

СОГАЗ-ЖИЗНЬ: ВЗГЛЯД В БУДУЩЕЕ



Ирина Якушева

В ежегодном Послании Федеральному Собранию в декабре 2013 года Президент Российской Федерации Владимир Путин назвал национальным приоритетом на весь XXI век развитие Сибири и Дальнего Востока. Задачи, которые предстоит решить, беспрецедентны по масштабу. Принятая Федеральная целевая программа «Экономическое и социальное развитие Дальнего Востока и Байкальского региона на период до 2025 года» (ФЦП) в полном объеме подтверждает это.

окончила Ярославский государственный университет в 1979 году. В 1995 году получила степень MBA в Калифорнийском государственном университете (Hayward, США).

В 1994–2005 годах являлась финансовым директором, руководителем Центра финансов, ресурсов и инвестиций, директором финансового департамента ОСАО «Ингосстрах». В 2005–2006 годах – генеральный директор дочерней сервисной компании Ингосстраха «ТИМ Ассистанс». В 2006–2007 годах являлась финансовым директором «СК «ВТБ-РОСНО», в 2007–2010 годах – генеральным директором «СК «ВТБ Страхование». В 2010–2011 годах – советник президента банка «ВТБ24». В 2011–2012 году – первый вице-президент «Столичной страховой группы» и исполнительный вице-президент «Страховой группы МСК».

С 2012 года является генеральным директором «СК СОГАЗ-ЖИЗНЬ». С июля 2013 года избрана заместителем Председателя Комитета по развитию страхования жизни Всероссийского союза страховщиков.

Системообразующими элементами ФЦП являются территории опережающего социально-экономического развития (ТОСЭР), в границах которых инвесторам будет предоставлен особый технический, налоговый и правовой режим для обеспечения максимальной эффективности создания на них ориентированных на экспорт производств.

Важнейшее звено в успешной реализации Федеральной целевой программы – ЧЕЛОВЕК, в основе своей хорошо подготовленный специалист. Отсюда и первейшая задача:

«...содействие переселению граждан Российской Федерации и членов их семей для создания ТОСЭР и реализации инвестиционных проектов, направленных на социально-экономическое развитие территорий».

Страховая компания СОГАЗ-ЖИЗНЬ – лидер корпоративного страхования жизни в России – имеющая огромный опыт личного страхования работников системообразующих отраслей страны, предлагает пакет мер, направленных на стимулирование перемещения работников в недостаточно

комфортные для проживания регионы и удержание персонала, используя программы долгосрочного страхования жизни.

Изддержки дефицита

Дефицит трудовых ресурсов очевиден: по экспертным данным, к 2025 году доля населения трудоспособного возраста сократится до 57,6–57,9%. До 26,15% увеличится доля населения пенсионного возраста (при сохранении текущего пенсионного возраста). В то же время, доля 20–29-летних представителей трудоспособного возраста снизится к 2025 году до 18,5%.

Численность населения Дальнего Востока и Сибири к 2025 году уменьшится на 11%, в то время как население Центральной России сократится только на 3% (по прогнозу Росстата).

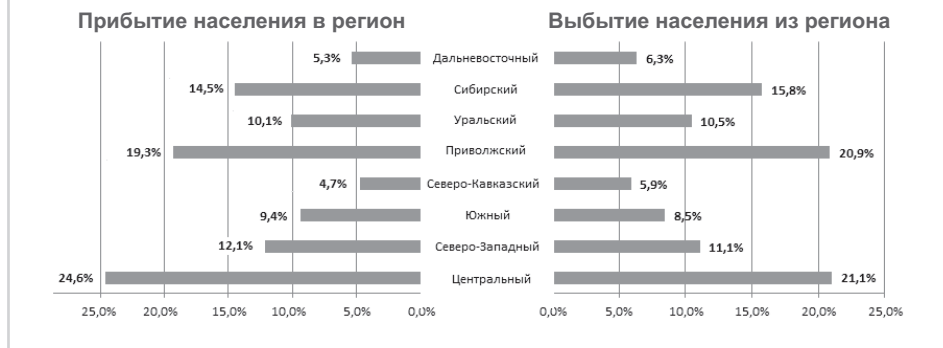
Для развития таких территорий, как Дальний Восток, Восточная Сибирь, отдаленные районы Крайнего Севера, необходимо, чтобы при реализации мероприятий, заложенных в ФЦП, были учтены и такие финансовые инструменты, как страхование.

