

Ключові слова: перетворення, реформування, стратегії розвитку, модернізація, реконструкція, реінжиніринг.

In article is designed standard scheme of the possible directions and methods of the transformation industrial enterprise, presenting itself integrated system action on transformation of the different depth, natures and purposes. The proposed typology and principles to categorizations regularize the belief about method of the transformation enterprise and allow revealing the positive features of the diagnostics to efficiency of the process to modernizations of the industrial enterprise.

Key words: transformations, reforming, strategies of the development, modernization, reconstruction, reengineering.

Надійшло 15.09.2011.

УДК 368.914

Д.Ю. Нестеров

ДІЯЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВНИХ І НЕДЕРЖАВНИХ ІНСТИТУТІВ У СИСТЕМІ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ

У статті розглянуто головні фактори державних та недержавних інститутів системи пенсійного страхування. Визначено переваги та недоліки кожного із соціальних інститутів пенсійного страхування.

Ключові слова: Пенсійний фонд України, недержавний пенсійний фонд, страхова компанія, солідарна система, накопичувальна система, страховий внесок.

Постановка проблеми. Продуктивна праця людини, її прагнення до покращання якості свого життя, добробуту, піднесення соціального статусу були і залишаються одним з головних факторів суспільного прогресу. Проте, на жаль, реалії життя є такими, що з об'єктивних причин не кожна людина взагалі у змозі реалізувати себе як активний член суспільства, а більшість людей, які впродовж свого життя мали таку можливість, з часом її втрачають. Тому проблема соціального забезпечення людини в старості, у разі хвороби та каліцтва є однією з найактуальніших для кожного цивілізованого суспільства, яке будується на принципах загальнолюдської моралі і дбає про своїх непрацездатних членів.

Відтак, ніхто з громадян не застрахований від падіння рівня власних доходів після виходу на пенсію або внаслідок несподіваної втрати працездатності. Без турботи про своє майбутнє забезпечити гідний рівень життя після закінчення активної трудової діяльності неможливо. Людина працює все життя, потім виходить на заслужений відпочинок і часто тільки тоді починає з'ясовувати, чому розмір пенсії саме такий. Цікавитися цими питаннями краще заздалегідь, адже зберегти звичний рівень життя після виходу на пенсію можна завдяки участі в системі як державного, так і недержавного пенсійного страхування. Із набранням чинності законами України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [1] та «Про недержавне пенсійне забезпечення» [2] у 2004 р. розпочато впровадження пенсійної реформи, яка передбачала заміну діючої

системи пенсійного забезпечення на сучасну страхову трирівневу пенсійну систему.

Перший рівень — це солідарна система, в якій усі кошти, що перераховуються підприємствами та застрахованими особами до Пенсійного фонду України, одразу ж виплачуються нинішнім пенсіонерам. Другий рівень — накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Частина обов'язкових внесків буде спрямована на персональні рахунки громадян. Третій рівень — система недержавного пенсійного забезпечення. У цій системі можуть брати участь добровільно як фізичні, так і юридичні особи — роботодавці. Причому перший та другий рівні становлять систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, другий та третій рівні — систему накопичувального пенсійного забезпечення [1].

На сьогодні в Україні впроваджено лише перший і третій рівні. Запровадження другого рівня відкладено, і тому громадяни можуть реалізовувати своє право на пенсійне забезпечення, користуючись лише двома рівнями.

