

НЕДЕРЖАВНІ ФОНДИ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇХ РОЗВИТКУ В УКРАЇНІ

© Шах І.З., Яструбський М.Я., 2011

Розглядаються актуальні питання реформування системи пенсійного забезпечення населення України. Розглянуті необхідність та стан розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні, зокрема розвитку недержавних пенсійних фондів. Проведено аналіз ефективності діяльності недержавних пенсійних фондів.

Ключові слова: недержавне пенсійне забезпечення, пенсійна реформа, недержавний пенсійний фонд, соціальний захист працівників, пенсійні виплати

I.Z., Shakh, M.Ya. Yastrubskiy

Lviv Polytechnic National University

PRIVATE SOCIAL INSURANCE: PROBLEMS AND PROSPECTS OF THEIR DEVELOPMENT IN UKRAINE

This article is dedicated to the current issue of reforming the pension system of Ukraine's population. A necessity and development of the non-state pension providing status is considered for Ukraine, in particular to development of non-state pension fund. The analysis of efficiency of activity of non-state pension fund of Ukraine is conducted.

Key words: private pension system, pension reform, non-state pension fund, social protection of workers, pension payments.

Постановка проблеми. Необхідність реформування пенсійного забезпечення викликана низкою об'єктивних чинників: економічних, демографічних, соціально-політичних. Сьогодні ця проблема особливо актуальна у багатьох країнах світу, незалежно від рівня економічного розвитку, що зумовлено старінням населення, зміною його вікової структури, ускладненням економічної ситуації.

Багаторівнева пенсійна система, яка впроваджується в Україні та складовою якої є система добровільного пенсійного забезпечення, передбачає диверсифікацію джерел отримання доходів і має на меті поліпшити пенсійне забезпечення громадян України [1, с. 43].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У науковій літературі питанню організації системи недержавного пенсійного страхування присвячені праці вітчизняних та зарубіжних учених, таких як: В. Геєць, Е. Лобанова, Т. Сальникова, Т. Кір'ян, І. Ломанов, В. Новіков, В. Никитенко, І. Василькович, В. Нагорний, В. Яценко, С.Е. Савич, А. Бахмач, В. Грушко, О. Палій, Е. Четиркін, Б.О. Зайчук, В. Івашкевич, В. Понікаров, Д. Леонова, М. Свердел, А. Федоренко, В. Баскаков, С. Михайлов, М. Лазебна, Е. Долан, Р. Кемпбел, М. Мак Таггарта, К. Фабоцці та ін. Однак не усі проблеми розвитку та впровадження цієї системи ще розкрито та розглянуто. Крім того, ці питання охоплюють усе населення нашої країни, тому потребують подальшого детального дослідження.

Формування цілей статті. Актуальність роботи зумовлена необхідністю аналізу основних напрямів удосконалення загальної системи соціального захисту працівників у майбутньому при виході на

пенсію. Тому метою роботи є дослідження сучасного стану та динаміки розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні, виокремлення проблеми та окреслення напрямів подальшого розвитку.

Виклад основного матеріалу. Згідно з законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» недержавні пенсійні фонди (НПФ) є юридичними особами, створеними відповідно до цього закону, які мають статус неприбуткової організації (непідприємницького товариства), функціонують та проводять діяльність виключно з метою накопичення пенсійних внесків на користь учасників пенсійного фонду з подальшим управлінням пенсійними активами, а також здійснюють пенсійні виплати учасникам зазначеного фонду у визначеному законом порядку [2].

Хоча закон України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" та "Про недержавне пенсійне забезпечення" набули чинності з 1 січня 2004 р., але тільки у 2009 р. уряд затвердив концепцію проведення реформи, згідно з якою у 2010–2014 рр. будуть реалізовані заходи з підготовки впровадження другого рівня пенсійної реформи, а 2014–2017 рр. – безпосереднє його запровадження.

Недержавне пенсійне забезпечення здійснюється: пенсійними фондами укладенням пенсійних контрактів між адміністраторами пенсійних фондів та вкладниками фондів; банківськими установами через укладення договорів про відкриття пенсійних депозитних рахунків для нагромадження пенсійних заощаджень; страховими організаціями укладенням договорів страхування довічної пенсії, страхування ризику настання інвалідності або смерті учасника фонду [3].

В Україні сьогодні діють три типи НПФ: відкриті (їх учасником чи вкладником може стати будь-яка фізична чи юридична особа); корпоративні (створені юридичною особою для забезпечення додатковою пенсією своїх працівників); професійні (створені профспілками, чи їх об'єднаннями для своїх членів) [1, с. 44].

