

ФІНАНСИ, БУХГАЛТЕРСЬКИЙ ОБЛІК, КОНТРОЛЬ І АУДИТ

УДК 349.3: 369.542 (477)

Гудзь Ю. Ф.,
канд. екон. наук,
доцент

Донецький національний університет економіки і торгівлі
імені Михайла Туган-Барановського,
м. Кривий Ріг, Україна,
e-mail: gudz@donnuet.edu.ua

Реха К. Х.,
магістрант

e-mail: camilla.reha@gmail.com

РЕФОРМУВАННЯ ПІДСИСТЕМИ ПІЛЬГОВОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ НА ОСНОВІ СТВОРЕННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ

UDC 349.3: 369.542 (477)

Hudz Yu. F.,
PhD in Economics sciences,
Associate Professor

Donetsk National University of Economics and Trade
named after Mykhayilo Tugan-Baranovsky,
Kryvyi Rih, Ukraine,
e-mail: gudz@donnuet.edu.ua

Rekha K. Kh.,
Master's Degree student

e-mail: camilla.reha@gmail.com

REFORMING THE SUBSYSTEM OF PREFERENTIAL SUPERANNUATION BASED ON CREATION OF PROFESSIONAL PENSION FUNDS

Мета. Мета статті — дослідження можливості реформування підсистеми пільгового пенсійного забезпечення на основі створення професійних пенсійних фондів та перспектив їх розвитку в Україні.

Методи. Для обґрунтування отриманих результатів у процесі дослідження використано загальнонаукові методи гносеології, що дозволило систематизувати теоретичні засади щодо діяльності професійних пенсійних фондів, метод системно-структурного аналізу, який надав можливість з'ясувати місце підсистеми пільгового пенсійного забезпечення у пенсійній системі України, метод логічного узагальнення — для розробки ефективного механізму функціонування професійних пенсійних фондів в Україні.

Результати. Запропоновано механізм реформування пільгових пенсій за допомогою створення та розвитку професійних пенсійних фондів для пільгових категорій пенсіонерів шляхом адаптації зарубіжного досвіду. Визначено основні категорії працівників, які можуть бути потенційними учасниками професійних пенсійних фондів в Україні. Науково обґрунтовано необхідність створення та розвитку професійних пенсійних фондів у місті Кривий Ріг для працівників гірничодобувної та металургійної промисловості. Визначено тенденції розвитку реформування системи збереження й гарантування пенсійних активів професійних пенсійних фондів шляхом обов'язкового страхування відповідальності суб'єктів інституційної інфраструктури та створення фонду гарантування пенсійних вкладів. Проведене дослідження дає можливість вперше сформулювати теоретичну основу моделі для створення професійних пенсійних фондів в Україні.

Ключові слова: пенсійна система, пенсійні виплати, пенсійне забезпечення, реформування пенсійної системи України, пільгові пенсії, професійні пенсійні фонди.

Постановка проблеми. Сучасний розвиток ринкових відносин і євроінтеграційних процесів в Україні викликають нагальну необхідність реформування пенсійної системи, яка передбачає надійний соціальний захист населення та належне пенсійне забезпечення. Сьогоднішній стан пенсійної системи можна вважати кризовим: рівень пенсійного забезпечення в Україні є найнижчим у Європі; значна тінізація доходів населення і, як результат, мінімальні відрахування в ПФ; система пенсійного забезпечення є соціально несправедливою; Пенсійний фонд України продовжує отримувати значні дотації з бюджету.

Зважаючи на те, що для України характерний низький рівень охоплення послугами недержавного пенсійного страхування, що пов'язано з низьким рівнем доходів громадян, а також загрозою втрати заощаджень і недовірою до інститутів недержавних пенсійних фондів, необхідно визначити тенденції розвитку реформування системи збереження й гарантування пенсійних активів професійних пенсійних фондів шляхом обов'язкового страхування відповідальності суб'єктів інституційної інфраструктури та створення фонду гарантування пенсійних вкладів, що сприятиме збереженню обсягів реальної вартості пенсійних накопичень громадян і гарантуватиме компенсації втрат від їх знецінення.

Для перебудови вітчизняної пенсійної системи необхідно реформувати солідарну систему, створити накопичувальну пенсійну систему другого рівня та сприяти розвитку добровільного пенсійного забезпечення. Пенсійне забезпечення на сьогодні виступає масштабною соціальною системою держави, яка охоплює третину громадян населення України. У сучасних умовах розвитку економіки воно являє собою соціально-економічну систему, засновану на визначених принципах і закономірностях. У процесі реформування пенсійного забезпечення в Україні фінансування цієї системи є одним із найгостріших питань сучасної соціальної політики. На сьогодні поняття «пенсійне забезпечення» виступає предметом як наукових дискусій, так і політичних спекуляцій. Більшість людей розуміють під ним обов'язкову державну соціальну виплату, що спричиняє у свідомості осіб утриманське ставлення до пенсії, зруйнувавши тим самим стимулювальну складову пенсійного забезпечення, тобто прагнення до накопичення грошових заощаджень впродовж трудової фази життя людини.

