

**Корпоративное пенсионное обеспечение в РФ:  
проблемы и перспективы**

*Дегтева Л.В., к.ф.н., доцент,  
декан факультета экономики  
ФГБОУИ ВО «Московский государственный  
гуманитарно-экономический университет»  
e-mail: degteva19@mail.ru  
Россия, Москва*

Корпоративное пенсионное обеспечение в нашей стране началось с 1992 года, когда Указом Президента РФ № 1077 "О негосударственных пенсионных фондах", было установлено, что предприятия, учреждения, организации, банки, коллективы граждан, общественные объединения могут учреждать негосударственные пенсионные фонды (НПФ).

Большинство негосударственных пенсионных фондов России начинало именно как корпоративные пенсионные фонды, возникшие на различных энергетических, транспортных или нефтегазовых предприятиях. Их изначальная задача определялась как обеспечение пенсионных накоплений собственных работников, и только по истечению нескольких лет они трансформировались в открытые НПФ, получив право привлекать накопительную часть пенсии граждан, не являющихся сотрудниками компаний.

Конечно, столь малый срок существования корпоративного пенсионного обеспечения в России не позволил еще достичь уровня, характерного для западных стран. Имея гораздо более весомый опыт функционирования системы корпоративного пенсионного обеспечения, страны Западной Европы, США, Японии, Австралии добились того, что существенным доходом после завершения трудовой карьеры являются корпоративные пенсии. На это нацелено и законодательство многих западных государств. Так, большинство стран – членов Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР) включают корпоративные пенсии в состав национальной пенсионной системы. Лидерство в этом принадлежит скандинавским государствам, обеспечивающим до 80% трудоспособного населения профессиональными пенсиями.

В «Панораме пенсионного обеспечения ОЭСР 2016» отмечается, что природа негосударственного накопительного пенсионного обеспечения изменяется, все большую важность приобретают пенсионные планы с установленным размером взносов и личные пенсионные планы [3]. Динамика последних лет свидетельствует, что у более молодых поколений вероятность зависимости от частного пенсионного обеспечения значительно выше, чем у более пожилых граждан.

Многие страны ОЭСР практикуют вариант, при котором корпоративные пенсии реализуются посредством отраслевых или общенациональных коллективных договоров. Помимо этого имеют место и добровольные корпоративные пенсии, которые предполагают, что сотрудник и работодатель заключают договор об открытии пенсионного счета для работника и определяют размер взносов, срок действия счета и другие условия корпоративного пенсионного страхования.

Россия не в меньшей степени заинтересована в выходе корпоративного пенсионного обеспечения на качественно более высокий уровень. Утвержденная в декабре 2012 года Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации нацелена на то, что в 2030 году пенсионная система будет основана на трехуровневой модели, включающей трудовую, или государственную пенсию, формируемую в рамках государственной системы обязательного пенсионного страхования, частную пенсию, формируемую самим работником и корпоративную пенсию, являющуюся результатом социально ответственной политики, проводимой предприятием. При этом отмечается, что для полноценного построения системы пенсионного обеспечения в рамках указанной модели просто необходимо создание и развитие корпоративного пенсионного обеспечения.

Действительно, в сложившейся ситуации, когда число выходящих на пенсию неуклонно возрастает, а выплачиваемые пенсии замещают чуть более 30% заработной платы, не на много превышая величину прожиточного минимума, необходимость расширения института корпоративных пенсий становится все более очевидной. Далекую от оптимистичной картину имеющегося пенсионного обеспечения демонстрирует таблица 1.

Таблица 1 - Основные показатели пенсионного обеспечения в РФ

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Средний размер назначенных пенсий, в среднем за год, руб.	9040,5	9917,5	10786,0	11986,0	12391,1	13303,7
Величина прожиточного минимума пенсионера, руб.	5123	5998	6617	7965	8081	8315
в процентах к предыдущему году	101,8	107,7 <sup>3)</sup>	110,3	120,4	101,5	102,9
Соотношение среднего размера назначенных пенсий, процентов:						
со средним размером начисленной заработной платы	33,9	33,3	33,2	35,2	33,8	34,0

Источник: официальный сайт ФСГС - <http://www.gks.ru/> (дата обращения - 03.12.2018 г.)

Стратегия предусматривает, что внедрение корпоративных пенсионных систем должно быть обеспечено четкой фиксацией необходимых требований в области стандартизации финансовых пенсионных продуктов, контролю и надзору за ними, а также налоговых льгот для финансирования пенсионных выплат. Корпоративное пенсионное обеспечение планируют осуществлять на основании договора о корпоративной пенсионной программе.

