### УДК 369.57

ББК 65.9(2) 248

**ПЕРСПЕКТИВЫ ВНЕДРЕНИЯ**

**КОРПОРАТИВНЫХ ПЕНСИОННЫХ ПРОГРАММ**

**В РОССИЙСКИХ КОМПАНИЯХ**

**Э.A. Черников**[[1]](#endnote-2)1

*Петербургский государственный университет путей сообщения (ПГУПС−ЛИИЖТ)*

*190031, г. Санкт-Петербург, Московский пр., 9,*

Обоснована необходимость внедрения корпоративных пенсионных программ в российских компаниях, также рассмотрены вопросы повышения роли НПФ в развитии добровольного пенсионного страхования.

*Ключевые слова:* пенсионные программы; долгосрочные инвестиции; доверие населения

Большинство европейцев после выхода на пенсию начинают жить в свое удовольствие: ходят в рестораны, путешествуют по миру, многие даже детям материально помогают. Ничего удивительного – коэффициент замещения на Западе, рассчитываемый как отношение средней пенсии к средней зарплате, составляет 60–70%. Нашим пенсионерам такая жизнь не по карману - для россиян аналогичный показатель колеблется на уровне 23–27%. Сегодня Россия имеет трехчастную пенсионную систему. Она состоит из государственного пенсионного обеспечения, негосударственного пенсионного обеспечения и обязательного пенсионного страхования, а размер выплат зависит уже не от стажа, а от объема средств, аккумулированных на индивидуальном лицевом счете. Ключевым элементом проведенной в 2002 году пенсионной реформы, стало введение накопительной части в структуре трудовой пенсии [2]. И если отчисления на базовую и страховую части расходуются на выплаты сегодняшним пенсионерам, то эти накопления формируются и инвестируются отдельно. Однако мировая практика показывает, что достойный уровень жизни пенсионеров не может обеспечиваться только за счет государственной пенсии, а самостоятельно копить на свое обеспечение в старости способны не многие в силу непривычности таких накоплений и нашего менталитета. С введением негосударственной пенсионной системы у работодателей и работников появилась возможность самостоятельно решать вопрос о создании условий для достойной жизни работника при выходе его на пенсию путем формирования пенсионных накоплений.

В такой ситуации корпоративные пенсии для большинства людей - единственный выход жить в старости достойно. Ключевым объектом в данной статье является корпоративная пенсионная программа. Поэтому прежде чем перейти к рассмотрению данной темы, остановимся на определении. Корпоративная пенсионная программа – это финансирование предприятием будущих и настоящих пенсий своих сотрудников. Корпоративные пенсионные программы должны стать неотъемлемой частью формирования пенсионного обеспечения граждан России. Более того, корпоративные программы, где работник сам финансирует свою будущую пенсию, - это первый шаг к развитию личного пенсионного страхования, которое в нашей стране необходимо как воздух.

В мире существуют многочисленные разновидности корпоративных пенсионных программ, общая их суть заключается в том, что предприятие собственными силами, либо совместно предприятие и работник ежемесячно отчисляют из своих доходов в негосударственные пенсионные фонды (НПФ) определенные суммы на альтернативное государственному пенсионное обеспечение гражданина. Такие совместные усилия работодателей и работников могут оказаться вполне оправданными, учитывая, что коэффициент замещения утраченного заработка, который по мировым стандартам должен быть не ниже 40%, при выходе на пенсию у работников с учетом корпоративной пенсионной программы уже сегодня составляет свыше 45%. Рассмотрим основные виды пенсионных программ более подробно

Паритетные пенсионные программы (этот термин употребляется в тех случаях, когда формирование пенсий происходит за счет взносов работника и компании) достаточно выгодны для работника: обычно на 1 рубль взноса, который работник вносит для формирования своей пенсии, предприятие тоже вносит 1 рубль на его именной пенсионный счет. В результате гарантированная прибыль составляет 100 процентов. Плюс к этому – ежегодный инвестиционный доход за счет размещения НПФ средств в надежные ценные бумаги. Столь высокую доходность не может обеспечить ни один другой финансовый институт. Приступая к разработке корпоративной пенсионной программы, руководители предприятий решают принципиальный вопрос: кому отдать в управление эти средства. Естественно, они выбирают НПФ имеющие солидных учредителей, безупречную репутацию, которые проводят разумную инвестиционную политику и на протяжении нескольких лет демонстрируют стабильные показатели деятельности.

Другой вариант – работодатели включают в свои пенсионные программы условия о том, что дополнительно перечисляют пенсионные взносы только в пользу тех сотрудников, которые заключили индивидуальный договор с НПФ и самостоятельно перечисляют пенсионные взносы из своих доходов. Это достаточно разумная политика: переложить на работника часть ответственности за формирование его будущей дополнительной пенсии и сосредоточить финансовую помощь предприятия на наиболее сознательных в этом плане сотрудников. В таких пенсионных планах Вы сами можете решать, сколько хотите перечислять в НПФ, а размер платежа предприятия в Вашу пользу будет, как правило, эквивалентен Вашим отчислениям.

