

44 → Но на деле российский менталитет, согласно исследованию, оказался ближе культуре Португалии, Мексики и даже Бразилии, нежели ближайших соседей. Показатели индивидуализма и стремления к успеху в нашей стране, по Хофстеде, оказались ниже среднего — 39 и 36 баллов, а вот дистанция власти и избегание неопределенности — наоборот, рекордно высокими (93 и 95 баллов). Получается, культурных предпосылок для создания и развития бизнеса в России немного — инициативность невысока, желания рисковать нет, а вместо индивидуального стремления к успеху — ценность взаимоотношений и коллективного блага. Для выращивания демократии и отказа от иерархических корпоративных структур, по мнению голландца, российская почва также пока не годится — слишком высока в России дистанция власти.

ГОЛОД И ТОСКА И все-таки повода для уныния нет, считают эксперты. Как показывает пример Англии, Китая и, скажем, Израиля, успешными могут быть самые разные культурные модели. У российско-го бизнеса есть и сильные стороны. Это стремление к творческому самовыражению в труде, изобретательность, широта взглядов, принятие культурного многообразия, стремление к справедливости для всех, перечисляют эксперты.

Россияне готовы много работать, если не для достижения личного успеха, то для поддержания потребностей своей семьи. «Россияне мотивированы сильнее, чем европейцы, им нужно добиться за 30 лет того, чего европейцы добивались несколькими поколениями, — считает партнер компании London Real Invest Игорь Горский. — Кроме того, в менталитете русского человека заложена пылкость, стремление познать все новое. А также некая бесшабашность: мы не боимся трудностей и умеем добиваться поставленных целей, несмотря ни на что. Поэтому я думаю, что с учетом внесения некоторых корректировок российский менталитет сегодня способен генерировать эффективную экономику».

Главное — это выстраивать культуру ведения бизнеса, опираясь на понимание собственных слабых и сильных сторон, считают эксперты. Хотя даже не так. Главное — это целенаправленно выстраивать культуру ведения бизнеса, основанную на законности, стабильности законодательства, честной конкуренции и защищенности капитала. Запрос на это снизу уже есть, считают эксперты.

«Наш бизнес истосковался по порядочности, чести, принципам, которые и должны лежать в основе предпринимательства и здорового общества, — говорит основатель и директор Института коучинга Александр Савкин. — Чувствуется „голод“ по понятным правилам игры, законности. Страх, что в любой момент к человеку могут прийти и все забрать, витающие в воздухе „братковские“ понятия, как ржавчина, разъедают атмосферу ведения бизнеса в стране».

И только следующими пунктами после формирования этих базовых условий предприниматели называют программы государственной поддержки бизнеса и появление возможности строить успешный бизнес без связи с государством и заказчиками в государственном секторе. Если есть цель создания устойчивого и конкурентоспособного отечественного рынка, конечно. ■

НАКОПИТЬ НА ПЕНСИЮ

В РОССИИ, ГДЕ ВОПРОС РАЗМЕРА ПЕНСИЙ ВСЕГДА БЫЛ ОЧЕНЬ БОЛЕЗНЕННЫМ, СЕЙЧАС ДЕЙСТВУЕТ СТРАТЕГИЯ ДОЛГОСРОЧНОГО РАЗВИТИЯ ПЕНСИОННОЙ СИСТЕМЫ. В ЧЕМ ЗАКЛЮЧАЕТСЯ ЕЕ СУТЬ И ЧТО ОНА СУЛИТ БУДУЩИМ ПЕНСИОНЕРАМ, РАЗБИРАЛАСЬ КОРРЕСПОНДЕНТ ВГ ВЛАДА ГАСНИКОВА.

Стратегия долгосрочного развития пенсионной системы РФ была утверждена президентом 7 мая 2012 года. Разрабатывалась она Министерством труда и социальной защиты (Минтруда) совместно с пенсионным фондом РФ (ПФРФ).

Основной задачей реформирования пенсионной системы создатели стратегии называют достижение двух целей: социально приемлемый размер пенсий и долгосрочную финансовую устойчивость пенсионной системы. Как поясняют в ПФРФ, реформа также призвана обеспечить адекватный уровень страховой нагрузки на работодателей с тарифом, единым для всех категорий страхователей; баланс между размером пенсий с источниками их финансирования; приемлемый уровень пенсий для среднего класса за счет участия в корпоративных и частных пенсионных системах; повышение эффективности накопительной составляющей пенсионной системы.

Стратегия предусматривает реализацию в России трехуровневой модели финансирования пенсий. Во-первых, это трудовая, или государственная пенсия, которая формируется за счет страховых взносов и межбюджетных трансфертов из федерального бюджета. Во-вторых, корпоративная пенсия, которая создается работодателем при возможном участии работника на основании индивидуального или коллективного трудового договора, либо отраслевого тарифного соглашения. В-третьих, частная (негосударственная) пенсия, которая формируется самим работником за счет собственных добровольных взносов.

НА ПЕНСИЮ ПО ЭТАПАМ Планируется, что стратегия долгосрочного развития пенсионной системы РФ будет реализована в три этапа. Первый этап, который намечен на 2013–2014 годы, начался с 1 января этого года: с этого дня изменился тариф обязательного пенсионного страхования для самозанятого населения. На первом этапе вводится дополнительный тариф для работодателей в отношении сотрудников, работающих на вредных производствах, и тех специалистов, кому положена пенсия по выслуге лет. Дополнительный тариф для таких работодателей — в зависимости от специализации их сотрудников — составляет 2–4% от их оклада.

