

ОБГРУНТУВАННЯ НЕОБХІДНОСТІ ВПРОВАДЖЕННЯ НЕДЕРЖАВНИХ ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ В УКРАЇНІ

© Скворцов І.Б., Яневич Н.Я., 2006

Досліджено ефективність діючої сьогодні солідарної системи пенсійного забезпечення та обгрунтовано доцільність впровадження недержавних пенсійних фондів в Україні. Відображено основні переваги участі у недержавному пенсійному страхуванні для держави, роботодавця та працівника. Виявлено проблеми становлення системи недержавного пенсійного забезпечення, досліджено перспективи розвитку на основі наведених статистичних даних. Подано пропозиції щодо удосконалення пенсійної системи з метою максимальної вигоди для пенсіонерів.

In this article explores the efficiency of the operating presently solidar system of the pension providing and explores expedience of inculcation of state pension funds in Ukraine. The basic advantages of participation in the state pension insurance for state, employer and worker represent. The problems of becoming the system of the state pension providing expose in exposition of basic material, the development perspectives explore, on the basis of cite statistical datas. The suggestions in relation to the improvement of the pension system with the purpose of maximal benefit for pensioners tax in inferences.

Постановка проблеми. Ефективність кожної пенсійної системи прямо пропорційно залежить від демографічних та економічних чинників – співвідношення кількості працюючих, які роблять пенсійні внески з отриманих доходів, та пенсіонерів, яким виплачуються пенсії за рахунок цих самих внесків як частки національного ВВП. Сьогодні, коли на одного працюючого припадає приблизно один пенсіонер, люди, які перебувають в розквіті сил сьогодні, не можуть сподіватися на достатній рівень пенсійних виплат.

За цих умов діюча сьогодні солідарна система пенсійного забезпечення є абсолютно невиправданою. Аналіз світового досвіду свідчить про те, що найбільш прийнятними для забезпечення високого рівня пенсійних виплат в Україні, є вклади у недержавні пенсійні фонди (НПФ). Існує проблема недостатньої поінформованості громадян про доцільність та надійність недержавного пенсійного забезпечення (НПЗ).

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Формування нового підходу до розуміння НПЗ як оптимального способу заощадити на старість досліджується Олександром Ткачем [7]. Обгрунтовано зацікавленість у НПЗ як з боку держави, так і з боку працівника та роботодавця, а також переваги участі у НПФ над іншими фінансовими установами.

Проте переваги вкладів у НПФ висвітлено далеко не в повному обсязі, що перешкоджає достатній поінформованості громадян, а це, своєю чергою, не сприяє розвитку пенсійного забезпечення.

Проблеми державного регулювання досліджено у [1, 4, 8], доведено недосконалість Закону України "Про недержавне пенсійне забезпечення" та потребу податкової реформи. Проте поза увагою залишається проблема надійності пенсійних фондів, яка є найбільш актуальною для вкладників.

Формулювання цілей статті. Метою роботи є обгрунтування доцільності створення недержавних пенсійних фондів.

Виклад основного матеріалу. Раніше всі питання пенсійного забезпечення вирішувала держава. Тому існуюча пенсійна система, яка ґрунтується на старих засадах, не відповідає тепе-

рішнім вимогам. Ця проблема буде ще погіршуватись у зв'язку з демографічними зрушеннями – зменшенням працездатного населення, збільшенням пенсійного.

Навіть таке значне навантаження нарахуваннями на заробітну плату, як 32,3 % (за 2005 рік), яке є одним з найбільших у світі (середнє значення нарахувань на фонд оплати праці у розвинутих країнах становить 13%), не забезпечує належного розміру пенсій.

Тепер на пенсію іде повоєнне покоління, 1945–1950 років народження, воно значно чисельніше, ніж воєнне, тому різко зростає чисельність пенсіонерів.

Демографічна ситуація, яка склалась на Львівщині, проілюстрована на рис. 1.

