

Literature

1. Barney, J. Testing Resource-Based Theory. In Ketchen, D. J., Bergh, D. D., *Research Methodology in Strategy and Management*, vol. 2. Bangalore, Elsevier Ltd. 2005, 1-13.
2. FOTR, J., SOUČEK, I. Podnikatelský záměr a investiční rozhodování. Praha, Grada 2005, ISBN 80-247-0939-2, 355 s.
3. GARDENER, E. P. M., VERSLUIS, P. C. Bank Strategies and Challenges in the New Europe. New York, Palgrave 2001, ISBN 0-333-94936-6, 298 s.
4. HAMEL, G., PRAHALAD, C. K. Competing for the Future. Boston, Harvard Business School Press 1994, ISBN 0-87584-716-1, 357 s.
5. MINTZBERG, H. et al. Strategy Bites Back: It Is Far More, and Less, than You Ever Imagined. Upper Saddle River, New Jersey, Pearson Prentice Hall 2005, ISBN 0-13-185777-0, 284 s.
6. PREUSS, K. Podnikatelské strategie. Praha, BIVŠ 2006, ISBN 80-7265-096-3, 101 s.

Анотація

У статті розглянуто економічну сутність побудови ділових стратегій бізнесу на основі дослідження принципів унікальності, виконання, потенціалу, прийнятності. Оцінка ділових стратегій розрахована на основі вагових коефіцієнтів та критеріїв відповідно до кожного з принципів.

Отримано 03.11.2008

УДК 351.84

Ю.С. Конопліна, канд. екон. наук, доц.,

ДВНЗ "Українська академія банківської справи Національного банку України"

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ ШЛЯХОМ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Стаття присвячена проблемам розвитку корпоративного пенсійного забезпечення як напрямку підвищення ефективності системи соціального страхування. Наявність субсидування в рамках соціального страхування розглядається як основний прояв порушення страхових принципів. Автор досліджує перспективи та перешкоди на шляху розповсюдження корпоративних пенсійних програм на підприємствах України. Запропоновано запровадити присвоєння недержавним пенсійним фондам рейтингу вітчизняного рейтингового агентства з метою впорядкування процесу розповсюдження корпоративних пенсійних програм.

Ключові слова: соціальне страхування, страхування, страхові принципи, пенсійне забезпечення, корпоративні пенсійні програми.

Постановка проблеми. В сучасних умовах економічного та соціального розвитку України, коли основна увага приділяється подальшій розбудові ринкових відносин та переходу на міжнародні стандарти функціонування економічних суб'єктів, особливо важливим є ефективне вирішення завдання мінімізації державного втручання в економіку без зниження рівня соціальної захищеності населення. Зміна суспільно-політичного і соціально-економічного устрою спричинює в будь-якій країні серйозні соціальні наслідки. Проведення відповідних реформ повинно знизити негативний вплив таких наслідків, а також забезпечити швидку адаптацію суспільства до них. Сучасна пенсійна реформа в Україні спрямована на формування такої системи пенсійного забезпечення, яка має базуватися на принципах самостійного і відповідального планування свого життя кожним

громадянином. Справедлива та економічно ефективна система соціального страхування є запорукою стабільності та процвітання суспільства.

Такий підхід характерний для всіх розвинутих країн, тому що питання пенсійного забезпечення стає згодом актуальним і важливим для кожного громадянина. Необхідність підвищення активності роботодавців щодо пенсійного забезпечення своїх працівників, удосконалення системи недержавного пенсійного забезпечення і формування пенсійної культури визначають актуальність теми дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Необхідно зазначити, що теоретичні розробки у сфері соціального страхування та недержавного пенсійного забезпечення здійснюють такі українські дослідники, як В. В. Гордієнко, Б. О. Зайчук, М. В. Лазебна. Пенсійна реформа досліджується в працях багатьох зарубіжних учених та фахівців: М. Вінера, Г. Мак-Таггарта, В.

© Ю.С. Конопліна, 2008

Роїка, В. Шахова, А. Соловйова. Основна увага приділяється таким аспектам функціонування системи пенсійного забезпечення, як кількість рівнів системи пенсійного забезпечення (три або п'ятирівнева система пенсійного забезпечення); заходи щодо підвищення ролі недержавних пенсійних фондів (НПФ) як потужних інституціональних інвесторів; методологія нарахування зборів на загальнообов'язкове державне пенсійне забезпечення (відмова від використання фонду заробітної плати як бази для нарахування внесків до Пенсійного фонду України [1-11]).

Формулювання цілей. При написанні даної статті було поставлено такі цілі: 1) сформулювати висновки про необхідність та обмеженість застосування страхових принципів в системі соціального страхування; 2) дослідити доцільність подальшого розширення або обмеження застосування страхових принципів в системі соціального страхування в Україні в контексті пошуку шляхів підвищення ефективності системи соціального страхування; 3) проаналізувати перспективність розповсюдження корпоративних пенсійних програм на підприємствах України як одного із шляхів підвищення ефективності системи соціального страхування, а також визначити фактори, що гальмують розвиток корпоративних пенсійних програм в Україні; 4) дослідити основні етапи процесу створення корпоративної пенсійної програми на підприємстві та визначити можливості полегшення процесу організації корпоративної пенсійної програми для підприємств України.

Виклад основного матеріалу. Соціальна сфера забезпечує розвиток людського капіталу, а інвестування в соціальну сферу за своєю сутністю є інвестуванням в людський капітал. Цим визначається зростаюча роль соціальної сфери в сучасному суспільстві та її пріоритетне значення при переході суспільства на наступну стадію розвитку (тобто при його трансформації в інформаційне суспільство). Соціальною сферою було породжено функціонування такого специфічного суспільного інституту як інститут соціального страхування. Функціонування соціальної сфери базується на реалізації соціальної політики. Одним із основних інструментів соціальної політики, використовуваним суспільством і державою для вирішення проблеми нерівності особистих доходів людей, що виникає не через різницю в продуктивності праці й ефективності виробництва, безперечно, є соціальне забезпечення (соціальний захист).

Соціальне забезпечення, у свою чергу, реалізується на рівні двох підсистем – соціального

страхування і соціальної допомоги, критеріями поділу яких є методи врахування (неврахування) соціальних ризиків, розходження в джерелах фінансування і способах організації.

Так, підсистема соціального страхування традиційно розглядається як особлива організаційно-правова форма соціального захисту, що діє як автономний і самостійний механізм для акумуляції коштів з метою компенсації або мінімізації окремих видів соціальних ризиків. Саме соціальне страхування є основним і визначальним елементом системи соціального захисту в соціальній ринковій економіці, а соціальна допомога – допоміжним, оскільки механізм соціального страхування фактично будується на основних принципах соціальної ринкової економіки.

У науковій літературі питання про склад і характерні ознаки об'єктів соціальної сфери, а також і саме визначення поняття “соціальна сфера” досі залишаються спірними. На наш погляд, економічна система поділяється на три основні сфери: соціальну, невиробничу та виробничу. Соціальна та невиробнича сфери часто поєднуються в одне ціле і розглядаються в сукупності (тобто одну з цих сфер вважають складовою іншої сфери) або взагалі трактуються як поняття повністю ідентичні. Ця проблема, на наш погляд, відрізняється від наведених вище, бо соціальна та невиробнича сфери таким же чином незалежні одна від одної, як невиробнича сфера і виробнича, і такою ж мірою суттєво одна від іншої відрізняються.

