

Взаємодія соціальних партнерів при управлінні пенсійними страховими процесами

В статті розглянуті взаємовідносини соціальних партнерів при реформуванні пенсійної страхової системи, визначено пріоритетні напрямки її вдосконалення на найближчу перспективу.

Ключеві слова: соціально-трудове партнерство, соціальні партнери, пенсійне страхування.

Andriy Kolosok. Post Graduate Student
Lutsk State technical University

Co-operation of social partners at a management pension insurance processes

ANNOTATION

In the articles considered mutual relations of social partners are at reformation of the pension insurance system, certainly priority sending of its perfection to the nearest prospect.

Постановка проблеми. Перехід до ринкових відносин виявляє недоліки існуючої системи пенсійного страхування, без усунення яких неможливий стійкий розвиток пенсійної системи і підвищення рівня пенсійного забезпечення в майбутньому.

З переходом країни до ринкової економіки виникла соціальна і економічна необхідність докорінних змін у системі пенсійного страхування. А тенденція останніх років, коли економічне зростання в країні не призвело до суттєвого поліпшення рівня життя пенсіонерів в умовах діючої пенсійної системи, тільки підтвердили актуальність і нагальну потребу якнайшвидшого удосконалення соціально-економічного механізму пенсійного страхування.

Основною метою реформування пенсійної системи є створення надійної фінансової системи забезпечення гідного рівня життя особам похилого віку, ґрунтуючись на принципі відновлення соціальної справедливості для нинішніх пенсіонерів, запровадження стимулюючих механізмів створення пенсійних заощаджень для майбутніх пенсіонерів та створення додаткових умов для розвитку економіки України.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Пенсійна реформа, яка

розпочалася у 2004 р., передбачає:

- зміну балансу економічних і соціальних інтересів в державі;
- суттєве збільшення рівня доходів осіб пенсійного віку, забезпечення максимальної залежності пенсійних виплат від персоніфікованих внесків застрахованих осіб;
- посилення стимулів до праці та легалізацію заробітної плати і зайнятості, а також заохочення заощадження на старість застрахованих осіб;
- диверсифікацію джерел фінансування пенсій за рахунок внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та обов'язкових і добровільних накопичень [1, 2].

Міністр праці та соціальної політики України зазначав: “Ми маємо створити такий механізм пенсійного забезпечення, щоб знати, як крок за кроком працюватимемо, і щоб могли проінформувати людей, наскільки в них підвищиться пенсія, скажімо в 2007 – 2008 роках тощо. Наші дії мають бути передбачуваними, їх слід широко обговорювати, дотримуючись принципів розбудови громадянського суспільства”[2, 62].

Основою нової пенсійної системи був перехід від пенсійного забезпечення до системи пенсійного страхування, що ґрунтується на залежності розміру пенсії від заробітку та здійснених внесків до системи пенсійного страхування. Однак, нова редакція ст. 28 Закону України “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” віддала перевагу у визначенні розміру пенсій страховому стажу, натомість розмір заробітку та сплачених внесків перестав відігравати основну роль. Тобто замість зміцнення зв'язку між внесками, сплаченими учасниками системи, і одержуваними пенсіями відбулося послаблення цього зв'язку, що свідчить про відхід від задекларованих пенсійною реформою принципів [3, 376].

Слід відзначити, що вперше в Україні вдалося запровадити управління фондами загальнообов'язкового державного соціального страхування на паритетних засадах представниками тих сторін, за рахунок яких формуються кошти фондів (крім Пенсійного фонду, який протягом

п'яти років із дня набрання чинності вищевказаного закону, функціонує як центральний орган виконавчої влади, що суперечить принципам соціального партнерства і потребує подальшого реформування), а саме представниками держави, роботодавців та застрахованих осіб [4, 3].

Зважаючи на те, що ПФУ є державним цільовим фондом і при цьому не входить до бюджету України, особливого значення набувають специфічні функції його органів. Що полягають у роботі, спрямованій на примусове стягнення не внесених вчасно платниками сум зазначених внесків і застосування до винних осіб відповідних санкцій [5, 46].

