

Монахов В.С.

Частный сектор в социальном страховании России: особенности, перспективы, инструменты

Вопрос социальной ответственности предприятия тесно связан с вопросом социального страхования и обеспечения. Действующие в стране стандарты социального страхования, т.е. защиты, предоставляемой обществом своим членам на случай болезни, старости, несчастного случая на производстве, инвалидности, беременности и родов, потери кормильца, а так же поддержки семей, имеющих детей, определяют тот базис, от которого отталкивается предприятие при разработке мер по повышению собственной социальной ответственности. В рамках представленного доклада мы рассмотрим один из аспектов социального страхования в нашей стране – пенсионного обеспечения, т.е. защиты на случай старости, получения инвалидности, а так же потери кормильца. Анализ проводимой в нашей стране пенсионной реформы позволил:

- определить и спрогнозировать объем принимаемых государством обязательств по пенсионному страхованию граждан,
- выделить и квантифицировать дополнительное необходимое участие предприятия в формировании пенсионных накоплений сотрудников,
- предложить форму и механизмы внедрения корпоративных пенсионных систем на предприятии,
- идентифицировать социальные и экономические преимущества, приобретаемые предприятием в случае принятия обязательств по пенсионному обеспечению сотрудников.

Со времени реформ 1990-х вопрос пенсионного обеспечения наших соотечественников стоял особенно остро. Государство, переходя от плановой экономики к рыночной, оказалось не в силах поддерживать достойный уровень пенсий для своих граждан в рамках предыдущей, распределительной системы.

Такая ситуация характерна практически для всех развитых и развивающихся стран мира – отчислений в пенсионную систему, производимых работающими гражданами не достаточно для выплат достойных пенсий пенсионерам. Распределительные пенсионные системы, сформировавшиеся в период индустриализации в конце XIX – начале XX века не выдерживают тенденций к старению населения, что постоянно увеличивает дефицит государственных пенсионных фондов, и, соответственно, размер необходимых дотаций их государственного бюджета.

Один из выходов из сложившейся ситуации, используемый в мировой практике, заключается в формировании обязательных накоплений на протяжении всего срока работы гражданина и участия частного сектора в формировании пенсий граждан.

Все большее распространение получает так называемая «чилийская» модель организации пенсионного обеспечения, распределительно-накопительная система в западной практике называемая 3-pillar system (трехсоставная пенсионная система). В рамках данного вида систем пенсия граждан формируется из трех составляющих – солидарной (Pay-as-you-go, PAYG), накопительной и негосударственной.

