

та першого (обов'язкового, солідарного) рівнів системи в різних країнах, а також рівня середніх зарплат та пенсій отримані із статистичних джерел [325; 141; 135], моделювання проведене з використанням власних розробок за вищеписаною методикою.



Рис. 3.6. Коефіцієнти заміщення зарплати пенсійними виплатами

На рис. 3.6 коефіцієнти заміщення у стовбцях «А» відображають рівень мінімального державного соціального забезпечення, яке здебільшого встановлюється як частка середньої зарплатної плати. В Україні мінімальний розмір пенсії фіксований та з 01.12.13 складає 949 грн., що порівняно із середньою зарплатною платою за 2013 рік складає 29,1%. За цим показником можна стверджувати, що рівень соціального забезпечення працівників з низьким рівнем доходу відповідає світовому рівню.

У стовбцях «Б» представлені коефіцієнти заміщення для працівників, що проводять відрахування до накопичувального пенсійного фонду за встановленими у відповідній країні нормами та середнім рівнем доходності 2,5% річних. Як видно з рис. 3.6, країни з діючим 1-м рівнем пенсійної системи, який в Україні представлено загальнообов'язковим державним пенсійним страхуванням, підтримують базовий рівень пенсійного забезпечення на встановленому рівні, скорочуючи бюджетні витрати за рахунок цільових фондів або збільшують рівень виплат пропорційно внескам працівників. Країни, що використовують цільову пенсійну схему скорочують виплати із державного бюджету тим категоріям громадян, які накопичили достатньо ресурсів у 2-му та 3-му рівні пенсійної системи.

Щодо ситуації в Україні, коефіцієнт заміщення, відношення середньої пенсії до середньої зарплатної плати, складає 45%. Проте, на думку експертів, він спричиняє зростання дефіциту Пенсійного Фонду і

ективно, не може перевищувати 40% [141]. Тому без реформування пенсійної системи рівень пенсійного забезпечення залишатиметься на низькому рівні. При чому, з урахуванням фінансового механізму діяльності пенсійного фонду, його доходи не залежать прямо від рівня економічного зростання в країні, оскільки не вистачає фінансових ресурсів на формування резервів.

У той же час, аналізуючи рівень пенсійного забезпечення в різних країнах, виявлено, що коефіцієнт заміщення пенсії – відношення середньої пенсії до середньої зарплатної плати – в Україні є недостатньо високим порівняно з витратами на пенсійне забезпечення.

Остання група показників на рис. 3.6 представляє перспективну зможливану ситуацію в системі пенсійного забезпечення при впровадженні накопичувального рівня. Як видно з рис.3.6, рівень пенсійного забезпечення в цьому випадку може зрівнятися з показниками європейських країн. У той же час зменшення навантаження на фонд оплати праці, стимулюватиме підвищення рівня зарплатних плат, а відповідно і рівня пенсійного забезпечення без додаткових витрат з бюджету.

Головним недоліком, що не дозволяє продовжити впровадження обов'язкового накопичувального рівня з позиції урядових експертів є значне зростання дефіциту Пенсійного фонду України в початкових періодах, оскільки витрати на пенсійне забезпечення існуючих пенсіонерів та осіб передпенсійного віку повністю покладаються на державу. Проте, слід зазначити, що такий підхід не враховує двох позитивних факторів.

По-перше, переведення частини внесків до накопичувального фонду, в якому рахунки є власністю учасника, що стимулюватиме учасників до переведення зарплатної плати із тінювих схем. На даний момент ні для працівників, ні для роботодавців немає економічного стимулу виплачувати офіційно високу зарплатну плату, оскільки більш високий рівень зарплати не приводить до пропорційно високих пенсійних виплат у існуючій пенсійній системі. Детінізація зарплатної плати дозволить збільшити рівень надходжень до Пенсійного фонду України.

По-друге, бюджет Пенсійного фонду України є дотаційним та фінансується з державного бюджету. При цьому збільшення дефіциту Пенсійного фонду буде супроводжуватися накопиченням інвестиційних активів, що, з одного боку, стимулюватиме економічне зростання та, з іншого боку, частково компенсуватиме дефіцит через механізм державних запозичень.

3.2. Впровадження фінансової стратегії недержавного пенсійного забезпечення суб'єктами підприємництва на ринку фінансових послуг

Сучасний демографічний, соціальний, економічний та політичний стан в країні перешкоджає ефективному функціонуванню багаторівневої пенсійної системи, що впливає на задоволення інвестиційних потреб шляхом перерозподілу вільних фінансових ресурсів як фізичних осіб, так і під-

приємств. Реформування пенсійної системи дасть змогу збалансувати витрати на соціальну підтримку пенсіонерів.

Реалізація пенсійної реформи є передумовою розвитку недержавного пенсійного забезпечення, що має на меті побудову збалансованого соціального забезпечення кожного громадянина країни [250].

Ефективне функціонування третього рівня – недержавного пенсійного забезпечення (далі – НПЗ) забезпечить формування додаткових пенсійних накопичень за рахунок добровільних внесків юридичних та фізичних осіб і роботодавців. НПЗ в багатьох розвинутих країнах є основним інструментом для підвищення рівня пенсійного забезпечення у країні.

В інших країнах світу програми пенсійного накопичення більш розвинені. Так, у США і Канаді приблизно 90% населення користуються пенсійним страхуванням, у Східній Європі більше 50%, тоді як в Україні лише 0,3% фізичних осіб беруть участь у недержавних пенсійних фондах [197].