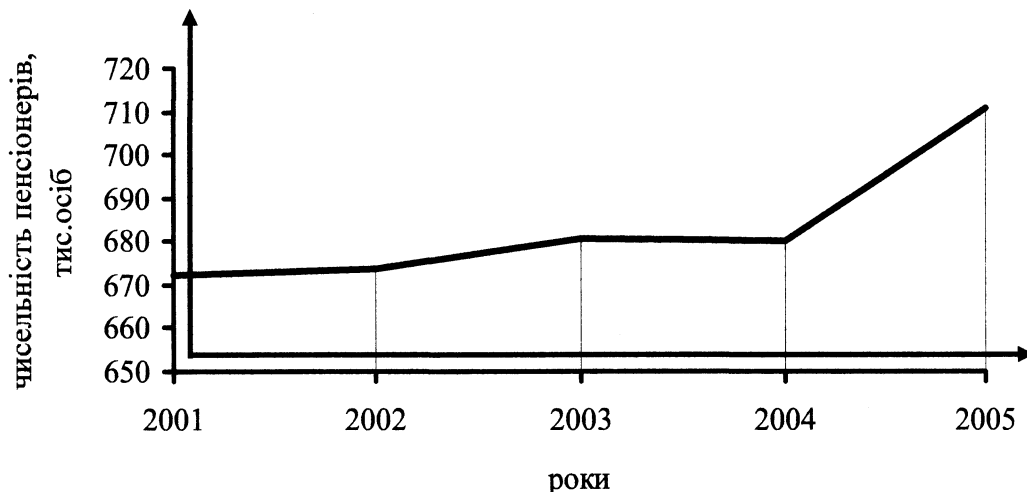


Рис. 1. Динаміка демографічного росту у Львівській області [2, с. 246]

За такої динаміки демографічного росту солідарна система пенсійного забезпечення не здатна повністю забезпечити достатнього рівня пенсій.

Забезпечення економічної та фінансової стабільності, соціальної справедливості в пенсійному питанні вже сьогодні вимагає впровадження нових джерел фінансування недержавних пенсійних фондів України.

За підсумками дев'яти місяців 2005 року в системі недержавного пенсійного забезпечення в Україні задіяно 45 тис. громадян [5]. Така незначна кількість свідчить про те, що лише окремі громадяни вірять в можливість отримувати додаткову пенсію завдяки сплаті внесків у недержавні пенсійні фонди. Для країни, в якій, за даними [3, с. 362], 40,1 % населення – люди непрацездатного віку, цей показник дуже низький. Головною причиною такого стану є те, що свого часу українці втратили свої заощадження, які були довірені недержавним пенсійним фондам. Зокрема, майже 200 тисяч вкладників НПФ “Оберіг” протягом другої половини 1995 року позбулися усіх своїх нагромаджень.

Зарубіжні експерти вважають Закон “Про недержавне пенсійне забезпечення”, що набрав чинності з 1 січня 2005 року, найкращим є не лише в СНД, але й в усій Центральній та Східній Європі. І якщо сьогодні в Україні говорять про необхідність внесення поправок до нього, то робиться це з двох причин: об'єктивної – застосування закону на практиці показало, які саме з його положень необхідно скоригувати; суб'єктивної – багато хто в країні зрозумів, що недержавне пенсійне забезпечення – це мільярдні кошти, які добре було б контролювати, а тому намагаються сьогодні пристосувати законодавство щодо недержавних пенсійних фондів під свої потреби.

Надійність недержавних пенсійних фондів забезпечується повною відкритістю та прозорістю діяльності фонду, наявністю багаторівневого контролю і законодавчим захистом інтересів учасників недержавного пенсійного фонду (НПФ).

