

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки

**Ефективна  
ЕКОНОМІКА**

Дніпропетровський державний  
аграрно-економічний університет



№ 12, 2010 [Назад](#) [Головна](#)

УДК.331.25. Т56

Ю. А. Томашевська,  
аспірант Хмельницького національного університету

## НЕДЕРЖАВНИЙ ПЕНСІЙНИЙ ФОНД ЯК ФІНАНСОВИЙ ІНСТИТУТ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦІВНИКІВ ПІДПРИЄМСТВ

### Private pension fund of a financial institution social protection of companies

*Розглянуто питання розвитку недержавних пенсійних фондів як фінансових інститутів соціального захисту працівників підприємств. Запропоновано підходи щодо спонукання підприємств до створення системи недержавного пенсійного забезпечення для своїх працівників.*

**Ключові слова:** недержавне пенсійне забезпечення, недержавний пенсійний фонд, соціальний захист працівників, пенсійні програми

*The question of pension funds as financial institutions of social workers. Approaches to encourage enterprises to create private pensions for their employees.*

**Keywords:** private pension system, pension fund, social protection of workers, pensions

Через демографічну кризу і старіння населення соціальне навантаження на ринок праці весь час зростає, створюючи проблеми з наповненням Пенсійного фонду України. До вирішення питання пенсійного забезпечення необхідно підходити системно. Зокрема – шляхом збільшення кількості робочих місць та середньої заробітної плати а також зменшення тіньового сектору економіки та виплати заробітної плати «в конвертах».

Фінансові інститути, які створюються тісно пов'язані з соціально-економічними перетвореннями в країні, щодо забезпечення соціального захисту працівників у майбутньому при виході на заслужений відпочинок.

Яскравим прикладом є розвиток та функціонування недержавних пенсійних фондів (НПФ), метою діяльності яких є виплата додаткових недержавних пенсій учасникам шляхом ефективної капіталізації заощаджень, здійснених в працездатний період життя [5,с.18]. У зв'язку з пенсійною реформою 2010 року роль недержавного пенсійного забезпечення зростає і стає визначальною у впровадженні обов'язкового накопичувального забезпечення.

Недержавні пенсійні фонди протягом останніх п'яти років демонструють високу динаміку росту на вітчизняному фінансовому ринку [6].

З розвитком системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні все більше науковців і практиків приділяють увагу дослідженню діяльності недержавних пенсійних фондів в своїх працях. Вивченню діяльності суб'єктів системи недержавного пенсійного забезпечення присвячені праці О. Ткача, Ю. Вітки, Е. Лібанової, М. Лазебної, О. Лиховид, Б. Юровського та багато інших авторів. Однак на сучасному етапі розвитку недержавних пенсійних фондів основна маса публікацій стосується лише організаційних питань їх роботи, а співпраці підприємств промисловості з недержавними пенсійними установами приділяється не достатньо уваги.

Актуальність статті обумовлена необхідністю аналізу основних напрямків удосконалення загальної системи соціального захисту працівників у майбутньому при виході на пенсію. Недержавний рівень пенсійної системи представляють недержавні пенсійні установи. Ефективне управління та конкурентоспроможність в довготривалому періоді вимагає від керівників підприємствами розробки та реалізації менеджментом обґрунтованих і дієвих заходів, пов'язаних із стимулюванням працівників до високопродуктивної роботи, і це можливо за наявності власної додаткової системи пенсійного забезпечення.

В силу своєї соціальної значимості пенсійне забезпечення відіграє величезну роль в економічному, суспільно-політичному житті країни і в фінансово-бюджетній сфері держави. Пенсійна система органічно пов'язана з системою оплати праці, податковою системою, станом ринку праці, становищем на фінансовому ринку, а також з демографічною ситуацією.

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» [2] створив законодавчу базу для розвитку системи добровільного пенсійного забезпечення і надав можливість громадянам робити додаткові добровільні накопичення на старість.

