

Ткач О.Й.

**ПЕНСІЙНА ПРОГРАМА
ПІДПРИЄМСТВА :
ДОСВІД І ТЕХНОЛОГІЯ**

Київ -2007

УДК 369.544 (477)

ББК _____

Ткач О.Й.

Т _____

Пенсійна програма підприємства: досвід і технологія. –

Київ: Видавництво « _____ », 2007.-
280 с.

ISBN _____

В книзі розглянуто світовий та вітчизняний досвід недержавного пенсійного забезпечення, проаналізовано можливості і визначено переваги участі підприємств у недержавних пенсійних фондах, викладено теоретичні основи розробки і практичні аспекти впровадження пенсійної програми на підприємстві. Особливу увагу приділено моделюванню і актуарним розрахункам параметрів пенсійної програми, аналізу типових варіантів, організаційним заходам із впровадження пенсійної програми на підприємстві, в тому числі – взаємодії підприємства з фінансовими установами, що надають послуги недержавним пенсійним фондам. Теоретичний матеріал супроводжується прикладами з практики роботи.

Книга має на меті допомогти соціально відповідальним роботодавцям в побудові ефективної пенсійної програми для працівників своїх підприємств в умовах реформування пенсійної системи України.

Видання розраховане, насамперед, на роботодавців - керівників підприємств і організацій, незалежно від форм власності, фінансових директорів, менеджерів з управління персоналом, профспілкових працівників, фахівців фінансових установ в сфері недержавного пенсійного забезпечення, а також державних службовців. Книга стане в нагоді викладачам, аспірантам, слухачам і студентам при вивченні питань недержавного пенсійного забезпечення, а також усім, хто піклується про себе і своїх близьких, планує і бажає гідно забезпечити свою старість.

*Охороняється Законом України
«Про авторське право і суміжні права»*

©Ткач О.Й, 2007

©ТОВ «Пенсійно-актуарний консультант», 2007

З М І С Т

Подяка	5
Передмова.....	6
Перелік скорочень, що вживаються за текстом	10
Вступ.....	11
I. Пенсійне забезпечення працівників : світовий та вітчизняний досвід	14
1.1. Види винагороди працівникам. Співвідношення пенсій та заробітної плати в сучасному світі.....	14
1.2. Моделі недержавного пенсійного забезпечення: досвід побудови і функціонування.....	29
1.3. Недержавне пенсійне забезпечення в Україні: короткий історичний огляд	48
1.4. Правові, економічні, організаційні основи діяльності та система гарантій недержавних пенсійних фондів в Україні	63
1.5. Загальна схема участі підприємств у недержавних пенсійних фондах.....	83
II. Навіщо підприємству пенсійна програма?	92
2.1. Податкові пільги для вкладників і учасників недержавних пенсійних фондів	96
2.2. Використання роботодавцем недержавного пенсійного фонду для виконання соціальних зобов'язань	106
2.3. Пенсійні внески роботодавця: індивідуальні та групові стимули для працівників.....	114
2.4. Фінансування програм розвитку підприємства через недержавний пенсійний фонд.....	127
III. Розробка і впровадження пенсійної програми підприємства	144
3.1. Розробка пенсійної програми підприємства.....	145
3.1.1. Вимоги до пенсійної програми та шляхи їх виконання.....	145

3.1.2. Типові варіанти пенсійних схем і пенсійних програм за участю роботодавців і працівників.....	156
3.1.3. Моделювання та розрахунки варіантів пенсійної програми	174
3.1.4. Оцінка і вибір варіантів пенсійної програми за показниками ефективності та вартості.....	187
3.2. Впровадження пенсійної програми	191
3.2.1. Прийняття пенсійної програми на підприємстві: послідовність дій.....	191
3.2.2. Реалізація пенсійної програми: можливі варіанти	199
3.2.3. Взаємодія роботодавця, працівника і фінансових установ в ході реалізації пенсійної програми	209
IV. Поради тим, хто вирішив рухатись далі	224
4.1. Особливості пенсійних програм малих підприємств	226
4.2. Пенсійні програми для середнього бізнесу.....	231
4.3. Пенсійні програми великих підприємств і галузей.....	234
4.4. Як уникнути помилок.....	244
Висновки	251
Список використаної літератури	253
Додатки	257
1. Короткий словник визначень і термінів недержавного пенсійного забезпечення.....	257
2. Перелік основних джерел права недержавного пенсійного забезпечення в Україні.....	265
3. Соціально-демографічна анкета	272
4. Варіанти пенсійних продуктів для пенсійної програми Підприємства на базі відкритого НПФ ..	275
5. Рекомендована послідовність дій і тривалість етапів впровадження пенсійної програми підприємства на базі обраного роботодавцем НПФ	277

