

4. Сардарян А. Мотивационная функция социального пакета: чем заинтересовать работника XXI века? Управление персоналом. 2008. № 8. С. 57–61.
5. Управление персоналом организации: учебник / Под ред. А. Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2010. 695 с.

V. V. Notchenko, M. V. Zhukova

RESEARCH OF THE PROBLEM OF HIGH STAFF TURNOVER AT THE INDUSTRIAL ENTERPRISES

This article contains reasons of staff turnover at industrial enterprises and impact of staff turnover on results of activity of enterprises. Authors of the article substantiated the relationship of staff turnover and motivation of the personnel, synthesized and investigated motivation factors, which are very important for workers of industrial enterprises.

Key words: staff turnover, motivation of the personnel, material stimulation, non-material stimulation.

Нотченко Виктория Валентиновна — профессор кафедры «Экономика и управление на предприятии» ФГБОУ ВПО ПсковГУ, д-р экон. наук, доцент, viktoria-notchenko@yandex.ru.

Жукова Марина Владимировна — бухгалтер Муниципального казенного учреждения «Центр финансово-бухгалтерского обслуживания», г. Псков, zhuchok89@mail.ru.

УДК 631.152.2

А. П. Пантелеева, Т. П. Нуштакина

МИРОВОЙ ОПЫТ РАЗВИТИЯ НЕГОСУДАРСТВЕННОГО ПЕНСИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ С УЧАСТИЕМ СТРАХОВЫХ КОМПАНИЙ

В статье рассматриваются основные модели пенсионного обеспечения в США и других европейских странах.

Ключевые слова: страхование, пенсионное страхование, пенсионное обеспечение, трудовая пенсия, накопительная пенсия, личный пенсионный счёт.

В государствах с рыночной экономикой получили распространение три базовых института пенсионного обеспечения, сочетание которых позволяет получить различные комбинации моделей пенсионных систем: социальная помощь, обязательное социальное страхование и личное добровольное страхование пенсии.

Специалисты в области пенсионного страхования считают, что использование трёх составляющих в рамках единой системы пенсионного обеспечения позволяет наиболее надёжно страховать от различных рисков, в том числе от правительственных или рыночных.

Дополнительное пенсионное страхование базируется на принципе накопления и обеспечивает индивидуализацию страхования. Однако необходимо отметить, что реализация зарубежного опыта дополнительного пенсионного страхования может увенчаться успехом только в условиях экономического роста, стимулирования дополнительного пенсионного страхования за счёт налоговых льгот.

Дополнительное пенсионное страхование относится к негосударственной системе пенсионного обеспечения. Если в обществе функционирует система негосударственного пенсионного обеспечения, то государство активно участвует в её регулировании, гарантируя работникам возможность приобретения и сохранения права на дополнительную пенсию, а иногда выступая гарантом по выплатам НПФ и страховых компаний [4].

Система негосударственного пенсионного обеспечения может быть определена как система, которая финансируется за счёт работодателя, обеспечивает пенсии для работников частного сектора экономики.

Исходя из сказанного, можно охарактеризовать различные уровни системы дополнительного пенсионного страхования на примере некоторых западных стран. Дополнительное пенсионное страхование во Франции обладает отличительной чертой, т. к. является обязательной для всего частного сектора экономики. Система дополнительного пенсионного страхования базируется на принципе нефондируемости при аккумуляции и распределении средств, хотя сама система дополнительного пенсионного страхования на государственном уровне имеет собственные резервы, которые распределяются и используются в установленном порядке. Эта система является очень гибкой для работников в плане приобретения и сохранения права на получение пенсии в течение всей карьеры, значительно облегчает возможность менять работу, что, в общем, не присуще системе добровольного пенсионного страхования в других зарубежных странах, которые ориентированы на удержание работников на одном предприятии, в одной фирме [2].

В США популярны личные пенсионные счета (IRA — individual retirement account). Личный пенсионный счёт открывают в страховых компаниях, ежегодный взнос 2 тыс. долл., средства со счёта не снимаются до 59,5 лет, и по достижению 79,5 лет счёт закрывается. Личный пенсионный счёт не подлежит налогообложению и может быть открыт с момента рождения ребенка. С 1985 по 1996 годы накопления на этих счётах возросли с 200 до 1,347 млрд долл., демонстрируя их популярность. Ещё один вариант пенсионного обеспечения — это аннуитеты, т. е. ежегодная рента, которую предоставляют в качестве страховых выплат компании, занимающиеся страхованием жизни. Аннуитеты страховых компаний с 1985 по 1996 годы возросли с 410 до 1,359 млрд долл. [1].

