

*Чем более точна наука, тем больше можно
из нее извлечь точных предсказаний.*

А. Франс

ЕКОНОМІКА ПІДПРИЄМСТВА ТА УПРАВЛІННЯ ВИРОБНИЦТВОМ

УДК 331.2

**Гриньова В. М.,
Салун М. М.**

СОЦІАЛЬНЕ ПАРТНЕРСТВО — НАЙВАЖЛИВІША ФУНКЦІЯ СЛУЖБ ПЕРСОНАЛУ

The publication is devoted to urgent questions of social partnership at an enterprise: additional pensions, medical insurance of the personnel, granting the credits within the socio-economic programs of enterprise development. Advantages and shortcomings of the existing forms of pension provision in Ukraine and abroad are considered, analysed and determined. The approximate economic and mathematical model of dependence of the industrial enterprise total profit upon additional stimulation of personnel's work by means of opening the individual pension accounts is developed.

Однією з найважливіших функцій служб персоналу сьогодні стає організація соціального партнерства. Соціальне партнерство — це взаємозалежні дії адміністрації, трудового колективу, профспілок і представників держави, націлені на підтримку соціальної стабільності в організації. У рамках соціального партнерства колективу надається можливість брати участь у розгляді й оцінці поточних і перспективних соціальних програм, поліпшенні умов праці, відпочинку, впровадженні прогресивних форм організації праці, перегляді норм виробітку, затвердженні систем оплати й індексації доходів. Соціальне партнерство також розглядає можливість надання додаткових соціальних гарантій працівникам підприємства, а саме: страхування додат-

кової пенсії, медичне страхування персоналу. Необхідність додаткового соціального страхування працівників зумовлюється як ризиковим характером відтворення робочої сили, так і підвищенням ступеня ризику життя у зв'язку з урбанізацією, погіршенням стану навколишнього середовища, а також значним збільшенням у загальній кількості населення відсотка людей похилого віку. Це ускладнює захист особистих інтересів громадян з боку держави та за її рахунок і передбачає формування захисних механізмів через зміни в ставленні керівництва підприємства до своїх працівників та перерозподілу індивідуальних доходів.

Найважливішою складовою цієї проблеми є проектування системи пенсійного страхування, від якості функціонування та здатності забезпечувати високий рівень життя пенсіонерів якої залежить ефективність процесів відтворення трудових ресурсів, зацікавленість працівників у використанні своїх сил і здібностей для поліпшення і прискорення відтворення процесів виробництва, та відтворення матеріальних і духовних цінностей. Проблема пенсійного забезпечення в Україні зараз стоїть досить гостро. Чисельність пенсіонерів складає майже третину населення країни (28,9%), тому особливої значимості набувають питання їх фінансового забезпечення. На жаль, мінімальний та середній розміри пенсії в Україні не відповідають розміру мінімального споживчого кошика, що призводить до підвищення соціальної напруженості. У зв'язку з цим виникає необхідність в удосконаленні організації управління діючою системою пенсійного забезпечення в рамках соціального партнерства та в розробці фінансового механізму, який гнучко реагує на ризикованість зовнішнього середовища відносно підприємства.

Базові теоретичні основи організації додаткового пенсійного забезпечення та широке коло

питань, пов'язаних з удосконаленням системи соціального захисту населення через індивідуальні накопичувальні рахунки та прогнозування розвитку макросистем за допомогою інвестиційних надходжень з недержавних пенсійних фондів, відображено в працях вітчизняних і закордонних вчених, таких, як Ансофф І., Віннер М., Ганслі Т., Геєць В. М., Лампєрт Х., Левицький Е. М., Роїк В. Д., Чейре Е. та ін. У той же час питання розробки механізму додаткового недержавного пенсійного страхування, що гнучко реагує на ризики зовнішнього середовища, із застосуванням економіко-математичного моделювання не знайшли достатнього відображення в наукових працях і потребують подальшого розвитку.

У більшості розвинених країн світу пенсійне забезпечення громадян здійснюється із трьох основних джерел:

державної пенсійної системи (в межах соціального страхування);

пенсійних фондів підприємств, професійних спілок та міжнародних організацій;

страхових компаній та інших фінансових організацій.

За такої структури системи пенсійного забезпечення страхування додаткової пенсії здійснюється страховими компаніями та пенсійними фондами, а гарантована (основна) пенсія виплачується державою й залежить від здатності держави акумулювати необхідні для цієї мети кошти.