Система недержавного пенсійного забезпечення, базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання громадянами пенсійних виплат. [2]

Недержавні пенсійні фонди (НПФ) представляють собою форму некомерційної організації соціального забезпечення. Основні види їх діяльності – здійснення добровільного додаткового пенсійного забезпечення, обов'язкового пенсійного та професійного пенсійного страхування населення [1].

Недержавне пенсійне забезпечення в усьому світі є одним з найважливіших елементів соціального забезпечення співробітників, поряд із заробітною платою, преміями і винагородою за період роботи, медичним страхуванням тощо.

Недержавні пенсійні фонди (НПФ) є особливою формою фінансових інститутів, які акумулюють значні фінансові ресурси і від населення і від корпорацій. У зарубіжних країнах пенсійні фонди є найбільшими фінансовими структурами. Наприклад, в США пенсійна складова в колективних інвестиціях складає близько 30%. В Україні НПФ до цих пір знаходяться у стані пошуку шляхів виживання і адаптації до мінливих умов і законів. Внаслідок цього зберігається недовіра інвесторів до фінансових структур, НПФ не можуть успішно виконувати свої традиційні функції – інституту соціального забезпечення, колективного інвестора.

Законодавством передбачається три види НПФ: корпоративний, професійний (вони є закритими для сторонніх, адже зорганізуються підприємствами для своїх працівників або ж профспілками для їхніх членів) та відкритий, до якого можуть долучитися всі бажанчі, як юридичні, так і фізичні особи. Внески можуть здійснюватися фізичною особою на свою користь; її родичами за першою лінією (батьки, діти, подружжя); підприємством на користь працівників - ці внески не знімаються з зарплатні: якщо на підприємстві вирішать запроваджувати систему НПЗ, відповідні внески робитимуться як додаткові соціальні програми, співробітники отримуватимуть пенсії на додаток до обов'язкової державної.

Серед факторів, що мають спонукати підприємства до створення системи НПЗ для своїх робітників: підвищення соціальної привабливості установи; розширення інвестиційних можливостей – допускається використання підприємством до 5 % коштів з одного пенсійного фонду як інвестиції через власні цінні папери; зменшення бази оподаткування – відрахування підприємства в НПФ на користь працівників відносяться до валових витрат, вони не зменшують з/п робітника, не включаються в фонд оплати праці, а значить, з них не здійснюються відрахування до Пенсійного Фонду України, соцстрахування та інше. Запровадження на підприємстві НПФ також сприятиме підвищенню ефективності праці робітників, підвищенню престижності й формуванню позитивного іміджу підприємства, розвитку соціального партнерства між робітниками і керівництвом установи. [2]

Програми недержавного пенсійного забезпечення дозволяють підприємствам вирішувати цілий комплекс завдань. Персонал підприємства може бути розділений на групи, для кожної з яких буде виконуватися своє завдання.

1. Утримання літніх співробітників. Завдання, які під завдання:

- стимулювання працівників продовжувати трудову діяльність після досягнення пенсійного віку (у разі дефіциту досвідчених кадрів);
- підвищення лояльності досвідчених кадрів до керівництва і спільній справі;

- в) створення особливих умов для основного, «заслуженого», складу працівників.
2. Утримання молодих співробітників. Завдання, які під завдання:
- забезпечення припливу співробітників у малопривабливі галузі виробництва;
  - зниження плинності кадрів зазначеного підрозділу;
  - закріплення молодих і стратегічно важливих співробітників;
  - економія на інших формах винагороди.
3. Омолодження колективу. Завдання, які під завдання:
- омолодження колективу за рахунок стимулювання своєчасного виходу на пенсію;
  - залучення та закріплення молодих кадрів на звільнених посадах;
  - стимулювання працівників до якісної і старанній праці;
  - створення іміджу соціально-орієнтованої організації;
  - підвищення лояльності колективу до керівництва і спільній справі.
4. Винагорода ключових співробітників при звільненні або незадовго до звільнення. Завдання, які під завдання:
- винагорода ключових співробітників підприємства;
  - залучення / закріплення професійних управлінських кадрів;
  - своєчасне омолодження керівного складу за рахунок безперешкодного виходу на гідну пенсію (адекватну статусом);
  - довгострокова мотивація управлінських кадрів;
  - можливість керувати своїми пенсійними коштами.
5. Часткова програма – спільне накопичення підприємством і працівником коштів на рахунку співробітника. Залежно від договору часткова програма може бути використана для наступних, іноді протилежних, завдань:
- залучення та закріплення кадрів;
  - безперешкодний вихід на пенсію після досягнення пенсійного віку (омолодження колективу);
  - стимулювання працівників продовжувати трудову діяльність протягом кількох років після досягнення пенсійного віку (у разі дефіциту кадрів);
  - стимулювання працівників до якісної і старанній праці;
  - турбота про персонал не тільки в період трудової активності, але і після виходу на заслужений відпочинок;
  - економія на інших формах винагороди;
  - підвищення лояльності колективу зазначеного підрозділу до керівництва і спільній справі;
- 3) додатковий аргумент реалізації соціальної політики, підтримуваний профспілками.