В Германии дополнительное пенсионное страхование имеет добровольный характер, регулируется специальным законодательством и осуществляется в четырёх организационно-правовых формах: в рамках пенсионной системы предприятий, в которых пенсионные активы не отделены от собственных средств предприятий, а также в формах, при которых пенсионные активы отде-

лены от предприятий и управляются самостоятельными пенсионными организациями и страховыми компаниями. Дополнительное пенсионное страхование осуществляется на уровне отдельных фирм, что приводит к жесткой системе зависимости будущей пенсии и от времени работы в данной фирме.

В Канаде дополнительное пенсионное страхование осуществляется в рамках предприятия, предусматривающего коллективные пенсионные планы работников. Страхование проводится за счёт взносов как самих граждан, так и работодателей. Накопительная система формирования страховых резервов создаёт условия для активного вовлечения в инвестиционный оборот долгосрочных сбережений граждан и средств работодателей. Благодаря этому человек получает мощное средство социальной защиты и обеспечивает прирост своих сбережений. В Австралии, Швейцарии пенсионные системы, финансируемые работодателями, являются обязательными [3].

В Нидерландах дополнительное пенсионное страхование, создаётся по инициативе работодателей или на основе коллективных соглашений. Дополнительное пенсионное страхование получает широкое распространение с участием страховых компаний.

В Великобритании, в соответствии с законодательством, все работодатели должны уплачивать установленные взносы в дополнительное пенсионное страхование с участием страховых компаний или учреждать собственные пенсионные фонды. В Великобритании широко распространены корпоративные пенсионные планы, охватывающие около половины работающих. Общий объём взносов составляет около 10 млрд фунтов стерлингов в год. Правительство Великобритании поощряет обеспечение пенсии, используя индивидуальные пенсионные планы как альтернативу корпоративным (см. таблицу 1).

Таблица 1

Ставки страховых взносов для финансирования индивидуальной накопительной пенсии в Великобритании*

Возраст застрахованных лиц (лет)	% от пенсионных выплат
35 и менее	17,5
36–45	20
46–50	25
51–55	30
56–60	35
61 и более	40

*Источник: William M. Mercer's и Coopers & Lybrand и Cadogan Financial 2000.

Размер накоплений влияет на величину выплат по государственной системе пенсионного обеспечения, основанной на уровне получаемой зарплаты. Лица, заключившие договор дополнительного пенсионного страхования, получают возможность уплачивать пониженный размер взносов в систему социаль-

ного страхования. Для поощрения дополнительного пенсионного страхования правительство предоставляет дополнительные налоговые льготы.

На западе дополнительное пенсионное страхование имеет налоговые льготы. Взносы, уплачиваемые на дополнительное пенсионное страхование, как работодателями, так и совместно с работниками, не включаются в налогооблагаемую базу, а операции с активами пенсионных систем не облагаются налогом. Так, в Германии взносы по страхованию жизни на срок не менее 8 лет исключаются из совокупного облагаемого налогом дохода [4].

Необходимо отметить, что во всех перечисленных странах страховые компании являются основными участниками пенсионной системы.

Мировой опыт показывает, что эволюция пенсионных систем идёт от государственной к смешанной, а затем — к частной модели. Поэтому в России необходимо уже сейчас переходить к частным моделям с участием страховых компаний.

Литература

1. Brooks R. What will happen to financial markets when baby boomers retire. IMF, 2010.
2. Дегтярь Л. С. Пенсионные реформы в развитых странах: новейшие тенденции и выводы для России // Пробл. прогнозирования. 2012. № 2. С. 101–111.
3. О пенсионном обеспечении в странах содружества // Общество и экономика. 2010. № 2. С. 150–159.
4. Попов А. А. Пенсионные системы США И России: эволюция и попытка реформ // США–Канада: экономика, политика, культура. 2001. № 3. С. 3–23; № 4. С. 35–45.

A. P. Panteleeva, T. P. Nushtakina

WORLD EXPERIENCE OF PRIVATE PENSION PROVISION AMONG INSURANCE COMPANIES

The article considers the pension model of the USA and Europe's countries.

Keywords: insurance, pension fund, pension model, labor pension, individual retirement account.

Пантелеева Анжела Петровна — доцент кафедры «Финансы и кредит» ФГБОУ ВПО ПсковГУ, канд. экон. наук, panteleeva.anzhela@mail.ru.

Нуштакина Татьяна Павловна — старший преподаватель кафедры «Экономика и управление на предприятии» ФГБОУ ВПО ПсковГУ, panteleeva.anzhela@mail.ru.