

ЕСАУЛКОВА Татьяна Станиславовна

ФГБУ Всероссийский научно-исследовательский институт труда при Минтруда России, Земляной вал, д.34, Москва, 105064, Россия

<https://orcid.org/0000-0002-9595-1794>

Есаулкова Татьяна Станиславовна, кандидат экономических наук, докторант, Москва (E-mail: Tatiana.esaulkova@gmail.com)

**ПОВЫШЕНИЕ УРОВНЯ ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ:
АКЦЕНТ НА РАЗВИТИЕ НЕГОСУДАРСТВЕННЫХ
ПЕНСИОННЫХ ПРОГРАММ**

Аннотация

Предмет/тема. В статье раскрываются возможные сценарии дальнейшей модернизации российской пенсионной системы. В связи с этим анализируются основные положения концепции Гарантированного пенсионного плана как одной из схем негосударственного пенсионного обеспечения.

Автором приводятся результаты расчетов, проведенные с целью изучения уровня пенсионного обеспечения участников негосударственных пенсионных программ, делающих добровольные взносы, исходя из размера их заработной платы, выбранного тарифа, а также с учетом уровня инфляции.

Цели/задачи. Целью статьи является исследование того, насколько при современном уровне заработной платы (средней начисленной заработной платы, заработной платы выше среднего уровня) возможно увеличить коэффициент замещения пенсией утраченного заработка и повысить размер пенсионных выплат.

Методология базируется на использовании методов, применяемых для расчета пенсионного обеспечения граждан Российской Федерации, в частности, экономико-статистических методов, методов экономико-математических моделей.

Вывод. В статье делается вывод, что именно динамика роста заработной платы, и, соответственно, размер выбранного тарифа отчислений оказывают существенное влияние на размер будущей пенсии участника пенсионных программ. Поэтому реформирование пенсионной системы должно осуществляться синхронно с реформированием системы оплаты труда, повышением доли заработной платы в ВВП страны.

Ключевые слова: *пенсионные программы, пенсионная система, негосударственное пенсионное обеспечение, заработная плата, размер отчислений.*

Labour economics

Tatiana S. Esaulkova, PhD, Doctoral candidate, All-Russian Research Institute of Labour of the Russian Ministry of Labour, Moscow,
E-mail: Tatiana.esaulkova@gmail.com

RAISING THE LEVEL OF PENSION PROVISION: FOCUS ON THE DEVELOPMENT OF NON-STATE PENSION PROGRAM

Abstract

Subject/Topic The article reveals possible scenarios for further modernization of the Russian pension system. In this regard, the main provisions of the concept of a Guaranteed pension plan as one of the schemes of non-state pension provision are analyzed. The author presents the results of calculations carried out to study the level of pension provision for participants of non-state pension programs who make voluntary contributions, based on the size of their salary, the chosen tariff, and taking into account the level of inflation.

Goals/Objectives The purpose of the article is to study how much at the current level of wages (average accrued wages, wages above the average level) it is possible to increase the coefficient of replacement of lost earnings with a pension and increase the amount of pension payments.

Methodology Methods used for calculating the pension provision of citizens of the Russian Federation, in particular, economic and statistical methods, methods of economic and mathematical models.

Conclusions and Relevance The article concludes that it is the dynamics of wage growth and, accordingly, the size of the selected deduction rate that have a significant impact on the size of the future pension of a participant in pension programs. Therefore, the reform of the pension system should be carried out simultaneously with the reform of the wage system, increasing the share of wages in the gross domestic product.

Keywords: *pension programs, pension system, non-state pension provision, salary, contribution rate*

В настоящее время обсуждается вопрос о будущем развитии российской пенсионной системы [1, 2, 3, 4, 5]. Предлагаются разные варианты ее модернизации (например, концепция «Гарантированный пенсионный план»), но которые трудно считать оптимально подходящими для дальнейших изменений данной системы [6, 7, 8, 9].

Среди возможных сценариев дальнейшего развития российской системы пенсионного страхования (а именно о ней идет речь), куда могут быть отнесены обязательное пенсионное страхование (ОПС) и негосударственное пенсионное обеспечение (НПО) следующие: возвращение к модели, предложенной в Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы¹; принятие ГПП без существенного изменения его концепции; принятие существенно переработанного варианта ГПП. В

¹ Распоряжение Правительства Российской Федерации от 25.12.2012 №2524-р «Об утверждении Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации» (редакция от 24.10.2018) //Собрание законодательства Российской Федерации. - 2012. - №53. - Часть II. - Статья 8029; Консультант Плюс. - 01.10.2020.