Запустити у себе програму НПЗ може кожне підприємство. Для керівника це управлінський інструмент, який, як будь-який інший, повинен бути ефективним. Перевага НПЗ у тому, що воно значно дешевше і ефективніше в довгостроковій перспективі, ніж банальне підвищення заробітної плати, що проводиться для підвищення лояльності або продуктивності праці на регулярній основі, оскільки зарплатні очікування постійно зростають. Також НПЗ дієвіше і дешевше видачі матеріальної допомоги безпосередньо з каси підприємства заслуженим працівникам, які вже вийшли на пенсію.

Для підприємств додаткове пенсійне страхування – сильний фактор мотивації працівників, що дозволяє вирішити відразу кілька питань. По-перше, запровадження такої системи страхування дає людям впевненість у забезпеченій старості, що стимулює їх до ефективної роботи і позбавляє тривожних думок про бідність після виходу на пенсію. По-друге, знижує плинність кадрів. І, по-третє, така турбота про майбутнє працівників підвищує авторитет роботодавця не тільки в очах персоналу, але й на ринку праці, що незмінно позначається на збільшенні конкурентоспроможності підприємства, як роботодавця і, природно, дозволяє залучати найбільш цінних фахівців.

Створимо систему взаємодії підприємства з недержавними пенсійними установами.

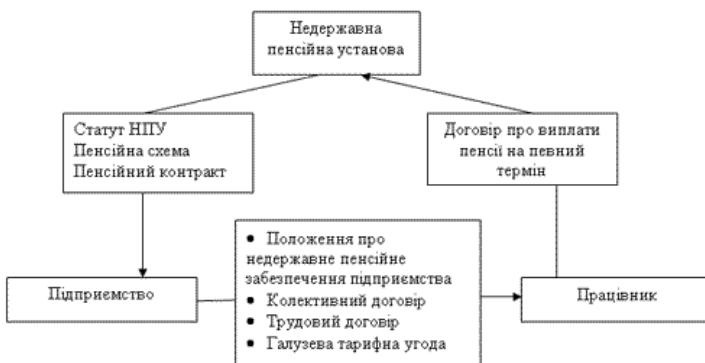


Рис. 1 Схема системи взаємодії підприємства з недержавними пенсійними установами

На українському ринку даним видом страхових послуг, в першу чергу зацікавилися іноземні компанії, для яких наявність такої форми соціального забезпечення співробітників – справа зрозуміла і звична. За останніми даними в розвинених зарубіжних країнах практично всі великі компанії надають своїм співробітникам і медичну страховку, і пенсійний план. В Україні ж, на сьогодні, тільки близько 15% компаній надають корпоративний пенсійний план. В даний час вітчизняні компанії практикують дві схеми додаткового пенсійного страхування:

1. Пенсійне страхування з встановленими внесками. При такій схемі роботодавець є відповідальною особою за надходження внесків на особистий 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 менше, ніж у чоловіків. Відповідно, більш низьким буде і мотиваційний ефект. Іншими словами, чим більше відсоток жінок в колективі, тим менш ефективно пенсійне страхування з встановленими внесками.

