

### **Необхідність розвитку механізму недержавного пенсійного забезпечення шляхом впровадження корпоративних пенсійних програм**

*Стаття присвячена дослідженню необхідності розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні, діяльності недержавних пенсійних фондів. Розглянуто особливості впровадження корпоративних пенсійних програм. Розвиток корпоративних соціальних програм у сфері пенсійного забезпечення розглядається як найважливіше завдання, однаково важливого для держави, підприємства та громадян України.*

*Ключові слова: недержавний пенсійний фонд, пенсійна реформа, корпоративна пенсійна програма, пенсійні внески, недержавне пенсійне забезпечення, соціальний захист працівників.*

**Постановка проблеми.** Реформування пенсійної системи України впродовж останніх десятиліть залишається однією з основних соціально-економічних проблем національної економіки. Через демографічну кризу пенсійна система України є неефективною та дорогою – ставки соціальних податків високі, а рівень пенсій низький.

Головними чинниками пенсійної реформи на сучасному етапі і в довгостроковій перспективі є три демографічні тенденції:

- 1) низька народжуваність;
- 2) збільшення тривалості періоду навчання;
- 3) зростання частки осіб старшого віку (пенсіонерів) у структурі населення.

Дві перші тенденції зумовлюють зменшення контингенту працюючих, остання – збільшення контингенту пенсіонерів, і в сукупності вони є об'єктивним фактором посилення навантаження на пенсійну систему.

Також існують економічні причини необхідності реформування пенсійної системи.

В умовах збільшення кількості пенсіонерів і зменшення тих, хто працює, пенсійна система, що створювалась як економна, стала обтяжливою для суспільства. Збільшуються ставки страхових внесків, зростає навантаження на бізнес.

У свою чергу, збільшення пенсійного податку на зарплату стимулювало тіньові економіку та зайнятість, зростання безробіття. Таким чином, кількість працівників, які платять внески, зменшилася.

Виникла потреба в активному субсидюванні пенсійної системи трансфертами з державного бюджету, що забирає кошти з інших галузей та гальмує економічний розвиток країни.

Результатом демографічних тенденцій та неформальної зайнятості в Україні стало збільшення дефіциту Пенсійного фонду.

З кожним роком ситуація загострюється: вже у 2025 році кількість пенсіонерів зрівняється з кількістю платників внесків. Тому соціальне навантаження на ринок праці весь час зростає, створюючи проблеми з наповненням Пенсійного фонду України [5].

---

*Карпіщенко Олексій Іванович, кандидат економічних наук, професор, професор кафедри економіки та бізнес-адміністрування Сумського державного університету; Хребтова Інна Валентинівна, студентка Сумського державного університету.*

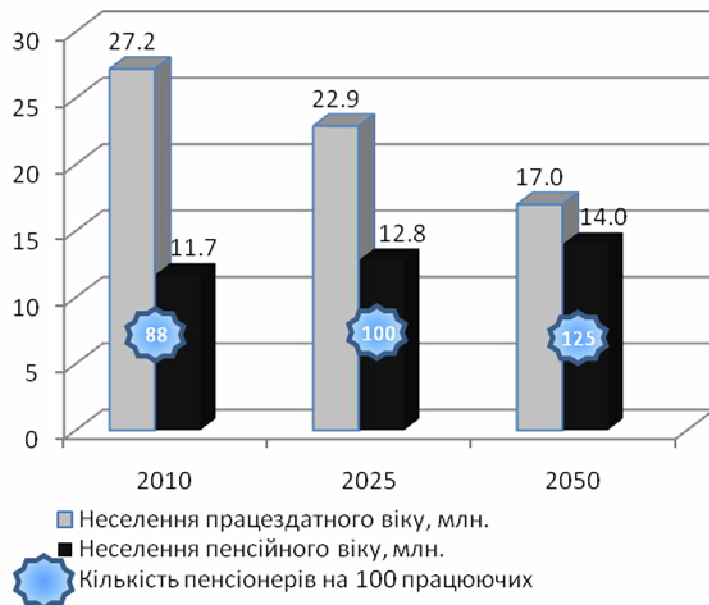


Рис. 1. Прогноз співвідношення кількості осіб пенсійного й працездатного віку

Ці проблеми зумовлюють актуальну необхідність повномасштабної реалізації пенсійної реформи, важливою складовою якої має стати розвиток недержавного пенсійного забезпечення (НПЗ).