последнем случае предлагаются три варианта его изменений: 1) без участия работодателя (что, по сути, идентично развитию индивидуальных пенсионных планов), 2) с участием работодателя (например, по типу паритетных пенсионных программ), 3) с участием работодателя и государства (по типу программ софинансирования). Однако при всех вариантах реформирование системы пенсионного страхования Российской Федерации невозможно успешно осуществить без повышения жизненного уровня ее граждан, оплаты их труда, развития финансового рынка. Поэтому пенсионная реформа должна носить комплексный характер.

Согласно Проекту Федерального закона, подготовленному Минфином России (по состоянию на 01.10.2020 не принят) (далее - Проект), «гарантированный пенсионный план» рассматривается как вид пенсионной схемы, которая подразумевает определенный порядок уплаты пенсионных взносов и выплат негосударственных пенсий и (или) иных выплат, особенности отношений между субъектами, реализующими данную схему². В Пояснительной записке к Проекту уточняется, что целью ГПП является обеспечение гражданам «возможности формирования за счет личных взносов дополнительных источников финансирования пенсионного дохода в системе НПО при стимулирующей поддержке государства и усилении механизмов защиты и гарантирования пенсионных прав»³.

Проведем предварительные расчеты, с целью уточнения возможность делать такие взносы, исходя из имеющегося размера заработной платы, размера отчислений, уровня инфляции. Уточним данный расчет применительно к размеру средней номинальной начисленной заработной платы за июнь 2020 года - 52123 руб. (в двух вариантах: 1) с учетом динамики ежегодного роста размера заработной платы; 2) без учета ее роста, учитывается только индексация на уровень инфляции). Исходные условия и полученные результаты отражены в *таблицах 1-3*:

Таким образом, расчеты показали, что коэффициент замещения пенсией утраченного заработка выше 60% может быть достигнут только при постоянной динамике роста размера заработной платы и продолжительности периода пенсионных накоплений 40 лет и более. Именно динамика роста размера заработной платы оказывает существенное влияние на размер будущей пенсии участника пенсионных программ. Вместе с тем из расчетов следует, что отчисления 6% от заработной платы (для мужчины) в течение 40 лет формируют коэффициент замещения пенсией утраченного заработка на уровне немного более 50%, а для женщины - почти 50%.

² Проект Федерального закона «О внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации по вопросам негосударственного пенсионного обеспечения» (подготовлен Минфином России 29.10.2019 //Консультант Плюс. - 01.10.2020.

³ Пояснительная записка к Проекту Федерального закона «О внесении изменений в некоторые законодательные акты по вопросам негосударственного пенсионного обеспечения» //Консультант Плюс. - 01.10.2020.

Если ориентироваться на то, что многие пенсионные программы рассчитаны на представителей среднего класса, то увеличим в исходных условиях размер заработной платы, с которой работник производит отчисления (при сохранении размера отчислений 6%), до 75 тыс. руб. Остальные условия оставим без изменений (при этом рассчитаем размер будущей пенсии с учетом динамики роста размера заработной платы, а также без учета роста размера заработной платы - увеличение только на уровень инфляции) (таблицы 4 и 5).

Из расчетов видно, что увеличение размера заработной платы, с которой работник делает отчисления на пенсионные планы, ведет к увеличению размера пенсионных выплат, выраженных в абсолютных величинах, но при этом коэффициент замещения пенсией утраченного заработка самого работника (по отношению к его уровню заработной платы) будет ниже 50%, а для женщин - ниже 40%. Если коэффициент замещения пенсией утраченного заработка рассчитывать, соотнося полученный размер пенсионных выплат со средней заработной платой, то тогда данный коэффициент составит 62-70% (для мужчины) и 54-56% (для женщины).