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

Вибір тієї чи іншої схеми страхування проводиться керівництвом підприємства на підставі ретельного аналізу існуючої в компанії ситуації.

В даний час найбільшою популярністю користується схема пенсійного страхування з встановленими внесками.

Впровадження схеми пенсійного страхування на корпоративному рівні – крок серйозний і відповідальний. Крім того, це не тільки мотиваційний вчинок підприємства, – але і вельми непростий бюджетний процес як з фінансових потоків, так і з їх адміністрування. Найчастіше великі українські та мультинаціональні компанії йдуть по шляху створення власного пенсійного фонду або залучають зовнішніх провайдерів, якими, до речі, можуть бути не тільки страхові компанії, але і недержавні пенсійні фонди.

Вкрай важливим моментом у побудові корпоративної пенсійної схеми є визначення співвідношення фінансової участі в страхових виплатах підприємства та співробітника. За даними досліджень, понад 50% компаній, які уклали договори на пенсійне страхування, віддають перевагу фінансуванню виключно за рахунок роботодавця. При цьому слід врахувати, що введення на корпоративному рівні пенсійного страхування в переважній більшості підприємств здійснюється по відношенню до вищого керівного складу підприємства. У 70% підприємств воно на цьому рівні і залишається і лише 30% підприємств поступово поширює пенсійне страхування на всіх співробітників. Така ситуація пояснюється в першу чергу складністю схем пенсійного страхування і значністю фінансових вкладень.

Міжнародний досвід показує, що додаткове пенсійне забезпечення працівників доцільно здійснювати шляхом запровадження на підприємстві пенсійної програми.

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

Пенсійна програма підприємства (надалі – ППП або програма) – сукупність дій, що визначаються документами, які встановлюють умови і порядок недержавного пенсійного забезпечення працівників, розміри і періодичність сплачуваних на їхню користь пенсійних внесків для формування накопичень з метою

здійснення пенсійних виплат по закінченні ними трудової діяльності. Для реалізації пенсійної програми підприємства роботодавець може обрати недержавний пенсійний фонд або страхову організацію, яка отримала ліцензію на страхування життя, або банківську установу, яка відкриває пенсійні депозитні рахунки згідно із Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення». [11]

Світовий та вітчизняний досвід розробки і запровадження пенсійних програм досить розмаїтий, тому будь-яке підприємство може обрати власний та найбільш раціональний варіант участі в такій програмі, що враховує як конкретні умови його функціонування, так і завдання, які керівництво планує вирішувати за допомогою пенсійної програми. [11]

Складемо концепцію пенсійної програми підприємства.



Рис. 2 Концепція пенсійної програми підприємства

Підведемо підсумок нашого дослідження і проаналізуємо вигідність співпраці підприємства з недержавним пенсійним фондом, як фінансовим інститутом соціального захисту працівників підприємства.

Для роботодавців недержавні пенсійні фонди – це можливість істотно оптимізувати свої фінансові ресурси і виплату податків, одночасно вирішуючи питання стимулювання персоналу.

Керівництво підприємства зможе запропонувати працівникам додаткову пенсію до обов'язкової державної пенсії, тобто фактично підвищити заробітну плату працівників з певною економією на виплаті податків. Це буде означати, що підприємство забезпечує працівника у похилому віці і дає йому впевненість у майбутньому. Додаткову пенсію працівник отримає і в тому випадку, якщо в подальшому звільниться з підприємства.

З метою залучення ресурсів для модернізації виробництва, будівництва

житла, розвитку інших виробничих і соціальних програм значні пенсійні кошти можуть вкладатися в довгострокові інвестиційні проекти засновників і вкладників, у тому числі в цінні папери та нерухомість.

Кошти, які підприємство перераховує в недержавні пенсійні фонди на користь працівників, відносяться до валових витрат підприємства в рамках встановленого законодавством відсотка від заробітної плати працівника. На сьогоднішній день це 15%. Ці кошти не включаються до фонду оплати праці, а значить відраховання до загальнообов'язкових фондів соціального страхування з них не здійснюються.

