

РАЗВИТИЕ КОРПОРАТИВНОГО ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В СИСТЕМЕ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ РАБОТНИКОВ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Рассмотрены актуальные вопросы развития корпоративного пенсионного обеспечения на предприятиях железнодорожного транспорта Украины. Обоснована необходимость разработки корпоративных пенсионных программ с целью обеспечения повышения уровня социальной защищенности железнодорожников. Проведен анализ внешних и внутренних экономических факторов, влияющих на эффективность корпоративных пенсионных программ.

Постановка проблемы. На современном этапе развития и формирования рыночных отношений одним из главных направлений деятельности соответствующих структурных подразделений Украины должно быть решение вопросов социального страхования как основы социального обеспечения ее граждан. Социальное страхование как составная часть социальной защиты играет значительную роль в жизни граждан Украины, особенно тех, кто потерял возможность обеспечивать себя самостоятельно. Однако окончательный вид система социальной защиты еще не получила и находится в процессе постоянного реформирования. Специфика работы предприятий железнодорожного транспорта Украины и количество работающих на них обуславливает необходимость в совершенствовании системы социальной защиты работников. В условиях реформирования экономики Украины при проведении структурной реформы железнодорожного транспорта одним из важнейших направлений социального развития является создание экономически гарантированных условий жизнедеятельности, в состав которых включено пенсионное обеспечение работников железнодорожного транспорта. Именно пенсионное обеспечение является неотъемлемой составляющей развития системы социальной защиты работников и пенсионеров украинских железных дорог (а в дальнейшем, возможно, и членов их семей). Вопрос повышения социальной защиты работников железнодорожной отрасли, которые достигли пенсионного возраста, приобретают особую актуальность.

Необходимость реформирования пенсионного обеспечения вызвано рядом объективных факторов: экономических, демографических, социально-политических. Сегодня эта проблема актуальна во многих странах мира, независимо от уровня экономического развития, что обусловлено старением населения, изменением его возрастной структуры, усложнением экономической ситуации.

Реформирование пенсионного обеспечения осуществляется по трем направлениям: создание действенной солидарной системы пенсионного обеспечения, внедрение общеобязательного накопительного второго уровня, дальнейшее развитие негосударственного пенсионного обеспечения. Именно третий уровень негосударственного пенсионного обеспечения сосредоточивает внимание работодателей на возможностях, которые предоставляются предприятию при создании корпоративного пенсионного фонда. Вопросы корпоративного пенси-

онного обеспечения рассматривались в работах отечественных и зарубежных исследователей. Особый вклад в изучение данной проблематики сделали Бобырь А. И. [1], Федоренко А. А. [5] и другие авторы. Однако небольшое количество исследований в области корпоративного пенсионного обеспечения не дает комплексного представления о возможностях его реализации на отечественных предприятиях, в том числе на предприятиях железнодорожного транспорта, через создание корпоративных пенсионных фондов. Именно этот аспект рассмотрен автором в данной статье.

Целью статьи является изложение результатов исследования специфики развития корпоративного пенсионного обеспечения на предприятиях железнодорожного транспорта Украины и обоснование необходимости разработки корпоративных пенсионных программ с целью обеспечения повышения уровня социальной защищенности железнодорожников.

Один из важных вопросов реформирования – сохранение кадрового потенциала предприятий железнодорожного транспорта, в том числе посредством внедрения соответствующих социальных программ и обеспечения надлежащего материального стимулирования. Сопоставление динамики среднемесячной заработной платы железнодорожников Украины и железнодорожников таких стран постсоветского пространства, как Россия, Казахстан, Латвия, Литва и Эстония, где уже прошла реформа на железнодорожном транспорте, указывает на наше значительное отставание в этом плане. Например, в начале 2012 г. средний уровень зарплаты эксплуатационного персонала указанных республик бывшего СССР составлял сумму, эквивалентную \$ 1100, в то время как у нас он едва превышал \$ 450. Поэтому реформирование железнодорожного транспорта будет способствовать изменению ситуации к лучшему. И, прежде всего, путем внедрения новой системы оплаты труда, совершенствования системы социальной защиты работников железнодорожного транспорта Украины, в том числе пенсионного обеспечения посредством создания корпоративных пенсионных фондов.

