

КОРПОРАТИВНАЯ ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА



Владимир ЗАДОРЖНЫЙ
Доктор экономических наук, профессор
Михаил ФЕДОТОВ
*Вице-президент НПФ «Уралвагонзаводский»,
кандидат экономических наук, г. Екатеринбург*

Под корпоративной пенсионной системой (КПС) мы понимаем общие правила, действующие на предприятиях, интегрированных в одну хозяйственную структуру, по негосударственному пенсионному обеспечению, пенсионному страхованию и др. Эти правила используются предприятиями при финансовом планировании. Структура КПС в каждой корпорации своя. Есть одно общее. В центре системы – корпоративный НПФ.

Такие КПС уже создали многие из российских успешных корпораций. Они являются частью социальных программ этих объединений предприятий. Наиболее продвинутыми в этом отношении на Урале являются Сибирско-Уральская алюминиевая компания (СУАЛ), Трубная металлургическая компания (ТМК), ПО «Уралвагонзавод» и др. В этих компаниях разработан и внедрен единый социальный стандарт, что позволило структурировать взаимоотношения работодателя со своими работниками по различным социальным программам, включая и пенсионное обеспечение. И корпоративная пенсионная система в такие программы органично влилась.

О полезности КПС можно судить и по продвижению пенсионной реформы в стране.

Пенсионная реформа относится к реформам первой волны. Её начало было положено в 1992 г. Указом Президента Российской Федерации «О не-

государственных пенсионных фондах». За прошедшее время мы в этой реформе продвинулись не намного. Действующими участниками дополнительно пенсионного обеспечения являются всего 1,5% работающего населения. В то же время в зарубежной практике этот показатель значительно выше.

С 2002 г. начало проводиться обязательное пенсионное страхование трудящихся. Даже с учетом произведенных усековений части работающих и определения оставшихся как лиц застрахованных, только 8% застрахованных «отважились» принять на себя личную обязанность и ответственность за управление своим же пенсионным капиталом. Остальных назвали обидным словом «молчуны», которые то ли не верят в свое «счастье», что без их личных затрат на их счет «капают» пенсионные накопления, то ли не верят политике государства по данному направлению. В Казахстане этот показатель перевалил за 70%. В Польше как всегда с «шоком», но до конца года ожидается 100%.

Корпоративные пенсионные системы создают базу.

И не приходится «продираться» через вопросы типа: «Зачем надо быть социально ответственным?» или «Зачем тратить на социальные программы?» – это уже сформулировано в самом подходе работодателей к своим работникам. А когда есть структурированная

пенсионная стратегия, то сравнительно просто дополнить ее деятельностью по обязательно-му пенсионному страхованию, а в дальнейшем и деятельностью по профессиональному пенсионному страхованию.

Решение об активном участии в пенсионной реформе в каждой корпорации было принято не сразу. Оно прошло многоступенчатую систему согласований. Сначала это были советы директоров холдингов, и, как правило, это предложение здесь встречало абсолютную поддержку. Затем на уровне менеджмента предприятий ситуация была не менее динамичная, потому что директора предприятий как никто понимают эффективность инвестиций в людей, знают, каков реальный уровень жизни ветеранов. Поэтому решение о развитии деятельности по ОПС, о развитии программ ДПО в рамках единой системы было поддержано всеми предприятиями.

С самого начала, как правило, решалось, что деятельность корпоративной пенсионной системы, вводимые пенсионные планы будут широко освещаться, а в ходе их реализации будут проводиться консультации с профсоюзными организациями, советами ветеранов предприятий. Были созданы попечительские советы КПС, которые дали ряд ценных замечаний по предлагаемому программам. Были проведены консультации с местными федерациями проф-

союзов и отраслевыми профсоюзами России. Кстати, по направлениям долгосрочного стратегического порядка позиция профсоюзов была полезна и конструктивна. Что касается советов ветеранов предприятий, то с ними, наверное, было наиболее сложно в житейском плане — хотят они, понятно, всего и сразу. Их не очень интересуют накопительные программы. Надо, чтобы пенсии буквально завтра были высокие и всем. Поэтому здесь были трения, сложности. Но это вполне нормальная ситуация и решения были найдены.