Широко розрекламована в українських ЗМІ пенсійна реформа має продемонструвати ринкові перетворення, від яких, насамперед, виграють наші громадяни. Однак поки що цього не сталося. Ідея реформування полягає в переході до трирівневої пенсійної системи: солідарної, обов'язкової накопичувальної та недержавного пенсійного забезпечення. Ї донині Україна не продемонструвала значного прогресу в розвитку недержавних пенсійних фондів, тільки планує запровадити загальнообов'язкову накопичувальну пенсійну систему [6, 53].

Пенсійна реформа є вагомим чинником політичної та соціальної стабільності в країні. І не тільки тому, що має підвищувати рівень життя пенсіонерів, але й тому, що має активізувати темпи економічного зростання [7, 47].

За тепершніх умов основними джерелом збільшення доходів ПФУ можна вважати лише зростання розмірів заробітної плати та забезпечення справедливішої системи сплати внесків всіма категоріями платників [8, 43].

Уряд, щоразу підвищуючи рівень пенсій, не може забезпечити стабільність цінової політики держави. І тому збільшення пенсій, що супроводжується інфляційними процесами, не вирішує проблеми. Виходом з подібної ситуації може стати система недержавних пенсійних фондів, яка має забезпечити додаткові виплати [9, 50].

Основний ризик реформи полягає в тому, що після 2009 року і з

кожним наступним роком буде зменшуватися кількість працездатного населення, а кількість пенсіонерів зростатиме, щоб вийти із цієї ситуації, уряду необхідно буде або підвищувати відрахування, тобто збільшувати навантаження на фонд заробітної плати, або збільшувати пенсійний вік, що не схвалюється населенням України [10, 69].

Виділення невирішеної частини загальної проблеми. Необхідність ефективної реалізації пенсійної реформи, регулювання питань пенсійного забезпечення потребує розробки теоретичних основ і практичних заходів щодо регулювання пенсійного страхування населення як у процесі реформування, так і в подальшому його функціонуванні. Управління страховими процесами здійснюється на паритетній основі соціальними партнерами, тому саме від того наскільки злагоджено вони будуть працювати, наскільки ціленаправленою буде їхня взаємодія залежить майбутнє реформування пенсійної системи.

Формулювання цілей статті. Об'єктом дослідження є сучасні процеси функціонування системи пенсійного страхування в умовах становлення соціального діалогу.

Предметом дослідження є теоретичні та методологічні положення, що регулюють пенсійне страхування.

Метою дослідження є створення теоретично і методологічно обґрунтованих підходів та методичних рекомендацій щодо перспектив розвитку пенсійного страхування на Україні.

Виклад основного матеріалу. Запровадження державного пенсійного страхування на сучасному етапі, як свідчить проведений аналіз, ускладнюється багатьма проблемами: не дотримання соціальних принципів функціонування солідарної системи; не створено належних умов для ефективного функціонування трирівневої пенсійної системи; високий рівень демографічного навантаження на працездатне населення; наявність у значної частини працюючих пільг із сплати внесків до Пенсійного фонду; наявність в економіці тіньового сектору; фінансова нестабільність солідарної системи; не

відпрацьованість системи управління пенсійними ресурсами на принципах соціального партнерства.

Найбільшою проблемою діючої солідарної системи пенсійного забезпечення населення країни є пов'язаний з демографічною ситуацією високий рівень демографічного навантаження на працездатне населення.

З огляду на старіння нації та необхідність утримання пенсій, на належному рівні, можна запропонувати підвищити пенсійний вік. Від цього заходу держава може отримати зразу дві вигоди – працюючи громадяни залишаються у складі робочої сили і сплачують пенсійні внески протягом тривалішого терміну, а після виходу на пенсію отримують пенсійні виплати протягом коротшого терміну, це дасть змогу поступово стабілізувати пенсійну систему.

Однак до тих пір, поки в Україні не підвищиться рівень і тривалість життя, даний напрям не є доцільним, тому що середня тривалість життя після виходу на пенсію в країні складає 9 років.

