

Федорець М.Г., Куліш О.А.

Резюме. У статті дається загальна характеристика сучасного стану пенсійної системи України та характеризуються основні напрямки її реформування, зокрема, вдосконалення існуючої пенсійної системи і недержавного пенсійного забезпечення, а також запровадження накопичувальної пенсійної системи.

Ключові слова: пенсія, пенсійна система, пенсійна реформа, пенсійний вік, солідарна система, накопичувальна система, недержавне пенсійне забезпечення, пенсійний фонд.

Вступна частина. Актуальним завданням сучасного етапу соціально-економічних перетворень у нашій державі є радикальне реформування пенсійної системи, що має важливе значення для забезпечення сталого розвитку України, подолання наслідків фінансової-економічної кризи, підвищення рівня соціального забезпечення пенсіонерів.

Соціальний захист громадян – одна з найважливіших функцій держави. Рівень соціального захисту, а в першу чергу – рівень їх пенсійного забезпечення, залежить від стану економіки та державного регулювання соціальних процесів, реалізується через систему соціального страхування та систему виплат соціальної допомоги з державного бюджету. Головне завдання пенсійного страхування полягає в підтримці життєдіяльності тієї категорії громадян, які досягли похилого віку (визначеного законодавством як пенсійний) чи втратили працездатність і визнані інвалідами, через що не можуть забезпечити собі мінімально необхідний рівень доходу. Реалізується це завдання через виплату доходу у вигляді пенсій.

Сьогодні частка пенсіонерів у складі населення України становить 28,6%, а за прогнозами, у 2015 р. сягне 31% [1, с. 204]. Соціальна значущість ефективного функціонування пенсійної системи настільки велика, що реформування її не може бути предметом розгляду лише вузьких спеціалістів. Розвиток та реформування системи пенсійного забезпечення мають критичне значення для соціального розвитку держави, забезпечення соціальної стабільності в суспільстві. Водночас реформування пенсійної системи є складним процесом, насиченим соціальними ризиками.

Викладення основного матеріалу. Різні аспекти реформування пенсійної системи України аналізували, зокрема, Н. Болотіна, М. Бойко, С. Синчук, М. Боднарук, В. Бурак, І. Гуменюк, С. Прилипко, Г. Чанишева, І. Ярошенко, Л. Князькова, А. Скоробагатко, Т. Кравчук, І. Оклей, Г. Нечай, Н. Горюк, Д. Полозенко, Е. Лібанова, В. Колбун, Л. Шангіна, В. Ульянов.

У 1992 р. Україна почала переходити від пенсійного забезпечення, успадкованого від радянських часів, до побудови пенсійної системи, заснованої на страхових принципах. Постановою Кабінету Міністрів України від 28 січня 1992 р. № 39 на базі Українського республіканського відділення Пенсійного фонду СРСР був утворений Пенсійний фонд України, а також започатковано функціонування системи збору та розподілу страхових внесків роботодавців та громадян на пенсійні виплати [2].

9 липня 2003 р. Верховна Рада України прийняла два пенсійні закони – “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” та “Про недержавне пенсійне забезпечення”, які повинні були привести пенсійну систему у відповідність до міжнародних стандартів і досвіду розвинених країн з ринковою економікою [3, с. 376].

З 1 січня 2004 року ці закони набрали чинності та започаткували створення в Україні нової трирівневої пенсійної системи: I – солідарна система пенсійного страхування; II – накопичувальна система загальнообов’язкового пенсійного страхування; III – система недержавного пенсійного забезпечення. Тобто, Україна визначила свою систему пенсійного забезпечення, яка є наближеною за структурою до пенсійних систем європейських країн. Так, наприклад, у Латвії, Польщі та Угорщині відповідно до ступеня достатності пенсійне забезпечення здійснюють на трьох етапах. Перший етап відображає певний прожитковий мінімум через соціальну перерозподільну систему. Другий етап характеризується залученням населення у загальнообов’язкову та накопичувальну систему пенсійного страхування та третій етап надає змогу добровільної участі кожної особи у пенсійному страхуванні [4, с. 159-166.]. Окрім трирівневої структури пенсійного забезпечення, кожна з цих країн має свої особливості. Наприклад, у Польщі не розмежовують на окремі фонди пенсійний та інші фонди пенсійного страхування, а в Угорщині внески одночасно здійснюють як у фонди солідарної системи, так і в фонди приватних пенсійних систем.