На данный момент более 20% российских компаний реализуют у себя различные корпоративные пенсионные программы (КПП), и данная тенденция лишь усиливается, что говорит о правильном векторе движения к улучшению жизненного уровня будущих пенсионеров. Примерами эффективного развития КПП могут служить такие компании, как ПАО «Лукойл», ПАО «НК «Роснефть», ПАО «Северсталь», ПАО "Газпром" и другие. Однако, следует признать, что в целом по стране очень небольшое количество российских пенсионеров получают негосударственную пенсию, о чем свидетельствуют данные Федеральной службы государственной статистики, представленные в таблице 2.

Таблица 2 - Основные показатели системы негосударственного пенсионного обеспечения

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Численность получателей негосударственных пенсий:							
всего, тыс. человек	1470,9	1537,1	1551,2	1581,7	1556,7	1530,8	1 484,4
в процентах от общей численности пенсионеров, состоящих на учете в системе Пенсионного фонда Российской Федерации	3,7	3,8	3,8	3,8	3,6	3,5	3,4

Источник: официальный сайт ФСГС - <http://www.gks.ru/> (дата обращения - 03.12.2018 г.)

На сегодняшний день существует несколько видов корпоративных пенсионных программ. Как правило, каждое предприятие разрабатывает собственную программу совместно со специалистами аффилированного с ним негосударственного пенсионного фонда. При этом программа может быть ориентирована и на весь коллектив, и на отдельные категории работников.

В последнее время появилась устойчивая тенденция к увеличению доли так называемых паритетных корпоративных пенсионных программ, в рамках которых финансирование будущей пенсии осуществляют совместно работник и предприятие. Такие программы иногда называются

программами долевого участия. Механизм реализации такой программы предполагает, что работник заключает с аффилированным НПФ (который часто создается этим же предприятием) индивидуальный пенсионный договор. Пенсионные взносы, удерживаясь из заработной платы сотрудника, будут направлены на именной пенсионный счет в НПФ. Пропорционально этим взносам рассчитываются взносы предприятия и учитываются в соответствии с пенсионным договором предприятия с НПФ. Таким образом, будущая корпоративная пенсия будет складываться из личных накоплений сотрудника в НПФ и средств, переведенных туда предприятием. Важно, что при этом за сотрудником сохраняется право в любой момент воспользоваться личными пенсионными накоплениями, расторгнув пенсионный договор с НПФ.

Альтернативным вариантом паритетным взносам являются корпоративные – в этом случае работодатель перечисляет на счет НПФ исключительно корпоративные средства компании, выделенные на эту программу, а работник, таким образом, не участвует в формировании будущей пенсии.

Имеются существенные различия и по форме ведения счетов. Это может быть солидарный пенсионный счет, когда пенсионные накопления аккумулируются на общем пенсионном счете, не разбиваясь по конкретным сотрудникам, или индивидуальный, когда пенсионные взносы зачисляются сразу на именные пенсионные счета работников. Первая схема, несомненно, представляет для работодателя больший интерес, поскольку являет собой эффективный рычаг кадровой политики, позволяющий исключать уволенных работников из программы корпоративного пенсионного обеспечения, изменять размеры пенсионных накоплений, уменьшая их для одной категории персонала и увеличивая для другой. Второй вариант в большей степени отражает интересы работника и лучше его мотивирует.

Вопрос о том, какой вариант предпочтительней, решается в зависимости от конкретной ситуации – в случае, когда в организации уже сформировался состав будущих пенсионеров, есть смысл в использовании именных счетов, если нет, то стоит остановиться на солидарной форме.

В целом, алгоритм организации системы корпоративного пенсионного обеспечения включает в себе следующие этапы:

1. Социально-экономический анализ предприятия, включающий анализ демографической структуры работников, финансовых показателей, прогноз темпов выхода сотрудников на пенсию и т.п.

2. Выбор НПФ–партнера, который разрабатывает максимально соответствующую данной компании корпоративную пенсионную программу или несколько вариантов программ для нескольких групп работников.

3. Разработка критериев допуска сотрудников к участию в корпоративных пенсионных программах. Таковыми могут выступать стаж работы в организации, достижение определенного возраста и т. п.