У зв'язку з цим викликають зацікавленість та потребують подальшого поглибленого вивчення сучасні механізми функціонування державних і недержавних установ, які забезпечують реалізацію державної політики у сфері пенсійного страхування, вивчення питання щодо характерних рис, головних ознак і певних закономірностей, які впливають на процес прийняття рішень щодо участі громадян у системі пенсійного страхування.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідження питань запровадження та успішного функціонування багаторівневої пенсійної системи розглядається багатьма зарубіжними і вітчизняними вченими та фахівцями. Основні теоретичні засади пенсійної реформи викладені в працях А. Бабіча, М. Вінера, М. Волгіна, Г. Мак-Таггарта, В. Роїка, А. Солюйова, В. Шахова. Значний внесок у дослідження механізмів запровадження обов'язкового пенсійного страхування зробили М. Бойко, О. Гаряча, Ю. Галицька, Б. Зайчук, Е. Лібанова, І. Кравченко, Б. Надточій, А. Нечай, В. Новиков, О. Палій, М. Папієв, І. Сирота, Н. Тополенко, В. Яценко. Проте, незважаючи на значну кількість наукових досліджень з цієї проблематики, теоретичні і практичні аспекти функціонування різних соціальних інститутів у сфері пенсійного страхування потребують подальшого вивчення і всебічного дослідження.

Метою дослідження є розгляд діяльності державних та недержавних інститутів пенсійної системи для виявлення спільних і відмінних рис і визначення факторів, які впливають на прийняття рішення громадян щодо участі в системі пенсійного страхування.

Постановка завдання. Для реалізації вищезазначеної мети поставлено низку завдань, зокрема:

- визначити особливості роботи державних і недержавних органів у системі пенсійного страхування;
- визначити різниці в підходах щодо реалізації громадянами права на отримання пенсії.

Виклад основного матеріалу. Розглядаючи діяльність державних і недержавних органів, які забезпечують реалізацію державної політики у

сфері пенсійного страхування, необхідно виділити спільні і відмінні риси у їх функціях для детального аналізу їх роботи.

Отже, до державних органів, що забезпечують виконання державної політики у сфері пенсійного страхування належать: Міністерство соціальної політики України, Національний банк України, Державна комісія з регулювання ринків фінансових послуг, Державна комісія з цінних паперів та фондового ринку та Пенсійний фонд України, надалі – ПФУ. До недержавних органів належать: недержавні пенсійні фонди, далі – НПФ, страхові компанії, які працюють на ринку страхування життя, – так звані Life Group, далі – СК Life, а також банки.

Із усіх вищеназваних структур нас найбільше цікавлять: ПФУ, НПФ, СК Life та банки, адже саме ці державні і недержавні структури безпосередньо працюють з населенням щодо реалізації соціальної політики держави.

Згідно з Положенням про Пенсійний фонд України [14] на нього як на центральний орган виконавчої влади покладено обов'язок щодо реалізації державної політики з питань пенсійного забезпечення. Унікальність ПФУ як центрального органу виконавчої влади полягає ще й в тому, що на відміну від інших державних установ він є одночасно і соціальною, і фінансовою інституцією. Відмінністю ПФУ від інших недержавних установ є обов'язковість участі всіх суб'єктів різних форм власності в системі загальнодержавного пенсійного страхування і те, що вона має загальнодержавний характер.

Відповідно до Закону України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [3] всі роботодавці зобов'язані нараховувати єдиний соціальний внесок на зарплату найманих працівників. Розмір нарахування єдиного соціального внеску на зарплату залежатиме від класу професійного ризику виробництва, встановленого для роботодавців за основним видом його діяльності (від 36,76% до 49,7), а ПФУ здійснює адміністрування цих коштів, які автоматично на центральному рівні розподіляються між ним та трьома іншими фондами соціального страхування. Внески ПФУ зараховуються до доходної його частини бюджету, який не входить до складу Державного бюджету, і одночасно спрямовуються на виплату пенсій нинішнім пенсіонерам.

Тобто пенсійна система, що забезпечує пенсіями нинішніх пенсіонерів є розподільчою, або як її часто називають – солідарною. Переваги солідарної системи полягають у тому, що вона може забезпечити виплати пенсій одразу після надходження коштів, але в цьому ж полягає і її недолік – вона дуже залежна від своєчасності і розміру сплати внесків. Демографічна ситуація також впливає на ефективність солідарної системи, адже чим менше співвідношення між працюючими та пенсіонерами, тим більше треба відраховувати до ПФУ для забезпечення необхідного рівня надходження коштів, щоб, у свою чергу, забезпечити відповідний розмір пенсії.