Дополнительное пенсионное обеспечение — наиболее продвинутый вид негосударственного пенсионного обеспечения в корпоративных структурах. Осуществляется оно как за счет средств работодателя, так и за счет работника. Или в этом участвуют обе стороны.

Привычным стало то, что в корпоративных системах подход дифференцированный. Так, на алюминиевых предприятиях СУАЛа использован принцип — «пять категорий работников — пять схем пенсионного обеспечения». В последнем этот подход применен в холдинговой компании ОАО «Исеть-фонд», ПО «Уралвагонзавод» и др. При формировании КПС учитывалось, что государство постепенно уменьшает свои обязательства по обеспечению размера будущей пенсии, перенося их на работодателя. Еще значимее, что в стратегическом плане важно будет, чтобы сам человек приучился думать о пенсии. Предстоит некий переходный период. На примере уральских корпораций видно, что работодатель берет на себя бремя этого переходного периода. Будет ли он безболезненным, зависит от того и насколько предлагаемые пенсионные схемы учитывают специфику форм и сроков пенсионных накоплений для различных возрастных категорий.

Принятые возрастные категории следующие:

Первая категория — это ветераны. Им пенсии выплачива-

ются и будут выплачиваться в соответствии с уже существующим порядком из средств работодателя.

Вторая категория — это работники, которые изначально не имели накопительной части пенсии и которым до пенсии осталось 6 лет и меньше. Эти работники будут получать дополнительную пенсию, как правило, по частично фондируемым программам, т.е. с участием будущих пенсионеров и работодателей. Пропорции участия устанавливаются предприятием.

Третья категория — это работники старше 1967 г. рождения, но моложе 1953 г. рождения, то есть те, которых с 2005 года лишили накопительной части пенсии. Как правило, это самая высокооплачиваемая категория работников, которые в состоянии еще сейчас самостоятельно или с помощью работодателя (что они, очевидно, выберут) сформировать дополнительные пенсионные накопления. И для этой категории планируется применять фондируемые схемы, т.е. пенсионный капитал формируется за счет средств работника и предприятия.

Четвертая категория — это молодежь, родившаяся после 1967 г. По этой категории предприятия уплачивают страховые взносы и формируют накопительную часть пенсии. Потенциально этим работникам доступны и программы дополнительного пенсионного обеспечения, но, похоже, в силу ментальных и возрастных причин они будут не очень востребованы, во всяком случае, в ближайшее время.

Скоро, очевидно, появится и пятая категория — это работники, охваченные профессиональным пенсионным страхованием и имеющие право на льготные пенсии. Для корпоративной пенсионной схемы открывается обширное поле деятельности, поскольку в машиностроении и особенно в металлургии много работников, занятых на производствах с особыми (вредными) условиями труда. На металлургических предприятиях — более 50 процентов от общего числа

занятых. И если в следующем году будет принят закон о профессиональных пенсионных системах и будет предложено лицензировать НПФ также на право работы по профессиональному пенсионному страхованию, то такую лицензию корпоративные НПФ будут получать.

Естественная задача любой КПС сделать так, чтобы работники имели возможность нормального накопления пенсий с помощью работодателя и за свой счет, но при этом пенсионные программы не становились бы обузой для экономики предприятий. Это и есть главное поле деятельности негосударственных пенсионных систем.

Например, в пяти внедренных пенсионных программах УВЗ (и это знают работники) внедрены следующие принципы:

пенсионная программа предприятия (ППП) является неотъемлемой частью «социального пакета» предприятия;

реализация ППП содействует комплексному решению производственных и социальных задач;

обязательное вовлечение работников в совместное решение задач;

сочетание экономических возможностей предприятия и социальных интересов работников;

долговременность, перспективный характер ППП;

взаимосвязь ППП с другими социальными программами УВЗ (в том числе ипотечного строительства жилья).

