

Портативность государственных и
корпоративных пенсий: задачи и
проблемы

Карина Худенко
PricewaterhouseCoopers
3 апреля 2003 г.

Портативность пенсий

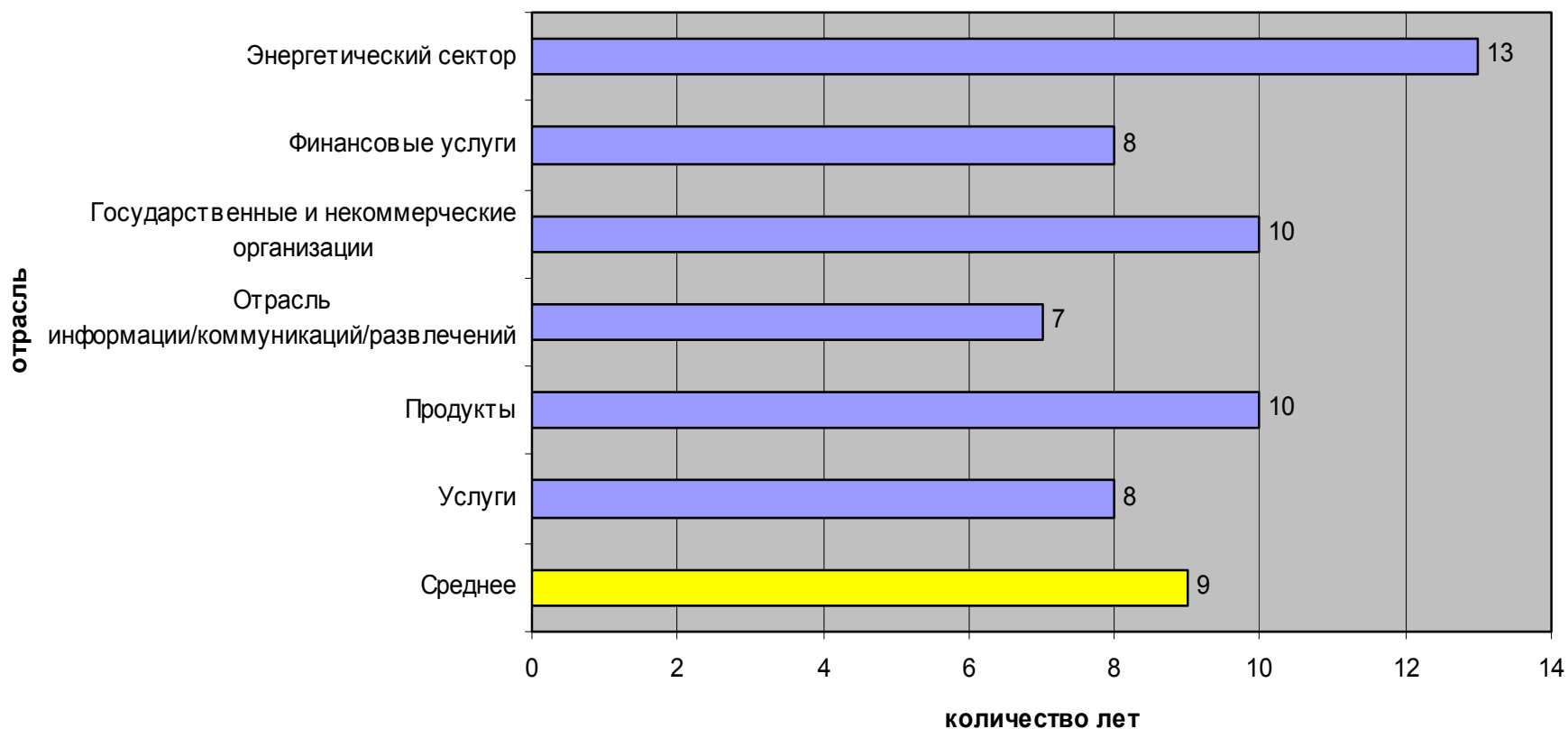
1. Что мы понимаем под «портативностью пенсий»
2. Портативность корпоративных пенсий
3. Портативность государственных пенсий в России