Виробнича сфера економіки являє собою сукупність суб'єктів господарювання, результатом діяльності яких є виробництво матеріальних благ. Виробнича сфера підкоряється законам ринку, що забезпечують ефективність її функціонування. Для виробничої сфери обов'язковою є платність реалізації результатів діяльності споживачам, в даній сфері переважають недержавні форми власності, основними джерелами фінансування для виробничої сфери є кошти суб'єктів господарювання.

Невиробнича сфера економіки являє собою сукупність суб'єктів господарювання, результатом діяльності яких є виробництво нематеріальних благ, тобто надання послуг. Невиробнича сфера також підкоряється законам ринку, що забезпечують ефективність її функціонування, платність реалізації результатів діяльності споживачам також є обов'язковою умовою її функціонування, в невиробничій сфері переважають недержавні форми власності, а джерелами фінансування її функціонування в основному є кошти суб'єктів господарювання.

Соціальна сфера – сукупність суб'єктів, що квазібезоплатно надають населенню країни послуги у сферах охорони здоров'я, освіти, соціального захисту, забезпечують виконання державних соціальних гарантій, знаходяться у власності держави або являють собою недержавні самоврядні організації і фінансуються за рахунок податків та внесків. Надання послуг в соціальній сфері є квазібезоплатним, оскільки в момент надання послуги громадянину він за неї не сплачує, однак саме надання будь-якої послуги в соціальній сфері стає можливим за рахунок коштів платників податків та внесків, і в тому числі даного громадянина. Функціонування соціальної сфери не підкоряється законам ринку. Ефективність її функціонування досягається за рахунок раціонального державного управління соціальною сферою. Управління соціальною сферою здійснюється інструментами законотворення та оподаткування. Законотворення забезпечує введення нових та видозміну вже існуючих соціальних норм та гарантій, які виконуються за рахунок коштів, акумульованих за допомогою оподаткування та сплати внесків.

Перші ознаки зародження соціальної сфери економіки зафіксовані в середні століття. Основним суб'єктом соціальної сфери середніх століть була церква як могутній соціальний інститут того часу, за рахунок коштів якого здійснювалася мінімальна соціальна допомога найбільш нужденним особам. Імпульсом для виникнення цієї початкової стадії формування соціальної сфери слугувала християнська мораль. Джерелами фінансування соціальної сфери того часу були кошти, що акумулювалися церквою як суспільним інститутом.

Урбанізація та індустріалізація, що високими темпами здійснювалися в період підсилення буржуазії як суспільного класу, слугували каталізатором формування соціальної сфери в сучасному розумінні, адже саме в цей час класові протиріччя надто загострилися. Саме до цього періоду відноситься поява об'єктів соціальної сфери, фінансування яких здійснювалося на основі благодійності напряму великими промисловцями без участі держави. З'являються перші вимоги надання мінімальних соціальних гарантій робочим, що включали в себе елементи соціального страхування. Основними суб'єктами соціальної сфери на цьому етапі її розвитку були саме благодійники, однак імпульсом для виникнення цієї стадії формування соціальної сфери слугувало дотримання комерційних інтересів великих промисловців, які в такий спосіб намагалися запобігти великим фінансовим втратам від страй-

ків та позитивно вплинути на працездатність робітників і рівень продуктивності їх праці. Джерелами фінансування соціальної сфери на даному етапі її розвитку були кошти благодійників.

Однак з часом суспільством було усвідомлено необхідність вирішення комплексу соціально-економічних проблем саме на державному рівні, що обумовило перехід до заключної стадії формування соціальної сфери в її сучасному вигляді. Поява державних соціальних гарантій була покладена в основу такого поняття, як "соціальна держава". На заключній стадії формування соціальної сфери основним суб'єктом її функціонування постає саме держава. Рушійними силами формування соціальної сфери на даній стадії виступили суспільні інтереси, а джерелами її фінансування стали кошти позабюджетних цільових фондів та податкові надходження.

На сучасному етапі розвитку основною фінансовою проблемою в соціальній сфері постає проблема підвищення ефективності функціонування системи соціального страхування, яку можна поділити на дві складові: проблема подолання руйнівного впливу на пенсійну систему такої демографічної тенденції, як старіння населення, та проблема усунення внутрішніх недоліків системи соціального страхування, що знижують ефективність її функціонування. Визначальною демографічною ознакою на зламі тисячоліть стало глобальне старіння населення, причому не тільки в розвинутих країнах, але й в країнах, що розвиваються. Це обумовило гостру потребу в реформуванні пенсійної системи, що й відбувається, так чи інакше, майже в усіх країнах світу. Україна в цьому контексті не є винятком: її пенсійна система знаходиться на сучасному етапі чи не в найгіршому, порівняно з іншими країнами Східної Європи, стані.

В сучасній економічній літературі часто зустрічається обговорення проблеми підвищення ефективності функціонування системи соціального страхування в Україні. Як основний метод вирішення цієї проблеми пропонується здійснити переведення системи соціального страхування на функціонування на виключно страхових засадах, тобто на основі принципів страхування, характерних для приватного (добровільного) страхування. Однак необхідно зазначити, що даний метод є неприйнятним, оскільки загальнообов'язкове державне соціальне страхування тому і виділилося в окрему систему, що покликане вирішити специфічні задачі (рис. 1), які приватне (добровільне) страхування саме через дотримання виключно страхових принципів вирішити не в змозі.