ПОДЯКА

Автор висловлює глибоку вдячність:

доктору економічних наук професору *Михайлову Андрію Васильовичу* і кандидату економічних наук *Харченку Олегу Володимировичу* за співпрацю при виконанні спільних досліджень, результати яких використані у цьому виданні;

zasлуженому юристу України *Горюк Наталі Василівні* за слушні зауваження і цінні поради з пенсійних і правових питань.

Особливу подяку автор висловлює своїй дружині *Ткач Галині Феодосіївні* за моральну підтримку, ефективну організацію і забезпечення процесів, пов'язаних з підготовкою до видання цієї книги в стислі терміни.

Книгу видано за сприяння і підтримки:

- НПФ «ТНК-Владимир» (м. Москва)
- Колегії пенсійних актуаріїв Росії (м. Москва)
- ООО «Пенсионно-страховая служба» (м. Москва)
- Міжнародного інституту бізнесу (м. Київ)
- ТОВ «Пенсійно-актуарний консультант» (м. Київ)
- Федерації профспілок України
- ЦК профспілки працівників вугільної промисловості України та Ради ПНПФ «Шахтар»
- Рада профспілки залізничників та транспортних будівельників України та Ради ПНПФ «Магістраль»
- ЦК профспілки трудящих металургійної та гірничодобувної промисловості України та Ради «ГМПФФ»

Щиро дякую шановним читачам – майбутнім і нинішнім пенсіонерам – за виявлений інтерес до цієї книги. Адже, як не буває театру без глядачів, так не було б і автора без читачів.

Олександр Ткач

ПЕРЕДМОВА

Гідні зарплати тим, хто працює, та пристойні пенсії колишнім працівникам слугують запорукою стабільності в державі, важливим чинником планування інвестицій та ведення бізнесу на довгостроковій основі. Розуміння цього рано чи пізно починають усвідомлювати власники підприємств, керівники організацій та установ в усьому світі. Але будь-яка пенсійна система будується, виходячи з фінансових можливостей по здійсненню виплат.

В цивілізованих країнах з ринковою економікою проблема пенсійного забезпечення працівників успішно вирішується шляхом поєднання і використання двох-трьох джерел, що формуються у державних та приватних (недержавних або неурядових) пенсійних фондах. Фінансове наповнення недержавних пенсійних фондів здійснюється, головним чином, за рахунок внесків роботодавців і найманих працівників, а також отриманого фондами інвестиційного доходу. Більшість роботодавців реалізують пенсійне забезпечення працівників шляхом розробки і наступного впровадження корпоративних (професійних, галузевих) пенсійних програм, параметри яких визначаються цілями і завданнями розвитку бізнесу, та як правило, узгоджуються з профспілками підприємств, галузей і регіонів.

Пенсійна система, яка дісталась Україні в спадок від минулих часів, з самого початку не відповідала пен-

сійним очікуванням її громадян і потребувала реформування. Україна та інші держави з перехідною економікою при проведенні пенсійної реформи запозичують світовий досвід. Поряд з основною системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування в Україні починає функціонувати додаткова система недержавного пенсійного забезпечення (НПЗ). Основу цієї системи, участь у якій є добровільною, мають скласти недержавні пенсійні фонди (НПФ), що створюються роботодавцями та профспілками. Але без належної обізнаності роботодавців та працівників щодо переваг участі у цих фондах, розуміння принципів їхньої роботи, накопичення і виплат пенсій, системи гарантій для учасників НПФ, така пенсійна система навряд чи буде розвиватися.

В 2001 році автором спільно з доктором економічних наук А.В. Михайловим було написано і видано власним коштом першу на той час книгу з питань недержавного пенсійного забезпечення «Недержавні пенсійні фонди: сьогоднішній погляд в майбутнє». В основу цього видання було покладено світовий досвід і вітчизняні напрацювання в сфері недержавного пенсійного забезпечення та його державного регулювання, принципи організації та функціонування корпоративних і професійних пенсійних систем. Підходи, що їх було викладено в цій книзі, базувались на законодавстві і досвіді роботи НПФ в різних країнах та проектах вітчизняних нормативно-правових актів з питань недержавного пенсійного забезпечення.