Розвиток недержавних пенсійних фондів у вигляді створення корпоративних пенсійних програм є важливим завданням, що набуває особливого соціального значення для держави, підприємства та громадян країни.

Тому створення законодавчих передумов функціонування інститутів додаткового, добровільного пенсійного забезпечення є нагальною потребою часу та необхідною умовою існування ефективної, соціально справедливої системи відносин у сфері соціального забезпечення населення.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** На сьогодні багато науковців та спеціалістів досліджують проблеми діяльності недержавного пенсійного забезпечення: Михайлов А. В., Ткач О. Й. [6], Телічко Н. А., Кузьменко Г. В. [8], Мельничук В. [5], Білик О. І. [3], Вітка Ю. В. [4] та ін.

Але питання щодо покращання довіри до недержавних пенсійних фондів на ринку України потребують подальшого дослідження та вирішення.

**Метою статті** є аналіз діяльності недержавних пенсійних фондів та впровадження корпоративних пенсійних програм, що мають вплив на соціально-економічний розвиток держави, на конкурентоспроможність підприємства та на поліпшення рівня життя пенсіонерів у майбутньому.

Недержавні пенсійні фонди є новими інститутами в економіці України, тому метою статті також є висвітлення соціальних та економічних вигід українських підприємств від впровадження пенсійних програм.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Недержавні пенсійні фонди є фінансовими інститутами соціального захисту працівників підприємств.

Жодна державна солідарна пенсійна система не спроможна забезпечити високий рівень пенсій при низьких розмірах обов'язкових пенсійних відрахувань у несприятливих демографічних умовах. Тому Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» створив законодавчу базу для розвитку системи добровільного пенсійного забезпечення і надав можливість громадянам робити додаткові добровільні заощадження на старість.

Недержавний пенсійний фонд (НПФ) – юридична особа, створена відповідно до Закону України "Про недержавне пенсійне забезпечення" [2], що має статус неприбуткової організації, яка функціонує і здійснює діяльність винятково з метою накопичення пенсійних внесків на користь учасників пенсійного фонду з подальшим управлінням пенсійними активами і здійсненням пенсійних виплат.

НПФ в Україні розпочали свою діяльність з 2004 р.

На кінець 2010 р. в Україні було зареєстровано 102 НПФ. Активи та кількість учасників НПФ України щороку зростають.

НПФ можуть бути трьох видів залежно від складу їх засновників та учасників: корпоративні, професійні та відкриті.

Професійні НПФ можуть створювати об'єднання юридичних осіб-роботодавців, об'єднання фізичних осіб, включаючи професійні спілки, чи фізичні особи, пов'язані за родом їх професійної діяльності (занять).

Відкриті НПФ можуть створюватися будь-якими юридичними особами незалежно від прибутковості підприємств.

Корпоративний НПФ створюється юридичною особою-роботодавцем або кількома юридичними особами-роботодавцями для своїх працівників. [7]

Роботодавці-платники можуть приєднатися до діючого корпоративного фонду, підписавши договір про участь із радою корпоративного НПФ або створити новий фонд.

Підприємства, які планують створити корпоративний фонд (або стати роботодавцями-платниками), повинні працювати беззбитково впродовж не менше одного року до створення фонду (або до приєднання до фонду). Вимога щодо фінансової спроможності пов'язана із зобов'язанням роботодавців сплачувати внески до корпоративного НПФ за всіх своїх працівників.