Пенсійна реформа, розроблена урядом і затверджена парламентом в 2017 році, передбачає фундаментальні зміни: зростання пенсійного стажу, запровадження накопичувальної системи пенсійного страхування, запровадження індексації пенсій, скасування спеціальних умов виходу на пенсію для окремих категорій працівників.

Незважаючи на революційні зміни у пенсійній системі, уряду не вдалось розробити законопроект про запровадження професійної пенсійної системи, у якому буде передбачено умови виходу на пенсію для працівників шкідливих виробництв.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема реформування системи пенсійного забезпечення України відображена у працях багатьох науковців, серед яких: О. П. Кириленко, Б. С. Малиняк, О. В. Петрушка [2]. Окремі аспекти особливостей функціонування професійних пенсійних фондів у європейських країнах досліджено у роботах Н. В. Ткаченка [7], А. Бірш-Супана [8]. Однак, незважаючи на значну кількість наукових праць, деякі питання, зокрема реформування пільгового пенсійного забезпечення в Україні шляхом створення ефективного механізму функціонування професійних пенсійних фондів, залишаються недостатньо вивченими та потребують нових підходів і подальших досліджень у цій сфері фінансової науки.

Мета статті — дослідження реформування підсистеми пільгового пенсійного забезпечення на основі створення професійних пенсійних фондів

Виклад основного матеріалу дослідження. Гострим і болючим на сьогодні для пенсійної системи України є її переобтяженість різного роду пільгами та привілеями, які значною мірою посилюють диспропорції у пенсійному забезпеченні громадян, завдають нищівного удару фінансовій стабільності Пенсійного фонду України. Сучасний стан підсистеми пільгового пенсійного забезпечення за віком призводить до загострення не лише фінансової ситуації в державі, але й поглиблює соціальні протиріччя у суспільстві.

Проблеми пенсійного забезпечення українських громадян мають системний характер і зумовлені, перш за все, двома основними складовими — економічною кризою та віковим розподілом населення, оскільки кількість пенсіонерів уже наздоганяє кількість працюючих. Подолання зазначених проблем у сфері пенсійного забезпечення можна досягнути за рахунок: по-перше, підвищення фінансової платоспроможності пенсійної системи; по-друге, істотного зменшення неофіційної зайнятості та прихованого безробіття; по-третє, підвищенням рівня заробітної плати та зменшенням рівня безробіття; по-четверте, підвищенням рівня пенсійного віку, враховуючи демографічну ситуацію в

країні; по-п'яте, заборонаю впровадження нових пільг, непідкріплених належним фінансуванням; по-шосте, заборонаю працювати пенсіонерам на керівних посадах в державних установах [1].

Пільгові пенсії, згідно з пенсійним законодавством України, виступають як певна компенсація за шкідливі умови праці у виді пенсії, право на одержання якої надається раніше, ніж встановлений у державі пенсійний вік [2]. Ми вважаємо, що надана «винагорода» не може бути адекватною компенсацією від негативного впливу на організм працівника, який він зазнає внаслідок шкідливих умов праці, адже у соціально-орієнтованій державі набагато важливіше запобігати втратам здоров'ю внаслідок несприятливих умов праці, зберігати і продовжувати тривалість активного життя. У таких умовах наявність пільгових пенсій слугує лише дієвим чинником залучення працівників на робочі місця, які не відповідають сучасним умовам щодо комфортної праці, що, зокрема, призводить до консервації умов праці на шкідливих виробництвах та, як наслідок, до зменшення гостроти потреби в інвестиціях у модернізацію галузей промисловості. Аналіз пенсіонерів, які отримують пільгові пенсії за списками № 1 та № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, зайнятості яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах, наведено на рис. 1.