Отметим, что негосударственное пенсионное обеспечение во всем мире является одним из важнейших элементов социального обеспечения сотрудников, наряду с заработной платой, премиями и вознаграждением за период работы, медицинским страхованием и т.п.

Законодательством предусматриваются три вида негосударственного пенсионного фонда (НПФ): корпоративный, профессиональный (они закрыты для пост-

ронних, ведь организуются предприятиями для своих работников или профсоюзами для их членов) и открытый, к которому могут присоединиться все желающие, как юридические, так и физические лица. Взносы могут осуществляться физическим лицом в свою пользу, его родственниками по первой линии (родители, дети, супруги), предприятием в пользу работников. Эти взносы не снимаются с зарплаты: если на предприятии решат вводить систему негосударственного пенсионного обеспечения (НПО) соответствующие взносы будут делаться как дополнительные социальные программы, сотрудники будут получать пенсии в дополнение к обязательной государственной.

Среди факторов, побуждающих предприятия к созданию системы НПО для своих работников: повышение социальной привлекательности учреждения, расширение инвестиционных возможностей (допускается использование предприятием до 5 % средств из одного пенсионного фонда как инвестиции через собственные ценные бумаги, уменьшение базы налогообложения); отчисления предприятия в НПФ в пользу работников относятся к валовым расходам, они не уменьшают заработную плату работника, не включаются в фонд оплаты труда, а значит, из них не производятся отчисления в пенсионный фонд Украины, соцстрахования и пр. Введение на предприятии НПФ также будет способствовать росту эффективности труда работников, повышению престижности и формированию

положительного имиджа предприятия, развития социального партнерства между рабочими и руководством учреждения. Программы негосударственного пенсионного обеспечения позволяют предприятиям решать целый комплекс задач.

Социальная функция НПФ проявляется в том, что такие финансовые институты имеют возможность формирования персонифицированного материального обеспечения индивида в старости как по его собственной инициативе, так и по инициативе заинтересованных в этом лиц (работодателей, профессиональных объединений). Для корпоративного сектора НПФ предоставляют инструментарий управления персоналом, что позволяет поощрять и стимулировать квалифицированные кадры [2].

Негосударственное пенсионное обеспечение в Украине не является массовым дополнительным видом социальных гарантий работников, как в большинстве развитых стран. Трудоспособное население практически не проявляет собственной инициативы по его участию в негосударственном пенсионном обеспечении. Несовершенство законодательной базы в стране, слабое развитие организованного рынка ценных бумаг, низкий уровень финансовой осведомленности населения Украины усилили влияние кризисных явлений 2008–2012 годов на деятельность негосударственных пенсионных фондов (таблица 1).

Таблица 1 – Динамика основных показателей деятельности негосударственных пенсионных фондов Украины за 2005–2012 гг. [4]

Показатели	Годы							
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Внесена в Государственный реестр финансовых учреждений информация о НПФ	54	79	96	110	108	101	96	94
Вкладчиков в НПФ, чел.	24052	29472	42315	48399	49804	56139	61600	48924
Количество участников по заключенным пенсионным контрактам, тыс. чел.	88,4	193,3	278,7	482,5	497,1	569,2	594,6	584,8
Пенсионные взносы, млн грн.	36,4	119,7	234,4	582,9	754,9	925,4	1102,0	1313,7
Пенсионные выплаты, млн грн.	1,8	4,0	9,1	27,3	90,1	158,2	208,9	251,9
Количество лиц, получили / получают пенсионные выплаты, тыс. чел.	2,8	3,9	5,5	10,9	28,1	47,8	63,1	66,2
Сумма инвестиционного дохода, млн грн.	9,7	23,4	68,1	86,8	236,7	433,0	559,9	620,3
Общие активы НПФ, млн грн.	46,2	128,0	280,7	612,2	857,9	1144,3	1386,9	1660,1

