
СОВРЕМЕННЫЙ КОРПОРАТИВНЫЙ ПОДХОД К СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ БИЗНЕСА

Задорожный В.Н., Макаров А.В.

Статья посвящена проблеме реализации Национального проекта "Доступное жилье" на региональном уровне. Отмечены недостатки действующих подходов, не учитывающих корпоративный фактор. Обоснован новый концептуальный подход к формированию механизма реализации Национального проекта на региональном уровне, отражающий специфику участия в нем предприятий уральской "оборонки". Сделан вывод о необходимости участия новых институциональных инвесторов (ЗПИФов) в формировании механизма реализации проекта. Впервые решение этой проблемы увязывается с совершенствованием системы корпоративного социального обеспечения.

Социальная ответственность бизнеса – вечная тема. Она появилась вместе с возникновением наемного труда. И будет существовать до тех пор, пока в организации экономики будет наемный труд. Это противоречие не всегда бывает острым, только в редкие периоды оно перерастало в противостояние. А самые острые проявления этого противостояния выливались в забастовки, реже в революции. Чаще же подобные противоречия появлялись в период ежегодного обсуждения условий коллективных договоров работодателей и работников. Заканчивается это обсуждение, как правило, переговорами между работодателями и профсоюзами. Последние представляют интересы работников и от их имени подписывают с работодателями коллективные договоры на условиях, достигнутых на переговорах.

В советское время колдоговоры исправно заключались. Но потерявшие силу профсоюзы беззубо представляли интересы работников. И ни о каком противостоянии работодателей и работников речи уже не шло. К тому же появилась еще одна сила – партия. Она была и над работодателями, и над профсоюзами. Нельзя сказать, что свое лидирующее положение партия использовала какой-то из упомянутых выше сторон во вред. Скорее наоборот. Партия от бизнеса требовала все новых достижений, и в первую очередь роста производительности труда. Но и нагружала бизнес социальными проблемами работников, часто не считаясь с интересами бизнеса. Эту ситуацию мы анализируем ниже.

В нашей новейшей истории можно отметить, что к перестройке экономики предприятия подошли обремененными большим количеством социальных объектов, а также непомерными затратами на эти цели.

В начале 90-х годов произошло обвальное падение производства. И в открывшейся борьбе за выживание предприятий как бизнес-единиц первыми ощутили кризисные условия социальные объекты и социальные нужды работающих. В это время в разы сократилось производство, а значит и выручка. И не хватало ресурсов даже для оплаты труда занятых в основном производстве. Конечно, первыми пострадали детские дошкольные учреждения, ведомственное жилье, все виды помощи нуждающимся работникам и др.

Последовавшая вскоре приватизация доломала систему участия бизнеса в решении социальных вопросов работающих тем, что в приватизируемый имущественный комплекс, как правило, социальные объекты не включались. Судьба этих объектов на два десятилетия оставалась печальной. Прежние владельцы от них отказались, а местные власти, которые были номинально назначены новыми владельцами, не имели

средств для выполнения своих функций в новом объеме. И, ссылаясь на разные обстоятельства, они ловко уходили от обоснованных требований населения.

Справедливости ради надо отметить, что ни у бизнеса, ни у власти в этот период и реальных средств на выполнение многих социальных функций не было.

В последние годы наступила некоторая стабилизация в политике. Она положительно повлияла на стабилизацию в экономике. Случился большой скачок нефтяных цен. Все это создало новые условия для реализации социальной ответственности бизнеса. Но автоматического и повсеместного повышения социальной ответственности бизнеса не происходит. Тем более до того уровня, который был в советское время. Однако отдельные проявления нового подхода бизнеса к социальным проблемам своих работников появляются, в первую очередь – в крупных хозяйственных комплексах – холдингах, корпорациях и др. Проявляется это и на предприятиях малого и среднего бизнеса в форме соцпакета, обязательного для всех работников предприятия.

В настоящей публикации авторы намерены обобщить тенденции развертывания социальной ответственности бизнеса в настоящее время и изучить тот положительный опыт, который уже накопился. Из всего множества социальных проблем, по которым бизнес и работники взаимодействуют, нами выбраны две. Во-первых, финансовое обеспечение в старости, которое должно обеспечить достойное продолжение жизни на пенсии. И, во-вторых, участие бизнеса в обеспечении работающих доступным жильем. Значение второй проблемы резко возросло в последние 2 – 3 года, поскольку в этой области мы "впереди Европы всей". Дело в том, что за эти 2 – 3 года цены одного квадратного метра жилой площади выросли в пять раз. И цена жилья в г. Екатеринбурге и в г. Париже почти сравнялась. Это результат "шоковой терапии", которую во многом привнес в нашу жизнь нацпроект "Доступное жилье".

Научной новизной исследований социальной ответственности бизнеса, по нашему мнению, было бы выявление условий и возможностей, а также конкретных проявлений социальной ответственности бизнеса с учетом конкретных обстоятельств развития экономики и с учетом региональных особенностей бизнес-структур.

Но начнем мы с того, как все это было в нашей совсем недавней истории.

Как это было

Люди старшего поколения с ностальгией вспоминают прошлое, когда рабочему человеку можно было практически любой жизненный вопрос решить на предприятии, касалось ли это жилья, санаторного или медицинского лечения, материальной помощи при необходимости и др.

Наша история так формировалась в XX веке, что индустриализация страны не состоялась бы без пристального внимания бизнеса (читай, предприятий) к социальным вопросам жизни работающих. Ведь строить в степи такие гиганты, как Магнитка, должны были привлеченные люди. Они не имели и не заботились что-то иметь в этой степи. Они прибыли строить. И об условиях не только их труда, но и жизни, кроме предприятия позаботиться было некому. Появились заводские поселки. Потом дороги, коммуникации, затем детские и учреждения культуры. Все эти объекты, конечно, были заводскими. Но и потом, когда гиганты заработали, они (эти объекты) так и остались ведомственными. На плечах завода (бизнеса) они оставались вплоть до приватизации предприятий, а кое-где сохранились и по сию пору.

Не менее социально напряженным было у нас и послевоенное время. Восстановление промышленности отодвинуло государственные заботы о социальных проблемах

населения. И вплоть до 60-х годов жилья строилось очень мало. Очереди нуждающихся были огромными. В детские сады очередь шла медленнее, чем росли дети. Затем пришел период "хрущевок", и определения места предприятия в решении жилищной – самой острой социальной проблемы того времени. Именно в этот период впервые у нас и прозвучало, что у бизнеса есть социальная ответственность.