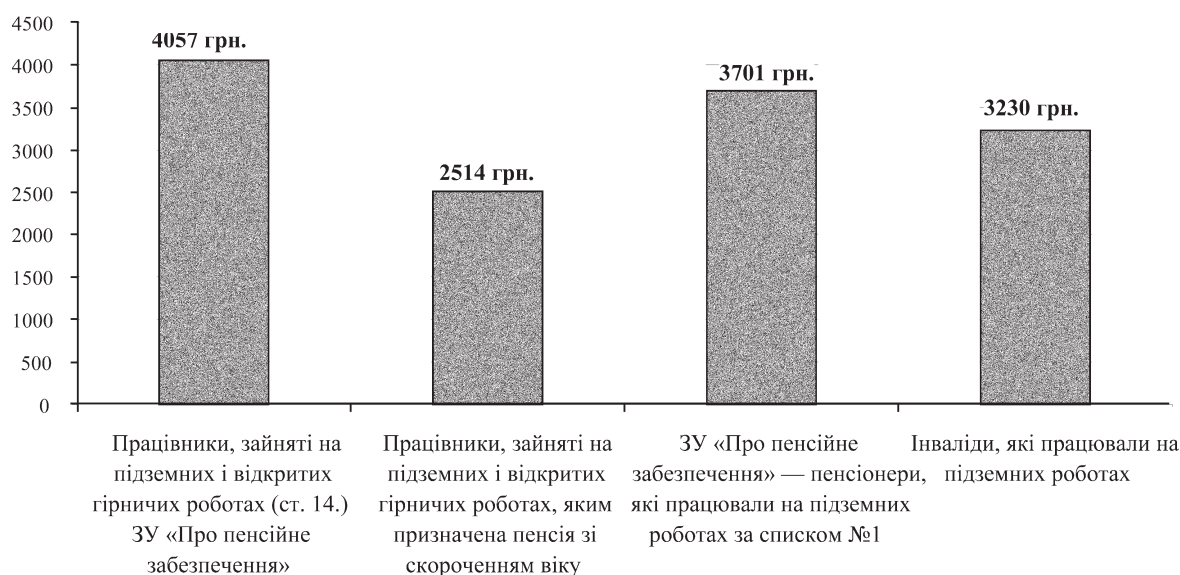


Рисунок 1 — Середній розмір пільгових пенсій працівників гірничодобувної промисловості у 2016 році у місті Кривий Ріг (складено авторами на основі [3])

Проаналізувавши рис. 1, можна стверджувати, що найвищий розмір пенсії отримують працівники, зайняті на підземних і відкритих гірничих роботах, яким призначено пенсію за ст. 14 ЗУ «Про пенсійне забезпечення», середній розмір якої складав 4057,9 грн., що на 2020,4 грн., або на 99,1 %, більше від середнього розміру пенсії по місту. Найменший розмір пільгової пенсії отримували інваліди, які працювали на підземних роботах. Розмір такої пенсії складав 2517,7 грн., що на 477,2 грн., або на 23,4 %, більше від середнього розміру пенсії по місту.

Варто зазначити, що суттєвим недоліком діючого механізму фінансового забезпечення пенсій в Україні особам, які здобули право на достроковий вихід, є залежність Пенсійного фонду від стабільності сплати роботодавцями платежів у той період, коли особа не працює, а одержує пенсію. За цей час підприємство зі шкідливими умовами праці може ліквідуватися, збанкрутувати, змінити організаційно-правову форму. В результаті заборгованість перед Пенсійним фондом, який здійснює виплати пенсій колишнім працівникам шкідливих виробництв, станом на 01.01.2017 року складає 10 млрд. грн. [4]. Отже, все це здатне створити додаткові ризики фінансової стабільності та збалансованості функціонування пенсійного фонду, а також послабити страхову складову пенсійних виплат.

З огляду на це, ми вважаємо, що одним із основних шляхів вирішення цієї проблеми може стати створення та розвиток професійних пенсійних фондів, тобто об'єднання фізичних і юридичних осіб за професійною ознакою, що частково допоможе мінімізувати вплив зазначених ризиків. Метою діяльності професійних пенсійних фондів має стати провадження діяльності з пенсійного забезпечення шляхом накопичення коштів на користь фізичних осіб для подальшого їх інвестування з отриманням доходу на користь учасників та здійснення пенсійних виплат.

Варто зауважити, що Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» було передбачено низку заходів, які у процесі реформування пенсійної системи мали б вирішити проблему преференцій для визначення пенсійного віку для окремих категорій працівників. Так, цим Законом передбачено, що пенсійне забезпечення застрахованих осіб, які працюють на посадах, що дають право на призначення пенсії за віком на пільгових умовах або за вислугу років здійснюється згідно з окремим законодавчим актом через професійні та корпоративні фонди [5]. Однак, незважаючи на це, проведені пенсійні реформи протягом останніх років не передбачають розширення законодавства щодо врегулювання діяльності професійних і корпоративних пенсійних фондів.