Для предприятий дополнительное пенсионное страхование – сильный фактор мотивации работников, позволяющий решить сразу несколько вопросов. Во-первых, введение такой системы страхования дает людям уверенность в обеспеченной старости, стимулирует их к эффективной работе и избавляет от тревожных мыслей о бедности после выхода на пенсию. Во-вторых, снижает текучесть кадров. И, в-третьих, такая забота о будущем работников повышает авторитет работодателя не только в глазах персонала, но и на рынке труда, неизменно сказывается на увеличении конкурентоспособности предприятия как работодателя и, естественно, позволяет привлекать наиболее ценных специалистов на транспорт.

Таким образом, внедрение на предприятии негосударственного пенсионного обеспечения посредством

создания корпоративных пенсионных фондов позволит параллельно с решением основных задач: социальных, инвестиционных, экономических – получить и дополнительные выгоды: 1) привлечь и закрепить высококвалифицированные кадры; 2) стимулировать повышение производительности труда персонала; 3) сформировать положительный имидж предприятия и его руководства как в сознании работников, так и в представлении широких масс (в том числе потенциальных работников); 4) развивать у работников чувство социального партнерства и личной поддержки со стороны руководства предприятия.

Следует отметить, что внедрение системы негосударственного пенсионного обеспечения, а соответственно и корпоративных пенсионных программ предоставляет работодателям как экономические, так и соци-

альные преимущества, в частности, проводить эффективную кадровую политику путем повышения уровня социальной защищенности работников, оптимизировать налоговую нагрузку, привлечь дополнительные инвестиционные ресурсы и т.д.

Корпоративная пенсионная программа предприятия представляет собой совокупность мероприятий, определяющих порядок взаимодействия администрации, профсоюза и трудового коллектива с негосударственным пенсионным фондом с целью создания сбалансированной системы негосударственного пенсионного обеспечения работников. Иными словами, корпоративная пенсионная программа – это финансирование предприятием будущих и настоящих выплат пенсий своим сотрудникам.

Корпоративные пенсионные программы должны стать неотъемлемой частью формирования пенсионного обеспечения работников предприятий железнодорожного транспорта. Более того, корпоративные программы, где работник сам финансирует свою будущую пенсию, – это первый шаг к развитию личного пенсионного страхования, которое работникам железнодорожной отрасли крайне необходимо.

Финансовые возможности предприятий железнодорожного транспорта не всегда способны обеспечить полное удовлетворение потребностей работников в пенсионном обеспечении. В связи с этим в пенсионных программах целесообразно использовать принцип солидарной ответственности администрации предприятия и работников за дополнительное пенсионное обеспечение. Предприятия отдельной отрасли направляют средства в негосударственный пенсионный фонд в случае, если работник направляет в фонд определенную сумму со своей заработной платы.

Внедрение системы негосударственного пенсионного обеспечения на железных дорогах Украины началось по инициативе трудовых коллективов железных дорог еще в 2002 году, когда на конференциях трудовых коллективов всех железных дорог было принято решение о создании Негосударственного пенсионного фонда работников железнодорожного транспорта Украины. 16 ноября 2006 года Президиумом Совета профсоюза железнодорожников и транспортных строителей Украины было принято решение о создании Профессионального негосударственного пенсионного фонда «Магистраль». Фонд является неприбыльной организацией, осуществляющей свою деятельность в соответствии с Законом Украины «О негосударственном пенсионном обеспечении» и на основании устава и свидетельства Государственной комиссии по регулированию рынков финансовых услуг Украины.

Показатели деятельности Профессионального негосударственного пенсионного фонда (ПНПФ) «Магистраль»: количество участников фонда – 73 856, вкладчиков: физические лица – 182; юридические лица – 3; общая сумма пенсионных взносов – 1 888,17 тыс. грн., стоимость активов – 2 019,07 тыс. грн.; чистая стоимость единицы пенсионного взноса – 1,27 грн. [5].