Реализация этой ответственности начала проявляться под прямым давлением партии, и далеко не всегда была адекватной возможностям конкретного бизнеса. Вначале все предприятия должны были разработать планы социального развития на пятилетку. В них предусматривалось решение действительно важных для работников проблем. Намечались мероприятия по развитию производства и улучшению условий труда, его механизации и автоматизации. Самый большой раздел такого плана был посвящен строительству жилых домов и общежитий, детских и медицинских учреждений, а также пионерских лагерей, баз отдыха и профилакториев. Не были забыты и ветераны труда, пенсионеры и работники, у которых появлялись материальные трудности. Когда дело касалось обеспечения жильем работников, требования партийных органов "перехлестывали" разумное. Требовалось от завода самому строить жилье, без специализирующихся на этом бизнесе организаций, т.е. строительных трестов. Эти стройки осуществлялись маломощными ремонтно-строительными подразделениями предприятий. Многие вели такие стройки с трудовым участием будущих жильцов. Самой большой трудностью этих строек было их материально-техническое обеспечение. В экономике, где практически все распределялось "сверху", для оборота по воле самих предприятий практически ничего не оставалось. Находчивость руководителей предприятий и здесь спасала дело. Один из применявшихся тогда способов состоял в том, чтобы утаить от учета и распределения в ведомстве выпущенную сверхплановую продукцию. А утаить можно было только изготавив ее из сэкономленных ресурсов. Таким образом, создавался резерв для бартерных сделок для обеспечения заводской стройки хозяйственным строительными материалами. И совершалось это под непрерывным прессингом партийных органов, который проявлялся в разных формах. Так, в соревновании предприятий на уровне района, города, области, которое проводилось под патронажем партийных органов, социальная деятельность предприятий была на самом видном месте.

При оценке того или иного руководителя в числе других были характеристики его отношения к решению социальных вопросов на предприятии. А это для личной карьеры имело важное значение. И руководители, мало считаясь с затратами, старались строить.

Можно, конечно, осудив неправильную практику, остановиться на этом. Но объективности ради надо отметить, что эта очень затратная, не всегда обоснованная практика позволила уже в 70-е годы резко снизить нуждаемость в жилье. Не ликвидировать, а именно снизить. У тех же, кто еще оставался в очереди на жилье, появилась твердая надежда, что и до них дойдет очередь.

В конце 70-х годов заметно усилилось давление на промышленные предприятия со стороны местных советских и партийных органов. Речь уже шла не просто о решении социальных проблем работающих, а об ускоренном развитии городов. И эти требования при соглашательстве центральных ведомств в некоторых местах стали чрезмерными. Одному из авторов данной публикации в это время довелось более 10 лет быть руководителем крупного предприятия химической промышленности в Ростове-на-Дону. Это было растущее, передовое предприятие. Оно было первым "заводом коммунистического труда" Ростовской области. Понятно, что такие звания при недостаточном внимании к социальным вопросам не присваивались. Развиваться предприятию предстояло на новой площадке во

вновь организуемой городом промзоне. В ней в последующем разместилось 38 предприятий. Но химический завод был первым на этой территории. Ему пришлось финансировать практически все общеузловые объекты (районная котельная, подстанция, новая дорога, троллейбусная линия, почти 20 км водовода и др.).

Аппетиты местных властей росли опережающими темпами и достигли почти 30% капитальных вложений Минхимпрома СССР в этот объект.

В практике региональных органов появились новые методы. Составлялись планы развития региона и его городов. Затем для каждого предприятия формировалось партийное поручение на добровольно-принудительной основе. С этим поручением каждый директор должен был ехать в Москву, в свое ведомство. И оставаться там до тех пор, пока не будет положительного решения по заданиям местных органов. Так было и с химзаводом. В Минхимпроме СССР не отказывали полностью, но выделяли, по мнению местных властей, "крохи".

Устав от борьбы на два фронта, автор подготовил статью в журнал "Коммунист", назвав ее "Нацеленность на конечный результат". В ней была представлена описанная выше порочная практика повышения социальной ответственности бизнеса. Надо отметить, что публикации журнала "Коммунист" пользовались особым вниманием в Кремле. Опубликоваться в этом журнале было и трудно и престижно, а главное - результативно. Статья была опубликована в № 3 за 1981 г. И уже 18 марта было подписано правительственное поручение (его называли ПП). В нем заместитель председателя Совета Министров СССР А.К. Антонов дал поручение членам комиссии познакомиться со статьей и обсудить ее на комиссии по контролю за своевременным проведением мероприятий по улучшению планирования и совершенствованию хозяйственного механизма. Сам он был председателем этой комиссии. По докладу автора комиссия Совета Министров СССР приняла развернутое решение. А уступки и встречное движение Минхимпрома СССР и Ростовского обкома партии как-то вывело автора из-под удара.

И так продолжалось до конца 80-х годов. А потом пришло новое время.

Корпоративная пенсионная система

Под корпоративной системой (КПС) мы понимаем общие правила, действующие на предприятиях, интегрированных в одну хозяйственную структуру по негосударственному пенсионному обеспечению, пенсионному страхованию и др. Эти правила используются предприятиями при финансовом планировании. Структура КПС в каждой корпорации своя. Есть одно общее: в центре системы – корпоративный НПФ. Такие КПС уже создали многие из российских успешных корпораций. Они являются частью социальных программ этих объединений предприятий. Наиболее продвинутыми в этом отношении на Урале являются Сибирско-Уральская алюминиевая компания (СУАЛ), Трубная металлургическая компания (ТМК), ПО "Уралвагонзавод" и др. В этих компаниях разработан и внедрен единый социальный стандарт. Это позволило структурировать взаимоотношения работодателя со своими работниками по различным социальным программам, включая и пенсионное обеспечение.

О полезности КПС можно судить и по продвижению пенсионной реформы в стране.

Пенсионная реформа относится к реформам первой волны. Её начало было положено Указом Президента "О негосударственных пенсионных фондах" (1992 г.). За прошедшее время мы в этой реформе продвинулись ненамного. Действующими участниками

дополнительного пенсионного обеспечения являются всего 1,5% работающего населения страны. В то же время в зарубежной практике этот показатель приближается к 100%.

Позже, с 2002 г. начало проводиться обязательное пенсионное страхование трудящихся. Но только 8% застрахованных "отважились" принять на себя личную обязанность и ответственность за управление своим же пенсионным капиталом. Остальных назвали обидным словом "молчуны", которые то ли не верят в свое "счастье", что без их личных затрат на их счет "капают" пенсионные накопления, то ли не верят политике государства в данном направлении. В Казахстане этот показатель перевалил за 70%. В Польше, как всегда с "шоком", скоро достигнет 100%.

О создании корпоративных пенсионных систем (КПС)

Если оценить ход событий, то решение об активном участии в пенсионной реформе в каждой корпорации принималось не сразу. Оно прошло многоступенчатую систему согласований. Сначала это были Советы директоров холдингов, и, как правило, это предложение здесь встречало абсолютную поддержку. Затем, на уровне менеджмента предприятий, ситуация была не менее динамичной, потому что директора предприятий, как никто, понимают эффективность инвестиций в людей, знают, каков реальный уровень жизни ветеранов. Поэтому решение о развитии деятельности по обязательному пенсионному страхованию (ОПС), о развитии программ дополнительного пенсионного обеспечения (ДПО) в рамках единой системы было поддержано всеми предприятиями.