За останні десять років у розбудові Пенсійного фонду України було зроблено багато:

– у 2000 р. впроваджено систему персоніфікованого обліку відомостей про сплату внесків за застрахованих осіб як передумову для функціонування солідарної системи за страховими принципами;

- у 2001–2002 рр. здійснено передачу від органів соціального захисту органам Пенсійного фонду функцій з призначення та виплати пенсій;

- у 2004 р. забезпечено призначення пенсій на підставі даних системи персоніфікованого обліку;

- у 2005 р. запроваджено розмежування джерел фінансування пенсійних виплат за різними пенсійними програмами між бюджетом Пенсійного фонду та Державним бюджетом, здійснено перший крок до диференціації пенсій шляхом введення доплат за понаднормативний стаж, соціальні пенсії переведено в соціальну допомогу, законодавчо розмежовано системи сплати податків та страхових внесків;

- у 2007 р. передано до Пенсійного фонду функції з призначення і виплати пенсій від тринадцяти відомчих силових і судових органів, таких як: Міністерство оборони України, Міністерство внутрішніх справ України, Служба безпеки України, Управління виконання покарань, Податкова адміністрація та ін., запроваджено прийом звітів до Пенсійного фонду в електронному вигляді;

- у 2008 р. встановлено мінімальну пенсійну виплату всім категоріям одержувачів на рівні не нижче розміру прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність;

- у 2009 р. проведено шість масових перерахунків пенсій та встановлено підвищення до пенсії всім непрацюючим пенсіонерам;

- у 2010 р. запроваджено щомісячний звіт до системи персоніфікованого обліку відомостей про застрахованих осіб;

- у 2011 р. запроваджено сплату єдиного соціального внеску.

Останні два кроки, на нашу думку, є важливими факторами для впровадження обов'язкової накопичувальної системи пенсійного страхування.

Але, незважаючи на зміни в пенсійному законодавстві, ПФУ ще і досі поєднує у своїй роботі елементи соціального захисту з елементами соціального страхування. Це, на нашу думку, обумовлено багатьма факторами. По-перше, в роботі Пенсійного фонду України багато невластивих функцій. Особливо це стосується виплат пенсій за спеціальними законами, що фінансуються із ПФУ та із Державного бюджету. По-друге, виплата пенсій на пільгових умовах працівникам, які працювали на підземних роботах, на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці за Списком № 1 та на інших роботах із шкідливими і важкими умовами праці за Списком № 2 виробництв, робіт, професій, посад і показників, затверджених Кабінетом Міністрів України, здійснюється ПФУ. Покриття витрат ПФУ на пільгові пенсії здійснюється роботодавцями, які не завжди визнають їх і виконують лише за рішенням суду. По-третє, — постійні доплати, підвищення пенсій непрацюючим пенсіонерам, численні перерахунки пенсій.

Усе це, на нашу думку, — відхід від страхових принципів призначення пенсій і може мати негативні наслідки в майбутньому, а відтак приходимо до висновку, що солідарна складова пенсійної системи забезпечує нинішніх пенсіонерів на межі своїх можливостей, і ПФУ не в змозі й надалі ефективно працювати і розвиватися без кардинальних перетворень.

На наш погляд, це відбувається тому, що в системі «держава — роботодавець — громадянин» роль останнього ще незначна. По-перше, не

впроваджено обов'язкову накопичувальну систему пенсійного страхування. По-друге, дуже повільними темпами відбувається участь громадян в недержавному пенсійному забезпеченні.

Динаміка основних показників страхового ринку України за даними Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг [11], яку наведено в табл. 1, це доводить.

