

УДК 369.5

Петрушка Олена Володимирівнакандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри фінансів імені С.І. Юрія
Тернопільського національного економічного університету**Сидор Ірина Петрівна**кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри фінансів імені С.І. Юрія
Тернопільського національного економічного університету

КОРПОРАТИВНІ ТА ІНДИВІДУАЛЬНІ ПЕНСІЙНІ ПРОГРАМИ: ОСОБЛИВОСТІ ПРАКТИЧНОЇ РЕАЛІЗАЦІЇ

У статті розглянуто основні форми добровільних накопичувальних пенсійних програм та їх структурні елементи. Розкрито зміст та характерні особливості корпоративних та індивідуальних пенсійних схем. Уточнено роль накопичувальної складової при формуванні пенсійних активів, а також окреслено основні заходи щодо стимулювання участі населення в накопичувальному пенсійному страхуванні із врахуванням зарубіжного досвіду.

Ключові слова: накопичувальне пенсійне страхування, інструменти стимулювання у добровільному пенсійному страхуванні, корпоративні пенсійні програми, індивідуальні пенсійні схеми, зарубіжний досвід.

Постановка проблеми. В сучасних умовах господарювання захист від соціальних ризиків не обмежується тільки обов'язковим державним соціальним страхуванням, заснованим на принципах колективної солідарності. При вирішенні питань пенсійного забезпечення широко застосовуються продукти корпоративного та індивідуального накопичувального страхування. Економічно розвинені країни, в основному, сповідують принцип самостійності вибору працівником форми розміщення накопичених пенсійних активів. В Україні питання становлення та розвитку добровільного пенсійного страхування є актуальними завданнями сьогодення та потребують невідкладного вирішення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання запровадження накопичувального пенсійного страхування та особливостей його функціонування висвітлюються у численних публікаціях зарубіжних та вітчизняних вчених: Л. Анікієвої, Л. Баранник, А. Іващенко, М. Кравченка, О. Кривицької, Н. Кузнецової, О. Ткач, Р. Хольцмана, С. Шибаєва, Н. Шмиголь та ін.

Постановка завдання. Проте, незважаючи на значну кількість наукових досліджень з окресленої проблематики, теоретичні та практичні аспекти подальшого розвитку системи накопичувального страхування, в тому числі корпоративного та індивідуального пенсійного страхування, як альтернативного варіанту забезпечення працюючим достойної пенсії в майбутньому, потребують більш глибокого вивчення та дослідження.

Виклад основного матеріалу. Світовий досвід становлення та розвитку накопичувального пенсійного забезпечення нараховує уже кілька десятиліть. Особлива увага до розвитку корпоративних пенсійних програм у світі стала приділятися на початку 70-х років ХХ століття. Це, перш за все, було пов'язано із тим, що глибока економічна криза привела до різкого зростання дефіциту системи обов'язкового пенсійного страхування. Старіння населення, високий рівень безробіття та збільшення періоду навчання молоді, що відтермінувало зарахування останньої категорії до лав працюючого населення – це ті фактори, які стали рушійною силою для скорочення кількості працездатного

населення, а відповідно, і чисельності платників страхових внесків. Тому урядами більшості розвинених країн світу були здійснені заходи щодо послаблення фінансового навантаження на систему обов'язкового пенсійного страхування за рахунок створення накопичувальних пенсійних систем.

Корпоративне пенсійне страхування виступає один із елементів управління персоналом та призначене для забезпечення тієї частини передпенсійного заробітку працюючого, яку не в змозі компенсувати система обов'язкового соціального страхування. У таких умовах зростає роль майбутнього пенсіонера у формуванні пенсійних прав та вирішенні питань стосовно забезпечення достатнього рівня доходу в старості за рахунок активного використання пенсійних програм.

В зарубіжній практиці індивідуальні пенсійні накопичення формуються працівниками самостійно або за допомогою участі роботодавця на добровільній основі або шляхом відкриття персоналізованих пенсійних рахунків у різних фінансових установах. Основні форми участі у добровільному накопичувальному пенсійному страхуванні згідно класифікації ОЕСР представлені на рисунку 1.