Законодавство гарантує конфіденційність, прозорість діяльності фонду і повноту нарахування інвестиційного доходу кожному учаснику. Фонд зобов'язаний інформувати своїх учасників щодо

рішень, прийнятих радою НПФ, публікувати в засобах масової інформації інформацію про результати своєї діяльності, персонально кожному учасникові періодично надавати інформацію стосовно стану його індивідуального пенсійного рахунку, отриманого доходу, зміни вартості активів фонду тощо. У будь-який момент кожен учасник НПФ може одержати вичерпну інформацію про те, куди вкладено кошти фонду: у яких банках і на яких умовах розміщено депозити, які куплено цінні папери, нерухомість, дорогоцінні метали й інші активи, яка їхня поточна вартість.

Недержавні пенсійні фонди є найбільш надійним інструментом для довготермінових накопичень. НПФ не може збанкрутувати, оскільки він управляє накопиченнями учасників фонду, НПФ законодавчо заборонено брати на себе фінансові зобов'язання, що можуть призвести до його неплатоспроможності та банкрутства, включаючи такі, як гарантія прибутковості і розміру майбутніх накопичень і пенсій. Надання таких гарантій з боку фінансових організацій створює значний ризик їхньої неплатоспроможності, особливо за довготермінового накопичення протягом 20 і більше років. У разі банкрутства банку-хранителя пенсійного фонду засоби НПФ будуть передані іншому хранителю в повному обсязі. Система управління коштами пенсійного фонду в Україні суворо розділяє функції збереження коштів і управління ними – у цьому процесі беруть участь три незалежні сторони: банк-хранитель коштів НПФ, компанія з управління активами (КУА) і адміністратор пенсійних фондів. Під час здійснення кожної операції з коштами фонду за угодою стежать як мінімум дві незалежні сторони пенсійної системи, що виключає можливість помилок.

НПФ розподіляє кошти для забезпечення більшої надійності. У Законі України “Про недержавне пенсійне забезпечення” чітко прописані обмеження можливих об'єктів інвестування і встановлені максимальні частки кожного з виду активів. У банківських депозитах НПФ має право тримати не більше 40 % своїх коштів, але не більше 10 % в одному банку, в нерухомість і дорогоцінні метали дозволено інвестувати не більше 10 % пенсійних активів тощо. Завдяки тому, що кошти фонду розсосереджені, знижується ризик можливих збитків або втрати частини коштів НПФ. Розміщаючи частину коштів на банківських депозитах в різних валютах, купуючи акції підприємств різних галузей, інвестуючи в нерухомість й інші можливі інструменти, НПФ захищений від різких коливань валютних курсів, інфляційних та інших негативних процесів в економіці.

Установлений законодавством принцип персоніфікації накопичень у фонді виключає можливість використання коштів одних учасників для виплати пенсій іншим. Нагромаджені кошти ні за яких обставин не можуть бути виплачені будь-кому іншому, оскільки тільки вкладник є власником своїх накопичень, і тільки він, а не НПФ, має право ними розпоряджатися.

Власник рахунку може в будь-який момент перевести накопичені кошти до іншого недержавного пенсійного фонду. Законодавство закріплює принципи захисту права власності учасника на його кошти в НПФ. Усі ці кошти підлягають успадкуванню, вони не можуть бути вилучені роботодавцем або державними органами, на них не може бути накладено жодне стягнення, якщо вони сформовані законним шляхом.

За діяльністю НПФ уважно стежить держава. Законодавство передбачає жорстку систему ліцензування організацій, а також сертифікації фахівців і керівників, які беруть участь у діяльності сфери недержавного пенсійного забезпечення. В Україні, у сфері недержавного пенсійного забезпечення, діє система потрійного державного нагляду з боку спеціальних уповноважених органів – Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг, Державної комісії з цінних паперів і фондового ринку, а також Національного банку України. За погіршення фінансового стану НПФ і зменшення вартості його активів державні органи можуть вжити низку заходів для забезпечення захисту інтересів учасників фонду. Якщо буде встановлено, що фонд зазнав збитку через дії компанії з управління активами, що суперечать законодавству або внутрішнім документам НПФ, цей збиток відшкодовується за рахунок цієї компанії, розмір власного капіталу якої не може бути меншим, ніж 200 тис. євро.