З того часу в нашій державі відбулися значні зміни. Наприкінці 2002 року було створено Державну комісію з регулювання ринків фінансових послуг України. У 2003 році в Міжнародному інституті бізнесу було засновано

Центр розвитку недержавного пенсійного забезпечення, на базі якого автором проводились дводенні семінари «Пенсійна програма підприємства та як її ефективно побудувати». У 2001-2003 роках тривала робота над проектами Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», який було прийнято Верховною Радою України 9 липня 2003 року. Після набрання чинності цим законом, перші недержавні пенсійні фонди, створені відповідно до нього, набули статусу фінансових установ у травні 2004 року. Система НПЗ почала динамічно розвиватись і на кінець 2006 року в Україні вже було засновано майже 80 НПФ, розпочали діяльність близько 40 адміністраторів НПФ та інші установи, що надають послуги цим фондам.

На жаль, НПФ ще не стали рушійною силою пенсійної реформи, а їхніми учасниками поки є близько 150 тисяч громадян України. Для виправлення цієї ситуації держава і фінансові установи мають зробити все можливе, щоб пенсійна реформа та система недержавного пенсійного забезпечення сприймалися людьми не як щось абстрактне і незрозуміле, а навпаки – працівники і роботодавці були в змозі усвідомлювати і відчувати позитивний вплив перетворень на розвиток своїх підприємств і сімей. Світовий досвід показує, що додаткове пенсійне забезпечення працівників доцільно здійснювати шляхом запровадження на підприємстві пенсійної програми. Така програма може носити назву «пенсійний план» чи «пенсійна схема». Проте, без розуміння роботодавцем переваг участі в пенсійній програмі, механізмів її функціонування, співставлення її вартості та ефективності, годі сподіватись на прийняття ним позитивного рішення щодо запровадження додаткового

(недержавного) пенсійного забезпечення на підприємстві.

Саме тому виникла потреба у цьому виданні, яке має на меті допомогти соціально відповідальним роботодавцям в побудові ефективної пенсійної програми для працівників своїх підприємств в умовах реформування пенсійної системи.

При написанні книги автором використано матеріали власних публікацій у вітчизняних виданнях (список подається наприкінці книги), лекцій та семінарів, а також інших публічних виступів впродовж 2002-2007 років.

Можливо, що окремі твердження і приклади, які подаються в книзі, видаватимуться спрощеними або навпаки – ускладненими. Не виключено, що деякі положення книги не співпадатимуть з точкою зору читачів. Але якщо роботодавець або профспілковий активіст, який гортає її сторінки, замислиться про додаткову пенсію для себе і своїх працівників – він зможе знайти тут відповіді на більшість запитань. Короткий словник визначень і термінів з недержавного пенсійного забезпечення подається в Додатку 1.

Із зауваженнями та пропозиціями щодо змісту цього видання, а також з питань побудови пенсійної програми підприємства можна спілкуватися з автором електронною поштою: outkach@ukr.net або за телефоном: +38(050)3876413. Інформацію про пенсійні програми також можна отримати на веб-сайті

<http://www.pac.kiev.ua>

ПЕРЕЛІК СКОРОЧЕНЬ, ЩО ВЖИВАЮТЬСЯ ЗА ТЕКСТОМ

Адміністратор - адміністратор недержавного пенсійного фонду

Вкладник - вкладник недержавного пенсійного фонду

Держфінпослуг – Державна комісія з регулювання ринків фінансових послуг України

Закон – Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення»

ЗП – заробітна плата

ІПР - індивідуальний пенсійний рахунок

КЗ – коефіцієнт заміщення

КУА – компанія з управління активами

НПЗ – недержавне пенсійне забезпечення

НПФ або **фонд** – недержавний пенсійний фонд

ПДФО – податок на доходи фізичних осіб

ППП - пенсійна програма підприємства

ФОП – фонд оплати праці

Учасник – учасник недержавного пенсійного фонду

ВСТУП

На сьогодні в Україні практично не використовується належним чином ефективний соціально-економічний механізм системи недержавного пенсійного забезпечення, який позитивно зарекомендував себе в розвинених країнах і дозволяє за рахунок одних і тих самих джерел - пенсійних активів - вирішувати дві найважливіші проблеми цивілізованого суспільства:

- 1) додаткового підвищення загального рівня пенсійних доходів населення;
- 2) залучення внутрішніх та відносно недорогих і, водночас постійних, довгострокових інвестицій в розвиток підприємств, галузей, регіонів, держави.

