

5. Бухгалтерский учет: Учебник / Ю. А. Бабаев. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. — 582 с.
6. Голов С. Ф. Управлінський облік: Підручник. — К.: Лібра, 2003. — 704 с.
7. Лень Р. С. Управлінський облік: Навч. посіб. 2-ге вид. випр. — К.: Знання-Прес, 2006. — 317 с. (Вища освіта XXI століття).
8. Міщенко В. І., Слав'янська Н. Г., Коренева О. Г. Банківські операції: Підручник 2-ге вид. перероб. і доп. — К.: Знання, 2007. — 796 с. — (Вища освіта XXI століття).
9. Облік і аудит у банках: Навч. посіб. / О. Г. Коренева, Н. Г. Слав'янська, Н. Г. Євгенко, О. В. Карпенко За ред. О. Г. Кореневої, Н. Г. Слав'янської. — Суми: ВТД «Університетська книга», 2007. — 493 с.
10. Облік і аудит у банках: Навч. посіб. // О. В. Васюренко, Л. В. Сердюк, О. М. Сидоренко та ін.; За ред. О. В. Васюренка. — К.: Знання, 2006. — 595 с. — (Вища освіта XXI століття).
11. Балансоведение / Пер. с нем. И. Бетге. — М.: Бухгалтерский учет, 2000. — 692 с.
12. Международные стандарты финансовой отчетности: от теории к практике / Дэвид Александер, Анне Бриттон, Энн Йориссен; [Пер. с англ. В. И. Бабкин, Т. В. Седова]. — М.: ООО «Вершина», 2005. — 768 с.
13. Бычков В. П., Бердышев А. В. О банковских резервах // Банковское дело. — 2005. — № 4. — С. 22—27.
14. Финансовые резервы организации: анализ и контроль: Научное издание / Д. А. Ендовицкий, А. Н. Исаенко; под. ред. проф. Ендовицкого. — М.: КНОРУС, 2007. — 304 с.
15. «Методичні вказівки з інспектування банків «Система оцінки ризиків», затверджені постановою Правління Національного банку України, від 15.03.2004, № 104.
16. Великий тлумачний словник сучасної української мови (з дод., доповн. та CD) / Уклад. і голов. ред. В. Т. Бусел. — К.: Ірпінь: ВТФ «Переун», 2007. — 1736 с.
17. Толково-энциклопедический словарь. — СПб.: Норинт, 2006. — 2144 с.
18. Энциклопедия банковского дела и финансов <http://www.coffe.ru/finance/russian/16/78.HTM>
19. Беляков А. В. Банковские риски: проблемы учета, управления и регулирования. — М.: Издательская группа «БДЦ-пресс», 2004. — 256 с.
20. Путиловский В. А. Методы управления кредитным риском при проведении операций с банками-контрагентами: выявление «схем» // Банковское кредитование. — 2006. — № 6. — С. 77—93.
21. Гриньков Д. Деструктивизация // Бизнес. — 2009. — № 8 (839) 23 февраля 2009. — С. 33—35.
22. «Положення про порядок формування та використання резерву для відшкодування можливих втрат за кредитними операціями банків»: Затверджене постановою Правління Національного банку України від 06.07.2000, № 279, зі змінами і доповненнями.

Стаття надійшла до редакції 24.04.2008 р.

УДК 331.25

І. І. Дороніна, асистент
кафедра міжнародних фінансів
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

РОЛЬ ПІДПРИЄМСТВА В СИСТЕМІ НЕДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

В статті розглянуто основні тенденції впровадження та розвитку пенсійної реформи в Україні. Визначено роль підприємства, а також стимулюючі та стримуючі фактори участі керівників підприємств і роботодавців у недержавному пенсійному забезпеченні.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: пенсійна реформа, недержавне пенсійне забезпечення, активів недержавних пенсійних фондів, роль підприємства в системі недержавного пенсійного забезпечення, стимулюючі та стримуючі фактори участі робітників підприємства в системі недержавного пенсійного забезпечення.

Протягом семи років в Україні проходить пенсійна реформа, метою якої є перехід до тривірневої пенсійної системи: 1-й рівень — солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, 2-й рівень — накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, 3-й

рівень — система недержавного пенсійного забезпечення. Пенсійна реформа передбачає задовольнити соціальні потреби населення, а також створити умови для накопичення фінансових ресурсів, які можуть використовуватись в економіці держави.

Реформування української пенсійної системи спричинило великий інтерес до недержавного пенсійного забезпечення в усіх сферах бізнесу. З однієї сторони, розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення стимулює появу «довгих грошей» в економіці, що дає змогу розширювати інвестиційні програми і покращити добробут країни. З іншої сторони, введення недержавних пенсійних програм на підприємстві дозволяє вирішити цілий комплекс задач, що стосуються фінансової, соціальної, кадрової політики. Одночасно, можна вказати на те, що реалізація можливостей системи є ефективною в разі чіткого усвідомлення її учасниками вигод та ризиків.