На сегодняшний день корпоративные пенсионные программы внедряются в самых успешных и социально-ориентированных компаниях, где появился новый тип руководителя, который берет на себя ответственность за повышение уровня жизни пожилых людей, добросовестно выполнявших свои профессиональные обязанности на предприятии в течение многих лет. Руководители многих предприятий понимают, что проблему пенсионного обеспечения необходимо решать не только на государственном, но и на корпоративном уровне. Корпоративная пенсия сегодня – это одна из важных составляющих социального пакета, способствующая повышению эффективности и успешности бизнеса.

Компании, предлагающие корпоративные пенсионные программы, решают таким образом 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 срок планирования будущего у сотрудников обычно очень короток. Это связано как с краткосрочной ориентацией построения карьеры в целом, так и с недоверием к долгосрочным инвестициям. Именно поэтому многие предприятия заменяют пенсионные программы краткосрочными инструментами мотивации, такими, как премиальные программы или повышение заработной платы. Многие руководители убеждены, что корпоративная пенсия обходится дороже, чем стандартное материальное стимулирование. Однако, пенсионные отчисления по затратам обходятся руководителю ровно во столько же, во сколько обходится повышение заработной платы на ту же сумму, но эффект от ее введения действует дольше.

Другая задача, которую решают организации при создании корпоративной пенсионной программы – 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 и планирование выхода на пенсию работников, находящихся в предпенсионном возрасте для таких компаний является эффективным инструментом поддержания социальной стабильности в конкретном регионе.

Запуск корпоративной пенсионной программы является важным шагом в жизни любой компании не только по масштабности проекта, но и по значимости изменений в корпоративной политике в области управления людскими ресурсами (Рис.1.)

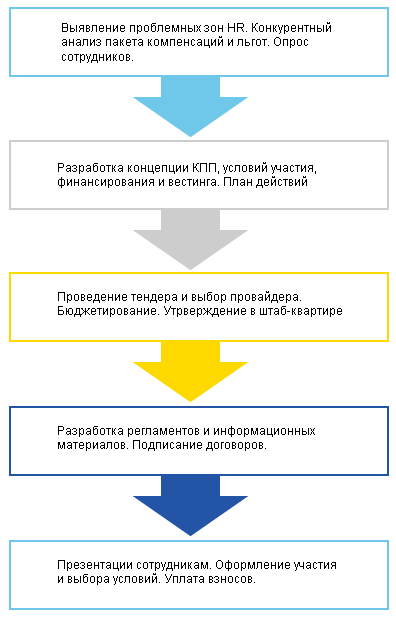


Рисунок 1 – **Этапы внедрения корпоративной пенсионной программы**

По состоянию на 1 июля 2009 года имеют действующую лицензию без ограничения срока действия 166 НПФ. Из них 26 крупнейших НПФ решают задачи пенсионного обеспечения в таких отраслях, как добыча и транспортировка газа (НПФ «Газфонд»), железнодорожный транспорт (НПФ «БЛАГОСОСТОЯНИЕ»), бюджетная сфера ХМАО (Ханты-Мансийский НПФ), добыча, транспортировка и переработка нефти (6 фондов), машиностроение и оборонные отрасли промышленности (5 фондов), черная и цветная металлургия (4 фонда), банковская деятельность (3 фонда), электроэнергетика и связь (по 2 фонда), добыча полезных ископаемых (1 фонд). В этих фондах сосредоточено 93,8% всех пенсионных резервов и 67% участников. Они выплачивают пенсию 75,4% пенсионеров, получающих сегодня негосударственную пенсию, затрачивая на это 86% всех пенсионных выплат, осуществляемых в системе НПФ [3,4].

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 по ряду причин.

Среди них: запретительный характер налогового законодательства, которое не способствует накоплению средств в системе негосударственного пенсионного обеспечения, нечеткость нормативно-правовой базы, регулирующей реализацию корпоративных пенсионных программ и ограниченная возможность реинвестирования средств, накопленных в ходе реализации корпоративных пенсионных программ, в экономику компании. Но есть и другие препятствия. Развитие корпоративных пенсионных программ требует поддержки государства не только по линии налоговых льгот, но и по линии информационного сопровождения, которому в настоящее время в нашей стране уделяется крайне мало внимания.

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.

**Литература**

1. Федеральный закон от 07.05.1998 № 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах».
2. Ерусланова Р.И., Емельянова Ф.Н., Кондратьева Р.А. Пенсионное обеспечение в России: Учебное пособие / Под общ. Ред. Проф. Р.И. Еруслановой. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2008. – 608 с.
3. [www.investfunds.ru](http://www.investfunds.ru) – рейтинг негосударственных пенсионных фондов

www.fundshub.ru – корпоративные пенсионные программы.

1. 1 *Черников Э.А. ,ПГУПС−ЛИИЖТ. Тел. (812) 315-05-22* [↑](#endnote-ref-2)