

ПЕРЕВАГИ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЛЯ РОБОТОДАВЦІВ

©Білик О.І., Фарінович І.В., 2006

Переваги третього рівня пенсійного забезпечення (добровільного недержавного пенсійного забезпечення) для пенсіонерів є очевидними, оскільки додаткова пенсія дає змогу гідно забезпечити старість. Але важливо на сучасному етапі розвитку ринкових відносин в Україні забезпечити здійснення внесків у приватні пенсійні фонди не лише самими особами, котрі працюють, але й їхніми роботодавцями як основу для забезпечення гідного соціального пакета. Висвітлені основні переваги для роботодавців недержавного пенсійного забезпечення їхніх працівників.

Advantages of the third level of the pension providing (voluntarily unstate pension providing) for pensionaries are obvious, as an additional pension allows deservingly to provide old age. But it is important on the modern stage of development of market relations in Ukraine to provide realization of payments in private pension funds by not only the most working persons but also their employers, as basis for providing of deserving social package. In the article is lighted basic advantages in the unstate pension providing of workers by the employers.

Постановка проблеми. Закон України “Про недержавне пенсійне забезпечення” від 01.01.2004р. започаткував створення добровільного недержавного пенсійного забезпечення, що є складовою частиною системи нагромаджувального пенсійного забезпечення, яка ґрунтується на засадах добровільної участі фізичних та юридичних осіб у формуванні пенсійних нагромаджень з метою отримання учасниками недержавного пенсійного забезпечення додаткових до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пенсійних виплат. Напружена демографічна ситуація в країні стала основною передумовою для проведення пенсійної реформи (населення скоротилося з більш ніж 50 млн. у радянські часи до близько 48 млн.; через низький рівень народжуваності та еміграцію працеспроможного населення в Україні загальна чисельність щорічно зменшується на 500 тис. осіб) [3]. Отже, для забезпечення достатнього розміру пенсії не варто розраховувати лише на державне пенсійне забезпечення, необхідно здійснювати самофінансування майбутньої пенсії. Але не лише фізичні особи повинні бути зацікавлені у системі недержавного пенсійного забезпечення: роботодавці повинні також розуміти переваги, які дає недержавне пенсійне забезпечення. Багато роботодавців чудово розуміють вигоди створення фондів. Підприємства, які не хочуть втрачати контроль над нагромаджуваними пенсійними коштами (в перші п'ять років існування НПФ підприємство може повернути 10% активів фонду за рахунок вкладень у свої цінні папери), мають намір створювати “кишенькові” адміністратори й компанії з управління активами.

Отже, Закон “Про недержавне пенсійне забезпечення” – можливість створення таких недержавних пенсійних фондів: корпоративні пенсійні фонди, засновані одноосібними роботодавцями або холдинговими компаніями з багатьма дочірніми підприємствами; професійні схеми, засновані профспілками і роботодавцями; і фонди, засновані підприємствами галузі фінансових послуг, такими як банки і страхові компанії. Рада фонду призначає управляючих активами, які зобов'язані мати спеціальну ліцензію Державної комісії з цінних паперів та фондового ринку, та окремого зберігача. Виконувати функції адміністратора може будь-яка з вищезгаданих юридичних осіб або, за контрактом, професійний адміністратор [1]. Аналізуючи економічну ситуацію в Україні та

фінансові можливості населення, найпоширенішими є корпоративні та професійні пенсійні фонди. Для роботодавця – вкладника корпоративного недержавного пенсійного фонду – переваги полягають не лише у посиленні впливу на персонал, але й у можливості внутрішнього інвестування за рахунок пенсійних резервів.

Після утвердження роботодавцем пенсійної програми потрібно визначити методи нагромадження пенсійних прав і параметрів пенсійної програми. Пенсійна програма – це сукупність заходів і нормативних положень, що визначають порядок взаємовідношень адміністрації підприємства з недержавним пенсійним фондом, профспілками і трудовим колективом з метою побудови збалансованої системи формування і виплати недержавних пенсій працівникам підприємства. Результатом співробітництва підприємства і недержавного пенсійного фонду є розроблення плану поступового формування пенсійних нагромаджень підприємства на користь працівника. Основною метою цього робочого документа є виявлення співвідношення між фінансовими можливостями підприємства і необхідністю в пенсійному забезпеченні працівників, котрі виходять на пенсію.