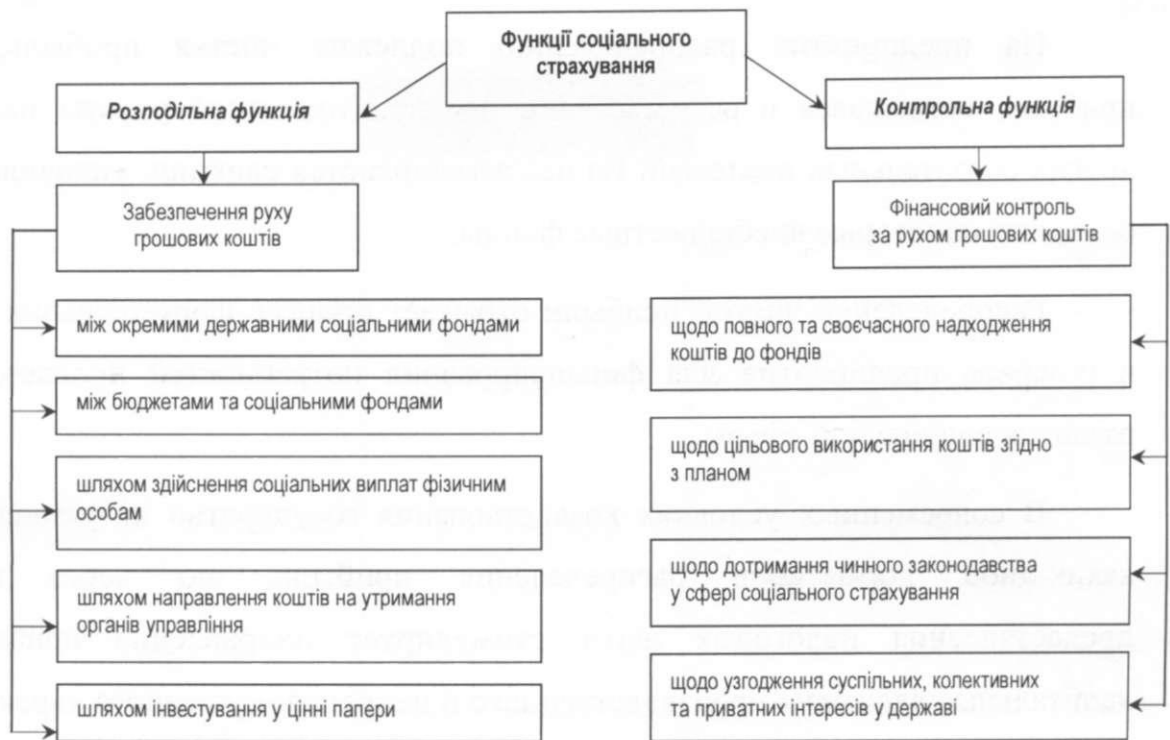


Рис. 1. Функції соціального страхування

Страхові принципи в соціальному страхуванні дотримуються завдяки тому, що: 1) фінансова стабільність фондів соціального страхування забезпечується на основі проведення актуарних розрахунків; 2) базою для нарахування внесків в систему соціального страхування для роботодавців визначено саме фонд оплати праці, а для фізичних осіб – оподатковуваний дохід (рис. 2); 3) кошти до системи соціального страхування надходять саме у формі внесків.

Базою нарахування внесків на соціальне страхування в Україні для роботодавців є фонд оплати праці, що абсолютно виправдано з теоретичної точки зору, однак на практиці криє в собі певні фактори, що негативно впливають на ефективність системи соціального страхування.

Специфіка означеної бази нарахування внесків на соціальне страхування полягає в тому, що у роботодавців підсилюється мотивація щодо стримування зростання заробітної плати та тінізації сфери оплати праці.

Як метод вирішення цієї проблеми в літературі пропонується замінити внесок податком та замість фонду оплати праці як бази для нарахування нового податку призначити дохід (виручку) від реалізації. Однак на нашу думку, такий метод вирішення означеної проблеми не є прийнятним. В Україні взагалі спостерігаються негативні тенденції у сфері оплати праці. При обмежених можливостях працевлаштування і низькій заробітній платі значна частина економічно активних громадян України працює за кордоном.

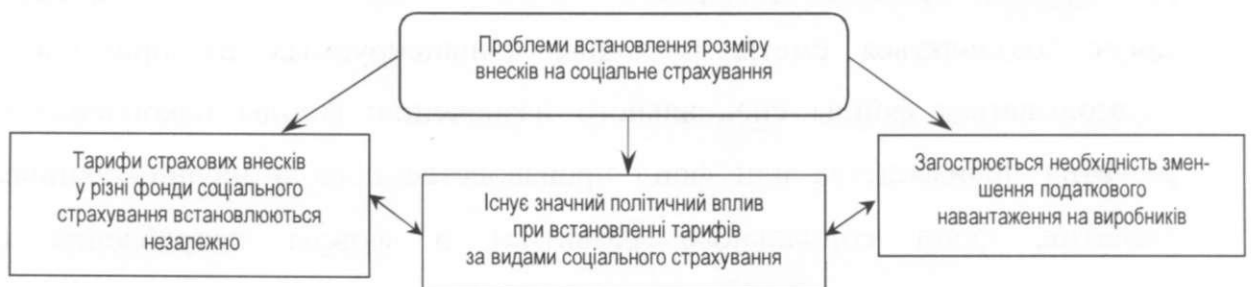


Рис. 2. Проблеми встановлення науково обґрунтованих тарифів страхових внесків за окремими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування

В Україні високими темпами збільшується зайнятість осіб до 20 років і старше працездатного віку, що спричинюється зростанням попиту на робочу силу низької кваліфікації, а це ознака регресивних тенденцій в економіці країни в цілому, оскільки в країнах з розвинутою економікою, навпаки, спостерігається зростання попиту на робочу силу високої кваліфікації. Залишається низькою і невідповідною загальноосвітній практиці частка заробітної плати у ВВП та собівартості продукції, що пов'язано з прагненням товаровиробників виграти в ціновій конкуренції, зменшивши ціну продукції за рахунок економії на заробітній платі (рис. 3).

З огляду на вищезазначене, навіть якщо фонд оплати праці не буде слугувати базою для нарахування внесків на соціальне страхування, тінізація сфери оплати праці продовжиться, оскільки вона обумовлюється економічними причинами більш масштабного та глибинного характеру. Ця теза підтверджується і досвідом Російської Федерації, де при запровадженні єдиного соціального податку була використана регресивна шкала з метою виведення заробітної плати із тіні, однак ця мета не була досягнута, і внаслідок недостатнього надходження коштів в системі соціального страхування виник дефіцит.



Рис. 3. Проблемні параметри системи соціального страхування та фактори, що впливають на їх формування

Стосовно заміни внеску податком можна зазначити, що така заміна є неприйнятною, оскільки повністю порушує страхові принципи побудови системи соціального страхування. Категорії “соціальний податок” та “внесок на соціальне страхування” різняться як за соціально-економічною природою, так і за роллю і призначенням у соціальному захисті. Податки – це безповоротні платежі, а страхові внески – це форма резервування заробітної плати для забезпечення виплат у разі настання страхових випадків (хвороби, нещасного випадку на виробництві, безробіття, старості) і повертаються у вигляді страхових виплат. Страхові внески відповідно до законодавства про соціальне страхування не можуть зараховуватися до Державного бюджету України і не можуть використовуватися на цілі, не передбачені цим законодавством. Заміна внесків податками може призвести до збільшення видатків

Державного бюджету на підтримку фінансової стабільності фондів, що знову трансформує механізми соціального страхування в систему соціальної допомоги. Таким чином, соціальне страхування на сьогоднішній день тим і відрізняється від соціальної допомоги, що має вищезазначені три прояви дотримання страхових принципів, від яких за будь-яких умов відмовлятися неприйнятно.

Можна стверджувати, що основне порушення страхових принципів в рамках системи соціального страхування полягає в тому, що дана система функціонує на засадах субсидування. Субсидування є ключовою ознакою соціального страхування, і саме його наявність дозволяє системі соціального страхування вирішувати ті задачі, які приватні страхові компанії вирішити нездатні.

Таким чином, діюча в Україні система соціального страхування максимально орієнтована на дотримання страхових принципів, тобто в рамках цієї системи дотримуються всі ті страхові принципи, які не перешкоджають системі соціального страхування вирішувати її цільові задачі. Отже, подальше розширення застосування страхових принципів в рамках системи соціального страхування, на наш погляд, не є доцільним.

На сьогоднішній день значним резервом підвищення ефективності функціонування системи соціального страхування в Україні залишається виведення за рамки цієї системи різного роду пільгових категорій громадян. Слід зазначити, що саме необхідність здійснення соціальних виплат даним категоріям громадян дестабілізує і розбалансовує систему соціального страхування, і такі виплати доцільно здійснювати з джерел інших, ніж кошти соціального страхування. Так, виплати пенсій за Списком № 1 і Списком № 2 більш доцільно здійснювати в рамках функціонування корпоративних пенсійних фондів, однак необхідно враховувати, що перенесення зазначеного фінансового навантаження із системи соціального страхування на корпоративні пенсійні фонди вимагає певного часу і має відбуватися

поступово без порушення прав окреслених категорій громадян.