Станом на 31.03.2011 р. у Державному реєстрі фінансових установ міститься інформація про 100 недержавних пенсійних фондів, 41 адміністратора НПФ. На вказану дату адміністраторами недержавних пенсійних фондів було укладено 70 627 пенсійних контрактів з 57 143 вкладниками, з яких 2 382 вкладники, або 4,2 %, – юридичні особи, на яких припадає 924 млн. грн. пенсійних внесків (95,5 % від загального обсягу пенсійних внесків за системою НПЗ), а 54 761 вкладник, або 95,8 %, – фізичні особи.

Кількість відкритих НПФ на кінець звітного періоду становила 82, що пояснюється більшою доступністю їх до широких верств населення, тоді як учасниками професійних чи корпоративних НПФ можуть бути лише фізичні особи, які пов'язані за родом їхньої професійної діяльності або перебувають у трудових відносинах з роботодавцями-засновниками або роботодавцями-платниками. Кількість корпоративних фондів – 9, професійних – 9.

В економічно розвинених країнах недержавні пенсійні фонди є активними учасниками фінансового ринку. Вони, як і інші колективні інвестори, акумулюють кошти індивідуальних вкладників для подальших портфельних інвестицій. Але їх місце і роль на ринку цінних паперів відрізняються від ролі і місця, скажімо, інвестиційних фондів тим, що перші здійснюють консервативніші інвестиції, оскільки їх основне завдання – збереження і збільшення пенсійних заощаджень населення, і отже, мінімізація ризику для вкладників та учасників НПФ.

За результатами першого кварталу 2011 р. переважними напрямками інвестування пенсійних активів є депозити в банках (34,6 % інвестованих активів), акції українських емітентів (20,3 %), облігації підприємств – резидентів України (14,3 %) та цінні папери, дохід за якими гарантований Кабінетом Міністрів України (14,0 %) [3].

З точки зору підприємства-засновника пенсійного фонду найсприятливішим для його діяльності є утворення пенсійних фондів корпоративного виду, адже участь у такому фонді закріплює працівників на підприємстві. При виході з підприємства, що утворило корпоративний пенсійний фонд, працівник виходить і з самого пенсійного фонду. За участі ж фізичної особи в пенсійному фонді професійного типу зміна місця роботи не впливає на право бути учасником НПФ. Але працівник має займатися тільки тим видом діяльності, який встановлений статутом фонду [4, с. 53].

Отже, створення професійних пенсійних фондів стимулює закріплення працівників саме у певній галузі народного господарства.

У корпоративному пенсійному фонді роботодавець може прийняти рішення щодо тимчасового припинення сплати пенсійних внесків за власні кошти на період до одного року. Якщо після цього терміну сплата пенсійних внесків не поновлена, роботодавець повинен припинити свою участь у пенсійному фонді. У разі звільнення працівника з підприємства, яке є засновником корпоративного пенсійного фонду, учасник зобов'язаний розірвати пенсійний контракт з таким фондом та переказати пенсійні кошти в інший фонд.

Систему взаємодії підприємства з недержавними пенсійними установами показано на рисунку.