Участие железных дорог и предприятий в работе фонда позволяет решить ряд актуальных производственных, социально-экономических и кадровых вопросов, возникающих на предприятиях железнодорожного транспорта, а именно:

- расширение социального пакета железнодорожников путем включения в него корпоративного пенсионного обеспечения через ПНПФ «Магистраль»;

- создание мотиваций к долгосрочной работе путем увеличения размера пенсионного взноса работодателя в зависимости от возраста работника;

- закрепление квалифицированных кадров в зависимости от размера пенсионных накоплений работника исходя из стажа работы на предприятиях железнодорожного транспорта;

- формирование позитивного имиджа Укрзалізниці как социально ответственного работодателя.

Преимущества Профессионального негосударственного пенсионного фонда «Магистраль» для работодателя:

- 1 гривна направлена на зарплату, около 38 коп. – на уплату сборов на государственное социальное страхование, 1 грн. 56 коп. составляет налог на доходы работника;

- пенсионные взносы в ПНПФ в сумме, не превышающей 15 % зарплаты работника, разрешено относить на валовые расходы и не включать в фонд оплаты труда и налогооблагаемого дохода (ст. 5.6.2 Закона Украины «О налогообложении прибыли предприятий»);

- 1 гривна, уплаченная в ПНПФ, позволяет экономить 25 коп. при уплате налога на прибыль и 100 % суммы сборов на государственное социальное страхование и налога с доходов физических лиц;

- 1 гривна, направленная на пенсионные накопления, позволяет предприятию и работнику законно экономить и оставить себе около 80 коп. заработанного дохода [6].

Законами Украины предусмотрены также и налоговые льготы для его вкладчиков и участников:

- пенсионные взносы работодателя в пользу работника не входят в состав месячного налогооблагаемого дохода граждан, если они не превышают 15 % начисленной ему заработной платы;

- пенсионные взносы, перечисляемые физическими лицами на свои пенсионные счета, включаются в состав налогового кредита по результатам годовой налоговой декларации в сумме, размер которой зависит от установленной суммы прожиточного минимума трудоспособного гражданина, составляющего в этом году 1147 грн.

Следовательно, эффективность корпоративной пенсионной программы заключается в обеспечении работника в старости надлежащим уровнем материального содержания не ниже определенного уровня доходов в период активной трудовой деятельности.

Экономические факторы, влияющие на эффективность корпоративных пенсионных программ, необходимо разделить на две группы: внешние (комплекс факторов, влияющих на корпоративную пенсионную программу извне) и внутренние (внутреннее воздействие). Следует отметить, что указанные группы факторов могут действовать как в одном направлении, так и в противоположном. Рассмотрим подробнее.

Главными внешними факторами, влияющими на эффективность корпоративных пенсионных программ (КПП), являются:

- темпы роста (падения) валового внутреннего продукта (ВВП), объемов производства. На основании исследований, выполненных автором, отмечено, что высокий уровень развития экономики еще не является

залогом отсутствия кризиса системы пенсионного обеспечения;

– ситуация на финансовых рынках. Правительства некоторых стран часто трактуют систему пенсионного, в частности негосударственного, обеспечения как удобный источник своего финансирования и т.д.;

– налогообложение в системе НПО. Налогообложение средств, накопленных в НПФ, происходит при уплате вкладчиком пенсионных взносов (юридическое лицо – работодатель, физическое лицо – плательщик) в НПФ, при получении НПФ инвестиционной прибыли, на накопленные пенсионные средства и распределения его между участниками фондов, проведении пенсионных выплат участнику при наступлении пенсионного случая;

– политические события. Нестабильность в политической жизни государства обуславливает ситуацию, когда предприятие при указанных условиях считает нецелесообразным внедрение долгосрочных программ социального обеспечения, в т. ч. негосударственного пенсионного обеспечения;

– темпы инфляции (дефляции). Поскольку инфляция искажает все экономические расчеты, делает неопределенными перспективы развития, повышает риск, связанный с новыми инвестициями, это значительно влияет и на систему негосударственного пенсионного обеспечения, в частности уровень инфляции за 2012 г. составил 0,2 %, за 2011 г. – 4,6 %, за 2010 г. – 9,1 %, за 2009 г. – 12,3 % (с позиции сохранения пенсионных накоплений показатели инфляции значительные).

