

ПРОБЛЕМА ЗАПРОВАДЖЕННЯ НОВИХ ПЕНСІЙНИХ ПРОГРАМ ДЛЯ ПРАЦІВНИКІВ ДЕРЖАВНОЇ ТА ПРИВАТНОЇ ФОРМ ВЛАСНОСТІ

*Н. Ю. Баланюк, викладач,
Шосткинський інститут СумДУ, м. Шостка*

Розглянуто типи пенсійних планів (схем). Доведено, що в сучасних соціально-економічних умовах більшість громадян України та роботодавців будуть, ймовірно, робити вибір на користь пенсійних планів (схем) зі встановленими виплатами або гібридних.

Ключові слова: пенсійні плани (схеми), пенсійне забезпечення, економічні фактори, пенсійна реформа.

Рассмотрены типы пенсионных планов (схем). Доказано, что в современных социально-экономических условиях большинство граждан Украины и работодателей будут, вероятнее всего, осуществлять выбор в сторону пенсионных планов (схем) с установленными выплатами или гибридных.

Ключевые слова: пенсионные планы (схемы), пенсионное обеспечение, экономические факторы, пенсионная реформа.

ВСТУП

Аналізуючи ефективність впровадження та темпи розвитку пенсійної реформи в Україні, можна зробити певний висновок: держава не зможе в довгостроковій перспективі гарантувати своїм громадянам належну старість без стимулювання поступового переходу на приватні системи пенсійного забезпечення з метою скорочення своїх майбутніх зобов'язань до прийняттого рівня.

Найбільш зручним механізмом для формування додаткових пенсій сьогодні є недержавні пенсійні фонди (НПФ), діяльність яких регулюється законом „Про недержавне пенсійне забезпечення”, що набув чинності з 1 січня 2004 року, а також законом «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» від 08.07.11 р. № 3668-VI, що набув чинності з 01.10.11 року.

ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ ТА ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Гнучкий ринок праці потребує адекватної перебудови соціального захисту працівників державної і приватної форм власності. Через зміни в характері зайнятості, а саме: поширення нестабільних нестандартних форм трудових відносин, не завжди якісно продумана соціальна політика підприємств, що зумовлює однозначні зміни в кадрових структурах тощо, розвиток приватного пенсійного сектору набуває особливої актуальності.

Практика роботи більшості підприємств, де створено системи недержавного (корпоративного або професійного) пенсійного забезпечення, показує, що від вдалого обрання підприємством тієї чи іншої схеми (плану) залежить не лише „майбутє” його працівника, а й успішне функціонування самого підприємства.

Нагальною проблемою для вирішення постають: малообізнанність, поверховість, політична та економічна нестабільність, що, в свою чергу, гальмують впровадження в даній сфері виробництва „потрібної” пенсійної схеми.

Дослідити історичні аспекти виникнення, на основі яких показати, як буде вести себе той чи інший різновид пенсійної схеми в умовах структурної перебудови економіки, в сучасних соціально-економічних умовах, визначити найбільш прийнятний тип пенсійної схеми є метою даної статті.

Дослідивши першоджерела, зауважимо: над певним питанням працювало досить обмежене коло науковців. Серед них О. Й. Ткач, А. В. Михайлов, Р. Майданик, західні – Пітер А. Дайемонд.

Що ж являють собою пенсійні плани (схеми), що використовуються недержавними пенсійними фондами в Україні?

У Законі України „Про недержавні пенсійні фонди” визначено: пенсійний план (схема) – встановлені Статутом і Правилами недержавного пенсійного фонду умови і порядок недержавного пенсійного забезпечення учасників” [1].

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Роботодавці в країнах ЄС, США, Росії успішно використовують для додаткового пенсійного забезпечення працівників так звані пенсійні плани. Міжнародний стандарт фінансової звітності (МСФЗ) № 19 „Винагорода працівникам” та № 26 „Облік та звітність за програмами пенсійного забезпечення (пенсійними планами)”, які набрали чинності для країн-членів ЄС з 01.01.93р., передбачають наявність додаткового пенсійного забезпечення на підприємствах, організаціях і установах та визначають відповідну термінологію. Такі системи мають назви: „пенсійні плани”, „пенсійні схеми”, „схеми пенсій за вислугу років”, „схеми пенсійного забезпечення”, „пенсійні плани групи роботодавців”, „професійні пенсійні плани” [2].