Типовая региональная программа повышения мобильности трудо-

Динамика изменения возрастной структуры населения России

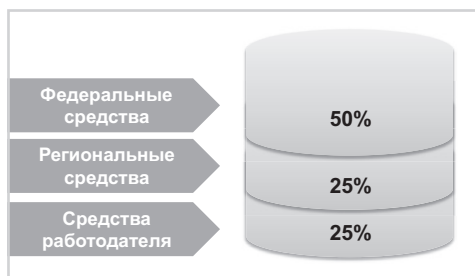


Межрегиональная миграция



вых ресурсов должна предусматривать не только субсидии субъектам РФ, но и дальнейшее развитие институтов рынка труда в целом.

С учетом того, что расходы на переезд и трудоустройство каждого работника по экспертным оценкам составляют 300 тысяч руб., эффективной моделью для привлечения рабочей силы является софинансирование, при котором часть средств привлекается из федерального бюджета, часть – из регионального, а еще часть оплачивает работодатель.



Эффективные стимулы

Закон от 19.04.1991 года № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» и Государственная программа РФ «Содействие

занятости населения», утвержденная Постановлением Правительства РФ от 15.04.2014 года № 298, не устанавливают конкретные мероприятия по «субсидированию затрат на переезд и обустройство», направленные на привлечение работников, что позволяет задействовать такие социально-финансовые инструменты, как страхование жизни.

Распоряжение Правительства РФ от 24.04.2014 года № 663-р предусматривает проведение мероприятий в части ипотечного кредитования и, соответственно, ипотечного страхования, необходимых для развития мобильности граждан, в том числе, подготовку предложений, предусматривающих включение в категорию лиц, имеющих право на получение льготных условий ипотечного кредитования, граждан, переселяющихся в регионы Дальнего Востока и Забайкалья для трудоустройства.

В соответствии с этими нормативными документами, работодатели, которые нуждаются в при-

влечении рабочей силы из других регионов, для получения льгот из бюджета должны заключить соглашения с органом исполнительной власти субъекта РФ, осуществляющим полномочия в области содействия занятости населения. После этого работодатели могут заключать трудовые договоры с привлеченными работниками на неопределенный срок или на срок не менее трех лет. В трудовом договоре указываются меры поддержки, включая компенсации и иные выплаты, предоставляемые работодателем работнику, порядок и условия их предоставления. В случае расторжения трудового договора по инициативе работника до истечения трех лет, за исключением случаев, предусмотренных трудовым договором, работник обязан возместить работодателю средства в размере фактически предоставленных работнику мер поддержки, включая компенсации и иные выплаты.

Оптимизация программ повышения мобильности

По истечении трех лет работники могут уволиться, как правило, без финансовых последствий для себя. При этом работодатель вынужден находить дополнительные ресурсы для привлечения работников взамен уволившихся.

В связи с этим необходимо решать задачи удержания работников, в том числе, по окончании трехлетнего стажа работы на предприятии, и решать задачи минимизации финансовых ресурсов на привлечение новых квалифицированных работников взамен увольняемых.

В числе мероприятий, направленных на решение этих задач, следует выделить расширение мер поддержки по привлечению работников, использование механизмов страхования жизни для защиты от рисков, связанных с переселением и расходами, льготное налогообложение.

Расширение мер поддержки по привлечению работников



Страхование от потери работы

В случае потери работы по причинам, не зависящим от работника (в том числе, по состоянию здоровья, сокращению штата и т.п.), по условиям трудового договора на работника может быть наложено обязательство по возмещению средств, предоставленных на его переезд и обустройство.