Внедрение корпоративной пенсионной системы ФГУП «Уралвагонзавод» уже сегодня напрямую работает на участников — работников завода в следующих пенсионных программах:

- ДПО ветеранов предприятия (отмеченных званием «заслуженный работник предприятия»). Реализуется с 1998 года. Размер негосударственной пенсии — 1500 руб. в квартал. Численность участников — 150. Выплачено за период действия программы негосударственных пенсий — 3892 тыс. руб.

- ДПО работников предпенсионного возраста (за 5 лет

и менее до выхода на пенсию по любому основанию). Реализуется с 2001 года. Неоднократно корректировалась в отношении параметров и числа участников. В 2001 году — все работники за 12 месяцев до выхода на пенсию. (Численность участников за 3 года — 1000 человек.) В 2003 году — все работники за 3 года до выхода на пенсию. (Численность участников — 1640 человек.) В 2006 году — все работники за 5 лет до выхода на пенсию. (Численность участников — 340 человек.) Выплачено за период действия программы негосударственных пенсий — 12 062 тыс. руб.

- ДПО менеджеров предприятий, обеспечивающих организационно-управленческие функции. Реализуется с 2005 года. (Численность участников — 110 человек.)

- ДПО работников, заключивших договора обязательного пенсионного страхования. Взносы только от предприятия: в 2005 году — ежеквартально по 250 руб. в квартал. В 2006 году — единовременно 1000 руб. за год. (Численность участников на 01.01.07. — 16 030 человек.). За 2006 год добавилось 4888 новых участников.

- ДПО работников дефицитных профессий. Она была опробована еще в 2001 году. Участниками программы тогда были работники одной специальности — обрубщики. В развитие программы в 2007 году внедрена программа ДПО станочников. (Прогнозируемая численность участников — 1200 человек.).

За 1997–2007 годы общее количество получателей негосударственной пенсии на УВЗ составило 1857 человек. Выплачено 15 354 тыс. рублей дополнительных пенсий.

Так исторически сложилось, что самые первые пенсионные схемы были за счет предприятий. Были определенные льготы работодателям. Потом это как-то упростилось. И деньги на негосударственное пенсионное обеспечение стали такими же дорогими, как и на зарплату. В более позднее время стали применяться паритетные схемы.

В этом случае взносы предприятий и работника одинаковы. Наибольшего успеха во внедрении этой схемы достиг Магнитогорский металлургический комбинат. На этом предприятии 100% работающих имеют договоры на дополнительное пенсионное обеспечение с корпоративным НПФ. Но и это еще не всё. В отделе кадров при оформлении на работу среди других обязательных документов новичку дают договор с НПФ на ДПО. Формирование пенсионного капитала — паритетное, т.е. на 100 рублей взноса работника предприятие на его счет вносит тоже 100 рублей. Системе ММК уже более 7 лет. Она прижилась. И стала чем-то само собой разумеющимся.

Там же, где сложилась практика уплаты пенсионных взносов только предприятием, предстоит переход к паритетным схемам. Однако поменять эту схему одновременно невозможно. Это достаточно жесткая позиция. Но и от схем, которые формируются из чистой прибыли работодателя без участия работников, необходимо уходить. За ними нет будущего. Иначе мы сами роем себе яму. Пока у работника не будет навыка копить себе на пенсию, пока у него в голове не будет мысли о том, что накопление пенсии его обязанность, до этого момента и пенсионная реформа, и пенсионные накопительные схемы будут пользоваться очень низким спросом. Когда у работников появится навык заботиться о своей пенсии, тогда возможно нормальное развитие пенсионного рынка и ОПС, и дополнительно пенсионного страхования, схемы ДПО с участием работодателя и работника станут традиционными. А может, появятся новые паритетные схемы: гражданин и государство.