Наприклад, у країнах Південної Європи (Італії, Іспанії, Греції, Португалії) історично рівень державного пенсійного забезпечення був досить високим і тому стимулу для розвитку індивідуального або спонсованого роботодавцем пенсійного забезпечення не було. У Нідерландах і Великобританії — протилежна ситуація: недержавне пенсійне страхування та підприємницькі спонсорські пенсійні схеми набули широкого застосування і підтримуються державою шляхом забезпечення адміністративних і податкових пільг. У Бельгії, Данії та Німеччині розповсюдженими є схеми соціального забезпечення через недержавні пенсійні фонди, що працюють на умовах фіксованих пенсійних виплат, тісно пов'язаних із розмірами заробітної плати працівника перед виходом на пенсію. Одночасне використання державної та приватної систем пенсійного забезпечення, у яких розміри пенсій пов'язані з розмірами доходів, має місце майже

в усіх розвинутих країнах. В Україні переважною формою пенсійного страхування є обов'язкове державне, а учасниками добровільних пенсійних фондів є лише 1,12% населення (за даними 2002 р.).

Із усього розмаїття існуючих видів страхового забезпечення пенсійними фондами виділяють три головних напрямки:

індивідуальне страхування пенсій (клієнт страхує пенсію певного розміру);

індивідуальне страхування пенсії в страховій компанії чи пенсійному фонді (ґрунтується на накопиченні індивідуальних коштів у страховій організації і отриманні пенсії, адекватної нагромадженій сумі);

групове страхування (пенсії учасників адекватні загальній сумі).

У зв'язку зі швидким старінням населення, об'єктивною необхідністю реформування пенсійної системи виникають дискусії з приводу того, якій із систем пенсійного забезпечення віддати перевагу: системі обов'язкового державного страхування, тобто перерозподільній системі, чи системі, яка заснована на капіталізації. Основні недоліки обох систем наведено у таблиці.

Таблиця

Найзначніші недоліки перерозподільної системи пенсійного забезпечення та системи капіталізації

Перерозподільна система	Система капіталізації
не може протистояти наслідкам демографічного старіння населення;	нездатність приватного страхового ринку застрахувати населення від соціального ризику;
призводить до несправедливого перерозподілу доходів;	несприятливий добір;
не сприяє економічному зростанню;	моральний ризик
уразлива в період інфляції;	
призводить до значних адміністративних витрат	

У світовій практиці найпоширенішим є другий варіант страхового забезпечення громадян. Засадя, на яких він ґрунтується, покладено в основу реформування пенсійної системи України. Тобто пенсійне страхування має базуватися на системі персональних пенсійних рахунків громадян, де

будуть акумулюватися кошти, які страхова компанія інвестуватиме у проекти з низьким ризиком. Очікується, що така система в перспективі дасть змогу громадянам України отримувати трудові пенсії виключно за рахунок коштів, накопичених шляхом відрахувань із заробітної плати на персональні пенсійні рахунки. Однак при введенні в дію такої системи страхування додаткової пенсії слід враховувати, що на первинному етапі реформи існуватиме, з одного боку, система державного пенсійного страхування, яка ґрунтується на розподілі коштів, а з іншого — система державних та недержавних організацій, які будуть діяти як інвестиційні фонди. Це призведе до збільшення коштів, які потрібно направити на пенсійне страхування кожному окремому працівнику, що спричинить зниження його реальних доходів. Тому в рамках соціального партнерства необхідно спрямовувати діяльність адміністрації або власників підприємств на додаткове соціальне страхування всіх працівників. Залучення додаткових соціальних гарантій можна використовувати, з одного боку, як стимул, мотив поліпшення діяльності працівників, а з іншого — як досить нову форму заохочення.

У зв'язку з тривалим терміном реформування пенсійної системи від розподілу до акумуляції коштів на персональних рахунках необхідно прогнозувати, по-перше, обсяги фінансування державних пенсійних програм, і, по-друге, можливості населення щодо нагромадження коштів. Говорячи про населення України, необхідно відзначити високі темпи його старіння. Близько 16% працездатного населення перебуває в передпенсійному віці (3 – 5 років до пенсії за віком) і не має можливості відкладати великі суми для формування персонального пенсійного рахунка. Саме тому підприємства повинні підтримувати своїх працівників, стабілізувати їх соціальні гарантії, допомагати державі в реформуванні пенсійної системи. Для визначення ефективності впровадження додаткового пенсійного страхування в рамках соціального партнерства побудовано динамічну економіко-математичну модель, що показує залежність суми додаткової пенсії на персональних рахунках від величини первісного внеску, до вкладень, часу дії договору пенсійного страхування, рівня прибутковості (ренти) і рівня інфляції протягом акумуляційного періоду.