Региональные программы повышения мобильности трудовых ресурсов и трудовые договоры, оформляемые в рамках этих программ, могут предусматривать оплату страховых взносов по договору страхования на случай потери работы за счет средств, предусмотренных в качестве компенсаций, предоставляемых работодателем работнику.

Страховая выплата производится, если страховой случай произошел в течение первых трех лет с даты трудоустройства работника.

Страховая выплата также может производиться по окончании первых трех лет с даты трудоустройства работника, если трудовой контракт предусматривает возмещение компенсаций, предоставляемых работнику работодателем.

Страхование и ипотека

Высокий размер взносов по ипотечным кредитам является одним из отрицательных факторов, влияющих на повышение мобильности трудовых ресурсов. Ипотека на базе накопительного страхования жизни позволяет снизить финансовое бремя.

Экономия достигается за счет специальной схемы кредитования в сочетании с накопительным страхованием жизни.

В течение срока кредитования заемщик гасит только проценты по кредиту (или – в зависимости от схемы кредитования – также до 30% взносов на погашение основного долга).

Вместо взносов (или части взносов) на погашение основного долга заемщик уплачивает взносы по договору страхования жизни, которые, с учетом заложенной гарантированной доходности, меньше, чем платежи на погашение основного долга.

По окончании страхования накопленная страховая сумма вместе с дополнительным инвестиционным доходом перечисляется в банк на погашение суммы (или части суммы) основного долга.

Накопления на последующее переселение

Привлечение работника в зависимости от специфики инвестиционного проекта может быть ограничено определенным периодом времени в несколько лет, по окончании которого работник может вернуться в регион, в котором проживал ранее, или в иной регион. В этом случае работнику целесообразно получить компенсацию на аренду жилья и обеспечить возможность накоплений для обустройства после окончания работы в рамках инвестиционного проекта. Накопительное страхование жизни на последующее переселение, в данной ситуации, может

быть использовано как часть социального пакета.

Для реализации этих возможностей региональные программы повышения мобильности и трудовые договоры должны предусматривать компенсации на аренду жилья и оплату расходов на обратное переселение по окончании инвестиционного проекта. С целью удержания работников работодатель может предложить программу накопительного страхования жизни в пользу работников на срок действия инвестиционного проекта, в том числе, на условиях софинансирования.

Программа страхования может заключаться на условиях вестинга, предусматривающих переход права на страховую выплату по достижению по доле работодателя работнику только по окончании срочного трудового договора. Вестинг также может предполагать поэтапный переход прав в зависимости от стажа работы работника у работодателя.

При включении в региональные программы, направленные на повышение мобильности трудовых ресурсов, в состав мероприятий в части ипотечного кредитования также могут быть включены субсидии на ипотеку на базе накопительного страхования жизни, хотя бы в части рисков смерти и инвалидности.

Налоговые льготы

При условии включения программ страхования жизни в состав мероприятий, способствующих повышению мобильности трудо-

вых ресурсов, в качестве дополнительного фактора по привлечению работников могут быть дополнительные налоговые льготы, например:

- включение в расходы на оплату труда сумм страховых взносов по страхованию на случай потери работы;
- освобождение работника от НДФЛ с выплат по ипотеке на базе накопительного страхования жизни (со страховой суммы и дополнительного инвестиционного дохода по доле работодателя);
- освобождение работодателя от уплаты взносов во внебюджетные фонды со страховых взносов, уплачиваемых по ипотеке на базе накопительного страхования жизни и по накопительному страхованию жизни на последующее переселение.

Что дальше?

В своем выступлении на Восточном экономическом форуме в сентябре 2015 года Президент Российской Федерации привел следующие цифры: только по проектам компании «Роснефть» планируется создать около 100 тысяч новых рабочих мест. В соответствии с этим, все более актуальной становится задача по привлечению рабочей силы в восточные регионы страны. Включение корпоративных программ страхования жизни в региональные программы повышения мобильности трудовых ресурсов является одним из решений этой задачи.