Основними перевагами участі у НПФ для юридичної особи можна вважати:

1. Вирішення соціальних та управлінських питань:
 - посилення соціального захисту працівників;

- формування корпоративної культури на підприємстві;
- здійснення часткового перерозподілу коштів, що спрямовуються на збільшення оплати праці, на пенсійне забезпечення працівників;
- перенесення частини соціальних зобов'язань і пільг працівникам, що передбачені колективним договором, на витрати з пенсійного забезпечення;
- відповідно до соціальної стратегії, вибраної підприємством-роботодавцем, застосування максимально гнучких підходів до соціального забезпечення різних категорій працівників з метою диференціації рівня пенсійних виплат з НПФ.

2. Створення власного недержавного пенсійного фонду (або участь як роботодавця-платника іншого фонду) надає підприємству-засновнику (платнику) такі стимули та можливості:

2.1. Економія за рахунок зменшення обсягів соціальних нарахувань на фонд оплати праці. Роботодавець – засновник недержавного пенсійного фонду отримує можливість абсолютної економії на соціальних нарахуваннях на фонд оплати праці, і якщо пенсійні внески здійснює безпосередньо сам працівник, і якщо пенсійні внески на користь працівника сплачує роботодавець.

Економія на соціальних нарахуваннях виникає у разі заміщення приросту фонду оплати праці (ФОП) підприємства або частини такого приросту внесками до пенсійного фонду. Сума економії на соціальних нарахуваннях дорівнює сумі сплачених на користь працівника пенсійних внесків, помноженій на загальну ставку таких нарахувань, яка залежно від галузевих особливостей підприємства, знаходиться у межах 37 – 42 % від ФОП, поділеній на 100. Це можна показати на абстрактному прикладі. Основні елементи обґрунтувань наведені в [6]. Припустимо, що базовий фонд оплати праці на підприємстві становить 1000 гривень. Річний темп зростання ФОП – 15 %. Ставка пенсійних внесків – 15 % від ФОП. Ставка соціальних нарахувань на ФОП підприємства – 40 %. Здійснено порівняння двох варіантів:

- якщо спрямувати усі кошти від зростання ФОП безпосередньо на виплату заробітної плати, то підприємство витрачає на забезпечення зростання заробітної плати на 1150 гривень 1610 гривень своїх оборотних коштів: $1150 + 1150 \cdot 0,4 = 1610$ (грн.);

- зростання ФОП замінено пенсійними внесками роботодавця на користь працівника. У цьому випадку усі витрати роботодавця, спрямовані на сплату пенсійних внесків, надходять до працівника.

2.2. Зниження рівня оподаткування доходів фізичних осіб – працівників підприємства. Для роботодавця зниження рівня оподаткування доходів фізичних осіб – працівників підприємств рівноцінно збільшенню рівня оплати праці працівників. У випадку спрямування зростання ФОП на сплату пенсійних внесків працівник отримує економію за податком з доходів фізичних осіб. Економія становить $1150 \cdot 0,13 = 149,50$ (грн.) внаслідок заміщення оподаткованої суми заробітної плати сумою звільнених від податку пенсійних внесків, зроблених на його користь.

2.3. Зниження рівня оподаткування підприємства шляхом віднесення пенсійних внесків, що здійснюються на користь своїх працівників, на валові витрати платника податку. Економія на податку на прибуток виникає у зв'язку з тим, що пенсійні внески, що сплачуються роботодавцем, згідно із законодавством з питань оподаткування мають відноситись на валові витрати підприємства, а відтак зменшують фінансовий результат і відповідно суму податкових зобов'язань такого роботодавця за податком на прибуток. Однак, оскільки і витрати на оплату праці також відносяться на валові витрати підприємства, роботодавець-платник пенсійних внесків, що частково заміщає грошову виплату заробітної плати пенсійними внесками, не відчуває реальної економії за податком з прибутку. Водночас, коли сплата пенсійних внесків супроводжується одночасним приростом ФОП, має місце і абсолютна економія на податку з прибутку підприємства.