Сьогодні досить актуальною є проблема мотивації участі працюючого населення в накопичувальній компоненті пенсійної системи, що зумовлено економічними, демографічними, геополітичними та іншими викликами сучасного суспільства. Згідно аналітичних даних ОЕСР більшість країн з розвинутою ринковою економікою пропонують населенню здійснювати пенсійні накопичення на добровільній основі. Так, найбільша питома вага учасників в корпоративних пенсійних програмах спостерігається у таких країнах, як Фінляндія (72,3%), Німеччина (56,4%), Бельгія (53,7%), США (41,6%), Великобританія (30,0%), Канада (25,7%). Серед країн, які активно використовують добровільні індивідуальні пенсійні схеми можна виділити

Нову Зеландію (72,9%), Чехію (66,2%), Швецію (36%), Нідерланди (28,3%), Канаду (24,7%) [2]. Основні відмінності корпоративних та індивідуальних пенсійних програм подані у таблиці 1.

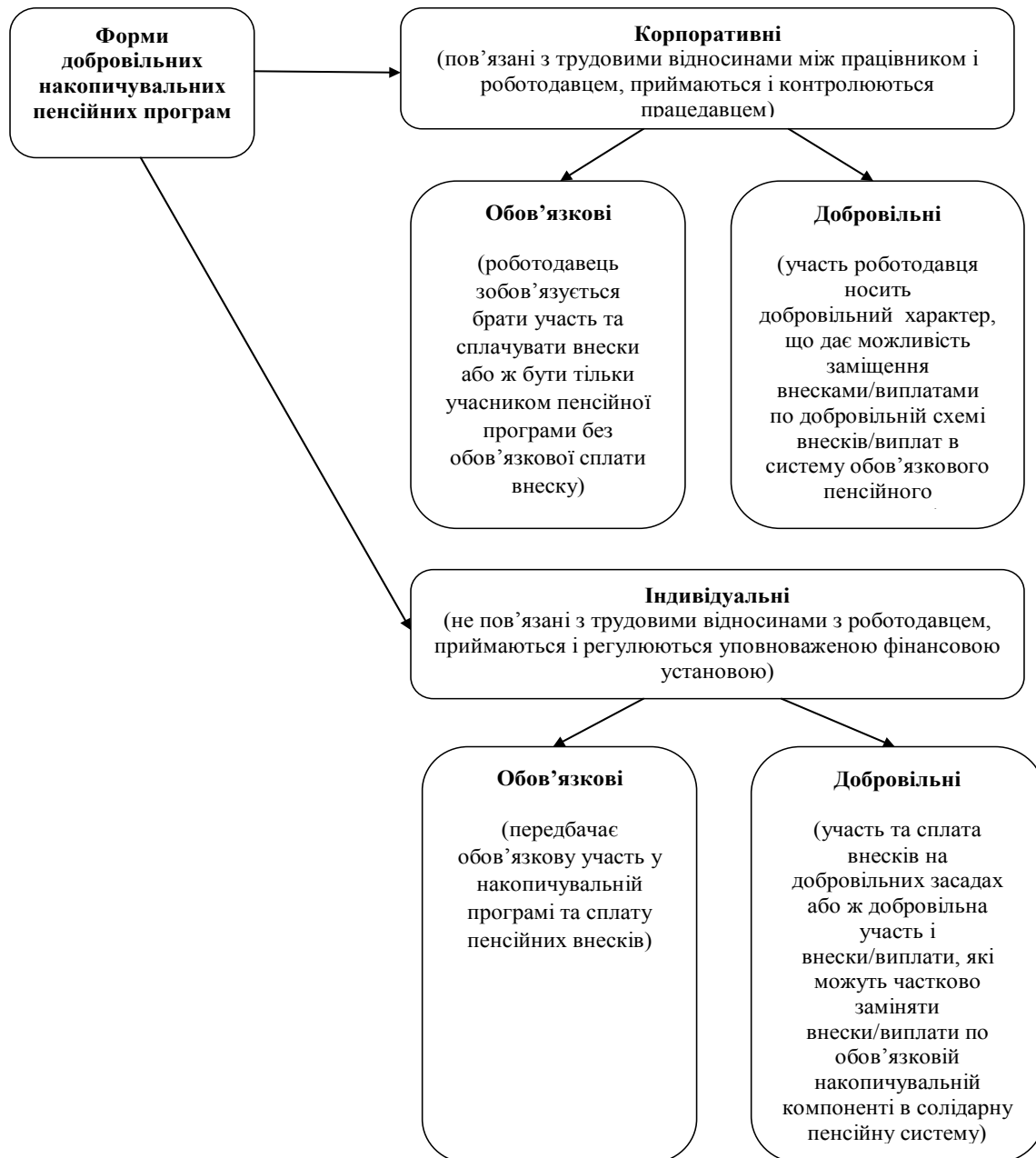


Рис. 1. Форми добровільних накопичувальних пенсійних програм

Складено автором на основі [1, с. 58-59]