Таблица 1 - Исходные условия для расчетов

	Биржевые индексы, в соответствии с которыми осуществляется инвестирование	Средне-доя доходность индекса, %	Средне-доя рост размера заработной платы, %	Размер отчислений от заработной платы, %	Средний уровень инфляции в год, %
Мужчина	RUPAI – агрессивный	10,28	8,34	6	6,56
с 20 до 35 лет	RUPMI – сбалансированный	9,45	8,34		
с 35 до 50 лет	RUPCI – консервативный	9,16	8,34		
Женщина	RUPAI – агрессивный	10,28	8,34	6	6,56
с 20 до 35 лет	RUPMI – сбалансированный	9,45	8,34		
с 35 до 45 лет	RUPCI – консервативный	9,16	8,34		
с 45 до 55 лет					

Источник: Расчеты автора с использованием данных статистических сборников Росстата

Таблица 2 - Итоговые результаты с учетом динамики роста размера заработной платы

	Стаж накопленный, лет	Сумма накопленный, дисконтированная на размер инфляции, руб.	Накопительная пенсия (рассчитана из срока продолжительности жизни 20 лет), руб.	Средняя страховая пенсия по старости, руб.	Итоговая пенсия (накопительная + страховая), руб.	Коэффициент замещения пенсией утраченного заработка, %
Мужчина	40	3674462,71	15310,26	15878,40	31188,66	59,8
Женщина	35	2899631,02	12081,80	15878,40	27960,20	53,6

Источник: Расчеты автора с использованием данных статистических сборников Росстата.

Таблица 3 - Итоговые результаты без учета роста размера заработной платы (увеличение только на уровень инфляции)

	Стаж накопленный, лет	Сумма накопленный, дисконтированная на уровень инфляции, руб.	Накопительная пенсия (рассчитана из срока продолжительности жизни 20 лет), руб.	Средняя страховая пенсия по старости, руб.	Итоговая пенсия (накопительная + страховая), руб.	Коэффициент замещения пенсией утраченного заработка, %
Мужчина	40	2767424,46	11530,94	15878,4	27409,34	52,6
Женщина	35	2253341,86	9388,92	15878,4	25267,32	48,5

Источник: Расчеты автора с использованием данных статистических сборников Росстата.

Таблица 4 - Итоговые результаты с учетом динамики роста размера заработной платы

	Стаж накопленный, лет	Сумма накопленный, дисконтированная на уровень инфляции, руб.	Накопительная пенсия (рассчитана из срока продолжительности жизни 20 лет), руб.	Средняя страховая пенсия по старости, руб.	Итоговая пенсия (накопительная + страховая), руб.	Коэффициент замещения пенсией утраченного заработка, %
Мужчина	40	4996577,30	20819,07	15878,40	36697,47	48,5
Женщина	35	3968978,41	16537,41	15878,40	32415,81	43,2

Источник: Расчеты автора с использованием данных статистических сборников Росстата.

Таблица 5 - Итоговые результаты без учета роста размера заработной платы (увеличение только на уровень инфляции)

	Стаж накоплений, лет	Сумма накоплений, дисконтированная на уровень инфляции, руб.	Накопительная пенсия (расчитана из срока продолжительности жизни 20 лет)	Средняя страховая пенсия по старости, руб.	Итоговая пенсия + (накопительная + страховая), руб.	Коэффициент замещения пенсией утраченного заработка, %
Мужчина	40	3982058,49	16591,91	15878,40	32470,31	43,3
Женщина	35	3242342,90	13509,76	15878,40	29388,16	39,1

Источник: Расчеты автора с использованием данных статистических сборников Росстата.

Приведенные модели дают возможность вписать ГПП в действующую систему НПО при условии, что концепция ГПП будет официально принята. Вместе с тем и введение ГПП следует рассматривать как паллиативную меру, так как он не решает целый ряд проблем в пенсионном обеспечении. В настоящее время ГПП рассматривается как конкурентный продукт в системе НПО и может привести в связи с этим к негативным последствиям. Работодателю должно быть предоставлено право либо развивать имеющиеся корпоративные программы и далее, либо перейти в систему ГПП. Поэтому в случае принятия ГПП важно, прежде всего, вписать его в существующую пенсионную систему. В настоящее время существует ряд возможных направлений дальнейшего развития российской пенсионной системы:

1 направление: продолжать развивать обязательный накопительный элемент пенсионной системы (без ГПП) и вернуться к положениям Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы. В частности, это может быть возвращение к ее базовым положениям и, прежде всего, страховым принципам формирования пенсионной системы, развитию накопительного компонента, включая и сохранение его обязательного характера. Но для нормального функционирования данный вариант требует реформирования иных сторон общественной жизни.

