

КОРПОРАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЕ РОССИИ

Андреева Е. А.,

научный руководитель канд. экон. наук Сочнева Е. Н.

Сибирский федеральный университет

Пенсионная система является базовой и одной из самых важных социальных гарантий стабильного развития общества, поскольку непосредственно затрагивает интересы нетрудоспособного населения любой страны, влияет на формирование и изменение социального статуса граждан, является отражением исполнения основных функций государства.

В настоящее время пенсионная система России переживает трудный период и справедливо критикуется с различных сторон. Пенсионеры считают ее несправедливой из-за низких размеров пенсий, а работодатели считают пенсионную систему дорогостоящей и малоэффективной, так как вносят в Пенсионный фонд (ПФ) немалые суммы страховых взносов, которые не обеспечивают достойных пенсий работникам.

Так, по данным Пенсионного Фонда России, средний размер трудовой пенсии по старости в Российской Федерации (РФ) в 2012 году составил 9706 рублей. С 2002 года он увеличился в 6,5 раз в номинальном размере и более чем в 2,8 раза в реальном [4].

Отношение трудовой пенсии по старости к прожиточному минимуму пенсионера постоянно увеличивалось и составило в 2002 году - 108,4%, в 2007 году - 110,4% и в 2012 году - 179,8% [4].

Однако, несмотря на положительные тенденции, уровень пенсионного обеспечения в РФ остается на несколько порядков ниже среднего показателя развитых стран (таблица 1).

Таблица 1 - Средняя пенсия в странах мира в 2012 году [3]

Страны мира	Средняя пенсия, долл. США	Страны мира	Средняя пенсия, долл. США
Россия	330	Германия	2500
Польша	1050	Дания	2600
США	2000	Финляндия	2800
Испания	2200	Австрия	2900

Коэффициент замещения (отношение среднего размера трудовой пенсии по старости к среднему размеру заработной платы по экономике) увеличился с 25% в 2007 до 35% в 2012 году [1]. Однако в соответствии с рекомендациями Международной организации труда (конвенция № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения») коэффициент замещения должен составлять не менее 40%. В социально развитых странах устанавливается в качестве ориентира более высокий уровень коэффициента замещения – 50-75%. Для сравнения, средний коэффициент замещения для 24 стран ОЭСР составляет 56% [3].

Причиной такого несоответствия является то, что в развитых странах учитываются поступления от всех видов пенсионного обеспечения: государственного пенсионного страхования, корпоративного пенсионного обеспечения и личного пенсионного страхования. И именно популяризация корпоративного пенсионного обеспечения в России может служить одним из важнейших инструментов реформирования пенсионной системы с целью повышения уровня пенсионного обеспечения граждан и финансовой устойчивости самой системы.

Поэтому целью данной работы является исследование состояния корпоративного пенсионного обеспечения на фоне современного состояния пенсионной системы России.

Корпоративное пенсионное обеспечение – это финансирование предприятием будущих и настоящих пенсий своих сотрудников. Корпоративное пенсионное обеспечение является неотъемлемым дополнением к государственной пенсии, а для работников со средним уровнем дохода может стать основным источником пенсии. Представителей высшего класса, разумеется, вопрос пенсии не слишком беспокоит, а малообеспеченные граждане со своим положением фактически смирились. Так что больше всех сложившаяся на сегодняшний день система пенсионного «недообеспечения» не устраивает именно средний класс – менеджеров, управленцев, которые хотят и после выхода на заслуженный отдых сохранить привычный уровень жизни. В сущности, при отсутствии достойной государственной пенсии и неразвитости системы добровольных пенсионных накоплений получение корпоративной пенсии – единственная возможность для россиянина жить в старости достойно. Хотя каждый гражданин может самостоятельно перечислять ежемесячные взносы в пенсионный фонд, россиянам такая забота о собственном будущем в принципе не свойственна. Характерный пример: на вопрос «Кто отвечает за пенсионное обеспечение граждан?» подавляющее большинство американцев отвечают, что эта забота лежит в первую очередь на них самих [3]. В России же, по данным опроса «Левада-центра», более половины граждан надеются на помощь от государства (таблица 2). Учитывая такие иждивенческие настроения, введение корпоративной пенсионной программы может стать хорошим конкурентным преимуществом при наборе и удержании лучших кадров.