Як бачимо, назв дуже багато, але сутність не змінюється, тобто: кожен недержавний пенсійний фонд має свій установчий документ, статут, у якому прописана та чи інша пенсійна схема. Ці схеми є обов’язковою складовою пенсійних договорів (контрактів) і мають відповідати вимогам, встановленим державним уповноваженим органом у сфері регулювання такого виду фінансових послуг, яким є недержавний пенсійний фонд.

Отже, у світовій практиці існує 3 типи пенсійних схем:

1. Пенсійні плани (схеми) зі встановленими внесками (DC) – роботодавець як вкладник НПЗ перераховує на користь учасника НПФ (фізичної особи) певну суму, що враховується на певному рахунку. Розмір виплат при виході на пенсію робітника буде дорівнювати:

$$B = v + Iv,$$

де B – розмір виплат;

v – сума внесків;

Iv – інвестиційний дохід, нарахований на ці кошти.

Фонди зі встановленими розмірами внесків мають ряд різновидів. Найбільш поширеними є:

– грошово-накопичувальні фонди („money purchase” plans);
– системи виплат, що базуються на участі у прибутках (profit sharing plans);

– заощаджувальні фонди („thrift” or „saving plans”) [3].

2. Пенсійні плани (схеми) зі встановленими виплатами (DB): за даною схемою зобов’язання роботодавця не обмежується сумою, яку він кладе на пенсійний рахунок робітника, тобто розмір пенсійного доходу вкладника розраховується і встановлюється з моменту перерахунку внесків на спеціальні рахунки й визначається, як правило, розміром заробітної плати, стажем роботи, обраною посадою.

3. Гібридні схеми пенсійного забезпечення (що включають елементи пенсійних планів DC DB) діють таким чином: пенсійні накопичення роботодавців обліковуються на солідарному пенсійному рахунку без розподілу на користь конкретних робітників. Власні накопичення працівників, які вони здійснюють добровільно, обліковуються на індивідуальних або (іменних) пенсійних рахунках. Ці кошти можуть

спільно інвестуватися фондом і в цьому разі отриманий дохід розподіляється пропорційно [4].

Тепер простежимо історію впровадження пенсійних схем DB.

Отже, США в 30-ті роки й Канада в 60-ті роки створили пенсійні системи DB, тобто системи з визначеними виплатами пенсійних накопичень. Це означало, що їх формули, пов'язані з фіксованою сумою виплат, були складені так, щоб в кінцевому підсумку використовувати дані про середні заробітки упродовж майже всього трудового стажу [5].

Поставимо перед собою завдання: з'ясувати, чим вигідна та чи інша пенсійна схема й запровадження якої для України буде мати найбільшу ефективність й динамічність розвитку.

Черезмірне прагнення поклатися на дані про доходи після встановлення нової системи породжує ряд помилок, що були допущені в США і Канаді. Філософською мовою кажучи, припущені зразки доходів не сприяють прийняттю до уваги трудового стажу, а скоріше нагороджують тих, хто добре працює за нової системи, й зовсім не обов'язково тих, хто більшою мірою потребує пенсії.

До реформи в Чилі існував погано спланований комплекс систем DB. Процес переходу до системи DC включав поступову ліквідацію попередніх систем. Були очікування, що перехід від системи DB до системи DC призведе до різкого підвищення ефективності на ринку праці, однак у Чилі цього не трапилось. Єдиними мінусами були:

а) великі коливання на ринку акцій;

б) адміністративні витрати в Чилі виявилися значно більшими, ніж очікувалося. Майже 20% від того, що в іншому випадку пішло б на погашення пенсій, йде на адміністративні видатки.

Як бачимо, співвідношення схем DB і DC у різних країнах залежить від багатьох чинників. Наприклад, у Великобританії середній рівень внесків учасників для схем DB – 4,84%, а для DC – 4,03% зарплати до оподаткування, тоді як для роботодавців – 12,7% для схем DB та 8,2% – для DC [6].

Зауважимо, що і плану DB, і плану DC притаманні і як свої переваги, так і недоліки, що можуть в будь-який момент як вдосконалити, так і суттєво підірвати репутацію схеми. З огляду на те що рівень обізнаності громадян за пенсійними схемами досить низький, пропонуємо в статут НПФ внести окремий розділ оглядово-роз'яснювальної інформації за пенсійними планами і схемами, а саме:

- види пенсійних планів;
- умови та порядок участі в пенсійних планах робітника (учасника);
- умови та порядок участі в пенсійних планах учасника;
- вид та умови пенсійних виплат;
- порядок, строки сплати та розмір пенсійних внесків (якщо обрана та чи інша пенсійна схема);
- обговорення настання ймовірніших ризиків при обранні будь-якої пенсійної схеми.