На підприємствах механізм недержавного пенсійного забезпечення реалізується у вигляді пенсійної програми.

Пенсійна програма підприємства (надалі - **ППП** або **програма**) - сукупність дій, що визначаються документами, які встановлюють умови і порядок недержавного пенсійного забезпечення працівників, розміри і періодичність сплачуваних на їхню користь пенсійних внесків для формування накопичень з метою здійснення пенсійних виплат по закінченні ними трудової діяльності. Для реалізації пенсійної програми підприємства роботодавець може обрати недержавний пенсійний фонд

або страхову організацію, яка отримала ліцензію на страхування життя, або банківську установу, яка відкриває пенсійні депозитні рахунки згідно із Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення».

Розгляд питання щодо впровадження на підприємстві пенсійної програми сьогодні в Україні подекуди закінчується висновком, що додаткове (недержавне) пенсійне забезпечення вигідне винятково працівникам та зовсім ні до чого роботодавцям і акціонерам. Але чи так це насправді?

Як показує досвід багатьох країн, у тому числі сусідніх з Україною, роботодавці, які беруть участь у системі недержавного пенсійного забезпечення, отримують додаткові можливості щодо:

- матеріального стимулювання працівників;
- забезпечення гідних умов життя ветеранам підприємства;
- проведення ефективної кадрової політики;
- одержання довгострокових джерел інвестицій;
- оптимізації витрат та зменшення податкового навантаження за рахунок податкових пільг;
- формування позитивного іміджу серед працівників тощо.

Світовий та вітчизняний досвід розробки і запровадження пенсійних програм досить розмаїтий, тому будь-яке підприємство може обрати власний та найбільш раціональний варіант участі в такій програмі, що враховує як конкретні умови його функціонування, так і завдання, які керівництво планує вирішувати за допомогою пенсійної програми.

Розробка та запровадження пенсійної програми, забезпечення її сталого розвитку і надійного функціонування неможливе без наявності у роботодавців та профспілок

відповідних знань і технологій. Під технологією пенсійної програми слід розуміти визначену послідовність дій, спрямованих на досягнення бажаного результату – забезпечення працівників підприємства гідними пенсіями. Ефективність пенсійної програми залежить від того, наскільки якісно керівництвом підприємства сплановано і проведено комплекс оціночно-розрахункових, організаційно-правових, фінансово-планових, інформаційно-роз'яснювальних, технічних та інших заходів з метою її реалізації. Тому при написанні книги враховано світовий та вітчизняний досвід недержавного пенсійного забезпечення, проаналізовано переваги участі підприємств у недержавних пенсійних фондах, викладено теоретичні основи розробки і практичні аспекти впровадження пенсійної програми на підприємстві. При підготовці цього видання до друку враховано зміни і доповнення, внесені до нормативно-правових актів України, станом на 01.01.2007 року.

«Заробітна плата повинна була б, щонайменше, покривати видатки за всіма зовнішніми зобов'язаннями робітника. Але вона повинна також звільнити його від турботи в старості, коли він не буде в змозі, та й, по праву, не зобов'язаний більше працювати.»

Г. Форд «Моє життя, мої досягнення»

I

ПЕНСІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРАЦІВНИКІВ: СВІТОВИЙ ТА ВІТЧИЗНЯНИЙ ДОСВІД

1.1. Види винагороди працівникам. Співвідношення пенсії та заробітної плати в сучасному світі

Допоки людина працює, вона вправі розраховувати на справедливую винагороду за виконану роботу (надані послуги). Відповідно до міжнародних стандартів [5,6], що застосовуються в практиці багатьох зарубіжних компаній, та вітчизняних напрацювань [17], можна визначити 5 категорій винагород, що надаються працівникам в період роботи та по закінченні ними трудової діяльності.

