

Додаткове пенсійне страхування

Як свідчить світова практика у сфері пенсійного страхування будь-якої країни, в тому числі і України, однією із важливих проблем є фінансове наповнення пенсійних фондів та підвищення розмірів пенсійного забезпечення громадян.

НАУКОВА ДУМКА

Додаткове пенсійне страхування



Як свідчить світова практика у сфері пенсійного страхування будь-якої країни, в тому числі і України, однією із важливих проблем є фінансове наповнення пенсійних фондів та підвищення розмірів пенсійного забезпечення громадян.

У багатьох країнах із ринковою економікою йде процес постаріння населення, зростає кількість пенсіонерів, збільшується потреба у коштах на їх пенсійне забезпечення, зростає навантаження на працездатних громадян, на державні бюджети та на підприємства у фінансовому забезпеченні систем (програм) національного (державного) обов'язкового пенсійного страхування. А в Україні разом із цим зменшується кількість працездатного населення у зв'язку з несприятливою демографічною ситуацією. Вже сьогодні пенсіонери складають 73,06% від зайнятого населення працездатного віку. У розрахунку на 1000 осіб населення працездатного віку припадає 730 осіб пенсійного віку. А за прогнозами вчених, у найближчому майбутньому цей показник перевищить 1000 осіб.

За цих умов серед заходів щодо розв'язання проблеми фінансового наповнення пенсійних систем та підвищення рівнів пенсійного забезпечення у більшості країн із ринковою економікою слід відзначити перерозподіл фінансового навантаження у пенсійному забезпеченні громадян, яке полягає у зменшенні такого навантаження на фонди обов'язкового пенсійного забезпечення та державні бюджети і його підвищенні на працюючих громадян за рахунок введення накопичувальних (державних та недержавних) систем пенсійного страхування, платниками внесків до яких на особисте пенсійне страхування є працюючі громадяни.

В Україні сьогодні пенсійні виплати поки що здійснюються за солідарною системою відповідно до Закону України “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування”, фінансове наповнення якої здійснюється в основному за рахунок внесків суб'єктів господарської та підприємницької діяльності, а також державного бюджету. Внески працюючих громадян поки що складають усього 2% фонду їх заробітної плати.

Світова практика фінансового забезпечення пенсійних систем країн із ринковою економікою свідчить про те, що їх забезпечення здійснюється не тільки роботодавцями та державою, а й значною мірою за рахунок доходів самих працівників. У більшості країн працівники відраховують до пенсійних фондів значну частку своїх доходів, яка практично дорівнює відрахуванням роботодавців. У ринкових країнах, крім обов'язкових національних (державних) систем (програм) пенсійного забезпечення, до яких внески відраховують працівники, роботодавці та держава, існують недержавні пенсійні фонди, до яких відрахування роблять тільки працівники. Крім того, існують й інші системи додаткового пенсійного страхування.

Завдяки цьому самі працівники значною часткою відрахувань від особистих доходів збільшують розмір свого майбутнього пенсійного забезпечення. Виходячи з необхідності реструктуризації джерел пенсійного забезпечення, з урахуванням світового досвіду, в Україні сьогодні вживається низка заходів щодо подальшого реформування пенсійної системи.

У 2006 році розроблено проект закону України “Про запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування”, який передбачає, що страхові внески до накопичувальної системи сплачуватимуть застраховані особи – учасники Накопичувального фонду. Відповідно до цього законопроекту, розмір відрахувань становитиме 7% заробітної плати застрахованих осіб або її еквівалента (сум, які визначено законом для кожної відповідної категорії платників).

У законопроекті йдеться про можливе підвищення заробітної плати застрахованим особам під час перерахування страхових внесків до Накопичувального фонду з метою недопущення зменшення рівня їх заробітної плати, яку вони одержували до запровадження таких внесків.

Прикладом запровадження Накопичувальної загальнообов'язкової державної системи пенсійного страхування є Чилі, де свого часу при реформуванні пенсійного страхування було запроваджено таку систему. Але одночасно із її запровадженням законодавство передбачило усім працівникам-учасникам Накопичувального фонду підвищення їх заробітної плати на 10% – на розмір внесків до цих фондів від заробітної плати.

Зарубіжний досвід

У світовій практиці запровадження додаткового пенсійного страхування має дві форми:

- у першому випадку працівник самостійно страхується у недержавному пенсійному фонді та сплачує внески до фонду із своїх особистих доходів;
- у другому випадку працівник страхується на підприємстві, а внески до відповідного пенсійного фонду на користь застрахованих працівників сплачує роботодавець у відповідних частках із заробітної плати працівників та свого доходу.