Покладення частини обов'язків щодо створення приватної накопичувальної пенсійної системи на роботодавців із загальноекономічної точки зору уявляється виправданим, однак такому підходу притаманні і певні недоліки. Однією зі слабких сторін створення фондів роботодавцями є дефіцит у державних органах необхідної інформації та змістовних відомостей відносно інвестиційної діяльності і ефективності функціонування таких фондів. Жорстке регулювання необхідне для забезпечення простоти і прозорості пенсійної реформи, для завоювання суспільної довіри, для забезпечення необхідного захисту інтересів громадян і для запобігання провалу реформи. Пенсійна система України, знаходячись у процесі трансформаційних перетворень, повинна регулюватися з боку держави на основі жорсткого регулювання, адже це створить підґрунтя для подальшої успішної реалізації пенсійної реформи та надасть можливість врахувати особливості сучасного розвитку вітчизняної економіки (рис. 4).



Рис. 4. Цілі реформування пенсійної системи України

Запровадження та поширення корпоративних пенсійних програм є перспективним напрямком вдосконалення сучасної пенсійної системи України. Загальні фінансово-економічні та соціальні переваги запровадження корпоративних пенсійних програм є такими: 1) створення корпоративних пенсійних програм на базі недержавних пенсійних фондів – важливий чинник кадрової політики; 2) усунення несправедливості перерозподілу фінансових ресурсів на користь пільгових категорій населення в рамках солідарної системи.

Незважаючи на те, що впровадження пенсійних програм у вітчизняних компаніях стає важливим фактором, що впливає на їх імідж і конкурентоздатність на ринку праці, не кожна компанія готова запропонувати своїм працівникам таку соціальну програму. Причиною цього є несприятлива атмосфера, в умовах якої відбувається розвиток корпоративних пенсійних програм і яка характеризується об'єктивними факторами, серед яких: 1) заборонний характер податкового законодавства, що не сприяє нагромадженню коштів у

системі недержавного пенсійного забезпечення; 2) нечіткість нормативно-правової бази, що регулює реалізацію корпоративних пенсійних програм; 3) обмежена можливість реінвестування коштів, накопичених у ході реалізації корпоративної пенсійної програми, в діяльність компанії; 4) велика кількість вільних трудових ресурсів на ринку праці України, відсутність в Україні значного попиту на робочу силу високої кваліфікації і, як наслідок, відсутність у роботодавців необхідності конкурувати в процесі залучення та утримання висококваліфікованих кадрів; 5) незадовільні характеристики фінансового стану великої частки підприємств України і, як наслідок, відсутність фінансових ресурсів, необхідних для створення корпоративної пенсійної програми.

Однак не менше значення мають і суб'єктивні фактори: 1) низька пенсійна культура населення, що пов'язує свої надії на достатнє пенсійне забезпечення винятково з державною пенсійною системою; 2) слабка поінформованість власників та вищого менеджменту компаній про можливість й умови недержавного пенсійного забезпечення, їх недостатня внутрішня готовність до впровадження пенсійних програм. Проте багато

великих компаній навіть в умовах несприятливого зовнішнього середовища досягли великих успіхів у побудові власних пенсійних програм. У ході сучасної пенсійної реформи поступово відбувається часткове перенесення відповідальності за пенсійне забезпечення громадян з держави на роботодавців і самих громадян. Існуючий розподільний механізм у пенсійній системі не забезпечує виплату гідної пенсії залежно від трудового внеску кожного, середній коефіцієнт заміщення по всіх галузях економіки залишається неприпустимо низьким. Таким чином, при переході на пенсію не виконується основна вимога економічної безпеки людини – забезпечення звичної комфортності життя людини та її родини. Однак у жодній країні світу гідний рівень життя пенсіонерів не забезпечується винятково державною пенсійною системою. При проведенні пенсійної реформи в Україні як орієнтир розглядається наявний в багатьох країнах рівень коефіцієнта заміщення 60-75 %, який, однак, визначається з урахуванням надходжень від усіх видів пенсійного забезпечення (державні пенсії, корпоративні пенсійні програми, добровільні пенсійні накопичення) (рис. 5).

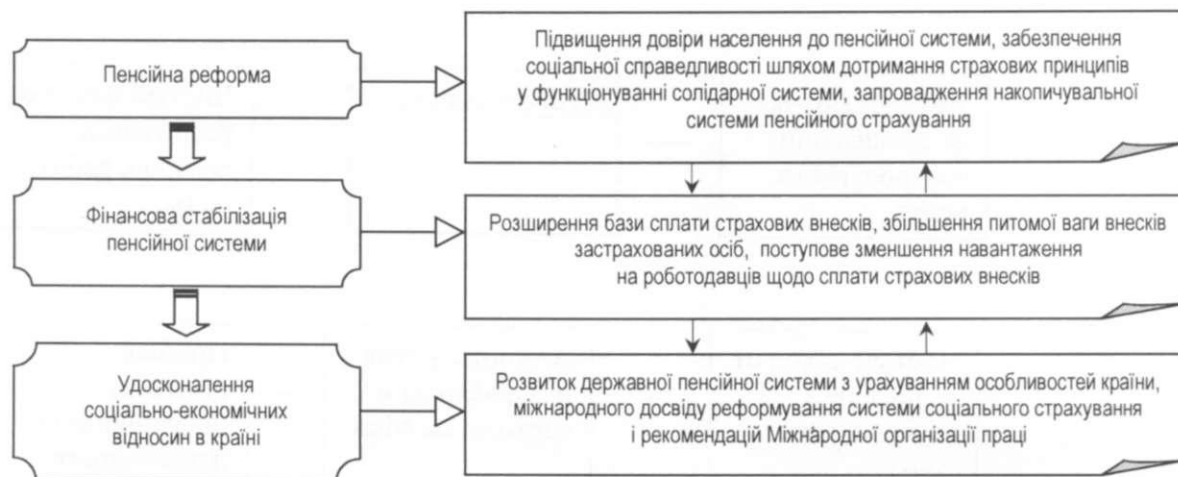


Рис. 5. Пенсійна реформа як інструмент удосконалення соціально-економічних відносин в країні

Низький розмір трудової пенсії обумовлює використання компаніями різних схем підтримки колишніх працівників, що є важливою частиною соціальної відповідальності компаній. Вони реалізуються як у формі надання матеріальної допомоги, так і у формі корпоративних пенсійних програм.

Основні характеристики матеріальної допомоги як традиційної форми підтримки: 1) матеріальна допомога є формою визнання колишніх заслуг працівників; 2) матеріальна допомога – це чисті витрати для компанії; 3) найбільш розповсюджена форма матеріальної

допомоги – разова індивідуальна матеріальна допомога; 4) надання матеріальної допомоги є додатковим і непрофільним навантаженням на кадрові служби компанії.

Основні характеристики корпоративної пенсійної програми як більш прогресивної форми підтримки: 1) корпоративна пенсійна програма спрямована на стимулювання майбутніх успіхів працівника і є інвестиціями в персонал компанії; 2) підтримка колишніх працівників у формі корпоративних пенсійних програм виявляється у вигляді періодичних грошових виплат, довічних або протягом установленого терміну; 3) піс-

ля звільнення працівника відповідальність за його матеріальне забезпечення передається спеціалізованій організації (пенсійному провайдеру), що знімає навантаження з кадрових служб компанії; 4) внаслідок спеціалізації послуг пенсійних провайдерів такі послуги можуть надаватися на більш високому рівні якості.

Рішення щодо запровадження корпоративної пенсійної програми найчастіше є складним для роботодавця, однак необхідним з погляду розвитку компанії. Для успішної реалізації кадрової політики роботодавець має запропонувати не тільки конкурентну заробітну плату, але й інші мотивуючі фактори. Корпоративна пенсійна програма дозволяє компанії досягти багатьох цілей, прямо або опосередковано впливаючи на організацію праці. На певному етапі свого розвитку перед компанією постає задача підвищення якості робочої сили, а також вдосконалення управління показниками зайнятості, такими, наприклад, як плинність кадрів.