Адже перше, на що звертають увагу громадяни, відкладаючи собі на старість, – це розмір пенсії і гарантії збереження внесків від інфляції.

Дійсно, адже роботодавець, що бере участь у рамках пенсійного плану DC, знімає з себе відповідальність щодо сплати додаткових внесків у випадку, якщо фонд не матиме необхідних активів, достатніх для виплат пенсій учасникам. Адже плани зі встановленими внесками, в яких використовуються лише індивідуальні пенсійні рахунки, покладають відповідальність за майбутню пенсію лише на працівника, залишаючи осторонь роботодавця. А отже, можна зробити висновок, що накопичення, а пізніше і виплати будуть більш уразливі до різноманітних коливань через свою, якщо можна так висловитись, недостатність.

Для схеми DB означає, що коли учасник не в змозі здійснювати внески до фонду, то їх має продовжувати робити роботодавець, оскільки в даній схемі це його зобов'язання. Дуже вигідна пропозиція для працівників, чи не так? А тепер поглянемо на це з боку роботодавця. Дійсно, в плюсах роботодавця знаходяться:

- 1) важіль впливу на кадрову і соціальну політику;
- 2) роботодавець має право розпоряджатися частиною коштів підприємства в інтересах самого підприємства.

Але в умовах структурної перебудови економіки фінансові можливості підприємства, як правило, не в змозі забезпечити необхідний для пенсійних виплат обсяг надходжень пенсійних внесків лише за рахунок роботодавців-вкладників [4]. Тому роботодавці поступово відмовляються від схем DB і переходять до схем DC.

ВИСНОВКИ

Дослідивши історію виникнення й ефективність функціонування схем з визначеними внесками й визначеними виплатами (DC і DB), автор прийшов до висновку що Україні найдоцільніше обрати пенсійний план за участі роботодавця у будь-якому випадку. Отже, це повинні бути плани із солідарною відповідальністю. Що це означає? Це означає, що саме участь і відповідальність роботодавця простежується упродовж усього періоду формування майбутніх пенсій громадян, а саме: учасник (фізична особа) формує свій персоніфікований рахунок своїми коштами, роботодавець переводить кошти на солідарний рахунок (знову-таки з нього будуть братися кошти на майбутні виплати пенсіонерам). Ці кошти спільно інвестуються фондом, і в результаті отриманий дохід розподіляється пропорційно.

Ефективність впровадження саме цієї схеми Україні треба взяти до уваги. Адже в цьому випадку відсоток покриття інвестиційних та актуарних ризиків за рахунок активів підприємств дуже незначний. А стосовно працівника – це буде „чесна гра на майнових заощадженнях”.

SUMMARY

A PROBLEM OF INTRODUCTION OF NEW PENSION PROGRAMS FOR WORKERS OF STATE AND PRIVATE PATTERNS OF OWNERSHIP

*Balanyuk, N. Yu.,
Shostka Institute of Sumy State University, Shostka*

The paper considers types of pension plan (the scheme). It is proved that in modern social-economic conditions majority of people of the Ukraine and employers will, sooner or later, do the choice in favour of pension plan (the scheme) with fixed payment or mixed one.

Key words: *pension plans (the scheme), pension providing, economic factors, pension reform.*

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09.07.2003. - № 1057-IV із змінами і доповненнями від 15.12.2005, № 3201-IV // Відомості Верховної Ради. – 2006. – № 13. – С. 110.
2. Международные стандарты финансовой отчетности: пер. с англ. TACIS // Комитет по Международным стандартам Бухгалтерского Учета. - 1998.
3. Майданик Р. Негосударственные пенсионные фонды (НПФ) развитых стран / Р. Майданик // Приложение "Бизнес." – 11 мая 1998. – № 18 (277).
4. Ткач О. Й. Пенсійні схеми та перспективи їх застосування недержавними пенсійними фондами в Україні // Ринок цінних паперів – 2002. – № 9. – С. 10.
5. Даймонд Питер А. Направление реформ социального обеспечения // Питер А. Даймонд, Ф. А. Вестник / - Компетентное мнение – 2001. – № 15. – С. 33.
6. 2001 Survey of Occupational Pension Schemes (UK) // London: The Pension Fund Partnership. – June, 2001.

Надійшла до редакції 5 квітня 2012 р.