

БЕРЕГИ ПЕНСИЮ СМОЛОДУ



«Так не хочется сейчас об этом думать!» — отмахивается женщина в полном расцвете сил от предложения посмотреть условия корпоративной пенсионной программы. К сожалению, мы не привыкли задумываться о будущей пенсии. Но каждый из нас хотя бы раз упрекал существующую в стране систему, зная размер выплат, положенных ушедшим на заслуженный отдых родственникам, и традиционно кивая в сторону Европы, где не обремененные работой люди почтенного возраста на свою пенсию могут колесить по миру, заниматься любимым хобби и вообще мало в чем себе отказывать. Мы же традиционно рассчитываем на государственную поддержку, хотя прекрасно понимаем, что пенсии будет явно недостаточно для сохранения привычного уровня жизни. Так, может быть, и нам пора изменить стереотипы и свое отношение? А для этого всего-то нужно воспользоваться опытом зарубежных пенсионеров и начинать интересоваться своей будущей пенсией уже сегодня, а лучше — сразу при поступлении на работу. Благо сейчас есть немало способов управления своими накоплениями.

В Объединенной металлургической компании работодатель готов вместе со своими работниками заботиться об увеличении их будущей пенсии. В ОМК существует программа негосударственного пенсионного обеспечения, подкрепленная программой корпоративного софинансирования. В двух словах она заключается в том, что каждому желающему сотруднику открывается персональный пенсионный счет в негосударственном пенсионном фонде «Гефест». Сотрудник ежемесячно переводит некоторую сумму денег в зависимости от своих пожеланий. В свою очередь работодатель — ОМК — удваивает каждый вклад своего сотрудника. Выгодно? Несомненно. Пользуются ли работники возможностью накопить себе достойную пенсию? Об этом мы спросили президента НПФ «Гефест» Ирину Масюк.

— Ирина Борисовна, вопрос от дилетанта: почему сегодня недостаточно просто зарабатывать хороший стаж и исправно отчислять налоги, а необходимо уже в молодости разбираться в пенсионных программах и участвовать в них?

— Объективные процессы, которые происходят в демографии и в экономике страны рано или поздно приведут к тому, что будет введено обязательное личное участие человека в его пенсионных накоплениях. Как это происходит во всем цивилизованном мире. Есть всего две страны, где люди не участвуют личными взносами в своих пенсионных накоплениях — это Швеция и Россия. В остальных странах на пенсию отсчитывается 10-11 процентов от дохода человека. Ну а в Швеции, как известно, огромные налоги, куда входит все.

В государственном нормотворчестве сейчас предпринимается немало шагов для пенсионного реформирования. Шаги, прямо скажем, неоднозначные. Но даже это имеет не самое большое значение по сравнению с теми объективными демографическими процессами, которые происходят у нас в стране. Население начало стремительно стареть. Если раньше до 60 лет доживали 40 процентов мужчин и 60 процентов женщин, то сейчас — 60 % мужчин и 85 % женщин. И если раньше средняя продолжительность жизни после 60-летия составляла для мужчин 6 лет, а для женщин 12 лет, то теперь в среднем мужчины живут 14,2 лет, а женщины — 19,6 лет. Продолжительность жизни растет. И это прекрасно. Но надо понимать, что все эти люди получают пенсию, деньги на которую нужно откуда-то брать. Откуда? Давайте посмотрим доходы, которыми располагает наша пенсионная система. В России около 70 миллионов работающих людей, и в идеале все они должны платить взносы в пенсионный фонд, из которого выплачиваются пенсии. Но это далеко не так. Теневой рынок труда — 30% от общей численности занятых, краткосрочная и временная занятость — 25%, работа на неполную неделю, временный найм — 20%, постоянную и стабильную работу имеют не более 50% занятых. В корпорациях в России работает 17 миллионов человек. И за этих людей их работодатели платят 60% от всех пенсионных взносов. Еще 40% платят бюджетники и в небольшой части малые предприниматели. Остальные — это огромная армия работающих людей — не платят взносов вообще, но также выходят на заслуженный отдых и получают пенсию. То есть система разбалансирована. И она будет таковой еще в ближайшие 20-30 лет. Получается, что корпорации и бюджетники вытаскивают всю пенсионную систему. Только законодательно это никак не определено.



