

УДК 33

Российская модель пенсионного обеспечения: особенности выбора и перспективы

Валишина Марина Евгеньевна

Кандидат экономических наук, советник исполнительного директора,
Негосударственный пенсионный фонд «Благосостояние»,
107174, Россия, Москва, ул. Новая Басманная, 2;
e-mail: MValishina@npfb.ru

Волков Иван Александрович

Кандидат юридических наук, заместитель исполнительного директора,
Негосударственный пенсионный фонд «Благосостояние»,
107174, Россия, Москва, ул. Новая Басманная, 2;
e-mail: IVolkov@npfb.ru

Аннотация

Рассматриваются особенности пенсионной системы в России, когда количество пенсионеров в структуре населения возрастает из года в год, а количество трудоспособного населения сокращается. В данной ситуации должна усилиться роль негосударственных пенсионных фондов (НПФ). Авторами проанализирован зарубежный опыт реализации пенсионных систем, рассматривается российская многоуровневая пенсионная система, анализируется национальная российская практика и ее специфика, возможности изменений в настоящее время и их последствия. Авторами рассматривается программа Индивидуального пенсионного капитала (Концепция ИПК), которая призвана «перезагрузить» накопительную часть из текущего формата ОПС в добровольный формат НПО. Предполагается, что ИПК сохранит ряд достоинств накопительной части в ОПС, таких как система государственного гарантирования, централизованные отчисления через работодателя и учет прав центральной системой администрирования (Центральный администратор вместо Пенсионного фонда России), так и создаст новые стимулы для накопления пенсии гражданами через систему налоговых льгот и возможного софинансирования взносов.

Для цитирования в научных исследованиях

Валишина М.Е., Волков И.А. Российская модель пенсионного обеспечения: особенности выбора и перспективы // Экономика: вчера, сегодня, завтра. 2017. Том 7. № 5А. С. 57-67.

Ключевые слова

Экономически активное население, пенсионные системы, индивидуальный пенсионный капитал, корпоративная пенсионная программа, негосударственное пенсионное обеспечение, концепция ИПК, Центральный администратор.

Введение

Проблема старения населения и сокращения численности трудоспособных граждан актуальна для большинства стран мира и требует скорейшего решения. Проанализированный опыт функционирования пенсионных моделей показал, что проблема старения населения создала в развитых и развивающихся странах угрозу дефицита средств традиционных распределительных пенсионных систем. В ходе проводимых в этих странах пенсионных реформ были созданы многоуровневые пенсионные системы с обязательным накопительным компонентом, призванные в будущем обеспечить высокий уровень благосостояния пенсионеров и коэффициент замещения не ниже 60%. Переход полностью на накопительную систему не оправдал ожиданий. В Чили, например, не произошло стабилизации материального положения низкодоходных групп пенсионеров, особенно женщин. В Венгрии была ликвидирована накопительная часть пенсионной системы с высоким тарифом 8% по причине низкого уровня финансовой устойчивости системы и невысоких доходов большинства граждан. Словакия и Польша отказались от обязательного накопительного компонента и перешли на добровольный, снизив тариф с 6-8% до 2-4%. Практика показала, что ликвидация накопительного элемента, как правило, сокращает уровень благосостояния пенсионеров на 15-20%. Большинство развитых в социально-экономическом плане стран (США, Италия, Франция, Германия, Испания) не вводят в пенсионные модели обязательный накопительный компонент, а сохраняют добровольный или «квази-добровольный» форматы.