Главными внутренними факторами, влияющими на эффективность КПП, являются:

– демографические показатели на предприятии (в частности, половозрастная структура персонала, текучесть кадров, темпы выхода работников на пенсию, статистические данные по инвалидности и смертности участников). Указанные показатели влияют как на эффективность, так и на финансовую устойчивость корпоративных пенсионных программ. Существенное влияние на КПП имеет объем социальных гарантий, предусмотренных коллективным договором (отраслевое соглашение включает ряд вопросов социальной защиты железнодорожников, в частности негосударственное пенсионное страхование, добровольное медицинское страхование и т.д.);

– финансовые показатели деятельности предприятий железнодорожного транспорта. Они играют чрезвычайно важную роль при внедрении отраслевой пенсионной программы, поскольку плательщиками могут быть только прибыльные предприятия (динамика основных показателей деятельности предприятий железнодорожного транспорта в целом соответствует общим экономическим тенденциям);

Получено 12.01.2014

E. V. Chuth. Development of corporate pension schemes in social insurance system of railway workers.

The article describes the features of the corporate pension on railway transport enterprises of Ukraine. Justified by the need for a corporate pension program in order to ensure greater levels of social protection railroad. Considered and carried out analysis of external and internal economic factors affecting the efficiency of corporate pension plans.

– уровень заработной платы работников, влияющий на уровень пенсионных взносов за счет работодателя, а также на способность участника осуществлять пенсионные взносы за свой счет. Средняя заработная плата работников железнодорожного транспорта за сентябрь 2013 г. составляет 3940,0 грн. [6]. По сравнению с соответствующим периодом 2012 г., среднемесячный заработок железнодорожников вырос почти на 6 %. Отрасль поднялась из прошлогоднего 11-го места по уровню зарплат благодаря повышению часовых тарифных ставок и должностных окладов работникам, по данным Главного управления охраны и организации труда Укрзалізниця. Минимальная тарифная ставка рабочего первого разряда обычной деятельности железных дорог с 1 августа 2013 г. составляет 1486 грн. Однако это на 29,6 % больше минимальной заработной платы и прожиточного минимума в Украине, установленного на уровне 1147 грн.

Заключение. Таким образом, эффективное функционирование корпоративной пенсионной программы должно стать важной составляющей социального обеспечения работников железнодорожного транспорта, а также эффективной кадровой политики.

Проведенные исследования дают возможность сделать вывод, что одним из приоритетных направлений социально-экономического развития железнодорожного транспорта в условиях рыночных отношений, его реформирования и реструктуризации должна стать реализация мероприятий, направленных на развитие корпоративного пенсионного обеспечения железнодорожников путем разработки соответствующих программ с целью обеспечения существенного повышения уровня социальной защищенности работников железнодорожного транспорта.

Список литературы

- 1 **Бобирь, О. І.** Фінансовий механізм системи пенсійного забезпечення : [монографія] / О. І. Бобирь, С. О. Смирнов. – Дніпропетровськ : Наука і освіта, 2008. – 249 с.
- 2 **Камінський, А. Б.** Розкриття інформації в системі недержавного пенсійного забезпечення: обґрунтування доцільності та практика реалізації / А. Б. Камінський, Д. А. Леонов // Фінанси України. – 2011. – № 6. – С. 62–72.
- 3 **Таггарт, Г. М.** Корпоративні та професійні програми / Г. М. Таггарт // Фінансові послуги. – 2002. – № 11. – 12. – С. 31–35.
- 4 **Федоренко, А. А.** Концептуальні засади випуску й обігу державних пенсійних облігацій / А. Федоренко // Фінанси України. – 2009. – № 7. – С. 64–74.
- 5 **Шуть, О. В.** Вплив економічних чинників на ефективність галузевих пенсійних програм / О. В. Шуть // Збірник наукових праць ДЕТУТ. Серія «Економіка і управління». – 2011. – Вип. 18. – С. 74–79.