Фото: В. Степанов

Еженедельно в московском офисе ОМК проходят встречи сотрудников НПФ «Гефест» с работниками компании

Просто так происходит по факту.

Поэтому единственный выход для человека, заинтересованного в том, чтобы на пенсии получить не прожиточный минимум, а нормальный доход, сопоставимый с заработной платой, — участвовать в накоплении своей пенсии самому и вместе со своим работодателем. Потому что у государства ближайшая задача «максимум» — вывести пенсии на уровень двух прожиточных минимумов. Пенсионная проблематика в среднесрочной

этим заниматься, тем дешевле для каждого лично обойдется участие в программе. Во-вторых, работодатель наравне с сотрудником участвует во взносах по программе, а далеко не каждый работодатель может себе это позволить.

Программы, которые мы сейчас предлагаем сотрудникам ОМК, действуют с 2008 года. И предыдущие годы показали, что это один из лучших способов наиболее выгодно вложить, сберечь и преумножить свои деньги, к тому же получая

— Наш фонд корпоративный. И это существенная гарантия. Прозрачность корпоративного негосударственного пенсионного фонда снижает все возможные риски. ОМК является одним из основных вкладчиков НПФ «Гефест», представители компании входят в состав Совета Фонда, Попечительского совета, ревизионной комиссии НПФ «Гефест», что дополнительно гарантирует устойчивость фонда и сохранность пенсионных накоплений сотрудников.

— **Что требуется от работника, чтобы вступить в одну из программ, предлагаемых Гефестом?**

— В корпоративной программе участвуют три стороны — работник, работодатель, и фонд. Все что нужно от работника — подписать договор с НПФ «Гефест» и один раз написать заявление в бухгалтерию, чтобы ежемесячно указанная работником сумма перечислялась в фонд. Все. От работника требуется минимум трудозатрат.

— **Вы знаете, все это заставляет задуматься, потому что если сейчас моя бабушка получает мизерную пенсию, надеяться на то, что спустя 25 лет я буду получать в разы больше, навечно...**

— То, что думать о своей пенсии нужно самим и разбираться в механизмах ее формирования — это факт. Вот в своей заработной плате разбираются все, а в пенсии — нет. А между тем, пенсия — это отложенная зарплата.

МЫ НЕ ПРИВЫКЛИ ДУМАТЬ О ПЕНСИИ ЗАРАНЕЕ. А МЕЖДУ ТЕМ, ПЕНСИЯ – ЭТО ОТЛОЖЕННАЯ ЗАРПЛАТА

перспективе станет самым сложным социальным, экономическим и политическим вопросом для России

И задумываться об этом нужно, как можно раньше, потому что, чем более продолжительный срок вклада, тем дешевле получается для человека. Если составить функцию: при длительных сроках накопления проценты и срок играют большую роль, чем размеры взносов. И чем позже человек начинает об этом думать, тем дороже ему обходится его пенсия.

— **И учитывая все эти процессы, о которых Вы рассказали, в компании приняли решение разработать для сотрудников специальные пенсионные программы с участием работодателя?**

— Да. И я была уверена, что люди будут в очередь к нам стоять, настолько это выгодно. Во-первых, мы опережаем время, так как, чем раньше мы начнем

весомый и достойный пенсионный доход. При этом наши программы постоянно улучшаются. Сейчас идет третья стадия совершенствования. Мы усилили участие работодателя, увеличили вступительные взносы (взносы работодателя) в базовой программе. Существенный вступительный взнос — это всегда хорошо, потому что на него сразу начисляются проценты. Потом взнос работодателя удваивает взнос работника, а это уже 100-процентный прирост ваших сбережений. При этом, я считаю нагрузка на работника очень щадящая: минимальный взнос по программе — 300 рублей.

Но при всем вышесказанном, мы не отмечаем большой заинтересованности работников во вступление в пенсионные программы.

— **Возможно, дело в недоверии к негосударственным фондам, которое сформировано в целом в стране?**

Ирина Корягина