У Державному реєстрі фінансових установ зареєстровано 88 недержавних пенсійних фондів (далі – НПФ), що вказує на скорочення їх кількості 2013 року порівняно з 2011 роком, де їх кількість становила 101. Адміністраторами недержавних пенсійних фондів укладено 61 378 пенсійних контрактів з 49057 вкладниками, з яких 2374 вкладники – юридичні особи (4,8%), на яких припадає 1309,5 млн. грн. внесків (95,6 %) від пенсійних внесків по системі НПЗ, а 46683 вкладників – фізичні особи (4,4%).

Останнім часом у системі НПЗ серед вкладників спостерігається тенденція до скорочення або тимчасового припинення сплати внесків на користь своїх учасників, що спричинена нестабільною економічною ситуацією, яка на цей час має місце в країні. Між тим, динаміка сплачених пенсійних внесків у 2013 року збільшились на 4,3% і становило 1370,5 млн. грн. [16].

Актуальні проблеми реалізації пенсійної реформи та розвитку недержавного пенсійного забезпечення висвітлені у працях вчених, таких як: Брагін С. [24], Цуркан І. М. [251], Бондарчук І. С. [24], Внукова Н. М. [261], Гунало О. Г., Шевчук Н. В. [60], Землячкова О. А. [87], Коваль О. П. [106], Костюк Ю. К. [127], Кривобок Ю. [133], Майорова Т. В. [146], Мальований М. І. [148], Науменкова О. В. [165], Небаба Н. О. [167], Павлів В. В. [193], Приймак І. І. [203], Рибак С. О. [228], Семенова О. С. [235], Стельмашук Л. [242], Шапран В. [270] та ін.

Метою дослідження є розробка теоретичних положень та практичних рекомендацій із впровадження фінансової стратегії недержавного пенсійного забезпечення суб'єктами підприємництва.

Для визначення фінансової стратегії недержавного пенсійного забезпечення суб'єктами підприємництва проведено SWOT – аналіз, що узагальнив інформацію стосовно діяльності НПФ, актуальних проблем розвитку та визначенню ефективності функціонування НПФ та стратегічних пріоритетів розвитку на задоволення потреб вкладників.

Зазначено, що застосування методу SWOT – аналізу – це визначення сильних та слабких сторін недержавного пенсійного фонду суб'єктами підприємництва, а також переваг та недоліків, що виходять з зовнішнього середовища [143].

Систему недержавного пенсійного забезпечення складають недержавні пенсійні фонди, страхові компанії та банківські установи. Але, відповідно до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» [218], банківські установи можуть відкривати пенсійні вклади лише в межах сум для відшкодування вкладів Фондом гарантування вкладів фізичних осіб, що робить його менш привабливим, бо не може задовольнити потреби вкладників в диференційованому пенсійному забезпеченні залежно від рівня внесків.

Страхові компанії складають конкуренцію НПФ на ринку фінансових послуг. Проте пенсійне страхування працює за схемою «з визначеними виплатами», тоді як пенсійні фонди використовують схеми «з визначеними внесками», що робить їх привабливими для суб'єктів підприємництва.

Проаналізовано сильні та слабкі сторони, переваги та недоліки НПФ з метою визначення фінансової стратегії недержавного пенсійного забезпечення суб'єктами підприємництва (рис. 3.7).

Сильні сторони – переваги недержавного пенсійного фонду при виборі фінансової стратегії суб'єктами підприємництва.

Слабкі сторони – не доопрацювання (недоліки) діяльності недержавного пенсійного фонду.

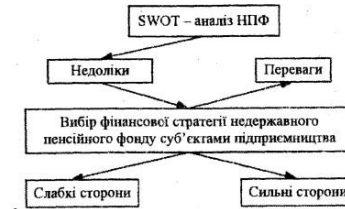


Рис. 3.6. SWOT - аналіз НПФ

Переваги – фактори, використання яких створить сприятливі умови для вступу в недержавний пенсійний фонд суб'єктів підприємництва.

Недоліки – фактори, які можуть потенційно погіршити положення недержавного пенсійного фонду на ринку.

Місія недержавного пенсійного фонду полягає в забезпеченні підприємства такою пенсійною програмою, з якою будуть вирішені питання відносно розширення та посилення соціального захисту працівників, створення для працівників можливості отримання додаткової пенсії, що дозволить оптимізувати витрати на оплату праці (пенсійні внески у встановленому законодавством обсязі дозволено відносити на валові витрати, а саме до 15% нарахованої зарплати на кожного працівника).

Фінансова стратегія суб'єктів підприємництва щодо недержавного пенсійного фонду є програмою, основною метою якої виступає виявлення недоліків та встановлення стратегічних цілей та пріоритетів, спрямованих на досягнення встановленої мети щодо захисту працівників.

Визначено, що SWOT - аналіз дасть змогу об'єктивно оцінити місце досліджуваного об'єкта та встановити особливості розвитку складових елементів.

При виконанні аналізу окреслено основні недоліки, які впливають на користування послугами недержавного пенсійного фонду суб'єктами підприємництва: відмінності у розмірах пенсій чоловіків та жінок; неналежна диференціація пенсійних виплат; тіньова заробітна плата та зайнятість; нерозвинутий фінансовий сектор та неналежне корпоративне управління; низький рівень інформаційно-роз'яснювальної роботи та усвідомлення серед роботодавцями і найманих працівників щодо необхідності додаткового пенсійного забезпечення; нестача надійних фінансових інструментів для інвестування пенсійних активів; незадовільний рівень фінансової та правової обізнаності населення у питаннях пенсійного забезпечення; недовіра населення до недержавних пенсійних фондів пов'язана з ризиком втрату пенсійних внесків; низький рівень заробітної плати, що спонукає населення велику частку спрямовувати на поточні потреби, а не заощаджувати, недостатній моніторинг діяльності страхових організацій.