Фактори, що впливають на рішення роботодавця про впровадження корпоративної пенсійної програми, заслуговують на особливу увагу і потребують детального аналізу. За допомогою організації корпоративної пенсійної програми роботодавець може надати додаткові гарантії своїм працівникам, тим самим вирішивши широкі коло задач. У першу чергу, це стимулювання персоналу до ефективної роботи (створення довгострокової мотивації персоналу), тому що у співробітників з'являється впевненість у матеріальному забезпеченні після виходу на пенсію. На підприємствах працюють різні вікові групи співробітників, тому корпоративна пенсійна програма може стати одним із інструментів, що дозволяє зробити систему управління персоналом і мотивацією більш гнучкою й ефективною. Корпоративна пенсійна програма дозволяє знизити плинність кадрів та витрати на навчання нового персоналу, оскільки впроваджені в програму правила вестингу, що визначають права учасника програми на накопичені резерви в залежності від стажу роботи в компанії, мотивують співробітників на більш тривалі трудові відносини і дозволяють утримати в організації найбільш необхідних співробітників. З іншого боку, додаткове пенсійне забезпечення стимулює вихід на пенсію працівників передпенсійного і пенсійного віку й у такий спосіб дозволяє омолоджувати штат (ротація кадрів і підтримка оптимального вікового складу працівників). Крім того, це важливий елемент формування лояльності колективу до роботодавця, підвищення авторитету керівництва і репутації компанії на ринку праці.

Корпоративна пенсійна програма безумовно може бути розглянута як компенсація, пропонована соціально відповідальною компанією за працю в тяжких і шкідливих умовах, а також як стимулюючий фактор для працівників, зайнятих на подібному виробництві. Наявність корпоративної пенсійної програми у конкурентів в умовах жорсткої конкуренції роботодавців за висококваліфіковані кадри також є чинником, що спонукає роботодавців галузі до впровадження даної системи на своїх підприємствах. Порівняно низький рівень оплати праці на підприємстві є вагомим чинником попиту на корпоративну пенсійну програму, що може бути розглянута як компенсація за невисоку заробітну плату.

Програми стимулювання персоналу поділяються на короткострокові і довгострокові. Короткострокові програми стимулювання персоналу включають в себе: 1) кваліфікаційні складові виплат (заробітна плата тощо); 2) нерегулярні виплати стимулюючого характеру (бонуси, премії, тринадцята зарплата); 3) посадові привілеї (мобільний телефон, службовий автомобіль, представницькі витрати тощо); 4) різні види страхування (медичне, страхування від нещасних випадків на виробництві тощо); 5) оплату найму житла, дитячого садка і навчання дітей; 6) оплату навчання; 7) надання передоплачених послуг (абонементи в спортивні клуби тощо); 8) нематеріальні способи мотивації.

Довгострокові програми стимулювання персоналу включають в себе: 1) іпотечне і споживче кредитування; 2) програми володіння акціями й опціонами компанії; 3) доплати до пенсій та інші види матеріальної допомоги колишнім співробітникам; 4) корпоративне пенсійне забезпечення або довгострокове страхування життя.

Кожна компанія, що ставить перед собою довгострокові задачі розвитку, повинна розуміти, що їх досягнення неможливе без довгострокової політики залучення й утримання персоналу. При цьому оптимальним методом довгострокового стимулювання можна вважати саме створення корпоративної пенсійної програми, оскільки інші методи характеризуються суттєвими недоліками. Так, для іпотечного і споживчого кредитування характерним є високий рівень залежності працівника від роботодавця. Програми володіння акціями й опціонами компанії поширюються в основному тільки на топ-менеджерів. Доплати до пенсій та інші види матеріальної допомоги колишнім співробітникам є значним тягарем для фінансової системи компанії, до того ж підтримку може одержувати лише обмежене коло працівників.

Побудова корпоративної пенсійної програми заснована на врахуванні інтересів держави, роботодавців і найманих працівників. Впровадження корпоративної пенсійної програми приносить таку економічну користь на рівні держави: 1) підвищення рівня матеріального забезпечення пенсіонерів і зниження соціальної напруги в суспільстві; 2) реалізація можливості згладити несприятливі демографічні та економічні тенденції у пенсійному забезпеченні; 3) поява нового джерела інвестицій в економіку.

Організація корпоративної пенсійної програми на рівні роботодавця призводить до: 1) формування репутації сучасного, соціально відповідального, привабливого роботодавця, що підвищує конкурентноздатність його компанії на ринку праці; 2) розвитку корпоративної системи управління персоналом, що сприяє утриманню персоналу, стимулюванню до кар'єрного зростання, пошуку, залучення і закріплення фахівців, управління кадрами передпенсійного і пенсійного віку; 3) досягнення економічних цілей, що включає в себе формування довгострокових фінансових ресурсів з можливістю інвестування у власні проекти.

З точки зору працівника, впровадження корпоративної пенсійної програми характеризується такими перевагами: 1) гідний рівень доходу після виходу на пенсію; 2) підвищення рівня самооцінки й оцінки власного внеску в трудовий процес; 3) поліпшення морального клімату в колективі. Соціальний пакет, частиною якого є пенсійна програма, – важливий інструмент, що дозволяє роботодавцю одержати конкурентні переваги на ринку праці.

Корпоративна пенсійна програма являє собою сукупність заходів і нормативних актів, що визначають порядок взаємодії роботодавця, працівників (або їх представників в особі профспілки) і пенсійного провайдера (наприклад, недержавного пенсійного фонду) з метою створення збалансованої системи формування додаткової пенсії працівникам компанії. Успішність і ефективність впровадження корпоративної пенсійної програми значною мірою залежить від: 1) якості концепції корпоративної пенсійної програми, основною метою розробки якої є співвіднесення реальних можливостей компанії з її потребами в пенсійному забезпеченні працівників, що виходять на пенсію, і можливим соціально-економічним ефектом від впровадження програми; 2) чіткого визначення прав її учасників, що обумовлюють стимулюючий або заборонний характер пенсійної програми й особливості

її соціальної і кадрової спрямованості; 3) дотримання всіх етапів упровадження корпоративної пенсійної програми: аналізу соціально-демографічних і фінансово-економічних показників компанії; розробки концепції програми; розробки відповідних нормативних документів; укладання договору про недержавне пенсійне забезпечення між компанією і недержавним пенсійним фондом (НПФ), а також (у випадку спільного фінансування) договорів НПФ із працівниками; правильно організованого внутрішнього маркетингу при впровадженні програми (роз'яснювальної роботи як серед власників і менеджменту, так і серед співробітників).

Фінансування корпоративної пенсійної програми може будуватися на принципах різного сполучення внесків роботодавця і працівників. Перші корпоративні пенсійні програми в Україні фінансувалися винятково роботодавцями. Однак поступово підвищився інтерес до програм зі спільним фінансуванням і розпочалася їх практична реалізація. Компанії, що уже впровадили корпоративні пенсійні програми, мають тенденцію удосконалювати структуру їх фінансування, зокрема більш широко залучати працівників до спільного фінансування пенсійних програм.