Практика недержавного пенсійного страхування в деяких країнах свідчить про те, що працівники, страхуючись у недержавних пенсійних фондах, нерегулярно сплачують або зовсім припиняють сплату пенсійних внесків через те, що у них виникають сімейні потреби, на які витрачаються сімейні доходи, або сімейні доходи значно зменшуються і на пенсійне страхування коштів не вистачає.

Виходячи із цього у ряді країн все більшого поширення набуло додаткове пенсійне страхування на підприємствах. У цих системах відрахування від заробітної плати працівників (за договором) до пенсійних фондів (на персональні рахунки працівників) здійснює підприємство (роботодавець) і працівник одержує заробітну плату за відрахуванням внесків на пенсійне страхування.

У Франції, наприклад, додаткове пенсійне страхування на підприємствах законодавством передбачається як обов'язкове і має включатися до колективних договорів.

Що стосується масштабів такої форми пенсійного забезпечення, то, як свідчать літературні джерела та їх аналіз, воно більш поширено у країнах, де розмір пенсії за національними (державними) системами (програмами) обов'язкового пенсійного страхування не перевищує 60 відсотків заробітної плати, що підлягає страхуванню. Це такі країни, як США, Канада, Велика Британія, Франція, Німеччина, Іспанія, Фінляндія, Швеція та інші.

При цьому такі системи охоплюють різну кількість працюючих. Так, у Франції це практично всі працівники усіх підприємств, у США – від 60 до 90 відсотків працюючих на підприємстві, у Великій Британії ці системи охоплюють близько 50 відсотків працюючих на підприємстві. Якщо у Німеччині та Канаді такі системи охоплюють 60-100 відсотків працюючих, то в Іспанії і Швеції вони охоплюють незначну кількість підприємств та працівників.

Поширення такої системи пенсійного забезпечення залежить від розміру основної пенсії, а він у різних країнах коливається від 40 до 60 відсотків середньої заробітної плати, що страхується, від купівельної спроможності національної валюти та від фінансового навантаження на систему обов'язкового пенсійного страхування і бюджет держави, включаючи виплату соціальних пенсій та допомоги пенсіонерам із низькими доходами порівняно з існуючими у країні стандартами пенсійного забезпечення.

Додаткове пенсійне забезпечення на підприємствах здійснюється у рамках колективних та індивідуальних договорів між роботодавцями та працівниками. Тому коло осіб, що підлягають такому пенсійному забезпеченню, та розміри відрахувань на персональні (особисті) рахунки працівників визначаються на підприємстві за результатами переговорів між працівниками (профспілками) та роботодавцями. Ці питання можуть визначатися у галузевих та регіональних угодах, якщо створено, корпоративні пенсійні фонди. Така практика відслідковується у Російській Федерації, де з існуючих недержавних пенсійних фондів 20 відсотків є корпоративними (галузевими).

Що стосується розмірів відрахувань до таких систем, то вони коливаються від 5% до 12% і розподіляються між роботодавцями та працівниками у відповідній пропорції або у рівних частках.

Так, наприклад, у Франції щодо додаткового страхування на підприємстві існує дві системи: для адміністративно-управлінського персоналу (АУП) та працівників. До першої системи внески роблять тільки роботодавці у розмірі 6 відсотків фонду заробітної плати АУП, а до другої роботодавці сплачують внески із своїх доходів у розмірі 3% від фонду оплати праці працівників, що застраховані, а 4% роботодавець відраховує із заробітної плати кожного застрахованого працівника.

У Франції існує система добровільного додаткового недержавного пенсійного забезпечення на підприємстві, за якою страхування здійснюють на основі індивідуальних договорів великі підприємства та акціонерні страхові компанії. За цією системою роботодавці сплачують внески у розмірі 2,76%, а працівники – 1,84% (середні розміри).

У Німеччині за такими системами роботодавці та працівники, як правило, сплачують однакові за розмірами у відсотках внески.

У Канаді розміри внесків роботодавців та працівників встановлюються у такому розмірі, щоб за 10 років страхового стажу додаткова пенсія становила 25%, а в деяких інших країнах (Німеччина, Іспанія, Велика Британія) розмір відрахувань встановлюється із такого розрахунку, щоб за 20 років додаткова пенсія становила не менш як 20% від заробітної плати працівника, що підлягав страхуванню.

Відрахування за цими системами пенсійного забезпечення здійснюється на персональні (особисті) рахунки працівників до пенсійних фондів або інших фінансових установ (банків) за договорами між підприємствами та цими установами, які обов'язково передбачають гарантії зі свого боку щодо збереження цих коштів.

Накопичені таким чином кошти сплачуються застрахованій особі тільки по досягненні нею повного віку, який передбачено національним законодавством для виходу на пенсію.