Лише для засновників корпоративного НПФ передбачено можливість використовувати активи такого фонду для інвестування у свою діяльність – дозволено інвестувати в цінні папери таких засновників до 5% від активів НПФ (до 10% впродовж перших 5 років після створення фонду) за умови їх відповідності вимогам законодавства.

Інші підприємства (платники корпоративного НПФ) можуть інвестувати до 5% пенсійних активів певного НПФ у цінні папери одного емітента.

Учасниками корпоративного НПФ можуть бути лише наймані працівники підприємств, де роботодавці є засновниками або платниками такого фонду.

Тому у разі виходу відповідного роботодавця із складу засновників чи розірвання договору про участь у корпоративному НПФ, або при звільненні працівника такий учасник фонду повинен вийти з корпоративного фонду і перевести свої накопичення до іншого НПФ.

Вкладниками корпоративного фонду також можуть бути працівники роботодавців-

засновників та платників.

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 в пенсійному фонді.

У корпоративному пенсійному фонді законодавство вимагає встановлювати однаковий відсоток відрахувань пенсійних внесків до фонду на користь своїх працівників від суми їх заробітної плати або застосовувати прогресивну шкалу відсотків відрахувань стосовно зарплати залежно від віку працівників та (або) стажу їх роботи.

Органом управління НПФ є рада фонду, яка контролює поточну діяльність НПФ і вирішує основні питання його роботи. Рада фонду створюється в кількості не менше 5 осіб, яких можуть призначати засновники фонду, а у випадку корпоративного фонду також і роботодавці-платники, і таким чином впливати на діяльність та інвестиційну політику фонду. Рада підзвітна зборам засновників НПФ – вищому органу управління НПФ або засновнику, якщо фонд створено одним засновником.

НПФ для виконання своїх функцій використовує послуги інших юридичних осіб – адміністратора, компанії з управління активами (КУА) і банку-зберігача.

Рада фонду вибирає такі компанії, укладає з ними договори про обслуговування фонду і контролює їх роботу.

Адміністратор займається обліком вкладників та учасників, відкриттям і веденням персональних рахунків учасників, персоніфікацією внесків, бухгалтерським і податковим обліком НПФ, формуванням звітності НПФ, контролюється Держфінпослуг.

Банк-зберігач відкриває та обслуговує рахунки НПФ, зберігає його активи.

Компанія з управління активами (КУА) інвестує пенсійні кошти з метою збереження їх від інфляції та отримання інвестиційного доходу на користь учасників, регулюється Держкомісією з цінних паперів та фондового ринку [4].

Система пенсійного забезпечення, що діє на сьогоднішній день в Україні, не в змозі забезпечити гідний рівень життя людям, які закінчують свою трудову діяльність. Цю проблему можна вирішити за допомогою створення недержавних пенсійних програм (корпоративних пенсійних програм).

Розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення, з одного боку, сприяє формуванню додаткового джерела довгострокового кредитування економіки (кошти, накопичувані на пенсійних рахунках їхніх учасників, є значним джерелом інвестицій в економіці), а з іншого - впровадження недержавної пенсійної програми на підприємстві дозволяє вирішити цілий комплекс завдань кадрової, маркетингової, соціальної й фінансової політики.

На підприємствах механізм недержавного пенсійного забезпечення реалізується у вигляді пенсійної програми.

Пенсійна програма підприємства (корпоративна пенсійна програма) — це сукупність заходів, спрямованих на побудову системи недержавного пенсійного забезпечення на підприємствах різних форм власності та/або в галузі економіки в цілому з метою отримання працівниками додаткових до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пенсійних виплат.

У більшості розвинених країн світу на пенсії, що повністю або частково сформовані роботодавцем, припадає в середньому від 30 до 50% доходу пенсіонерів (у Швеції – майже 90%). Надання корпоративної пенсії у багатьох країнах є законодавчою вимогою

до роботодавця.