С самого начала, как правило, было решено, что деятельность корпоративной пенсионной системы, вводимые пенсионные планы будут широко освещаться, а в ходе их реализации будут проводиться консультации с профсоюзными организациями, советами ветеранов предприятий. Были созданы попечительские советы КПС, которые дали ряд ценных замечаний по предлагаемым программам. Были проведены консультации с отраслевыми профсоюзами России. Кстати, позиция профсоюзов была полезна и конструктивна по направлениям долгосрочного стратегического порядка. Что касается советов ветеранов предприятий, то с ними, наверное, было наиболее сложно – хотя бы они, понятно, всего и сразу. Их не очень интересуют накопительные программы. Надо, чтобы пенсии буквально завтра были высокие и всем. Поэтому здесь были трения, сложности, но решения были найдены.

Дополнительное пенсионное обеспечение – наиболее продвинутый вид негосударственного пенсионного обеспечения в корпоративных структурах. Осуществляется оно как за счет средств работодателя, так и за счет работника. Или в этом участвуют обе стороны.

Привычным стало то, что в корпоративных системах подход дифференцированный. Так, на алюминиевых предприятиях СУАЛа использован принцип – "пять категорий работников – пять схем пенсионного обеспечения". Этот подход применен в холдинговой компании ОАО "Исеть-фонд", ПО "Уралвагонзавод" и др. При формировании КПС учитывалось, что государство постепенно будет сокращать свои обязательства по обеспечению размера будущей пенсии, перенося их на работодателя. Еще более важно, что в стратегическом плане необходимо, чтобы сам человек приучился думать о пенсии. Предстоит некий переходный период. На примере уральских корпораций видно, что работодатель берет на себя бремя этого переходного периода. Будет ли он безболезненным, зависит от того, насколько предлагаемые пенсионные схемы учитывают специфику форм и сроков пенсионных накоплений для различных возрастных категорий.

Возрастные категории в КПС

Приняты следующие возрастные категории:

Первая категория – это ветераны. Им пенсии выплачиваются и будут выплачиваться в соответствии с уже существующим порядком, из средств работодателя.

Вторая категория – это работники, которые изначально не имели накопительной части пенсии и которым до пенсии осталось 6 лет и меньше. Они будут получать дополнительную пенсию, в том числе по частично фондируемым программам, т.е. с участием будущих пенсионеров и работодателей. Пропорции участия устанавливаются предприятием.

Третья категория – это работники старше 1967 г. рождения, но моложе 1953 г. рождения, то есть те, которых с 2005 года лишили накопительной части пенсии. Как правило, это самая высокооплачиваемая категория работников, которые в состоянии еще сейчас самостоятельно или с помощью работодателя (что они, очевидно, выберут) сформировать дополнительные пенсионные накопления. И для этой категории планируется применять фондируемые схемы, т.е. пенсионный капитал формируется за счет средств работника и предприятия.

Четвертая категория – это молодежь, родившаяся после 1967 г. Этой категории работников предприятия уплачивают страховые взносы и формируют накопительную часть пенсии. Потенциально этим работникам доступны и программы дополнительного пенсионного обеспечения, но, похоже, в силу ментальных и возрастных причин они (программы ДПО) будут не очень востребованы, во всяком случае, в ближайшее время.

Скоро, очевидно, появится и *пятая категория* – это работники, охваченные профессиональным пенсионным страхованием и имеющие право на льготные пенсии. Для корпоративной пенсионной системы открывается обширное поле деятельности, поскольку в машиностроении и особенно в металлургии много работников, занятых на производствах с особыми (вредными) условиями труда. На металлургических предприятиях – более 50% от общего числа занятых.

Естественная задача любой КПС – сделать так, чтобы работники имели возможность нормального накопления пенсий с помощью работодателя и за свой счет, но при этом пенсионные программы не становились бы неподъемными для экономики предприятий.

Так исторически сложилось, что самые первые пенсионные схемы были за счет предприятий. Были определенные льготы работодателям. Потом это как-то упростилось. И деньги на негосударственное пенсионное обеспечение стали такими же дорогими, как и на зарплату. В более позднее время стали применяться паритетные схемы. В этом случае взносы предприятий и работника одинаковы. Наибольшего успеха во внедрении этой схемы достиг Магнитогорский металлургический комбинат. На этом предприятии 100 % работающих имеют договоры на дополнительное пенсионное обеспечение с корпоративным негосударственным пенсионным фондом (НПФ). Но и это еще не всё. В отделе кадров при оформлении на работу среди других обязательных документов новичку дают договор с НПФ на ДПО. Формирование пенсионного капитала – паритетное, т.е. на 100 рублей взноса работника предприятие на его счет вносит тоже 100 рублей. Системе ММК уже более 7 лет. Она прижилась и стала чем-то само собой разумеющимся.

Там же, где сложилась практика уплаты пенсионных взносов только предприятием, предстоит переход к паритетным схемам. Однако поменять эту схему единовре-

менно невозможно. Это достаточно жесткая позиция. Пока у работника не будет навыка копить себе на пенсию, пока у него в голове не будет мысли о том, что накопление пенсии – его обязанность, до тех пор и пенсионная реформа, и пенсионные накопительные схемы будут пользоваться очень низким спросом. Когда у работников появится навык заботиться о своей пенсии, тогда возможно нормальное развитие пенсионного рынка и ОПС, и дополнительного пенсионного страхования. А схемы ДПО с участием работодателя и работника станут традиционными. А может быть, появятся новые паритетные схемы: гражданин и государство.

Если же сохранить то, что есть, т.е. формирование пенсионного капитала работника только за счет работодателя, то работники по-прежнему будут ждать пенсию и по-прежнему будут уверены, что она откуда-то возьмется.

Внедрение такой пенсионной стратегии не затронет уже существующие программы поддержки ветеранов. В них останется уже применяемый порядок начисления и индексирования пенсий. А вот те категории работников, которые в состоянии с помощью паритетных схем накопить себе на пенсию, действительно будут поставлены перед выбором: "бесплатной" пенсии не будет, но появляется возможность при поддержке работодателя и с твоим участием накопить треть или четверть государственной пенсии. И ты сам сегодня можешь решить, готов ли ты в этом накоплении участвовать. В связи с этим формируется корпоративная пенсионная стратегия и в ней проработаны и сформированы паритетные схемы дополнительного пенсионного обеспечения. Конечно, эта ситуация новая и на сегодняшний день необычная, именно поэтому важно участие работодателя в процессе накопления пенсии. Это – экономически обоснованная программа, которая при определенном периоде накопления дает возможность реально увеличить пенсию работников. Конечно, в этом есть и капиталистический расчет, поскольку невозможно все время чистую прибыль инвестировать в пенсии. Присутствует и определенная жесткость, когда мы говорим о пенсионном будущем наших работников. Мы их ставим перед фактом: у тебя будет либо маленькая пенсия, если не будешь ничего делать, либо используй реальную возможность сделать пенсию больше, но ты сам обязан участвовать в процессе ее накопления.