Впровадженням фінансової стратегії для вступу до недержавного пенсійного фонду суб'єктів підприємництва передбачає виявлення наступних переваг: різноманітність умов пенсійного забезпечення; відкритість та прозорість діяльності недержавних пенсійних фондів; зменшення бази оподаткування на підприємстві; ведення бухгалтерського обліку за міжнародними стандартами; розширення надійних фінансових інструментів; урівноваження демографічних показників; відсутність штрафних санкцій за затримку перерахування пенсійних внесків; сприяє розвитку фондового ринку в країні; оптимізує виплати на оплату праці; виплата пенсій через банки.

Сильні сторони: запровадження міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та казначейського обслуговування в пенсійній системі; вдосконалення законодавства щодо моніторингу діяльності страхових організацій; розширення напрямів інвестування пенсійних активів; виступає у ролі інвестиційного інвестора; збереження пенсійних активів від загроз інфляції; диверсифікація пенсійних активів; пільговий податковий режим для внесків до НПФ; темпи зростання та структура ВВП; соціальна безпека підприємства, що характеризується захищеністю пенсійних накопичень та отриманню інвестиційного прибутку; соціальний захист, який підвищить престижність та соціальну привабливість місця працевлаштування.

Слабкі сторони: недостатні податкові стимули; високий рівень безробіття; політична нестабільність у країні; демографічне старіння населення; дефіцит надійних фінансових інструментів; обмеження інвестування накопичених активів; ризики втрати коштів; незначний обсяг залучених пенсійних внесків для забезпечення можливості здійснення диференціації пенсійних активів у дохідні фінансові інструменти; низький рівень довіри з боку потенційних учасників; недосконала законодавча та нормативна база системи НПЗ.

Зазначено, що стратегія – це довготермінова програма поведінки об'єкта, відповідно до його розвитку, цілей та пріоритетів, що виступають мотивуючими факторами у взаємовідносинах з суб'єктом.

Для SWOT – аналізу експертам запропоновано оцінити окремо недоліки та переваги, а також сильні та слабкі сторони, що є основними факторами при впровадженні фінансової стратегії недержавного пенсійного забезпечення суб'єктами підприємництва.

У опитуванні брали участь п'ять експертів – спеціалістів у сфері фінансів. До експертної групи увійшли науковці, що займаються дослідженнями у цій сфері. Їм надано матриці оцінки недоліків, переваг, слабких та сильних сторін при впровадженні фінансової стратегії недержавного пенсійного забезпечення суб'єктів підприємництва. Кожна матриця оцінювалась у 100%, тобто один фактор матриці мав оцінку: 0 % – якщо цей фактор не має впливу, 1% - має вплив, але не чіткі межі, та 2 % – прослідковувалося залежність фактора. Всі отримані дані були згруповані у чотири матриці оцінки при впровадженні фінансової стратегії недержавного пенсійного забезпечення суб'єктів підприємництва (матриці 1, 2, 3, 4). Кожна матриця містила загальну оцінку SWOT – аналізу у відсотках.

Результати SWOT – аналізу подано у табл. 3.2.

На думку експертів, НПФ ще перебуває на етапі становлення, хоча набуває досить великі оберти у розвитку. Так, при оцінці недоліків щодо впровадження фінансової стратегії недержавного пенсійного забезпечення суб'єктами підприємництва експертами виділено наступні більш значущі: тіньова заробітна плата та зайнятість (10 %), незадовільний рівень фінансової та правової обізнаності населення у питаннях пенсійного забезпечення (10%), та недовіра населення до недержавних пенсійних фондів пов'язана з ризиком втрати пенсійних внесків (10 %). Всі останні фактори оцінені практично однаково, що свідчить про важливість кожного з них, тому що це впливає на подальший розвиток діяльності та привабливість НПФ. Загалом ця матриця отримала оцінку у 84 %, що вказує на необхідність запровадження деяких змін.

Дані табл. 3.2 свідчать, що при впровадженні фінансової стратегії недержавного пенсійного забезпечення суб'єктами підприємництва, ці переваги матимуть значний вплив на розвиток недержавного пенсійного забезпечення.

Так, експерти вважають, що найважливішими факторами переваг є: різноманітність умов пенсійного забезпечення, відкритість та прозорість діяльності недержавних пенсійних фондів, розширення надійних фінансових інструментів, що сприятиме розвитку фондового ринку в країні, оптимізує виплати на оплату праці, виплати пенсій через банки. Загалом ця матриця була оцінена у 96 %.

Дані табл. 3.2 вказують на такі слабкі сторони: високий рівень безробіття, політична нестабільність у країні, ризики втрати коштів, низький рівень довіри з боку потенційних учасників, недосконала законодавча та нормативна база системи НПЗ. Загалом матриця слабких сторін SWOT – аналізу оцінена експертами у 82 %.

У табл. 3.2 представлені сильні сторони, серед яких виділені: збереження пенсійних активів від загроз інфляції, темпи зростання та структура ВВП. Всі інші фактори мали оцінку приблизно однаково, що свідчить про значущість кожного з вказаних факторів матриці.