Российская пенсионная система и международный опыт

Российская многоуровневая пенсионная система отражает международный опыт, при этом необходимо учитывать, что полностью идентичных друг другу пенсионных систем в мире не существует, все национальные практики отражают ту или иную специфику. В России тариф отчислений на накопительную пенсию составлял 6% и формировался за счет страховых взносов работодателя через государственную систему обязательного пенсионного страхования, но в связи с системной «заморозкой» отчислений с 2013 года у регулятора пенсионного рынка появились предложения, начать разработку новой модели финансирования накопительной пенсии за счет собственных средств граждан, автоматически удерживаемых из заработной платы из источника выплаты. Таким образом, у россиян появится возможность выбора не только участия или неучастия в накопительной системе, но и та-

рифа отчислений от 0 до 6% в зависимости от собственных финансовых возможностей и предпочтений. Накопительная система будет выделена из системы ОПС и тем самым снизит давление на ее распределительную составляющую и в долгосрочной перспективе в случае реализации решений, предлагаемых регулятором, позволит снизить нагрузку на бюджет и повысить благосостояние будущих пенсионеров, параллельно выступая одним из источников долгосрочных инвестиционных ресурсов в российскую экономику.

По мнению многих экспертов, среди которых и заместитель министра финансов РФ А. Моисеев, для решения накопившихся в пенсионной системе России проблем можно использовать опыт зарубежных стран в части внедрения «квази-обязательных» пенсионных программ, набирающих популярность в странах ОЭСР. В сентябре 2016 года на Московском финансовом форуме Минфин России и Банк России представили программу Индивидуального пенсионного капитала (Концепция ИПК), которая призвана «перезагрузить» накопительную часть из текущего формата ОПС в добровольный формат НПО. Как предполагается ИПК сохранит ряд достоинств накопительной части в ОПС, таких как система государственного гарантирования, централизованные отчисления через работодателя и учет прав центральной системе администрирования (Центральный администратор вместо Пенсионного фонда России), так и создаст новые стимулы для накопления пенсии гражданами через систему налоговых льгот и возможного софинансирования взносов. Но самым главным преимуществом системы станет переход прав на накопления к гражданам и снижение зависимости от бюджета и макроэкономической ситуации. Кроме того, существенной новацией является автоматическое включение работников в программу, доказавшее свою эффективность в ряде зарубежных практик.

Анализируя причины кризиса накопительной системы в России можно определить несколько условий ее стабильности и развития:

1) формирование пенсионных накоплений по модели, основанной на частноправовых, а не публично-правовых отношениях при максимальном определении условий договора сторонами без участия государства, при этом такая свобода и диспозитивность могут происходить в пределах определенных государством требований к стандартизированным продуктам;

2) возможность определения тарифа взносов в систему исходя из экономических возможностей участников, периода накопления, размеров и сроков пенсии, иных существенных обстоятельств;

3) внедрение механизмов распределения финансовой ответственности за формирование накоплений между работником, работодателем и государством, «диверсификация» зависимости и ответственности работника и работодателя;

4) финансовое участие государства в программе должно осуществляться посредством налоговых льгот или прямого софинансирования на пенсионный счет участника, но без давления на другие элементы финансовой или пенсионной системы, например, распределительную составляющую;

5) участие работодателя предусматривает возможность участия в регулировании условий системы и ее охвата в интересах кадровой политики конкретного предприятия (организации).

Концепция ИПК частично решает проблемы системы ОПС, но сохраняет потенциальные риски существенного влияния государства на систему. Так, концепция предполагает, что пенсионные накопления переходят в собственность застрахованного лица и формируются добровольно, вместе с тем создается искусственная зависимость от размера НДФЛ, предполагаемого к увеличению на 2 пункта ближайшие два года (предложения Минэкономразвития России). Также создается «Центральный администратор», который, по сути, заменит текущий учет в системе Пенсионного фонда России и станет новым централизованным государственным инструментом влияния на сборы и выплаты средств. Стандартизация продукта также предполагает существенное влияние государства на условия пенсионной программы, что сохраняет ее публичность и прежнюю зарегулированность. Вместе с тем предложенная концепция с учетом всех ее развилок и рисков является прорывом в развитии программ индивидуального пенсионного обеспечения, что, безусловно, даст положительный стратегический эффект. В текущем периоде сохраняются риски незначительного охвата участников программы, даже несмотря на внедрение автоматической подписки или присоединения к ИПК работника.