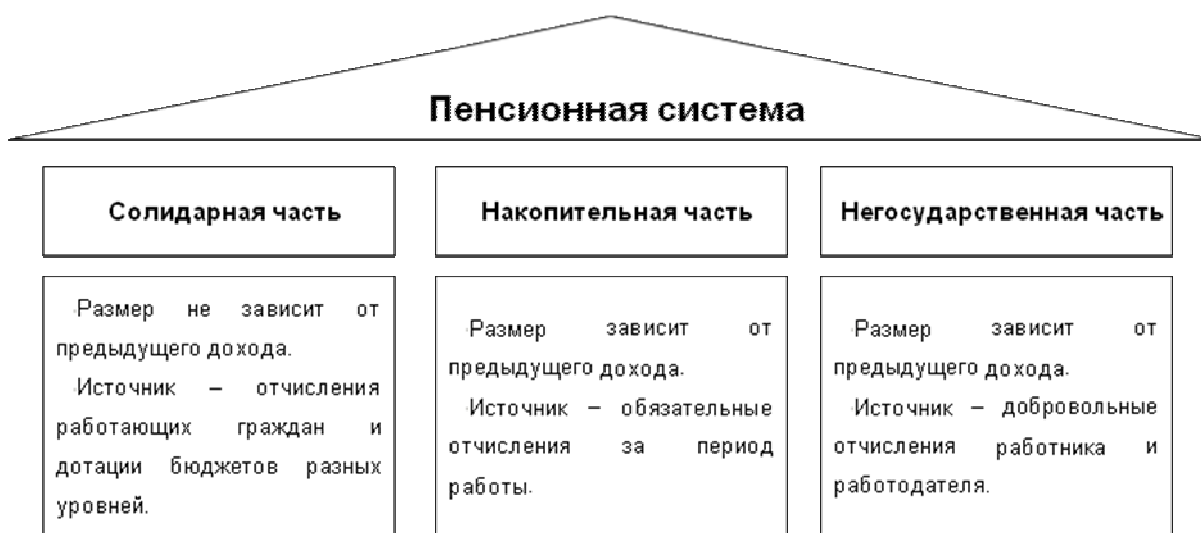
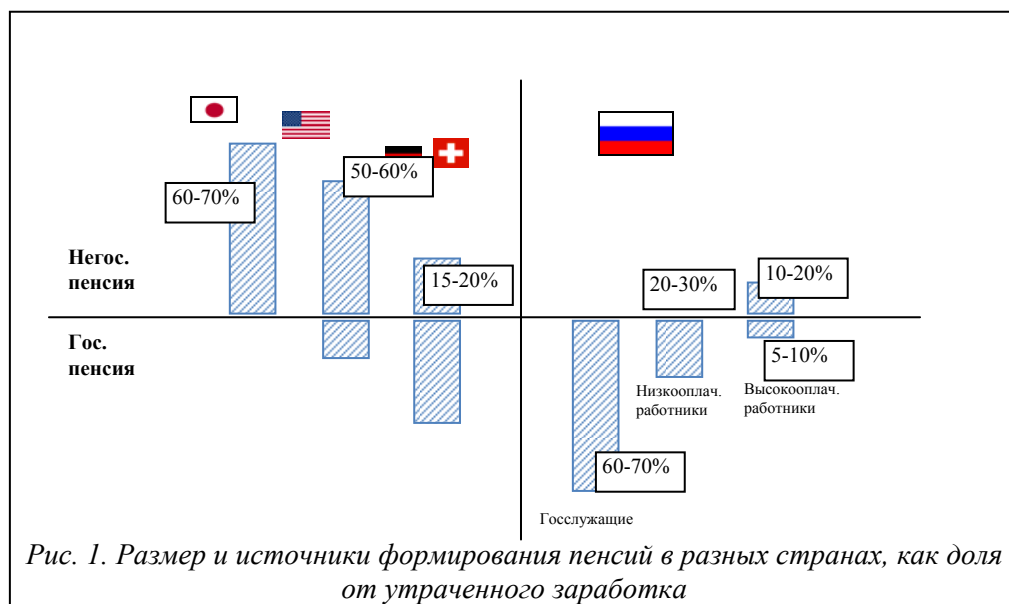


Рис. 2. Трехсоставная пенсионная система

Солидарная часть суть государственная пенсия в привычном понимании. Государство обеспечивает каждого гражданина некоторой величиной пенсии, рассчитываемой по определенным параметрам (стаж, характер работы, регион работы и проч.). Размер солидарной части как правило не привязан к прошлым доходам пенсионера и обеспечивает ему некоторый minimum minimum уровень жизни. Выплата распределительной части производится из государственных бюджетных и внебюджетных фондов, формируемых за счет обязательных отчислений от доходов работающих граждан и прямых дотаций из государственных бюджетов разного уровня.

Вторая, «накопительная» часть должна формироваться на протяжении всего срока работы гражданина и ее размер должен зависеть о его фактического уровня доходов и принимаемых решений об инвестировании накоплений. Так как источником формирования накопительной части являются налоги и иные обязательные отчисления, гражданин получает доступ к данным средствам лишь после наступления пенсионных оснований, в то же время гражданину предоставляется определенная свобода в выборе механизмов инвестирования его накоплений.

