



Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет
Шосткинський інститут Сумського державного університету
Центральний науково-дослідний інститут
озброєння та військової техніки Збройних сил України
Державне підприємство
«Державний науково-дослідний інститут хімічних продуктів»
Виконавчий комітет Шосткинської міської ради
Казенне підприємство «Шосткинський казенний завод «Імпульс»
Казенне підприємство «Шосткинський казенний завод «Зірка»

ХІМІЧНА ТЕХНОЛОГІЯ: НАУКА, ЕКОНОМІКА ТА ВИРОБНИЦТВО

МАТЕРІАЛИ
III Міжнародної
науково-практичної конференції
(м. Шостка, 23-25 листопада 2016 року)



УДК: 35.087.43

ЗАСТОСУВАННІ НЕДЕРЖАВНИХ ПЕНСІЙНИХ СХЕМ У ХІМІЧНІЙ ГАЛУЗІ ПРОМИСЛОВОСТІ

Н.Ю. Баланюк, О.А. Пискун

Глухівський національний педагогічний університет ім. О.Довженка
41400, м. Глухів, вул. Києво-Московська, 24
vch_rada@ukr.net

Шосткинський інститут Сумського державного університету
41100, м. Шостка, вул. Гагаріна, 1
nis@ishostka.sumdu.edu.ua

Після Другої світової війни у країнах Західної Європи активно почала запроваджуватися система додаткового пенсійного забезпечення у вигляді самокерованої структурної одиниці підприємства-вкладника. Це призвело до її поширення та функціонування на даний час в Австрії, Бельгії, Франції, Німеччині, Нідерландах, Швеції, Португалії.

Український гнучкий ринок праці потребує адекватної перебудови соціального захисту працівників хімічної галузі промисловості. Через зміни в характері зайнятості, а саме: розповсюдження 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.

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

В Законі України «Про недержавні пенсійні фонди» визначено: пенсійний план (схема) – встановлені Статутом і Правилами недержавного пенсійного фонду умови і порядок недержавного пенсійного забезпечення учасників [2].

Роботодавці в країнах ЄС, США 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 01.01.1993р. й 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» [8].

Як бачимо, назв дуже багато, але сутність не міняється, тобто: кожен недержавний пенсійний фонд має свій установчий документ, статут, в 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, в світовій практиці існує 3 типи пенсійних схем [5].

Пенсійні плани (схеми) зі встановленими внесками (DC) – роботодавець як вкладник НПЗ перераховує на користь учасника НПФ (фізичної особи) певну суму, що обліковується на певному рахунку [8]. 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.

Гібридні схеми пенсійного забезпечення (що включають елементи пенсійних планів DC DB) діють наступним 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 [7].

Дослідивши історію виникнення й ефективність функціонування схем з визначеними внесками й визначеними виплатами (DC і DB), автор прийшов до висновку що Україні для працівників хімічної галузі промисловості найдоцільніше обрати пенсійний план за участю роботодавця [3,4].

Отже, це повинні бути плани із солідарною відповідальністю: участь і відповідальність роботодавця простежується протягом всього періоду формування майбутніх пенсій громадян, а саме: учасник (фізична особа) формує свій персоніфікований рахунок своїми коштами, роботодавець переводить кошти на солідарний рахунок (знову ж-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 у промисловій галузі виробництва України треба взяти до уваги, адже в цьому випадку відсоток покриття інвестиційних та актуарних ризиків за рахунок активів підприємств дуже незначний [9].

Список літературних джерел:

1. Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи: України Закон України від 08.07.2011., №3668 – VI // Відомості Верховної Ради. – 2011. - № 10. – С.145.
2. 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.
3. Баланюк Н. Ю. Правові та практичні аспекти функціонування недержавних пенсійних фондів / Н. Ю. Баланюк // Наукові праці НДФІ України. – 2012. – № 1. – С. 68–78.
4. Баланюк Н. Ю. Недержавні пенсійні фонди: інформаційно-правовий аспект / Н. Ю. Баланюк // Правова інформатика. – 2012. – № 3(35). – С. 36–39.
5. Мак Таггарт Г. Підвищення пенсійного віку: «за» і «проти» / Грег МакТаггарт // Суспільство і соціальна політика. – 2010. – №4. – С. 63. Мартиненко В. М. Державне управління: шлях до нової парадигми (теорія та методологія) : [моногр.] / В.М.Мартиненко. – Х. : Вид-во ХарPI НАДУ «Магістр», 2003. – 220 с.
6. Маркус Сайлер. Некоторые вопросы международных дискуссий по пенсионной реформе / Сайлер Маркус // Лаборатория пенсионной реформы. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ice.ru/pensionreform>.
7. Ткач О.Й. Пенсійні схеми та перспективи їх застосування недержавними пенсійними фондами в Україні//Ринок цінних паперів - 2002. – №9 – С.10.
8. Питер А. Дайэмонд. Направление реформ социального обеспечения // Вестник ФА. - Компетентное мнение – 2001. – №15 – С.33.
9. 2001 Survey of Occupational Pension Schemes (UK) // London: The Pension Fund Partnership. – 2001. – June.
10. Ткач О.Й. Пенсійні схеми та перспективи їх застосування недержавними пенсійними фондами в Україні // Ринок цінних паперів – 2002. – №9 – С.10.