1. Короткострокові винагороди:

а) у грошовій формі:

- заробітна плата;
- внески на соціальне забезпечення;
- щорічна оплачувана відпустка;
- виплати в зв'язку з хворобою («лікарняні»);
- премії;
- участь у розподілі прибутків;

б) у негрошовій формі:

- медичне обслуговування;
- забезпечення житлом і автотранспортом;
- безкоштовні (або такі, що дотуються) товари або послуги для зайнятих на даний час працівників.

2. Винагороди по закінченні трудової діяльності:

- **пенсії;**
- інші винагороди після виходу на пенсію;
- страхування життя;
- медичне обслуговування по закінченні трудової діяльності.

3. Інші довгострокові винагороди працівникам:

- оплачувана відпустка для працівників, що мають тривалий стаж роботи;
- оплачувані творчі відпустки, ювілеї чи інші довгострокові винагороди;
- довгострокові виплати у зв'язку із настанням непрацездатності;
- участь у прибутках, премії і відстроченій компенсації у випадку, якщо зазначені виплати здійснюються в термін більше 12 місяців після закінчення періоду виплати заробітної плати;

4. Вихідна допомога.

5. Компенсаційні виплати фінансовими інструментами.

Більшість з нас працюють і одержують винагороду за свою працю у вигляді заробітної плати та інших додаткових благ, наданих у грошовій чи іншій формі. **Але так буде не завжди.** Настане час, коли ми не в змозі та й не зобов'язані будемо більше за законом виходити на роботу чи службу. У сучасному світі фінансування потреб людини у разі припинення трудової діяльності, як правило, здійснюється за рахунок коштів, що отри-

муються нею у вигляді пенсії – періодичних виплат з бюджету чи пенсійних фондів. Пенсійні виплати заміщують людині заробітну плату (грошове утримання) при настанні певних обставин, які слугують підставами для здійснення таких виплат.

Пенсія (лат. pensio – платіж) – гарантована щомісячна грошова виплата, що надається громадянам, які мають право на її отримання після досягнення певного віку, у разі інвалідності, втрати годувальника, а також за вислугу років у окремих сферах трудової діяльності. Настання старості для багатьох людей асоціюється зі зміною рівня доходів і становища в суспільстві. Призначення пенсії – компенсація втрати людиною доходу в зв'язку з припиненням нею трудової діяльності та запобігання виникненню пов'язаних з цим загроз її економічній безпеці.

Сьогодні більшість роботодавців зарубіжних компаній розуміють: тільки підвищенням зарплати цінного працівника і не залучиш, і не утримаєш. Компанії прагнуть виділитися, пропонуючи найрізноманітніший перелік пільг і компенсацій.

Додаткове, або як його прийнято називати, недержавне пенсійне забезпечення (НПЗ) у багатьох країнах давно вже стало однією з найважливіших складових у загальному пакеті соціальних гарантій, закріплених у колективних договорах і генеральних (галузевих) угодах, що укладаються між найманими працівниками, представленими профспілками, а також роботодавцями і урядом. Майбутні пенсії, сформовані підприємствами і їхніми працівниками у вигляді пенсійних накопичень, фактично є формою відкладеної заробітної плати, що регулярно виплачується колишнім працівникам відповідними установами (наприклад, недержавними пенсійними

фондами), як винагорода по закінченню чи припиненню трудової діяльності. Участь роботодавця у пенсійній програмі позитивно впливає на формування іміджу компанії в суспільстві, сприяє зростанню її рейтингу, підкреслює соціальну відповідальність бізнесу.

Для сплати працівникам винагороди по закінченню трудової діяльності у вигляді пенсій роботодавці реалізують пенсійні програми, які можуть носити такі назви як «пенсійні плани», «пенсійні схеми» або «схеми пенсійного забезпечення» чи «схеми пенсій за вислугу років» [5,6]. Зокрема, під пенсійні планами в світовій практиці розуміють угоди, за якими працівники після завершення ними трудової діяльності отримують періодичні або одноразові пенсійні виплати, що здійснюються пенсійним фондом або іншою фінансовою установою, наприклад, страховою організацією. Забезпечення пенсійних зобов'язань здійснюються роботодавцем шляхом переведення частини активів компанії у вигляді пенсійних внесків на рахунок пенсійного фонду (надалі **НПФ** або **пенсійний фонд** чи **фонд**) або іншої організації (наприклад, страхової компанії), яка має право надавати відповідні фінансові послуги згідно із законодавством. Учасниками пенсійної програми стають працівники та інші особи (наприклад, члени родини працівника), які мають право на отримання пенсії за такою програмою.