Если же сохранить то, что есть, т.е. формирование пенсионного капитала работника только за счет работодателя, то работники по-прежнему будут ждать пенсию и по-прежнему будут уверены, что она откуда-то возьмется, и будут сильно удивляться, когда предприятия по

разным причинам начнут отказываться от нефондируемых пенсионных программ.

А это неминуемо будет происходить — растущая конкуренция и увеличение издержек при включении непрофильных (пенсионных) расходов в экономику предприятий ведут к снижению чистой прибыли предприятия. И акционеры уже сегодня очень внимательно следят за тем, какова структура издержек и куда предприятие инвестирует прибыль. И не только следят, но и возражают, если эти затраты, по их мнению, не оправданы.

Внедрение такой пенсионной стратегии не затронет уже существующие программы поддержки ветеранов. В них останется уже применяемый порядок начисления и индексирования пенсий. А вот те категории работников, которые в состоянии с помощью паритетных схем накопить себе на пенсию, действительно будут поставлены перед выбором: «бесплатной» пенсии не будет, но появится возможность при поддержке работодателя и с твоим участием накопить треть или четверть государственной пенсии, в зависимости от тебя самого. И ты сам сегодня можешь решить, готов ли ты в этом накоплении участвовать или нет. В связи с этим формируется корпоративная пенсионная стратегия и в ней проработаны и сформированы паритетные схемы дополнительного пенсионного обеспечения, на которые будут переводиться работники с тем, чтобы они могли накопить на пенсию при поддержке предприятия. Конечно, эта ситуация новая и на сегодняшний день необычная, именно поэтому важно участие работодателя в процессе накопления пенсии. Проработка таких схем проведена с учетом реальной продолжительности жизни работников, коэффициента роста заработной платы на предприятиях. Это — экономически обоснованная программа, которая при определенном периоде накопления дает возможность реально увеличить пенсию работников. Конечно, в этом есть и капита-

листический расчет, поскольку невозможно все время чистую прибыль инвестировать в пенсии. Присутствует и определенная жесткость, когда мы говорим о пенсионном будущем наших работников. Мы их ставим перед фактом: у тебя будет маленькая пенсия, если не будешь ничего делать, либо используй реальную возможность сделать пенсию больше, но ты сам обязан участвовать в процессе ее накопления.

С изменениями параметров пенсионной реформы с 1 января 2005 года вопрос о том, как можно скопить на пенсию дополнительно, стал актуальным для почти 35 процентов работников. Это как раз те граждане, которые лишены накопительной части пенсии. Корпоративная пенсионная система, с одной стороны, получила снижение объема обязательных страховых взносов, с другой — рост интереса работников к возможностям дополнительного пенсионного обеспечения. И можно наблюдать, что начался объективный процесс. Ведь привыкли же мы думать, от чего зависит наша зарплата, научились элементарно разбираться в банковских депозитах, следить за курсом доллара. Так что накопление собственной пенсии — это еще один навык, которым надо овладеть. И к выработке этого навыка, приобретению таких знаний корпорации подталкивают своих работников.

Имея развернутую систему дополнительного пенсионного обеспечения, корпоративные пенсионные системы восприняли введенное с 2002 года обязательное пенсионное страхование (ОПС) как очередной вид деятельности. И наивысших результатов по привлечению застрахованных лиц в НПФ добились именно корпоративные системы.