Также на первом этапе реформы государство предоставляет будущим пенсионерам возможность выбора соотношения размеров страховой и накопительной частей будущей трудовой пенсии в рамках обязательного пенсионного страхования. До конца 2013 года Минтруда обещает разработать новую пенсионную формулу: по ней размер будущих пенсий будет четко зависеть от страхового стажа и размера заработка.

На втором этапе, который придется на 2014–2015 годы, будут создаваться правовые основы существования корпоративных пенсионных систем, будет совершенствоваться система учета граждан в сфере обязательного пенсионного страхования. На это время запланирован и пересмотр системы досрочных пенсий.

На 2016–2030 годы намечен третий этап реформы. Как сообщают в ПФРФ, в долгосрочной перспективе государство займется более глобальными вопросами и уточнением условий пенсионной системы, которая должна сформироваться к этому времени.

По данным Минтруда, с 1 апреля средняя по стране социальная пенсия составляет 6 тыс. рублей в месяц, по инвалидности — 6,65 тыс. рублей, трудовая пенсия — 10,2 тыс. рублей, по старости — 10,64 тыс. рублей. Самая большая средняя пенсия у участников Великой Отечественной войны, и составляет она целых 24,6 тыс. рублей. Рост пенсий с 1 апреля составил от 107 до 669 рублей в зависимости от повода выплаты пенсии.

Как сообщают в Пенсионном фонде, реформа позволит в 2030-е годы увеличить пенсию до трех прожиточных минимумов пенсионера (в 2013 году составляет 6,1 тыс. рублей) «с последующим прогрессивным увеличением данного показателя». При этом, замечают в пресс-службе ПФРФ, индивидуальный коэффициент замещения (отношение среднего размера пенсии к средней начисленной заработной плате) с учетом дополнительных корпоративных и индивидуальных форм накоплений может достигнуть 47–50%.

Бюджет Пенсионного фонда на 2013 год составляет по доходам 6,2 трлн рублей, по расходам 6 трлн рублей. Однако в ПФРФ подчеркивают, что не все расходы бюджета приходится на выплаты пенсий. «Часть средств идут на реализацию специальных программ — это материнский капитал, социальные пенсии, пенсии по государственному пенсионному обеспечению, софинансирование взносов. То есть Пенсионный фонд выступает как касса, оплачивая социальные обязательства государства», — говорят в пресс-службе компании.

По данным рейтингового агентства «Эксперт РА», номинально ПФРФ профицитен, но этот профицит достигается за счет перечислений из федерального бюджета. В 2012 году общий объем перечислений составил 2,8 трлн рублей, из них на обеспечение сбалансированности бюджета ПФРФ пошло 1 трлн рублей (в 2011 году — 0,9 трлн рублей). При этом ВВП РФ в 2011 и 2012 году составлял около 60 трлн рублей, то есть перечисления в бюджет Пенсионного фонда достаточно ощутимы для государства.

В СВОБОДНОМ ПОРЯДКЕ Предыдущая пенсионная реформа, первая в современной России, состоялась в 2002 году. Тогда результатом реформы стало введение накопительной части пенсии, изменение пенсионной формулы и порядка расчета пенсионных прав, снижены тарифы страховых взносов, проведена валоризация, отчитываются в Пенсионном фонде.

Кстати, одна из бывших сотрудниц районного Пенсионного фонда Санкт-Петербурга рассказывала корреспонденту ВГ несколько лет назад, что ни она, ни ее коллеги, не понимали механизма валоризации и пересчитывали пенсию в произвольной форме. Некоторые пенсионеры обращались к ним с требованием еще раз пересмотреть размер их пособия, однако многие из клиентов этого Пенсионного фонда так и не узнали, что пересчет их пенсий производился в свободном порядке.

Генеральный директор ООО «Управляющая компания „Капиталь“» Вадим Сосков, вспоминает, что в ходе подготовки реформы десятилетней давности ее авторы хотели, чтобы на счет каждого застрахованного гражданина попадало как можно больше средств. «Но в то время отечественная экономика развивалась бурными темпами. Поэтому даже самые консервативные портфели показывали доходность 15–20 процентов. При этом все понимали, что и кризисы случаются, но не думали, что доходности пенсионных накоплений могут быть не очень высокими. Но мировой опыт показывает, что доходности на пенсионном рынке считаются вполне нормальными, если они чуть обгоняют инфляцию. Например, на американском пенсионном рынке в то время управляющие компании зарабатывали 6–7 процентов годовых при уровне инфляции 2,8–3 процента, и это считалось идеальным. Соответственно, когда наш рынок пришел в состояние, при котором управляющие компании лишь немного опережали по доходности уровень инфляции, это почему-то стало восприниматься с удивлением», — говорит господин Сосков.

Исполнительный директор НПФ «ВТБ Пенсионный фонд» Лариса Горчаковская считает, что в 2002 году не были созданы механизмы для эффективной работы накопительного компонента в части обеспечения сохранности и доходности пенсионных средств. Сейчас эти вопросы решаются: разработан законопроект «О страховании пенсионных накоплений», готовятся предложения по расширению списка инструментов, разрешенных для инвестирования средств пенсионных накоплений.

«Наличие накопительного компонента в пенсионной системе стимулирует к увеличению доли официальных зарплат, и как следствие — к активному развитию рынка труда. → 8