У більшості відомих корпорацій («Форд», «Фольксваген», «Крайслер», «ГНК-ВР», «Газпром» і багато інших) недержавні пенсії включені до системи пільг і компенсацій, що надаються персоналу поряд із заробітною платою, медичним страхуванням, житловими програмами. Більшість пенсійних програм ґрунтується на офіційно укладених договорах або пенсійних контрак-

тах. У ряді випадків пенсійні програми носять неформальний характер, але набувають обов'язковості в результаті прийнятої роботодавцями практики ведення справ.

Для багатьох транснаціональних компаній (холдингів) характерним стає застосування єдиного для всієї групи підприємств стандартного компенсаційного пакету, у якому істотна роль приділяється і недержавним пенсіям. З цією метою розраховується і затверджується корпоративний соціальний стандарт у розрахунку на одного працівника, обов'язковий до виконання всіма роботодавцями компанії. Наприклад, «ТНК-ВР» (Росія) щорічно перераховує до корпоративного НПФ «ТНК-Владимир» у розрахунку на кожного працівника суму, еквівалентну 153 долларам США, яка спрямовується на формування пенсійних накопичень.

В світовій практиці пенсійні програми роботодавця можуть формуватися за пенсійними схемами з встановленими розмірами виплат (defined benefit - DB) і встановленими розмірами внесків (defined contribution - DC). Такий поділ пенсійних схем склався історично в країнах Західної Європи, США і Канаді та застосовується в Міжнародних стандартах фінансової звітності (IAS) №19 і №26 [5,6]. Подібна класифікація пенсійних схем має відображення і в національному Положенні (Стандарті) бухгалтерського обліку №26 «Винагорода працівникам» [17]. Дані пенсійні схеми є базовими і мають істотні відмінності в бухгалтерському обліку, правовому і податковому регулюванні. Це має не тільки історичні корені, але й глибокий економічний зміст, закладений в моделях із визначеними внесками і з визначеними виплатами.

Програми, побудовані за схемами з визначеними внесками - це плани пенсійного забезпечення, відповідно до яких розміри пенсій, що підлягають виплаті, визначаються на основі внесків, сплачених до пенсійного фонду і прибутку, отриманого на ці внески. Просто кажучи, накопичення, які сформовані впродовж трудової діяльності працівника, надалі розподіляються на певний період життя пенсіонера та виплачуються йому до повного вичерпання коштів. За умовами такої програми підприємство сплачує фіксовані (або диференційовані за обраними роботодавцем критеріями) внески до пенсійного фонду. Підприємство не буде мати будь-яких правових або традиційних зобов'язань по сплаті додаткових внесків, якщо фонд не матиме достатньо коштів для виплати пенсій працівникам, які є учасниками фонду.

Програми, побудовані за схемами з визначеними виплатами – це плани пенсійного забезпечення, відповідно до яких розміри пенсій P_{DB} , що підлягають виплаті, визначаються за формулою, в основі якої зазвичай лежить розмір винагороди, одержуваної працівником і/або вислуга років (стаж):

$$P_{DB} = a * c * S,$$

де:

a – трудовий стаж (вислуга років);

c – коефіцієнт стажу за один рік роботи;

S - заробіток (оклад) за певний період роботи.

На практиці це означає, що колишньому працівникові має сплачуватись пенсія наперед обумовленого розміру, який розраховується залежно від його стажу роботи,

заробітної плати, віку та інших параметрів. Окремо також встановлюються правила індексації пенсії. За вимогами міжнародних стандартів бухгалтерського обліку пенсійні зобов'язання роботодавця, що бере участь у пенсійній схемі з визначеними виплатами відображуються у вигляді заборгованості в його балансі [5,6]. Тобто, якщо пенсійний фонд або інша фінансова установа, обрана роботодавцем для формування накопичень працівників не буде в змозі виконати зобов'язання щодо певного обсягу пенсійних виплат, підприємство вимушене буде покривати дефіцит коштів за власний рахунок. І хоча деякі пенсійні плани дозволяють роботодавцям обмежити свої зобов'язання по фінансуванню виплат, зазвичай їм буває важко анулювати такий план, якщо вони хочуть зберегти працівників і свою репутацію. Показовий приклад компанії «Дженерал Моторс», змушеної за два роки перерахувати до НПФ 30 млрд. дол. США на користь своїх працівників. Крім того, на забезпечення виплат діючим пенсіонерам довелося витратити додатково 54 млрд. дол. США. Для уникнення подібного пенсійного дефіциту більшість компаній починають застосовувати пенсійні схеми (плани) із визначеними внесками.