Таблиця 3.2

161

Матриці оцінки недоліків, переваг, сильних та слабких сторін при впровадженні фінансової стратегії недержавного пенсійного забезпечення суб'єктами підприємництва

Оцінка недоліків	Експерт					Сума оцінок, %
	1	2	3	4	5	
1	2	3	4	5	6	7
Відмінність у розмірах пенсій чоловіків та жінок	0	1	2	2	1	6
Неалежна диференціація пенсійних виплат	2	1	2	2	2	9
Тисьова заробітна плата та зайнятість	2	2	2	2	2	10
Нерозвинутий фінансовий сектор та неалежне корпоративне управління	2	1	2	2	2	9
Низький рівень інформаційно-роз'яснювальної роботи та усвідомлення серед роботодавцями і найманих працівників щодо необхідності додаткового пенсійного забезпечення	0	2	2	2	2	8
Нестача надійних фінансових інструментів для інвестування пенсійних активів	1	2	1	2	2	8
Незадовільний рівень фінансової та правової обізнаності населення у питаннях пенсійного забезпечення	2	2	2	2	2	10
Недовіра населення до недержавних пенсійних фондів пов'язана з ризиком втратою пенсійних внесків	2	2	2	2	2	10
Низький рівень заробітної плати, що спонукає населення велику частку спрямовувати на поточні потреби, а не заощаджувати	1	2	0	2	2	7
Недостатній моніторинг діяльності страхових організацій	2	0	2	1	2	7
Загальна оцінка недоліків SWOT – аналізу						84
Оцінка переваг						
Різноманітність умов пенсійного забезпечення	2	2	2	2	2	10
Відкритість та прозорість діяльності недержавних пенсійних фондів	2	2	2	2	2	10
Зменшення бази оподаткування на підприємстві	2	2	1	2	2	9
Ведення бухгалтерського обліку за міжнародними стандартами	2	1	2	2	2	9
Розширення надійних фінансових інструментів	2	2	2	2	2	10
Урівноваження демографічних показників	2	2	2	1	1	9
Відсутність штрафних санкцій за затримку перерахування пенсійних внесків	2	1	2	2	2	9
Сприяє розвитку фондового ринку в країні	2	2	2	2	2	10
Оптимізує виплати на оплату праці	2	2	2	2	2	10
Виплата пенсій через банки	2	2	2	2	2	10
Оцінка слабких сторін						
Недостатні податкові стимули	0	1	2	0	2	5
Високий рівень безробіття	2	2	2	2	2	10

Закінчення табл. 3.2

1	2	3	4	5	6	7
Політична нестабільність у країні	2	2	2	2	2	10
Демографічне старіння населення	1	2	1	2	0	6
Дефіцит надійних фінансових інструментів	2	1	2	0	1	6
Обмеження інвестування накопичених активів	2	2	2	1	2	9
Ризики втрати коштів	2	2	2	2	2	10
Незначний обсяг залучених пенсійних внесків для забезпечення можливості здійснення диференціації пенсійних активів у дохідні фінансові інструменти	2	1	0	1	2	6
Низький рівень довіри з боку потенційних учасників	2	2	2	2	2	10
Недосконала законодавча та нормативна база системи НПЗ	2	2	2	1	2	10
Загальна оцінка слабких сторін SWOT – аналізу,						82
Оцінка сильних сторін						
Запровадження міжнародних стандартів бухгалтерського обліку та казначейського обслуговування в пенсійній системі	2	1	2	2	1	8
Вдосконалення законодавства щодо моніторингу діяльності страхових організацій	2	2	1	2	1	8
Розширення напрямів інвестування пенсійних активів	2	2	1	2	1	8
Виступає у ролі інвестиційного інвестора	2	1	2	2	2	9
Збереження пенсійних активів від загроз інфляції	2	2	2	2	2	10
Диверсифікація пенсійних активів	2	1	2	2	2	9
Пільговий податковий режим для внесків до НПФ	2	2	2	1	1	9
Темпи зростання та структура ВВП	2	2	2	2	2	10
Соціальна безпека підприємства, що характеризується захищеністю пенсійних накопичень та отриманню інвестиційного прибутку	1	2	1	2	2	8
Соціальний захист, який підвищує престижність та соціальну привабливість місця працевлаштування	2	1	2	2	2	9
Загальна оцінка сильних сторін SWOT – аналізу						88

Відповідно до проведеного SWOT – аналізу вступу до недержавного пенсійного фонду суб'єктами підприємництва виділено основні напрями фінансової стратегії:

перехід всіх учасників ринку НПЗ на міжнародні стандарти фінансової звітності;

поширення інформації про переваги недержавних пенсійних фондів та їх участі у системі НПЗ;

інформування учасників про переваги НПЗ порівняно з іншими курсами довгострокового накопичення (страховими і банківськими продуктами) та надійність отримання додаткових виплат при досягненні пенсійного віку учасниками НПФ;

сприяння активізації роботи із залучення роботодавців до пенсійних накопичувальних програм та роз'яснення змісту пенсійної реформи серед працюючого населення, зокрема, серед персоналу підприємств державної і комунальної форм власності;

удосконалення оподаткування у процесі інвестування активів недержавних пенсійних фондів в об'єкти нерухомості;

запровадження єдиних стандартів щодо облікових процедур (щоденний облік вартості чистих активів НПФ та уніфікований облік пенсійних накопичень через механізм одиниці пенсійного внеску);

розширення надійних фінансових інструментів для інвестування коштів пенсійних фондів;

встановлення порядку заснування представництв, філій та інших відокремлених підрозділів адміністратора недержавного пенсійного фонду;

встановлення порядку обчислення суми пенсійних коштів та порядку їх перерахування до інших фінансових установ, які надають послуги з недержавного пенсійного забезпечення, затвердження методики обчислення витрат адміністратора недержавного пенсійного фонду на переведення пенсійних коштів і встановлення порядку сплати пені зазначеним адміністратором за несвоєчасне перерахування пенсійних коштів;

