года, когда уже были определены перспективы предстоящего общего пересмотра всего пенсионного законодательства. В этот же период система пенсионного обеспечения на льготных условиях была распространена на связь, морской и речной флот, энергетику и электрификацию, производство искусственного волокна, электротехническую, киноплочную, торфяную, лесную и бумажную промышленности, на строительство важнейших объектов народного хозяйства.

Более того, аналогичного характера подобное пенсионное обеспечение, явившееся прообразом пенсионного обеспечения за выслугу лет, было распространено на некоторые отрасли непроизводственной сферы, финансово-кредитную систему, трудовые резервы, государственный

контроль, на ряд отраслевых профессиональных союзов, вплоть до их центральных комитетов.

Сфера действия системы пенсий на льготных условиях определялась по двум признакам: по отраслям народного хозяйства и по перечням профессий и должностей. Эта система пенсионного обеспечения распространялась главным образом на важнейшие ведущие отрасли народного хозяйства. Однако круг отраслей, на которые распространялись эти льготы, не всегда определялся только значением данной отрасли.

3. Потребность в обеспечении квалифицированными кадрами тех производств, в которых наиболее остро ощущался дефицит в рабочей силе. Внутри отраслей данные льготы предоставлялись, в первую очередь, работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, а также тем из них, труд которых протекал в неблагоприятных климатических условиях.

Например, в рыбной промышленности уже в 1948 году эти льготы были предоставлены работникам Антарктической китобойной флотилии и ряда предприятий Камчатки, Курильских островов и некоторых других северных районов. В этом же году пенсионное обеспечение на льготных условиях было распространено на работников «Дальстроя» МВД СССР.

В отраслях, на которые распространялись эти льготы, круг лиц, имевших право на льготную пенсию, определялся обширными перечнями работ, цехов, профессий и должностей и дополнениями к таким перечням. В различных отраслях народного хозяйства они отличались не только по количеству включенных в них наименований профессий, должностей, но и по своей структуре.

В одних отраслях народного хозяйства перечни должностей начинались с министра и кончались заведующими библиотеками, в других на центральный аппарат льготы не распространялись или распространялись частично. Различный подход был и в отношении рабочих. В боль-

шинстве отраслей народного хозяйства, на которые распространялись пенсионные льготы, были утверждены перечни профессий рабочих, которым предоставлялись эти льготы, для других же льготы предоставлялись всем рабочим основных производств без перечисления профессий независимо от квалификационного разряда; для третьих — только рабочим начиная с четвертого или пятого разрядов.

Во всех случаях пенсионные льготы выражались в понижении возраста, дающего право мужчинам и женщинам на пенсию по старости, соответственно с 55 или 50 лет, а во многих отраслях при этом еще и в понижении трудового стажа до 20 лет.

Несмотря на то что в 1955 году объем промышленной продукции в СССР превысил в 3,2 раза уровень 1940 года, национальный доход увеличился на 68%, а реальная заработная плата рабочих и служащих возросла на 39%, законодательство о повышенных пенсиях охватывало лишь меньшую часть рабочих и служащих, для большинства же сохранились установленные еще в 1932 году и явно отставшие от роста заработной платы нормы пенсионного обеспечения.

Кроме того, в системе льготных пенсий было немало излишеств, внутренних несогласованностей и противоречий. Так, признак ведомственной подчиненности как критерий для предоставления льготного пенсионного обеспечения явно изжил себя и требовал замены его иными основаниями. Постепенно было установлено правило о том, что в специальный трудовой стаж, дающий право на льготное пенсионное обеспечение, должна засчитываться также и работа в других отраслях, по которым также установлены льготные пенсии. Главным недостатком этой системы было то, что предоставление льготных пенсий в значительной степени определялось не в зависимости от фактических условий труда, а по признаку ведомственной подчиненности предприятия. Работники, выполняв-

шие совершенно одинаковую работу и выпускавшие одну и ту же продукцию, но на предприятиях разных ведомств, имели различные права на льготное пенсионное обеспечение.