Отже, впровадження на підприємстві недержавного пенсійного забезпечення дозволить паралельно з вирішенням основних завдань – соціальних, інвестиційних, економічних отримати і додаткові вигоди:

- залучити й закріпити висококваліфіковані кадри на якій-небудь ділянці виробництва;

- стимулювати підвищення продуктивності праці персоналу;

- сформувати позитивний імідж підприємства та його керівництва, як у свідомості працівників, так і у представленні широких мас (у тому числі потенційних працівників);

- розвивати у працівників почуття соціального партнерства та особистої підтримки з боку керівництва підприємства.

В свою чергу розвиток недержавних пенсійних фондів також позитивно вплине на економіку країни в цілому, а саме:

- діяльність НПФ буде сприяти формуванню в Україні цивілізованого ринку цінних паперів;

- кошти пенсійних фондів будуть направлятися на фінансування довгострокових проектів у стратегічних областях - енергетика, будівництво, транспорт, зв'язок, видобуток і переробка корисних копалин, розвиток легкої промисловості, машинобудування, сільськогосподарства та ін.;

- формування великого обсягу пенсійних активів дасть довгострокові ресурси українським банкам, які, у свою чергу, активніше будуть надавати довгострокові кредити, як підприємствам, так громадянам.

Із введенням нового Закону про пенсійну реформу 2010 року у підприємств з'явиться можливість вибору: кому довірити накопичувальну частину пенсійних внесків державі або недержавним пенсійним установам. Фінансові та промислові холдинги в першу чергу зацікавлені фінансові можливості цього бізнесу. Зростання активів НПФ пов'язаний не тільки з цікавістю зовнішніх інвесторів. Фонди самі прагнуть до укрупнення і збільшення власного майна. НПФ специфічний фінансовий бізнес, який здійснює соціальний захист населення.

У нас в країні державний пенсійний фонд був монополістом, що концентрує всі засоби обов'язкового пенсійного страхування. Колишні закони давали певні права НПФ, але до системи обов'язкового пенсійного забезпечення вони не входили. З введенням в дію нової системи пенсійного страхування, у підприємств з'являється можливість сконцентрувати у власному пенсійному фонді частину грошей, яку вони зараз віддають державі у вигляді пенсійних внесків. Інвестиційна політика НПФ може підтримувати підприємство, що перераховує в нього пенсійні внески. Не випадково практично всі великі корпорації є власниками власних НПФ.

Українське законодавство передбачає відразу потрібний нагляд держави за ринком, що є серйозною гарантією його стабільності. За компаніями, які беруть участь у пенсійному страхуванні, спостерігають Держфінпослуг і ДКЦБФР, а за утримувачами активів — іще й НБУ. Банку-хранителю заборонено здійснювати операції з пенсійними активами, що суперечать інвестиційній декларації фонду. Крім того, рада НПФ може в щоденному режимі одержувати інформацію про всі операції з коштами на рахунках учасників.

Підвищує надійність НПФ і законодавча заборона вкладати кошти в один фінансовий інструмент. Принцип «розкладай яйця в різні кошики» тут є суворо обов'язковим. Додатковою гарантією для громадян, які роблять внески самі або за яких платить роботодавець, є також те, що НПФ — окрема від засновника юридична особа; активи НПФ відділені від активів засновника, адміністратора, компанії з управління активами та хранителя фонду.

Для чого необхідні недержавні пенсійні фонди:

- Враховуючи зростання кількості пенсіонерів можна стверджувати, що вже через 7-10 років держава не зможе забезпечити пенсію навіть в сьогоднішніх обсягах;

- Лише накопичені протягом трудової життя коштів забезпечити гідне життя пенсіонерів;

- Ндержавні пенсійні фонди сприяють залученню значних інвестиційних ресурсів в економіку України;

- Без розвитку недержавних пенсійних фондів неможливо досягти довгострокового зростання економіки України;

- Без розвитку недержавних пенсійних фондів не може існувати ринок цінних паперів та фінансовий ринок.

Відповідно до Закону „Про недержавне пенсійне забезпечення” в Україні можуть створюватися недержавні пенсійні фонди трьох типів: відкриті, корпоративні та професійні.