Самою найефективнішою пенсійною системою у Європі вважають систему у Німеччині, яка значно впливає на розвиток і формування пенсійних систем у багатьох країнах. Найпоширенішими у системі НПЗ є пенсійні програми за рахунок підприємств, ними охоплено майже 50% працюючого населення. У Німеччині вже досить давно існує "триврівнева" система захисту пенсіонерів. Перший рівень – обов’язкове пенсійне страхування. Другий рівень – "пенсії від підприємств". Ця форма захисту в старості є добровільною. Підприємство самостійно вирішує питання надання пенсії своїм співробітникам. Третій рівень – турбота про свою старість приватним способом. Для цього прийнятні всі форми створення приватного капіталу (кушівля нерухомості, створення фонду цінних паперів, укладання договорів про довготермінові ощадні внески, про

страхування життя з метою нагромадження коштів, про пенсійне страхування).

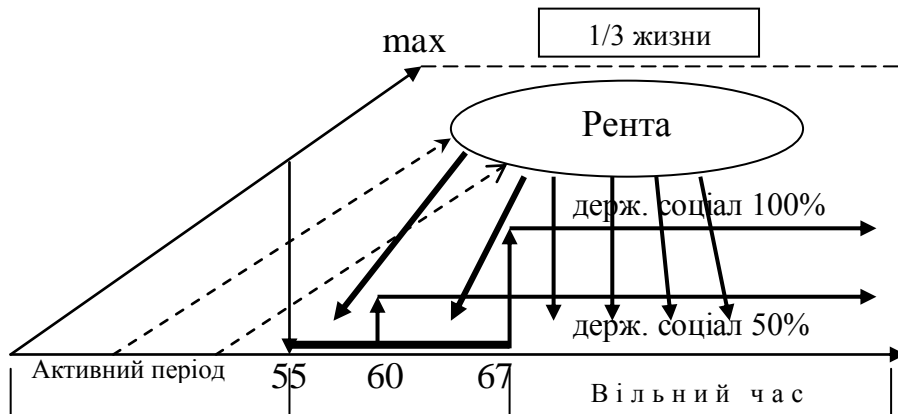


Рис. 1 Структура пенсійної системи Німеччини

Але досвід Німеччини є неоднозначний, тому що середня тривалість життя в Україні – 68,1 років, а у Німеччині вона становить 79,1 років. Окрім цього для впровадження НПФ в Україні необхідно провести реформування законодавчої бази, створення системи нагляду і контролю, яка б забезпечила виконання фондами своїх зобов'язань перед громадянами-учасниками недержавного пенсійного забезпечення.

Отже, у 2004 році в Україні було створено інституційні основи пенсійного забезпечення ринкового типу, що свідчить про початок якісно нового етапу в еволюції пенсійної системи XXI століття.

Але слід зазначити, що існуюча пенсійна система потребувала подальшого реформування з огляду на низку факторів. Зокрема, на 2011 р. кількість платників внесків на пенсійне страхування складало 15,2 млн., а кількість пенсіонерів – 13,8 млн., тобто платник внесків фінансує 90,8 % середньої пенсії, а в деяких регіонах і більше. За прогнозом Інституту демографії та соціальних досліджень, протягом 2010-2025 рр. співвідношення осіб пенсійного віку та населення працездатного віку досягне 50 %, а до 2050 р. – 76 %. [5]. Тоді, щоб забезпечити розмір пенсійної виплати на такому рівні, потрібно буде сплачувати в декілька разів більший розмір страхового внеску.