встановлення порядку переведення в разі ліквідації недержавного пенсійного фонду пенсійних коштів учасників фонду до інших недержавних пенсійних фондів, страхових організацій або на пенсійні депозитні рахунки;

повідомлення про зменшення протягом останніх 12 місяців чистої вартості одиниці пенсійних активів недержавного пенсійного фонду більш як на 10 відсотків середньозваженого показника зміни чистої вартості одиниці пенсійних активів фонду, якщо це не обумовлено об'єктивними змінами на фондовому ринку, Національну комісію з цінних паперів та фондового ринку;

встановлення додаткових вимог до обліку та інвестування пенсійних активів та коштів, призначених для виплати пенсії на визначений строк; виконання положень Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг.

Для подальшого розвитку НПЗ необхідно створення конкуренції фінансових установ.

Як зазначає Г. Лопушник, необхідно зосередити зусилля фахівців на розробці стимулів не грошового спрямування. Наприклад, з підвищенням пенсійного віку в солідарній системі до учасників НПФ могли б застосовувати окремі правила визначення віку та виплати [143].

Відсутність у теперішній час сильної і цілеспрямованої державної політики з формування та розподілу доходів фізичних осіб викликає значні труднощі на шляху зменшення диференціації суспільства за доходами, подолання бідності, зміцнення позицій середнього класу (питому вагу якого у поточному десятиріччі передбачено довести до 45–50%), а відповідно, і розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення, яка створюється з огляду на достатньо невисокий рівень доходів значної частини фізичних осіб. Заходи цієї стратегії повинні забезпечити умови для прискореного розвитку недержавного пенсійного забезпечення. Істотно розширяться інструменти для інвестування активів, буде забезпечено надійний облік активів та їх збереження, зменшаться сукупні втрати інвесторів, а також неупередженість та об'єктивність державного органу, що здійснює контроль та нагляд за суб'єктами НПЗ.

З метою визначення між альтернативними варіантами капіталовкладень вигіднішого, проведено порівняння сильних та слабких сторін кожного з них. Встановлено, що на вибір будуть впливати поточні прибутки, втрати, основні капіталовкладення, соціальний ефект, а також пільги, можливість управління цим процесом, інвестиційний період і можливість припинення фінансових відрахувань до проекту НПЗ у разі погіршення фінансового стану підприємства.

Порівняльну оцінку умов вигідності проведено через зіставлення капіталовкладень: у НПФ, банк та страхову компанію (табл. 3.3) [218, 204, 220].

Таблиця 3.3

Порівняльна характеристика фінансових установ

Критерій	НПФ	Банк	Страхова компанія
За розміром пенсії	Розмір майбутньої пенсії дорівнює сумі внесків до НПФ та інвестиційного доходу	Розмір майбутньої пенсії дорівнює сумі внесених коштів та нарахованих відсотків	Використовують пенсійні схеми з установленими пенсійними виплатами
За типом організації	Фінансова установа соціального типу	Фінансова установа	Фінансова установа
За розподілом інвестиційного доходу	Розподіл всієї суми інвестиційного доходу між учасниками даного НПФ	Розподіл лише частини власного доходу відповідно до встановленої ставки за депозитним договором	Розподіл лише частини власного доходу відповідно до встановленої ставки за страховим договором
За розподілом прибутку	Прибуток розподіляється між усіма учасниками	Прибуток розподіляється між власниками банку	Прибуток розподіляється між власниками страхової організації
За обізнаністю учасника про розмір пенсії	Клієнти НПФ обмежені в можливості прогнозування величини майбутньої пенсії	Клієнт знає величину майбутньої пенсії	Клієнт знає величину майбутньої пенсії

Дані табл. 3.3 свідчать, що НПФ при здійсненні недержавного пенсійного забезпечення мають істотні переваги перед іншими фінансовими установами, які надають аналогічні послуги. Порівнюючи діяльність банків, страхових компаній та НПФ, переваги належать саме недержавним пенсійним фондам, тому що повністю розподіляється інвестиційний дохід між їх учасниками. Ще однією вагомою перевагою є те, що право власності на вкладені кошти фізичних осіб не вимагає виконання ніяких додаткових умов і настає з моменту зарахування внеску на індивідуальний пенсійний рахунок.

Для виявлення найбільш привабливого та перспективного варіанту накопичення пенсійних сум суб'єктами підприємництва запропоновано порівняти капіталовкладення у НПФ, банк та страхову компанію, що визначить стратегічні цілі суб'єкта підприємництва з недержавного пенсійного забезпечення.

Для подальшої оцінки фінансових установ запропоновано розрахувати через пенсійний калькулятор суму отриманих пенсійних виплат. Умови розрахунку пенсійних виплат були наступні: щомісячний внесок склав 250,00 грн., тривалість накопичення – 5 років, тривалість пенсійних виплат – 10 років, річна доходність активів 10%.

У табл. 3.4 представлені розрахунки у НПФ пенсійних виплат та накопичень через пенсійний калькулятор. З метою встановлення найпривабливіших умов накопичень пенсійних сум взято п'ять недержавних пенсійних фондів, чиста вартість пенсійних внесків яких перевищила 1млн.грн.: НПФ «Соціальний стандарт», НПФ «OTPPension», НПФ «KINTO», НПФ «ПриватФонд», ВНПФ «Фармацевтичний» [181, 182, 183, 184, 185, 187].