Определение

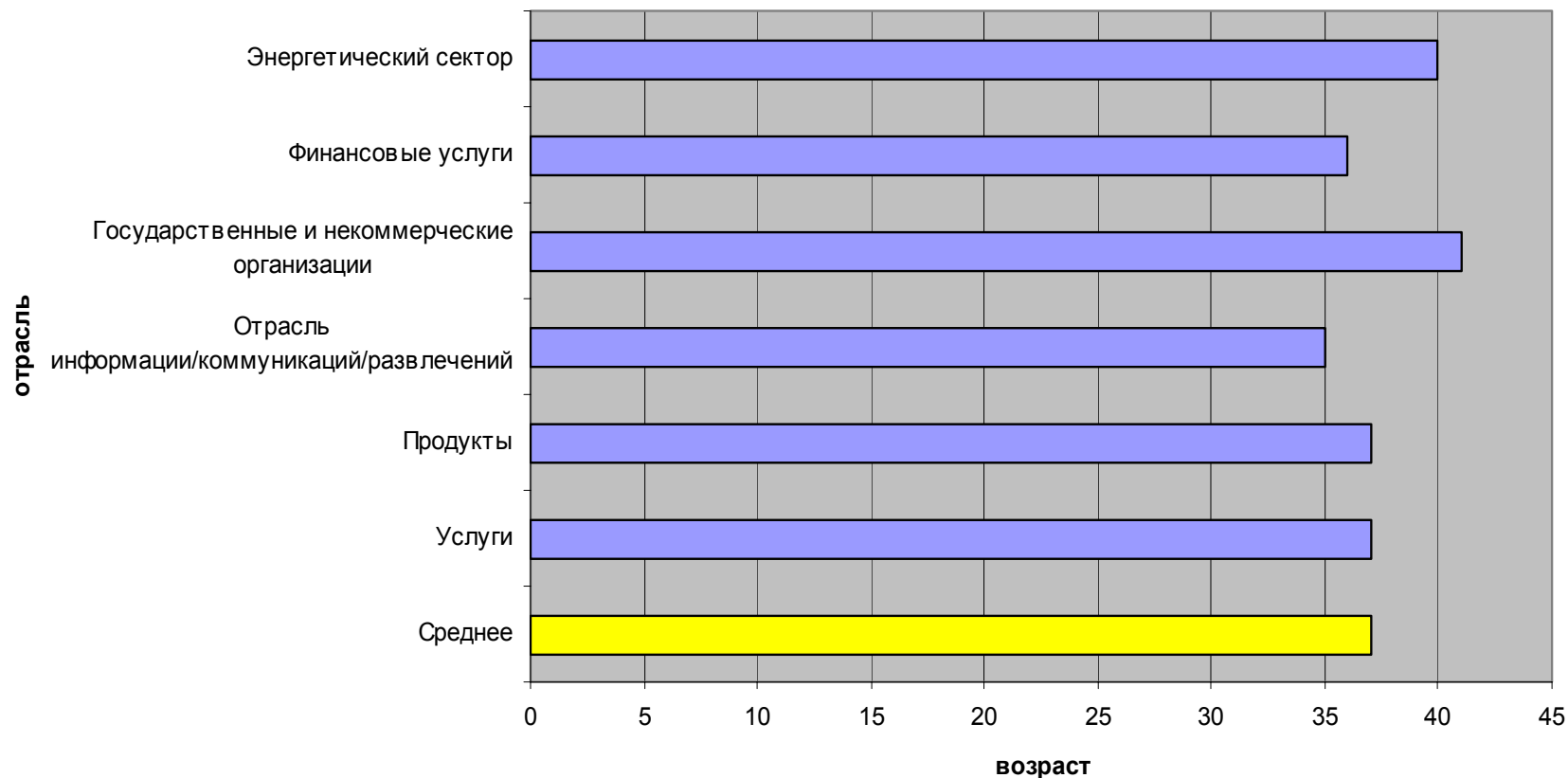
- Портативность пенсий (Pension portability) – право и возможность работника, имеющего корпоративное пенсионное обеспечение, сохранять и переносить параметры пенсионной программы (в т.ч. величину накопленных пенсионных взносов) при переходе от одного работодателя к другому

Средний срок работы на одном предприятии по отраслям



Источник: PwC Global Human Capital Survey Report 2002/2003

Средний возраст рабочей силы



Средние показатели по регионам

Регион	Средний срок службы	Средний возраст
Восточная и Центральная Европа	9	36
Северная Америка	10	40
Северная и Западная Европа	10	38
В среднем по миру	9	37

Задачи корпоративных пенсий

- Обеспечение сотрудников дополнительным видом отложенного вознаграждения
- Удержание ценных сотрудников
- Управление ротацией сотрудников
- Повышение конкурентоспособности системы вознаграждения сотрудников
- Оптимизация налоговых последствий

Портативность корпоративных – интересы сотрудника

- Портативность – один из важнейших элементов корпоративного пенсионного плана для сотрудника, который хочет быть уверенным в том, что в случае смены работы его пенсионные премии сохранятся и могут быть либо автоматически «перенесены» в новый план либо изъяты в полном объеме
- Следовательно, обеспечивая портативность своего корпоративного пенсионного плана, работодатель повышает его привлекательность для сотрудника, а значит, конкурентоспособность предлагаемой компенсации, однако эта конкурентоспособность может иметь лишь краткосрочный характер

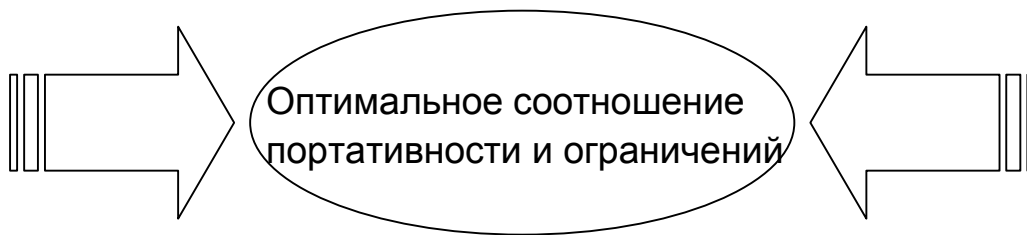
Портативность корпоративных пенсий – интересы работодателя