Таким чином, як свідчить зарубіжний досвід, значна частина країн застосовує додаткове пенсійне забезпечення на підприємствах. Виходячи з аналізу ситуації, що складається у системі обов'язкового національного (державного) пенсійного забезпечення, можна зробити висновок, що ця форма пенсійного забезпечення набуватиме поширення, оскільки сьогодні більшість країн має змогу на національному рівні забезпечувати мінімум розміру пенсії – 50% середньої заробітної плати, що підлягає страхуванню.

Слід підкреслити, що розмір заробітної плати, з якої здійснюється нарахування пенсійних внесків, обмежується. У більшості країн страхові внески нараховуються від заробітної плати, що не перевищує середньої заробітної плати у країні або в галузі. При страхуванні на підприємствах заробітна плата працівників, з якої нараховуються пенсійні внески, не повинна перевищувати середньої заробітної плати у галузі або на підприємстві. Це питання, як правило, обумовлюється в угодах і колективних договорах.

Впровадження додаткового пенсійного страхування на підприємстві потребує відповідного організаційно-правового забезпечення, розробки законодавчих та нормативних документів, які б регулювали всі питання такого пенсійного забезпечення.

Ця законодавча та нормативна база має визначати правові, організаційні та економічні основи додаткового пенсійного забезпечення працівників, що перебувають у трудових відносинах на основі трудових договорів з підприємствами, установами та організаціями (далі – підприємства), тобто тих осіб, які є постійними працівниками конкретного підприємства та, виходячи зі світової практики, повинна враховувати такі моменти:

1. Обов'язковість або добровільність додаткового пенсійного забезпечення на підприємстві. Законодавство має передбачати, що додаткове пенсійне забезпечення є обов'язковим для роботодавця, тобто роботодавці підприємств усіх галузей виробничої сфери незалежно від форм власності повинні впроваджувати таке пенсійне забезпечення на підприємстві.

Що стосується працівників, то законодавство має передбачати для них добровільність такого пенсійного страхування, яке здійснюється на основі договору між працівником та роботодавцем.

2. Для визначення кола осіб, що підлягають додатковому пенсійному страхуванню на підприємстві, законодавством мають передбачатися такі варіанти:

- на малих підприємствах усіх форм власності коло осіб, що підлягають додатковому пенсійному забезпеченню на підприємстві, визначається роботодавцем (підприємцем) виходячи з його виробничих потреб та фінансових можливостей;
- на середніх та великих підприємствах усіх форм власності та господарювання коло осіб, що підлягають додатковому пенсійному забезпеченню на підприємстві, визначається у процесі переговорів під час укладення колективного договору між роботодавцем і профспілками або іншим представницьким органом найманих працівників;
- у випадку утворення корпоративного пенсійного фонду додаткового пенсійного страхування на підприємствах, які входять до такої корпоративної системи, коло осіб, що підлягають додатковому пенсійному забезпеченню на підприємствах, може визначатися галузевою угодою, якщо корпоративний фонд утворено на галузевому рівні, або регіональною угодою, якщо корпоративний фонд утворено на територіальному рівні. Визначене цими угодами коло осіб, що підлягають додатковому пенсійному забезпеченню на підприємствах, може уточнюватися під час укладення колективного договору на підприємстві.

Підходи до визначення кола осіб, які підлягатимуть додатковому пенсійному забезпеченню на підприємстві, можуть полягати в тому, що на першому етапі впровадження такого страхування до цього кола включатимуться працівники найбільш важливих для підприємства професій та посад, а у подальшому – на другому етапі, з поліпшенням фінансового стану підприємства – інші працівники основного виробництва, а на третьому етапі – працівники інших категорій.

3. Основою організації додаткового пенсійного забезпечення на підприємстві є обов'язкове укладення договору на додаткове пенсійне страхування між працівником та роботодавцем (підприємцем), в якому визначаються: сторони, мета, термін та суть договору, обов'язки сторін щодо умов виконання договору та відповідальність сторін за порушення умов договору.

4. На підприємстві платниками внесків на додаткове пенсійне забезпечення до фонду пенсійного страхування є роботодавці (підприємці) та працівники. Роботодавцю надається право при укладенні договору із працівником звільнити останнього від внесків, узявши його частку внесків на себе.

5. Внески на додаткове пенсійне забезпечення на підприємстві встановлюються для роботодавців і працівників у відсотках. Ці внески нараховуються із заробітної плати кожного працівника індивідуально. З метою надання рівних можливостей у пенсійному забезпеченні працівників їх висока заробітна плата, яка підлягає страхуванню на додаткове пенсійне забезпечення, обмежується розміром середньомісячної заробітної плати, що склалася на підприємстві за попередній рік. Розмір середньої місячної заробітної плати на підприємстві для нарахування внесків на додаткове пенсійне забезпечення щорічно перераховується.