Третий элемент системы – негосударственная пенсия. В зависимости от локального законодательства источник данных выплат – негосударственные

пенсионные фонды (далее по тексту «НПФ») и/или компании по страхованию жизни (далее по тексту «СК»). Краеугольной идеей данной части пенсионной системы является формирование гражданином и работодателем на протяжении всего срока работы накоплений в специальном учреждении, которое по достижении пенсионных оснований будет выплачивать ему пенсию. Источником формирования негосударственной пенсии, как правило, являются взносы работника и его работодателя. Негосударственная пенсия, формируемая в рамках третьего элемента имеет три существенных отличия по сравнению с другими механизмами накопления (банковские депозиты, котируемые активы и проч.):

- Накопление основано на систематических небольших взносах в размере, не превышающем 10% доходов гражданина (так называемые «Lost money», расходование которых несущественно для уровня жизни человека). Взносы, как правило, осуществляются на протяжении всей трудовой деятельности человека.
- Договор с НПФ и СК подразумевает выплату срочной или пожизненной регулярной (ежемесячной) пенсии.
- Такого рода накопления имеют наиболее существенные налоговые преференции, как для работника, так и для работодателя.

У накопительно-распределительной пенсионной системы есть как сторонники, так и противники, однако, учитывая, что переход на такую систему в России является фактом, сравнительный анализ пенсионных систем лежит за рамками данного доклада.

Начало переходу российской пенсионной системы от распределительной к распределительно-накопительной был положен в 1991 году Указом Президента «О первоочередных мерах по организации работы промышленности», разрешившим предприятиям создавать за счет чистой прибыли специальных фондов, направленных на увеличение пенсий работникам. В декабре 1994 года Постановлением Правительства РФ №1418 было положено начало лицензированию НПФ, и уже в 1995 году были выданы первые лицензии. В 1998 году Государственная Дума после 4 лет рассмотрений и внесения правок принимает Закон «О негосударственных пенсионных фондах». И, наконец, с 1 января 2002 года началась непосредственно пенсионная реформа с введением накопительной части трудовой пенсии. Для всех граждан, а с 2004 года, для граждан 1967 года рождения и младше, вводится накопительная часть трудовой пенсии, формируемая за счет части уплачиваемого работодателем за работника ЕСН. Взносы учитываются на именном пенсионном счете работника и формируют его пенсионный капитал, принимаемый в расчет при назначении пожизненной пенсии.

Большая часть этих нововведений коснулась общей структуры пенсионной системы, практически не изменив привлекательности корпоративных пенсионных программ как инструмента мотивации персонала для предприятий.

С одной стороны, работодателю не предоставлялось существенных льгот по взносам на пенсионные программы сотрудников. До 1998 года пенсионные фонды формировались за счет чистой прибыли. С 1998 на себестоимость можно было относить расходы в размере до 1% ФОТ. Наконец, с 2002 года до 12% ФОТ можно было относить на себестоимость. При этом на протяжении всего времени взносы на пенсионные программы сотрудников дополнительно облагались ЕСН (правоприменительная практика разнилась от случая к случаю, однако приведенные выше данные – условия, на которых существовали большинство предприятий). Таким образом, отсутствовал принципиальный фактор развития третьего элемента пенсионной системы, негосударственного пенсионного обеспечения, – налоговые льготы. Для работодателя уплата рубля в виде взноса на пенсионную программу по расходам была равнозначна уплате этого рубля в виде зарплаты. При этом уплата взносов на пенсионные программы в условиях неоднозначного регулирования несла дополнительные для предприятия риски во взаимоотношениях с налоговой службой.

С другой стороны, предприятие, принявшее решение о запуске пенсионной программы сталкивалось с проблемой непонимания и недоверия со стороны сотрудников. В общем случае стимулирующий эффект от пенсионных программ максимален в случае паритетной схемы софинансирования, при которой предприятие осуществляет пенсионные взносы лишь за тех работников, которые приняли решение вступить в корпоративную пенсионную систему (далее «КПС») и отчислять часть собственного дохода не пенсионный счет. В таком случае максимизируется эффект на вложенный рубль предприятия, т.к. взносы получают лишь сотрудники, уделяющие особое внимание вопросу своей будущей пенсии. При отсутствии понимания сути и целей КПС, а так же доверия со стороны большей части коллектива, КПС как правило сводилась к обеспечению прибавки к пенсии за выслугу лет.