Хоча необхідність розвитку корпоративних пенсійних програм визнається державою, вона не створила достатніх стимулів для підвищення відповідальності роботодавців за пенсійне забезпечення найманих працівників. Однак, незважаючи на це, недержавне пенсійне забезпечення розвивається в Україні, в тому числі і у формі корпоративних пенсійних програм.

Порівняльну характеристику банків, НПФ і страхових організацій щодо участі у недержавному пенсійному забезпеченні можна здійснити за наступними ознаками.

1. Націленість на отримання прибутку. Як банки, так і страхові організації – це комерційні організації, метою функціонування яких є отримання прибутку, в той час як НПФ – це некомерційні організації.

2. Порядок розподілу прибутку. Прибуток, який отримують банки та страхові організації від інвестування та розміщення пенсійних коштів клієнтів, розподіляється між власниками цих установ, а прибуток, що отримують НПФ від інвестування та розміщення пенсійних коштів учасників НПФ, розподіляється між всіма учасниками пропорційно величині їх персонального пенсійного рахунку.

3. Визначеність величини інвестиційного доходу клієнтів. Банки встановлюють величину

процентного доходу, який буде отримано клієнтом по закінченні строку вкладу. Для належного виконання банком своїх договірних зобов'язань величина фактичного процентного доходу клієнта не повинна відхилятися від величини договірної процентного доходу. Інвестиційний дохід від розміщення та інвестування пенсійних коштів клієнтів НПФ розподіляють пропорційно величині персональних пенсійних рахунків клієнтів за фактом. Звичайно планується певна величина такого інвестиційного доходу, однак фактична його величина може відхилятися від планової як в більший, так і в менший бік, при цьому жодна з договірних умов співробітництва НПФ з клієнтами не порушується. Страхові організації, що займаються страхуванням життя взагалі, і страхуванням пенсій зокрема, зобов'язані забезпечити отримання клієнтом 4 % щорічного інвестиційного доходу. Відхилятися фактична величина інвестиційного доходу клієнтів від планової величини може, однак лише в бік збільшення.

4. Визначеність величини майбутньої пенсії клієнтів. Користуючись послугами страхової організації, клієнт знає величину майбутньої пенсії. Працюючи з банком, клієнт впевнений в кінцевій величині вкладу з урахуванням процентного доходу. Прогнозувати ж величину майбутньої пенсії при співпраці з НПФ клієнти не мають змоги.

5. Надійність зберігання коштів клієнтів. Наслідки фінансових криз є дуже серйозними для банків, в той час як для НПФ і страхових організацій фінансові кризи проходять майже без наслідків. З огляду на цю обставину надійність зберігання коштів клієнтів в банку є меншою, ніж в страховій організації або НПФ.

6. Наявність страхового захисту як доповнення до накопичення коштів. Певний страховий захист (наприклад, встановлення гнучких умов щодо внесків у період втрати працездатності тощо) одночасно із недержавним пенсійним забезпеченням клієнтом може бути отримано лише в страхових організаціях. Залежно від того, які ризики включено до договору страхування, можна домогтися якомога більшого покриття тих ризиків, що можуть звести нанівець накопичення пенсії кожним конкретним клієнтом. Часткове покриття ризиків форс-мажорних обставин (наприклад, виплата всіх накопичених коштів при медично підтвердженому критичному стані здоров'я учасника НПФ) забезпечують і НПФ. Повністю відсутнім є страховий захист клієнта,

який відкриває пенсійний депозитний рахунок у банку.

Таким чином, можна підкреслити, що кожний із досліджених фінансових інститутів (банки, НПФ і страхові організації) мають свої переваги і недоліки стосовно надання ними послуг з недержавного пенсійного забезпечення, тому і однозначно виявити найбільш привабливий в цьому відношенні для клієнта фінансовий інститут неможливо. Іншими словами, всі зазначені фінансові інститути мають на сьогоднішній день свою нішу на ринку послуг недержавного пенсійного забезпечення, хоча загальна місткість даного ринку залишається незадовільною внаслідок низьких доходів населення та незначних темпів зростання ВВП. За умови зростання доходів населення та збереження сучасної нормативно-правової бази найбільш раціональною моделлю поведінки майбутнього пенсіонера є використання послуг двох або навіть і всіх трьох видів фінансових інститутів одночасно.

Для України на сучасному етапі розвитку характерним є надзвичайно низький попит на страхові продукти і послуги як з боку суб'єктів господарювання, так і з боку населення. Саме формування попиту на страхові продукти і послуги може надати потужний імпульс для інтенсифікації розвитку страхового ринку України. На початковому етапі становлення фінансового ринку України довіра громадян та суб'єктів господарювання до фінансових інститутів була істотно підірвана численними обвалами так званих "фінансових пірамід" та іншими фактами недобросовісної поведінки суб'єктів фінансового ринку. Для пострадянських країн взагалі та для України зокрема характерною є відсутність страхової культури, формування якої у провідних країнах світу відбувалося протягом не одного століття. Саме на ліквідацію недовіри до страхових компаній та на формування страхової культури і необхідно спрямувати основні зусилля стосовно формування попиту на страхові продукти і послуги.

З метою підвищення конкурентоспроможності вітчизняних страхових компаній необхідно радикально підвищити кількісні та якісні характеристики підготовки вітчизняних спеціалістів страхового ринку. На нашу думку, на сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки фінансовий потенціал страхового ринку в країні використовується далеко не повною мірою.

Основним пріоритетом розвитку страхового ринку України є підвищення конкурентоспроможності українських страхових організацій

як на вітчизняному, так і на зарубіжних ринках. З огляду на посилення інтеграційних процесів вважаємо за доцільне звернути увагу на подальший розвиток страхового ринку України за такими найважливішими напрямками:

1. Підвищення надійності страхових послуг з урахуванням вступу України до СОТ: вдосконалення законодавчого, нормативного забезпечення діяльності страхових компаній; підвищення рівня прозорості діяльності, ліквідація тіньових схем роботи компаній на страховому ринку України.

2. Формування попиту на страхові продукти і послуги з боку суб'єктів господарювання та населення: розширення ємності страхового поля за рахунок розробки нових видів страхових продуктів і послуг та диверсифікації каналів їх збуту; формування відповідного рівня страхової культури суб'єктів господарювання та населення.

3. Підвищення якості та формування оптимальної цінової складової страхових продуктів і послуг: кадрове забезпечення діяльності страхових компаній з урахуванням світових стандартів та сучасних вимог щодо професійної діяльності; запровадження нових підходів до управління страховою компанією, реінжиніринг бізнес-процесів.

Найбільше поширення пенсійних провайдерів, тобто організацій, що реалізують корпоративну пенсійну програму, на сучасному етапі одержали недержавні пенсійні фонди. Сучасна система недержавних пенсійних фондів має сформовану інфраструктуру. Важливим питанням при реалізації корпоративної пенсійної програми є питання про те, чи створювати власний фонд або звернутися до послуг діючого недержавного пенсійного фонду. При цьому розповсюдженою практикою при виборі недержавного пенсійного фонду є проведення конкурсів.

Компанія може заснувати власний НПФ або доручити розробити корпоративну пенсійну програму НПФ, який вже достатній період часу працює на ринку. Створювати власний НПФ для компаній не завжди ефективно, особливо якщо мова йде про невеликі підприємства, оскільки утримання фонду потребує значних коштів. Як правило, НПФ пропонують кілька базових пенсійних програм, на основі яких можна побудувати велике різноманіття корпоративних пенсійних програм, що враховують особливості підприємства.