Аналізуючи зарубіжний досвід функціонування професійних пенсійних фондів, було виявлено, що у більшості європейських країн вони становлять значну частку в сукупній структурі пенсії громадянина. Наприклад, у Швейцарії професійні пенсійні системи існують практично в кожній організації. У Швеції колективні договори між спілками роботодавців і профспілками забезпечують професійними пенсіями понад 90 % тих, хто працює. Високий відсоток охоплення такими пенсіями у Нідерландах (понад 80 % працюючих) та у США (70 %). Є країни (наприклад, Швеція), де внески на професійну пенсію виплачують тільки роботодавці, а у США працівники — учасники лише окремих програм. Пенсійні накопичення в рамках системи професійних пенсій акумулюються в обраному роботодавцем або працівником фінансовому інституті й далі вкладаються в інвестиційні проекти. Такий механізм дає змогу уникнути знецінення накопичених коштів до моменту настання права на отримання професійної пенсії [6].

Здебільшого професійна пенсія виплачується тоді, коли настає загальностановлений пенсійний вік. Останнім часом у професійних програмах деяких країн (Іспанія, Швеція, Італія) передбачено достроковий вихід на пенсію, зазвичай з відповідним перерахунком у бік зменшення. Чимало країн (майже всі країни Європи) надають на внески в професійні системи податкові пільги. Разом з тим більшість країн оподатковують пенсії, що виплачуються громадянам. У Бельгії, Німеччині, Греції, Іспанії, Великобританії діє система, за якою оподаткуванню підлягають лише виплати. У Данії, Італії та Швеції, крім того, ще оподатковується дохід від інвестицій, а в Люксембурзі, навпаки, податком обкладаються лише внески. Так чи інакше, існування пільгового оподаткування професійних пенсійних систем знижує рівень податків, що надходять до державного бюджету, тобто держава опосередковано фінансує професійні пенсії [6].

Також у різних країнах участь у програмі професійного пенсійного забезпечення має або добровільний, або обов'язковий характер. Обов'язковими програми професійних пенсій можуть водночас бути як для роботодавця, так і для працівника. За законом або відповідно до галузевих колективних угод роботодавці повинні надавати професійні пенсії своїм працівникам. Причому до обов'язкових належать і ті професійні пенсійні програми, які роботодавці зобов'язані організувати, хоча участь працівників у них добровільна. Наприклад, у Скандинавських країнах, Нідерландах, Канаді внески — добровільні, у Австралії, Франції та Швейцарії — обов'язкові, а у Великобританії та Німеччині — змішані [7].

Зазначимо, що професійні пенсійні системи лише іноді орієнтовані на дострокове призначення пенсії. Отримання права на дострокову пенсію в рамках професійних систем зумовлено жорсткими критеріями соціального характеру, пов'язаними з важкими або шкідливими умовами праці, передчасним зношуванням робочої сили, професіями,

які вимагають особливі фізичні або психологічні дані, що зменшуються з віком (шахтарі, моряки, льотчики) [6]. Саме така професійна модель близька Україні. З огляду на це, ми пропонуємо п'ять категорій осіб, які можуть бути учасниками професійної пенсійної системи України (рис. 2).

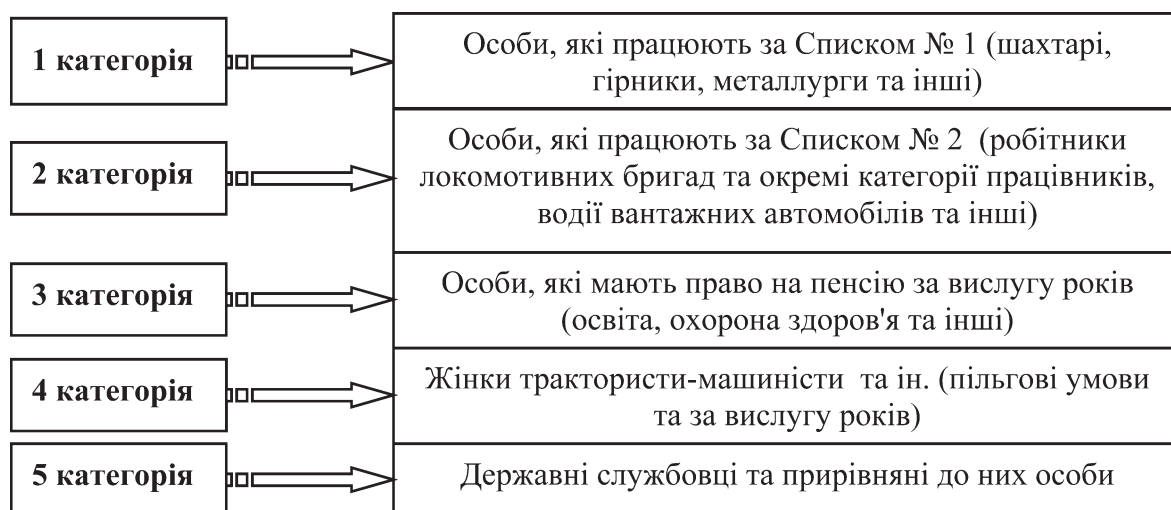


Рисунок 2 — Потенційні учасники професійної пенсійної системи (власна розробка авторів)

Важливим питанням у процесі створення професійних пенсійних фондів є система гарантування пенсійних внесків у професійних пенсійних фондах, для вдосконалення якої доцільно перейняти досвід Німеччини та Великобританії.