20 жовтня 2009 року було ухвалено Закон України „Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати”, відповідно до якого істотно збільшилася мінімальна пенсія і неминуче посилюється дефіцит власних коштів Пенсійного фонду [6, с. 19.]. Отже, зростає потреба в бюджетних дотаціях. У той же час переважна більшість сучасних пенсіонерів отримують низькі пенсії. Зокрема, 55% пенсіонерів отримують пенсії не вище 800 грн., а їхня частка в загальній сумі видатків на виплату пенсій становила лише 38 %. Натомість 12% пенсіонерів із найвищими пенсіями (понад 1500 грн.) отримують 28% загального обсягу місячних видатків на виплату пенсій. До цієї групи належать переважно особи, яким пенсії призначено за окремими законами (державні службовці, судді, науковці, журналісти тощо), та пенсіонери, які працювали на підземних роботах. Тільки 3200 пенсіонерів одержують дійсно високі пенсії – понад 10000 грн. [4]. Таким чином, вкрай актуальним для України є проведення пенсійної реформи: введення накопичувального рівня, оптимізація солідарної пенсійної системи та подальший розвиток недержавного пенсійного забезпечення.

Як вважають багато фахівців, солідарна система, навіть за умов її удосконалення, не в змозі вирішити проблему забезпечення рівня життя, який гарантує Конституція України. Основною метою прийнятого 9 липня 2003 р. Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” було доповнення існуючого солідарного Пенсійного фонду накопичувальним пенсійним забезпеченням – другим і третім рівнями пенсійної системи. Однак останні шість років уряд активно займався лише реформуванням солідарного пенсійного страхування, змінюючи його в режимі „ручного управління”. Аналізованим проблемам була присвячена і схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15 грудня 2005 року № 525-р Стратегія розвитку пенсійної системи. Головною її метою проголошувалося визначення перспективи подальшого реформування пенсійної системи, спрямованої на забезпечення її фінансової стабільності, підсилення дії страхових принципів у солідарній системі, запровадження накопичувальної системи та подальший розвиток недержавного пенсійного забезпечення [7]. Але в солідарній системі є один фундаментальний недолік: фактична відсутність зв'язку між тим, що людина вкладає в пенсійне забезпечення, і тим, що потім отримує.

Задля удосконалення пенсійної системи Президентом України 9 вересня 2011 року був підписаний Закон України „Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи” (№ 6368-VI), прийнятий Верховною Радою України 8 липня 2011 року у другому читанні. Цей закон передбачає зміни у пенсійному забезпеченні в солідарній системі, уточнює положення, які стосуються функціонування обов’язкової накопичувальної пенсійної системи – другого рівня системи пенсійного забезпечення та вносить зміни до 22 законів України.

Обов'язкова накопичувальна система (другий рівень) створена шляхом відволікання частини внесків державного соціального страхування від солідарної системи (першого рівня), що буде супроводжуватись зменшенням розміру майбутньої пенсії, яку учасники будуть отримувати з першого рівня. Проте, таке зменшення солідарної пенсії у майбутньому буде компенсовано тим, що учасники будуть отримувати дві пенсії – одну з першого рівня, а другу – з другого рівня пенсійної системи. Як правило, тарифи внесків до другого рівня в країнах, де є і перший і другий рівень, коливаються від 6% до 8% заробітної плати, оскільки, внески меншого розміру, ймовірно, не забезпечать довгострокових виплат достатнього розміру, а внески більшого розміру створять занадто велике «навантаження» на перший рівень.

Коли внески спрямовують до другого рівня, зменшується обсяг коштів на першому рівні для виплати пенсій поточним та майбутнім пенсіонерам. Враховуючи передбачене поступове збільшення внесків в Україні від 2% до 7% та заяву уряду, що другий рівень буде запроваджено у 2013 році (одна з головних умов, коли можна запустити накопичувальний рівень пенсійного забезпечення – це бездефіцитність ПФ) можна приблизно підрахувати суму внесків, які буде спрямовано до другого рівня (використовуючи дані про середню заробітну плату).

Так, середня зарплата в Україні у грудні 2010 року становила 2629 гривень на місяць [8]. Цю суму було зменшено до 2200 гривень з урахуванням того, що учасниками другого рівня будуть тільки особи 35 років і молодше. У розрахунок прогнозованого розміру середньомісячної заробітної плати учасників другого рівня на 2013 рік закладено 7% - відсоткове підвищення цієї суми (2200 грн.) кожного року протягом наступних двох років (Табл. 1).

