

Петрушка О.В.

*К.е.н., старший викладач кафедри фінансів ім. С.І. Юрія
Тернопільського національного економічного університету*

КОРПОРАТИВНЕ ПЕНСІЙНЕ СТРАХУВАННЯ ЯК СКЛАДОВА СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

У країнах з ринковою економікою проблема пенсійного забезпечення працівників успішно вирішується шляхом поєднання і використання кількох джерел, що формуються у державних та приватних пенсійних фондах.

Фінансове наповнення недержавних пенсійних фондів здійснюється, насамперед, 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) пенсійних програм, параметри яких визначаються цілями і завданнями розвитку бізнесу, та як правило, узгоджуються з профспілками підприємства, галузей і регіонів [1].

Реформування української пенсійної системи викликало великий інтерес до недержавного пенсійного забезпечення у всіх сферах бізнесу. З одного боку, розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення сприяє появі «довгих» грошей в економіці, для розширення інвестиційних програм, що забезпечує її безперервний ріст і поліпшення добробуту країни. З іншого боку, впровадження недержавної пенсійної програми на підприємстві дозволяє вирішити цілий комплекс завдань кадрової, маркетингової, соціальної й фінансової політики. У процесі пенсійного реформування, держава практично не приділила уваги соціальній рекламі й роз'яснювальним роботам з населенням щодо самої реформи й недержавного пенсійного забезпечення. Це приводить до незнання й недостатнього розуміння значення й змісту недержавного пенсійного забезпечення, а саме головне – можливості одержання вигод і переваг, які відкриваються перед підприємством і його працівниками завдяки використанню недержавних пенсійних програм.

Іноземний досвід показує, що додаткове пенсійне забезпечення працівників доцільно здійснювати шляхом запровадження на підприємстві пенсійної програми. Пенсійна програма підприємства –

це сукупність умов, при яких для працівників підприємства (організації) формується пенсійний бюджет для відрахувань у недержавний пенсійний фонд із метою накопичення й збільшення капіталу, з наступними пенсійними виплатами[2].

Пенсійна програма підприємства дозволяє вирішити роботодавцю коло завдань, основними з яких є:

- соціальні (реалізація підприємством гарантій соціального захисту своїх працівників, отримання додаткових гарантій матеріального забезпечення працівників після виходу на пенсію, можливість страхування ризику настання інвалідності або смерті працівників);

- економічні (одержання пільг з оподаткування – внески до недержавного пенсійного фонду відносяться до валових витрат роботодавця; використання механізму реінвестування – можливість використання активів НПФ для інвестування у власну діяльність у вигляді довгострокового інвестиційного ресурсу);

- кадрові (залучення нових кваліфікованих фахівців, закріплення найцінніших працівників, преміювання працівників, які багато років працюють на підприємстві; матеріальне забезпечення співробітників, які збираються виходити на пенсію, створюючи цим програму по омолодженню кадрів; підвищення самовіддачі працівника, оскільки розмір пенсійних внесків на його рахунок може прямо залежати від фінансового стану організації; стимулювання талановитих співробітників до подальшого професійного росту в компанії; скорочення "плинності кадрів" до прийняттого рівня);

- маркетингові (поліпшення іміджу підприємства шляхом створення механізму соціального захисту своїх працівників, підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці й придбання іміджу соціально-орієнтованої компанії, що відповідає світовим стандартам).

Варто зазначити, що такий вид недержавного пенсійного забезпечення є корисним і для самого працівника, адже формує його індивідуальний соціальний захист (пенсійні внески, здійсненні роботодавцем – це власність працівника, якою він розпоряджається); дає можливість самому робити додаткові пенсійні внески, що збільшує його особисті пенсійні накопичення, а в майбутньому отримати розподілений прибуток пенсійного фонду.

Світовий та вітчизняний досвід розробки і запровадження пенсійних програм досить різноманітний, тому будь-яке підприємство

може обрати власний та найбільш раціональний варіант участі в такій програмі, що враховуватиме як конкретні умови його функціонування, так і завдання, які керівництво планує вирішувати за допомогою пенсійної програми.

Література:

1. Ткач О.Й. Пенсійна програма підприємства: досвід і технологія. – К.: «Пенсійно-актуарний консультант», 2007. – 277 с.
2. Цюрко І.А. Корпоративні пенсійні програми на підприємствах України / І.А. Цюрко // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2014. – №48. – С. 24–29.

Письменний В.В.

*К.е.н., доцент, доцент кафедри фінансів ім. С.І. Юрія
Тернопільського національного економічного університету*

ОСВІТНІ АСПЕКТИ СТАНОВЛЕННЯ ФІНАНСОВО ГРАМОТНОЇ МОЛОДІ

Наукова спадщина С.І. Юрія охоплює широку тематику: від формування парадигми бюджетної доктрини держави до орієнтирів розвитку міжнародних фінансів в умовах глобалізації. Разом з тим, він був одним з піонерів наукової думки, хто знаходився на витоках вивчення проблем фінансової грамотності населення та необхідності її підвищення із урахуванням сучасних тенденцій. Його робочі ідеї, гіпотези і результати досліджень не залишилися осторонь наукової спільноти й нині актуалізуються в працях В.Г. Дем'янишина, С.В. Каламбет, Т.О. Кізими, В.Г. Кременя, О.П. Кириленко, А.І. Крисоватого, Л.О. Птащенко, А.Ф. Мельник, Т.С. Смовженко та інших.

Ними виводиться припущення, що головною причиною незадовільного рівня фінансової грамотності українців є недостатня обізнаність у фінансових питаннях й відсутність навиків використовувати здобуті знання на практиці. Якщо в економічних університетах майбутніх випускників вчать схвалювати зважені рішення у сфері управління особистими фінансами, значний же прошарок суспільства в цьому плані є неконкурентоспроможним, стикаючись з різними випадками фінансового шахрайства,