Так, в настоящее время одной из причин недостаточно динамичного развития НПО является низкий уровень заработной платы российских граждан и отсутствие необходимых финансовых средств для их участия в добровольных пенсионных программах (в этом смысле введение ГПП не прибавит количества участников НПО). Отсюда, для решения проблем пенсионной системы необходимо решение вопроса о повышении жизненного уровня населения страны. В настоящее время сложно утверждать о наличии детально разработанной государственной программы по такому повышению, хотя определенные шаги в этом отношении предпринимаются⁴. Поэтому реформирование пенсионной

⁴ Правительство Российской Федерации. Проект «Общенациональный план действий, обеспечивающих восстановление занятости и доходов населения, рост экономики и долгосрочные структурные изменения». 31.05.2020 [Электронный

системы должно осуществляться синхронно с реформированием системы оплаты труда, повышением доли заработной платы в ВВП страны [10].

Одновременно для повышения уровня доходности от инвестирования/размещения пенсионных средств требуется и полноценное развитие финансового рынка с необходимым для диверсификации инвестиционных портфелей множеством разнообразных финансовых инструментов для долгосрочного инвестирования, обеспечивающих доходность выше уровня инфляции и обладающих приемлемым уровнем риска.

Важно формирование трехуровневой пенсионной системы (ОПС, корпоративные пенсионные программы, индивидуальные пенсионные программы), для чего требуется создание системы действенных стимулов, побуждающих работодателя активно включиться в разработку корпоративных пенсионных программ для своих сотрудников, а работника - участвовать еще и в индивидуальных пенсионных планах. Необходим комплекс мер и для стимулирования развития индивидуального пенсионного страхования. Несмотря на имеющееся разнообразие пенсионных продуктов, предлагаемых фондами, данных продуктов недостаточно.

2 направление: отказаться от обязательного характера формирования накопительной составляющей пенсионной системы и перейти на принцип добровольности, применяя модель ГПП, в которой негосударственная пенсия в ГПП будет существовать наряду с иными видами негосударственных пенсий в системе НПО; при этом дальнейшее развитие накопительной составляющей системы ОПС остается неопределенным;

3 направление: принять модифицированный вариант ГПП, вписав его в существующие системы ОПС и НПО: передать СПН в систему НПО; прописать механизм возможного финансового участия работодателя в финансировании пенсионных взносов работника (в связи с этим целесообразно предоставить работодателю право выбора: продолжать существующие корпоративные программы, предусмотрев вариант добровольной уплаты работником пенсионных взносов и не разрабатывать новую программу на базе ГПП или разработать новую программу на базе ГПП, сохранив/не сохранив прежние программы). Как вариант решения проблемы с пенсионными взносами в ГПП - разработка паритетных программ с работодателем. Следует рассмотреть и возможность совместного финансирования программы ГПП с участием работника, работодателя и государства или работника и государства (по аналогии с Программой софинансирования пенсий [9]). Совокупный тариф по

пенсионным взносам в ГПП (6% от зарплаты) может быть распределен равным образом (по 2%) между работником, работодателем и государством, что позволит увеличить коэффициент замещения пенсией утраченного заработка работника на 10-20% (при уплате пенсионных взносов в ГПП в течение 40 лет).

Необходимо создать действенную систему мер стимулирования участия работников и работодателей в системе ГПП (НПО):

- исключить любые выплаты в системе НПО/ГПП из налогооблагаемой базы подоходного налога (НДФЛ);

- вывести из налогооблагаемой базы налога на прибыль пенсионные взносы по договорам НПО/ГПП в пользу работников (можно конкретизировать данное предложение, прописав необходимый стаж работы в организации, например, 5 лет);

- поддержать предложение НАПФ и АНПФ о том, чтобы выделить отчисления на пенсионные программы, совершаемые гражданами, из общих социальных вычетов в отдельную категорию «пенсионного налогового вычета», увеличив лимит по нему до 400 тыс. руб. выплаченного НДФЛ (сумма возвращаемого налога составит до 52 тыс. руб. – 13% от 400 тыс. руб.)⁵.

Важно определить главные приоритеты современного этапа реформирования российской пенсионной системы: вливание пенсионных средств в российскую экономику, повышение жизненного уровня пенсионеров, наполнение бюджета ПФР и снижение зависимости от вложений в него финансовых средств из государственного бюджета. Из анализируемой Концепции ГПП просматривается только цель вливания пенсионных средств в экономику страны, но не раскрывается (в том числе не подкрепляется необходимыми расчетами), как введение ГПП отразится на доходах будущих пенсионеров.