Таблиця 1

Динаміка основних показників страхового ринку України

Показник	Період					
	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Кількість зареєстрованих страхувальників	398	411	446	469	450	456
З них: компанії зі страхування життя	45	55	65	72	72	67
Кількість укладених договорів страхування (тис. шт.)	336,8	554,6	599, 8	676	575,0	619,1
Активи по балансу, млн грн	20 920,1	23 994,6	32 213,0	41 930,5	41 970,1	45 234,6
Валові страхові виплати, млн грн, з них:	1 894,2	2 599,6	4 213,0	7 050,7	6 737,2	6 104,6
Страхувальникам-фізичним особам	616,6	1 012,8	1 788,5	3 206,4	2 804,0	2 436,4
Перестраховальникам		231,6	822,0	1 546,3	1 727,1	2 045,4
У т. ч. перестраховальникам-нерезидентам		13,5	504,1	1 055,6	1 049,7	1 837,1

За своїми показниками активи усіх 456 страховиків у 2010 р. майже у 3,5 раза менше доходної частини бюджету ПФУ [12].

Система недержавного пенсійного забезпечення, яка є невід'ємною складовою системи пенсійного забезпечення України, дозволяє отримувати особі у старості додатково до пенсії пенсійні виплати. Внески до неї мають зовсім іншу природу — вони повністю капіталізовані. Тобто збираються і накопичуються протягом трудового життя громадянина і належать лише йому, а в разі смерті переходять нащадкам.

Згідно із Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» «...недержавне пенсійне забезпечення здійснюється:

— пенсійними фондами шляхом укладення пенсійних контрактів між адміністраторами пенсійних фондів та вкладниками таких фондів відповідно до цього Закону;

— страховими організаціями шляхом укладення договорів страхування довічної пенсії, страхування ризику настання інвалідності або смерті учасника фонду відповідно до цього Закону та законодавства про страхування;

— банківськими установами відповідно до цього Закону та законодавства про банківську діяльність шляхом укладення договорів про відкриття пенсійних депозитних рахунків для накопичення пенсійних заощаджень у межах суми, визначеної для відшкодування вкладів Фондом гарантування вкладів фізичних осіб, що встановлюється згідно із законом» [2].

Як зазначає І. Ломанов, «...у світовій практиці запровадження додаткового пенсійного страхування має дві форми:

— у першому випадку працівник самостійно страхується у недержавному пенсійному фонді та сплачує внески до фонду із своїх особистих доходів;

— у другому випадку працівник страхується на підприємстві, а внески до відповідного пенсійного фонду на користь застрахованих працівників сплачує роботодавець у відповідних частках із заробітної плати працівників та свого доходу» [9, с. 20–21].

Як показує досвід, працівники, які самостійно сплачують внески до недержавних пенсійних фондів «мають звичку» нерегулярно сплачувати пенсійні внески або зовсім припиняють сплату через низку причин, головною з яких є та, що витрати на пенсію — це справа майбутнього, тому зараз зайві кошти витрачають на задоволення поточних потреб.

У зв'язку з цим, обов'язкова накопичувальна система вкрай необхідна, адже, хоча це і виглядає як примусове стягування пенсійних внесків, метою її є страхування робітників від майбутніх втрат при настанні пенсійних виплат. У ряді країн поширення набуло додаткове пенсійне страхування на підприємствах, коли відрахування від заробітної плати працівників здійснює роботодавець, і працівник одержує заробітну плату за відрахуванням внесків на пенсійне страхування. Далі автор стверджує: «...у Франції, наприклад, додаткове пенсійне страхування на підприємствах законодавством передбачається як обов'язкове і має включатися до колективних договорів» [9, с. 21].

На нашу думку, це один із механізмів навчання громадян страхової культури, спочатку держава, а потім роботодавець у примусовому порядку змушують громадянина брати участь у страховому процесі, щоб надалі громадянин самостійно міг вести свої пенсійні заощадження.

Відповідно до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» [2] НПФ бувають трьох видів: корпоративні, професійні та відкриті:

— корпоративний фонд створюється одним або кількома юридичними особами-роботодавцями, до яких можуть приєднуватись інші роботодавці-платники;

— професійний фонд створюється об'єднаннями юридичних або фізичних осіб, у т. ч. профспілками та їх об'єднаннями, або просто фізичними особами за професійною ознакою (металурги, шахтарі та ін.);

— відкритий фонд створюється однією або кількома юридичними особами і є доступним для будь-яких юридичних та фізичних осіб як вкладників фонду.