Поэтому одним из мероприятий по устранению многих несоответствий в законодательстве о пенсионном обеспечении является принятие в СССР 14 июля 1956 года Закона о государственных пенсиях. В нем был упорядочен и одновременно значительно расширен круг лиц, имеющих право на льготное пенсионное обеспечение. Эти льготы стали предоставляться, как правило, не по признаку ведомственной подчиненности, а в зависимости от условий труда и медикобиологических факторов, а также ликвидирована множественность списков на льготное пенсионное обеспечение и принято два списка – Список № 1 и Список № 2.

Общие принципы назначения и выплаты государственных пенсий полностью были распространены и на пенсионное обеспечение на льготных условиях. Законодательство было перестроено в общую систему пенсионного обеспечения рабочих и служащих с максимальной унификацией всего, в чем можно было установить единые правила (порядок исчисления стажа и размера пенсий, организационные и процессуальные вопросы и т.д.).

При подготовке после принятия в 1956 году Закона о государственных пенсиях нормативных актов по льготному пенсионному обеспечению был использован накопленный опыт. Если сравнивать действовавшие до этого правовые формы пенсионного обеспечения на льготных условиях, то, безусловно, законодательство 1956 года выгодно отличалось от ранее действующей системы. Оно устранило чрезвычайную раздробленность и обширность нормативных актов по льготным пенсиям и стало более понятным для трудящихся.

В последующее после 1956 года время законодательство о пенсионном обеспечении на льготных условиях получило дальнейшее развитие, хотя сами

Списки № 1 и № 2 вплоть до 1991 года остались почти без изменений. Однако совершенствовалась практика их применения. В дополнение к этим Спискам пенсионные льготы были установлены работникам атомной промышленности (1964 год), текстильщикам (1967 год) и женщинам-механизаторам (1975 год).

Вместе с тем за время, прошедшее после утверждения Списков № 1 и № 2 в 1956 году, менялась структура народного хозяйства, появились новые отрасли промышленности, накопились новые проблемы, уже длительное время требовавшие своего решения.

Так, в Списках не был учтен ряд новых производств и профессий с неблагоприятными условиями труда, получивших в последние годы широкое распространение в народном хозяйстве: например, производство полимеров и сополимеров, при получении которых применяются хлор и фтор; производство пластмасс, стеклопластиков и изделий из них; получение на синтетической основе различных видов материалов, в том числе на нужды строительства (краски, лаки, герметики, полиуретаны); новые технологические процессы с вредными условиями труда в металлургии, машиностроении, химии, нефтепереработке, в легкой промышленности и другие.

Положение усугублялось еще и тем, что ввод нового оборудования и новых технологий не сокращал, а продолжал увеличивать количество рабочих мест с неблагоприятными условиями труда, так как даже при закупке импортного оборудования и новых технологий акцент ставился на увеличение производительности труда, но отнюдь не на оздоровление труда на производстве.

До принятия в 1990 году Закона СССР «О пенсионном обеспечении граждан в СССР» достаточным основанием для назначения льготной пенсии являлось наличие профессии или должности работника в Списках. При этом улучшение условий труда не отменяло пенсионные

льготы. Тем самым компенсационный механизм все более отрывался от его первоначального назначения – фактического состояния условий труда и своих первоначальных целей – защиты работника временем (ограничением периода занятости работника в условиях воздействия высокого уровня профессионального риска). Поэтому правом на пенсионные льготы без достаточных оснований пользовалось (и пользуются по настоящее время) также значительное количество работников, занятых в нормальных условиях труда (например, на строительстве этот показатель составляет порядка 50% от общего количества работников, которым назначаются льготные пенсии).