Аналізуючи ситуацію що склалася із нарахуванням пенсій громадянам України можна відмітити велику несправедливість у різниці між нарахуванням пенсій простим працівникам та державним службовцям і прирівнюваним до них особам. Так простий працівник виходячи на пенсію повинен зібрати інформацію про свої доходи за останні 5 років, а державному службовцю пенсія призначається за останній місяць роботи. Відповідно отримавши 100 % премію в останній місяць роботи державний службовець таким чином збільшує свою пенсію на 90 %, а простий працівник такого зробити не може. Для визначення пенсії простого працівника використовується складна методика обчислення в результаті якої працівник отримує пенсію яка складає 40-45 % від його середньомісячного заробітку за останні 5 років, а державний службовець отримує 90 % від заробітної плати за останній місяць роботи.

Щодо підвищення пенсій то простим працівникам вона індексується згідно інфляції, при цьому сума індексації складає мізерні 10-30 грн., пенсія

ж державного службовця автоматично перераховується коли піднімаються посадові оклади, відповідно сума перерахунку пенсії державного службовця вища на порядок за суму індексації пенсії простого працівника.

Цікавою є диспропорція між мінімальною та максимальною пенсіями вона досягає тридцяти разів, коли у цивілізованих країнах 2-3 рази. Тобто хтось отримує пенсію в 17000 грн., а хтось 500 грн., так ситуація є ганебною і потребує термінового вирішення.

Цю ситуацію можна виправити наступним шляхом: нараховувати (перерахувати) всім працівникам пенсію згідно останніх 5 років роботи, використовуючи високий коефіцієнт заміщення доходу – 70%, кошти ж на це можна взяти використовуючи більші проценти відрахувань з заробітної плати працюючих (збільшити з 2% до 5%), та встановивши максимальну пенсію в розмірі чотирьох прожиткових мінімумів (різницю ж між пенсіями що більші за чотири прожиткові мінімуми направити на підвищення занижених пенсій). Звісно це потребує додаткових складних розрахунків, але я впевнений що такий перерозподіл реальний, єдиною проблемою тут є спротив тих хто отримує високу пенсію або на неї претендує, звісно ці люди були чи є при владі, ось де основна проблема.

Для покращення ситуації пропонується прийняти законодавче рішення, за яким би всі громадяни до 22 років включно, котрі перебувають у трудових відносинах, почали сплачувати до накопичувального фонду або недержавного пенсійного фонду 10% свого заробітку для майбутньої пенсії. Роботодавці та інші страхувальники на вказану величину мають підвищити заробітну плату зазначеним особам, натомість вони звільняються від сплати страхових внесків за цих осіб до Пенсійного фонду.

Прийняття такого рішення стимулюватиме роботодавців до прийняття на роботу молоді, що здійснюватиме позитивний вплив на ринок праці. Такі особи не матимуть права на пенсійне забезпечення за солідарною системою, а лише на пенсію за накопичувальною системою. Відтак солідарна система поступово буде скасована та зменшиться навантаження на фонд оплати

праці, що означатиме також стимулювання до виходу економіки із тіньового сектору.

Оскільки згідно із законодавством майбутній розмір пенсії залежить від стажу та розміру заробітної плати, то наступним напрямом удосконалення пенсійної системи на засадах страхування є реформування сфери оплати праці.

Одним з варіантів вирішення проблеми є переосмислення концепції пенсійної реформи. Зважаючи на останні світові тенденції та демографічні процеси, ми пропонуємо концепцію 5-рівневої пенсійної системи (рис. 3. 4).

Дана концепція ґрунтується на п'яти рівнях:

1) базовий (нульовий) рівень не передбачає сплати внесків та забезпечує мінімальний рівень соціального захисту. Отже, це фінансована за рахунок податків (з державного бюджету а не пенсійного фонду) соціальна сітка безпеки, метою якої є запобігання бідності;

2) перший рівень – це обов'язкова державна солідарна пенсійна система визначених виплат. Має на меті покрити певну частку доходів, залежить від розміру заробітної плати та суми сплачених внесків;

3) другий рівень є обов'язковою накопичувальною системою з визначеними внесками;

4) третій рівень передбачає добровільну участь громадян у накопичувальній системі;

5) четвертий рівень охоплює фінансову та не фінансову підтримку людей похилого віку в середині родини або іншими поколіннями». Тобто це не фінансовий і навіть неформальний рівень, який має охоплювати ширший спектр соціальної політики: підтримка осіб похилого віку їхніми сім'ями, забезпечення доступу до медичних та житлово-комунальних послуг.

