

Аникеева Л.В.

канд. экон. наук, профессор
кафедры управления персоналом
ФГБОУ ВО «Государственный
университет управления», г. Москва

e-mail: anikguu@yandex.ru

Корпоративное пенсионное страхование как элемент управления персоналом

Аннотация

В статье раскрывается роль и место корпоративного пенсионного страхования в управлении персоналом. Рассматриваются формы пенсионного страхования: обязательное и добровольное пенсионное страхование. Особое внимание уделяется причинам и условиям формирования корпоративных пенсий. Рассматривается связь размеров пенсий с уровнем оплаты труда и способы обеспечения процента возмещения предпенсионного дохода в размерах пенсий не ниже рекомендуемого минимального размера оплаты труда. Определенное место отведено раскрытию роли корпоративных систем пенсионного страхования в повышении эффективности труда работников, в закреплении и привлечении высококвалифицированных кадров, в снижении их текучести, в повышении конкурентоспособности предприятия, в росте уровня доходов пенсионеров.

Ключевые слова:

пенсионное страхование, страховая пенсия, страховые взносы, оплата труда, обязательное и добровольное пенсионное страхование, Пенсионный фонд России, негосударственный пенсионный фонд, процент возмещения предпенсионного дохода, корпоративные пенсионные системы, корпоративные пенсии, работодатель, персонал предприятия, индексация пенсий.

Anikeeva L.V.

Candidate of Economic Sciences,
Professor of the Department of Personal
management, State University
of Management, Moscow

e-mail: anikguu@yandex.ru

Corporate Pension Insurance as the Element of Human Resource Management

Abstract

The article describes the role and position of corporate pension insurance in staff management. The obligatory pension insurance and voluntary pension insurance are examined in this article. We draw attention to reasons and conditions of corporate pension formation. There is the relation of pension rate and level of payment and way to ensure the percentage of reimbursement of pre-retirement income in the amount of pensions no lower than the level recommended by the minimum monthly wage. We point out the importance of pension insurance corporate systems in employees labor efficiency increase. How it helps to hire qualified personnel and decrease of routine business and increase of company's competitive ability and pensioner income level growth.

Keywords:

pension insurance, insurance pension, insurance contribution, labor payment, compulsory and voluntary pension insurance, Pension Fund of the Russian Federation, private pension fund, percentage of reimbursement of pre-retirement income, corporate pension system, corporate pensions, employer, company personnel, indexation of pensions.

Корпоративное пенсионное страхование в большинстве развитых стран представляет собой один из элементов управления персоналом организаций. При этом в развитых странах корпоративное пенсионное страхование не рассматривается как альтернатива обязательному пенсионному страхованию. Корпоративное пенсионное страхование призвано предоставлять ту часть предпенсионного дохода, которую не компенсирует обязательное пенсионное страхование. Обязательное пенсионное страхование в развитых странах обеспечивает в основном не менее 50 % предпенсионного дохода [11].

В России процент возмещения предпенсионного дохода ниже, чем в развитых странах [10]. При этом он имеет тенденцию к снижению и составля-

ет в настоящее время порядка трети. Невысокую долю возмещения предпенсионного дохода обуславливают различного рода ограничения в учете трудового вклада работников при определении основной пенсии – страховой. Кроме того, определенная роль в снижении этой доли принадлежит отмене в 2016 г. индексации пенсий работающих пенсионеров, доля которых составляет около 23 %.

Следует отметить, что выплаты по обязательному пенсионному страхованию почти везде ограничиваются: ограничивается доход, с которого взимаются страховые взносы, максимальный размер пенсии. Другое дело – размеры этих ограничений. По нашему мнению, в России размеры ограничений существенно больше.

В результате ограничений уровень возмещения предпенсионного дохода лиц со средними и высокими доходами не соответствует их вложениям в систему обязательного пенсионного страхования и приводит к уравнительности страховых пенсий на относительно невысоком уровне [3].