Новым этапом в льготном пенсионном обеспечении должно было стать введение в действие в 1991 году указанного Закона СССР, в соответствии с которым были сформированы новые Списки № 1 и № 2, утвержденные постановлением Кабинета Министров СССР от 26 января 1991 г. № 10. Эти Списки пролонгированы и действуют в настоящее время на территории России согласно постановлению Правительства России от 18 июля 2002 г. № 537 одновременно с так называемыми малыми списками (касаются работников текстильного производства, железнодорожного транспорта, лесного хозяйства, отдельных видов судов, летного и инженерно-технического состава гражданской авиации, рабочих и служащих, занятых строительством шахт и рудников, а также подземной добычей полезных ископаемых).

Однако указанная система льготного пенсионного обеспечения, как и предыдущая, по-прежнему не гарантировала сохранения здоровья работающих. Подтверждением тому служит неутешительная статистика травматизма на производстве. Причинами травм и профессиональной заболеваемости являются морально устаревшее и неисправное оборудование (по мнению экспертов, до 80% от общего числа находящегося на вооруже-

нии производства), применение вредных веществ, травматического оборудования, в сочетании с недостатками в обучении работников и организации работ.

При этом кардинально улучшить условия труда возможно лишь, вкладывая в производство значительные средства. Статистические данные свидетельствуют о том, что на эти цели предприятия расходуют на три порядка (в тысячу раз) меньшие средства, чем требуется для приведения рабочих мест в соответствие с государственными нормативными актами по безопасности труда.

Для администрации по-прежнему более выгодным является компенсация вредных условий труда, а не их устранение. Вместе с тем этот путь порочен, так как он препятствует не только процессу улучшения условий труда, но и техническому перевооружению производства.

Существующая у нас и поныне практика предупреждения и выявления профзаболеваний имеет существенные недостатки, заключающиеся, прежде всего, в формальном проведении как предварительных, при поступлении на работу, так и периодических медицинских осмотров. Выполнение медицинских рекомендаций, получаемых работающими при выявлении серьезных нарушений в состоянии здоровья, не является обязательным ни для администрации предприятий, ни для самих трудящихся.

К чему мы пришли

Международная организация труда (МОТ), членом которой является Россия, еще в 1988 году при оценке проекта Закона «О пенсионном обеспечении граждан в СССР» указала на гипертрофированное состояние льготного пенсионного обеспечения в нашей стране и призвала не сохранять этот вид пенсии вновь приходящему на производство молодому поколению.

МОТ полагает наиболее целесообразным направлять усилия на сохранение здоровья граждан, здоровья будущих поколений, на увеличение продолжительности жизни населения.

Вместе с тем эти задачи могут быть решены только проведением целого комплекса организационно-технических мероприятий на основе достижений научно-технического прогресса по созданию действительно здоровых и безопасных условий труда.

У нас же действующая много лет система льготного пенсионного обеспечения официально как бы предназначена компенсировать работнику ущерб, нанесенный его здоровью в процессе занятости в производстве с вредными и опасными условиями труда. Она стала наиболее массовой правовой формой компенсации профессиональной утраты трудоспособности. Однако эта система была изначально нацелена на привлечение квалифицированных кадров в основополагающие отрасли социалистической экономики: добычу полезных ископаемых, транспорт, тяжелую индустрию.

В соответствии с действующим в России пенсионным законодательством продолжительное время функционируют более 20 различных списков и перечней производств, работ, профессий и должностей, а также отдельных категорий работающих, согласно которым предусмотренным в них работникам трудовые пенсии назначаются ранее достижения общеустановленного пенсионного возраста на 5 и более лет. Численность таких работающих в 2005 году составила 25% всех занятых в промышленности, строительстве, на транспорте и в связи.

Из получателей льготных пенсий 66,7% трудились в промышленности, 16,3% — на транспорте, 8,6% — на строительстве и около 8% — в непромышленных отраслях (здравоохранение, коммунальное хозяйство, бытовое обслуживание населения).