Расчеты показывают (исходя из официальных данных Росстата⁶), что в настоящее время 71,3% работников получают номинальную начисленную заработную плату, равную или ниже средней (на 31.12.2019 она составляла 47867 руб.). Но при расчетах следует исходить не из средней, а из модальной (наиболее распространенной) заработной платы. В 2019 году она составила 23,5 тыс. руб. (по мнению экспертов, работник начинает формировать свою пенсию при заработной плате в 45 тыс. руб. [3]). При этом следует учитывать, что в разных субъектах Российской Федерации ситуация неодинаковая, поэтому и количество участников системы ГПП может в несколько раз отличаться по регионам. Реально в данной Программе смогут участвовать 5-10% работников.

⁵ НАПФ и АНПФ. Предложения по дальнейшему развитию рынка негосударственных пенсионных фондов [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://napf.ru/files/213275/Сопровод_итог.pdf. - (Дата обращения 01.10.2020).

⁶ Федеральная служба государственной статистики. Рынок труда, занятость и заработная плата [Электронный ресурс]. Режим доступа: https://www.gks.ru/labor_market_employment_salaries. - (Дата обращения 01.10.2020).

Кроме того, по результатам проведенного опроса АНО «Левада-Центр» в мае 2019 года, большинство респондентов негативно отнеслись к идее дополнительных отчислений на накопительную пенсию (63% опрошенных)⁷. При этом 19% респондентов были готовы делать минимальные отчисления (1-5% от своей номинальной начисленной заработной платы), лишь 10% - отчисления в размере 6% и более. С переходом ко все более старшим возрастным группам число желающих делать отчисления уменьшалось (так, в возрастной группе 45-54 года неготовность и нежелание делать отчисления высказали 66% респондентов). Среди называемых респондентами причин этого: отсутствие, прежде всего, денежных средств, так как большая часть, получаемых доходов тратится на текущее потребление; недоверие к пенсионной системе (по причинам: ее непонимания, «замораживания» пенсионных накоплений, из-за частого изменения пенсионного законодательства и концепций пенсионной реформы). И если респонденты молодого возраста (18-24 года) рассчитывают, что пенсия в системе НПО будет дополнительным источником дохода при выходе на пенсию (10,4% опрошенных), то – в более старших возрастных группах, респондентов на эту пенсию полагаются лишь 4-8%. В среднем по всем возрастным группам 7% исходят из возможности получения дополнительной пенсии. Таким образом, можно спрогнозировать, что вариант добровольных отчислений работников в систему ГПП не получит широкого распространения среди работников и, соответственно, требует доработки.

Список источников:

1. Абакумова Н.Н., Волкова А.С. Пенсионное обеспечение: история развития, современное состояние //Конкурентоспособность в глобальном мире: экономика, наука, технологии. - 2018. - №1 (60). - С.895-898.
2. Андрющенко Г.И., Волков И.А. Корпоративные пенсионные программы как инструмент комплексной модернизации пенсионной системы Российской Федерации //Социальная политика и социология. - 2016. - Том 15. - №5. - С.17-25.
3. Воронин Ю.В., Гонтмахер Е.Ш., Сафонов А.Л. Обязательное пенсионное страхование: пути реформирования //Политика активного долголетия и пенсионные реформы: российский и международный опыт. Выпуск 1. - М.: Издательский дом Высшей школы экономики, 2020. - С.7-21.
4. Воронин Ю.В., Столяров А.В. Трансформация накопительного элемента пенсионной системы Российской Федерации: в поисках концептуализации современной модели //Журнал российского права. - 2020. - №2. - С.94-111.
5. Дегтярев Г.П. Пенсионные реформы в России. - М.: Academia, 2003. - 336 с.

⁷ РБК. Левада-Центр исследовал готовность населения к дополнительным отчислениям на пенсию [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://www.rbc.ru/newspaper/2019/06/07/5cf7bf0a9a794750016d37e2>. - (Дата обращения 01.10.2020). Опрос проводился АНО «Левада-Центр» в мае 2019 года (1,6 тыс. человек в 137 населенных пунктах).

6. Дмитриев М.Э. Контуры пенсионной системы постиндустриального мира //Экономическая политика. - 2010. - №2. - С.77-81.

7. Захаров М.Л. Международные правовые стандарты пенсионного обеспечения и российская страховая пенсионная система //Журнал российского права. - 2015. - №7. - С.5-12.

8. Ковалевская Н.С., Ковалевский М.А. Социально-экономические и правовые проблемы негосударственного пенсионного обеспечения (часть II) //Социальное и пенсионное право. - 2015. - №1. - С.3-12.