Возьмем в качестве примера корпоративный фонд ФГУП «ПО «Уралвагонзавод» НПФ «Уралвагонзаводский». За 2004—2006 годы более 18 тыс. работников завода (из 26 тыс. застрахованных лиц) перевели свои пенсионные накопления

в корпоративный НПФ. К ним присоединились работники предприятий — партнеров УВЗ: Уралкриомаш, УКБТМ, УНТК; дочерних и зависимых предприятий — Волчанского завода товаров народного потребления, Уралагро. Пример УВЗ послужил хорошим пусковым инструментом для распространения обязательного пенсионного обеспечения на предприятия формируемого холдинга (базой которого является УВЗ) и выхода фонда за пределы Свердловской области: к корпоративному фонду присоединились Челябинский тракторный завод (3,5 тыс. договоров), ОАО «Электромашина» (г. Челябинск). В настоящее время более 25 тыс. человек, жителей Свердловской, Челябинской и Кировской областей, заключили с НПФ «Уралвагонзаводский» договоры обязательного пенсионного страхования. В ведение фонда передано 165 млн руб. пенсионных накоплений. Корпоративный фонд зарекомендовал себя лидером среди НПФ уральского региона. 12—14 места в российском рейтинге по количеству привлеченных активов и заключенных договоров свидетельствуют о высоком уровне доверия к НПФ «Уралвагонзаводский».

Естественно, необходимо ответить на один из ключевых вопросов — о преимуществах корпоративных пенсионных систем. На сегодняшнем этапе развития рынка ключевой фактор — доверие работников, потенциальных клиентов к той или иной пенсионной системе. На чем оно основывается и на что в первую очередь обращается внимание?

Очевидно, что пенсионная система должна выполнять две функции — вести пенсионные счета своих участников и выплачивать пенсии. И сегодня опыт свидетельствует, что уровень и степень доверия застрахованных лиц к пенсионной системе тем выше, чем нагляднее и доступнее для понимания и контроля реализация этих двух функций, информация о том, в каком объеме и на каких условиях, по каким программам выплачива-

ются пенсии. На деле большинство в первую очередь интересуют не столько проценты инвестиционного дохода или объем пенсионных резервов НПФ, а наличие и размер реальных пенсионных выплат. И именно у корпоративных пенсионных систем есть история не только накопления пенсионных резервов и результат инвестирования, но еще и история выплаты пенсий. Наряду с понятными гарантиями работодателя именно это являлось одной из главных причин выбора работниками корпоративных пенсионных систем.

За 13 лет работы НПФ «Уралвагонзаводский» более 7000 участников стали получателями негосударственных пенсий, из них 5000 участников уже закончили получение негосударственной пенсии, а 1564 участника получают ее в настоящее время. Выплаты производятся фондом с 1996 года. Всего было выплачено более 42 миллионов рублей. В последние годы обычным стало выплачивать в год по 10—11 миллионов 1200—1500 участникам. При этом размер пенсии уже не может быть менее 600 рублей (по условиям договора на выплату), а суммы больше 1500 руб. стали нормой. Так что история выплат у НПФ «Уралвагонзаводский» — одна из самых серьезных в России.

В ряде случаев свою роль играет и специфика отрасли. В металлургии работают династиями и часто в одной семье, например, дед получает ветеранскую пенсию, отец имеет пенсионный счет в корпоративной программе дополнительного пенсионного обеспечения, а сын получает возможность открыть накопительный пенсионный счет в рамках системы обязательного пенсионного страхования. Примеров тому накопилось достаточно. И не только на УВЗ, предприятиях «оборонки». Пенсионная программа членов «Трудовых династий» завершила «пенсионный охват» членов семей работников, чей общий трудовой стаж превышает 200 лет (начиная с демидовских времен), например, на Артинском заводе (Свердловская область).

На многих предприятиях корпоративная система дополнительного пенсионного обеспечения сложилась и действует уже не первый год. Есть уже опыт выплат и не только в НПФ «Уралвагонзаводский». Такой опыт уже у сотен вкладчиков НПФ.

Когда пришло время обязательного пенсионного страхования и перевода работниками корпораций своих пенсионных накоплений из Пенсионного фонда Российской Федерации (государственная структура) в корпоративный НПФ (негосударственная структура), в каждой корпорации была развернута большая разъяснительная работа. В какой-то степени им было легче, поскольку у большинства работников или есть счета в программах ДПО, или есть перед глазами пример реальных пенсионных выплат. Проведение разъяснительной работы не было разовым. Работа проводилась с помощью руководства предприятий, линейных руководителей, отделений профсоюзов. Так что вопрос в основном опирался в освоение технологии оформления договоров обязательного пенсионного страхования и сопутствующих документов.