Дана проблема досліджується такими вченими: С. Бірюк, Н. Кравченко, Д. Ліонов, Е. Лібанова, В. Ульянов та ін.

Мета статті — з'ясувати які вигоди отримуватиме підприємець і його працівники від участі в недержавному пенсійному забезпеченні та яка роль відводиться підприємствам у системі недержавного пенсійного забезпечення.

На даний момент, в Україні існує перший та третій рівні пенсійної системи. Важливим аспектом розвитку саме недержавного пенсійного забезпечення являється набуття чинності ЗУ «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 1 січня 2004 року. З цього моменту щороку кількість недержавних пенсійних фондів зростає. Станом на 31 січня 2007 року до Державного реєстру фінансових установ внесено інформацію про 96 недержавних пенсійних фондів, а загальна кількість учасників недержавних пенсійних фондів становить всього 278 700 фізичних осіб [1], при тому, що чисельність зайнятого населення працездатного віку складає приблизно 19 млн осіб. Сума активів недержавних пенсійних фондів є вельми незначною. Для порівняння, станом на початок 2008 року активи пенсійних фондів склали — 281 млн грн, у той час як загальні активи українських банків склали 619,3 млрд грн (табл. 1).

Таблиця 1

**ЗАГАЛЬНА КІЛЬКІСТЬ АКТИВІВ ФІНАНСОВИХ ПОСЕРЕДНИКІВ
на початок 2008 р., млрд грн**

	Недержавні пенсійні фонди	Банки	Страхові компанії	Інститути спільного інвестування	Диверсифіковані інститути спільного інвестування
Загальна сума активів	0,3	619,3	32,2	29,2	2,5
Співвідношення накопичень НПФ до відповідних фінансових інституцій, %	—	00,04	0,93	1,02	12

Отже, суми накопичених активів різних фінансових інституцій значно різняться між собою, зокрема сума активів НПФ є найменшою. В розвинених країнах величина активів різних типів фінансових посередників є приблизно однаковою.

Така ситуація вказує на те, що недержавне пенсійне забезпечення в нашій країні ще не стало важливою складовою компенсаційного пакета (як це характерно для розвинених країн), який надається найменшим працівникам разом з іншими видами винагороди, такими як: відпочинок, премії, пільгове лікування тощо. В той час,

працевдатне населення, з своєї сторони, не охоче виявляє ініціативу щодо участі в недержавному пенсійному забезпеченні.

За результатами дослідження компанії USAID (Проект розвитку ринків капіталу) з'ясовано причини, які приваблюють та стримують керівників підприємств та їх працівників щодо взаємодії з недержавним пенсійним забезпеченням [3]. Отже, основними привабливими рисами участі в системі недержавного пенсійного забезпечення для працівників являються можливість забезпечити: стабільний матеріальний стан у майбутньому, надійне збереження коштів, самостійне формування своєї пенсії. А основними стримуючими факторами є: недовіра до недержавних пенсійних фондів, відсутність коштів, відсутність належної інформації, ризик втрати коштів.

З свого боку ми зауважимо, що у більшості частини працівників відсутні реальні стимули для входження в пенсійну реформу. Виникла ситуація, коли пенсійна реформа виявилась малоефективною як для працівників з найменшою заробітною платою, так і для середнього рівня топ-менеджерів, наприклад:

— прошарок працівників, що мають найменший рівень з/п не отримає значного зиску від майбутньої пенсії, тому що зарплата такого працівника становить 800 – 1000 грн і менше, а мінімальна пенсія складає 465 грн. Наприклад, $800 \cdot 0,07 = 56$ грн (7 % відрахування кожного місяця), $56 \cdot 12 = 672$ грн (накопичуємо за рік), $672 \cdot 20 = 13440$ грн (отримуємо після виходу на пенсію). Вік дожиття у жінок в Україні складає 23 роки (вихід на пенсію у 55 років), у чоловіків 13 років (вихід на пенсію у 60 років). Отже, розрахунки вказують, що при такому рівні зарплати людина може накопичити незначну суму коштів;

— відсутні стимули і у працівників, які заробляють у середньому 15 000 грн у місяць (топ-менеджери середнього рівня). Наприклад, $15000 \cdot 0,07 = 1050$ грн (7 % відрахування кожного місяця), $1050 \cdot 12 = 12\ 600$ грн (накопичуємо за рік), $12\ 600 \cdot 20 = 252\ 000$ грн (отримуємо після виходу на пенсію). За цих розрахунків сума накопичення відносно не є малою, але у цих людей: відсутня довіра до довгострокових інвестицій (не більше 1—5 років); більшість отримує «заплату у конверті»; існує безліч можливостей використати гроші сьогодні, наприклад, вкласти їх у певну справу і отримати значно більший дохід.