Особливої уваги серед усіх інших, на наш погляд, потребують такі етапи організації корпоративної пенсійної програми: 1) вибір способу адміністрування; 2) аналіз соціально-

економічних параметрів підприємства; 3) вибір типу програми; 4) визначення участі співробітника в програмі.

Стосовно першого етапу створення корпоративної пенсійної програми вже зазначалося, що великі компанії створюють власні корпоративні пенсійні фонди, але більша частина підприємств в Україні залучає зовнішніх провайдерів для організації пенсійної програми, частіше за все саме недержавні пенсійні фонди, а не страхові компанії.

На другому етапі організації корпоративної пенсійної програми відбувається врахування соціально-економічних параметрів підприємства: демографічної структури, динаміки заробітних плат, рівня плинності кадрів, частки фонду оплати праці і соціального пакета у складі витрат тощо. Врахування таких факторів дозволяє розробити програму, яка задовольнятиме потреби і можливості як роботодавця, так і співробітників.

Такі фактори, як динаміка заробітних плат, частка витрат на персонал у загальному обсязі витрат, дозволяють оцінити прийнятний для роботодавця розмір внесків, які він має можливість сплачувати на користь співробітника. Не менш важливо враховувати і демографічну структуру підприємства.

Досить типовою в сучасних організаціях є така демографічна ситуація, коли при прийнятному в цілому рівні плинності кадрів він досить сильно відрізняється у різних вікових групах співробітників. Співробітники у віці 30-35 років починають шукати можливості збільшення доходів, тому що в цьому віці починається створення родини, народження дітей, а значить і підвищуються вимоги до рівня матеріальної забезпеченості. У той же час співробітники передпенсійного і пенсійного віку, з огляду на те, що вихід на пенсію буде супроводжуватися різкою втратою доходу, намагаються максимально продовжити період своєї зайнятості на підприємстві. В такій ситуації молоді активні працівники, через недостатні перспективи професійного зростання, а відповідно і підвищення доходу, змушені змінювати місце роботи, в той час як організація не може собі дозволити стимулювати вихід на пенсію працівників, що працюють досить давно, тому що вони виявляються єдиними носіями інформації і кваліфікації, необхідної для діяльності організації. Саме у таких умовах й доцільно організувати кілька окремих пенсійних програм, що дозволяють вирішити дану проблему.

На третьому етапі відбувається вибір одного з двох типів (схем) фінансування пенсійних

програм: з фіксованими виплатами або з фіксованими внесками. Перша схема націлена на забезпечення пенсійних виплат, розмір яких жорстко фіксований. Як правило, розмір пенсії є прив'язаним до середньої заробітної плати співробітника в останні роки роботи. Проблема підходу з фіксованими виплатами полягає в тому, що у випадку перегляду заробітної плати автоматично переглядається і розмір пенсійних виплат, але при цьому внески для забезпечення нової пенсії повинні бути скориговані не прямо пропорційно, а набагато більше. За другою схемою роботодавець встановлює розмір внесків, які він буде вносити на користь працівників у вигляді певного відсотка від заробітної плати працівників. Таким чином, роботодавець не прагне забезпечити фіксований розмір пенсії для співробітника. Переваги даного підходу в тому, що він значно зменшує тягар адміністрування для роботодавця і спрощує бюджетування. Схеми з фіксованими внесками виявляються більш прийнятними для роботодавців.

Як правило, роботодавець намагається залучити й самих працівників до фінансування пенсійної програми. Працівник може додатково до внесків роботодавця відраховувати деяку частину своєї заробітної плати на користь майбутньої пенсії, а для того, щоб підвищити інтерес працівників до участі в пенсійній програмі, добровільні внески працівників можуть супроводжуватися додатковими внесками з боку роботодавця.

На четвертому етапі роботодавцеві необхідно визначити умови, на яких співробітник включається в програму, як правило, включення працівника ставиться в залежність від стажу роботи, обумовлюється мінімально необхідний період роботи працівника, після якого роботодавець починає сплачувати внески на фінансування його майбутньої пенсії, а також порядок виникнення прав працівника на накопичені пенсійні кошти у тому випадку, якщо працівник звільняється з компанії до досягнення ним пенсійного віку (правила вестингу).

Вибір провайдера, визначення основних соціально-економічних параметрів діяльності підприємства, вибір типу пенсійної програми і схеми фінансування, а також визначення умов участі співробітників є основними параметрами для створення корпоративної пенсійної програми. Цими ж параметрами обумовлена і вартість корпоративної пенсійної програми. Задача визначення вартості полягає в розрахунку суми пенсійних накопичень, виходячи із внесків, що підприємство буде сплачувати на користь

працівників, або виходячи із бажаного рівня пенсійних виплат працівникам.

Сьогодні компанії частіше вибирають схеми з установленими внесками, з урахуванням пенсійних зобов'язань на іменних рахунках, без спадкування на етапі нагромадження і зі спадкуванням на етапі виплати пенсій. За джерелом фінансування останнім часом компанії все частіше обирають пайову участь співробітників на паритетній основі. Крім того, у більшості нових корпоративних програм передбачається при звільненні з компанії після закінчення певного терміну (3-5 років) можливість переведення пенсійних накопичень (у тому числі і сформованих за рахунок внесків компанії) в інший НПФ або одержання викупної суми.

Провідні компанії і після впровадження корпоративних пенсійних програм продовжують одночасно здійснювати матеріальну допомогу, незважаючи на те, що матеріальна допомога колишнім працівникам виявляється більш витратною в порівнянні з корпоративною пенсійною програмою. Це пов'язано з тим, що неможливо здійснити одномоментний перехід для всіх колишніх співробітників. Оскільки виплата корпоративних пенсій має здійснюватися тільки тим працівникам, які вийдуть на пенсію після впровадження корпоративної пенсійної програми, то працівники, які вийшли на пенсію раніше, відповідно до єдиних соціальних зобов'язань, повинні і далі одержувати матеріальну допомогу від компанії.

Впровадження корпоративних пенсійних програм відбувається нерівномірно за галузями економіки і залежить від фінансового стану компанії, розвитку конкуренції на ринку праці, впливовості галузевих профспілок і внутрішньої готовності менеджменту компанії. Великі компанії і природні монополії, що мають достатні фінансові ресурси і розвинуті механізми соціального партнерства, першими почали впровадження пенсійних програм. У свою чергу, широке поширення корпоративних пенсійних програм у представництвах іноземних компаній на території України сприяє апробації й адаптації передового закордонного досвіду формування корпоративних пенсійних програм у вітчизняних компаніях.

Взаємодія з недержавними пенсійними фондами є ефективною на довгостроковій основі, тому при впровадженні корпоративної пенсійної програми особливо важливо вибрати найбільш надійного й успішного пенсійного провайдера, що дозволить у максимальному обсязі реалізувати поставлені перед компанією цілі.

Існує ряд показників, які на сьогоднішній день можна назвати ключовими при виборі НПФ з метою впровадження корпоративної пенсійної програми. По-перше, необхідно оцінити основні фінансові показники. До таких показників у НПФ можна віднести: 1) обсяг пенсійних резервів; 2) величину майна для забезпечення статутної діяльності; 3) результативність фонду (зростання числа учасників фонду, склад учасників фонду та їх галузева приналежність, досвід (строк) функціонування фонду на ринку); 4) диверсифікованість інвестицій (число компаній з управління активами, що беруть участь в управлінні резервами фонду, структура інвестиційного портфеля); 5) історія виплат; 6) у довгостроковій перспективі особливо важливими є показники прозорості діяльності фонду (ступінь простоти одержання інформації від фонду, а також її повноти).