У схемах із визначеними внесками (DC) роботодавець або інша особа (спонсор) бере на себе зобов'язання щодо сплати внесків у розмірах, які розраховуються і встановлюються із самого початку. Зобов'язання роботодавця щодо фінансування пенсійної схеми закінчуються в момент сплати ним попередньо визначеної суми внесків. У даних схемах розмір майбутньої пенсії працівника визначається внесками роботодавця, самого працівника чи їх обох до недержавного пенсійного фонду, а також результатами інвестиційної діяльності за

вирахуванням витрат самого фонду. Працівники зацікавлені в ефективній роботі схеми, тому що вона безпосередньо впливає на рівень їхніх пенсійних накопичень, а відтак і майбутніх пенсій. Водночас, розробка та запровадження пенсійної програми за такою пенсійною схемою вимагатиме і відповідного формування бюджету (планування витрат) підприємства із захищеною статтею «Додаткове пенсійне забезпечення». Роботодавець також має бути зацікавленим в якісному функціонуванні подібної пенсійної схеми, тому що це позитивно впливає на ефективність діяльності і вартість компанії.

До найбільш розповсюджених серед схем із визначеними внесками слід віднести накопичувальні схеми, за якими вкладники фонду відраховують до НПФ суми, що чітко визначені в абсолютному чи відносному розмірах грошових коштів (наприклад, у відсотках до зарплати).

Зустрічаються схеми, побудовані таким чином, що підприємства-вкладники, сплачують додатково до пенсійних внесків працівників внески за визначеною роботодавцем шкалою, встановленою у процентному відношенні до розміру внесків працівника, а також його стажу та /або віку.

Істотна відмінність схеми з встановленим розміром пенсійних виплат від пенсійної схеми з установленим розміром внесків полягає в тому, що в останній розмір пенсійної виплати визначається виходячи з суми, що її накопичить вкладник на користь учасника фонду, а також кількості виплат. Зростання пенсійних накопичень значною мірою пов'язане з ефективністю управління пенсійними активами. При цьому роботодавець не бере на себе зобов'язання по забезпеченню фіксованого розміру та наступної індексації пенсії, в тому числі і при настанні смерті або інвалідності працівника. В силу

зазначених особливостей ця схема стає дедалі популярнішою серед роботодавців у світі.

Щоправда, пенсійна схема з визначеними внесками подається як найбільш вигідна і для працівника, оскільки при цьому розуміється, що він одержить усі свої гроші сповна, а не буде змушений ділитися ними з іншими завдяки відсутності страхового принципу.

Пенсійна виплата — це законна плата людині за її працю в минулому, результати якої використовуються підприємством (приватним власником або державою) вже сьогодні. Відкладена винагорода, сформована роботодавцем у вигляді пенсійних накопичень, сплачується колишньому працівникові після виникнення відповідних підстав (пенсійний вік, вислуга років тощо). Таке розуміння пенсії, що на даний час визнане в більшості країн світу, дозволяє чітко визначати методологію формування пенсійних прав і накопичення пенсійних коштів для майбутнього пенсіонера. Тому реалізовані моделі пенсійних систем при всіх їхніх відмінностях мають загальну основу. А саме - механізми резервування частини заробітної плати працівників для потреб пенсійного забезпечення тих, хто вже вийшов та вийде в майбутньому на заслужений відпочинок, базуються на тому, що одночасно з поточною виплатою заробітної плати відбувається «відокремлення» недоплачуваної її частини для майбутніх виплат в якості пенсії.