Нехай Y — сумарна величина внеску, накопичена за T років шляхом вкладення коштів (X_t) у

рамках персонального пенсійного страхування. Величина коштів на персональному пенсійному рахунку залежить від відсотків за внеском (i_a), рівня інфляції (α) за розглянутий період. Відкривати пенсійні рахунки і проводити страхування доцільно не пізніше ніж за три роки до виходу на пенсію за віком, тому мінімальний термін акумуляції коштів — три роки (1). При величині початкового внеску 500 грн. і поповненні рахунка на суму, не меншу ніж попередня, протягом кожного наступного року до виходу на пенсію сума додаткових щомісячних виплат за запропонованою моделлю складе близько 82 грн. у діючих цінах при 19% річних і запланованому річному рівні інфляції, що не перевищує 5%:

$$Y = f(X, i_a, \alpha) \rightarrow \max$$

$$\begin{cases} X = \prod_{t=1}^T x_t \cdot (1 + i_{at}) \\ i_{at} = i_a + \alpha + i_a \alpha \\ \alpha = \prod_{t=1}^T (1 + \alpha_t) \\ T \in [3 \dots \tau] \end{cases} \quad (1)$$

Слід зазначити, що така модель дозволяє також розглядати зворотний порядок розрахунку, тобто від бажаного рівня додаткової пенсії можна дійти до визначення рівня початкового внеску та щорічних до вкладень.

Існуючі програми додаткового пенсійного забезпечення, що пропонують страхові та банківські установи, на жаль, не мають достатнього фінансового забезпечення саме через недостатній розвиток ринку кредитів. Але відкриття підприємствами таких рахунків для співробітників може, з одного боку, активізувати кредитні установи, сформувати позитивний імідж організації на фінансовому ринку, а з іншого — заохотити працівників до підвищення продуктивності праці та персональної активності на робочому місці. Одночасно відкриття пенсійних рахунків найбільш цінним працівникам підприємства є економічно доцільним. Відповідно до Закону "Про оподаткування прибутку підприємств", якщо платник податку сплачує внески на додаткове пенсійне забезпечення (страхування) працівника, такий платник податку може віднести до валових витрат кожного календарного кварталу суму внесків, фактично сплачених на додаткове пенсійне забезпечення, що у

сукупності не перевищує 15% від заробітної плати, отриманої таким працівником від такого платника податку протягом певного календарного кварталу. В даний час у промисловості (машинобудуванні) спостерігається зниження величини статті витрат "заробітна плата" (рисунки).



Рис. Динаміка зміни статті витрат "заробітна плата" у відсотках до повної собівартості товарної продукції

Впровадження в практику вітчизняних підприємств додаткового пенсійного забезпечення своїх працівників у рамках соціального партнерства дозволить збільшити їх валові витрати в середньому на 1,92%, а як наслідок — знизити свої оподатковані прибутки. Додаткове недержавне пенсійне страхування дає працівнику можливість відчувати свою значимість, цінність для підприємства-наймача, а організації — персонал, зацікавлений у результатах роботи зі сформованими мотивами діяльності.

Література: 1. Ганслі Теренс М. Соціальна політика та соціальне забезпечення за ринкової економіки. — К.: Основи, 1996. — 236 с. 2. Законодавство України про пенсійне забезпечення. Збірник офіційних нормативних актів. — К.: Юрінком Інтер, 1999. — 400 с. 3. Международная организация труда. Конвенции и рекомендации. — Женева: МБТ, 2000. — 108 с.

Стаття надійшла до редакції
18.03.2003 р.

УДК 658.14/17

Ястремская Е. Н.,
Абрамова И. Н.

РЕЗУЛЬТАТЫ КОЛИЧЕСТВЕННОЙ ОЦЕНКИ ИНВЕСТИЦИОННО ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОГО ИМИДЖА ПРЕДПРИЯТИЙ

The article represents the results of quantitative analysis of Kharkiv enterprises investment image. These enterprises work under favourable investment conditions. The image is based on information transparency in management, financial and commercial aspects.

Привлечение инвестиций в развитие промышленности Украины — приоритетная задача, решение которой является одним из важных направлений перспективных научных исследований, что отмечается также в послании Президента Украины [1], постановлениях правительства. Для того чтобы промышленные предприятия получили инвестиционные ресурсы, им необходимо обладать не только значительным экономическим потенциалом, то есть привлекательностью, но и быть известными, формировать у потенциальных партнеров и инвесторов доверие к своей деятельности, заинтересованность в успешности результатов функционирования. Таким образом, перед предприятиями стоит сложная задача: позитивно позиционироваться во внешней среде с целью создания благоприятного мнения о своей деятельности для получения достаточных объемов инвестиционных ресурсов, необходимых для дальнейшего развития, что обуславливает актуальность исследований проблемы формирования привлекательного имиджа субъектов хозяйствования.

Ученые в Украине и за рубежом в основном уделяют внимание решению проблемы оценки инвестиционной привлекательности предприятия с позиций его ресурсного потенциала, то есть с позиций внутренних возможностей [2 – 4], а не внешнего восприятия. Исследования внешней привлекательности — имиджа — не находят широкого