У прикладі спрямування економії по соціальних витратах (460 грн.) на збільшення ФОП підприємство отримає ще й економію на податку з прибутку у сумі 115 грн. ($460 \text{ грн.} \cdot 0,25$), які можуть бути використані як додаткове джерело оплати праці.

Отже, участь у недержавному пенсійному фонді надає можливість без додаткових витрат не тільки здійснювати пенсійні відрахування на користь своїх працівників, але й збільшити оплату праці працівників на суму отриманої роботодавцем економії на податках та соціальних виплатах.

При цьому найбільший ефект (максимальна економія на сукупних витратах роботодавця та максимальний сукупний результат – оплата праці та пенсійні внески – для працівника) досягається у разі максимально можливого заміщення фонду оплати праці пенсійними внесками, зробленими на користь працівника саме за рахунок роботодавця. У цьому випадку досягається:

1. Для працівника – учасника фонду:

– забезпечення узгодженого з роботодавцем розміру сумарних виплат на його користь, заробітної плати та пенсійних внесків;

– економія на податку з доходів фізичних осіб в частині суми пенсійних внесків, який працівник мусив би сплатити у разі заміщення пенсійних внесків виплатою заробітної плати.

2. Для роботодавця:

– економія на соціальних нарахуваннях на ФОП внаслідок заміщення ФОП пенсійними відрахуваннями, на які не нараховуються соціальні нарахування;

– економія на податку з прибутку (у разі сплати працівникам додаткової зарплати понад заміщений пенсійними внесками приріст ФОП).

Економію підприємства на соціальних нарахуваннях та податку з доходів фізичних осіб під час здійснення відрахувань від темпу зростання фонду оплати праці у недержавний пенсійний фонд в абсолютному виразі визначено нами за формулою

$$E = \frac{TЗ_{зп} \cdot В_{зп}}{100 + TЗ_{зп}}, \quad (1)$$

де E – економія підприємства на соціальних нарахуваннях та податку з доходів фізичних осіб, %; $TЗ_{зп}$ – темп зростання заробітної плати, %; $В_{зп}$ – відрахування від зростання фонду оплати праці, %.

У більш наочному вигляді взаємозв'язок темпу росту оплати праці та відсотка відрахувань від приросту заробітної плати для працівника у пенсійний фонд, і економії роботодавця на соціальних нарахуваннях наведено в таблиці та на рис. 2.

Економія підприємства на соціальних нарахуваннях та податку з доходів фізичних осіб

	Темп зростання ФОП, %						
	0	5	10	15	20	25	30
Відрахування від зростання ФОП у НПФ, %	10	0,5	0,9	1,3	1,7	2,0	2,3
	20	1,0	1,8	2,6	3,3	4,0	4,6
	30	1,4	2,7	3,9	5,0	6,0	6,9
	40	1,9	3,6	5,2	6,7	8,0	9,2
	50	2,4	4,5	6,5	8,3	10,0	11,5
	60	2,9	5,5	7,8	10,0	12,0	13,8
	70	3,3	6,4	9,1	11,7	14,0	16,2
	80	3,8	7,3	10,4	13,3	16,0	18,5
	90	4,3	8,2	11,7	15,0	18,0	20,8
	100	4,8	9,1	13,0	16,7	20,0	23,1

Затемнені клітинки у правому нижньому куті таблиці не варто брати до уваги, бо пенсійні відрахування за таких показників перевищують 15 % від фонду оплати праці, що суперечить нормативним вимогам.

Результати, отримані у таблиці, показують, яку економію у відсотковому значенні може отримати роботодавець, якщо, за домовленістю із працівниками, не виплачуватиме усю суму щорічного зростання фонду оплати праці як заробітну плату, а відраховуватиме частину зростання у пенсійний фонд.

3. Реінвестування пенсійних накопичень.