С изменениями параметров пенсионной реформы с 1 января 2005 года вопрос о том, как можно скопить на пенсию дополнительно, стал актуальным для почти 35 процентов работников. Это как раз те граждане, которые лишены накопительной части пенсии. Корпоративная пенсионная система, с одной стороны, получила снижение объема обязательных страховых взносов, с другой стороны – рост интереса работников к возможностям дополнительного пенсионного обеспечения. И можно наблюдать, что начался объективный процесс. Ведь привыкли же мы думать о том, от чего зависит наша зарплата, научились элементарно разбираться в банковских депозитах, следить за курсом доллара. Так что накопление собственной пенсии – это еще один навык, которым надо овладеть. И к выработке этого навыка, приобретению таких знаний корпорации подталкивают своих работников.

О доверии к КПС

Естественно, необходимо ответить на один из ключевых вопросов – о преимуществах корпоративных пенсионных систем. На сегодняшнем этапе развития рынка ключевой

фактор – доверие работников, потенциальных клиентов к той или иной пенсионной системе. На чем оно основывается и на что в первую очередь обращается внимание?

Очевидно, что пенсионная система должна выполнять две функции – вести пенсионные счета своих участников и выплачивать пенсии. И сегодня опыт свидетельствует, что уровень и степень доверия застрахованных лиц к пенсионной системе тем выше, чем нагляднее и доступнее для понимания и контроля реализация этих двух функций, информация о том, в каком объеме и на каких условиях, по каким программам выплачиваются пенсии. На деле большинство в первую очередь интересуют не столько проценты инвестиционного дохода или объем пенсионных резервов НПФ, сколько наличие и размер реальных пенсионных выплат. И именно у корпоративных пенсионных систем есть история не только накопления пенсионных резервов и результат инвестирования, но еще и история выплаты пенсий. Наряду с понятными гарантиями работодателя именно это являлось одной из главных причин выбора работниками корпоративных пенсионных систем.

В ряде случаев свою роль играет и специфика отрасли. На Урале в металлургии работают династиями, и часто в одной семье, например, дед получает ветеранскую пенсию, отец имеет пенсионный счет в корпоративной программе дополнительного пенсионного обеспечения, а сын получает возможность открыть накопительный пенсионный счет в рамках системы обязательного пенсионного страхования. На ряде предприятий корпоративные системы дополнительного пенсионного обеспечения сложились и действуют уже не первый год. Есть уже опыт выплат.

Когда пришло время обязательного пенсионного страхования и перевода работниками корпораций своих пенсионных накоплений из Пенсионного фонда России (государственная структура) в корпоративный НПФ (негосударственная структура), в каждой корпорации была развернута большая разъяснительная работа. В какой-то степени им было легче, поскольку у большинства работников или есть счета в программах ДПО, или есть перед глазами пример реальных пенсионных выплат. Проведение разъяснительной работы не было разовым. Она проводилась с помощью руководства предприятий, линейных руководителей профсоюзов. Так что вопрос в основном упирался в освоение технологии оформления договоров обязательного пенсионного страхования и сопутствующих документов.

Сегодня смело можно утверждать, что информационно-разъяснительная работа принесла свои плоды. Пенсионная грамотность работников, которые трудятся на предприятиях упомянутых выше корпораций, выше, чем в среднем по городам расположения предприятий, чем в целом, наверное, по стране. И это уже реальное следствие того, что работа своевременна и востребована. А сама тема пенсий не так абстрактна для многих застрахованных лиц, как представляется, если смотреть на результаты реформы.

На пути развития корпоративных пенсионных систем есть несколько сложностей. Во-первых, большинство НПФ толком не занимались долгосрочными пенсионными планами, и опыта, который можно использовать, положить в основу своей стратегии, практически нет. Он только начинает формироваться. И невозможно где-то "списать, взять чьи-то правила и приложить их к себе, распространить на весь рынок, решив, что они идеально подойдут.

Во-вторых, от КПС требуется понятная, прозрачная технология работы. Любой работник хочет видеть пенсионный счет сегодня. Он хочет понимать, сколько у него пенсионных накоплений, какие есть возможности по их увеличению. Поэтому логика, которая закладывается в развитие корпоративных пенсионных схем, выглядит так: под-

держка работодателя + возможность расчета будущей пенсии, накапливаемой на личном счете работника + прозрачные информационные технологии = главный привлекательный фактор для работников. Если счет солидарный, пенсия абстрактная, где-то в будущем, и ее невозможно посчитать, то интерес работника дополнительно накапливать пенсию – минимальный.

Сейчас в России есть или очень большие пенсионные фонды, которые являются частью финансового инжиниринга корпораций, и там уйма активов, которые к слову "пенсия" имеют весьма отдаленное отношение. Либо есть мелкие фонды, которые по своему потенциалу – интеллектуальному, техническому – не в состоянии вести много счетов и обеспечить качественное управление пенсионными резервами.

Если оценивать то, чего сейчас недостает для более эффективной работы КПС, то можно однозначно сказать – стимулов. Пока для работодателя нет стимулов заниматься пенсионным обеспечением своих работников.

В конце 2004 года произошли некоторые изменения в законодательстве, регламентирующие режим налогообложения при ведении деятельности по пенсионному страхованию. Но и там нет речи о стимулировании – только о приведении налогового регулирования пенсионного рынка в соответствие с основными законами и здравым смыслом.

И вторая, может быть, самая важная проблема – это информирование населения об основных целях и параметрах реформы. Вспомним, когда проходила перепись населения РФ, то об этом знали практически все. А о том, что в стране проходит пенсионная реформа, способная изменить пенсионное будущее 40 млн. человек наиболее экономически активного населения, подробно не знает практически никто. И хотя на первый взгляд это кажется невероятным, но информирование о ходе пенсионной реформы, ее целях, параметрах – это дело, где должны проявиться совместные усилия частных управляющих компаний НПФ и государственного Пенсионного фонда. Пока никаких усилий, никакой концепции информирования нет ни у той, ни у другой стороны. В итоге – только 8% застрахованных, остальные 92% – "молчуны". Сейчас главная задача – заставить любого человека думать о том, что забота о пенсии – это его обязанность. А название конкретных управляющих пенсионных компаний и фондов – это вопрос второй.