Таким образом, чем выше предпенсионный доход, тем меньшую часть от него составляет страховая пенсия. На сегодняшний момент средний размер страховой пенсии в России находится на уровне 14 тыс. руб. Выплаты за счет средств обязательных пенсионных накоплений, которые начались с 2012 г., а размеры страховых взносов на них составляли 6 % от оплаты труда, не привели к существенному росту уровня пенсионного обеспечения. Так, средний размер накопительной пенсии находится в пределах 1 тыс. руб., срочной пенсионной выплаты, т.е. выплаты на протяжении не менее 10 лет, — чуть более 1 тыс. руб. Идея формирования корпоративных пенсионных программ принадлежит работодателям. Целью программ является заинтересованность бизнеса в более производительном труде своих работников и в тесной связи корпоративных пенсий с результатами труда и продолжительностью занятости каждого работника на конкретном предприятии. Распространенность корпоративных систем, в первую очередь, зависит от уровня обязательных систем. Чем ниже уровень обязательных систем, тем большую роль играют корпоративные системы. Так, в Италии и Испании, где обязательные системы возмещают большую часть предпенсионного дохода, корпоративные системы не получили широкого распространения. В других странах степень охвата корпоративными системами достаточно высока. Корпоративными системами охвачена почти половина работающего населения в США и Англии.

При обеспеченности по обязательным пенсионным системам на уровне не ниже 40 % предпенсионного дохода, а чаще на уровне 50-60 %, корпоративные пенсионные системы повышают процент обеспеченности еще на 10-20 %.

Так как корпоративные пенсионные программы направлены на средне- и высокодоходные группы работников, то большое значение имеет установленный предел трудовых доходов для взимания страхового взноса на обязательное пенсионное страхование. Как правило, взносы по корпоративным программам выплачиваются из трудового дохода, превышающего такой предел.

Основные черты корпоративных пенсионных программ:

- дополняют обязательные;
- предусматривают свободу выбора в установлении типа пенсионных схем, уровня страховых взно-

сов, размера выплат, хотя и при наличии госрегулирования;

- управляются без участия государства;
- носят добровольный характер;
- финансируются на принципах капитализации средств с элементами перераспределения;
- средства служат источником инвестиций как в свое предприятие, так и в экономику страны;
- государство устанавливает минимальные законодательные рамки для таких программ.

Наиболее распространенные выплаты — пенсия по старости. Условия получения пенсии по старости:

- достигнуть общего пенсионного возраста;
- иметь минимальную продолжительность стажа работы на предприятии (чаще всего 10-15 лет).

Для работников в особых условиях труда (опасных, вредных, тяжелых) могут быть предусмотрены выплаты пенсий по инвалидности и по случаю потери кормильца.

В начале функционирования корпоративных программ взносы, естественно, заметно превышают расходы на выплату корпоративных пенсий и идет капитализация, т.е. инвестирование свободных средств. При длительном функционировании программы суммы взносов оказываются меньше сумм выплат на корпоративные пенсии, и разность покрывается за счет инвестиционного дохода.

Пенсионные программы могут предусматривать взносы только работодателей или только работников, но обычно тех и других. Уровень взносов устанавливается в процентном отношении к трудовому доходу, а выплаты — договором между работодателем и профсоюзом [9].

Инвестиционный портфель диверсифицирован, т.е. нельзя все средства вложить в свое производство. Вложения же в свое производство позволяют его расширить, модернизировать, улучшить условия труда работников, занятых на производстве.

Основные формы управления корпоративными пенсионными средствами следующие:

- предприятие выбирает автономный пенсионный фонд с отдельными от предприятия активами и управляемый независимым органом;
- предприятие заключает договор страхования, по которому работодатель передает ответственность любому негосударственному пенсионному фонду;
- предприятие осуществляет прямое финансирование пенсионных выплат.

В последнем случае работодатель и работник заключают прямой договор, в котором работодатель берет на себя обязательство по обеспечению дополнительных выплат. Работодатель предоставляет

необходимые ресурсы, но без образования отдельного пенсионного фонда. Работодатель ежегодно перечисляет на специальный счет сумму средств. Средства инвестируются в собственное производство [8].

