

I. GENERAL PROBLEMS OF LABOR AND SOCIAL POLICY



РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ КОРПОРАТИВНОГО ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ

Е. В. Кравченко

*Кандидат экономических наук,
Ростовский государственный
экономический университет «РИНХ»,
г. Ростов-на-Дону, Россия*

Summary. This article discusses the role of corporate pension provision in modern pension systems. It is concluded that it is necessary to develop corporate pension provision as an effective tool for increasing the level of pension provision of citizens, financial stability of the pension system, and personnel policy of a modern enterprise. Measures for the development of corporate pension systems in Russia are proposed.

Keywords: replacement rate; early pensions; corporate pension programs; non-state pension funds.

Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы в РФ до 2030 г., в целях совершенствования отечественной пенсионной системы определила необходимость развития корпоративного пенсионного страхования, что предполагает решение задач по достижению коэффициента замещения трудовой пенсией по старости до 40 % утраченного заработка; повышению уровня пенсионных выплат для среднего класса за счет участия в корпоративных и частных пенсионных системах; обеспечению финансовой устойчивости пенсионной системы. Стратегией предусматривается три уровня пенсионной системы:

- частная пенсия, формируемая работниками;
- корпоративная пенсия, формируемая работодателем при возможном участии работника на основе коллективного договора;
- система обязательного пенсионного страхования, формируемая за счет страховых взносов и межбюджетных трансфертов.

Таким образом государством отводится значительная роль корпоративному пенсионному обеспечению в архитектуре современной пенсионной системы [1].

Общемировая тенденция старения населения, обусловленная демографическим кризисом, предопределила необходимость развития корпоративного пенсионного обеспечения, так как существующая пенсионная система, основанная на распределительном принципе, практически себя исчерпала.

Корпоративное пенсионное обеспечение с одной стороны снижает нагрузку на федеральный бюджет, с другой стороны аккумулирует «длинные» деньги, которые способны активизировать инвестиционную деятельность в стране. Развитие корпоративного пенсионного обеспечения даст возможность уменьшить нагрузку на государство, так как строится на принципе индивидуализма. Это означает, что пенсия у работника будет тем выше, чем больше средств внесет работодатель. Величина страховых взносов, уплачиваемых предприятием, напрямую зависит от того, насколько успешно оно функционирует, что дает основание полагать, что у работника повышается заинтересованность к труду, что выгодно как для предприятия, так и для самого работника.

Эффективность корпоративного пенсионного обеспечения была доказана многими зарубежными странами. Так, например, в Швейцарии, Финляндии, Норвегии и Исландии 70–80 % трудоспособного населения участвует в программе корпоративного пенсионного обеспечения. Корпоративное пенсионное обеспечение позволяет уменьшить долю государственных пенсий относительно добровольной составляющей. К сожалению, в России корпоративное пенсионное обеспечение развито недостаточно. Институтом социального анализа и прогнозирования РАНХиГС был проведен опрос работников, который показал, что только 10,2 % работника указали на существование в их организациях корпоративной пенсионной программы, а 40,3 % не были даже осведомлены о наличии данной программы.

В современных условиях риски влияния демографической ситуации на финансовую устойчивость пенсионной системы продолжают оставаться высокими. Несмотря на повышение пенсионного возраста, в первые годы после реформы зависимость пенсионных выплат от федерального бюджета только вырастет. Трансферт из бюджета на обязательное пенсионное страхование в 2018 году обеспечит 7,7 % доходов ПФР, в 2019–2020 годы – 12,2 %. Затем его доля снизится до 10,1 %. При этом доля страховых взносов в доходах Пенсионного фонда эти три года будет расти незначительно: 60,9 %, 61,5 % и 63,8 % соответственно в 2019, 2020 и 2021 годах [2].