4. Определение периода времени (вестинга), по окончании которого работник получает право перевода своих корпоративных пенсионных накоплений с солидарного счета на свой индивидуальный. В случае увольнения работника из организации до окончания данного срока взносы, внесенные работодателем в пользу этого сотрудника, останутся на солидарном счете компании. Если увольнение происходит после окончания срока вестинга, то пенсионные взносы будут находиться на индивидуальном пенсионном счете в полном распоряжении сотрудника.

5. Установление основных условий корпоративной пенсионной программы.

На этом этапе необходимо определиться с тем, будут ли реализовываться отдельные подпрограммы для разных категорий работников, рассчитать размер дополнительной пенсии, размер взносов по каждой программе, зафиксировать условия получения корпоративной пенсии.

6. Разработка совместно с НПФ корпоративной пенсионной программы, оптимальной для организации. Это предполагает выбор схемы корпоративного пенсионного обеспечения (солидарной, индивидуальной, паритетной), подготовку пакета необходимых локальных документов, а также определение механизма интеграции корпоративного пенсионного обеспечения в общий социальный пакет и систему оплаты труда.

При подготовке внедрения КПО для организации особое значение имеет оптимизация затрат на данный механизм. Решение этой задачи требует учета целого ряда факторов. Первым из них является численность работников. Организация, насчитывающая несколько десятков тысяч человек, и организация, численностью до тысячи человек, скорее всего, будут реализовывать существенно отличающиеся программы. На больших предприятиях под действие КПП могут попадать не все сотрудники, в случае менее крупных предприятий разумнее включать в систему всех работников.

Не менее значимым фактором является возрастная структура трудового коллектива. Если преобладают молодые сотрудники, то есть смысл во введении возрастного ценза, устанавливающего минимальный возраст участия в программе, например, 30–40 лет.

Свою роль играют и отраслевая и региональная специфика. Вредные условия труда или тяжелые климатические условия дают право на досрочный выход на пенсию, что необходимо учитывать при разработке КПП.

Важным ориентиром выступает также уровень отраслевых и региональных доходов населения. Величина будущей корпоративной пенсии в идеале должна обеспечивать максимально высокий коэффициент замещения средней зарплаты по отрасли, учитывая при этом средний региональный уровень зарплаты.

То, что КПО выгодно для работников, очевидно. Но оно имеет свои плюсы и для работодателей. В частности, законодательство Российской

Федерации позволяет организациям уменьшить налогооблагаемую базу по налогу на прибыль на всю сумму дополнительных пенсионных взносов, но не более чем на 12% от годового фонда оплаты труда (ст. 255 НК РФ). Помимо этого КПО способно оказывать положительное воздействие на своевременную ротацию кадрового состава, поскольку с наступлением пенсионного возраста работники без опасений уходят на заслуженный отдых, будучи уверенными в своем материальном обеспечении, и тем самым освобождают рабочие места для более молодых коллег. Немаловажно, что сам факт наличия в компании системы КПО выступает важным параметром, способствующим привлечению сотрудников в организацию, обеспечивая работодателю возможность выбора наиболее опытных и профессионально грамотных из них.

Несмотря на существенные затраты, необходимые для организации корпоративного пенсионного обеспечения, оно, тем не менее, может быть экономически эффективно. Период первоначального снижения экономической прибыли организации в результате увеличения расходов на персонал, может в дальнейшем смениться периодом роста, когда достигнув некоторого минимального значения, экономическая прибыль начнет увеличиваться, и в определенный момент времени превысит прибыль предприятия, на которую оно могло бы рассчитывать в отсутствие программы КТО.

Однако наряду с явными достоинствами корпоративного пенсионного обеспечения существует ряд причин, мешающих активному распространению КПП в российских компаниях. Так, по данным опроса, проведенного среди отечественных предприятий, основными сдерживающими факторами являются: отсутствие полной ясности выгод, издержек и рисков от создания КПП (46,7%); недостаточно четкий механизм законодательного регулирования КПП (42,2%); невыгодность КПП для компании (31,1%); ограниченность финансовых ресурсов компании (31,1%); отсутствие в организации профессионалов, способных заниматься внедрением КПП (20,0%); недостаточная активность в продвижении услуг со стороны негосударственного пенсионного фонда (далее - НПФ) и страховых компаний (8,9%); нежелание сотрудников компании участвовать в КПП (6,7%); другое (4,4%) [6].