Тому важливим для роботодавця є вибір оптимальної пенсійної схеми, що дасть змогу роботодавцеві правильно здійснювати свою кадрову політику. Існуючі умови дефіциту кваліфікованих працівників для збереження високої якості виконуваної роботи та необхідність зменшення затрат підприємства на пошук та навчання персоналу. вимагають створення системи мотивації праці, а недержавне пенсійне забезпечення є ідеальним варіантом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. За словами МакТаггарта, керівника проекту ПАДКО/АМР “Впровадження пенсійної реформи в Україні”, опитування свідчать, що найбільшу зацікавленість викликають професійні схеми. “Зацікавленість надзвичайно висока. Якщо всі роботодавці, які виявили готовність заснувати схему, так і зроблять, то через два роки функціонування пенсійними схемами буде охоплено 20–25 % робочої сили”, – додав він. Однак приватна пенсійна галузь матиме свій вплив на ринки капіталу. “Приватні пенсійні фонди стануть першими корпоративними інвесторами в Україні, і буде цікаво подивитись, як зреагує ринок на їхню появу”, – каже МакТаггарт [3].

Крім того, у вітчизняній економічній науці над проблемою недержавного пенсійного забезпечення працюють О.В. Гаряча, В.В. Гордієнко, Б.О. Зайчук, М.В. Лабезна. Вчені аналізують нормативно-правову базу щодо організації роботи недержавних пенсійних фондів, аналізу взаємовідносин цих фондів із роботодавцями, досліджують досвід інших країн у сфері недержавного пенсійного забезпечення.

Цілі статті. Для забезпечення успішного функціонування недержавного пенсійного забезпечення є важливим найбільше залучення у цю систему саме роботодавців. Законодавством України створено умови для забезпечення цієї мети, а саме – запровадження податкових пільг. Крім того відповідно до поставлених роботодавцем цілей обирається пенсійна схема, за якою і здійснюватиметься недержавне пенсійне забезпечення працівників.

Викладення основного матеріалу. Пенсійна схема – це сукупність умов, які визначають порядок сплати пенсійних внесків і виплат недержавних пенсій. Пенсійна схема фонду визначає умови недержавного пенсійного забезпечення і є основою для укладення договору про недержавне пенсійне забезпечення між фондом і вкладником фонду на користь учасника фонду.

Пенсійна схема визначає умови недержавного пенсійного забезпечення. Можна виділити такі основні пенсійні схеми, як схеми із встановленими виплатами та схеми із встановленими внесками.

У схемах із встановленими внесками роботодавець чи інша особа зобов’язується сплачувати внески, які потрібно встановити від початку. Роботодавець бере на себе відповідальність за визначення розміру пенсії та її індексацію. Крім того, не буде відомо скільки відсотків становитиме пенсія від останньої заробітної плати працівника, і не гарантує, що працівник із трудовим стажем 25 років отримуватиме більший розмір пенсії, ніж працівник із трудовим стажем 10 років.

Недоліки в інвестиційному доході можуть відобразитися у вигляді зменшення розміру пенсій, а таблицю смертності на стадії нагромадження під час розрахунків не беруть до уваги.

Пенсійні схеми із встановленими внесками змінюються залежно від того, яка форма надходження грошових засобів в недержавний пенсійний фонд. Розрізняють за такого підходу корпоративні програми, які передбачають виплати працівниками чи роботодавцями відрахувань у НПФ в абсолютних сумах чи відносних відсотках від заробітної плати, і схеми, основані на системі участі працівників в прибутках фірми (підприємства, де працівники беруть участь в прибутках, грошові платежі можна доповнювати акумуляцією у формі акцій, або ж у формі пенсійних прав, які роботодавець передають своїм ветеранам).

Крім того, існують ще схеми, які побудовані на тому, що роботодавці-вкладники додають певну грошову суму до пенсії своїх працівників, дотуючи пенсійні відрахування у процентному співвідношенні до розміру внесків працівника.

Також згідно з схемою із встановленими внесками велике значення має і частота здійснення внесків, зокрема існують: одноразові внески, періодичні та за бажанням вкладника.

Схеми із встановленими внесками мають деякі переваги, зокрема для вкладників-фізичних осіб, а саме:

- 1) простота розрахунку пенсійних резервів, оскільки схема із встановленими внесками потребує якісної, достовірної демографічної ситуації;
- 2) захищеність довготермінових вкладів у НПФ;
- 3) еластичний характер цієї схеми, яка надає вільну форму платежів вкладників, враховуючи їхнє економічне становище та особисті інтереси;
- 4) простота та доступність для розуміння клієнтами механізму нарощування коштів.

Схеми із встановленими виплатами мають деякі особливості. Згідно з цими схемами працівнику гарантується пенсія, яка розрахована за встановленим алгоритмом із врахуванням його стажу роботи, заробітної плати, віку та інших параметрів. Звичайно ця пенсія має більший соціальний ефект та надає певну соціальну справедливість, оскільки надає більші гарантії соціального захисту в старості і встановлює необмежену відповідальність працедавця. За умов нестабільності економіки, зокрема фінансових ринків і ризику різкого збільшення тривалості життя, запровадження таких схем для роботодавця має досить ризиковий характер. Тому під час реалізації схем із встановленими виплатами регулярно здійснюють актуарне оцінювання, після чого встановлюють нові тарифи поточних внесків. Крім цього, за рахунок цих тарифів здійснюється ліквідація інвестиційних та демографічних прорахунків, а за сприятливих умов (великий інвестиційний дохід, висока смертність тощо) можливе зменшення тарифів.

