

УДК 336.1

Шахбазян Грант Артурович

аспирант Департамента общественных финансов
Финансовый университет при Правительстве
Российской Федерации
Россия, Москва

grant_kis@mail.ru

**РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОГО
ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАК
СПОСОБ МОДЕРНИЗАЦИЯ ПЕНСИОННОЙ
СИСТЕМЫ**

Аннотация

Статья посвящена описанию сущности корпоративного пенсионного обеспечения и важности ее развития для сохранения стабильности пенсионной системы России. Цель статьи - выявление проблем развития корпоративного пенсионного обеспечения. В исследовании применяются статистический, причинно-следственный метод и метод научной абстракции. Сделан вывод о необходимости использования комплекса мероприятий по совершенствованию пенсионной системы Российской Федерации.

Ключевые слова:

пенсионная система, демографическая проблема, корпоративное пенсионное обеспечение

Grant A. Shakhbazyan

postgraduate at Public Finance Department
of the Financial University under the Government
of the Russian Federation
Russia, Moscow

grant_kis@mail.ru

**DEVELOPMENT OF CORPORATE PENSION
SECURITY AS A WAY TO MODERNIZE THE
PENSION SYSTEM**

Abstract

The article is devoted to the description of the essence of corporate pension provision and the importance of its development for preserving the stability of Russia's pension system. The purpose of the article is to identify the problems of the development of corporate pensions. The study uses a statistical, cause-effect method and a method of scientific abstraction. A conclusion is drawn on the need to use a set of measures to improve the pension system of the Russian Federation.

Keywords:

pension system, demographic problem, corporate pension provision

Необходимость развития корпоративного пенсионного обеспечения связана с тем, что за последние 20 лет серьезной проблемой пенсионной системы стала демографическая ситуация как в России, так и в мире, а именно, практически все страны столкнулись с эффектом «старения населения». Этот эффект объясняется тем, что увеличивается продолжительность жизни пенсионеров при одновременном уменьшении рождаемости.

По оценкам Росстата, в России в 2017 году на одного пенсионера приходилось всего лишь 1,58 работающих россиян, а в 1991г. количество работающих россиян превышало количество пенсионеров более чем в 2,2 раза.

В этих условиях существующая пенсионной системы основанная на распределительном принципе себя исчерпала. «Условный» дефицит Пенсионного фонда в настоящее время покрывается за счет трансфертов из федерального

бюджета, что отвлекает ресурсы с инвестиций в экономику на пенсионное обеспечение

Таким образом, становится понятным, что в данных условиях важным является развитие добровольного пенсионного страхования, особенно значимым мы считаем развитие именно корпоративного пенсионного обеспечения.

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, т.к. данное пенсионное обеспечение строится на принципе индивидуализма. Это означает, что пенсия у работника будет тем выше, чем больше средств внесет работодатель. Величина же взносов, осуществляемых предприятием, зависит от того, насколько успешно оно работает. Последнее утверждение дает основание полагать, что у работника повышается заинтересованность к труду, что выгодно как для предприятия, так и для работника.

Эффективность корпоративного пенсионного обеспечения была доказана многими зарубежными странами. Так в Швейцарии, Финляндии, Норвегии и Исландии, 70-80% трудоспособного населения участвует в программе корпоративного пенсионного обеспечения. Также корпоративное пенсионное обеспечение используется как в США, Великобритании, Голландии, Японии, так и в других странах. Использование данного пенсионного обеспечения позволяет уменьшить долю государственных пенсий относительно добровольной составляющей.

К сожалению, в России корпоративное пенсионное обеспечение не развито в достаточной степени. Доказательством сказанного служат следующие данные.

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 таблице 1 показана зависимость осведомленности работников о наличии корпоративной пенсионной программы от размера компаний.

Таблица 1 – Зависимость осведомленности работников о наличии корпоративной пенсионной программы на предприятии от размера компании, %

Варианты ответа	Всего	Численность работающих на предприятии					
		От 1 до 10 чел.	От 11-20 чел.	От 21-50 чел.	От 51-250 чел.	От 251-1000 чел.	Больше 1000 чел.
Не знают	40,3	32,5	37,5	39,3	38,5	37,4	45,0
Есть программа корпоративных пенсий	10,2	3,3	5,3	9,0	13,6	18,7	23,5
Нет программы	49,5	64,2	57,2	51,7	48,0	43,9	31,4

Проведенный анализ показал, чем меньше предприятие, тем ниже осведомленность о существовании корпоративной пенсионной программы. Также из этой таблицы видно, чем меньше предприятие, тем ниже вероятность вообще существования данной программы.