Таблиця 3.4

Розрахунок сум пенсійних виплат і накопичень в НПФ

НПФ	Накопичена сума, грн.	Перша виплата, грн.	Середній розмір виплат, грн.	Розмір останньої виплати, грн.	Загальна сума до сплати, грн.
Соціальний стандарт	20 147	–	268	–	32 109
OTPPension	19 520,6	162,67	277,68	436,72	33 321,6
KINTO	19 923	147	244	377	29 241
ПриватФонд	19 520,6	–	254,8	–	30 576
Фармацевтичний	19 165,68	–	275,48	–	33 057,13

Отримані дані розрахунків (табл.3.4) свідчать, що у НПФ «Соціальний стандарт» найбільша накопичена сума (20147 тис. грн.), проте перша виплата та розмір останньої виплати при розрахунках не отримано. Так само не вистачає розрахованих сум виплат у НПФ «ПриватФонд» та НПФ «Фармацевтичний».

Визначено, що лише НПФ «KINTO» та НПФ «OTPPension» при розрахунку пенсійним калькулятором, визначає не тільки накопичену суму, а надає дані про першу виплату та розмір останньої виплати. Розрахувавши

пенсійні розрахунки пенсійних калькулятором у НПФ «KINTO», отримано наступні результати: перша виплата – 19293 грн., перша пенсійна виплата склала 147 грн., середня пенсійна виплата – 244 грн., а остання пенсійна виплата склала 377 грн., загальна сума виплат 29 241 грн. Найбільша загальна сума до сплати була у НПФ «OTPPension», та склала 33321,60 грн., накопичена сума з урахуванням прибутку за 5 років склала 19 520 грн., середня сума пенсійної виплати 277,68 грн., перша сума пенсійної виплати – 162,67 грн., остання сума пенсійної виплати – 436,72 грн.

Встановлено, що розрахунок накопичених пенсійних сум пенсійним калькулятором відповідно до аналізованих пенсійних фондів приблизно однаково, різниця переважно у загальних сумах виплат, що зумовлено параметрами, які НПФ включали до алгоритму програми калькулятора (податок з доходів фізичних осіб, доходність на етапах виплат, історична доходність активів, тощо).

Наступним кроком у оцінці вигідності капіталовкладення є порівняння банківських депозитних програм. Вхідні дані такі ж, як і при порівнянні при розрахунку калькуляторами недержавних пенсійних фондів. Першу депозитну програму, розглянуто у Приватбанку [100]. Банк пропонує 17% річних з щомісячним нарахуванням відсотків строком на 60 місяців. За умовою вкладник щороку може відкривати новий депозит, але на рік менше строком.

- 1 рік: $3000 \cdot (1+0,17/12)^{60} = 6977,2$ грн.
- 2 рік: $3000 \cdot (1+0,17/12)^{48} = 5893,44$ грн.
- 3 рік: $3000 \cdot (1+0,17/12)^{36} = 4978,03$ грн.
- 4 рік: $3000 \cdot (1+0,17/12)^{24} = 4204,8$ грн.
- 5 рік: $3000 \cdot (1+0,17/12)^{12} = 3551,68$ грн.

Загальна сума в кінці строку: $6977,2 + 5893,44 + 4978,03 + 4204,8 + 3551,68 = 25605,15$ грн.

Наступною розглянуто депозитну програму від банку Перший [98]. Банк пропонує вклади на строк 550 днів з базовою ставкою 17% і максимальною 23%, приріст відсоткової ставки кожні 3 місяці. Мінімальна сума вкладу 5000 грн. Розглянемо таку ситуацію: Річний внесок вкладника 3000 грн. Цього недостатньо для участі в цій програмі, тому вкладнику доцільно за 2 роки накопити суму в $3000 \cdot 2 = 6000$ грн. і внести її на депозит. Оскільки відсоток базовий 17, максимальний 23, то будемо вважати, що ставка процента росла на однакову суму. За 550 днів приріст відбувся $550:90 = 6,111$ приблизно 6 разів. Тобто $23 = 17 + \Delta r \cdot (6-1)$, отже, ставка зростала кожний квартал на $\Delta r = 1,2\%$. Вкладнику доцільно брати участь у програмі двічі:

1 раз: $6000 \times (1+0,17/4) \times (1+0,182/4) \times (1+0,194/4) \times (1+0,206/4) \times (1+0,218/4) \times (1+0,23/4) = 8040$ грн.

2 раз: $(8040+3000) \times (1+0,17/4) \times (1+0,182/4) \times (1+0,194/4) \times (1+0,206/4) \times (1+0,218/4) \times (1+0,23/4) = 14792$ грн.

Загальна сума, яку отримає вкладник через 5 років складе 14792 грн.

Проаналізовано депозитну програму з виплатою відсотків по закінченню дії договору від банку ОТР [97]. Банк пропонує вклади на строк 730 днів, відсоткова ставка 16 % річних. Отже вкладнику доцільно реінвестувати прибуток через кожні 2 роки і на 1 останній рік за ставкою 15 % річних.

Розрахунок:

$$1 \text{ раз: } 3000 \times (1+0,16)^2=4036,8 \text{ грн.}$$

$$2 \text{ раз: } 3000 \times (1+0,16)^2=4036,8 \text{ грн.}$$

$$3 \text{ раз: } (4036,8+3000) \times (1+0,16)^2=9468,72 \text{ грн.}$$

$$4 \text{ раз: } (4036,8+3000) \times (1+0,16)^2=9468,72 \text{ грн.}$$

$$5 \text{ раз: } (9468,72+3000) \times (1+0,15)=14\,339 \text{ грн.}$$

Отже, загальна сума до виплати через 5 років: $9468,72+14\,339=23807$ грн.