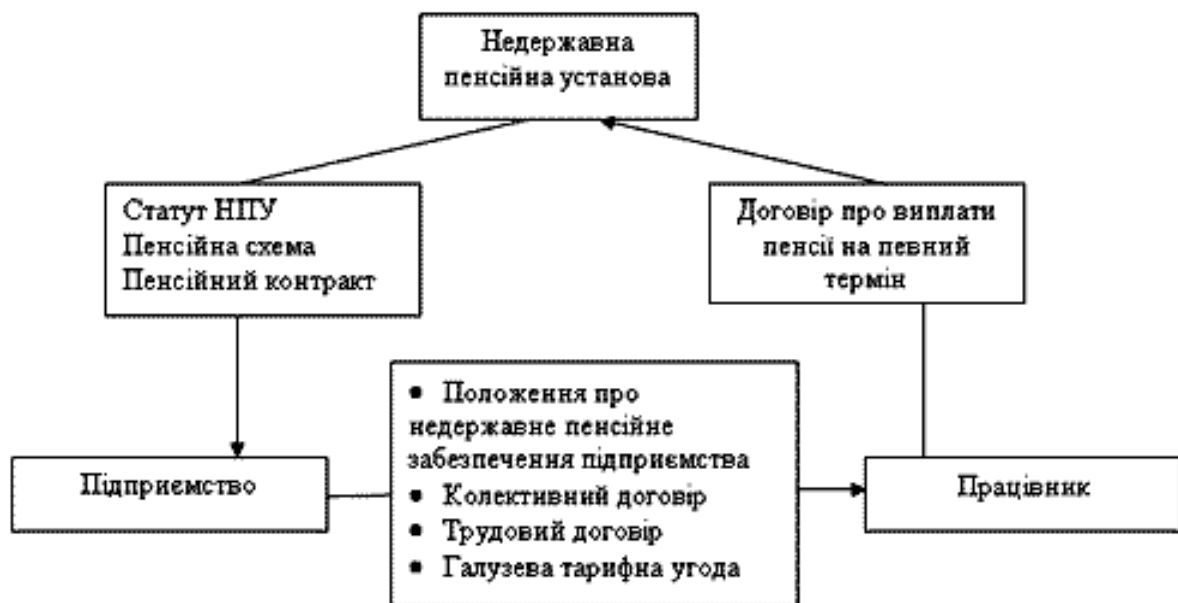


Схема системи взаємодії підприємства з недержавними пенсійними установами [5]

Державна комісія з регулювання ринків фінансових послуг України і Державна комісія з цінних паперів та фондового ринку, які є основними регуляторами у цій сфері, відпрацювали основні механізми створення та діяльності недержавних пенсійних фондів і адміністраторів. Єдиним органом управління для НДФ є рада пенсійного фонду.

Проаналізувавши законодавство України з питань функціонування недержавних пенсійних фондів (насамперед закон «Про недержавне пенсійне забезпечення»), слід зазначити, що воно враховує відповідні положення законодавства Євросоюзу.

Так, положення закону «Про недержавне пенсійне забезпечення» щодо обмеження напрямів інвестування пенсійних активів цілком відповідають вимогам директиви Європарламенту та Ради Європи. Більше того, можна констатувати: за деякими вимогами законодавство України є жорсткішим, зокрема щодо можливості інвестувати пенсійні активи виключно у цінні папери, які мають кредитний рейтинг інвестиційного рівня за Національною шкалою. Однак при цьому окремі положення директиви потребують відображення у законодавстві України. Так, закон «Про недержавне пенсійне забезпечення» не містить положень щодо обов'язку переглядати інвестиційну декларацію недержавного пенсійного фонду кожні три роки [6].

Для подальшого вдосконалення законодавства України з питань функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення потрібно, з одного боку, здійснювати наближення його до світових і європейських стандартів, але, з іншого, – слід брати до уваги умови та специфіку української економіки.

Додаткову недержавну пенсію можна одержувати поряд з державною. Розмір пенсії з НДФ не залежить від трудового стажу, на відміну від державної пенсії, а залежить від суми коштів

учасника, накопичених в НПФ. Пенсійні накопичення учасника НПФ формуються за рахунок пенсійних внесків та доходу від їхнього інвестування за вирахуванням адміністративних витрат на обслуговування фонду. Чим нижчі адміністративні витрати, тим більшою буде сума накопичень. Але у будь-якому разі оплата послуг обслуговуючих компаній не може перевищувати встановлених граничних розмірів. Частка інвестиційного доходу, що додається до суми внесків, значною мірою залежить від тривалості участі в НПФ, – чим раніше стати учасником фонду, тим більшу суму пенсійних коштів можна накопичити [7, с. 34].

Обслуговування недержавного пенсійного фонду здійснюється кількома професійними учасниками фінансового ринку, які виконують різні, чітко визначені функції щодо управління активами недержавного пенсійного фонду, адміністрування його діяльності та зберігання пенсійних активів.

Внески можуть здійснюватися фізичною особою на свою користь; її родичами за першою лінією (батьки, діти, подружжя); підприємством на користь працівників – ці внески не знімаються з зарплатні: якщо на підприємстві вирішать запроваджувати систему НПЗ, відповідні внески робитимуться як додаткові соціальні програми, співробітники отримуватимуть пенсії на додаток до обов'язкової державної.

Згідно з пп. 166.3.5 р. IV ПКУ, платник податку має право включити до податкової знижки здійснені ним протягом звітного податкового року витрати на суму витрат на сплату пенсійних внесків, сплачених НПФ. Це відбувається за умови відсутності перевищення умов:

а) за пенсійним контрактом з НПФ — на суму, що дорівнює розміру місячного прожиткового мінімуму, діючого для працездатної особи на 1 січня звітного податкового року, помноженого на 1,4 та заокругленого до найближчих 10 гривень;

б) за пенсійним контрактом з недержавним пенсійним фондом на користь члена сім'ї платника податку першого ступеня споріднення — 50 відсотків від розміру прожиткового мінімуму для працездатної особи (у розрахунку на місяць), встановленому законом на 1 січня звітного податкового року в розрахунку на кожного застрахованого члена сім'ї.