Вкладник фонду – юридична особа має можливість часткового самофінансування власного підприємства за рахунок накопичених у фонді: пенсійних внесків, зроблених самим роботодавцем на користь своїх працівників, особистих пенсійних внесків самих працівників та накопиченого фондом інвестиційного доходу. Закон надає можливість під час провадження діяльності, пов'язаної з інвестуванням активів корпоративного пенсійного фонду, придбати або додатково інвестувати в цінні папери, емітентами яких є засновники такого фонду, до п'яти відсотків загальної вартості пенсійних активів, а протягом перших п'яти років з початку заснування таких фондів – до 10 % загальної вартості пенсійних активів. Тут слід зауважити, що, як свідчить міжнародний досвід, у довготривалій перспективі основна частка пенсійних активів формується не стільки за рахунок пенсійних внесків, скільки за рахунок інвестиційного доходу. Тобто підґрунтя для визначення розміру джерела самоінвестування і за фіксованого відсотка постійно розширюється.

4. Проведення кадрової політики.

– покращання кадрової ситуації на підприємстві (за рахунок підвищення зацікавленості працівників у результатах роботи, зниження плинності кадрів, утримання кваліфікованих працівників, омолодження колективу);

– завдяки застосуванню різних пенсійних схем вкладник – юридична особа має змогу використовувати диференційовані підходи до рівня (суми) пенсійних відрахувань на користь своїх працівників з урахуванням їх віку, стажу роботи на підприємстві, інших показників, що характеризують цінність працівника для виробництва.

Якщо роботодавець частково або повністю фінансує витрати на утворення майбутньої пенсії працівника, то останньому стає вигідніше брати участь у недержавному пенсійному фонді, ніж фінансувати додаткову пенсію з власних доходів шляхом індивідуального страхування у страховій компанії чи відкриття пенсійного депозитного рахунку в комерційному банку.

У розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення спостерігаються позитивні тенденції. Постійне збільшення активів фондів зображено на рис. 3.

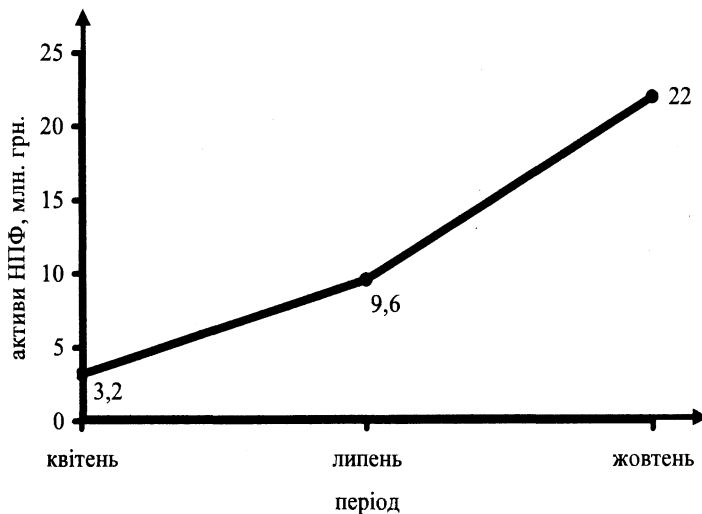


Рис. 3. Динаміка росту активів НПФ за 2005 рік [5]

Висновки та перспективи подальших досліджень. В Україні існує потреба значного підвищення рівня пенсійного забезпечення, здійснення диференціації розмірів пенсій залежно від трудового внеску, врахування змін, що відбуваються у демографічній ситуації в Україні. За останні 7 років кількість пенсіонерів, що отримують пенсії з Пенсійного фонду України, збільшилася більше ніж на 1,5 млн. чоловік. Згідно із загальноприйнятою думкою, на Заході для нормального життя після виходу на пенсію дохід має становити 2/3 від заробітної плати. Забезпечити такий рівень пенсій не може жодна державна пенсійна система через надто великі витрати на здійснення таких виплат.