Также в рамках данного опроса было выявлено, что наличие пенсий по корпоративным программам зависит от того, работает ли сотрудник по трудовому договору или работает на основе устной договоренности. В рамках данного опроса была выявлена интересная закономерность, что работники трудящиеся без трудовой книжки лучше осведомлены о наличии, либо отсутствии корпоративных пенсионных программ в их организациях.

Таблица 2 – Осведомленность работников о наличии на предприятии программы корпоративных пенсий для работников или ветеранов предприятия в зависимости от вида оформления их трудовых отношений, %

Варианты ответа	Оформлены в соответствии с ТК РФ	Работает на основе договора гражданско-правового характера	Работает на основе устной договоренности
Не знают	41,0	40,3	28,6
Есть программа корпоративных пенсий	12,0	2,3	0,9
Нет программы корпоративных пенсий	47,0	57,4	70,5

Таблица 3 – Осведомленность работников о наличии на предприятии программы корпоративных пенсий для работников или ветеранов предприятия в зависимости от характера выплаты им заработной платы, %

Варианты ответа	Вся зарплата официальная	Часть официальная, другая нет	Вся зарплата не официальная
Не знают	41,0	39,4	27,0
Есть программа корпоративных пенсий	12,5	4,5	1,3
Нет программы корпоративных пенсий	46,4	56,2	71,7

Таким образом, из приведенных данных можно сделать вывод о том, что корпоративное пенсионное обеспечение в РФ является не развитым по причине неосведомленности о нем среди работающего населения. Отсутствие у работников понимания целей, задач и роли корпоративной пенсионной системы, с одной стороны не стимулирует материальную заинтересованность в увеличении производительности труда, а с другой стороны делает не выгодным участие в этих программах и самих субъектов хозяйствования.

Развитие данной корпоративной программы позволило бы снизить нагрузку на федеральный бюджет и бюджет ПФР. Также меры по активному внедрению и расширению данной корпоративной пенсионной программы позволило бы создать для экономики страны такой важный на сегодняшний момент «длинный» ресурс. Этот ресурс можно было бы использовать на развития экономики страны, в частности увеличить инвестиции в стратегические для страны отрасли.

Для того чтобы понять, как развивать корпоративное пенсионное обеспечение, необходимо рассмотреть его структуру, которая может быть представлена следующими вариантами:

1) солидарный – пенсия формируется только за счет взносов работодателя. Данные взносы аккумулируются на солидарном счете и облагаются налогом на прибыль. Эта схема предусматривает открытие предприятию солидарного пенсионного счета. На данный счет предприятие может вносить средства как за одного, так и за нескольких работников;

2) индивидуальный – пенсия формируется также, за счет взносов работодателя, но в данном случае данные средства не облагаются налогом на прибыль и аккумулируются на индивидуальном счете работника;

3) паритетный – предусматривает доленое участие работника и работодателя при формировании корпоративной пенсии.

Наиболее лучшим из данных вариантов является паритетный, что связано с его способностью формировать в сознании работника потребность самостоятельно копить на пенсию.

Подводя итоги работы можно сказать, что развитие корпоративного пенсионного обеспечения позволит повысить уровень материальной обеспеченности пенсионеров. Эти меры в совокупности позволят обеспечить устойчивый экономический рост в будущем.

В корпоративном пенсионном обеспечении существует много программ, но наиболее актуальной, по нашему мнению, является паритетная корпоративная пенсионная программа, суть которой сводится к тому, что финансирование будущей корпоративной пенсии осуществляется, как работником, так и работодателем. При этом работодатель вносит средства пропорционально взносу работника. В результате пенсия работника будет зависеть от его взносов. Развитие данного вида пенсионного обеспечения позволит уменьшить нагрузку на бюджет ПФР, а также на федеральный бюджет.

Список использованной литературы

1. Полякова А.Г., Гришина Е.Е., Коокуева В.В. Оценка практики функционирования корпоративных пенсионных систем в Российской Федерации // Фундаментальные исследования. 2014. №6-7

2. Федеральный закон от 28.12.2013 №400 «О страховых пенсиях» (ред. от 07.03.2018)

3. Федеральный закон от 24.07.2009 №212 «О страховых взносах в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования» (ред. от 19.12.2016)

4. Федеральный закон от 15.12.2001 №167 «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» (ред. от 28.12.2017)

5. Годовой отчет Пенсионного фонда России 2016 года – www.pfrf.ru