Уникальность досрочных пенсий по ее масштабам и объемам затрат не имеет аналогов в мире. Так, на эти цели ежегодно расходуется до 13% бюджета ПФР. Ежегодно 280 тыс. человек пенсия назначается досрочно в связи с особыми условиями труда.

Недостаток системы льготных пенсий в первую очередь со-

стоит в том, что она не позволяет объективно оценить затраты на воспроизводство рабочей силы на уровне предприятий, не побуждает работодателей совершенствовать условия и охрану труда — внедрять технологические процессы с широким применением средств автоматизации, дистанционного управления, роботизации, заменять особо вредные вещества менее вредными.

Одной из основных причин гипертрофированного состояния льготного пенсионного обеспечения является действующая система уплаты страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации. Она не предусматривает дифференциацию величины тарифа в зависимости от наличия и численности либо отсутствия работников, имеющих право на льготное пенсионное обеспечение.

Например, владельцы металлургического производства, где практически всем работникам, непосредственно занятым в технологическом процессе, предусмотрено досрочное назначение пенсий, как и руководители вычислительных центров, где «льготников» нет вовсе, уплачивают страховые взносы по единой шкале. Такая система фактически поощряет экономическую безответственность работодателей в части предоставления пенсионных льгот за счет ущемления интересов других категорий пенсионеров, не обязывает их давать объективную информацию о состоянии производственной среды и трудоспособности работающих. В итоге это не способствует созданию здоровых и безопасных условий на производстве.

Таким образом, действующая в России система льготного пенсионного обеспечения служит, в первую очередь, интересам рынка труда, т.е. закреплению рабочей силы на участках с неблагоприятными условиями труда.

Вместе с тем в рыночной экономике лежат принципы индивидуальной ответственности работодателей за утрату трудоспособности наемных работников. В настоящее же время в России более 80% выпускае-

мой продукции и оказания услуг не относится к государственной сфере. Поэтому применение оставшейся нам в наследие и действующей поныне социалистической модели льготного пенсионного обеспечения попросту абсурдно.

Однако у нас и по ныне используется упрощенный механизм установления льготных пенсий, базирующийся не на страховых, а на солидарных, то есть распределительных, принципах. Он являлся барьером по переводу всей пенсионной системы в полностью на страховые принципы.

Кроме того, льготное пенсионное обеспечение, что также немаловажно, оказывает психологическое воздействие на формирование производственных отношений в нашем обществе, что выделяет его из обычного набора компенсаций за работу с вредными и опасными условиями труда.

В свое время радужные надежды возлагались на новации по данному вопросу введением в действие в 1991 году Закона СССР «О пенсионном обеспечении граждан в СССР». Тогда были сформированы новые Списки № 1 и № 2, действующие и поныне наряду с так называемыми малыми списками, которые касаются работников ряда отраслей экономики, например текстильного производства, железнодорожного транспорта, лесного хозяйства и других. Тогда одним из предполагаемых рычагов воздействия на работодателей являлось дополнительное условие — ежегодно возрастающий размер доплаты ими при назначении работнику пенсии по Списку № 2, который не суждено было реализовать в связи с развалом СССР.

Однако очевидным уже в то время для всех являлся факт, что кардинально улучшить состояние производства возможно, лишь вкладывая в его реконструкцию значительные средства. На эти цели предприятия должны расходовать на три порядка (в тысячу раз) большие средства, чем на «пряник», — выплаты компенсаций работникам за нанесенный ущерб их здоровью в процессе занятости на работах с неблагоприятными

условиями труда, не говоря уже о предоставлении льготного пенсионного обеспечения за счет общенародных средств. Кроме того, по своей природе досрочное назначение пенсии не может служить предупреждением профессиональных заболеваний.

Вместе с тем полный отказ от льготного пенсионного обеспечения не может быть осуществлен по ряду причин, в том числе до создания системы управления профессиональными рисками, т.е. с переноса акцентов с компенсационных методов на методы профилактики и реабилитации, на что требуются значительные финансовые средства и время.