Таблиця 1

Можливі внески до другого рівня

Рік	Тариф внеску	Кількість учасників	Середньомісячна заробітна плата	Сукупна сума внесків за місяць (млрд. грн.)	Сукупна сума внесків за рік (млрд. грн.)
2013	2%	7031057	2 500	0,352	4, 2
2014	3%	7 411 114	2 675	0, 595	7, 1
2015	4%	7 791 171	2 862	0, 892	10,7
2016	5%	8 076 214	3 063	1, 236	14,8
2017	6%	8 361 257	3 277	1,643	19,7
2018	7%	8 361 257	3 506	2,124	25,5

Схеми другого рівня є схемами з визначеними внесками. Це означає, що виплати базуються на сукупній сумі внесків плюс сукупний інвестиційний дохід і мінус усі адміністративні видатки. На другому рівні є три основних надавачі послуг: адміністратор, компанія з управління активами та зберігач. Вартість їхніх послуг відшкодовується учасниками.

Переваги накопичувальних схем порівняно з традиційною системою, що фінансується з поточних надходжень, очевидні:

- незалежність від демографічного фактору;
- втручання держави обмежується впровадженням обов'язкового пенсійного страхування (на випадок, якщо окремим громадянам бракує розуміння його необхідності), визначенням обов'язкового рівня внесків і встановлення загальних мінімальних вимог до пенсійних фондів і страхових компаній;
- фактично система обов'язкових накопичень встановлює пряму залежність між пенсійними внесками та пенсійними виплатами, а також стимулює громадян до участі у пенсійній системі (і, відповідно, до сплати податку з доходів фізичних осіб), що значно скорочує сегменти тіньової економіки.
- приватні пенсійні фонди сприяють зростанню заощаджень і економічному розвитку; власник пенсійного плану чітко бачить зв'язок між своїми внесками і розмірами пенсії. Оскільки тут принцип солідарності поколінь не задіяний, то сама особа, яка робить пенсійні внески, є отримувачем пенсії. Таким чином, зменшується спокуса ухилитися від внесків (шляхом переходу до тіньового сектора).

Впровадження у реальному житті України трирівневої пенсійної системи істотно розширить можливості для підвищення добробуту людей, економічного зростання країни. При цьому, надзвичайно важливу роль буде грати накопичувальний компонент, який допоможе кожному зрозуміти важливість власних зусиль, спрямованих на додаток обов'язкових державних виплат, приверне більшу увагу до ролі, яку зіграють власні внески працівника в забезпеченні належного пенсійного доходу.

Крім значної соціальної функції недержавне пенсійне забезпечення дасть приплив значних сум коштів, які можна направити на розвиток економіки. З прийняттям законопроекту шляхи потрапляння цих коштів в економіку України різні. Якщо взяти, наприклад, накопичення коштів до недержавних пенсійних фондів, то вони можуть направлятися в акції привабливих підприємств, українські корпоративні облигації. Тобто, буде відбуватися пряме інвестування економіки України. Крім того, пенсійні активи можуть спрямовуватися на купівлю державних цінних паперів, цінних паперів муніципалітетів, банківських сертифікатів і облигацій.

Якщо пенсійне забезпечення будуть здійснювати банківські установи шляхом відкриття депозитних

рахунків, то інвестування економіки відбуватиметься через надання банками кредитів суб'єктам підприємницької діяльності. Причому, за рахунок пенсійних активів буде здійснюватися довгострокове кредитування економіки, що дуже важливо саме сьогодні, коли держава змушена звертатися за такою допомогою до міжнародних фінансових організацій.

Пенсійні внески будуть накопичуватися на рахунках страхових організацій, а ті будуть інвестувати їх у банківські депозити та метали, акції, облігації, цінні папери, які емітуються державою. Крім того, здійснюватимуться прямі інвестування в економіку за напрямками, що визначаються Кабінетом Міністрів України. Тобто, економіка України отримає колосальні інвестиційні фінансові ресурси для свого розвитку. Головне завдання, яке виникає в підході до реалізації пенсійної реформи, це активне використання цих грошей, їх примноження і збереження.

Разом з тим, недолік будь-якої накопичувальної пенсійної системи, на думку багатьох її критиків, полягає в тому, що забезпечення інтересів інвесторів (тобто захист від банкрутства, розтрати коштів і надмірного ризику) навіть на мінімальному рівні у найближчому майбутньому пов'язано з величезними труднощами. Також серед негативних факторів є те, що незважаючи на обов'язковість пенсійного страхування найманих працівників, деяка частка осіб не укладе пенсійні договори (з таким явищем зіткнувся Казахстан).