Особенностью пенсионной системы России является в целом недостаточный уровень участия в ней занятого населения, в том числе и потому, что в настоящее время около 15 млн человек заняты в теневом секторе экономики. Более половины россиян (58%) признаются, что, выйдя на пенсию, не смогут свести концы с концами при отсутствии других источников дохода. Чтобы повысить уровень жизни на пенсии, люди планируют продолжать работать по профессии (51%) либо искать другую работу по силам (36%).

Отечественный и международный опыт показывает, что наличие накопительного элемента пенсионной системы позволяет в будущем обеспечить более высокий уровень благосостояния пенсионеров, и сохранить источник длинных внутренних денег, которые служат значительным ресурсом развития для реального сектора экономики. Размер пенсионных сбережений на конец третьего квартала 2016 года в пенсионной системе составил 5,13 трлн рублей, из которых в ВЭБе 1,97 трлн руб., в НПФ 2,09 трлн руб. и в частных управляющих компаниях 42 млн руб. В негосударственных пенсионных фондах сосредоточено 2,09 трлн руб. пенсионных накоплений и 1,07 трлн пенсионных резервов. Собственное имущество всех НПФ составляет 3,33 трлн руб.

С точки зрения экономики, пенсионные накопления, сформировавшиеся в НПФ, представляют собой довольно значительный объем инвестиций. На конец 2016 года около 40% пенсионных накоплений НПФ были инвестированы в корпоративные облигации, 24% приходилось на банковские депозиты, 12% – на акции российских компаний. Высокая доля банковских депозитов, с одной стороны, гарантирует получение стабильной доходности

при минимальных рисках, а с другой, позволяет банковскому сектору обеспечивать кредитование предприятий.

К сожалению, количество новаций и изменений, которые последнее время потрясли пенсионный рынок, привели к тому, что россияне имеют крайне низкое понимание того, что вообще происходит с пенсионной системой. Так, 69% респондентов, опрошенных ВЦИОМ, имеют лишь общее представление о существующей системе пенсионного обеспечения. Это подтверждает и исследование НАФИ; на вопрос, какими финансовыми инструментами вы пользуетесь для накопления и инвестиций, 63% респондентов ответили «никакими».

Достаточно информированы о деятельности пенсионных фондов лишь 8% опрошенных. Почти четверть граждан в возрасте до 48 лет об этом не знают ничего. Можно предположить, что существует связь между низким уровнем информированности и постоянными изменениями в пенсионном законодательстве. Низкий уровень информированности населения подтверждает и тот факт, что 44% респондентов, по данным ВЦИОМ, не знают, что период, когда работники могут перевести накопительную часть пенсии в негосударственные пенсионные фонды, ограничен, 39% слышали об этом, но о подробностях не в курсе. На вопрос, когда заканчивается этот период, не смогли ответить 74% респондентов.

По данным опроса ВЦИОМ, результаты которого были опубликованы в начале апреля 2015 года, за сохранение обязательной накопительной части пенсии выступают 72% россиян и в первую очередь люди молодого и среднего возраста (76-78% – от 25 до 44 лет) и работающие (76%).

Уже с начала 2014 года действует пенсионная модель, основанная на страховых принципах и позволяющая большинству граждан выбирать компанию, занимающуюся управлением накопительной части их будущей пенсии. На данный момент, распределение предпочтений россиян традиционно складывается в пользу государства: 35% всего населения оставили свою накопительную часть в Пенсионном Фонде РФ, в то время как лишь 5% перевели деньги в различные негосударственные пенсионные фонды. У 17% будущих пенсионеров накопительная часть отсутствует, остальные либо не знают о ее наличии (5%), либо не представляют, где она находится (5%); еще 6% затруднились как-либо прокомментировать ситуацию в отношении накопительной части своей будущей пенсии. Часть населения России (27%) уже является пенсионерами (мужчины от 60 лет и женщины от 55 лет), для них вопрос выбора пенсионного фонда не актуален.