Отсутствие «накопительного» менталитета наших сограждан, либо привыкших к советской распределительной системе, когда пенсия формировалась «автоматически», либо потерявших веру в любые инструменты накопления и сбережения за время перестройки – суть проблема государственная, и должна решаться на государственном уровне. И государство начало работу по данному направлению. В качестве одной из мер «приучения» населения к самостоятельному формированию будущей пенсии в 2008 году принимается закон о «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений», часто называемый «тысяча на тысячу на тысячу». В соответствии с данным законом государство взяло на себя обязательства по удваиванию в течении 10 лет добровольных взносов граждан на накопительную часть пенсии – от 2 до 12 тыс. рублей в год, и от 4 до 48 тыс. в год для работающих пенсионеров, при условии отказа от получения государственной пенсии на время работы.

Однако при всем важнейшем социальном эффекте перечисленные выше нововведения не имели существенного эффекта на пенсионное обеспечение как мотивационный инструмент работодателя. Безусловно, массовая информационная компания, проведенная государством, актуализировала тему прогнозирования и активного формирования пенсионных накоплений в сознании работников. К информационной компании подключились и негосударственные пенсионные фонды, которым был предоставлен доступ к накопительной части пенсии граждан. Для перевода своей накопительной части пенсии гражданину было достаточно подписать соответствующее заявление – началась массовая кампания по привлечению счетов как в уже существующие корпоративные НПФы, так и во вновь созданные «рыночные» фонды.

Тем не менее, даже после проведенной государством и НПФами разъяснительной работы, большая часть наших соотечественников по прежнему не «прочувствовала» необходимость собственноручного формирования накоплений – с одной стороны не хватало разъяснительной работы от работодателя, с другой – государственное пенсионное обеспечение было слишком сложным и мало прогнозируемым.

Указанные выше факторы определили формирование рынка пенсионных услуг в сегодняшнем его виде. Приведем классификацию компаний, у которых созданы и функционируют КПС.

Во-первых, это крупнейшие системообразующие корпорации, такие как Газпром, РЖД, РАО ЕЭС, Ростелеком, а так же компании, выделенные в результате их реорганизации. Крупнейшие компании, численность работников которых измерялась десятками тысяч, а филиалы были разбросаны по территории всей России, создавали корпоративные НПФы еще в начале-середине 90х. Мотивация к внедрению КПС была продиктована двумя факторами. С одной стороны, на этих предприятиях еще с доперестроечных времен была сформирована корпоративная культура с высокой

лояльность работодателю и фактически пожизненным наймом. В условиях, когда выход на государственную пенсию означал для сотрудника предприятия переход на нищенское существование, корпорации создали параллельную систему пенсионного обеспечения. С другой стороны резервы корпоративных пенсионных фондов становились источником долгосрочного капитала для финансирования собственных проектов корпораций.

В таких корпорациях пенсионная система состояла из двух блоков. Во-первых, сотрудникам предлагалось вступить в отношения по корпоративному софинансированию – корпорация софинансировала добровольные взносы работника (как правило, от 2 до 10% оклада) с коэффициентом, зависящим от должности и стажа сотрудника. Во-вторых, широко практиковалась практика «докупки» негосударственных пенсий. В зависимости от должности и стажа сотрудника, выходящего на пенсию, корпорация перечисляла в НПФ средства, достаточные для выплаты сотруднику пожизненной или срочной пенсии заданного размера (для рядовых сотрудников и сотрудников среднего звена «докупленная» пенсия в среднем составляла от 1 до 5 тысяч рублей в месяц). На предприятиях данной группы внедрение КПС осуществлялось проще ввиду высокого доверия работников как к самой организации, так и к ее корпоративному НПФу.

Вторая группа – предприятия среднего размера, с обширным советским прошлым, для которых была характерна корпоративная культура, схожая с предприятиями первой группы. Ключевым отличием пенсионных программ являлась невысокая доля корпоративного софинансирования и смещением акцента в пользу «докупки» пенсий и «пенсионных бонусов». Связанно это с тем, что у сотрудников не было столь высокого доверия в первую очередь к небольшим корпоративным или не связанным с работодателем НПФам, в которых аккумулировались средства.