Аналізуючи сферу пенсійного страхування в Україні, можна зауважити, що базовий (нульовий) рівень регламентує Закон України «Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, і інвалідам», який набув чинності в січні 2005 р.

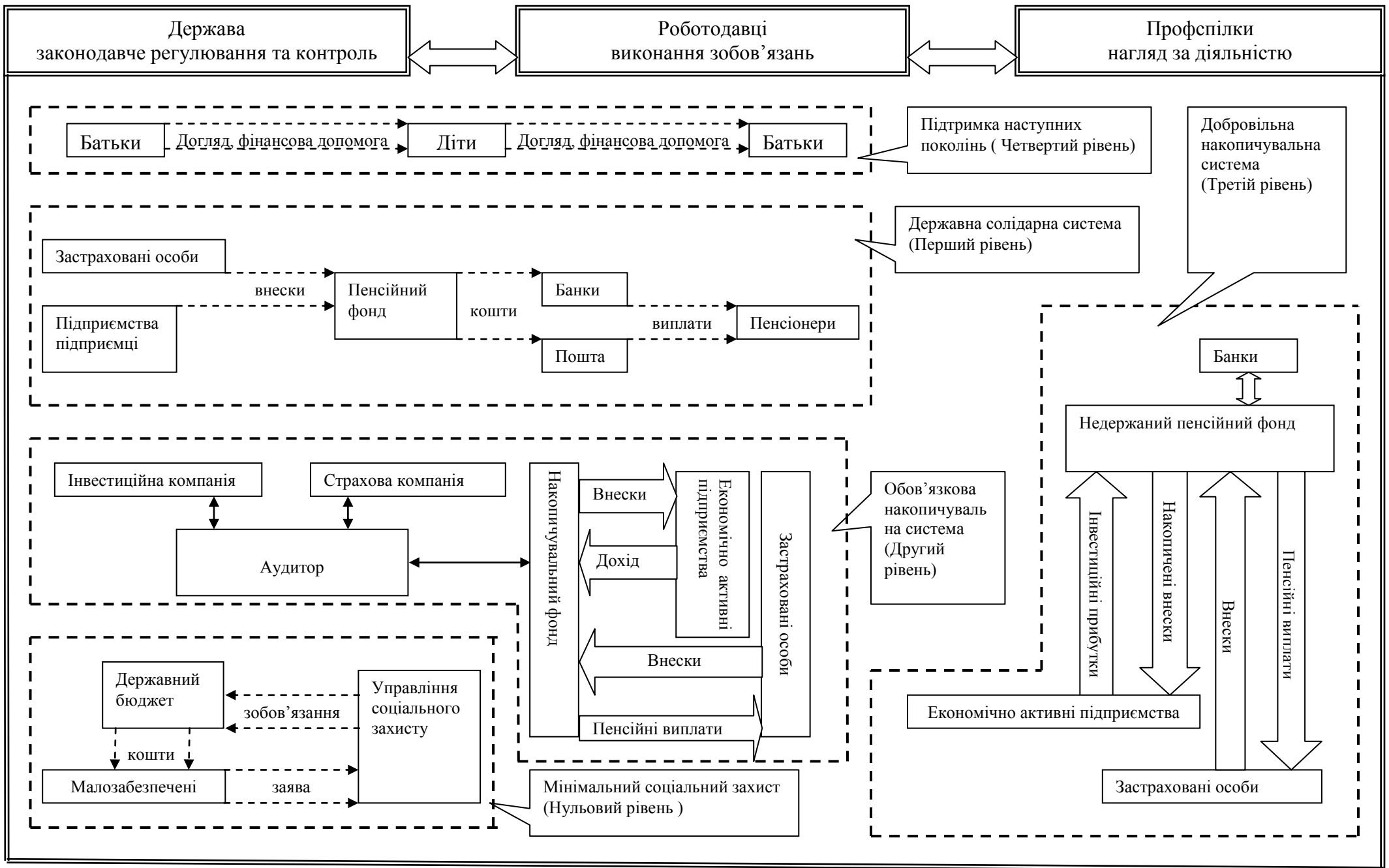


Рис. 3.4 Концепція розвитку пенсійного страхування в Україні

Цей Закон регулює питання фінансової підтримки людей, які не беруть участі (або беруть участь недостатньо довго) в пенсійному страхуванні, а також призначення державної допомоги з догляду. Отже, соціальними пенсіями забезпечуються в основному особи, котрі зовсім не працювали або працювали дуже мало, а також інваліди. Ці категорії не є платниками пенсійних внесків, тому їхні пенсії не можуть фінансуватися за рахунок внесків працюючих громадян. Відповідальність за фінансування соціальних пенсій має нести Державний бюджет України.

Обов'язкова державна солідарна пенсійна система діє з 1 січня 2004 р. на підставі Закону України “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” і передбачає нарахування пенсії виходячи зі страхового стажу і розміру внесків.

В обов'язковій накопичувальній системі братимуть участь платники внесків, яким до виходу на пенсію залишилось понад 20 років. Особи, яким до виходу на пенсію залишилося від 10 до 20 років, зможуть обирати: чи приєднатися до нової системи, чи залишитися в солідарній системі. Але громадянам, яким до пенсії залишилося менше 10 років, доведеться залишитись у діючій сьогодні системі з визначеними внесками.

Суть майбутньої накопичувальної системи полягає в тому, що частина обов'язкових відрахувань (не більше 10 %) буде спрямована в накопичувальний фонд. Ці кошти інвестуватимуть в українську економіку. Отриманий інвестиційний дохід збільшить розмір майбутніх пенсійних виплат.

На сьогодні в Україні багато установ у своїх статутах зафіксували положення про право створення недержавних пенсійних фондів (НПФ). На нашу думку цей процес треба підштовхнути.