Для стимулирования формирования корпоративных пенсионных программ государство предусматривает налоговые льготы для предприятий. Страховые взносы работодателей и работников освобождаются от налога на прибыль, подоходного налога.

При невыполнении тех или иных условий налоговые льготы снимаются. Но корпоративные пенсии подлежат налогообложению.

Существует два основных типа пенсионных схем:

- схемы с установленными размерами выплат;
- схемы с установленными размерами взносов.

Величина корпоративных пенсий может устанавливаться:

- в твердом размере при выполнении определенных условий (стаж работы на предприятии и достижение пенсионного возраста);
- в твердом размере за каждый год, проработанный на предприятии, умноженный на количество лет;
- в процентах от трудового дохода (например, месячная пенсия в размере нескольких процентов от среднегодового трудового дохода, например, за 5 самых высокооплачиваемых лет);
- в процентах от трудового дохода и количества лет работы на предприятии;
- путем разного рода надбавок к определенному размеру пенсии.

Существует 3 способа выплат корпоративных пенсий:

- ежемесячно или ежеквартально;
- в течение определенного срока, так называемые срочные пенсии – 10 лет;
- единовременно.

Мировая практика развития корпоративных пенсионных программ насчитывает уже много десятилетий. Особое внимание развитию таких систем в мире стало уделяться в начале 70-х гг. прошлого века, что связано с рядом причин. Глубокий экономический кризис привел к резкому увеличению дефицита систем обязательного пенсионного страхования. Развитие систем обязательного пенсионного страхования, рост размеров пенсий привели к росту стоимости таких систем. Старение населения, высокий уровень безработицы и более позднее вступление молодежи в трудовую жизнь в связи с увеличением процесса обучения и подготовки кадров вызвали сокращение численности работающего населения, а соответственно и численности плательщиков страховых взносов. Поэтому в развитых странах были предприняты попытки снизить эко-

номическую нагрузку на систему обязательного пенсионного страхования за счет переноса части нагрузки на системы корпоративного пенсионного страхования. Все эти причины привели к значительному росту корпоративных пенсионных систем, повышению их роли в общей системе пенсионного страхования, в управлении кадрами.

На российских предприятиях, где созданы и действуют корпоративные пенсионные системы, уровень корпоративных пенсий уже сейчас позволяет обеспечить совместно со страховыми пенсиями процент возмещения предпенсионного дохода на уровне 40 % или чуть более. Корпоративные пенсионные программы характерны для крупнейших российских компаний (ПАО «Газпром», ОАО «Российские железные дороги» и др.), а также для таких отраслей, как электроэнергетика, металлургия, нефтедобыча и др. Следует отметить, что условия корпоративных пенсионных программ отражаются в социальных пакетах предприятий. Подавляющая часть средних и мелких предприятий пока не приняла решения о реализации корпоративных пенсионных программ.

Размах выплачиваемых корпоративных пенсий значителен. Он дифференцирован, прежде всего, в зависимости от продолжительности стажа работы на предприятии и составляет от 2-3 тыс. руб. до 13 тыс. руб. в месяц. В среднем размер корпоративной пенсии доходит до 5-6 тыс. руб. в месяц.

Можно отметить, что корпоративные пенсионные программы в России начинают выступать в качестве одного из инструментов осуществления кадровой политики, поскольку наличие пенсионной программы позволяет повысить уверенность работников в завтрашнем дне, способствует омоложению кадров. Предприятия, имеющие корпоративные пенсионные программы, автоматически получают статус «социально-ответственный работодатель».

Корпоративные облигации – основной вид вложений, объем вложений в них составляет около 40 %, порядка 12 % составляют вложения в акции.

При определении размеров взносов работодатель может исходить из оценки вклада каждого работника в производственный процесс; в соответствии с этим устанавливаются дифференцированные размеры отчислений. Очевидно, что для работников привлекательность предприятий, имеющих корпоративные пенсионные программы, возрастает.