Таким образом, в условиях изменения параметров пенсионной системы развитие корпоративных пенсионных программ приобретает все большую актуальность. По сути, корпоративная пенсия – это дополнительная негосударственная пенсия, формируемая НПФ, которая должна предоставить работникам возможность сохранить ранее достигнутый уровень жизни при выходе на пенсию. В совокупности государственная и негосударственная пенсии могут дать коэффициент замещения трудового заработка на уровне 55 % (до 40 % государственная пенсия, до 15 % пенсия по корпоративным программам и схемам).

Корпоративное пенсионное страхование обладает большим недоиспользованным потенциалом и в условиях параметрических изменений отечественной пенсионной системы будет приобретать все большее значение.

К эффектам, возможным в результате активизации внедрения корпоративного пенсионного обеспечения в первую очередь отнесем снижение нагрузки на экономику и государственный бюджет и получение недорогого долгосрочного инвестиционного ресурса, который можно будет направить на развитие экономики. Во-вторых, повышение социальной ответственности работодателей и негосударственных пенсионных фондов, внедрение новых финансовых инструментов формирования пенсионных прав граждан. В-третьих, корпоративные пенсионные программы основаны на взаимных интересах все сторон социального партнерства, что позволит снизить финансовую нагрузку на всех участников программы.

В России, на данный момент, всего лишь около 15 % работодателей предлагают свои пенсионные программы, в то время как в Нидерландах, Швейцарии, Франции, Соединенных Штатах Америки данные программы зачастую являются обязательными. Следует отметить, по мнению многих экспертов, корпоративное пенсионное страхование является одним из возможных драйверов дальнейшего реформирования отечественной пенсионной системы.

В России опыт организации корпоративных пенсионных программ имеют только негосударственные пенсионные фонды. В настоящее время в них формируют свои пенсионные права более 6 млн. работающих, выплачивается более чем 1,5 млн. негосударственных пенсий [3].

Таблица 1.

Основные показатели системы негосударственного пенсионного обеспечения

Показатель	2014	2015	2016	2017	2018
Количество НПФ	120	102	74	66	52
Число участвующих в НПФ, тыс. чел.	6366,7	5806,7	5276,3	6007,8	6131,6
Получатели негосударственных пенсий, тыс. чел.	1581,7	1556,7	1530,8	1484,4	1526,1
в % от числа пенсионеров, состоящих на учете в ПФР	3,8	3,6	3,5	3,4	3,5
Общий объем пенсионных выплат, млн. руб.	45522,7	49329,4	53423,8	59553,4	60318,0
Средний размер пенсии, руб.	2398,4	2640,7	2908,3	3343,3	3293,7

Исходя из вышеизложенного можно сказать, что развитие корпоративного пенсионного обеспечения направлено на повышение уровня материальной обеспеченности пенсионеров. Особое значение данное направление имеет для организаций, имеющих рабочие места с особыми условиями труда. Как уже отмечалось более 30 % от общего количества получателей пенсий составляют пенсионеры, получающие досрочные пенсии. Трансферты из бюджета на выплату досрочных пенсий составляют 110 млрд. руб. ежегодно (еще 80 млрд. руб. поступает от дополнительных тарифов). [4, с. 47].

Как известно, действующий мораторий на накопительную пенсию продлен до 2022 года, что соответственно не прибавило доверия и популярности институту пенсионных накоплений. По нашему мнению, без развития накопительной компоненты проблему финансовой устойчивости пенсионной системы, снижения трансфертов из федерального бюджета не решить. Построение и развитие корпоративной пенсионной системы основано в первую очередь на учете интересов государства, работодателя и самого работника, что доказывает опыт развитых зарубежных стран. На пенсии, полностью или частично сформированные работодателем, приходится в среднем от 30 до 50 % дохода пенсионеров. Достижение такого показателя во многих странах обусловлено повышением ответственности работодателя, закрепленной на законодательном уровне. В нашей стране, несмотря на то, то корпоративные пенсионные программы также становятся все более распространенным явлением, корпоративные пенсии получают не более 3,6 % общей численности пенсионеров, состоящих на учете в Пенсионном фонде России [5].