Необхідно стимулювати діяльність недержавних пенсійних фондів, як з боку держави, так і з боку засобів масової інформації. Засоби масової інформації повинні більш надавати читачам інформації про те, що пенсійні виплати можна отримати не тільки за Законом України “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування”, а і згідно Закону України

“Про недержавне пенсійне забезпечення”.

У системі НПФ роботодавця, перш за все, цікавить фінансово-інвестиційний, і в деякій мірі, соціально-кадровий аспект (управління персоналом). Пенсійний фонд може і, швидше за все, створюватиметься їм не тільки для реалізації соціальних програм, але і для отримання певного фінансового ресурсу, зокрема – за рахунок пенсійних накопичень персоналу. Цей ресурс буде одержаний тільки в тому випадку, якщо роботодавець впливатиме на пенсійний фонд, ним же заснований.

При цьому для роботодавців важлива не тільки наявність податкових пільг, але і можливість часткового самостійного інвестування програм розвитку і модернізації виробництва за рахунок пенсійних коштів, а також легітимність застосування ними критеріїв призначення і розрахунків розмірів корпоративних пенсій як механізму управління персоналом, підвищення стабільності кадрів і трудової дисципліни. Завдяки ефективному використанню пенсійних активів, у роботодавців з'являється можливість не тільки зберегти і збільшити пенсійні накопичення персоналу, але і сформувати внутрішні довгострокові інвестиційні ресурси, не вдаючись при цьому до не завжди вигідних зовнішніх позик.

Крім того, переваги участі в пенсійному страхуванні на недержавному рівні зводяться до наступного:

- для працівника – учасника фонду – часткове (у ряді випадків і повне) фінансування роботодавцем витрат на утворення майбутньої пенсії, у зв'язку з чим працівнику стає вигідніше і дешевше брати участь в НПФ, ніж фінансувати додаткову пенсію з власних доходів (зарплати) шляхом індивідуального страхування в страховій компанії або відкриття пенсійного депозитного рахунку в комерційному банку;

- для роботодавця – вкладника корпоративного НПФ – посилення впливу на персонал, розширення можливостей довгострокового внутрішнього інвестування за рахунок частини пенсійних активів, оптимізація витрат на рахунок можливих податкових пільг.