Запропоновано індивідуалізувати пенсійну систему шляхом максимального зменшення частки пенсій від держави та формування системи недержавного пенсійного забезпечення з метою істотного підвищення пенсійних виплат. Ухвалений Верховною Радою Закон України “Про недержавне пенсійне забезпечення” є реальною можливістю створити базу для виплати належного рівня пенсій. Серед інших фінансових установ, які пропонує система недержавного пенсійного забезпечення, оптимальними є недержавні пенсійні фонди. Внески у недержавні пенсійні фонди є джерелом довготривалих інвестицій, необхідних для розвитку країни. Окрім переваг недержавного пенсійного забезпечення для держави і працівників, участь у НПФ є вигідною безпосередньо для роботодавця. Якщо роботодавець сплачує внески на утворення майбутньої пенсії працівника, то він економить на соціальних нарахуваннях на фонд оплати праці, оподаткуванні доходів фізичних осіб – працівників підприємства, податку з прибутку підприємства. Для конкретизації результатів нами виведено формулу, яка у відсотковому значенні визначає економію роботодавця на соціальних нарахуваннях та податку з доходів фізичних осіб. Економія виникає внаслідок заміщення фонду оплати праці пенсійними внесками, сплаченими роботодавцем на користь працівника.

Дослідження проведено з метою залучення суб'єктів підприємницької діяльності у сферу недержавного пенсійного страхування. Абстрактні приклади надають можливість визначити вигоду для кожного з учасників системи недержавного пенсійного забезпечення. В кінцевому результаті це приведе до забезпечення належного рівня пенсій та стабільного розвитку держави.

1. Варналій З.С. Недержавне пенсійне забезпечення та проблеми розвитку ринку фінансових послуг в Україні // *Банківська справа*. – 2003. – №2. – С. 55–62. 2. Головне управління статистики у Львівській області: *Статистичний щорічник Львівської області за 2004 рік. Частина I*. – Львів, 2005. 3. *Державний комітет статистики України. Статистичний щорічник України за 2004 рік / За ред. О.Г. Осауленка*. – К., 2005. 4. Кокіна В.М. Недержавні пенсійні фонди: чи є гарантії для вкладників? // *Урядовий кур'єр*. – 2004. – №205. – С. 16. 5. *Пенсійний кур'єр. Тижневик Пенсійного фонду України*. – 2005. – №45(131). – С. 2. 6. *Соціальний стандарт* // <http://www.kinto.ua/pf/motivation.html?PHPSESSID=9364c54c7ead2737497d8c19b80894fc>, 2005. 7. Ткач О.А. *Накопичувати кошти для майбутньої пенсії можуть усі* // *Вісник пенсійного фонду України*. – 2003. – №7(13). – С. – 16–19. 8. Фролова О.Ю., Диденко Ю.Ю. *Негосударственное пенсионное обеспечение: опыт Украины* // *Економіка, фінанси, право*. – 2005. – №3. – С. 3–4.

УДК 658.7

В.В. Смирчинський

Тернопільський державний економічний університет

ЗАСТОСУВАННЯ ПРЕФЕРЕНЦІЙНОГО МЕХАНІЗМУ ТА ЙОГО РОЛЬ У СТАНОВЛЕННІ ЛОГІСТИЧНОЇ СИСТЕМИ ДЕРЖАВНИХ ЗАКУПІВЕЛЬ В УКРАЇНІ

© Смирчинський В.В., 2006

Розглянуто напрями регламентації становлення ринку державних закупівель, функції механізму преференційних пільг у системі оподаткування України, доцільність їх надання учасникам тендерних процедур, дискусійні аспекти можливості скасування необґрунтованих преференцій і межі їх застосування та удосконалення на ринку державних закупівель.

The mechanism functions of the preferential benefits in the system of Ukraine's taxation, expediency of their concession to the participants and limits of their usage on the market of the state purchase are described in the article.

Постановка проблеми. Однією із складових частин системи оподаткування у державі є надання пільг із окремих видів податків, зборів, обов'язкових платежів до бюджету. За своєю економічною суттю такі пільги – це система внутрішнього перерозподілу фінансових ресурсів між