Під час використання схем із встановленими виплатами НПФ бере на себе зобов'язання здійснювати раніше визначену виплату конкретного розміру пенсії. Зокрема клієнтові пропонується кілька варіантів схем із різним розміром платежів, різними строками та рівнем пенсії. А розмір майбутньої пенсії учасника фонду встановлюється у відсотках до заробітної плати.

Ця схема потребує підвищеної відповідальності учасників недержавного пенсійного забезпечення: від вкладника вимагається суворе дотримання своїх обов'язків щодо строків і розмірів сплати внесків і виконувати інші пункти договору, своєю чергою, НПФ повинен регулярно здійснювати виплати пенсії учаснику фонду, розмір якої залежить від умов договору. Характерною рисою пенсійних схем із установленими виплатами є малий обсяг прав учасників. Здійснені вкладником на їх користь внески, які розміщені на солідарному рахунку, за невеликого стажу роботи цілком управляються вкладником. Тому ця схема є ефективним інструментом з проведення кадрової політики. Так, у світовій практиці нерідко виникає ситуація, коли учасник, пропрацювавши на підприємстві менше 5 років, переходить на інше підприємство, втрачає право на пенсійні відрахування вкладника, тобто отримання відкладеної пенсії чи викупної суми. У деяких країнах (наприклад, Японії) розмір виплат із фонду учаснику після звільнення з підприємства пов'язаний з конкретними обставинами звільнення: хто є ініціатором звільнення; чи адміністрацію було завчасно повідомлено про звільнення, відпрацювання деякого терміну після повідомлення про звільнення, до якого конкурента переходить працівник тощо [4].

Основна різниця схеми із встановленими розмірами пенсій від схеми із встановленими внесками полягає в тому, що у першому випадку розмір пенсії зафіксований, а в другому залежить лише від суми, яку нагромадить вкладник.

Отже, можна зробити висновки, що пенсійні схеми із встановленими внесками – це плани пенсійного забезпечення, які передбачають, що компанія здійснюватиме фіксовані внески в окремий фонд і не матиме будь-яких юридичних чи традиційних зобов'язань щодо сплати додаткових внесків, якщо фонд не матиме достатніх засобів для виплат працівникам за послуги, які було здійснено ними в поточних чи минулих періодах. Також можна зазначити, що це схеми пенсійного забезпечення, згідно з якими розміри пенсій, які потрібно виплачувати, визначаються на основі внесків у пенсійний фонд, а також із врахуванням прибутку на ці вкладення.

Що стосується пенсійних схем із встановленими виплатами, то це плани пенсійного забезпечення, згідно з якими розміри пенсій, які потрібно виплатити, визначають за формулою, в основі якої знаходить розмір винагороди, яку отримує працівник і/або за вислугою років.

Важливим фактором для участі роботодавців у недержавних пенсійних фондах є також надання податкових пільг. Тепер до складу валових витрат кожного звітного податкового періоду роботодавця – платника податків можна зарахувати суму добровільних пенсійних внесків, здійснених ним за свій рахунок на недержавне пенсійне забезпечення його працівників. Звичайно такі фактори, як здійснення самофінансування власної пенсії, зняття навантаження з державної пенсійної системи та залучення довготермінових фінансових ресурсів в економіку, є досить важливими, але, з іншого боку, мають бути також податкові надходження до бюджету країни. Тому встановлюється лімітна сума внесків до недержавних пенсійних фондів: сума таких внесків не може перевищувати 15% від нарахованої заробітної плати кожного працівника за рік, а також граничного розміру податкової соціальної пільги [2]. На ті суми, які відраховуються у недержавний пенсійний фонд, не нараховують обов'язкові внески у соціальні фонди та Пенсійний фонд України. Це є достатнім стимулом для роботодавців, оскільки майже втричі збільшується можливість здійснювати внески у недержавні пенсійні фонди без навантаження на фонд оплати праці. Цей механізм може стимулювати роботодавця як зменшувати затрати за рахунок ненарахування внесків у соціальні фонди на ці суми, так і збільшувати заробітну плату за рахунок такої економії. Отже, знімається кумулятивний ефект розподілу внесків у державний пенсійний фонд та в недержавну пенсійну систему, що надає поштовх у розвитку третього рівня пенсійного забезпечення.