Таблиця 1

Характерні особливості корпоративних та індивідуальних пенсійних програм

Корпоративні пенсійні програми	Ознака	Індивідуальні пенсійні програми
Пенсійні внески роботодавця є обов'язковими	Обов'язковість внесків	Необов'язковий характер пенсійних внесків роботодавця
Розмір пенсії залежить від розміру заробітної плати, яка була на момент виходу на пенсію, вислуги років найманого працівника, а також фактичного розміру внесків, які здійснювались у формі фіксованої ставки як працівником, так і роботодавцем	Розмір пенсійних виплат	Розмір пенсії залежить виключно від фактичного розміру внесків, які сплачувались у формі фіксованої ставки від заробітної плати працівника (сплачує роботодавець), так і від доходів, отриманих в результаті інвестування пенсійних накопичень (сплачує працівник)
Сформовані роботодавцем чи інвестиційною компанією у вигляді двох схем: зі встановленими внесками або зі встановленими виплатами	Форма організації та тип фінансування пенсійних програм	Формуються приватними особами або роботодавцями у формі схем зі встановленими внесками
Обмежують рівень пенсійних виплат	Обмеження	Обмежують рівень пенсійних внесків

Джерело: складено автором на основі [3]

Зарубіжний досвід розвитку накопичувально-пенсійного страхування засвідчує про існування як загальних, так і індивідуальних інструментів стимулювання участі населення у такому виді пенсійного забезпечення. До загальних факторів можна віднести економічну та соціальну політику держави, а також особливості її історичного розвитку та культурні традиції і звичаї. Щодо індивідуальних інструментів стимулювання, то тут слід зазначити, що вони цілком залежні від національних особливостей функціонування фінансових інституцій у загальній фінансовій системі тієї чи іншої країни.

Усі вище зазначені фактори впливають на вибір форми добровільного накопичувально-пенсійного страхування. Наприклад, високий розмір заробітної плати та значний розрив в рівнях оплати праці позитивно впливає на розвиток індивідуального пенсійного страхування, яке притаманне таким країнам, як США, Великобританія, Швейцарія та ін. При незначному рівні оплати праці та відносно рівномірному його розподілу між різними категоріями працюючих активно розвивається корпоративне пенсійне страхування (Нідерланди, Швеція, Польща) [4].

До найбільш розповсюджених інструментів стимулювання участі у накопичувальних пенсійних програмах як працівників, так і роботодавців, на нашу думку, варто віднести:

- наявність чіткого правового поля для регулювання добровільного пенсійного страхування;
- використання обов'язкових пенсійних схем з автоматичною реєстрацією усіх учасників;
- застосування пільгового оподаткування для учасників накопичувальних пенсійних програм;
- реалізація програм фінансової грамотності населення на державному рівні [5, с. 29-30];
- успішне функціонування ринку капіталів;
- наявність системи гарантування та захисту накопичень на індивідуальних пенсійних рахунках;
- інформаційна підтримка та ведення роз'яснювальної роботи з питань інвестування пенсійних накопичень учасників.

Основною метою корпоративних пенсійних програм виступає зацікавленість суб'єктів підприємницької діяльності у зростанні продуктивності праці найманих працівників і у залежності розміру корпоративної пенсії від результативності праці. Розвиток добровільного пенсійного страхування залежить від рівня розвитку обов'язкової системи пенсійного забезпечення. Так, в Італії та Іспанії, де обов'язкове пенсійне страхування компенсує значну частку передпенсійного доходу, корпоративні системи не отримали достатнього розвитку. При забезпеченості по солідарній пенсійній системі на рівні не нижче 40% передпенсійного заробітку, а час-

тише на рівні 50-60%, накопичувальні пенсійні системи збільшують компенсаційний відсоток ще на 10-20% [6, с. 18].

Як показує досвід зарубіжних країн, реалізація квазі-добровільних (обов'язкових) корпоративних пенсійних програм повинна здійснюватись на загальнодержавному рівні та включати в себе типові програми добровільного пенсійного забезпечення з використанням основних видів стандартних пенсійних схем та алгоритму управління пенсійними накопиченнями. При цьому обов'язковою умовою запровадження добровільних пенсійних програм є їх чітке визначення, уніфікація та доступність для кінцевого споживача. Крім цього необхідне створення такого інформаційного онлайн-ресурсу, який би забезпечував роз'яснення запропонованих пенсійних програм, надавав інформаційно-аналітичні дані стосовно реалізації пенсійного страхування і оцінки інвестиційного ризику для учасників в межах вибраної пенсійної схеми.