У НПФ будь-якого виду існують вкладники — фізичні або юридичні особи, які здійснюють перерахування пенсійних внесків на свою користь, на користь своїх близьких або своїх співробітників, та учасники — громадяни, на користь яких здійснюються внески.

На нашу думку, відкритий НПФ є більш прийнятним, адже головне, що відрізняє відкритий фонд від інших, це можливості:

- більшої гнучкості щодо розміру пенсійних внесків;
- участі в недержавному пенсійному забезпеченні тільки частини колективу роботодавця на відміну від корпоративного фонду, де роботодавець зобов'язаний робити перерахування коштів на користь усіх без винятку своїх працівників;
- участі будь-яких фізичних осіб як вкладників на свою користь або на користь своїх найближчих родичів;
- залишитися учасником фонду після припинення трудових відносин з роботодавцем.

До головних переваг участі у недержавному пенсійному забезпеченні слід віднести переваги роботодавців і переваги громадян. Ці переваги можна розглядати як систему пільг, які запровадила держава для стимуляції участі у недержавному пенсійному забезпеченні.

Пільги для вкладника НПФ – юридичної особи. По-перше, суму пенсійних внесків, сплачених роботодавцем за власний рахунок на недержавне пенсійне забезпечення своїх працівників, дозволяється відносити на валові витрати підприємства, якщо сума таких внесків сукупно не перевищує 15% від нарахованої протягом податкового року заробітної плати кожного працівника, але не більше граничної суми податкової соціальної пільги, згідно зі ст. 5 Закону України «Про оподаткування прибутку підприємств» [5]. У результаті чого, об'єкт оподаткування юридичної особи зменшиться внаслідок віднесення суми пенсійних внесків, сплачених на користь своїх працівників, на валові витрати підприємства. Це дає можливість відносної економії на податку на прибуток у розмірі 25% від суми сплачених внесків. По-друге, сума пенсійних внесків, сплачених роботодавцем за власний рахунок на недержавне пенсійне забезпечення його працівників, не включається до бази для нарахування збору до Пенсійного Фонду України та внесків підприємства на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, згідно зі ст. 1, 2, 4 Закону України «Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування» [4]. А відтак внески юридичної особи до НПФ не включаються до фонду оплати праці, тому на них не нараховуються обов'язковий збір до Пенсійного фонду України та внески на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Сумарна економія роботодавця складатиме мінімум 36,66% від суми його внеску до НПФ. По-третє, у разі здійснення пенсійних внесків самим учасником НПФ і роботодавцем на його користь, пріоритет у користуванні податковими пільгами щодо встановленої граничної суми податкової соціальної пільги належить роботодавцю згідно зі ст. 5 Закону України «Про податок з фізичних осіб» [6].

Пільги для працівників роботодавця, що є вкладником НПФ. По-перше, сума пенсійних внесків, сплачених роботодавцем за свій рахунок на користь працівника, не оподатковується податком з доходів фізичних осіб, якщо така сума не перевищує 15% нарахованої суми зарплати та не є вищою за граничну суму податкової соціальної пільги на місяць (агентом із сплати цього податку є підприємство), згідно зі ст. 4 Закону України «Про податок з доходів фізичних осіб» [6]. Для роботодавця це рівноцінно збільшенню рівня оплати праці та стимулювання пра-