Мета пенсійної системи будь-якої країни – забезпечити своїм громадянам пристойний рівень заміщення заробітної плати пенсією при настанні старості або в інших випадках, визначених законодавством. Рівень таких виплат характеризується так званим коефіцієнтом заміщення, що обчислюється у відсотках шляхом ділення суми першої пенсійної виплати на розмір

заробітку, що його отримувала людина до виходу на пенсію. За величиною цього коефіцієнту можна судити: наскільки змінився дохід, а відтак і благополуччя людини, коли вона припинила трудову діяльність. Наприклад, якщо заробіток складав 1000 євро, а пенсія - 500 євро, то коефіцієнт заміщення дорівнює 50%. Стандарти пенсійного забезпечення, як показує світова практика, напряду пов'язані із рівнем заробітної плати в країні. Наприклад, відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці №102 «Про мінімальні норми соціального забезпечення», розмір пенсії визначається, як процента частка від загального попереднього заробітку бенефіціарія (отримувача допомоги) або його годувальника [1] (табл.1.1).

Табл.1.1.

Мінімально допустимі розміри коефіцієнтів заміщення втраченого заробітку пенсією

Пенсійні підстави	Типовий отримувач пенсії	Коефіцієнт заміщення (КЗ), %
Старість	Чоловік з дружиною в пенсійному віці	40
Втрата годувальника	Вдова з двома дітьми	40
Інвалідність	Чоловік з дружиною і двома дітьми	40

Джерело: Конвенція МОП №102 від 4 червня 1952 року «Про мінімальні норми соціального забезпечення»

Набуття права на пенсію у повному розмірі (40 або більше відсотків заробітку) виникає за умови 30 років сплати внесків або відповідного стажу роботи. Аналогічні підходи мають місце в країнах-членах ЄС, де застосовуються стандарти, визначені Європейським кодексом

соціального забезпечення [3]. Як правило, розмір пенсійного доходу з урахуванням виплат з усіх джерел має бути не нижчим від 40 (в деяких випадках - 50) відсотків заробітку кваліфікованого працівника в промисловості.

У більшості розвинених країн світу пенсійне забезпечення працівників побудоване шляхом комбінації двох, як правило, не пов'язаних безпосередньо, систем – державної і недержавної. Запровадження цих систем в комплексі має на меті досягнення відповідності рівня пенсійного забезпечення працівників мінімальним соціальним стандартам країни або співдружності країн.

Системи додаткового пенсійного забезпечення зазвичай називають недержавними чи неурядовими або приватними, оскільки вони фінансуються не за рахунок державних коштів. Хоча це не означає, що держава, як роботодавець працівників бюджетних установ, не може запровадити сплату пенсійних внесків до НПФ, учасниками якого є ці працівники. Наприклад, в США пенсійний фонд державних службовців Каліфорнії (CalIREPS) обслуговує близько 1,4 млн. працівників бюджетних установ (вчителів, чиновників), а його активи складають близько \$ 180 млрд.

Відповідно до Європейського кодексу соціального забезпечення (1990 року) пропонується при визначенні коефіцієнта заміщення враховувати також пенсійні виплати, що здійснюються за додатковими пенсійними програмами, якщо такі програми перебувають під державним контролем, або адмініструються роботодавцями і працівниками та охоплюють значну частку працівників із середнім рівнем заробітної плати. Керуючись цим положенням, ряд країн ставить за мету відповідні соціальні орієнтири, на досягнення яких мають бути

спрямовані державні та приватні (недержавні) пенсійні програми (табл.1.2).

Табл.1.2

Частка державних і недержавних пенсійних програм у формуванні коефіцієнта заміщення

Країна	Коефіцієнт заміщення, %		
	загальний	за державними програмами	за недержавними програмами
Велика Британія	60	40	20
Франція	70	50	20
ФРН	75	50	25
Нідерланди	70	40	30
Швеція	65-70	55-60	10
Швейцарія	60	40	20

Джерело: Max Horlick, The Relationships between Public and Private Pension Schemes: An Introductory Overview. Conjugating Public and Private: the Case of Pensions. ISSA, Studies and Research No.24, 1987.

Нинішні розміри коефіцієнта заміщення заробітку пенсією у розвинених країнах різняться, проте у багатьох з них цей показник сягає 60-70% саме завдяки додатковому до державного (недержавному) пенсійному забезпеченню, що здійснюється фінансовими установами, обраними роботодавцями для формування пенсійних накопичень на користь своїх працівників. Що стосується середнього розміру трудових пенсій, то у 2006 році цей показник складав від € 2260 - в Австрії та €1030 – у Німеччині до € 82 у Росії та € 69 в Україні. Якщо нічого