К особенностям выбора моделей пенсионного обеспечения РФ сегодня можно отнести и мнение населения о способах и размерах формирования будущих пенсионных накоплений. При ответе на вопрос: «Какое из следующих высказываний о пенсии в большей степени описывает Вас лично?» – чаще других склонны к конкретным мерам по накоплению представители старших возрастных групп от 34 до 44 лет и от 45 до 59 лет (34 и 37% соответственно), сотрудники, работающие в одной организации более 15 лет (39%), руководители среднего звена (38%). При ответе на вопрос: «Что из перечисленного Вы реализуете в

настоящее время для обеспечения дополнительного дохода на пенсии?» – отметили пенсионные программы в НПФ 17% и госпрограммах софинансирования 15% опрошенных. При этом индивидуальную программу негосударственного пенсионного фонда считают эффективным способом лишь 10% (хотя участвуют 17%), а государственную программу софинансирования – 20% (хотя участвуют 15%). Участие в корпоративной пенсионной системе отметили всего 5% респондентов (эффективным этот способ считают 7% опрошенных).

Несмотря на высокую оценку устойчивости современной многоуровневой пенсионной системы России, она характеризуется низким коэффициентом замещения. Реформа пенсионной системы принесла изменения, связанные как с демографической ситуацией, так и с деятельностью НПФ, которые призваны осуществлять государственную программу по пенсионному обеспечению граждан. Государство предъявило более жесткие требования к НПФ, их надежности и устойчивости, негосударственным пенсионным фондам пришлось перестраивать свою работу. Большинство НПФ прошли процесс акционирования. По состоянию на 24 апреля 2017 года на рынке с действующими лицензиями работает 71 НПФ, из которых 48 являются акционерными НПФ, 23 сохранили некоммерческую форму. В соответствии с законодательством все НПФ должны быть акционированы к 1 января 2019 года или ликвидированы. Таким образом, процесс институционального реформирования можно будет считать завершенным. По данным Агентства по страхованию вкладов (АСВ) на 24 апреля 2017 года в системе гарантирования прав застрахованных лиц 38 участников. По прогнозам некоторых экспертов, количество НПФ будет сокращаться до 50-60 за счет консолидации рынка и ухода нестабильных игроков из-за регуляторных требований.

Неблагоприятная экономическая ситуация в стране, рост инфляции обозначили проблему для НПФ, а именно рост доходности по вкладам необходимость зарабатывать инвестиционный доход для будущих пенсионеров. В целом, первое полугодие 2016 года стало вполне удачным для большинства фондов: они показали доходность выше инфляции и используют для приращения накоплений вложения как в ценные бумаги частных компаний, так и в проекты, связанные с государственно-частным партнерством. По данным ЦБ РФ, показатели годового дохода 20 крупнейших НПФ составили от 4,72 до 27,08%. На эти фонды пришлось свыше 1 трлн 546 млрд рублей, что составляет 91% от всех накоплений граждан, находящихся под управлением НПФ. За второй квартал нынешнего года сумма пенсионных накоплений в крупных фондах увеличилась на 58%. При этом первая пятерка НПФ, показавшая наиболее высокую доходность, сумела превысить 20% годовых. Для сравнения: государственная управляющая компания Внешэкономбанк (ВЭБ) заработала для будущих пенсионеров 12,2% годовых по расширенному портфелю и 17,47% по портфелю государственных ценных бумаг. Прирост пенсионных средств обеспечили результаты от их инвестирования. Для развития накопительной части необходимо также участие работодателей в ее формировании посредством развития корпоративной компоненты. Для этого необходимо прорабатывать отраслевую систему корпоративных пенсий, которая должна иметь силу за-

кона и служить основой для создания корпоративных систем на предприятиях конкретных отраслей.

В соответствии со Стратегией развития пенсионной системы Российской Федерации корпоративное пенсионное обеспечение должно способствовать решению следующих вопросов:

- 1) формирование уровня пенсий, обеспечивающих приемлемый коэффициент замещения для лиц с уровнем заработной платы выше среднего;
- 2) реформирование института досрочных пенсий;
- 3) развитие инструментов управления персоналом в целях повышения его мотивации к качественному исполнению трудовых обязанностей и закрепления на рабочих местах лучших работников.