Полное незнание того, что этот рынок существует – раз, что на нем огромное количество возможностей – два, что часть этих возможностей существует уже сейчас – три. И пока знания об этом не будут освоены большинством взрослого населения, рынок будет развиваться ни шатко, ни валко. И гордость одних, что они занимаются этим как социальной нагрузкой (НПФ и УК), гордость других (ПФР), что они ничего не потратили из бюджета государства на информирование, – на самом деле признание в недееспособности.

Корпоративный подход к "доступному жилью"

Обеспечение каждой семьи отдельной квартирой выдвинулось в разряд первоочередных национальных задач. Многие жизненно важные вопросы, как говорится, "завязаны" на жилищную проблему. Опыт свидетельствует, что если есть отдельная квартира, будет устойчивой молодая семья. Будет высокопроизводительный труд. Можно ожидать взлета мысли у людей творческих. Поэтому интересы корпораций хорошо согласовываются с изначальной задумкой национального проекта – "доступное и благоустроенное жилье".

"Шоковая терапия" на рынке жилья

Реализация нацпроекта "Доступное жилье" должна была в короткий срок обеспечить каждую семью отдельной квартирой. Но не бесплатно, как в былое советское время, а за счет будущих жильцов или их родственников. В проекте предусматривались

меры государственной поддержки этого движения, также были высказаны рекомендации работодателям оказывать содействие. А коммерческим банкам – искать пути снижения цен на ипотечные кредиты, с тем чтобы они – эти кредиты – стали доступными для нашего среднего класса. Но ... по крылатому выражению В.С. Черномырдина, хотели как лучше, а получилось как всегда. За последние два года цена одного квадратного метра жилья выросла в 5 раз. А значит, для реализации задуманной схемы нужны в пять раз большие кредиты. Нужно быть готовым в пять раз больше платить за обслуживание кредитов. Но нет ответа – где же взять в пять раз большие доходы.

Задумываясь над тем, что же произошло, приходишь к выводу, что опять подвели российская неосмотрительность, торопливость, желание к ускорению естественных процессов, которые требуют определенной последовательности.

Хорошей идеей "загорелись" многие. Нацпроект так преподносился, что многие поняли – жилья будет много и сейчас. Банки, шумно обставляя каждый свой шаг по снижению процентов по ипотечному кредиту, снизили их с 18 – 20% до 8%. Предприятия стали разрабатывать свои программы "Жилье", где предусматривали за счет работодателя помощь семьям своих работников в обслуживании и даже погашении ипотечных кредитов. Была создана высочайшего уровня государственная структура для реализации нацпроектов. Подумать только: даже уровня министра страны оказалось недостаточно, была введена должность первого заместителя премьер-министра. При Президенте РФ создали специальный комитет по нацпроектам. Все это повторили губернаторы на местах. В итоге этой, казавшейся организаторам реализации нацпроекта совершенно необходимой, работы получился крупный "ляп". Жилье стало еще менее доступно, чем до начала реализации проекта, а народ – обманутым.

Что же произошло? А произошло все то, что должно было произойти, когда сеют панику. Проще говоря, задурили народу головы ожидаемой небывалой в новейшей истории щедростью государства. Подняли для активных действий даже тех, кто в ближайшие пять лет о квартире и не думал. Общественное мнение такие действия прямо и косвенно поддерживало. Становились все доступнее ипотечные кредиты.

В то же время на вторую составляющую рынка – увеличение предложений – внимание было обращено неадекватное. Да оно и понятно. Чтобы в разы увеличить предложение жилья на рынке, необходимо в разы нарастить производство строительных материалов, развить строительную индустрию, производство строительной техники и т.д. и т.п. Но ... для этого нужен свой нацпроект. И днями это не делается. Требуется организовать в этих обеспечивающих отраслях инвестиционные процессы со всем набором действий по изысканиям, проектированию и строительству этих объектов.

Начав реализацию нацпроекта "Доступное жилье" без кратко предложенной выше "артподготовки", мы получили рост финансовых ресурсов на рынке жилья в разы. А предложение жилья возросло на 20 – 30%.

На всю эту возню рынок отреагировал так, как и должен был отреагировать, – он стал нестабильным, разбалансированным. Иначе говоря, рынок пошел по траектории, которую мы можем назвать "шоковой терапией". Начался необъяснимый рост стоимости жилья. Конечно, инфляция, повышение уровня жизни населения и должны были отразиться на ценах жилья. Но не так. Рынок с нарушенной стабильностью ведет себя совсем иначе. Случившееся повышение цены жилья должно было бы произойти, вероятно, за 15 – 20 лет. Но в условиях, которые создал нацпроект и события вокруг него, это случилось за 2 – 3 года.

Авторы уверены, что критическому анализу реализация нацпроекта по жилью будет подвергнута в ходе избирательных кампаний в Государственную Думу (2007 г.) и Президента РФ (2008 г.). По нашему мнению, неизбежны корректировка нацпроекта, изменение акцентов.

В настоящей публикации далее мы остановимся на предложениях по стабилизации рынка жилья. И произойти это должно, по нашему мнению, за счет ускорения роста предложений на этом рынке. Чтобы насытить рынок жилья, необходимо будет уже в ближайшее время разрешить большое число вопросов и неувязок, которые всегда появляются на этапе подъема, т.е. то, что часто называют болезнями роста.

Из множества уже возникших вопросов рассмотрим три группы. Во-первых, как обеспечить непрерывность инвестиционного процесса. И это особенно важно на старте корпоративной программы. Дело в том, что сама корпорация напрямую вкладывать средства в строительство жилья не может. Да и не имеет их. Большинство покупателей дом в начале стройки тоже не очень заинтересует. И их можно понять: они на возмездной основе получили кредит и его сразу же надо начинать обслуживать. Поэтому им больше подходит купить готовое жилье, чем вложить свои деньги в начинающуюся стройку и ждать, продолжая жить в стесненных условиях. А организаторам корпоративной программы "Жилье" нужен надежный инструмент финансирования строительства, который по сути дела обеспечивал бы строительство оборотными средствами. По нашему мнению, лучшим вариантом решения этого вопроса является проект по созданию корпоративного закрытого паевого инвестиционного фонда (ЗПИФ) недвижимости.

Во-вторых, важным представляется вопрос, как обеспечить функционирование связи: корпорация – ПИФ – строители – участники программы "Жилье" (покупатели квартир). Интересы конечного потребителя в проекте важнейшие. Они касаются качества готового жилья, его цены. Может ли корпорация защитить своего работника и повлиять на доходы всех участников строительного процесса при изготовлении продукции и от посредников при его продаже. Этим вопросам посвящена вторая часть нашей статьи.