У відомих корпораціях («Форд», «Фольксваген») корпоративні пенсії включаються в систему пільг і компенсацій, що надаються персоналу разом із заробітною платою, медичним страхуванням, житловими програмами.

В Україні корпоративні пенсійні програми також стають усе більш поширеним явищем. Роботодавці, що відповідально ставляться до майбутнього своїх працівників, а також зацікавлені в отриманні додаткових конкурентних переваг на ринку праці, впроваджують такі програми у своїх компаніях.

Українські підприємства використовують дві схеми додаткового пенсійного забезпечення:

1. Пенсійне забезпечення з встановленими внесками. При такій схемі роботодавець є відповідальною особою за надходження внесків на особовий рахунок застрахованого працівника. Розмір майбутньої пенсії співробітника заздалегідь не визначається і прямо залежить від накопиченої до його виходу на пенсію суми. Така схема має один істотний недолік: при рівних внесках та строках виплат у жінок у зв'язку з їх більш раннім виходом на пенсію розмір накопичувальної частини буде меншим, ніж у чоловіків. Відповідно більш низьким буде і мотиваційний ефект.

2. Пенсійне забезпечення із встановленими виплатами. У цьому випадку роботодавець бере на себе зобов'язання з виплати встановленого рівня пенсії співробітників. Працівнику не потрібно контролювати ні стан рахунку, ні вироблені внески – його цікавить лише результат у вигляді виплачуваної фіксованої пенсії. Для роботодавця такий варіант є менш вигідним, оскільки йому доводиться вирівнювати різницю між пенсіями чоловіків і жінок за допомогою збільшення суми внесків. Проте вдається обійти недолік пенсійного страхування із встановленими внесками.

Світовий досвід розроблення і запровадження пенсійних програм різноманітний, тому будь-яке підприємство може обрати власний та найбільш раціональний варіант участі у такій програмі, що враховує як конкретні умови його функціонування, так і завдання, які керівництво планує вирішувати за допомогою пенсійної програми [9].

Недержавне пенсійне забезпечення набуває особливого соціального значення як для працівників, так і для роботодавців. Для працівників — це нові перспективи у забезпеченні власного майбутнього, а для керівників підприємств — це реальна можливість виявити турботу про своїх співробітників і підвищити їх соціальний захист, тобто це найкращий спосіб створити трудові стимули для сьогоdnішніх і майбутніх працівників.

Разом з виконанням важливої соціальної функції, НПФ може і повинен використовуватися роботодавцем як ефективний інструмент кадрової політики, внутрішнього джерела довготривалого фінансування проектів розвитку, податкового планування, корпоративного управління, підвищення рейтингу.

Розглянемо більш детально завдання, які дозволяє вирішити корпоративна пенсійна програма на підприємстві.

1. Економічні:

- Одержання пільг з оподаткування – внески до НПФ належать до валових витрат роботодавця в розмірі до 15% від заробітної плати працівника, але не вище прожиткового мінімуму для працездатних осіб, помноженого на 1,4 і округленого до найближчих 10 грн. Внески до НПФ не включаються до фонду оплати праці, тобто на ті суми, які відраховують у НПФ, не нараховують обов'язкові внески у соціальні фонди та Пенсійний фонд України (близько 38%). Керівництво підприємства пропонує

працівникам додаткову пенсію до обов'язкової державної пенсії, тобто фактично підвищує заробітну плату працівникам з певною економією на виплаті податків [3].

- Використання механізму реінвестування – можливість використання активів НПФ для інвестування у власну діяльність у вигляді довгострокового інвестиційного ресурсу.