Висновки з проведеного дослідження. За результатами аналізу світового досвіду розвитку накопичувального пенсійного страхування можна рекомендувати враховувати у вітчизняній практиці наступні особливості використання інструментів стимулювання учасників добровільних пенсійних програм.

1. Розвиток недержавного пенсійного страхування у вітчизняній практиці через законодавче закріплення обов'язків роботодавця впроваджувати систему корпоративних пенсійних програм, оскільки саме вони в поєднанні з державним субсидуванням за кордоном забезпечують максимальне охоплення громадян працездатного віку добровільним пенсійним страхуванням.

2. В процесі реалізації квазі-добровільних корпоративних пенсійних схем необхідно передбачити автоматичну реєстрацію усіх працівників та можливість виходу з страхових програм в законодавчо встановлений період, а також поступове зростання ставки внесків для усіх категорій працюючих.

3. Залученню громадян у систему накопичувального пенсійного страхування сприяє застосування типових і зрозумілих для споживача пенсійних програм та їх законодавче закріплення.

Варто зазначити, що розвиток добровільного пенсійного страхування в Україні повинен здійснюватись паралельно із вирішенням проблем розвитку стабільної економічної ситуації, довіри населення до фінансових установ, які обслуговують індивідуальні пенсійні рахунки, збереженням пенсійних накопичень та їх гарантування на рівні держави, стимулюванням роботодавців до участі в корпоративному пенсійному страхуванні, зростанням реальних доходів населення для можливості здійснювати пенсійні заощадження.

Література:

1. Шмиголь Н.С. Зарубежный опыт стимулирования участия населения в добровольных накопительных пенсионных системах и возможности его применения в России. *Экономика. Налоги. Право*. 2016. №6. С. 57-67.
2. Pensions at a Glance 2017 OECD Countries and G20 Indicators. 2018. URL: <http://pensionreform/files/104770/8115201i> (дата звернення: 10.08.2019).
3. Субъекты рынка коллективных инвестиций. URL: http://www.cbr.ru/finmarkets/?PrtLd=sv_collInvest (дата звернення: 14.08.2019).
4. Kawalek S., Blayuk K., Kurek M. How to Mobilize Additional Pension Savings. URL: http://www.igte.pl/capital_Strategy_report.pdf (дата звернення: 14.08.2019).

5. Шибяев С.Р., Шадрин Ю.А. Зарубежный опыт повышения финансовой грамотности населения. *Финансы и кредит*. 2015. № 24. С. 27-31.
6. Анисеева Л.В. Корпоративное пенсионное страхование как элемент управления персоналом. *Управление*. 2017. № 3(17). С. 17-20.

Петрушка Елена Владимировна

кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры финансов имени С.И. Юрия
Тернопольского национального экономического университета

Сыдор Ирина Петровна

кандидат экономических наук, доцент,
доцент кафедры финансов имени С.И. Юрия
Тернопольского национального экономического университета

КОРПОРАТИВНЫЕ И ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ПЕНСИОННЫЕ ПРОГРАММЫ: ОСОБЕННОСТИ ПРАКТИЧЕСКОЙ РЕАЛИЗАЦИИ

Аннотация

В статье рассмотрены основные формы добровольных накопительных пенсионных программ и их структурные элементы. Раскрыто содержание и характерные особенности корпоративных и индивидуальных пенсионных схем. Уточнено роль накопительной составляющей при формировании пенсионных активов, а также определены меры по стимулированию участия населения в накопительном пенсионном страховании с учетом зарубежного опыта.

Ключевые слова: накопительное пенсионное страхование, инструменты стимулирования в добровольном пенсионном обеспечении, корпоративные пенсионные программы, индивидуальные пенсионные схемы, зарубежный опыт.

Petrushka Olena Volodymyrivna

PhD, associate professor,
associate professor of department of finance named after S.I. Yuriy
Ternopil National Economic University

Sydor Iryna Petrivna

PhD, associate professor,
associate professor of department of finance named after S.I. Yuriy
Ternopil National Economic University

CORPORATE AND INDIVIDUAL PENSION PROGRAMS: FEATURES OF PRACTICAL IMPLEMENTATION

Summary

The main forms of voluntary funded pension programs and their structural elements are considered in the article. The content and characteristics of corporate and individual pension schemes are disclosed. The role of the cumulative component in the formation of pension assets has been clarified, the main measures for stimulating the participation of the population in the cumulative pension insurance have been outlined, taking into account foreign experience.

Key words: cumulative pension insurance, instruments of stimulating in voluntary pension insurance, corporate pension programs, individual pension schemes, foreign experience.