Так, у Німеччині професійні пенсійні фонди зобов'язані гарантувати, що сума накопичень на момент початку виплат буде не меншою, ніж номінальна вартість сплачених страхових внесків. Схеми пенсійних фондів мають бути перестраховані в Асоціації компаній з пенсійного страхування [8]. У Великобританії контроль за діяльністю професійних пенсійних фондів здійснюється через спеціально створену Адміністрацію з регулювання професійних пенсій. При цьому більшість професійних пенсійних фондів засновані як траст-фонди, а для громадян існує пенсійна консультативна служба та посередник зі скарг працівників щодо пенсійних питань, який і розглядає ці скарги. Функції адміністратора професійної пенсійної схеми виконують довірчі управляючі, які призначають уповноваженого менеджера з управління активами, ревізора та актуарія. Менеджером з управління активами може бути компанія з інвестиційного менеджменту, банк або страхова компанія, державний нагляд за діяльністю яких здійснює Адміністрація з фінансових послуг [9].

Отже, проаналізувавши зарубіжний досвід щодо діяльності професійних пенсійних фондів, можна сформулювати найбільш ефективний механізм їх функціонування в Україні (рис. 3).

В умовах, коли нестабільність економічної системи підірвала останню довіру населення до фінансових установ та гарантії повернення своїх внесків, важливою умовою реалізації запропонованого механізму за створення професійних пенсійних фондів є створення механізмів захисту внесків на підставі використання існуючого міжнародного досвіду. З цього приводу ініціаторам Закону зі створення професійних пенсійних фондів можна (ППФУ) запропонувати такі заходи: розмежування повноваження різних надавачів послуг ППФУ, впровадження прозорості щодо їх діяльності за допомогою системи звітування та оприлюднення інформації та декларування, диверсифікація інвестиційного портфеля, введення суворого державного контролю за ППФУ. У практиці різних країн застосовуються гарантії абсолютної або відносної інвестиційної доходності на пенсійні активи, включаючи ППФУ. Абсолютна інвестиційна доходність передбачає, як правило, повернення номінальної або реальної вартості пенсійних активів, а відносна інвестицій-