Що ж стосується відношення керівників підприємств до системи недержавного пенсійного забезпечення, то найбільшу вигоду вони бачать у можливості матеріального стимулювання працівників через наявність «пенсійного пакету», а також: інвестиційні можливості, зменшення бази оподаткування, формування позитивного іміджу підприємства, можливість залучення за допомогою недержавних пенсійних фондів кращих фахівців на ринку праці. Але, водночас, в Україні керівники не вважають першочерговим завданням для себе створення НПФ на підприємстві.

Фахівці виділяють три основні фактори які стримують участь керівників підприємств у НПЗ — недостатня поінформованість як про систему недержавних пенсійних фондів, так і про пенсійну реформу в цілому; недовіра до НПФ та сформованість соціальної політики на підприємстві.

Отже, з'ясувавши відношення і працівників і керівників до пенсійної реформи можемо рекомендувати лише один вихід для її розвитку — це примусовий розвиток другого рівня пенсійної системи. Людей потрібно саме привчити відкладати кошти на старість. Адже, в іншому випадку, з першого рівня пенсійної системи не зніметься навантаження, а розвиток третього рівня пенсійної системи без примусу може не спрацювати для більшості верств населення, і не зможе залучити достатньо робітників.

Державна пенсійна система неспроможна забезпечити громадян достатнім рівнем трудових пенсій. Перехід України до «трирівневої» пенсійної системи означає, що держава покладає відповідальність за пенсійне забезпечення своїх громадян на самих громадян та їх роботодавців. Разом з тим, населення з недостатнім рівнем

прибутку, низькою фінансовою обізнаністю і недовірою до приватних інститутів формування і виплати пенсій поки що не є готовим заощаджувати самостійно на старість. Таким чином, саме керівники підприємств, роботодавці можуть забезпечити працівникам те, чого не в змозі гарантувати держава з її дефіцитним бюджетом і старіючим населенням.

У той же час потрібно приділити увагу і питанню врахування стимулів та факторів зацікавленості ще одного учасника пенсійної реформи — підприємство.

У системі недержавного пенсійного забезпечення підприємство можна розглядати з кількох сторін.

1. Підприємство — засновник недержавного пенсійного фонду

Підприємство може бути: єдиним засновником корпоративного фонду, співзасновником корпоративного фонду, співзасновником професійного фонду, засновником чи співзасновником відкритого фонду.

Основні фактори, що стимулюють підприємство бути засновником НПФ:

1. На етапі сплати внесків до НПФ:

- законодавче встановлення розумних податкових пільг;
- можливість самостійно приймати рішення щодо розміру внесків за своїх робітників (ст. 20 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення»);
- можливість мінімізувати витрати щодо адміністрування НПФ (ст. 20 та 21 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення»);
- бажання мати диференційовані внески для різних категорій робітників для «більшого контролю за робочою силою» (ст. 20 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення»);
- бажання обов'язкових додаткових внесків до НПФ з кишені робітників.

2. На етапі накопичення та інвестування пенсійних активів:

- можливість використовувати активи НПФ для інвестування у свою діяльність шляхом викупу НПФ цінних паперів підприємства (10 % вартості активів НПФ — протягом перших 5 років роботи НПФ, потім — 5 % вартості активів НПФ) (ст. 49, 50 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення»);
- можливість самостійного адміністрування НПФ одноосібним засновником НПФ (ст. 21 Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення»);
- бажання самостійного управління активами НПФ (дозволено лише банкам та КУА — ст. 8);

3. На етапі виплати пенсій:

- розмір пенсій залежить лише від накопичень, відображених на індивідуальних рахунках працівників;
- забезпечення працівникам додаткових пенсійних виплат.

Отже, коли підприємство виступає засновником НПФ, воно має можливість індивідуального підходу до накопичення пенсій, що стимулюватиме працівників (їх ідеї та інформацію якою вони володіють) залишатись у компанії.

2. Підприємство — вкладник недержавного пенсійного фонду

Підприємству потрібно прийняти рішення, з яким із видів пенсійних фондів співпрацювати: корпоративний пенсійний фонд (рік працювати без збитків, повідомити про рішення стати вкладником такого фонду ДКРРФП, визнати устав НПФ, заключити договір, внести зміни в колективний договір, укласти пенсійні контракти); професійний пенсійний фонд (обрати відповідний роду заняття професійний пенсійний фонд, укласти пенсійні контракти); відкритий пенсійний фонд (обрати будь-який відкритий пенсійний фонд, укласти пенсійні контракти).