Поэтому Федеральным законом № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» предусмотрено сохранение права наемных работников, занятых на рабочих местах с особыми (вредными и опасными) условиями труда, на досрочное (ранее установленного срока назначения трудовой пенсии по старости) пенсионное обеспечение только работникам, которые отработали по состоянию на 01.01.2003 г. не менее половины установленного законодательством срока.

Вместе с тем с указанной даты возникла новая проблема — правовой вакуум по этому вопросу. Начиная с 1 января 2003 года работники, занятые на подземных работах, на работах с вредными условиями труда, в горячих цехах и на работах с тяжелыми условиями труда, в том числе шахтеры, сталевары, водолазы, работающие с радиоактивными веществами, и ряд других категорий работников, лишились правовых оснований на зарабатывание стажа для досрочного назначения трудовых пенсий.

Такой вакуум по достижению льготного пенсионного возраста молодым поколением, например, шахтеров, металлургов может привести к непредсказуемым социальным последствиям и поэтому требует безотлагательного решения.

Куда следует двигаться далее

Поэтому, не откладывая в дальний ящик, льготное пенсионное обеспечение необходимо

заменить новой, функционирующей на страховых принципах, профессиональной пенсионной системой (ППС) для ограниченного круга работников, действительно занятых в производствах с высоким уровнем профессионального риска, где современные достижения научно-технического прогресса не могут обеспечить здоровые и безопасные условия труда. Одновременно необходимо отказаться от многочисленных списков и перечней, так как их сохранение не исключит субъективных стремлений к сохранению пенсионных льгот всем категориям работников, предусмотренным действующим в настоящее время пенсионным законодательством.

Право быть застрахованными в ППС должно предоставляться только тем работникам, которые действительно заняты во вредных, опасных и тяжелых условиях труда, и для них высока вероятность повреждения здоровья, например для шахтеров, сталеваров, пожарных, спасателей, водолазов, летчиков и некоторых других отдельных категорий.

По экспертной оценке специалистов и ученых, досрочное назначение пенсий как временная вынужденная мера, гарантированная государством, должна быть сохранена для порядка 30 производств с занятыми в них работниками численностью до 800—1000 тыс. человек (в настоящее время их численность составляет около 5 млн чел.).

Вопрос о досрочном пенсионном обеспечении остальных категорий, в настоящее время также предусмотренных пенсионным законодательством (причины — субъективные факторы: применение изношенного и морально устаревшего оборудования, несовершенных технологий, наличие повышенных уровня шума, загазованности воздушной среды рабочей зоны и др.), наряду с неукоснительным выполнением требований Трудового кодекса Российской Федерации в части обеспечения безопасности труда на производстве, должен решаться на уровне отраслевых соглашений и коллективных договоров с широким привлече-

нием института негосударственных пенсионных фондов.

Кроме того, в механизме функционирования профессиональной пенсионной системы должен быть предусмотрен принцип защиты временем работников от высокого уровня профессионального риска, т.е. ограничение времени занятости работника в этих условиях.

Для реализации задачи по реконструкции льготного пенсионного обеспечения необходимо:

1. Определить, где в ближайшие 10–15 лет уровень научно-технического прогресса не позволит привести условия труда на рабочих местах в соответствие с требованиями 1–2 класса условий труда с привлечением к этой работе институты РАН и отраслевые НИИ отрасли производства. Предположительно, к таким отраслям могут быть отнесены, например, подземная добыча полезных ископаемых, водолазные и спасательные работы и др.

2. Разработать Порядок аттестации рабочих мест по условиям труда с целью определения рабочих мест с высоким уровнем профессионального риска. Это очень ответственная работа, т.к. условия труда характеризуют порядка 200 факторов

различного характера: обитаемости, эргономических, санитарно-гигиенических, соответствие оборудования и технологических процессов требованиям безопасности и др.