В компаниях первой и второй группы особняком стояли пенсионные программы, ориентированные на выполнение конкретных, узких задач. Так, к примеру, в ОАО «ГМК «Норильский никель» в конце 1990х вводятся программы «Шесть пенсий» и «Пожизненная профессиональная пенсия», задачей которых было снижение социальной напряженности, связанной с реструктуризацией компании. Сокращение количества подразделений, а так же релокация производственных мощностей приводили к массовым сокращениям в ряде регионов Крайнего Севера. Руководство ГМК выбрало наиболее эффективную в данных условиях линию поведения – создание работающим пенсионерам и предпенсионерам комфортных для условий увольнения. При Советском Союзе работа в регионах Крайнего Севера позволяла сотрудникам сформировать достаточные накопления для переезда на «Большую Землю», а повышенная государственная пенсия обеспечивала достойный уровень жизни на новом месте. С 90-х годов условия изменились координально, и выходя на пенсию работник оставался жить в регионе работы, причем учитывая «стоимость жизни» в этом регионе, государственная пенсия не всегда была достаточна для выживания. Решение лежало на стыке интересов работника и работодателя. Представленные пенсионные программы обеспечивали работников старшего возраста достаточными средствами для переезда в более комфортный регион, или пенсией, необходимой для жизни на Крайнем Севере. В результате большая часть потребности работодателя в высвобождении рабочих мест была реализована за счет добровольного ухода на пенсию сотрудников пенсионного и предпенсионного возраста. Де факто, помимо выполнения основной задачи по обеспечению реструктуризации, руководство Компании получило значимый эффект в виде общего омоложения кадрового состава.

Третья группа – предприятия с иностранным участием (McDonalds, BAT, Philipp Morris), в которых наличие пенсионных программ является общемировым групповым стандартом. В отечественной практике в пенсионных системах таких предприятий как

правило преобладают программы удержания топ-менеджмента и экспатов («золотые наручники»), а так же пенсионные программы экспатов, не мыслящих работу без одновременного формирования пенсионного капитала. Широкое внедрение КПС для всех работников таких предприятий, как правило, осложнено в виду отсутствия устоявшейся культуры лояльности предприятию, и культурой индивидуализма, когда сотрудники не станут вступать в КПС из-за того, что так делает коллектив, и преимущества вступления в КПС необходимо донести до каждого.

Четвертая группа – это компании любого размера и сферы деятельности, в которых КПС внедряется как средство дополнительного дохода для высшего менеджмента. Включение в КПС остального коллектива, как правило, ограничено внутренним ощущением работодателя необходимого предела для легитимизации дополнительных расходов менеджмента в глазах собственников.

И, наконец, пятая группа предприятий – компании, занимающиеся активным управлением персоналом, нацеленные на создание высокопрофессионального лояльного коллектива, его мотивацией, использующие наиболее эффективные инструменты управления расходами на персонал. В пенсионных программах предприятий этой группы преобладает корпоративное софинансирование при достаточно высоких лимитах и коэффициентах софинансирования.

В качестве примера компании пятой группы приведем ОАО «Камаз». В 2006 году на предприятиях КАМАЗа, помимо ставших привычными систем доплаты пенсионерам, вводятся программа корпоративного софинансирования для работников. Данная программа всецело направлена на мотивацию персонала к развитию долгосрочных отношений с компанией – помимо удваивания взноса работника на пенсионные счета, работодатель ежегодно перечисляет на счет работника дополнительный «пенсионный бонус», зависящий от непрерывного стажа работника на предприятии. Интересной тенденцией оказалось и признание привлекательности такого рода программ предприятиями-партнерами КАМАЗа. Уже в 2005 году пенсионные программы (в части накопительной части пенсии) вводятся на ОАО «Нижекамскнефтехим».

Однако вплоть до 2010 года предприятия пятой группы сталкивались с описанными выше препятствиями в создании КПС. Важнейшая, третья часть пенсионной системы по-прежнему не имела каких-либо налоговых стимулов. Для корпорации взнос на счета сотрудников имел те же налоговые последствия, что и выплата взноса в форме зарплаты – взносы включались в себестоимость в размере не превышающем 12% ФОТ, и так же как выплачиваемая зарплата облагались ЕСН. В то же время до сотрудника было затруднительно донести преимущества КПС, т.к. он путался в новых реформах, потоке новостей и слухов и даже примерно не мог оценить размер своей будущей пенсии.