Таблиця 1. Структура трьох типів НПФ

Тип фонду	Засновники фонду	Учасники фонду
1	2	3

Відкритий пенсійний фонд	Будь-які фізичні та юридичні особи (крім бюджетних установ та організацій).	Громадяни України, іноземці та особи без громадянства незалежно від місця та характеру їх роботи.
Корпоративний пенсійний фонд	Юридична особа-роботодавець або декілька юридичних осіб-роботодавців.	Виключно громадяни, які перебувають у трудових відносинах з засновниками фонду.
Професійний пенсійний фонд	Об'єднання громадян або юридичних осіб, які утворюються за професійною ознакою.	Виключно фізичні особи, пов'язані за родом їх професійної діяльності, визначеної статутом фонду.

При виборі пенсійного фонду необхідно також зважати на наступні моменти:

Засновниками або роботодавцями-платниками корпоративного пенсійного фонду можуть бути лише юридичні особи, що здійснюють свою діяльність беззбитково не менш ніж протягом одного фінансового року.

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 випадку звільнення працівника з підприємства, яке є засновником корпоративного пенсійного фонду учасник зобов'язаний розірвати пенсійний контракт з таким фондом та переказати пенсійні кошти в інший фонд.

В 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 відносно зарплати залежно від віку працівників та (або) їх стажу роботи.

Переваги та можливості участі роботодавця в недержавному пенсійному фонді:

- Участь у недержавних пенсійних фондах дозволить роботодавцю сформувати позитивний імідж соціально-орієнтованого підприємства;
- Роботодавець зможе оптимізувати податкове навантаження шляхом віднесення до валових витрат суми внесків до недержавних пенсійних фондів у розмірах визначених законодавством;

- Роботодавець матиме можливість залучити через корпоративні цінні папери довгострокові фінансові ресурси в межах 10% від загальної вартості пенсійних активів протягом перших п'яти років та в межах 5% - в наступні періоди;

- Роботодавець зможе вирішити проблеми в кадровій політиці (зниження плинності кадрів, утримання кваліфікованих працівників, омолодження колективу) та підвищити рівень матеріального стимулювання співробітників;

- Існуватиме можливість забезпечити корпоративний контроль над підприємствами за рахунок меншого обсягу корпоративних прав.

У роботодавця є чотири варіанти сплати внесків до пенсійного фонду:

- Заснувати свій власний корпоративний або відкритий пенсійний фонд;

- Якщо підприємство є членом професійного об'єднання, яке виступає засновником професійного фонду то таке підприємство може сплачувати внески до цього фонду;

- Приєднатися до існуючого корпоративного пенсійного фонду як роботодавець-платник;

- Сплачувати внески до вже існуючого відкритого пенсійного фонду.

Основні етапи створення недержавного пенсійного фонду:

Збори засновників приймають рішення про створення пенсійного фонду;

Здійснюється державна реєстрація пенсійного фонду як юридичної особи та фінансової установи;

Проводиться процедура формування ради фонду;

Рада фонду укладає договори про адміністрування пенсійного фонду, про управління активами пенсійного фонду, про обслуговування НПФ зберігачем;

Реєструється інвестиційна декларація НПФ.

Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» надає учасникам недержавних пенсійних фондів такі права:

- вільного вибору недержавного пенсійного фонду;

- добровільна участь у недержавному пенсійному фонді;

- переведення пенсійних коштів до іншого пенсійного фонду у

випадках,

- передбачених законодавством;

- амостійної сплати додаткових внесків на свою користь без обмежень до будь-якого недержавного пенсійного фонду;

- зміни визначеного ними пенсійного віку шляхом подання про це заяви

адміністратору пенсійного фонду не пізніше 15 робочих днів до настання визначеного пенсійного віку;

- на безоплатне отримання раз на рік виписки з індивідуального пенсійного рахунку про суму пенсійних коштів, які обліковуються на цьому рахунку.