Вместе с тем необходимо отметить, что государство не уделяет должного внимания развитию сегмента корпоративных пенсионных программ. По нашему мнению, причинами такой ситуации могут быть чрезмерное «увлечение» программами ОПС как более публичного и эффективного продукта и стремление к стандартизации регулирования и унификации под единые нормативы и инфраструктуру. Вместе с тем ОПС или в будущем «ИПК», по своей сути является розничным продуктом и третьим уровнем пенсионной системы, тогда как корпоративные пенсионные программы – это отдельный сегмент и второй уровень национальной пенсионной системы.

В сегодняшних реалиях российской экономики наиболее значимые и разработанные корпоративные пенсионные модели, функционируют в государственных госкорпорациях, таких как ОАО «Газпром», ОАО «РЖД». Негосударственное пенсионное обеспечение ОАО «РЖД» – это не нововведение. Негосударственное пенсионное обеспечение является одним из важнейших элементов социального пакета в ОАО «РЖД» и предоставляет работникам дополнительную возможность обеспечить желаемый уровень жизни после выхода на пенсию. Социальный пакет сотрудника ОАО «РЖД» в части обеспечения пенсионеров включает в себя:

- 1) единовременное поощрение за добросовестный труд при увольнении работника из ОАО «РЖД» в связи с уходом на пенсию независимо от возраста, в том числе по инвалидности I и II группы;
- 2) предоставление корпоративной пенсии работникам, уволенным не более чем за 2 года до наступления возраста для назначения пенсии по старости, при ее назначении;
- 3) негосударственное пенсионное обеспечение работников через НПФ «Благосостояние»;
- 4) иные выплаты в зависимости от наград, заслуг и стажа работы в организации, а также медицинское и курортное обслуживание.

Корпоративную пенсионную систему ОАО «РЖД» можно охарактеризовать как крупнейшую и успешную не только по масштабам выплат, но и по доле участвующих в ней

работников. На конец 2016 года охват участников пенсионной программой превысил более 80% работников, что даже по самым успешным проектам считается очень высоким показателем проникновения. Вместе с тем проблемы развития корпоративных программ НПО не находят своего решения.

Можно выделить несколько задач развития корпоративного сегмента негосударственного пенсионного обеспечения:

1) включение развития корпоративного НПО как самостоятельной задачи в планы модернизации пенсионной системы РФ наряду с сохранением накопительного компонента (развития ИПК);

2) выработка государственной политики по стимулированию и развитию корпоративных пенсионных систем через НПФ, включая:

а) определение механизмов государственной поддержки сектора достижением дополнительного целевого коэффициента замещения программами в 10-20%;

б) повышение информированности работодателя и работников в вопросах НПО, формирование культуры корпоративных пенсионных программ;

в) стимулирование отчислений в корпоративные пенсионные программы работников через систему софинансирования взносов работодателем и государством, развитие модели финансирования «Работодатель+Работник+Государство».

г) участие государства в финансирование программ через налоговые льготы, вычеты или прямое финансирование (достижение размера 20–30% участия);

3) развитие целевых пенсионных планов НПО с государственной поддержкой для отдельных категорий работников, учитывающих профессиональную, отраслевую или региональную специфику;

4) принятие стимулирующего налогового законодательства о досрочном НПО как первого и ключевого драйвера развития корпоративных пенсионных программ.

Заключение

Реализация указанных мероприятий с 2017 года с учетом стимулов классических программ НПО, государственной поддержки сектора и запуска досрочного негосударственного пенсионного обеспечения могли бы увеличить число участников корпоративных пенсионных программ с 5 млн. в 2016 году до 11,3 млн человек в 2020 году и 21,4 млн человек к 2025 году и привлечь в экономику 1,86 трлн руб. к 2020 году и 5,1 трлн руб. к 2025 году. Согласно Стратегии 2020 отечественную пенсионную систему ждут дальнейшие изменения. Формирование корпоративных и добровольных пенсионных систем, повышение продолжительности страхового стажа, формирование пенсии с учетом вклада работника через «квази-добровольные» форматы участия, распределительный принцип формирования пенсий и другие аспекты должны найти свое развитие на благо граждан и экономики.