Каковы же нововведения 2010 года, и какого их значение на развитие корпоративных пенсионных систем как инструмента мотивации сотрудников?

Постоянно увеличивающийся дефицит Пенсионного фонда РФ (из государственных бюджетов датировались до 45% пенсионных выплат), снижение коэффициента возмещения утраченного заработка, а так же медленное вовлечение населения в пенсионную реформу (на конец 2009 года из НПФов в ПФР было переведено лишь 10% счетов), вынудило государство ускорить ход реформы, что и было сделано с 1 января 2010 года. Эффект нововведений можно свести к следующему:

- Финансирование дефицита ПФР за счет увеличения налоговой нагрузки на бизнес.

- Четкая дефиниция объемов социальных обязательств государства по пенсионному обеспечению граждан с выделением конкретных групп граждан, для

которых государство должно обеспечить наиболее безболезненное изменение уровня жизни при выходе на пенсию.

- Предоставление налоговых льгот предприятиям, участвующим в формировании будущей пенсии своих сотрудников.

Итак, ситуация кардинально изменилась с 1 января 2010 года, чему стал причиной комплекс нововведений. Во-первых, Единый социальный налог был заменен на прямые страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования и фонд медицинского страхования с одновременным изменением принципов расчета. Во-вторых, вместо базовой части трудовой пенсии введен фиксированный базовый размер трудовой пенсии (страховой части трудовой пенсии по старости), устанавливаемый в твердом размере. В итоге государство с одной стороны четко определило прозрачный порядок расчета государственных пенсий, с другой – определило объем своей ответственности за пенсионное благополучие граждан. Рассмотрим нововведения более подробно.

Увеличение налоговой нагрузки на бизнес произошло из-за увеличения ставки по страховым взносам (бывшему ЕСН). Если максимальная ставка по регрессивному ЕСН составляла не более 26%, то твердая ставка по страховым взносам составляет 26% в 2010 года и 34% в 2011. Таким образом, рубль зарплаты уплаченной работнику с 2011 года будет стоить работодателю 34 копейки налогов.

Изменился и принцип расчета налога – ЕСН рассчитывался по регрессивной ставке, страховые взносы уплачиваются по плоской шкале, но с налоговой базы не превышающей 415 тыс. рублей в год на работника. Увеличение суммарной налоговой нагрузки для предприятий с различной структурой кадрового состава по доходам приведено в таблице ниже:

группа сотрудников	средний оклад по группе	сотрудники группы от общего штата предприятия	ЕСН		
			2009	2010	2011
1	15 000	80%	25%	25%	33%
2	25 000	17%			
3	50 000	3%			

группа сотрудников	средний оклад по группе	сотрудники группы от общего штата предприятия	ЕСН		
			2009	2010	2011
1	25 000	80%	23%	24%	31%
2	40 000	17%			
3	70 000	3%			

группа сотрудников	средний оклад по группе	сотрудники группы от общего штата предприятия	ЕСН		
			2009	2010	2011
1	35 000	80%	19%	20%	26%
2	60 000	17%			
3	90 000	3%			

Вместе с тем работодателю впервые в новой истории России предоставлены налоговые льготы по формированию негосударственных пенсий работников – взносы направляемые работодателем в НПФ в пользу сотрудника не облагаются страховыми

взносами. Таким образом, для работодателя мотивация сотрудников через негосударственные пенсионные программы стала более выгодной по сравнению с мотивацией через прямой ФОТ.

Однако, как было показано выше, для эффективного внедрения мотивационной системы на предприятии, особенно учитывая ее паритетный характер, необходимо, чтобы сам работник четко понимал цели, на которые он будет отчислять часть своего дохода. В четком определении обязательств государства по пенсионному обеспечению граждан заключается второе важнейшее нововведение. Определив максимальную налоговую базу по страховым взносам в размере 415 тыс. руб. в год государство напрямую очертило круг лиц, ответственность за которых оно готово в той или иной мере принять – это люди с месячным доходом не более 34,5 тыс. рублей в месяц – теперь размер трудовой пенсии будет рассчитываться от базы, не превышающей эту величину. Иными словами государство сказало: «наши реформы будут направлены на увеличение коэффициента замещения только людей, чей доход не превышает 34,5 тыс. рублей, формирование достойной пенсии более высокооплачиваемых сотрудников – забота самих сотрудников и их работодателей». Целевой коэффициент замещения к 2020 году по прогнозам разных ведомств для работников с доходом до 415 тыс. рублей в год должен составить от 30 до 60%.