Крім того, у разі розірвання договору між роботодавцем та недержавним пенсійним фондом не виникає оподаткування роботодавця вкладника, оскільки кошти, сплачені раніше до недержавного пенсійного фонду, до роботодавця не повертаються.

У таблиці наведено розрахунки зменшення чистого прибутку за двох варіантів: сплати роботодавцем внесків на користь працівника до недержавного пенсійного фонду на суму 90 грн./міс. та підвищення зарплати працівника на суму 90 грн./міс [5].

Отже, високий розмір соціальних відрахувань в Україні робить для роботодавців вигіднішим винагороджувати своїх працівників вищими пенсійними внесками, а не підвищенням заробітної плати.

Позитивним є також те, що не підлягає оподаткуванню інвестиційний дохід від здійснення операцій з активами, зокрема і пасивні доходи, отримані на індивідуальні пенсійні рахунки учасників недержавних пенсійних фондів. Тому дуже важливе значення під час прийняття рішення про участь в системі недержавного пенсійного забезпечення має можливість для підприємств, що випускають власні цінні папери, залучати частину коштів приватних пенсійних фондів як інвестиції.

Роботодавці мають право встановлювати розміри внесків, що відрізняються від діючих, окремим працівникам не лише на підставі віку і стажу, але й статусу.

Розрахунки зміни чистого прибутку юридичної особи

Варіанти розрахунку зміни чистого прибутку юридичної особи		
Варіант 1	Варіант 2	Результат
Сплата роботодавцем внесків на користь працівника на суму 90грн./міс	Підвищення заробітної плати працівника на суму 90грн./міс.	
<i>Для роботодавця-юридичної особи</i>		
1. Валові витрати юридичної особи збільшаться на 90грн./міс. (суму внесків до НПФ)	1. Валові витрати юридичної особи збільшаться на 126грн./міс., а саме: 1.1. на суму підвищеної зарплати 90грн.; 1.2. на суму відрахувань до фондів соціального страхування 36грн. [90x40% (умовно)].	
2. Оподатковуваний прибуток юридичної особи зменшиться на 90грн./міс. Тому розмір податку на прибуток юридичної особи зменшиться на $90 \times 25\% = 22,5$ грн.	2. Оподатковуваний прибуток юридичної особи зменшиться на 126грн./міс. Тому розмір податку на прибуток юридичної особи зменшиться на $126 \times 25\% = 31,5$ грн.	
<i>Результат</i>		
Чистий прибуток юридичної особи зменшиться на 67,5грн./міс. (90-22,5)	Чистий прибуток юридичної особи зменшиться на 94,5грн./міс. (126-31,5)	Різниця: 27грн./міс.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Отже, для роботодавців є деякі переваги під час здійснення внесків у недержавні пенсійні фонди на користь власних працівників:

- держава створила умови для покращання матеріального забезпечення майбутніх пенсіонерів за рахунок залучення приватних ресурсів не лише самих фізичних осіб, але й залучення коштів роботодавців та розподіл на них частини соціальної відповідальності наданням податкових пільг на внески для роботодавців;
- податкові пільги для підприємства на інвестиційний дохід;
- роботодавець отримує додаткові економічні важелі з формування на підприємстві ефективної кадрової політики і управління персоналом за рахунок обрання тієї чи іншої пенсійної схеми;
- наявність у працівників так званого “соціального пакета” впливає не лише на якість виконуваної роботи, але й на імідж самого роботодавця.

Отже, перспективним напрямком у функціонуванні недержавної пенсійної системи є досягнення більшої прозорості інформації для роботодавців, як потенційних вкладників у недержавні пенсійні фонди. Тобто потрібно оприлюднювати обчислення норми прибутку та інших важливих характеристик роботи недержавних пенсійних фондів у ділових та спеціалізованих журналах. Крім того, необхідно спрямувати дослідження щодо маркетингової діяльності (рекламними засобами, роз'яснювальною роботою тощо) недержавних пенсійних фондів, яку потрібно спрямувати саме на роботодавців-вкладників.

1. Закон України “Про недержавне пенсійне забезпечення” від 01.01.2004 р. 2. Закон України [Про оподаткування прибутку підприємств](#) від 28.12.1994 № 334/94-ВР. 3. Крижак к. *Пенсійні фонди поживають ринки PENSION FUNDS TO BOOST MARKETS.DOC printed on жовтень 12, 2015.* 4. Михайлов А.В. *Моделирование и актуарный расчет корпоративных пенсионных программ. М-во труда и социал. Развития Рос. Федерации.* – М.: Просвещение, 2003. – 248 с. 5. Васильченко О.М. *Податкові пільги учасників та вкладників недержавних пенсійних фондів. Проект „Впровадження пенсійної реформи в Україні”.* – Львів, травень 2005.