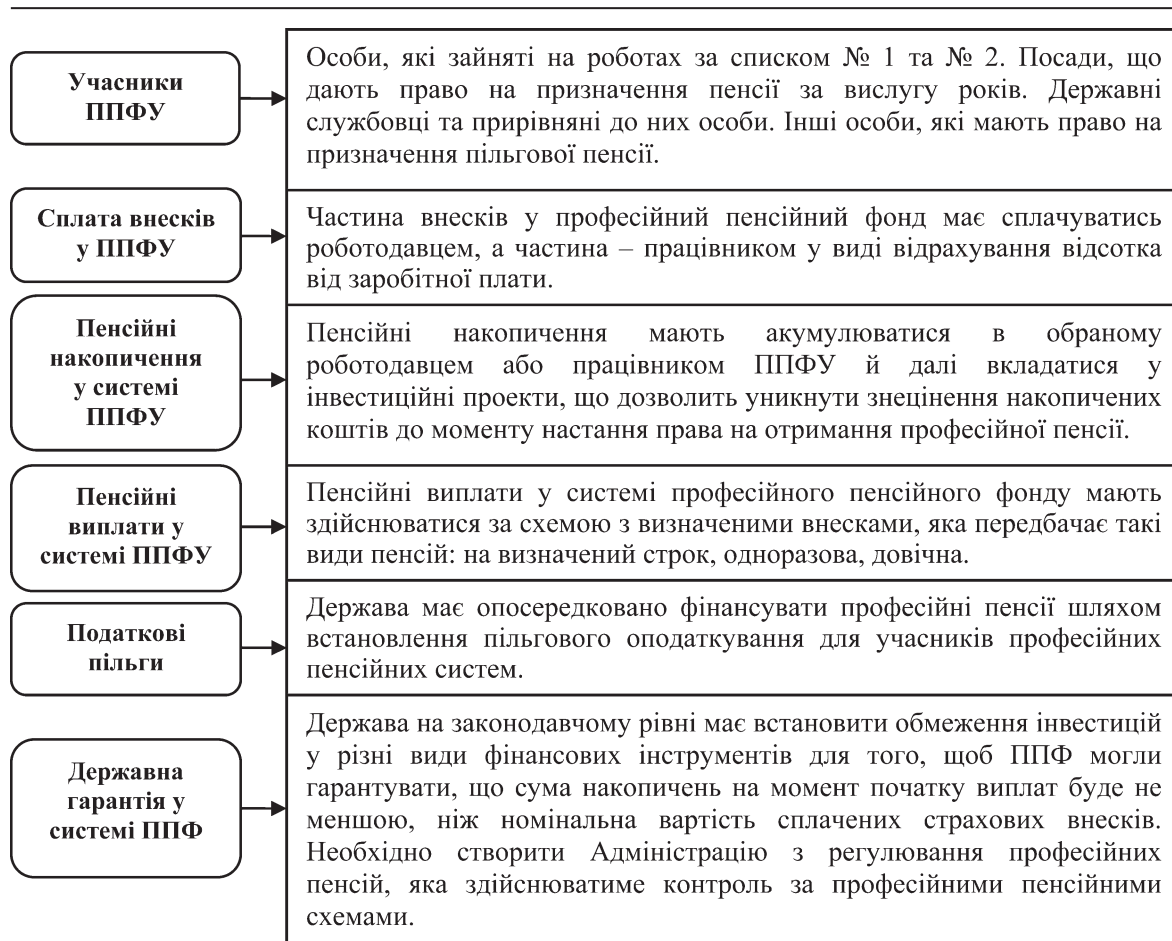


Рисунок 3 — Механізм функціонування професійних пенсійних фондів (ППФУ) в Україні (власна розробка авторів)

на доходність дає можливість ППФУ забезпечити доходність, наближену до середньоринкової.

Виходячи з вищенаведеного, можна виокремити для України за доцільне нововведення гарантування на законодавчому рівні повернення номінальної вартості пенсійних активів учасникам професійних пенсійних фондів.

Вважаємо за необхідне впровадити у національну практику гарантування та збереження пенсійних внесків професійних пенсійних фондів такі механізми:

1) обов'язкове страхування відповідальності суб'єктів інституційної інфраструктури ППФУ;

2) створення фондів гарантування для ППФУ — державна спеціалізована установа, метою діяльності якої є імплементація у разі необхідності обсягів пенсійних прав працівників при отриманні пенсії з професійних пенсійних фондів;

3) гарантії держави — збереження обсягів та реальної вартості пенсійних накопичень громадян в ППФУ та гарантування компенсації втрат від їх знецінення.

Відповідно до ієрархії застосування зазначених механізмів у період формування пенсійних накопичень ППФУ використовується обов'язкове страхування, а на етапі отримання застрахованими особами накопичувальної частини пенсії відповідальність покладається на фонд гарантування ППФУ та державу.

Висновки. У статті удосконалено механізм реформування пільгових пенсій за допомогою створення й розвитку професійних пенсійних фондів для пільгових категорій пенсіонерів шляхом адаптації зарубіжного досвіду. Варто зазначити, що, окрім вирішення проблеми щодо врегулювання пенсійних виплат для пільгових категорій пенсіонерів, створення професійних пенсійних фондів у довгостроковій перспективі може стати потужним джерелом інвестування в регіональне та національне господарство країни. Це

сприятиме вирішенню багатьох соціально-економічних проблем держави. Беручи до уваги регіональні особливості міста Кривий Ріг, доцільно створити та розвивати діяльність професійних пенсійних фондів для працівників гірничо-видобувної та металургійної промисловості. Подальше накопичення коштів у таких фондах стане додатковим фінансовим ресурсом, що матиме позитивний економічний вплив на стан міста. Крім того, досить вдалим напрямом розміщення коштів професійних пенсійних фондів могло б стати інвестування у модернізацію галузей промисловості, що дозволило б створити для них більш комфортні та безпечні умови праці. Підсумовуючи, варто відзначити, що діяльність професійних пенсійних фондів для пільгових категорій пенсіонерів суттєво розширить можливості для підвищення добробуту людей пенсійного віку. У такій системі неабиякий вплив матиме накопичення грошових коштів на індивідуальних рахунках громадян. Це допоможе кожній працюючій особі усвідомити значущість своїх внесків до ППФУ задля забезпечення гідної пенсії в майбутньому.

Список літератури/References

1. Гудзь, Ю. Ф. Працюючі пенсіонери як причина професійної деградації безробітної молоді / Ю. Ф. Гудзь // Регіональна економіка і управління. — 2015. — Вип. 2-1 (05). — С. 57–61.

Hudz, Yu. F. (2015). *Pratsiuiuchi pensionery yak prychnyna profesii noi dehradatsii bezrobitnoi molodi* [Working pensioners as the reason for the professional degradation of unemployed youth]. *Rehionalna ekonomika i upravlinnia* [Regional Economics and Management], vol. 2-1 (05), pp. 57–61.