9. Напсо М.Б. Актуальные проблемы реализации конституционного права граждан Российской Федерации на пенсионное обеспечение в контексте реформирования пенсионной системы Российской Федерации //Современное право. - 2019. - №2. - С.38-49.

10. Пенсионное страхование: философия, история, теория и практика /Хмелевская С.А., Ермаков Д.Н., Аранжереев М.М. - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2018. - 719 с.

References:

Abakumova, Volkova (2018) - Abakumova N.N., Volkova A.S. Pension provision: history of development, current state [Pensionnoe obespechenie: istoriya razvitiya, sovremennoe sostoyanie] //Competitiveness in the global world: economy, science, technology [Konkurentosposobnost' v global'nom mire: ekonomika, nauka, tekhnologii]. 2018. №1 (60). P.895-898. [in Russian].

Andryushchenko, Volkov (2016) - Andryushchenko G.I., Volkov I.A. Corporate pension programs as a tool for comprehensive modernization of the pension system of the Russian Federation [Korporativnye pensionnye programmy kak instrument kompleksnoj modernizacii pensionnoj sistemy Rossijskoj Federacii] //Social policy and sociology [Social'naya politika i sociologiya]. 2016. V.15. No.5. P.17-25. [in Russian].

Voronin, Gontmacher, Safonov (2020) - Voronin Y.V., Gontmacher E.S., Safonov A.L. Mandatory pension insurance: ways of reforming [Obyazatel'noe pensionnoe strahovanie: puti reformir] //The policy of active aging and pension reform: Russian and international experience. Issue 1: collection of articles. - Moscow: Publishing house of the Higher school of Economics, 2020. P.7-21 [Politika aktivnogo dolgoletiya i pensionnye reformy: rossijskij i mezhdunarodnyj opyt. Vypusk 1. - M.: Izdatel'skij dom Vysshej shkoly ekonomiki]. [in Russian].

Voronin, Stolyarov (2020) - Voronin Y. V., Stolyarov A.V. Transformation of the accumulative element of pension system of the Russian Federation: in search of conceptualization of the modern model [Transformaciya nakopitel'nogo elementa pensionnoj sistemy Rossijskoj Federacii: v poiskah konceptualizacii sovremennoj modeli] //Journal of Russian law. 2020 [ZHurnal rossijskogo prava] No. 2. P.94-111. [in Russian].

Degtyarev (2010) - Degtyarev G.P. Pension reforms in Russia [Pensionnye reformy v Rossii]. M.: Academia, 2003. 336 p. [in Russian].

Dmitriev (2010) - Dmitriev M.E. Contours of the pension system of post-industrial world [Kontury pensionnoj sistemy postindustriального mira] //Economic policy [Ekonomicheskaya politika]. 2010. No.2. P.77-81. [in Russian].

Zakharov (2015) - Zakharov M.L. International legal standards of pension provision and the Russian insurance pension system [Mezhdunarodnye pravovye standarty pensionnogo obespecheniya i rossijskaya strahovaya pensionnaya

sistema] //Journal of Russian law [ZHurnal rossijskogo prava]. 2015. No.7. P.5-12. [in Russian].

Kovalevskaya, Kovalevsky (2015) - Kovalevskaya N.S., Kovalevsky M.A. Socio-economic and legal problems of private pension provision (part II) [Social'no-ekonomicheskie i pravovye problemy negosudarstvennogo pensionnogo obespecheniya (chast' II)] //Social and pension law [Social'noe i pensionnoe pravo]. 2015. No.1. P.3-12. [in Russian].

Napso (2019) - Napso M.B. Topical problems of realization of constitutional rights of citizens of the Russian Federation on pension provision in the context of the reform of the pension system of the Russian Federation [Aktual'nye problemy realizacii konstituci-onnogo prava grazhdan Rossijskoj Federacii na pensionnoe obespechenie v kontekste reformirovaniya pensionnoj sistemy Rossijskoj Federacii] //Modern law [Sovremennoe pravo]. 2019. No.2. P.38-49. [in Russian].

Hhmelevskaya, Ermakov, Aranzhereev (2018) - Pension insurance: philosophy, history, theory and practice [Pensionnoe strahovanie: filosofiya, istoriya, teoriya i praktika] /Khmelevskaya S. A., Ermakov D.N., Arangereev M.M. M.: Publishing and trading Corporation "Dashkov and K" [M.: Izdatel'sko-torgovaya korporaciya «Dashkov i K»], 2018. 719 p. [in Russian].