Таку податкову знижку платник податку зможе отримати, починаючи з 2012 року за наслідками 2011 року [8].

Серед чинників, що мають спонукати підприємства до створення системи НПЗ для своїх робітників: підвищення соціальної привабливості установи; розширення інвестиційних можливостей – допускається використання підприємством до 5 % коштів з одного пенсійного фонду як інвестиції через власні цінні папери; зменшення бази оподаткування – відрахування підприємства в НПФ на користь працівників зараховуються до валових витрат, вони не зменшують заробітної плати робітника, не включаються у фонд оплати праці, а значить, з них не здійснюються відрахування до Пенсійного Фонду України, соцстрахування тощо. Запровадження на підприємстві НПФ також сприятиме підвищенню ефективності праці робітників, підвищенню престижності й формуванню позитивного іміджу підприємства, розвитку соціального партнерства між робітниками і керівництвом установи [2]. Зацікавленість підприємств у розвитку недержавних пенсійних фондів, як відмічає С.С. Осадець [9, с. 212], пояснюється тим, що продумана пенсійна програма може сприяти зменшенню плинності найкваліфікованіших кадрів.

Слід відзначити, що у розвинених країнах подібна практика є дуже розповсюдженою. В Україні подібні підходи лише започатковуються, але враховуючи приклади впровадження страхового пакета для працівників, можна сподіватися на добрі перспективи подібної практики.

Одним з чинників, який стримує розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення, є побоювання населення довірити свої вкладення цим маловідомим і ще не зарекомендованим установам в Україні. Сьогодні лише незначна частка працездатного населення України стала учасниками недержавного пенсійного фонду.

Серед проблем, які існують у вже створених пенсійних фондах, і таких, що розпочали свою діяльність, можна виділити два напрями: перший – це необхідність внесення змін до існуючої

нормативно-правової бази за наслідками досвіду діяльності перших фондів, і другий – це необхідність врегулювання самої системи діяльності недержавного пенсійного фонду [10].

НПФ мають істотні переваги перед іншими фінансовими установами, які надають аналогічні послуги. Порівнюючи діяльність банків, страхових компаній та НПФ, переваги полягають у тому, що:

- НПФ повністю розподіляє інвестиційний дохід між учасниками та існує порівняно низька ймовірність банкрутства, оскільки передбачений нагляд з боку держави;

- на відміну від банку НПФ не вимагає значної суми для здійснення першого внеску, тобто внески можуть здійснюватися невеликими періодичними платежами та за деяких обставин допускається їх тимчасове припинення;

- НПФ розміщає активи у різні фінансові інструменти, тобто мінімізує ризики за допомогою розподілу коштів між великою кількістю інвестиційних інструментів. Це гарантує отримання стабільного інвестиційного доходу і надійність майбутніх пенсійних виплат.

Ще однією вагомою перевагою є те, що право власності на вкладені кошти громадян не вимагає виконання жодних додаткових умов і настає з моменту зарахування внеску на індивідуальний пенсійний рахунок [11, с. 24].

На нашу думку, для розвитку системи НПФ необхідні:

- диверсифікація структури активів НПФ із метою оптимального співвідношення між дохідністю, ліквідністю і ризиковістю розміщення коштів (зокрема експерти Світового банку рекомендують дозволити НПФ інвестувати кошти за кордон);

- відновлення довіри з боку населення – НПФ не зможуть подолати стереотипи недовіри ні рекламними компаніями, ні гучними обіцянками – лише надійною й ефективною роботою;

- вдосконалення та поглиблення механізмів взаємодії та зворотного зв'язку між НПФ та іншими учасниками системи недержавного пенсійного забезпечення;

- вдосконалення законодавства та нормативно-правової бази у сфері недержавного пенсійного забезпечення;

- наявність відповідної інфраструктури, що забезпечуватиме високу ліквідність та абсолютну прозорість фінансових вкладень НПФ;

- розвиток інформаційної системи звітності НПФ та їх адміністраторів [12, с. 211].

Світовий досвід з розвиненою сферою недержавного пенсійного забезпечення показує, що виплати з недержавних пенсійних фондів завжди значно перевищують державні пенсії, і більше того, поступово витісняють солідарну систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Тому питання частки виплат недержавних пенсійних фондів у загальній сумі виплачених пенсій залежатиме від кількості осіб, які виявлять бажання взяти участь у системі недержавного пенсійного забезпечення, зокрема скористатися послугами НПФ.