Библиография

1. Андриющенко Г.И., Волков И.А. Корпоративные пенсионные программы как инструмент комплексной модернизации пенсионной системы Российской Федерации // Социальная политика и социология. 2016. № 15. С.17-25.
2. Валишина М.Е., Волков И.А., Валишин Е.Н. Зарубежный опыт пенсионных систем и мотивационные ресурсы для развития пенсионных программ в России. // Современная наука: актуальные проблемы теории и практики. Сер. Экономика и Право. 2016. № 10. С. 12-17.
3. Волков И.А. Роль корпоративных пенсионных программ в комплексной модернизации пенсионной системы Российской Федерации. 2016. URL: <http://www.cbonds-congress.com/events/309/materials/>
4. Ермаков Д.Н. Зарубежный опыт и его отражение в Российской пенсионной системе // Социально-политические науки. 2012. № 4. С. 55-66.
5. О внесении изменений в Федеральный закон «О негосударственных пенсионных фондах» и отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 28.12.2013 № 410-ФЗ (ред. от 23.06.2016) // Российская газета. 2013. № 296. 31 декабря.
6. ОАО «РЖД». М., 2017 // Официальный сайт. URL: http://social.rzd.ru/static/public/ru?STRUCTURE_ID=5010
7. Основные индикаторы финансового рынка // Центральный банк Российской Федерации: официальный сайт. М., 2017. URL: https://www.cbr.ru/finmarkets/files/supervision/review_npf_16Q3.pdf
8. Пенсионная система: население хочет стабильности НАФИ. URL: http://nacfin.ru/pensionnaya-sistema-naselenie-xochet-stabilnosti/s/supervision/review_npf_16Q3.pdf
9. Российский статистический ежегодник. М.: Росстат, 2016. 234 с. URL: http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_61/Main.htm
10. Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации»: утверждена распоряжением Правительства РФ от 25.12.2012 № 2524-р. М., 1992-2013. URL: <http://library.brstu.ru>

Russian model of pension provision: features of choice and prospects

Marina E. Valishina

PhD in Economy, Advisor to Executive Director,

Non-state pension fund "Blagosostoyanie",

107174, 12 Novaya Basmannaya st., Moscow, Russian Federation;

e-mail: MValishina@npfb.ru

Ivan A. Volkov

PhD in Law, Deputy Executive Director,
Non-state pension fund "Blagosostoyanie",
107174, 12 Novaya Basmannaya st., Moscow, Russian Federation;
e-mail: IVolkov@npfb.ru

Abstract

The article discusses the features of the pension system in Russian Federation, when the number of pensioners among the population increases from year to year, and the number of working-age population declines. In this situation, it is necessary to increase the role of non-state pension funds (NPF). The authors of this article analyze the foreign experience in the implementation of pension systems, consider Russian multi-pillar pension system, and analyze the Russian national practice and its specificity, the possibility of changes and their consequences nowadays. Besides this, the authors consider the program of individual pension capital (IPK), which is designed to "reset" the cumulative part of the current format of the mandatory pension insurance in a voluntary format of non-governmental pension provision. It is expected that individual pension capital will retain a number of advantages of the funded part of the mandatory pension insurance, such as the system of state guarantee, centralized deductions through an employer and considering the rights by the central administration system (central administrator instead of the Pension Fund of Russia). The authors also think that individual pension capital will create new incentives for pension savings by the citizens through a system of tax benefits and possible co-financing of contributions.

For citation

Valishina M.E., Volkov I.A. (2017) Rossiiskaya model' pensionnogo obespecheniya: osobennosti vybora i perspektivy [Russian model of pension provision: features of choice and prospects]. *Ekonomika: vchera, segodnya, zavtra* [Economics: Yesterday, Today and Tomorrow], 7 (5A), pp. 57-67.