Сегодня смело можно утверждать, что информационно-разъяснительная работа принесла плоды. Пенсионная грамотность работников, которые трудятся на предприятиях, упомянутых выше корпораций выше, чем в среднем по городам расположения предприятий, чем в целом, наверное, и по стране. И филиалы НПФ сталкиваются с большим числом вопросов — с реальным интересом к накопительным пенсионным схемам, прежде всего, со стороны тех людей, которые с 2005 года лишены накопительного элемента пенсии. И это уже реальное следствие того, что работа своевременна и востребована. А сама тема пенсий не так абстрактна для многих застрахованных лиц, как представляется, глядя на результаты реформы.

На пути развития корпоративных пенсионных систем есть несколько сложностей. Во-пер-

вых, большинство НПФ толком не занимались долгосрочными пенсионными планами и опыта, который можно использовать, положить в основу своей стратегии, практически нет. Он только начинает формироваться. И невозможно где-то «списать». Невозможно взять чьи-то правила и приложить их на себя, распространить на весь рынок, решив, что они идеально подойдут.

В связи с этим, во-вторых, от КПС требуется понятная, прозрачная технология работы. Любой работник хочет видеть пенсионный счет сегодня. Он хочет понимать, сколько у него пенсионных накоплений, какие есть возможности по их увеличению. Поэтому логика, которая закладывается в развитии корпоративных пенсионных схем, выглядит так: поддержка работодателя + возможность расчета будущей пенсии, накапливаемой на личном счете работника + прозрачные информационные технологии = главный привлекательный фактор для работников. Если счет солидарный, пенсия абстрактная, где-то в будущем и ее невозможно посчитать, то интерес работника дополнительно накапливать пенсию — минимальный. Однако на рынке пока нет нормального программного обеспечения для ведения персонализированного учета. Правда, это внутренние проблемы большинства фондов, но им предстоит их разрешить в самый короткий срок.

В-третьих, пока нет пенсионных систем, которые были бы не «чьи-то». Если прийти в НПФ «А» с пенсионной системой компании «Б», то можно не вписаться. А для работников это — риск. Риск — низкого инвестиционного дохода, риск зависимости от стратегии одного учредителя или одной корпорации, наконец, риск качества тех инструментов, которые используются при размещении пенсионных резервов. Поэтому неизбежно скоро возникнут публичные пенсионные системы, которые будут ориентированы на развитие нескольких пенсионных продуктов — ДПО, ОПС, ППС, а не на внутренние схемы отдельных

корпораций и не на внутренний финансовый инжиниринг. Таких систем у нас пока нет. И на создание таких систем ориентированы вышеупомянутые корпорации Урала.

Видимо, сначала это будут средние НПФ, которые обслуживают объединения средних российских корпораций с числом занятых в 30–40 тысяч человек. Эти работодатели не могут создать собственные пенсионные системы — такие системы не всегда могут быть рентабельны. А вот объединение нескольких таких работодателей при прозрачном коллективном управлении пенсионной системой позволит создать стабильные и экономически самостоятельные фонды, которые и будут главными двигателями рынка и пенсионной реформы.