Здійснюючи розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення, потрібно потурбуватися про бажання населення страхувати своє майбутнє. Необхідно забезпечити підвищення доходів громадян, стабільність в країні. Необхідне розроблення методик отримання більшого доходу від операцій, і турбота про надійність фондів. Адже одна з найголовніших проблем забезпечення додаткової пенсії – саме надійність фонду. Потрібно формувати такий клімат в країні, щоб фонди прагнули мати якнайкращу репутацію і постійних клієнтів, а клієнти знали, що вкладені кошти нікуди не дінуться і дохід по них буде стабільним і гарантованим за будь-яких умов. Також необхідний чіткий контроль над діяльністю і прозорість операцій недержавних пенсійних фондів [13, с. 71]. Діяльність учасників НПЗ має регулюватись державою чіткими, прозорими і зрозумілими правилами гри на «пенсійному полі», викладеними у формі нормативно-правових актів, та внутрішніми правилами НПФ. Такі правила найконцентрованіше визначаються пенсійними планами (схемами), що їх пропонують НПФ своїм вкладникам та учасникам. При цьому держава повинна подбати, щоб накопичені в системі кошти, надійно зберігалися, були захищені від інфляційних та інших ризиків, знаходилися під твердим державним контролем, інакше проблема пенсійного забезпечення громадян так і не буде вирішена.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Завдяки здійсненню запропонованих у роботі заходів, на нашу думку, можна поліпшити діяльність недержавних пенсійних фондів, зацікавити громадян у подальшому розвитку цих небанківських фінансових інститутів та вирішити багато проблем, пов'язаних із соціальним захистом населення. Інакше кажучи, йдеться про створення конкурентоспроможного фінансового сектору, який зможе мобілізувати та надавати економіці України через систему НПФ значні інвестиційні ресурси. І тоді ми матимемо стабільну систему недержавного пенсійного забезпечення, а отже, забезпечену старість та потужне фінансове джерело внутрішніх інвестицій для розвитку національної економіки.

1. Мельник М. Т. Облік і звітність недержавних пенсійних фондів / Т. М. Мельник, М. В. Мельник // *Бухгалтерський облік і аудит*. – 2010. – № 4. – С.41-50. 2. Закон України № 1057-IV «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.07.2003. 3. Офіційний сайт Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг. – [сайт:www.dfr.gov.ua]. 4. Нечай А.А. Актуальні питання фінансового права: правові основи публічних накопичувальних фондів: монографія / А.А. Нечай. – Чернівці: Рута, 2004. – 376 с. 5. Томашевська Ю.А. Недержавний пенсійний фонд як фінансовий інститут соціального захисту працівників підприємства [Електроний ресурс]: електронне наукове фахове видання / Ю.А. Томашевська // *Ефективна економіка*. – 2010 – Режим доступу до журн. <http://www.economy.nauka.com.ua/index.php?operation=1&iid=423>. 6. Лібанов М. Принципи функціонування недержавних пенсійних фондів у законодавстві [Електроний ресурс]: журнал / М. Лібанов // *Журнал Верховної Ради України «Віче»*. – Режим доступу до журналу <http://www.viche.info/journal/721/>. 7. Рибальченко А.А. Впливати на розмір майбутньої пенсії може кожний / А.А. Рибальченко // *Вісник пенсійного фонду України*. – 2008. – № 10. – С. 34–35. 8. Податкова знижка з ПДФО при сплаті страхових внесків за страхування життя та пенсійних внесків [Електроний ресурс] / ДПА у Черкаській області // *Дебет-кредит*. – 2011. – Режим доступу до журн. <http://news.dkt.com.ua/show/rus/article/12592.html>. 9. Осадець С.С. Страхування: підручн. / за ред. С.С. Осадець. – 2-ге вид., перероб і доп. – К.: КНЕУ, 2002. – 599 с. 10. Ткачук І. Г. Організація облікового процесу в пенсійних фондах/ І.Г. Ткачук // *Бухгалтерський облік і аудит*. – 2007. – № 9. – С. 37–39. 11. Сальникова Т.П. Недержавна пенсія: головне – надійність / Т.П. Сальникова // *Вісник пенсійного фонду України*. – 2008. – № 6. – С. 20–21. 12. Ганаковська Д.Ю. Перспективи розвитку недержавних пенсійних фондів в Україні / Д.Ю. Ганаковська // *Регіональна економіка*. – 2006. – № 4. – С. 207–212. 13. *Наука-2010: проблеми та перспективи розвитку: тези виступів та доповідей учасників Всеукр. наук.-практ. конф., Черкаси, 22–23 квітня 2010 р.: у 2 т.* – Черкаси: СУЕМ, 2010. – 219 с.