Таблица 2 – Данные опроса: «Задумывались ли Вы о том, на какие доходы Вы будете жить, когда достигнете пенсионного возраста?» (в %) [2]

	2010	2011	2012
Нет, не задумывался	41	33	36
Да, задумывался и рассчитываю на государственную пенсию по возрасту, инвалидности	47	54	52
Да, задумывался и рассчитываю на специальную отраслевую, ведомственную пенсию	1	2	1
Да, задумывался и рассчитываю на выплаты из негосударственного пенсионного фонда	3	3	2
Да, задумывался и рассчитываю на помощь детей, родственников	6	6	5
Да, задумывался и рассчитываю на собственные накопления, доходы от накопленного имущества (сдача внаем квартиры и пр.)	7	8	7
Да, задумывался и рассчитываю на другое	<1	<1	<1
Буду продолжать работать	2	1	3
Задумывался, но рассчитывать не на что	3	3	2
Затруднились ответить	2	3	2

Рассматривая этот вопрос, нельзя не отметить, что в большинстве развитых стран на пенсии, полностью или частично сформированные работодателем, приходится, в среднем, от 30 до 50% дохода пенсионеров. Например, в США размер пенсионных выплат в среднем составляет 70-80% от зарплаты, и большая часть их (более 66%) приходится на корпоративную пенсию. В Швеции этот показатель достигает 90%. Предоставление корпоративной пенсии во многих странах является законодательным требованием к работодателю [3].

В Финляндии, Исландии, Норвегии, Швейцарии профессиональные пенсии покрывают порядка 70–80% трудоспособного населения. В Исландии самый высокий

уровень покрытия трудоспособного населения корпоративными пенсиями среди всех остальных стран ОЭСР, он составляет 82,5% [3].

Корпоративные пенсионные системы получили широкое распространение также в Японии, Германии, Франции и многих других странах, где негосударственное пенсионное обеспечение (НПО) работников стало одним из важнейших пунктов в компенсационном пакете наряду с заработной платой, премиями и вознаграждением за период работы, медицинским страхованием и т.п. (рисунок 1).

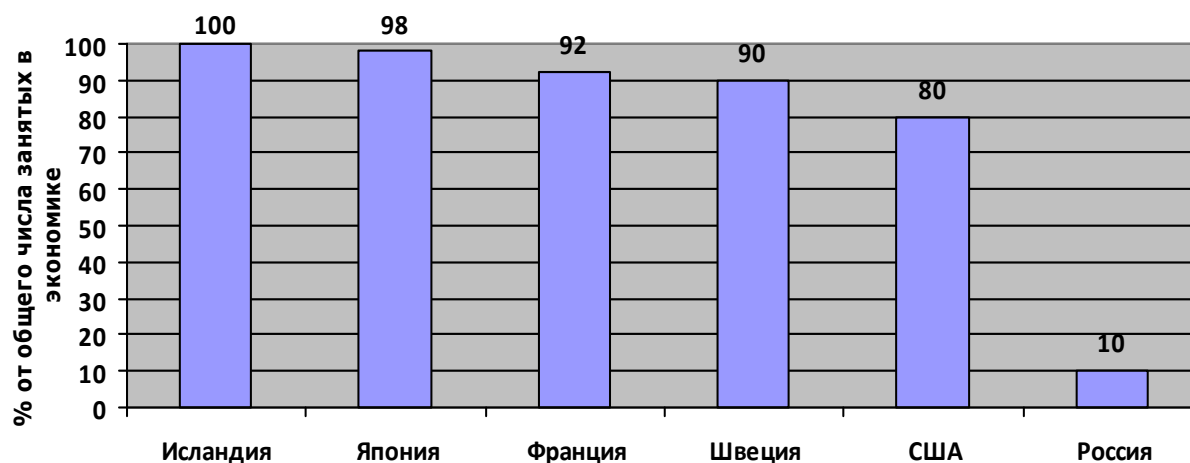


Рисунок 1 – Участие в НПО в России и за рубежом [3]

В нашей стране корпоративные пенсионные программы также становятся все более распространенным явлением. Согласно обзорам заработной платы и социальных пакетов в различных компаниях, в России около 16% работодателей уже имеют корпоративную систему пенсионного страхования или другие накопительные схемы, призванные поддержать бывших сотрудников (в 2007 г. этот показатель составлял 13%), и более 40% организаций намерены внедрить их в ближайшее время. В корпоративных пенсионных системах сейчас участвует около 8 млн. человек. Это сотрудники крупных компаний, которые дополнительно застрахованы работодателем. При этом 33% работодателей применяют пенсионный план только для высшего руководства, а 67% распространяют на всех сотрудников [3].