- Обеспечивая слишком высокую степень портативности корпоративной пенсии, работодатель не обеспечивает достижения:
 - долгосрочной мотивации
 - удержания ценных кадров
 - контроля над ротацией кадров
- Эти цели могут быть достигнуты только при помощи внесения в пенсионный план временных ограничений, как, например, *период ограничения использования* (“*vesting period*”), до истечения которого сотрудник не имеет права на получение в будущем корпоративной пенсии. В случае, если сотрудник прекращает работу в Компании до истечения *периода ограничения использования*, сотрудник либо не получает пенсию, либо получает в ограниченном размере произведенные за него пенсионные взносы

Портативность пенсии – оптимальный баланс

- Для создания оптимального баланса при разработке корпоративного пенсионного плана необходимо разработать гибкие условия, отвечающие интересам как работодателя, так и сотрудника
- В условия плана целесообразно вводить элемент *периода ограничения использования*. Однако следует удостовериться в том, что такие ограничительные условия не умаляют привлекательности плана для сотрудников

Отсутствие ограничений на распоряжение пенсионными премиями (100% портативность)



Жесткие ограничения на распоряжение пенсионными премиями (отсутствие портативности)

Период ограничения использования

✓ Преимущества:

- Служит цели повышения мотивации сотрудников
- Обеспечивает долгосрочную заинтересованность сотрудников

✓ Недостатки (*особенно характерны для компаний, имеющих политику высокой ротации*):

- Может явиться причиной ограниченной естественной ротации персонала
- Эффект мотивации может не быть достигнут в случае, если *период ограничения использования* слишком продолжителен

Механизм установления *периода ограничения использования*

- Механизм установления *периода ограничения использования* будет зависеть от вида и условий разработанного пенсионного плана, например:
 - В случае использования Негосударственного Пенсионного Фонда механизм может осуществляться посредством перевода средств с консолидированного на индивидуальные счета по истечении *периода ограничения использования*
- Как правило, пенсионные планы, работающие по типу “defined contribution” более портативны, чем пенсионные планы, работающие по типу “defined benefit”.
- Российское трудовое и пенсионное законодательство не регулирует сроки *периода ограничения использования взносов* в корпоративных пенсионных планах

Задачи государственных пенсий

- Обеспечение финансовой защищенности населения после выхода на пенсию
- Необходимость изменения государственной пенсионной системы вызвана, в том числе, тенденциями на рынке труда (мобильность, рост дифференциации доходов) и ростом возможностей для инвестирования средств
- Одна из основных целей пенсионной реформы – переход от распределительной к накопительной системе и обеспечение портативности накопительной части пенсии

Основные тенденции на рынке труда

- **Мобильность** рабочей силы:
 - рост числа средне- и долгосрочных зарубежных командировок российских сотрудников
 - большое количество прикомандированных в Россию иностранных сотрудников
- Обычно командированные сотрудники предпочитают сохранение государственных пенсионных программ с стране постоянного проживания
- При этом в стране временного пребывания сотрудника работодатель нередко также несет обязательства по уплате за него государственных пенсионных взносов

Практическое решение проблемы на Западе - *totalization agreements*

- Между многими Западными государствами существуют так называемые *totalization agreements*, т.е. Договоры, позволяющие избежать двойную уплату пенсионных и других социальных взносов за сотрудников одного из договаривающихся государств, временно работающих в другом договаривающемся государстве
- На сегодняшний день у России нет действующих соглашений, регулирующих проблему портативности государственных пенсий

Проблемы пенсионного обеспечения для иностранных сотрудников

- До 1 января 2003 года работодатель не был обязан делать пенсионные взносы за иностранных работников на основании практического отсутствия у них права на российское государственное пенсионное обеспечение
- Начиная с 1 января 2003 года, работодатели – российские юридические лица и представительства иностранных юридических лиц – обязаны уплачивать в полном размере ЕСН, включая пенсионную составляющую (т.е. платежи в Федеральный бюджет), за иностранных сотрудников; данные взносы, однако, не дают этим сотрудникам права получать в будущем российскую государственную пенсию

Проблемы пенсионного обеспечения для российских сотрудников

- Законодательством предусмотрена возможность для российского сотрудника осуществлять государственные пенсионные взносы, находясь за границей*
- Однако практическая процедура осуществления таких выплат законодательством не урегулирована
- В результате может «пострадать» накопительная часть российской государственной пенсии сотрудника, поскольку соответствующие взносы могут временно прекратиться в период работы за границей
- Также, вследствие отсутствия *totalization agreements*, взносы, которые могут подлежать к уплате в стране временного пребывания сотрудника, также не смогут быть учтены при расчете его российской пенсии

* Федеральный Закон РФ от 15 декабря 2001 года «Об обязательном пенсионном страховании в РФ» № 167-ФЗ, ст. 29, п. 1

Ваши вопросы?