Далі підприємство повинно визначити свою роль на етапі пенсійних вкладів: підприємство здійснює пенсійні вклади на користь своїх працівників, самостійно вибираючи параметри вкладів (% від заробітної плати, фіксована сума, шкала вкладів залежно від віку і стажу працівника на підприємстві); підприємство здійснює пенсійні вклади на користь своїх працівників і працівники здійснюють

пенсійні вклади на свою користь; підприємство здійснює пенсійні вклади на користь працівників старшого віку; підприємство виступає посередником-контролером накопичувального процесу між недержавним пенсійним фондом і працівником-вкладником.

Основні фактори, що стимулюють підприємство стати вкладником у НПФ:

1) можливість збільшити матеріальну зацікавленість своїх робітників зменшуючи власні податки. Відрахування до НПФ зменшують податкове навантаження:

— внески до НПФ відносяться на валові витрати підприємства (п. 5.6.2 ст. 5 Закону України «Про оподаткування прибутку підприємств»);

— на внески до НПФ не нараховується податок на соціальне страхування або на доходи підприємств;

— сплата внесків до НПФ коштує роботодавцю дешевше, ніж підвищення заробітної плати працівникам;

2) формування компенсаційного пакета працівників;

3) одержання інструменту керування персоналом, підвищення якості, мобільності та закріплення кадрів;

4) удосконалення інструментів корпоративного управління;

5) підвищення іміджу власників та рейтингу підприємства;

6) оптимізація витрат на реалізацію соціальних програм для співробітників і розвиток бізнесу за рахунок можливих податкових пільг, наданих вкладникам та учасникам корпоративних пенсійних систем.

Стримуючим фактором може виступати лише можливість зростання відрахувань на пенсійне забезпечення в обсязі витрат.

3. Підприємство — об'єкт інвестування

Підприємство може стати об'єктом моніторингу компаній по управлінню активами недержавних пенсійних фондів шляхом: випуску цінних паперів (акцій, корпоративних облигацій), залучення коштів для будівництва об'єктів нерухомості, а якщо підприємство — банківська установа, то — депозитними продуктами, банківськими металами.

Отже, підприємство самостійно обирає роль взаємодії з недержавним пенсійним забезпеченням, а мотивом являються цілі, які ним переслідуються:

- надати працівникам додаткову до державної пенсію і зекономити на податках;
- підвищити соціальну привабливість підприємства для працівників та покращити мотивацію;

- залучити інвестиції від недержавних пенсійних фондів.

Сьогодні майже кожне українське підприємство розглядає питання про участь у системі пенсійного забезпечення. Підприємства дістали можливість сформувавши серйозний інвестиційний ресурс не за рахунок прибутку, а шляхом зменшення податкових зобов'язань.

Дослідивши роль підприємства в пенсійній системі, можемо надати такі рекомендації:

— малому та середньому бізнесу вигідно приєднуватись до вже існуючих НПФ, а от великі корпорації можуть дозволити собі створювати власні НПФ;

— підприємствам разом з Асоціацією недержавних пенсійних фондів (АНПФ) потрібно проводити пропаганду серед пенсійних фондів, а саме: надавати інформацію щодо можливості випуску цінних паперів підприємства, або здійснення певних проектів разом з АНПФ, яка, в свою чергу, сповіщатиме про це НПФ. Таким чином підприємства зможуть отримувати необхідні інвестиції, а НПФ матимуть можливість ефективно розміщувати акумульовані кошти, що в сукупності принесе користь економіці нашої держави.

Також, необхідно внести зміни до діючої регуляторної бази з метою більшого стимулювання підприємств з точки зору зацікавленості їх у системі розвитку пенсійної системи, а також проводити державну стимулюючу та роз'яснювальну полі-

тику спільно з асоціацією роботодавців, щодо впровадження системи третього рівня і свідомої та завчасної підготовки до впровадження другого рівня пенсійної системи. В іншому випадку кількість та обсяги проблем значно перешкоджають початку впровадження другого рівня пенсійної системи і ефективність такого впровадження буде незначною.

Література

1. http://www.dfp.gov.ua/fileadmin/downloads/analit_bank_2007.pdf
2. Матеріали 19-тої науково-практичної конференції «Управління активами: умови стабільного розвитку бізнесу», червень 2007 р.
3. Аналітичний звіт за результатами дослідження компанії USAID «Недержавні пенсійні фонди України та загальнообов'язкова накопичувальна пенсійна система». — К., 2007.

Стаття надійшла до редакції 11.06.2008 р.