Також слід враховувати, що перетворення вітчизняної пенсійної системи припали на тяжкий час не тільки для України, а і для всіх держав – це світова фінансова криза. Деякі аналітики прогнозують другу «хвилю» кризи, тому Україні слід врахувати слабкі сторони накопичувальної пенсійної системи з якими зіткнулися країни: уразливість накопичень до коливань на фінансовому ринку; регулюючі норми, що обмежують можливості вкладати в більш ризикові інструменти, що призводить до більш низьких доходів для вкладників, і необхідність у подальшому розвитку та зміцненні фондового ринку. Незважаючи на те, що фінансова криза зробила серйозний вплив на країни Європи і Центральної Азії, справжня криза очікується попереду. Збитки, понесені в результаті фінансової та економічної кризи, непорівнянні з тими втратами, які доведеться пережити в ході демографічної кризи, яка спостерігається в Україні вже близько 10 років.

Для ефективного функціонування третього рівня пенсійної системи необхідно кваліфіковано проінформувати населення країни, бо по результатам телефонного опитування на тему: „Пенсійна реформа в Україні”, проведеного Інститутом Горшеніна, майже половини українців (43,2%) вважають, що пенсійна система в Україні повинна бути солідарною (кошти на виплату пенсій беруться з податків працюючих громадян), а близько третини респондентів (33,2%) віддають перевагу накопичувальній системі. Такі результати можуть бути спричинені тим, що деякі громадяни, слухаючи про створення системи добровільного пенсійного забезпечення, згадують банкрутства трастів у 1993-1994 роках.

Висновки. Створення загальнообов'язкової накопичувальної пенсійної системи дає початок довгостроковому процесу зменшення пенсійних зобов'язань уряду. Відбувається скорочення коштів, доступних для фінансування пенсій теперішніх пенсіонерів, і це означає, що все ще будуть необхідні певні короткострокові субсидії.

Головним завданням держави є забезпечення ефективного нагляду та контролю за діяльністю у сфері недержавного пенсійного страхування, які будуть базуватися не тільки на регуляторних можливостях спеціалізованого наглядового та контрольного органу за діяльністю НПФ - Державної інспекції у справах НПФ, а й на законодавчі обмеження інвестиційної діяльності НПФ, визначенні структури пенсійних активів і т.д. Невиконання зобов'язань по пенсійним виплатам може дискредитувати саму ідею пенсійного страхування. А отже, питання надійності пенсійних фондів і схем стає одним з найактуальніших. Держава також зобов'язана підтримувати систему НПФ - перш за все як систему довгострокових консервативних інвесторів.

На практиці мова йде про створення конкурентоспроможного фінансового сектора, якому під силу мобілізувати і надати економіці України інвестиційні ресурси. Населення України має значний інвестиційний потенціал. Мобілізація та залучення в економіку навіть частини заощаджень громадян дозволило б провести оздоровлення і реструктуризацію багатьох вітчизняних підприємств. Крім того, зростання внутрішніх інвестицій в країні важливий і для залучення іноземних інвесторів. Впровадження системи недержавного пенсійного страхування повинна створити інституційні передумови в частині управління пенсійними активами та принципи державної регуляторної діяльності для створення системи обов'язкових накопичень громадян в рамках другого рівня пенсійної системи.

Перехід від солідарної до змішаної, в основу якої буде покладено НПФ, дозволить істотно підвищити розміри пенсій громадян. Це, в свою чергу, вимагає участі в НПФ не тільки працівників (рівень доходів яких може бути недостатнім для здійснення додаткових відрахувань), але і роботодавців, які очолюють підприємства, організації, установи, що можуть виступати вкладниками і засновниками НПФ.

Література

1. Україна в 2005-2009 рр. : стратегічні оцінки суспільно-політичного та соціально-економічного розвитку : монографія / за заг. ред. Ю. Г. Рубана. – К. : НІСД, 2009. – 655 с.
2. Про створення Пенсійного фонду України: постанова Кабінету Міністрів України від 28 січня 1992 р. № 39 / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.rada.gov.ua.

3. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 9 липня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 47-48.
4. Зеленко В.А. Сучасні пенсійні системи пострадянського простору і досвід України // АПЕ. – 2008. – № 8 (86). – С. 159-166.
5. Стратегія розвитку пенсійної системи, схвалена розпорядженням Кабінету Міністрів України від 15 грудня 2005 року № 525-р / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.rada.gov.ua.
6. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 9 липня 2003 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2003. – № 47-48.
7. Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати: Закон України від 20 жовтня 2009 р. // Відомості Верховної Ради України. – 2010. – № 4. – Ст. 19.
8. Програма економічних реформ на 2010-2014 роки „Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава” / [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.president.gov.ua/docs/Programa_reform_FINAL_1.pdf.

УДК 331.109.62

НЕКОНФЛИКТНЫЙ КОЛЛЕКТИВ: МЕЧТА ИЛИ РЕАЛЬНОСТЬ

Хоминская Ю., Полянская Я.Л.

Резюме. В статье определены основные причины возникновения межличностных конфликтов. Разработана модель бесконфликтного коллектива на основе ролевого распределения функций. Предложены методы по снижению конфликтности отдельных работников коллектива.

Ключевые слова: бесконфликтный коллектив, ролевое распределение, конфликтный сотрудник.

Актуальность. Большинство условий и факторов возникновения и последующего разрешения конфликтов носит психологический характер, поскольку отражает особенности поведения и взаимодействия людей. Поскольку субъективную составляющую конфликтного взаимодействия между людьми устранить невозможно, то следует сделать акцент на управлении поведением персонала организации.

Бесконфликтное существование организации опасно для эффективного функционирования. Целесообразно осуществлять поддержание рационального для данной организации уровня конфликтности и использовать позитивные функции конфликтов.

Цель исследования: анализ и теоретическое обоснование действий руководителей, направленных на предотвращение конфликтов в коллективе.

Основная часть. Коллектив — это объединение единомышленников, руководствующихся благородной, социально значимой целью [1].

Когда человек приходит в коллектив, его знакомят с правилами, традициями, должностными обязанностями. Он становится сотрудником, но не членом коллектива. Когда человек начинает придерживаться единой со всеми системы ценностных ориентаций, он становится членом коллектива.

Для работника очень сложно ежедневно исполнять свои обязанности на рабочем месте, если отношения с сотрудниками напряженные. Постоянные разногласия, ссоры, конфликты, интриги могут привести к нервным срывам, стрессам, эмоциональному переутомлению.

В некоторых компаниях удается создать теплую, дружелюбную атмосферу. Коллектив других разбивается на небольшие группы, а каждый рабочий день превращается в сражение, постоянно разгораются конфликты по субъективным или объективным причинам. Конфликты пронзают все общество: руководитель ссорится с подчиненными, сотрудники – между собой, и, одновременно, с руководителем.

Причины агрессии на рабочем месте различны, однако результаты опроса, проведенного в России, показали, что 70% экономически активных людей хотя бы однажды сталкивались с агрессией в рабочем коллективе. При этом, женщины чаще всего акцентируют внимание на сложностях взаимоотношений в женском коллективе, женской зависти и прочих, присущих исключительно женским коллективам, вещах; мужчины в первую очередь связывают недружелюбное к ним отношение с глобальными проблемами в экономике, в частности, с кризисом («...накалённая обстановка в коллективе связана с кризисом в стране, работодатели не могут сохранить стабильность на рабочих местах»), маленькими зарплатами («...когда люди работают много, а получают мало, они волей-неволей становятся агрессивными») и общим отсутствием воспитания («...в нашей стране агрессия и оскорбления проходят безнаказанно как в бытовом общении, так и на работе») [2].

Союз единомышленников не возникает самостоятельно, его нужно создать, вырастить. Это задача руководителя – трудная, творческая, требующая множества психологических, социальных, управленческих знаний.

Руководитель с небольшим опытом работы стремится подобрать сотрудников с одинаковыми психологическими установками. Ему нравится, например, спокойный, исполнительный, бесконфликтный коллектив, которым легко руководить. Наличие ярких индивидуальностей предполагает постоянный контроль,