Розглянуто депозитну програму «Новий відсоток», що пропонує Ощадбанк [99]. За умовами цієї програми мінімальна відсоткова ставка складає 10 %, а максимальна 22 %. Приріст процента відбувається кожні 3 місяці. Строк депозиту 15 місяців. За вхідними умовами вкладник нарощує кошти 60 місяців, тобто він може 4 рази брати участь у програмі, щоразу реінвестуючи прибуток (вважається, що ставка процента зростає рівними частками: $22=17+4*\Delta r$, звідки $\Delta r=3\%$):

$$1 \text{ раз: } 3000 \times (1+0,1/4) \times (1+0,13/4) \times (1+0,16/4) \times (1+0,19/4) \times (1+0,22/4) = 3649 \text{ грн.}$$

$$2 \text{ раз: } 3649+3000 \times (1+0,1/4) \times (1+0,13/4) \times (1+0,16/4) \times (1+0,19/4) \times (1+0,22/4) = 8087,18 \text{ грн.}$$

$$3 \text{ раз: } (8087,18+3000) \times (1+0,1/4) \times (1+0,13/4) \times (1+0,16/4) \times (1+0,19/4) \times (1+0,22/4) = 13485,34 \text{ грн.}$$

$$4 \text{ раз: } (13485,34+3000) \times (1+0,1/4) \times (1+0,13/4) \times (1+0,16/4) \times (1+0,19/4) \times (1+0,22/4) = 20051,12 \text{ грн.}$$

Загальна сума до виплати складе 20051,12 грн.

Наступна депозитна програма, яку розглянуто – це програма «Гарантований прибуток» від Астра Банк [96] (банк був поглинутий іншим банком). Банк пропонував вклади на 24 місяці за ставкою 16 % відсотків річних для вкладу на 24 місяці і 20 % для вкладів на 12 місяців. У даному випадку вкладнику доцільно двічі брати участь у програмі з реінвестуванням прибутку.

$$1 \text{ раз: } 3000 \times (1+0,16)^2=4036,8 \text{ грн.}$$

$$2 \text{ раз: } 3000 \times (1+0,16)^2=4036,8 \text{ грн.}$$

$$3 \text{ раз: } (4036,8+3000) \times (1+0,16)^2=9468,72 \text{ грн.}$$

$$4 \text{ раз: } (4036,8+3000) \times (1+0,16)^2=9468,72 \text{ грн.}$$

$$5 \text{ раз: } (9468,72+3000) \times (1+0,2)=14\,962,46 \text{ грн.}$$

Отже, загальна сума до виплати через 5 років: $9468,72+14\,962,46 = 24431,18$ грн.

Проаналізувавши депозитні програми п'яти банків, найбільшу суму накопичень пропонує депозитна програма від Приватбанку, що склала 25605,15 грн. Проте, банківські депозити мають обмеження у відкритті пенсійних вкладів, що може не задовольнити потреб вкладника.

Наступним кроком, порівняно програми страхування життя СК «СЕБ» з її програмою «СЕБ Лайф Юкрейн», СК «УНІКА Життя», СК

«Українська страхова група», «Ренесанс Life» з програмою «Інвест», та вибрано, яка програма є найбільш привабливою [102, 103, 104, 105].

Вихідні дані для розрахунку страхової суми такі: стать – чоловіча; вік – 45 років, ~~початковий внесок~~ – 10 000 грн.; строк – 15 років.

СК «СЕБ» з її програмою «СЕБ Лайф Юкрейн» гарантує такі виплати: в кінці строку ~~122,8 тис. грн.~~ у випадку смерті виплата складає 245,6 тис. грн.; у випадку інвалідності – 245,6 тис. грн.; у разі смерті при нещасному випадку – ~~491,2 тис. грн.~~

СК «УНІКА Життя» пропонує наступні виплати: в кінці строку 126,4 тис. грн.; у випадку смерті виплата складає 125,4 тис. грн.; у випадку інвалідності – 250,6 тис. грн.; у разі смерті при нещасному випадку – 250,6 тис. грн.

СК «Українська страхова група» пропонує наступні виплати: в кінці строку – 106,23 тис. грн.; у випадку смерті гарантує виплату, що складає 212,45 тис. грн.; у випадку інвалідності – 106,23 тис. грн.; у разі смерті при нещасному випадку – 265,57 тис. грн.

«Ренесанс Life» з програмою «Інвест» пропонує наступні виплати: в кінці строку – 114,98 тис. грн.; у випадку смерті гарантує виплату, що складає 146,76 тис. грн.; у випадку інвалідності – 100,00 тис. грн.; у разі смерті при нещасному випадку – 146,76 тис. грн. (491,2 тис. грн.)

Отже сума, яку гарантувала виплатити компанія при закінченні терміну накопичення найбільша у СК «УНІКА Життя» становить 126,4 тис. грн. У випадку смерті найбільшу суму гарантує СК «СЕБ» – 245,6 тис. грн. У випадку інвалідності найбільшу суму виплати гарантує СК «УНІКА Життя» – 250,6 тис. грн. та СК «СЕБ» – 245,6 тис. грн. У разі смерті при нещасному випадку найбільшу суму гарантує СК «СЕБ» – 491,2 тис. грн., ця компанія гарантує найбільш оптимальні виплати у різних страхових випадках.

Результатами порівнянь сум виплат та накопичень, які більш вигідні для роботодавців є НПФ, тому що довгострокове вкладення пенсійних внесків та різноманітні умови пенсійних програм оптимізують витрати на оплату праці та задовольнятимуть інвестиційним потребам суб'єкта підприємства.