В-третьих, каждая социально ответственная корпорация намечает не только участвовать в строительстве жилья, но и довести его до покупателя за оправданную цену, планирует помочь работнику в расчетах с коммерческим банком за полученный кредит. И делать все это корпорация будет, не упуская целей всей корпорации по кадровому обеспечению основного производства, стимулированию своих работников за многолетний и эффективный труд. Это тема третьей части данной статьи.

Попытка разрешить перечисленные выше вопросы предпринята на крупных предприятиях Урала – ФГУП ПО "Уралвагонзавод" и ОАО "ВСМПО-Ависма". Инициатором (мотором) проекта выступил НПФ "Уралвагонзаводский", обслуживающий работников этих предприятий. Аккумулированные у него пенсионные активы в большинстве своем проходят накопительный период, а это 20, а у молодых участников фонда и 40 лет. И для НПФ участие в данном проекте – надежная форма вложения средств. НПФ необходимо соблюдать определенные законодательные ограничения по доле пенсионных резервов и пенсионных накоплений, которые могут быть вложены в данный проект. Но и при этом участие НПФ в этом проекте полезно.

НПФ "Уралвагонзаводский" привлек для участия в данном проекте сотрудничающие с ним управляющие компании "Атон-менеджмент" и "КапиталЪ".

Проект сейчас проходит согласование на предприятиях и в управляющих компаниях.

И еще: участие в этом проекте несет для НПФ и мощный пропагандистский заряд. В информационно-разъяснительной работе фонда и в агитации за сотрудничество

с НПФ кроме слов о мистическом патриотизме появляется реальное дело - вложение пенсионных активов в решение жилищной проблемы в регионе. Что-то подобное для пенсионных активов, находящихся в государственной пенсионной системе, просто невозможно.

О ПИФах недвижимости

Закрытый паевой инвестиционный фонд (ЗПИФ) недвижимости – это сложенные вместе средства пайщиков, которые управляющая компания инвестирует в строительство жилья. Жилье является в нашем проекте целью ПИФа. ПИФ создается без прав юридического лица.

Для целей нашего проекта важно подчеркнуть, что под недвижимым имуществом понимаются: земельные участки, жилые и нежилые помещения, многолетние насаждения, а также проектно-сметная документация, т.е. все то, что напрямую относится к строительству инвестируемых ЗПИФом объектов.

ЗПИФ недвижимости выбран как инструмент для финансирования объектов недвижимости, в первую очередь жилья, по следующим соображениям. Во-первых, ПИФ как организационно-правовая форма состоялся на финансовом рынке страны. Первые ПИФы были созданы 10 лет назад, и в последнее время наблюдается бум их популярности. Их создано уже более 300. Правда, речь идет в первую очередь о ПИФах, которые выступают как форма коллективных инвестиций для физических лиц. И в очной конкуренции с коммерческими банками в ряде случаев ПИФы опережают. Поскольку доходность на вложения физических лиц хотя и колеблется, но значительно выше, чем клиенту обещают банки. Во-вторых, предлагаемая схема позволяет корпорации "поручить" в этой сфере жизненных интересов работников предприятий, не неся при этом прямых затрат. В качестве примера самым младшим по выходу на рынок является ПИФ недвижимости. Их количество исчисляется несколькими десятками. Не каждая из 55 лицензированных на эту деятельность управляющих компаний создала ПИФы недвижимости. Развертывание нацпроекта "Доступное жилье", по нашему мнению, сделает ПИФы недвижимости востребованными. Это обусловлено двумя обстоятельствами. Во-первых, необходимость поиска строительными организациями устойчивого источника оборотных средств. И во-вторых, поиск корпорациями путей реального влияния на цену строительной продукции, а в конечном счете и на цену жилья для работников предприятий, осуществляющих свои программы жилья. При использовании ПИФов недвижимости возможность решения обеих этих задач есть.

Идет речь о ПИФе, который создается промышленными корпорациями, на нужды работников которых он будет работать. Например, ФГУП ПО "Уралвагонзавод" разработало корпоративную программу "Жилье" на 2006 – 2012 годы с капиталовложениями около четырех миллиардов рублей. И для ее реализации намерено содействовать созданию условий для расширения строительства, в том числе и участвовать в создании новых инвестиционных источников, таких как ЗПИФ недвижимости.

В корпоративном ЗПИФе недвижимости всеми или почти всеми активами владеет одна корпорация, или, как в нашем случае, две и подконтрольный им НПФ. Поэтому они имеют преобладающее участие в собрании пайщиков ЗПИФа.

Корпоративный ПИФ обладает рядом преимуществ перед другими возможными структурами, предлагающими услуги по финансированию проекта. Во-первых, корпорация не создает у себя новую компанию, хотя практически является собственником всех активов фонда единолично или в составе небольшой группы пайщиков. Во-

вторых, финансирование строительства осуществляется на возвратной основе и активы ПИФа по сути дела являются оборотными средствами проекта.

В-третьих, корпорация как пайщик ЗПИФа недвижимости может контролировать деятельность управляющей компании, а в экстремальных случаях может инициировать смену управляющей компании корпоративного ЗПИФа недвижимости. Это законом "Об инвестиционных фондах" разрешено.

Важным следует считать, по нашему мнению, налоговую преференцию ЗПИФов. Она состоит в следующем. Поскольку ПИФ не является юридическим лицом, доход на его активы не облагается налогом на прибыль, если она не изымается у ПИФа. Таким образом, за время действия ПИФа, например пять лет, его активы удвоятся. А неуплаченный налог на прибыль будет все годы деятельности ПИФа продолжать работать в системе.

Через такой ПИФ корпорация имеет возможность формировать корпоративную систему требований к организации инвестиционного процесса, организации строительства и, что важно, к ценообразованию квартир.

Важными моментами работы корпорации через свой ПИФ являются ее возможности влиять на качество и затраты на производство, а значит и на формирование себестоимости строительной продукции. И для этого корпорации имеют специализированные службы капитального строительства. На предприятиях, участвующих в данном проекте, эти службы укомплектованы квалифицированными кадрами. И управляющая компания наверняка использует этот момент в интересах дела, которое инвестирует ПИФ, подписав с ним соответствующий договор на оказание услуг.

Корпорация, опять же через свой ПИФ, сможет регулировать доходы строительных организаций, участвующих в проекте управляющей компании, риэлторов, продвигающих на рынке продукцию данного проекта. Это прерогатива собрания пайщиков. А оно, как мы подчеркнули выше, подконтрольно корпорации. Важным будет решение и о доходах на паи. При поиске компромисса при разрешении несовпадающих интересов всех участников процесса преобладающими будут интересы покупателей квартир.

Для того, чтобы обезопасить средства пайщиков в управлении средствами ПИФа, в той или иной мере участвуют несколько структур. Это требования закона.

Во-первых, управляющая компания, создавшая ПИФ, осуществляет доверительное управление средствами исключительно в интересах пайщиков и только в рамках инвестиционной декларации, утвержденной собранием пайщиков.