Узагальнюючі викладене, зазначимо, що подальший розвиток НПФ матиме такі позитивні наслідки:

1. Дозволить підвищити рівень пенсійних виплат людям похилого віку. Разом із пенсійними виплатами, що виплачуватимуться з реформованої системи обов'язкового пенсійного страхування, середня пенсія становитиме 55–60% середньої заробітної платні проти нинішніх 32%.

2. Сприятиме розвитку фондового ринку.

3. Сприятиме розвитку страховального бізнесу. Розвиток недержавних пенсійних фондів спричинить значне збільшення попиту на продукти страховального бізнесу, зокрема на страхування життя та на страхування довічної пенсії з установленим періодом, довічної обумовленої пенсії, довічної пенсії подружжя.

4. Приведе до зниження обсягів тіньової економіки. Через пільги в оподаткуванні для учасників і вкладників недержавного пенсійного забезпечення (внески до недержавних пенсійних фондів та одержаний інвестиційний дохід не оподатковуються, а оподатковуються лише пенсійні виплати) і обмеження на ці пільги (внески до недержавних пенсійних фондів не повинні перевищувати 25% заробітної плати учасника) учасники недержавного пенсійного забезпечення матимуть додатковий стимул вимагати виплату свого заробітку в офіційному секторі.

5. Збільшення бюджетних надходжень у майбутньому. Механізм сплати податків збільшить бюджетні надходження шляхом розширення бази оподаткування: пенсійні виплати включатимуть не тільки пенсійні внески, що є доходом громадян чи роботодавців, а, отже, підлягають оподаткуванню в будь-якому випадку, а й інвестиційний дохід.

6. Зменшить залежність від зовнішніх запозичень та сформує додаткове джерело довгострокового кредитування економіки. Оскільки кошти недержавного пенсійного забезпечення інвестуються на довгострокову перспективу (коли припустити, що людина розпочинає свою трудову діяльність у 25-річному віці, виходить на пенсію в шістьдесят років і живе до 67,9 років, то середня тривалість інвестиції становить приблизно 20 років), вони стануть додатковим стимулом розвитку реального сектору й економічного зростання.

#### ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА:

1. Закон України від 09.07.2003 «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»
2. Закону України від 09.07.2003 «Про недержавне пенсійне забезпечення»
3. Проект прогнозу економічного і соціального розвитку України до 2000 і 2010 року // Урядовий кур'єр. – № 89-90 від 14.05.99.
4. Вірич О. Участь фінансово-кредитних установ у проведенні пенсійної реформи в Україні // Соціальний захист. – 2001. – №2. – С. 36-37.
5. Вітка Ю.В. Недержавні пенсійні фонди: теоретичні і практичні аспекти //Наук.зап.НаУКМА Сер.Юридичні науки. – 2005. Т.38 – с.18-22
6. Державна комісія з регулювання ринків фінансових послуг України: Основні показники системи недержавного пенсійного забезпечення. – Режим доступу [http://www.dfp.gov.ua/fileadmin/downloads/dpn/pokaznyki\\_npf\\_2010\\_02.xls](http://www.dfp.gov.ua/fileadmin/downloads/dpn/pokaznyki_npf_2010_02.xls).
7. Зайчук Б. Пенсійна реформа з перспективою на майбутнє // Соціальний захист. – 2001. - №4. – С.29-31.
8. Державна комісія з регулювання ринків фінансових послуг України: Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 31.03.10. – Режим доступу: [http://www.dfp.gov.ua/fileadmin/downloads/dpn/npf\\_1kv\\_2010.pdf](http://www.dfp.gov.ua/fileadmin/downloads/dpn/npf_1kv_2010.pdf)
9. Банк «Аркада»: Пенсійна програма. – Режим доступу: <http://www.arkada.ua/pensionfiz/>
10. Михайлов А.А., Ткач О.Й. Недержавні пенсійні фонди: сьогодишній погляд в майбутнє: Київ, 2001
11. Ткач О.Й. Пенсійна програма підприємства: Київ, 2007

Стаття надійшла до редакції 20.12.2010 р.

---

2461 3889	poligrafua	PORT	bigmir.net	3758	2398
--------------	------------	------	------------	------	------

ТОВ "ДКС Центр"