Зазначено, що послуги з недержавного пенсійного страхування можуть надаватися як недержавними пенсійними фондами (НПФ) – шляхом укладання пенсійних контрактів, страховими компаніями через договори страхування довічної пенсії з учасниками фонду, страхування ризику настання інвалідності або смерті учасника фонду або банківськими установами – шляхом укладання договорів про відкриття пенсійних депозитних рахунків з метою накопичення пенсійних заощаджень. Проте конкуренція з метою розміщення капіталовкладень може існувати між страховими компаніями, де використовується схема «з визначеними виплатами», коли пенсія дорівнює частині річного доходу за останній рік та НПФ – «з визначеними внесками», коли пенсія залежить від коштів, накопичених на індивідуальних рахунках і норм ануйтету. Отже, для суб'єктів підприємства більш привабливим капіталовкладенням є НПФ, тому що пенсійні внески

відповідно до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» [218] може відносити на валові витрати до 15% нарахованої заробітної плати на кожного працівника, інвестиційний ризик не впливає на роботодавця та є можливість заснування *власного пенсійного фонду*.

Участь у НПФ дасть можливість отримати додаткові інвестиційні ресурси: залучити до 5% сумарних активів недержавного пенсійного фонду в розвиток підприємства (шляхом придбання недержавним пенсійним фондом цінних паперів підприємства, за умови, що такі цінні папери пройшли лістинг когуються на біржі або в торгово-інформаційній системі та відповідають вимогам законодавства до таких цінних паперів); забезпечити доступ працедавців до фінансових ресурсів, накопичених в інших НПФ.

Капіталовкладення суб'єктами підприємництва у НПФ можна охарактеризувати наступними перевагами: мати гнучкий і ефективний механізм управління персоналом, не обтяжений податками і соціальними відрахуваннями; створити джерело додаткової недержавної пенсії; підвищити соціальну привабливість підприємства, його імідж і авторитет керівництва; закріпити кращі кадри шляхом створення привабливіши, ніж у конкурентів матеріальних і соціальних умов для висококваліфікованих фахівців; підвищити мотивацію персоналу, застосовуючи диференційований підхід до рівня пенсійних відрахувань на їх користь, беручи до уваги вік, стаж роботи на підприємстві, інші показники, що характеризують цінність працівника для підприємства; поліпшити мікроклімат у колективі, підвищити лояльність персоналу до працедавця.

Висновки за розділом 3

За результатами дослідження встановлено доцільність якнайшвидшого переходу до формування накопичувального рівня пенсійного забезпечення. Для підвищення ефективності пенсійного забезпечення рекомендовано використати американську модель пенсійного забезпечення [296]. Ця модель базується на створенні регіональних професійних пенсійних фондів. Це дозволить розпочати реформу з працівників бюджетної сфери, де роботодавцем виступає держава та де спостерігається невисокий рівень пенсій. Далі продовжити реформу через залучення великих галузей промисловості, які сконцентровані в різних регіонах.

Визначено переваги цієї моделі для пенсійної системи в Україні, які полягають в наступному:

- можливість врахування окремих особливостей, притаманних окремим професіям (наприклад більша тривалість працездатного віку у працівників освіти тощо);

- контроль за діяльністю управляючих компаній зі сторони професійних спілок;

- більш якісне планування фінансових потоків фонду у зв'язку із більшим рівнем однорідності інвестиційних характеристик клієнтів;

- орієнтація інвестиційної політики на галузі економіки, що створюють синергетичний ефект зі сферою професійної діяльності учасників або, навпаки, знижують ризики економічного спаду в галузі;

- орієнтація на інвестиції в інфраструктурні проекти регіону;

- територіальна близькість управляючих компаній, що покращує рівень комунікації з клієнтами.

У цілому якнайшвидше впровадження накопичувального рівня пенсійної системи дозволить підвищити рівень доходів осіб пенсійного віку та сприятиме формуванню резервів для стимулювання розвитку економіки України та регіонів.

Система недержавного пенсійного забезпечення як частина системи накопичувального пенсійного забезпечення ґрунтується на засадах добровільної участі фізичних та юридичних осіб. Недержавний пенсійний фонд забезпечує працівників, які охоплені пенсійним планом цього фонду, доходом після виходу на пенсію у формі періодичних виплат. Засновниками пенсійного фонду (спонсорами пенсійного плану) можуть виступати корпорації, приватні компанії, установи, спілки, фізичні особи. Кошти залучаються до фонду через періодичні внески як роботодавців, так і працівників. При цьому вони можуть автоматично вираховуватися з рахунків учасників фонду або вноситись ними добровільно.

Відповідно до проведеного SWOT – аналізу впровадження фінансової стратегії недержавного пенсійного забезпечення виділено основні напрями фінансової стратегії. Встановлено, що усунення факторів, які потенційно погіршують положення НПФ на ринку при впровадженні фінансової стратегії недержавного пенсійного забезпечення суб'єктами підприємства покладе шлях реалізації факторів, що створюють сприятливі умови при вступі в недержавний пенсійний фонд суб'єктами підприємництва.

Оцінено вигідність капіталовкладення у: НПФ, банк та страхову компанію. Встановлено, що найбільш привабливим та перспективним варіантом накопичення пенсійних сум для роботодавця є НПФ.

Впровадження фінансової стратегії недержавного пенсійного забезпечення суб'єктами підприємництва дасть змогу вирішенню багатьох завдань та забезпечить ефективне функціонування багаторівневої пенсійної системи.