2. Кадрові:
  - залучення й закріплення нових кваліфікованих фахівців;
  - закріплення найцінніших працівників;
  - матеріальне забезпечення співробітників, які збираються виходити на пенсію, створюючи цим програму з омолодження кадрів;
    - стимулювати підвищення продуктивності праці персоналу;
    - скорочення "плинності кадрів" до прийняттого рівня.
3. Маркетингові:
  - поліпшення іміджу підприємства;
  - підвищення своєї конкурентоспроможності на ринку праці.
4. Соціальні
  - реалізація підприємством гарантій соціального захисту своїх працівників;
  - розвиток у працівників почуття соціального партнерства та підтримки з боку керівництва підприємства.

Технологія формування накопичень і здійснення виплат в корпоративній пенсійній системі:

- 1) усі залучені недержавним пенсійним фондом засоби зараховуються на його рахунок в одному банку-зберігачу, вибраному Радою НПФ, яка в щоденному режимі контролює операції;

- 2) пенсійні внески вкладника зараховуються на індивідуальних пенсійних рахунках учасників, які відкриваються і ведуться Адміністратором;

- 3) пенсійні внески у строк 14 днів розміщуються через КУА в інструменти (пенсійні активи) в повній відповідності з інвестиційною декларацією Фонду і обмеженнями, установленими законодавством на принципах надійності, збереження, дохідності, ліквідності і диверсифікації;

- 4) отриманий інвестиційний дохід розподіляється Адміністратором по індивідуальних пенсійних рахунках учасників НПФ щомісячно і знову інвестується в інструменти разом із пенсійними внесками вкладників;

- 5) при виникненні для учасника пенсійних підстав Адміністратор НПФ здійснює пенсійні виплати, розраховані виходячи з накопичень на його рахунку.

Основні питання, які необхідно вирішити при створенні корпоративної пенсійної програми:

- які категорії працівників і на яких умовах беруть участь у КПП?
- як врахувати трудовий вклад працівника (заробітна плата, стаж, посада) у пенсійній схемі?
- якими мають бути мінімальний і максимальний розміри пенсії від підприємства?
- які розміри внесків і з якою періодичністю необхідно перераховувати підприємству в НПФ?

Корпоративна пенсійна програма є ефективною, якщо вона забезпечує:

- участь усіх працівників підприємства у пенсійному фонді;
- мінімально можливі витрати на обслуговування корпоративної пенсійної

програми;

- адекватні пенсійні виплати відповідно до законодавства;
- максимально можливий рівень дохідності активів пенсійного фонду;
- мінімальні ризики інвестування пенсійних активів фонду.

Розвиток недержавних пенсійних фондів також позитивно впливає на економіку країни в цілому, а саме:

- діяльність НПФ буде сприяти розвитку в Україні фондового ринку;
- формування додаткового джерела довгострокового кредитування економіки.

Кошти, накопичувані на пенсійних рахунках їхніх учасників, є значним джерелом інвестицій в економіці, вони будуть спрямовуватися на фінансування довгострокових проектів у стратегічних сферах. Особливість діяльності пенсійних фондів полягає у тому, що вони зацікавлені здійснювати довгострокові інвестиції для узгодження власних потоків внесків і виплат. Пенсійні фонди є значними інвесторами;

- зниження обсягів тіньової економіки шляхом отримання пільг в оподаткуванні для учасників НПФ ;

- збільшення бюджетних надходжень у майбутньому. Під час сплати податків будуть збільшуватися бюджетні надходження шляхом розширення бази оподаткування, а саме пенсійні виплати включатимуть не лише пенсійні внески, а й інвестиційний дохід.

**Висновки.** Необхідність структурного реформування системи пенсійного забезпечення населення країни є очевидною, виходячи з таких соціально-економічних факторів, як: зростання демографічного навантаження; неспроможність традиційної солідарної системи, що базується на принципі перерозподілу, забезпечити необхідні фінансові ресурси для виплати гідних розмірів пенсій; соціальна несправедливість існуючої системи; низький коефіцієнт заміщення, тобто співвідношення розміру пенсії із заробітною платою.