Представляется целесообразным пропагандировать формирование корпоративных пенсионных программ на российских предприятиях.

Литература

1. Федеральный закон № 111-ФЗ «Об инвестировании средств для финансирования накопительной пенсии в Российской Федерации» от 24.07.2002 [Электронный ресурс]. — Режим доступа : Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения : 01.08.2017).
2. Федеральный закон № 360-ФЗ «О порядке финансирования выплат за счет средств пенсионных накоплений» от 30.11.2011 [Электронный ресурс]. — Режим доступа : Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения : 01.08.2017).
3. Федеральный закон № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» от 28.12.2013 [Электронный ресурс]. — Режим доступа : Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения : 01.08.2017).
4. Федеральный закон № 424-ФЗ «О накопительной пенсии» от 28.12.2013 [Электронный ресурс]. — Режим доступа : Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения : 01.08.2017).
5. Федеральный закон № 410-ФЗ от 28.12.2013 «О внесении изменений в Федеральный закон № 75 от 07.05.1998 «О негосударственных пенсионных фондах» [Электронный ресурс]. — Режим доступа : Справочная правовая система «КонсультантПлюс» (дата обращения : 01.08.2017).
6. Аникеева, Л. В. Как используются пенсионные накопления / Л. В. Аникеева // Кадровик. — 2009. — №11.
7. Аникеева, Л. В. Виды и порядок выплат накопительной пенсии / Л. В. Аникеева // Кадровик. — 2013. — № 10.
8. Аранжереев, М. М. Негосударственные пенсионные фонды / М. М. Аранжереев, И. Ю. Орлова. — М. : МГУ, 2012.
9. Роик, В. Д. Государственное и договорное регулирование заработной платы и пенсионного обеспечения / В. Д. Роик. — М., 2008.
10. Роик, В. Д. Пенсионная система России / В. Д. Роик. — Спб. : Питер, 2012
11. Роик, В. Д. Экономика, финансы и право социального страхования / В. Д. Роик. — М., 2013.

References

1. The federal law №111-FZ «About investing funds for funded pension finance in Russian Federation» of 24 July 2002. Mode of access: Reference legal system «Consultant Plus» (Accessed: 01 August 2017).
2. The federal law № 360-FZ «About procedure of finance payout on account of pension savings» of 30 November 2011. Mode of access: Reference legal system «Consultant Plus» (Accessed: 01 August 2017).
3. The federal law № 400-FZ «About insurance pensions» of 28 December 2013. Mode of access: (Accessed: 01 August 2017).
4. The federal law № 424 -FZ «About funded pension» of 28 December 2013. Mode of access: Reference legal system «Consultant Plus» (Accessed: 01 August 2017).
5. The federal law № 410-FZ of 28 December 2013 «About alteration to Federal Law FZ-75 of 07 May 1998 «About non-government pension funds». Mode of access: Reference legal system «Consultant Plus» (Accessed: 01 August 2017).
6. Anikeeva L. V. Kak ispol'zuyutsya pensionnye nakopleniya [The way of pension savings use]. Kadrovik [HR-manager], 2009, I. 11.
7. Anikeeva L. V. Vidy i poryadok vyplat nakopitel'noj pensii [The types and order of funded pension payment]. Kadrovik [HR-manager], 2013, I. 10.
8. Aranzhereev M. M., Orlova I. Yu. Negosudarstvennyye pensionnye fondy [Non-State Pension Funds]. Moscow, MSU, 2012.
9. Roik V. D. Gosudarstvennoe i dogovornoe regulirovanie zarabotnoj platy i pensionnogo obespecheniya [State and contractual regulation of wages and pension provision]. Moscow, 2008
10. Roik V. D. Pensionnaya sistema Rossii [The Pension System of Russia]. Saint Petersburg, Peter, 2012.
11. Roik V. D. Ekonomika, finansy i pravo social'nogo strahovaniya [Economics, Finance and Social Insurance Law]. Moscow, 2013.