Во-вторых, специализированный депозитарий ведет реестр пайщиков, учет всех операций ПИФа и контроль финансовых операций, удерживая их в рамках инвестиционной декларации.

В-третьих, правильность ведения учета и отчетности управляющей компании проверяет лицензированный аудитор.

В-четвертых, оценщик осуществляет оценочную деятельность.

Но главное действующее лицо ПИФа – это владельцы паев. Их собрание совершает главные действия: утверждает инвестиционную декларацию, изменения вознаграждения Управляющей компании, спецдепозитария, аудитора и оценщика. Собрание пайщиков вправе и на такое революционное решение, как смена управляющей компании, т.е. возможно, что ПИФ создала одна управляющая компания, а пайщики могут принять решение о переходе ПИФа под крыло другой УК и даже инициировать проведение конкурса УК.

И еще: собрание пайщиков устанавливает порядок определения размера дохода, распределяемого между пайщиками (т.е. дохода владельцев паев). В этом случае воз-

никает реальное противоречие между доходом на вложенный капитал и ценой готовой продукции – жилья. Можно весь доход направить пайщикам и оставить высокой цену готового продукта – одного квадратного метра жилья, а можно до минимума свести доходы пайщиков, но снизить стоимость готового продукта. В условиях корпоративного ПИФа это поддается регулированию.

Об организационной схеме проекта

Подготовленная и представленная к обсуждению организационная схема проекта предполагает создание корпоративного ЗПИФа недвижимости "Уралвагонзаводский", основным пайщиком которого будет ФГУП ПО "Уралвагонзавод" (50%) в г. Н. Тагил. На начальном этапе предполагаются еще два пайщика: одно предприятие, еще не до конца решившее вопрос о своем участии в проекте (неподалеку от г. Н. Тагил), и НПФ "Уралвагонзаводский" (30%), обслуживающий работников обоих предприятий. Определенную часть аккумулированных пенсионных накоплений и пенсионных резервов (в доле, разрешенной законодательством) НПФ направит на создание ПИФа, т.е. выкупит часть его паев (в проекте – 30%). В дальнейшем дополнительные выпуски паев ЗПИФа будут выкупаться в основном НПФ за счет роста его активов.

Строительство жилых домов в г. Н. Тагил будет осуществляться строительной организацией – постоянным подрядчиком по выполнению заказов этих предприятий. В Н.Тагиле это стройтрест № 88, который двадцать лет назад строил для работников УВЗ до 50 тысяч квадратных метров жилья в год, а в последние годы – по одному дому, т.е. 2 – 3 тысячи квадратных метров. Второе предприятие строило до 24 – 25 тысяч квадратных метров жилья в год. Имеется корпоративный домостроительный комбинат.

Оба предприятия имеют подразделения для работы со строительными организациями-подрядчиками. На УВЗ это ПСК – проектно-строительный комплекс, на другом предприятии – это управление капитального строительства. Таким образом, действующие, правда, несколько ослабевшие в последнее время, но все равно давно знакомые партнеры предприятий, способные строить.

Функции заказчика по договору с управляющей компанией будут выполнять ПСК-УВЗ и УКС другого предприятия.

Первоначальные стадии подготовки строительства (получение исходно-разрешительной документации) проводятся теми, кто и далее будет выполнять функции заказчика, с последующим погашением произведенных затрат ПИФом по договору с управляющей компанией. У заказчика в данном проекте довольно много обязанностей. Во-первых, по поиску и анализу объектов инвестирования и строительства (жилые дома, газовые и электросети, системы тепло-, водоснабжения и водоотведения и др.). Во-вторых, заказчик определяет вместе с управляющей компанией объем, способы, сроки и формы инвестиций, обеспечивающие стыковку работ, как говорится, в нужном месте в нужный час, с тем чтобы получить добротный готовый строительный продукт, т.е. квартиры, готовые к использованию.

Важной задачей заказчика будет являться контроль процесса строительства на его соответствие нормативным документам. И этот контроль должен быть своевременным, особенно когда это касается так называемых скрытных работ.

И еще. Поскольку данный проект и затраты на его осуществление будут существенно влиять на цену каждого квадратного метра жилья, получаемого работниками данного предприятия, особое внимание каждого будет приковано к затратам. Думается,

что функция контроля затрат, через контроль применяемых материалов, конструкций, привлечение субподрядчиков, будет по сути дела основной.

В проекте представлено обоснование стартовой суммы капитала ЗПИФа. Она складывается из затрат ПИФа на строительство, оплату вознаграждения управляющей компании, оплату услуг по выполнению функций заказчика и др.

В расчете на год предложен такой поток в строительстве. В г. Н. Тагил один дом будет построен полностью. Для примера взят жилой 9-этажный дом на 54 квартиры. Второй дом в заделе. В плановом году на его сооружении выполнено 30% сметной стоимости. И по третьему дому ведется проектирование. Затраты в плановом периоде составят 10% сметной стоимости. В расчете использованы данные середины 2006г., когда цена строительства одного квадратного метра общей жилой площади составляла 14 тысяч рублей, а розничная цена – 20 тысяч. Все затраты ПИФа по трем строящимся объектам в г. Н. Тагил за год составят 63,5 млн. рублей.

Представленный расчет показывает целесообразность использования ЗПИФа недвижимости в данном проекте. Рентабельно (20%) сработают строители. Рентабельной ожидается и деятельность ПИФа, и работа риэлторов.

О покупателе

Выше мы рассмотрели корпоративный подход к ускорению темпов и к увеличению объемов строительства жилья и обосновали целесообразность одного из путей корпоративного влияния – ЗПИФ недвижимости.

Не менее важно создать и платежеспособного покупателя, этим обеспечив постоянный спрос на рынке жилья. И здесь влияние корпоративного подхода не менее важно.

Жилье в советское время выдавалось нуждающимся бесплатно. Для этого были критерии постановки на очередь на предприятиях, а иногда и в их подразделениях. Были очереди нуждающихся в жилье и в райисполкомах. Правда, рядом с очередью были внеочередники: по состоянию здоровья, инвалиды. Был определенный лимит на жилой фонд и у руководителя предприятия для устройства высококвалифицированных специалистов и руководителей, прибывающих из родственных или конкурирующих предприятий. С огрехами и нарушениями, но эта система действовала все послевоенное время. Она стала привычной.

В 60-е годы появилась практика разработки перспективных планов социального развития предприятий, где жилищное строительство от эпизодов борьбы директора за интересы коллектива перешло на плановую основу. Эти планы, правда, еще труднее было согласовать в ведомствах. Но у многих это получалось. Имидж предприятия, имеющего перспективы решения жилищной проблемы своих работников, стал высоким. И так было до 90-х годов.