Якщо фактична заробітна плата працівника нижча за прийняту базову (середня місячна заробітна плата на підприємстві або в галузі), то внески на додаткове пенсійне страхування нараховуються від фактичної заробітної плати працівника, а якщо фактична заробітна плата працівника вища за прийняту базову, то внески нараховуються від прийнятої базової заробітної плати.

6. Важливим є питання визначення розмірів внесків та їх співвідношення між платниками внесків: працівниками та роботодавцями. Виходячи із світової практики, внески мають бути такими, щоб забезпечували працівнику одержання додаткової пенсії в розмірі 20-25% від заробітної плати, яка підлягала страхуванню, при терміні страхування 20 років і терміні одержання цієї пенсії протягом 10 років щомісячно. Розрахунки, проведені нами, показують, що загальний розмір таких відрахувань становить 6-10% щомісяця. Співвідношення цих відсотків треба встановлювати виходячи з їх загального розміру. Наприклад, до 8% працівник і роботодавець сплачують однаковий розмір – 4%, тобто це співвідношення становить 1:1, а при вищому значенні, наприклад, 10% співвідношення становить 1:1,5, тобто працівник сплачує 4%, а роботодавець – 6%.

Виходячи із цих міркувань, підприємства повинні включати до системи такого страхування працівників віком: чоловіки – до 40 років, жінки – до 35 років.

7. Для розрахунку внесків та їх перерахування до установи додаткового пенсійного страхування на особисті (персональні) рахунки працівників роботодавець повинен створити спеціальну службу або покласти обов'язки на існуючу на підприємстві фінансову або бухгалтерську службу.

На підприємстві утворюється реєстр працівників, які підлягають додатковому пенсійному забезпеченню на підприємстві, з номерами їх особистих персональних рахунків.

Організація сплати внесків на додаткове пенсійне забезпечення має передбачати, що внески сплачує роботодавець із своїх доходів і він же відраховує відповідні суми із заробітної плати кожного працівника, тобто працівник одержує заробітну плату за відрахуванням внесків на додаткове пенсійне страхування.

8. Кошти на додаткове пенсійне забезпечення на підприємстві мають перераховуватися не до Пенсійного фонду обов'язкового державного пенсійного страхування. Такою установою має бути недержавний пенсійний фонд додаткового пенсійного страхування, оскільки він буде діяти на інших засадах, ніж Пенсійний фонд обов'язкового державного пенсійного страхування.

Недержавний пенсійний фонд додаткового пенсійного страхування, як правило, діє на принципах накопичення та капіталізації пенсійних внесків.

Процес капіталізації є невід'ємною часткою діяльності такого фонду, тому що він має накопичити резервний фонд за рахунок вкладення внесків у прибуткові проекти, цінні папери тощо. Накопичений за рахунок одержаних прибутків резервний фонд знизить ризик втрати пенсійних внесків працівників (через інфляцію тощо).

9. Діяльність недержавних пенсійних фондів додаткового пенсійного забезпечення має здійснюватися на підставі Закону України "Про недержавні пенсійні фонди".

10. Підприємство укладає договір на його обслуговування з установою недержавного пенсійного фонду додаткового пенсійного забезпечення, в якому передбачаються взаємні обов'язки сторін щодо додержання положень договору та захисту коштів від можливих ризиків (інфляція, банкрутство тощо).

11. Роботодавцю повинно бути надано право утворювати резервний фонд додаткового пенсійного забезпечення працівників на випадок тимчасового погіршення фінансового стану підприємства. Кошти цього фонду не повинні підлягати оподаткуванню і мають використовуватися суворо за призначенням.

12. У випадку смерті або загибелі працівника, який сплачував внески на додаткове пенсійне забезпечення на підприємстві, спадкоємцями його вкладу є дружина (чоловік) та діти, а за їх відсутності – батьки померлого (загиблого). При цьому спадкоємцям сплачується тільки частка вкладу, яка дорівнює розміру його особистого внеску від заробітної плати за відрахуванням внесків роботодавця на його персональний рахунок та сум, нарахованих недержавним пенсійним фондом на рахунок працівника із прибутку фонду.

Викладене вище – це загальні пропозиції, які можуть бути уточнені в процесі розробки відповідних законодавчих та нормативних актів з цього питання.

На нашу думку, ці пропозиції можуть слугувати основою для розробки та запровадження системи пенсійного страхування на підприємствах поряд з іншими системами пенсійного страхування, тобто щоб працівники мали більш широкий вибір систем пенсійного страхування.

*Іван ЛОМАНОВ,
Державна установа
Науково-дослідний
Інститут соціально-
трудових відносин*