Недержавна пенсійна система відіграє надзвичайно важливу роль у пенсійному забезпеченні населення. Вона є засобом забезпечення гідного рівня життя населення після виходу на пенсію. Недержавне пенсійне забезпечення набуває особливого соціального значення для роботодавців, оскільки може використовуватися як ефективний інструмент кадрової політики, внутрішнього джерела довготривалого фінансування проектів розвитку, податкового планування, корпоративного управління, підвищення рейтингу підприємства. Також важлива функція недержавної пенсійної системи полягає в тому, що являє собою джерело довготермінових інвестицій, необхідних для економічного розвитку країни. Саме тому керівники підприємств, працівники повинні усвідомлювати необхідність та важливість розвитку ринку недержавних пенсійних фондів, а саме шляхом впровадження корпоративних пенсійних програм.

1. Закон України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” від 09.07.2003 р.
2. Закон України від 09.07.2003 «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 09.07.2003 р.
3. Білик О. І. Особливості оподаткування в системі недержавного пенсійного забезпечення / О. І. Білик // Науковий вісник НЛТУ України. – 2008. – С. 166–173.
4. Вітка Ю. В. Недержавні пенсійні фонди: теоретичні і практичні аспекти // Наукові записки НаУКМА. Серія «Юридичні науки». – 2005. – Т. 38. – С. 18–22.
5. Золоторев В. Пенсионное самоубийство / В. Золоторев, Е. Струк, В. Хомяков, В. Руденко // Контракты. – 2010. – № 45. – С. 12–29.
6. Мельничук В. Реформа, яка забезпечить гідну пенсію / В. Мельничук // Урядовий кур’єр. – 2009. – № 133. – С. 5.

**О. І. Карпищенко, І. В. Хребтова. Необхідність розвитку механізму недержавного пенсійного забезпечення шляхом впровадження корпоративних пенсійних програм**

---

7. Михайлов А. В. Недержавні пенсійні фонди: сьогоднішній погляд у майбутнє / А. В. Михайлов, О. Й. Ткач. – К. : В-во СПД Савчина, 2001. – 244 с.
8. Телічко Н. А. Вплив недержавних пенсійних фондів на соціально-економічний розвиток держави / Н. А. Телічко, Г. В. Кузьменко // Економічний вісник Донбасу, 2010. – № 3. – С. 57–62.
9. Ткач О. Й. Пенсійна програма підприємства: досвід і технологія / О. Й. Ткач. – К. : КОРВІН ПРЕСС, 2007. – 280 с.

*Отримано 05.05.2011 р.*

**А. И. Карпищенко, И. В. Хребтова**

**Необходимость развития механизма негосударственного пенсионного обеспечения путём внедрения корпоративных пенсионных программ**

*Статья посвящена исследованию необходимости развития негосударственного пенсионного обеспечения в Украине, деятельности негосударственных пенсионных фондов. Рассмотрены особенности внедрения корпоративных пенсионных программ. Развитие корпоративных социальных программ в области пенсионного обеспечения рассматривается в качестве важнейшего задания, в равной мере важного для государства, предприятия и граждан Украины.*

*Ключевые слова: негосударственный пенсионный фонд, пенсионная реформа, корпоративная пенсионная программа, пенсионные взносы, негосударственное пенсионное обеспечение, социальная защита работников.*

**O. I. Karpischenko, I. V. Khrebtova**

**Necessity of development of the mechanism of the non-government pension system by introduction of corporate pension programmes**

*The article is devoted to research of necessity of development of the non-government pension system in Ukraine, activity of non-government pension fund. The features of introduction of the corporate pension programs are considered. The development of corporate social programmes in the pension system is considered as an actual task, all-important for the state, enterprise and citizens of Ukraine.*

*Keywords: non-government pension fund, pension reform, corporate pension program, pension payments non-government pension system, social defence of workers.*