2. Кириленко, О. П. Розвиток державного пенсійного страхування в умовах пенсійної реформи : [монографія] / О. П. Кириленко, Б. С. Малиняк, О. В. Петрушка та ін. ; за ред. О. П. Кириленко, Б. С. Малиняка. — Тернопіль : ТНЕУ, 2013. — 350 с.

Kyrylenko, O. P., Malyniak, B. S., Petrushka, O. V. (2013). *Rozvytok derzhavnoho pensijnoho strakhuvannia v umovakh pensijnoi reformy* [Development of state pension insurance in the context of pension reform]. Ternopil, TNEU Publ., 350 p.

3. Звіт про чисельність пенсіонерів і суми призначених місячних пенсій на 1 січня 2017 р. / Форма 6-ПФ. Криворізьке південне об'єднання управління Пенсійного фонду України Дніпропетровської обл. — 27 с.

Kryvy Rih Southern Association of the Pension Fund of Ukraine, Dnipropetrovsk Region. (2017). *Zvit pro chyselnist pensioneriv i sumy pryznachenykh misiachnykh pensii na 1 sichnia 2017 r.* [Report on the number of pensioners and the amount of monthly pensions]. Kryvy Rih, 27 p.

4. Офіційний сайт пенсійної реформи уряду 2017 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://pensii2017.info>.

The official site of the Government's Pension Reform in 2017. Available at : <http://pensii2017.info>.

5. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» № 1058-IV від 09.07.2003 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>.

The Verkhovna Rada of Ukraine (2017). The Law of Ukraine «On Mandatory State Pension Insurance». Available at : <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>. (Accessed 11 October 2017).

6. Як працюють професійні пенсійні програми за кордоном [Електронний ресурс] // Пенсійний фонд України Головне управління в Черкаській обл. — Режим доступу : <http://ckpfu.gov.ua/?p=3443>.

Directorate of the Ukrainian Pension Fund in Cherkasy region (2015). How Professional Pension Programs Work Abroad. Available at : <http://ckpfu.gov.ua/?p=3443>. (Accessed 18 August 2015).

7. Ткаченко, Н. В. Вектори побудови пенсійних систем у країнах Європейського Союзу [Електронний ресурс] / Н. В. Ткаченко // Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України. — 2014. — Вип. 40. — С. 32–42. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pprbsu_2014_40_6.

Tkachenko, N. V. (2014). *Vektory pobudovy pensiinykh system u krainakh Yevropeiskoho Soiuzu* [Vectors of building pension systems in the European Union countries]. *Problemy i perspektivy rozvytku bankivskoi systemy Ukrainy* [Problems and prospects of development of the banking system of Ukraine], vol. 40, pp. 32–42. Available at : http://nbuv.gov.ua/UJRN/pprbsu_2014_40_6. (Accessed 11 November 2014).

8. Бірш-Супан, А. Німецька державна пенсійна система: як це було, як це буде / А. Бірш-Супан, К. Б. Вілке. — Мангейм : Університет Мангейму, кафедра Економіки, Мангеймський науково-дослідний інститут економіки, 2003. — 56 с.

Birsh-Supan, A., Wilke, C. B. (2003). *Nimetska derzhavna pensiina systema: yak tse bulo, yak tse bude* [The German Public Pension System: How it Was, How it Will Be]. Mannheim, Mannheim Research Institute for the Economics of Aging, 56 p.

9. The Pensions Regulator (TPR) is the UK. Available at : <http://www.thepensionsregulator.gov.uk>.

Цель. Целью статьи является исследование возможности реформирования подсистемы льготного пенсионного обеспечения на основе создания профессиональных пенсионных фондов и перспектив их развития.

Методы. Для обоснования полученных результатов в процессе исследования использованы общенаучные методы гносеологии, что позволило систематизировать теоретические основы по деятельности профессиональных пенсионных фондов, метод системно-структурного анализа, который предоставил возможность выяснить место подсистемы льготного пенсионного обеспечения в пенсионной системе Украины, метод логического обобщения — для разработки эффективного механизма функционирования профессиональных пенсионных фондов в Украине.

Результаты. Предложен механизм реформирования льготных пенсий посредством создания и развития профессиональных пенсионных фондов для льготных категорий пенсионеров путем адаптации зарубежного опыта. Определены основные категории работников, которые могут быть потенциальными участниками профессиональных пенсионных фондов в Украине. Научно обоснована необходимость создания и развития профессиональных пенсионных фондов в городе Кривой Рог для работников горнодобывающей и металлургической промышленности. Определены тенденции развития реформирования системы сохранения и обеспечения пенсионных активов профессиональных пенсионных фондов путем обязательного страхования ответственности субъектов институциональной инфраструктуры и создания фонда гарантирования пенсионных вкладов. Данное исследование дает возможность впервые сформировать теоретическую основу модели для создания профессиональных пенсионных фондов в Украине.