Думается, прообразом такой корпоративной пенсионной системы сегодня является работа НПФ «Уралвагонзаводский» с предприятиями оборонки. Многие годы в уральских областях предприятия оборонных отраслей объединялись в ассоциации, союзы, имея целью оказывать друг другу моральную и материальную поддержку, обмениваться опытом, партнерами, перспективами. Производственно многие из них друг с другом не связаны, а в последнее время — и формы собственности у них разные. Однако именно в рамках союзов появилась реальная возможность создавать и реализовывать корпоративные пенсионные программы, используя опыт и наработки партнеров. НПФ «Уралвагонзаводский» с 2005 года ориентирован стать базовым для предприятий Союза предприятий оборонной промышленности Свердловской области, в состав которого входят более 30 предприятий с численностью работающих более 110 тыс. человек. В 2006 году к этой работе присоединились предприятия, входящие в Ассоциацию предприятий оборонно-промышленного комплекса Челябинской области (более 20 предприятий, 95 тыс. работающих). В результате только за 2006 год более полутора

тысяч работников ФГУП «Уралтрансмаш», ОАО «Электромашина», Каменск-уральского литейного завода, Завода им. Калинина, Кировградского завода твердых сплавов, Серовского механического завода, Калиновского химзавода, завода № 9, Уральского приборостроительного завода, ВСМПО и других пополнили ряды участников НПФ, заключив договоры обязательного пенсионного страхования.

Конечно, это изменит сегодняшнюю структуру рынка, сократит число фондов. Сейчас в России есть или очень большие пенсионные фонды, которые являются частью финансового инжиниринга корпораций, и там есть уйма активов, которые к слову «пенсия» имеют весьма отдаленное отношение, либо есть мелкие фонды, которые по своему потенциалу — интеллектуальному, техническому — не в состоянии вести много счетов и обеспечить качественное управление пенсионными резервами.

Если оценивать чего сейчас не достает для более эффективной работы КПС, то можно однозначно сказать — стимулов. Пока для работодателя нет стимулов

заниматься пенсионным обеспечением своих работников.

В конце 2004 года произошли некоторые изменения в законодательстве, регламентирующие режим налогообложения при ведении деятельности по пенсионному страхованию. Но и там не идет разговор о стимулировании — только о приведении налогового регулирования пенсионного рынка в соответствие с основными законами и здравым смыслом. Кто в такой неопределенности захочет масштабно развивать долгосрочные пенсионные программы?

И вторая, может быть самая важная, проблема информирование населения об основных целях и параметрах реформы. Понятно, что эта тема уже навязла в зубах. Но вспомните, когда проходила перепись населения РФ, то об этом знали практически все. А о том, что в стране проходит пенсионная реформа, способная изменить пенсионное будущее 40 млн человек наиболее экономически активного населения, — об этом подробно не знает практически никто. И хотя на первый взгляд это кажется невероятным, но информирование о ходе пен-

сионной реформы, ее целях, параметрах — дело, где необходимы совместные усилия частных управляющих компаний НПФ и государственного Пенсионного фонда. Пока никаких усилий, никакой концепции информирования нет ни у той, ни у другой стороны. В итоге на рынке только 8% застрахованных. Остальные 92% — «молчуны». И не надо никого никуда агитировать — сейчас главная задача заставить любого человека думать о том, что пенсия — это и его обязанность. Название конкретных управляющих пенсионных компаний и фондов — вопрос второй.

Большинство взрослого населения должно узнать, что такой рынок существует, что на нем огромное количество возможностей, что часть этих возможностей имеется уже сегодня. Пока этого знания нет, рынок будет развиваться ни шатко ни валко. И гордость одних тем, что они осваивают эту сферу в качестве социальной нагрузки (НПФ и УК), гордость других (ПФР) тем, что они ничего не потратили из бюджета государства на информирование, — на самом деле признание в недееспособности.

Журнал «Труд и Страхование»

Подписной купон на второе полугодие 2007 года

Из расчета 1380 рублей (в т. ч. НДС 10%) за 6 номеров

(включая доставку)

Количество комплектов _____
(цифрами и прописью)

Сумма _____

Наименование подписчика (юридического или физического лица) _____
ИНН _____

Адрес доставки: Индекс _____ Область (край) _____

Район _____ Город/село _____

Улица _____ Дом ____ корп. ____ кв. ____

Получатель журнала _____

Телефон (с кодом города) _____ факс _____

Справки по телефону (495) 692-49-03