Прибутковість від управління резервами не так важлива при виборі НПФ під час організації корпоративної пенсійної програми. НПФ можуть змінювати компанію з управління активами, і, до того ж, якість управління пенсійними коштами може бути оцінено тільки на довгостроковому відрізьку часу.

Доступу до об'єктивної інформації про ринок послуг з недержавного пенсійного забезпечення практично немає, даний ринок характеризується закритістю і неоднорідністю. Світова практика свідчить, що недержавним пенсійним фондам необхідно одержувати індивідуальні рейтинги надійності міжнародних рейтингових агентств. В розвинутих країнах розповсюджений такий підхід до організації корпоративної пенсійної програми, коли представники роботодавця і профспілки разом обирають фонд, якому можна довірити пенсійні нагромадження працівників.

Непрозорість вітчизняних НПФ призвела до того, що висуваються пропозиції створити систему страхування недержавних пенсійних накопичень аналогічну системі страхування банківських вкладів. Однак більш доцільним варіантом подолання закритості і непрозорості ринку послуг НПФ вважається підготовка рейтингу надійності НПФ вітчизняним рейтинговим агентством, але поки що для цього не вистачає обґрунтованої і офіційно затвердженої методики рейтингування НПФ.

Подальший розвиток пенсійної системи буде приводити до більшого поширення корпоративних пенсійних програм і поступового скорочення матеріальної допомоги, що має, скоріше, форму благодійної діяльності, ніж соціальної програми з довгостроковим соціально-економічним

ефектом. Перспективи подальшого розвитку корпоративних пенсійних програм у вітчизняних компаніях залежать, насамперед, від формування сприятливого правового поля для функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення, здатного істотно підвищити привабливість корпоративних пенсійних програм.

За результатами проведеного дослідження можна сформулювати такі **висновки**.

По-перше, на сьогоднішній день існує необхідність підвищення ефективності функціонування системи соціального страхування в Україні. Переводити систему соціального страхування на функціонування виключно на страхових принципах не уявляється доцільним. Основне порушення страхових принципів в рамках системи соціального страхування полягає в тому, що дана система функціонує на засадах субсидування. Субсидування є ключовою ознакою соціального страхування, і саме наявність субсидування дозволяє системі соціального страхування вирішувати ті задачі, які приватні страхові компанії вирішити нездатні. Співвідношення страхових і нестрахових принципів у функціонуванні системи соціального страхування в Україні на сьогоднішній день є оптимальним, тобто будь-яке розширення або обмеження страхових принципів в рамках даної системи лише погіршить основні показники її ефективності. Одним із найбільших резервів підвищення ефективності функціонування системи соціального страхування в Україні, на наш погляд, є позбавлення даної системи від тягаря соціальних виплат різним категоріям пільговиків, зокрема поступове перенесення функцій щодо пенсійного забезпечення пільгових категорій пенсіонерів з Пенсійного фонду України на роботодавців за рахунок розповсюдження корпоративних пенсійних програм на підприємствах України.

По-друге, розповсюдження корпоративних пенсійних програм на підприємствах України гальмується такими факторами, як: 1) заборонний характер податкового законодавства, що не сприяє нагромадженню коштів у системі недержавного пенсійного забезпечення; 2) нечіткість нормативно-правової бази, що регулює реалізацію корпоративних пенсійних програм; 3) обмежена можливість реінвестування коштів, накопичених у ході реалізації корпоративної пенсійної програми, в діяльність компанії; 4) велика кількість вільних трудових ресурсів на ринку праці України, відсутність в Україні значного попиту на робочу силу високої кваліфікації і, як наслідок, відсутність у роботодавців необхідності

конкурувати в процесі залучення та утримання висококваліфікованих кадрів; 5) незадовільні характеристики фінансового стану значної частки підприємств України і, як наслідок, відсутність фінансових ресурсів, необхідних для створення корпоративної пенсійної програми.

По-третє, послуги недержавного пенсійного забезпечення в Україні надають банки, недержавні пенсійні фонди, страхові організації. В ході дослідження зазначених видів фінансових інститутів було з'ясовано, що кожний з них має свої переваги і недоліки стосовно надання ними послуг з недержавного пенсійного забезпечення, тому і однозначно виявити найбільш привабливий в цьому відношенні для клієнта фінансовий інститут неможливо. За умови зростання доходів населення та збереження сучасної нормативно-

правової бази найбільш раціональною моделлю поведінки майбутнього пенсіонера є використання послуг двох або навіть і всіх трьох видів фінансових інститутів одночасно. Однак в контексті перенесення функцій пенсійного забезпечення пільгових категорій пенсіонерів на роботодавців найбільш привабливими виявляються недержавні пенсійні фонди, оскільки ринок недержавних пенсійних фондів має розвинуту інфраструктуру, а самі недержавні пенсійні фонди найкращим чином адаптовані до створення корпоративних пенсійних програм. Важливим засобом допомоги роботодавцю в процесі вибору недержавного пенсійного фонду для організації корпоративної пенсійної програми повинно стати одержання недержавними пенсійними фондами рейтингу вітчизняного рейтингового агентства.

Список літератури

1. Білоусов В. Огляд зарубіжного досвіду в сфері реформування системи пенсійного забезпечення. Перспективи для України / В. Білоусов // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 3. – С. 39–46.
2. Закревський В. Система загальнообов'язкового державного соціального страхування в Україні. Проблеми та шляхи розвитку / В. Закревський // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 5. – С. 27–35.
3. Куліков Ю. Окремі соціальні аспекти впровадження пенсійної реформи / Ю. Куліков, Н. Михайленко // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 8. – С. 29–32.
4. Надточій Б. Соціальне страхування чи соціальне забезпечення? Погляд з позицій системи прав, установ та принципів / Б. Надточій // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 1. – С. 31–35.
5. Надточій Б. Три удари по пенсійній реформі – що робити далі? / Б. Надточій // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 6. – С. 8–13.
6. Парнюк В. Про необхідність зміни методологічного підходу до нарахування зборів до пенсійного та соціальних фондів / В. Парнюк // Економіка України. – 2006. – № 4. – С. 16–22.
7. Ричік Л. Пенсійна реформа та її фінансові наслідки / Л. Ричік // Україна: аспекти праці. – 2004. – № 5. – С. 19–27.
8. Сандлер Д. Проблеми і перспективи становлення сучасної системи пенсійного забезпечення в Російській Федерації та Україні / Д. Сандлер // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 7. – С. 10–14.
9. Стожок Л. Напрями вдосконалення системи державного пенсійного страхування в Україні / Л. Стожок // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 1. – С. 13–19.
10. Ткаченко Л. Пенсійна реформа в Україні: крок уперед, два кроки назад / Л. Ткаченко // Україна: аспекти праці. – 2005. – № 8. – С. 13–19.
11. Федоренко А. Правові, економічні та організаційні передумови забезпечення ефективного управління пенсійними активами / А. Федоренко // Україна: аспекти праці. – 2003. – № 1. – С. 25–31.

Summary

This paper is devoted to the problems of corporate pension plan development in order to improve the efficiency level of social insurance. The subsidiary financing in frames of social insurance is regarded as the main display of insurance principles violation. The author examines the perspectives and the obstacles, which hamper corporate pension plan development at Ukrainian enterprises. It is proposed for private pension funds to receive rating from national rating agency with the aim of streamlining the process of corporate pension plan development.

Отримано 24.06.2008