Пришло новое время, рыночное. По сути дела мы сейчас переживаем переломный момент, когда вместо малого количества, но бесплатного жилья, государство предлагает много, даже очень много, но за полную стоимость. И это, по нашему мнению, уже породило большое число трудностей, и не только экономического и финансового характера. Их желательно, по нашему мнению, выявлять и определять конкретные меры по их преодолению. Недопонимание многих вопросов и возможностей населения по улучшению своих жилищных условий уже является тормозом реализации всего национального проекта.

Важнейшими, по нашему мнению, являются следующие четыре барьера. Во-первых, далеко не все могут принять обязательность приобретения жилья нуждающим-

ся за свои средства, как единственный и оправданный путь решения. Ведь зачастую рядом с ним трудится тот, чья семья не так давно получила жилье бесплатно, вернее, за государственный счет...

Во-вторых, приобретение жилья – это крупные затраты для любой семьи. И нужно долго, иногда несколько десятилетий, значительную долю семейного дохода уплачивать коммерческому банку. А наша уже почти вековая история приучила думать не только о лучшем... а вдруг? Поэтому столь большой "оброк" для многих неприемлем.

В-третьих, заемные средства, привлеченные через ипотеку или иным способом, надевают "ярмо долга" на семью на 15 – 20 лет. И даже если этот долг выполним, в сознании российского человека нет еще традиций жить в условиях должника. Родители нынешних покупателей жилья должниками не были, да и их деды тоже. Никогда российский человек в долгах не чувствовал себя "как в шелках".

И еще. Общественное мнение, а совсем недавно это называлось мнение коллектива, – не пустой звук. От рядом работающих или рядом живущих каждому человеку важно не только мнение, но и одобрение каких-то важных для него и его семьи планов, поступков. Нужна моральная поддержка, и лучше, если она дополняется материальной.

Существенное влияние на преодоление барьеров может оказать разработка и реализация корпоративной программы "Жилье". Один из существенных моментов этой программы – проект ЗПИФ недвижимости – выше мы уже рассмотрели.

Теперь рассмотрим собственно программу в целом и ее реальное влияние на примере корпоративной программы "Жилье" ФГУП ПО "Уралвагонзавод".

Программа рассчитана на 7 лет. Ее разработке предшествовала оценка нуждаемости в жилье работников завода, которые уже трудятся, и тех молодых рабочих и специалистов, которые придут на завод. В итоге получилось, что предприятие за эти годы поучаствует в судьбе четырех тысяч семей работников. Они будут покупателями квартир. Все они разных возрастных и квалификационных групп, но их объединяет то, что завод намерен надолго связать с ними свою судьбу. Да и сами они настроены на долгосрочные отношения с заводом.

Программа начинается с обязательств предприятия по оказанию помощи и защите интересов работников при оформлении ими и получении государственных субсидий. А они (субсидии) существенны, особенно для молодых семей.

Молодой семье – участнице программы при рождении 1 ребенка предоставляется дополнительная субсидия за счет средств бюджета субъекта Российской Федерации или местного бюджета в размере не менее 5% средней стоимости жилья.

Не ограничиваясь федеральной помощью, предприятие в своей программе "Жилье" определило корпоративную поддержку не только молодым семьям. На первый план выдвинуто дифференцированное погашение банковских процентов при ипотечном кредитовании. Оно определено в следующих размерах:

- 50% от начисленных банковских процентов при уплате ипотечных кредитов молодыми специалистами, находящимися в браке, при условии, что один из супругов является работником завода;
- 75% от начисленных банковских процентов при уплате ипотечных кредитов молодыми специалистами, находящимися в браке, при условии, что один из супругов является работником завода и у них имеется, либо рождается, один ребенок;
- 100% от начисленных банковских процентов при уплате ипотечных кредитов молодыми специалистами, находящимися в браке, при условии, что один из

супругов является работником завода и у них имеется двое детей, либо рождается второй ребенок;

- 80% от начисленных банковских процентов при уплате ипотечных кредитов молодыми специалистами, находящимися в браке, при условии, что оба супруга являются работниками завода;
- 90% от начисленных банковских процентов при уплате ипотечных кредитов молодыми специалистами, находящимися в браке, при условии, что оба супруга являются работниками завода и у них имеется, либо рождается, один ребенок;
- 100% от начисленных банковских процентов при уплате ипотечных кредитов молодыми специалистами, находящимися в браке, при условии, что оба супруга являются работниками завода и у них имеется двое детей, либо рождается второй ребенок;
- от 50 до 100% от начисленных банковских процентов при уплате ипотечных кредитов работниками основного производства, имеющими высокие разряды и непрерывный стаж работы на предприятии не менее 5 лет (размер погашаемых процентов определяет комиссия на основании производственных результатов, стажа работы на предприятии, активности на предприятии).

Не остались без внимания нарушители. По решению соответствующей комиссии, в случае, если работник объединения, получающий корпоративную поддержку для улучшения жилищных условий, однократно нарушает условия трудовой дисциплины и правила внутреннего трудового распорядка, размер погашаемых процентов может быть уменьшен предприятием до 25 процентов от начисленных банковских процентов.

Отношения работника и завода закрепляются договором. По договору работник получает вышеуказанные льготы только на время работы на предприятии. При увольнении с предприятия льготы, оговоренные в договоре, прекращают действие.

Разрабатывая и утверждая программу, на заводе определили и социально-экономическую эффективность ее реализации. Основные ожидаемые последствия состоят в следующем.

Программа должна стать одним из действенных механизмов в достижении стратегической цели социальной политики завода – повышения эффективности и результативности его производственно-экономической деятельности, устойчивости технологического процесса и закрепления высокопрофессиональных кадров на предприятии.

Реализация Программы позволит повысить эффективность социальной политики завода и обеспечит повышение его рейтинга как социально ориентированной организации. Это обязательно приведет к повышению его конкурентоспособности на рынке труда. Привлекательность завода возрастет за счет гласности корпоративной поддержки работников предприятия для улучшения условий проживания. Это привлечет новых работников, и в первую очередь молодых. Одним словом, на заводе есть обоснованные надежды на формирование высококвалифицированного кадрового ядра, соответствующего масштабы и сложности стратегических целей предприятия.

Произойдет закрепление высококвалифицированных кадров на длительный срок работы, поскольку договоры по ипотеке охватывает 10 – 20 лет.

Снизятся удельные затраты завода на оказание корпоративной поддержки работникам за счет адресности предоставляемых социальных льгот и гарантий.

Первыми за корпоративной поддержкой придут самые активные и образованные. Но на заводе так строится работа, чтобы стимулировать социальную и экономиче-

скую активность работников, приобретающих (строящих) жилые помещения в собственность, путем создания организационных, правовых и экономических условий и оказания им корпоративной поддержки.

Программой создается организационно-финансовый механизм, позволяющий эффективно и в значительных объемах привлекать в жилищную сферу ресурсы из вне-корпоративных источников.