Роботодавець не застрахований від того, що хто-небудь з його працівників

може звільнитися, забравши відкладені на його користь гроші підприємства ще до виходу на пенсію. Виходом в даній ситуації може бути встановлення роботодавцем, який формує пенсійну програму, правил призначення пенсій шляхом обумовлення в пенсійному договорі періоду, по закінченню якого у працівника виникає право власності на пенсійні накопичення, сформовані для нього роботодавцем.

Щодо четвертого рівня, то він діє частково. Це пояснюється відсутністю механізму соціального медичного страхування, не достатніми розмірами фінансування соціального житла через відсутність законодавчої бази, а також недостатньою спроможністю працюючого населення щодо надання допомоги та підтримки особам похилого віку, які є членами їхніх родин.

Запровадження багаторівневої пенсійної системи, яка побудована на засадах соціальної справедливості, розширить можливості підвищення добробуту людей похилого віку та сприятиме економічному зростанню економіки країни. Для покращення пенсійної системи необхідно реформувати її структуру і зміст відповідно до запропонованої концепції, це сприятиме підвищенню рівня пенсій, рівня життя пенсіонерів і забезпеченню фінансової стабільності пенсійної системи через забезпечення тісного зв'язку розміру пенсії з доходами, з яких протягом всього страхового стажу сплачувалися внески до солідарної і накопичувальної систем, а також з інвестиційним доходом від інвестування пенсійних коштів.

Висновки. Посилити страхові принципи в солідарній системі можна через:

- охоплення загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням усіх працюючих (у тому числі військовослужбовців, а також інших осіб, для яких законодавством не передбачено сплату внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування), забезпечення рівності щодо сплати страхових внесків;

- призначення пенсій залежно від страхового стажу та сплачених внесків (забезпечення дотримання мінімальних соціальних стандартів життя пенсіонерів за рахунок державної соціальної допомоги);
- удосконалення механізму індексації пенсії та їхнього підвищення відповідно до зростання середньої заробітної плати;
- переведення пенсій, які призначаються на пільгових умовах або за вислугу років, із солідарної системи до недержавних пенсійних фондів;
- уніфікацію законодавства щодо пенсійного забезпечення окремих категорій осіб до єдиних базових принципів, передбачених Законом України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”.

Перелік посилань

- 1 Макаренко І. Про стратегію розвитку пенсійної системи в Україні // Праця і зарплата. – №48 (484). – Грудень 2005. – С.2-3.
- 2 Михайлюта О.О. Координаційний центр здійснення пенсійної реформи розглянув п’ять питань // Соціальне страхування. – 2007. - № 3. – с. 62-62.
- 3 Закон України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” від 09.07.2003 № 1058-IV// Відомості Верховної Ради (ВВР). –2003. - № 49-51. - с.376.
- 4 Антоненко Т. Проголошення незалежності України і сфера соціального захисту населення // Соціальне страхування. – 2007. - № 4. – с. 3-3.
- 5 Нікітіна Х. За ухилення від сплати внесків до пенсійного фонду настає відповідальність // Соціальне страхування. – 2007. - № 6. – с. 46-49.
- 6 Тихоненко Н. Чому українці не хочуть бути багатими на старості літ // Соціальне страхування. – 2007. - № 4. – с. 53 – 56.
- 7 Андрусенко Н. Пенсійна реформа потрібна не лише громадянам нашої держави, але й економіці України // Соціальне страхування. – 2007. - № 7. – с. 47 – 48.
- 8 Кореневський В. Минулий рік був важким // Соціальне страхування. – 2008. - № 1. – с. 43-43.
- 9 Запорожець В. Недержавний пенсійний фонд забезпечує додаткові пенсійні виплати // Соціальне страхування. – 2007. - № 8. – с. 50-51.
- 10 Святаш Д. Реформу пенсійного забезпечення відкладати далі не можна // Соціальне страхування. – 2007. - № 5. – с. 69-70.