3. Разработать критерии (показатели), обязывающие работодателя страховать работника в обязательной профессиональной системе, и провести их апробацию в различных отраслях экономики. Работу в этом направлении длительное время и не безуспешно ведет НИИ медицины труда РАМН.

НИИ медицины труда РАМН ранее уже были предложены для практического применения критерии оценки профессионального риска нарушения здоровья работников.

Например, работник, занятый на работе в условиях труда на его рабочем месте не ниже 3 степени 3 класса условий труда, должен быть застрахован в обязательной профессиональной пенсионной системе и иметь право досрочного выхода на пенсию с уменьшением пенсионного возраста на 5 лет.

Работник, занятый на работе в условиях труда на его рабочем месте не ниже 4 степени 3 класса условий труда, должен

быть застрахован в обязательной профессиональной пенсионной системе и иметь право досрочного выхода на пенсию с уменьшением пенсионного возраста на 10 лет.

Работник, занятый на работе в условиях постоянного контакта при производстве и на работах с канцерогенами, ионизирующим излучением, возбудителями особо опасных инфекционных заболеваний и возбудителями других инфекционных заболеваний должен быть застрахован в обязательной профессиональной пенсионной системе и иметь право досрочного выхода на пенсию с уменьшением пенсионного возраста на 10 лет.

4. Итогом всей этой работы должно стать принятие и введение в действие Федеральных законов о профессиональных пенсионных системах и о страховых взносах на финансирование профессиональных пенсионных систем. Это очень не простой процесс. Он может быть успешно решен только при взаимодействии специалистов по вопросам пенсионного законодательства, охране труда, а также экономистов и финансистов.

ФСФР России своими Приказами от 14.11.2006 приостановила действие лицензий следующим фондам:

НПФ «Весна» (лиц. № 84), НПФ «ГАРАНТИЯ БУДУЩЕГО» (лиц. № 242), НПФ «Городской фонд пенсионного обеспечения» (лиц. № 61), НПФ военнослужащих «Достоинство» (лиц. № 180), НПФ «Защита» (лиц. № 246), НПФ «Инвестиционно-Сберегательный ПФ» (лиц. № 390), НПФ «Первый пенсионный фонд Ингушетии» (лиц. № 414), НО НПФ «Крона» (лиц. № 376), НПФ «Микомс+» (лиц. № 4), Мордовский НПФ (лиц. № 404), НПФ «Окский» (лиц. № 259), Калининградский НПФ «Партнер» (лиц. № 392), НПФ «Пенсионные сбережения» (лиц. № 403), НПФ «Первый республиканский негосударственный пенсионный фонд» (лиц. № 342), НПФ «ПОКРОВИТЕЛЬ» (лиц. № 225), НПФ «Полярный» (лиц. № 105), НПФ «Профессиональный пенсионный альянс» (лиц. № 396), Первый региональный НПФ «Регион-Пенфо» (лиц. № 268), НПФ «Связист» (лиц. № 329), НПФ «Союзный» (лиц. № 343), НПФ «Столичный фонд пенсионного обеспечения» (лиц. № 97), НПФ «Урал» (лиц. № 413), а приказами от 12.12.2006 по этим фондам принято решение о направлении исковых заявлений в суд об аннулировании лицензий.

ФСФР России своими Приказами от 12.12.2006 приостановила действие лицензий следующим фондам:

НПФ «Восточная Сибирь» (лиц. № 62), НПФ «Стерх» (лиц. № 123), НПФ оборонных отраслей промышленности «Патриот» (лиц. № 171), НПФ «Республиканский независимый пенсионный фонд – МЕТА» (лиц. № 261), НПФ «Созвездие» (лиц. № 369), НПФ «Росинг» (лиц. № 402), НПФ «Объединенный капитал» (лиц. № 416), НПФ «Новосибирский» (лиц. № 422), НПФ «Накопительный народный» (лиц. № 424).

Информация ФСФР