Компании, предлагающие корпоративные пенсионные программы, решают сразу две задачи. Мотивация и удержание сотрудников в организации – первая из них. Однако в России с помощью пенсионной программы достичь ее куда сложнее, так как горизонт планирования будущего сотрудниками гораздо короче. Это связано как с более краткосрочной ориентацией в построении карьеры в целом, так и с недоверием к долгосрочным инвестициям. Именно поэтому многие предприятия заменяют пенсионные программы более краткосрочными инструментами мотивации, такими, как премиальные программы.

Другая задача, которую решают организации при создании корпоративного пенсионного плана – выполнение функций социальной ответственности перед сотрудниками и обществом. Многие российские компании либо владеют градообразующими предприятиями, либо являются одними из немногих работодателей в регионах. Финансовая поддержка пенсионеров (зачастую работавших всю свою жизнь на одном предприятии) и планирование выхода на пенсию работников, находящихся в предпенсионном возрасте, для таких компаний является инструментом поддержания социальной стабильности в конкретном регионе.

И всё же, несмотря на то, что внедрение корпоративных пенсионных программ становится важным фактором, влияющим на имидж и конкурентоспособность

компаний, далеко не каждая компания готова предложить своим работникам такую программу.

В первую очередь это связано с отсутствием методического обеспечения, необходимого для нормального функционирования пенсионных схем, и несовершенством налогового законодательства. В частности, многие руководители, в том числе крупных российских предприятий, недостаточно информированы о сущности и возможностях дополнительного пенсионного обеспечения. Некоторые руководители отечественных предприятий считают, что пенсионное обеспечение, осуществляемое в рамках корпоративных пенсионных схем, выгодно для работников и совершенно бесполезно для предприятий и что корпоративная пенсионная схема обходится предприятиям крайне дорого. Однако на самом деле предприятию экономически выгоднее делать хотя бы небольшие пенсионные взносы за своих работников в негосударственные пенсионные фонды, чем на ту же сумму увеличивать сотруднику зарплату.

А работники, в свою очередь, не понимают, что пенсионный фонд пополняется не только за счет выплат работодателя, но и за счет вычетов из зарплаты самого сотрудника. Им это кажется неправильным и несправедливым. К тому же в России принято думать, что хранить накопления небезопасно и лучше получить наличные сейчас, чем иметь возможность дохода в будущем. Люди не осознают этого и чаще всего просто не видят в корпоративных пенсиях выгоды для себя.

Для преодоления выше указанных проблем необходимо реализовать ряд мероприятий.

Прежде всего, необходимо усовершенствовать нормативно-правовую базу, регулирующую деятельность корпоративных программ, и внести изменения в налоговое законодательство, которые распространяли бы льготы по налогу на прибыль на средства, направляемые на корпоративные счета.

Также предлагается расширить возможности реинвестирования средств, накопленных в ходе реализации корпоративных пенсионных программ, в экономику компаний.

И, наконец, необходимо повышать уровень пенсионной культуры населения, связывающего свои надежды на достойное пенсионное обеспечение исключительно с государственной пенсионной системой. В пенсионной сфере в силу ее специфики значительную роль играют субъективные, психологические факторы, в том числе вопрос доверия населения к частным финансовым институтам. Компания, предлагающая свою корпоративную пенсионную программу, должна быть стабильной и надежной. Создание корпоративного пенсионного плана для многих предприятий, нацеленных на успех и идущих в ногу со временем, является не только важным методом управления персоналом, но и частью построения имиджа привлекательного и надежного работодателя.

Реализация предложенных мероприятий будет стимулировать развитие корпоративных пенсионных программ в российских компаниях. Что позволит не только повысить управляемость социальной политикой в этих организациях, но и положительно отразится на социальной защищенности занятого населения и пенсионном обеспечении граждан страны в пожилом возрасте.

Список использованных источников

- 1 Федеральная служба государственной статистики. URL: <http://www.gks.ru/>.
- 2 Аналитический Центр Юрия Левады. URL: <http://www.levada.ru/>.
- 3 «Лаборатория Пенсионной Реформы». URL: <http://pensionreform.ru/>.
- 4 Официальный сайт Пенсионного фонда России. URL: <http://www.pfrf.ru/>.