Keywords

Economically active population, pension systems, individual pension funds, corporate pension program, non-governmental pension provision, concept of individual pension capital, Central administrator.

References

1. Andryushchenko G.I., Volkov I.A. (2016) Korporativnye pensionnye programmy kak instrument kompleksnoi modernizatsii pensionnoi sistemy Rossiiskoi Federatsii [The corporate

- pension program as a tool for integrated modernization of the pension system of the Russian Federation]. *Sotsial'naya politika i sotsiologiya* [Social policy and sociology], 15, pp. 17-25.
2. Ermakov D.N. (2012) Zarubezhnyi opyt i ego otrazhenie v Rossiiskoi pensionnoi sisteme [Foreign experience and its reflection in the Russian pension system]. *Sotsial'no-politicheskie nauki* [Socio-political science], 4, pp. 55-66.
 3. O vnesenii izmenenii v Federal'nyi zakon "O negosudarstvennykh pensionnykh fondakh" i otdel'nye zakonodatel'nye akty Rossiiskoi Federatsii: feder. zakon ot 28.12.2013 № 410-FZ (red. ot 23.06.2016) [On amendments to the Federal Law "On private pension funds" and certain legislative acts of the Russian Federation: Federal Law No. 410-FZ of December 28, 2013 (as amended on June 23, 2016)] (2013). *Rossiiskaya gazeta* [Russian newspaper], 296. 31st Dec.
 4. OAO "RZhD" [JSC "Russian Railways"]. *Ofitsial'nyi sait* [Official website]. Available at: http://social.rzd.ru/static/public/ru?STRUCTURE_ID=5010
 5. Osnovnye indikatory finansovogo rynka [Key indicators of financial market] (2017). *Tsentral'nyi bank Rossiiskoi Federatsii: ofitsial'nyi sait* [Central Bank of the Russian Federation: official website]. Available at: https://www.cbr.ru/finmarkets/files/supervision/review_npf_16Q3.pdf [Accessed 13/05/17].
 6. *Pensionnaya sistema: naselenie khochet stabil'nosti NAFI* [Pension system: the population wants stability of National Agency for Financial Studies]. Available at L: http://nacfin.ru/pensionnaya-sistema-naselenie-xochet-stabilnosti/s/supervision/review_npf_16Q3.pdf [Accessed 18/05/17]
 7. *Rossiiskii statisticheskii ezhegodnik* [Russian statistical yearbook] (2016). Moscow: Rosstat Publ. Available at: http://www.gks.ru/bgd/regl/b16_61/Main.htm [Accessed 13/05/17]
 8. *Strategiya dolgosrochnogo razvitiya pensionnoi sistemy Rossiiskoi Federatsii: utv. Rasporyazheniem Pravitel'stva RF ot 25.12.2012 № 2524-r* [Strategy of long-term of development of pension system of the Russian Federation] (1992-2013). Available at: <http://library.brstu.ru> [Accessed 16/05/17].
 9. Valishina M.E., Volkov I.A., Valishin E.N. (2016) Zarubezhnyi opyt pensionnykh sistem i motivatsionnye resursy dlya razvitiya pensionnykh programm v Rossii. [Foreign experience of pension systems and motivational resources for the development of pension programs in Russia]. *Sovremennaya nauka: aktual'nye problemy teorii i praktiki. Seriya "Ekonomika i pravo"* [Modern science: actual problems of theory and practice. Series "Economics and law"], 10, pp. 12-17.
 10. Volkov I.A. (2016) *Rol' korporativnykh pensionnykh programm v kompleksnoi modernizatsii pensionnoi sistemy Rossiiskoi Federatsii* [The role of corporate pension program in a comprehensive modernization of pension system of the Russian Federation]. Available at: <http://www.cbonds-congress.com/events/309/materials/> [Accessed 13/05/17]