По нашему мнению, передача ответственности за выплату досрочных пенсий от государства предпринимателям в рамках социального партнерства, повышение уровня финансовой грамотности, доступности информации, расширение линейки пенсионных продуктов клиентам НПФ и более тесное взаимодействие с компаниями по страхованию жизни, позволит снизить зависимость пенсионной системы от федерального бюджета и будет способствовать активному развитию корпоративного пенсионного страхования.

Активизировать развитие корпоративного пенсионного страхования в современных условиях позволит следующее:

- освобождение пенсии от налога на доходы физических лиц независимо от источника ее финансирования;
- введение налоговых преимуществ для работодателей путем увеличения размера пенсионных взносов, которые могут включаться работодателем в расходы на оплату труда, а также освобождения страховых взносов, уплачиваемых работодателем в пользу бывших работников от налога на прибыль;
- создание специальных федеральных программ для отдельных категорий работников с учетом региональной или отраслевой специфики [5].

В числе основных препятствий активного внедрения корпоративных систем в России необходимо выделить:

- индифферентное отношение граждан к проблеме формирования личных пенсионных накоплений, обусловленное низкой финансовой грамотностью и недоверием к государству;
- пассивное отношение предприятий к процессу внедрения корпоративных пенсионных программ.

Повышение уровня финансовой грамотности, доступности информации, расширение спектра предоставляемых пенсионных продуктов клиен-

там негосударственных пенсионных фондов и более тесное взаимодействие с компаниями по страхованию жизни позволят повысить привлекательность негосударственного пенсионного страхования. Дальнейшее развитие пенсионной системы России невозможно без всемерного развития систем добровольного пенсионного страхования, в том числе и корпоративных пенсионных программ в различных формах. Использование данного вида пенсионного обеспечения позволит уменьшить долю государственных пенсий относительно добровольной составляющей.

Развитие негосударственного пенсионного обеспечения должно протекать в атмосфере заинтересованного отношения государства, работодателей и профсоюзов к формированию корпоративных пенсионных систем, дальнейшего развития принципов социального партнерства.

Наличие корпоративного пенсионного плана позволит вывести предприятие на новый уровень как социально ответственного и более привлекательного работодателя в своей отрасли, а также сократить расходы и повысить эффективность компании. Корпоративные пенсионные планы являются действенным инструментом привлечения, мотивации и удержания ключевых сотрудников современного предприятия.

Таким образом, исходя из вышеизложенного можно сделать вывод, что развитие корпоративных пенсионных систем снизит нагрузку на федеральный бюджет и бюджет Пенсионного фонда России, создаст для экономики страны «длинный» ресурс, увеличит размеры пенсий, положительно скажется на решении экономических, социальных и кадровых проблем на предприятии.

Библиографический список

1. Кравченко Е.В. Особенности корпоративного пенсионного страхования в России и за рубежом // Экономика труда. - 2019.- Том 6 - № 3.- С. 1203-1218
2. Заключение Счетной палаты РФ на проект федерального закона № 556363-7 «О бюджете Пенсионного фонда Российской Федерации на 2019 год и на плановый период 2020 и 2021 годов» [Электронный ресурс], Режим доступа: www.ach.gov.ru/activities/audit
3. Росстат. Основные показатели системы негосударственного пенсионного обеспечения. [Электронный ресурс], Режим доступа: www.gks.ru
4. Корпоративные пенсионные программы и комплексное страхование жизни. // Финансы 2018. №6, С.47
5. Официальный сайт Пенсионного фонда Российской Федерации [Электронный ресурс], Режим доступа - <http://www.pfrf.ru>
6. Корпоративные программы: вызовы и драйверы роста. [Электронный ресурс], Режим доступа - narpf.ru/files/127222/МФК_.pdf