

Секция «Экономика социальной сферы и сервисная экономика»

Проблемы корпоративного пенсионного обеспечения в России

Научный руководитель – Балынин Игорь Викторович

Шеремет Наталья Дмитриевна

Студент (бакалавр)

Финансовый университет, Факультет финансово-экономический, Кафедра государственных и муниципальных финансов, Москва, Россия

E-mail: nata2797@mail.ru

Пенсионное страхование - основной элемент социального обеспечения граждан в Российской Федерации. После выхода на пенсию, главным источником формирования финансовых ресурсов граждан становятся именно пенсионные выплаты.

Для оценки жизни пенсионеров, проводится ряд международных рейтингов, результаты которых позволяют сравнить пенсионные системы разных стран мира. Согласно международному рейтингу Global Age Watch Index 2015, оценивающего страны мира по качеству жизни пожилых людей, Россия занимает лишь 65-ое место [3]. Исходя из этого, следует заметить, что в системе пенсионного обеспечения России существует ряд проблем.

Одним из показателей, характеризующих эффективность пенсионной системы, принято считать коэффициент замещения пенсии. Согласно Конвенции МОТ № 102 «О минимальных нормах социального обеспечения» значение данного коэффициента должно превышать 40%. По данным за 2016 г. в России его значение составляет 33,75% [4]. Низкое значение данного показателя заставляет задуматься о совершенствовании существующей системы.

С целью модернизации пенсионной системы России необходимо уделить внимание развитию дополнительного пенсионного обеспечения. Одним из таких вариантов может стать развитие корпоративных пенсионных программ. Преимущества таких программ очевидны не только для работников, у которых есть возможность увеличить размер будущей пенсии, но и для работодателей, получающих возможность воспользоваться налоговыми льготами, сократить текучесть кадров, привлечь квалифицированных работников, повысить статус компании и др.

В России существует три вида пенсионных программ: солидарная, индивидуальная и паритетная [2]. Для каждого типа программы характерны свои особенности формирования пенсионных накоплений.

На современном этапе развития в России можно выделить следующие проблемы, связанные с развитием корпоративного пенсионного обеспечения:

- отсутствие мотивации у малых предприятий введения корпоративных программ;
- недоработки в корпоративных пенсионных программах, связанные с разными условиями труда в разных видах экономической деятельности;
- финансовая неграмотность работодателей и работников;
- недоработки в законодательстве;
- нехватка финансовых ресурсов в компании;
- сокращение штата работников организации, вызванное экономическим кризисом, как следствие удержание исключительно ценных кадров;
- ненадежность негосударственных пенсионных фондов, услугами которых могут воспользоваться компании.

Корпоративные пенсионные программы - один из способов повысить финансовую обеспеченность граждан после выхода на пенсию. Несмотря на очевидные плюсы совершенствования таких программ, в России существует ряд трудностей. Стоит сказать, что на

сегодняшний день корпоративное пенсионное обеспечение существует только в крупных компаниях (например, Газпром, Роснефть, Сбербанк, РЖД и др.). Иные компании не видят в этом необходимости. Таким образом, корпоративные пенсионные программы могут заставить работодателя и работника задуматься о будущем пенсионном обеспечении. Для этого следует внести изменения в российское законодательство; разработать новые пенсионные программы выгодные как для сотрудников, так и для работодателей; повысить финансовую грамотность населения; усилить контроль за негосударственными пенсионными фондами; повысить интерес работников к формированию будущей пенсии.

В качестве эксперимента предлагается ввести обязанность компаний по введению корпоративных программ пенсионного обеспечения. На сегодняшний день работодатель осуществляет отчисления в Пенсионный фонд России за каждого работника в размере 22% от заработной платы, из которых 6% - солидарная часть страховых взносов, 16% - индивидуальная часть страховых взносов. Суть предложения заключается в разделении индивидуальной части страховых взносов на две составляющие: 10% - индивидуальная часть страховых взносов на формировании страховой пенсии, 6% - вложение в корпоративную программу пенсионного обеспечения. При этом общий объем страховых взносов для работодателя не изменится. Инвестирование части заработной платы приведет к увеличению будущего размера пенсии. В данной ситуации работник заинтересован в увеличении уровня заработной платы, поскольку вложения в пенсионную программу напрямую зависят от ее размера. Необходимо отметить, что при формировании пенсионных накоплений в ПФР учитывается предельный размер базы для начисления страховых взносов, следовательно, высокий размер «белой» заработной платы невыгоден как для работника, количество ИПК которого не будет выше предельного размера, так и для работодателя, затраты на оплату труда которого увеличиваются.

По сравнению с накопительной пенсией, которую формирует каждый работник самостоятельно, корпоративное пенсионное обеспечение позволит увеличить размер будущих пенсионных выплат без прямого участия работника, что положительно скажется на развитии пенсионного обеспечения в России.

Таким образом, развитие корпоративных пенсионных программ приведет к повышению уровня пенсионного обеспечения граждан, что положительно скажется на социальном развитии России.

Источники и литература

- 1) Балынин И.В. Новая пенсионная реформа в Российской Федерации: базовые принципы, этапы и ключевые мероприятия // Финансы и кредит. 2017. Т. 23. № 16. С. 927-948
- 2) Шуина О.А., Нечаева В.Л., Макаров Д.Н. Корпоративное пенсионное обеспечение: проблемы внедрения и преимущества для организаций // Пенсионный фонд: опыт, традиции, инновации. 2015. С. 117-120.
- 3) Международный рейтинг Global AgeWatch Index 2015 - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.helpage.org/global-agewatch/>
- 4) Федеральная служба государственной статистики - [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://www.gks.ru>