Однако и для этой «целевой» группы ситуация не столь однозначна. С одной стороны размер трудовой пенсии устанавливается ежегодно, поэтому у граждан нет гарантии, что через 5–10–20 лет, когда они выйдут на пенсию государство выполнит обещания о коэф-те замещения в 50–60%. Действительно, Минздравсоцразвития, к чьей компетенции с этого года отнесены вопросы пенсионного обеспечения, в разрабатываемых концепциях развития в качестве ориентиров выставляет коэффициент замещения в 50–60% (для граждан с доходом менее 34,5 тыс. рублей) к 2020 году. Однако уже сейчас в проекте использовано множество предположений и прогнозов – инфляция, собираемость налогов, перевод накопительной части пенсии в НПФ, участие в государственном софинансировании взносов на накопительную часть пенсии и проч. Многие эксперты уже сейчас выражают сомнение в реализуемости поставленных задач на фоне дефицита ПФР и старения населения.

С другой стороны даже при достижении поставленных целей достойный уровень жизни на пенсии так же является сомнительным. При средней зарплате по России порядка 18 тыс. рублей коэффициент замещения в 50% означает пенсию в 9 тыс. рублей. Несмотря на то, что коэффициент замещения в 50% считается достаточным даже по европейским меркам, низкий уровень зарплат сводит на нет весь положительный эффект. При отмене льгот на коммунальные платежи, налоги, лекарства, пенсия в 9 тысяч рублей будет означать для пенсионера выживание, а не жизнь – половина суммы уйдет на квартплату и коммунальные платежи, после чего реальный располагаемый доход составит не более 200 рублей в день, из которых в том числе придется оплачивать лекарства.

Итак, нововведения 2010 года:

- сделали пенсионные программы выгодными для предприятий с точки зрения налогообложения,
- сделали преимущества пенсионных программ понятными и «объясняемыми» для массового работника,
- сформировали заинтересованность лиц, принимающих решение, во внедрении такого рода программ, показав, что государство не берет на себя обязательства по пенсионному обеспечению высокооплачиваемых работников,
- ввели в сознание менеджмента и сотрудников пенсионные системы как неотъемлемую часть социального пакета сотрудников.

Описанные выше нововведения так же изменили формат и содержание корпоративных пенсионных систем. Мы видим следующую базовую конфигурацию корпоративной пенсионной системы:

- предприятие предлагает работнику перевести его накопительную часть пенсии в НПФ, тем самым обеспечив защиту средств от инфляции и «монетизировав» свой счет, переведя его из плоскости публично-правовых отношений в плоскость гражданско – правовых отношений с НПФ.

- Предприятие устанавливает лимиты по корпоративному софинансированию добровольных взносов на негосударственную часть пенсии для отдельных категорий сотрудников. Например до 2% для рядовых сотрудников, 4% для сотрудников среднего звена и т.д.

- Предприятие вводит систему удержания ключевых сотрудников (руководящего состава, а так же специалистов, задействованных в проектной работе) через систему пенсионных бонусов – взносов на негосударственную часть пенсии, права на распоряжение которой сотрудник приобретает по достижении определенного стажа на предприятии.

Учитывая новые, понятные принципы прогнозирования уровня государственных пенсий, при донесении до сотрудников преимуществ КПС работодатель может использовать такой показатель, как агрегированный коэффициент замещения – то есть суммарную пенсию, получаемую работником (рассчитываемую как сумму его солидарной, накопительной и негосударственной пенсий), деленную на прогнозируемый доход перед увольнением на пенсию.

Помимо этого в части негосударственного пенсионного обеспечения для сотрудников с доходом ниже 34,5 тыс рублей в месяц формируемый за счет корпоративного софинансирования счет может считаться «подушкой безопасности» сотрудника на случай непредвиденных обстоятельств. При софинансировании «2% на 2%» на счету сотрудника будет копиться по 0,5 оклада в год, при этом внесенные работодателем средства не будут облагаться страховыми взносами.