Ключевые слова: пенсионная система, пенсионные выплаты, пенсионное обеспечение, реформирование пенсионной системы Украины, льготные пенсии, профессиональные пенсионные фонды.

Objective. Purpose of the article is to study the possibility of reforming the subsystem of preferential pension provision based on the creation of professional pension funds and the perspectives for their development.

Methods. In order to substantiate the obtained results in the process of research, general scientific methods of epistemology are used that allowed to systematize theoretical foundations on the activity of professional pension funds, the method of system and structural analysis, which gave an opportunity to find out the place of the subsystem of preferential pension provision in the pension system of Ukraine, the method of logical generalization — for development of an effective mechanism for the functioning of professional pension funds in Ukraine.

Results. The mechanism of reforming privileged pensions by creating and developing professional pension funds for privileged categories of pensioners by adapting foreign experience is proposed. The main categories of employees who may be potential participants of professional pension funds in Ukraine are determined. The necessity of creation and development of professional pension funds in the city of Kryvyi Rih for the mining industry and metallurgy industry is scientifically substantiated.

The tendencies of the reform of the system of preservation and guarantee of pension assets of professional pension funds through the obligatory insurance of liability of institutional infrastructure entities and the creation of a fund for guaranteeing pension contributions are determined. This study provides an opportunity for the first time to form the theoretical basis of the model for the creation of professional pension funds in Ukraine.

Key words: pension system, pension payments, pensions, reform of the pension system of Ukraine, privileged pensions, professional pension funds.

Надійшла до редакції 03.11.2017

УДК 657

Шевченко Л. Я.,
канд. екон. наук

Донецький національний університет економіки і торгівлі,
імені Михайла Туган-Барановського,
м. Кривий Ріг, Україна,
e-mail: Lyubov_0807@ukr.net

ЕКОНОМІЧНИЙ ЗМІСТ І СТРУКТУРА РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ КОРПОРАЦІЙ: ОБЛІКОВИЙ ВИМІР

UDC 657

Shevchenko L. Ya.,
PhD in Economics sciences

Donetsk National University of Economics and Trade
named after Mykhayilo Tugan-Baranovsky,
Kryvyi Rih, Ukraine,
e-mail: Lyubov_0807@ukr.net

ECONOMIC CONTENT AND STRUCTURE OF CORPORATIONS' RESOURCE POTENTIAL: ACCOUNTING DIMENSION

Мета. Метою дослідження є наукове обґрунтування теоретичних положень та розробка практичних рекомендацій щодо визначення економічного змісту і структури ресурсного потенціалу корпорацій в обліковому вимірі та удосконалення організаційно-методичного забезпечення бухгалтерського обліку ресурсного потенціалу корпорацій, дослідження економічного змісту і структури ресурсного потенціалу корпорації.

Методи. Методологічною основою дослідження є загальнонаукові та спеціальні методи пізнання. Для уточнення й поглиблення економіко-правової сутності ресурсного потенціалу корпорації використано методи теоретичного узагальнення, групування та порівняння. Бібліометричний та бібліографічний методи застосовано при виявленні проблемних питань з бухгалтерського обліку ресурсного потенціалу корпорацій. Методи конкретизації, діалектичний метод, аналіз, синтез, абстрагування покладені в основу удосконалення організаційно-методичних положень бухгалтерського обліку ресурсного потенціалу корпорацій. Для наочного наведення статистичних даних використано графічний метод.

Результати. Визначена структура ресурсного потенціалу та відповідна трансформація його складових як об'єктів бухгалтерського обліку дозволили сформувати комплексну методичку бухгалтерського обліку ресурсного потенціалу в інтегрованій комп'ютерній інформаційній системі корпорації на основі визначення підсистем обліку ресурсного потенціалу з відповідними модулями. Удосконалено трактування поняття «ресурсний потенціал корпорації» з двох позицій. У контексті загального економіко-теоретичного розуміння ресурсний потенціал корпорації визначається як здатність корпорації на основі трансформації та генерування ресурсів учасників об'єднання забезпечити досягнення максимального економічного та соціального ефекту. Для потреб бухгалтерського обліку ресурсний потенціал корпорації — це сукупність наявних матеріальних, нематеріальних, фінансових, трудових ресурсів учасників об'єднання, що характеризує можливості корпорації отримати у майбутньому економічні вигоди при їх використанні.

© Л. Я. Шевченко, 2017