Показательны данные опроса, проведенного ВЦИОМ по заказу НПФ «БЛАГОСОСТОЯНИЕ», направленного на выяснение отношения, как управленцев, так и рядовых сотрудников, к корпоративному пенсионному обеспечению. Опрос 230 экспертов, в число которых входили топ-менеджеры, руководители отделов кадров и т.п. крупных компаний, имеющих численность штата более 700 человек и 600 рядовых сотрудников компаний с численностью штата не менее 250 человек проходил в пяти городах России (Москва, Санкт-Петербург, Екатеринбург, Новосибирск, Хабаровск). Интересно, что отвечая на вопрос о том, что необходимо сделать для увеличения темпов развития корпоративного пенсионного обеспечения в нашей стране, 61% респондентов из числа руководителей

указали на необходимость со стороны государства обеспечить дополнительные налоговые льготы организациям, внедряющим данные программы. Более четверти (27%) полагают, что правильным решением будет введение корпоративного пенсионного обеспечения как обязательной составной части социального пакета, предоставляемого предприятием. Еще 16% выразили мнение, что возможны и иные преференции от государства [7].

Таким образом, очевидно, что без государственной поддержки КПО и далее будет испытывать существенные трудности и может остаться уделом лишь крупных компаний, уже внедривших его у себя и с успехом реализующих. В ближайшее время должна быть решена задача установления необходимых требований по стандартизации финансовых пенсионных продуктов, контролю и надзору за ними, а также налоговых льгот для финансирования пенсионных выплат.

Еще одной причиной, негативно влияющей на процесс внедрения на российских предприятиях системы КПО, является отсутствие должного уровня информированности о подобных программах. Необходимы целенаправленные информационные действия, нацеленные на популяризацию данного вида пенсионного обеспечения, формирование соответствующего менталитета, заставляющего человека более серьезно относиться к вопросам пенсионного обеспечения уже в молодости.

Подводя итог вышесказанному, можно утверждать, что КПО помогает компаниям решить целый комплекс задач как управленческих, так и экономических. Включая своих сотрудников на выгодных для них условиях в КПП, компания гарантирует им не только стабильную работу, но и более комфортное будущее за счет корпоративной пенсии. Корпоративная пенсионная программа выступает не только эффективным инструментом мотивации персонала, но и дает существенное конкурентное преимущество работодателю, как социально-ответственной компании, ценящей человеческие ресурсы. Грамотное владение данным инструментом способно не только решить проблему кадрового обеспечения, но и повысить эффективность производства, обеспечив, в сочетании с другими важнейшими условиями, устойчивый рост экономической прибыли.

### **Список литературы:**

1. Бюллетень Глобального договора ООН в России [Электронный ресурс]. URL: [http://www.undp.ru/documents/GC\\_in\\_Russia\\_2011-rus.pdf](http://www.undp.ru/documents/GC_in_Russia_2011-rus.pdf). (Дата обращения - 09.12.2017)
2. Официальный сайт «Глобальный договор ООН в России» URL: <http://www.globalcompact.ru/index/dokumentyi/> (Дата обращения - 09.12.2017)
3. Благоев Ю.Е., Кабалина В.И., Петрова-Савченко А.А., Сливаева Д.А. /Доклад о социальных инвестициях в России – 2014: к созданию ценности

для бизнеса и общества. С.54. URL: <http://ukros.ru/wp-content/uploads/2016/12/ППО-ОЭСР.pdf>

4. Система

ГАРАНТ:

[http://base.garant.ru/70290226/#block\\_8#ixzz434f51yt6](http://base.garant.ru/70290226/#block_8#ixzz434f51yt6)

5. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики.

URL: <http://www.gks.ru> . (Дата обращения - 12.12.2017)

6. Грызунова Н.В., Аллахвердиева Л.М.К., Бабанова Е.М., Горина С.А., Дегтева Л.В., Жариков В.В., Долгополова Т.В., Литвиненко И.Л., Пономарева Г.Т., Синельникова Е.А., Султанова М.К., Тимохин Д.В., Чердакова А.В., Чугумбаева Н.Н., Чугумбаев Р.Р., Филина Ф.В., Миронова Н.А. Управление организацией: проблемы и решения. Коллективная монография. Москва, 2016 . Московский государственный гуманитарно-экономический университет.

7. Официальный сайт НПФ «Наследие». URL: <http://npfn.ru/> (Дата обращения - 12.12.2017)

8. Официальный сайт Российского союза промышленников и предпринимателей. URL: <http://xn--o1aabe.xn--p1ai/> (Дата обращения - 09.01.2018)