По нашим расчетам расходы на такого рода пенсионные программы для предприятий со средним возрастом сотрудников в 30–40 лет и средним окладом в 20–30 тысяч рублей составят, с учетом экономии на налогах не более 3–8% фонда оплаты труда. Такой уровень расходов позволит обеспечить коэффициент замещения не менее 50% для всех сотрудников предприятия.

В качестве целей внедрения корпоративной пенсионной системы на предприятии можно выделить:

- Повышение лояльности работников предприятия.
- Мотивация молодых сотрудников к долгосрочной работе в компании за счет акцента на накопительных программах.
- Оптимизация штата предприятия за счет работников пенсионного и предпенсионного возраста, которые смогут уйти на достойную пенсию.
- Удержание редких специалистов, в том числе и пенсионного возраста, на период подготовки молодых специалистов.
- Повысить привлекательность компании в глазах потенциальных работников.
- Удержание руководителей и редких специалистов на период проектной работы за счет «золотых парашютов».

КПС становится мощным инструментом управления персоналом компании, при этом ее стоимость для предприятия как правило ниже, чем очередная индексация зарплат. В соответствии с теорией управления персоналом, повышение зарплаты менее, чем на 15% либо не дает эффекта вовсе, либо приводит к негативному результату, внедрение КПС позволяет добиться результатов при существенно меньших затратах. Это особенно важно в условиях кризиса, когда производится замораживание

индексации, а то и сокращение зарплат – внедрение КПС в качестве «заместителя» позволяет разрядить напряженную обстановку в коллективе и даже в жестких условиях повысить его лояльность.

Подводя итоги вышесказанному можно сделать следующие выводы:

- В России вводится классическая «чилийская» накопительно-распределительная модель пенсионной системы.
- Государство определило объем своих обязательств в части пенсионного обеспечения граждан. Мы прогнозируем размер пенсий порядка 9–10 тысяч рублей в месяц в сегодняшних деньгах на протяжении ближайших 15 лет.
- Основной способ увеличения достатка на старости – участие в корпоративных пенсионных системах работодателей.
- Государство начало движение в сторону стимулирования внедрения КПС, предоставив налоговые льготы по уплате страховых взносов и упростив и упорядочив порядок расчета государственных пенсий.
- Начиная с января 2010 года корпоративная пенсионная система для работодателя является мощным инструментом управления персоналом, относительно недорого и позволяет достичь экономии на налогах.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 7 мая 1998 г. № 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах».
2. Федеральный закон от 30 апреля 2008 г. № 56-ФЗ «О дополнительных страховых взносах на накопительную часть трудовой пенсии и государственной поддержке формирования пенсионных накоплений».
3. Федеральный закон от 24.07.2002 г. № 111-ФЗ «Об инвестировании средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии в Российской Федерации».
4. Федеральный закон от 24.07.2009 № 212-ФЗ «О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования».
5. Указ Президента РСФСР от 03.12.91 № 255 «О первоочередных мерах по организации работы промышленности».
6. Постановлением Правительства РФ от 24 декабря 1994 г. № 1418 «О лицензировании отдельных видов деятельности».
7. *Гайдар Е.* История пенсий. Становление и кризис системы социальной защиты в современном мире. Статья вторая. – http://www.ng.ru/ideas/2004-07-13/10_histori.html
8. *Авторский коллектив Allpravo.Ru.* Теоретические проблемы и практика правового регулирования деятельности негосударственных пенсионных фондов: Учебное пособие. 2006. – <http://www.allpravo.ru/library/doc543p0/instrum5537/>
9. Вызов для молчунов. Накопительная часть пенсии должна к 2023 г. обеспечивать пособие в 70% от зарплаты // Ведомости. 27.02.2010.
10. *Arimori M.* Evaluation Criteria for Pension System and Their Applications to Pension Reform in Japan. – The Institute of Actuaries of Australia www.actuaries.asn.au
11. *Tapia W., Yermo J.* Fees in Individual Account Pension Systems: A Cross-Country Comparison // OECD Working Papers on Insurance and Private Pensions. 2008. № 27.