цівників (зростання економічного ефекту своїх витрат). По-друге, сума пенсійних внесків, сплачених роботодавцем за власний рахунок на недержавне пенсійне забезпечення його працівників, не включається до бази для нарахування збору до Пенсійного фонду України та внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, які здійснює підприємство від імені його працівників (із зарплати) згідно зі ст. 1, 4 Закону України «Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування» [4]. Отже, внески до НПФ не включаються до нарахованої заробітної плати працівника, тому із них не здійснюється утримання обов'язкового збору до Пенсійного фонду України та внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, які сплачує підприємство від імені працівника. По-третє, сума пенсійних внесків на власну користь і за власний рахунок не включається до загального оподаткованого доходу, якщо вона не перевищує граничну суму податкової соціальної пільги у розрахунку за місяць (у 2010 р. не більше 1220 грн на місяць) згідно зі ст. 4, 5 Закону України «Про податок з доходів фізичних осіб» [6]. А відповідно, за наслідками звітного року після подання декларації та розрахунку (в розрахунках вказується «зарплата до видачі» – «чиста зарплата» отримана протягом року) фізичній особі повертається сума надміру сплаченого нею податку з доходів, нарахованого на суму пенсійних внесків, тобто загальна сума прибуткового податку, яку сплатить фізична особа, зменшується.

Є також *переваги для НПФ*. По-перше, кошти, що отримані недержавним пенсійним фондом від вкладників у вигляді пенсійних внесків, не включаються до складу валових доходів фонду згідно зі ст. 4, 7 Закону України «Про оподаткування прибутку підприємств» [5]. У результаті чого НПФ не сплачує податок на прибуток із сум пенсійних внесків, які надходять від вкладників НПФ. Суми пенсійних внесків, зроблених на користь учасника НПФ, у повному обсязі зараховуються на його індивідуальний пенсійний рахунок. По-друге, доходи від здійснення операцій з активами НПФ, у тому числі й пасивні доходи (дивіденди, відсотки), не включаються до складу валових доходів фонду, згідно зі ст. 4, 7 Закону України «Про оподаткування прибутку підприємств» [5]. НПФ не сплачує податок на прибуток із сум інвестиційного доходу. Отриманий чистий дохід (валовий дохід за підсумком визначених законом витрат фонду) в повному обсязі розподіляється за індивідуальними пенсійними рахунками учасників НПФ пропорційно сумі пенсійних вкладів.

До недоліків НПФ слід віднести такі:

- для забезпечення інвестиційного доходу корпоративні і професійні НПФ, як правило, не диверсифікують внески і інвестують в галузь, в якій створено НПФ;

- НПФ не створюють активні резерви фондам, що дорівнюють сумі внесків клієнтів в обсязі 105% (активні резерви складають не більше 30–35%, як у банківських установах);

- залишається недостатньо вирішеним питання укладання договорів анuitету після закінчення строку договорів страхування.

Як зазначає С.Л. Лондар, «...альтернативою участі у недержавних пенсійних фондах є відкриття громадянами пенсійних депозитних рахунків у банківських установах або страхових компаніях. Основною метою функціонування такої системи є додаткове залучення внесків інди-

відів (за умови отримання ними високого рівня заробітку) та юридичних осіб для підвищення достатку громадян при досягненні ними пенсійного віку» [10]. Тобто банківський пенсійний депозит за суттю нічим не відрізняється від звичайного депозиту. До основних недоліків також слід віднести: створення резервів на суми внесків вкладників лише на рівні 30–35%, а також невирішеність питання укладання договорів анuitету після закінчення строку депозиту.

Ми вважаємо, що цей фінансовий інститут найменшою мірою відповідає вимогам систем недержавного пенсійного забезпечення.

На користь недержавного пенсійного страхування в СК Life – компаніях наводять масу доводів. По-перше, це податкові пільги, передбачені законодавством як для юридичних, так і для фізичних осіб, такі ж самі, як і для НПФ. По-друге, на відміну від тих же банків або НПФ, страховики забезпечують клієнтам не тільки накопичення коштів, але й захист від низки ризиків [7]. Кожен пенсійний договір включає в себе ризик смерті застрахованої особи з будь-якої причини. Це означає, що у разі смерті годувальника його родина не залишиться без коштів. За бажанням клієнт може поповнити перелік ризиків, включивши туди також настання інвалідності від нещасного випадку або критичних захворювань.

Крім того, додаткова пенсія дає громадянам упевненість у майбутньому, оскільки пенсіонер зможе отримувати достатню суму грошей, необхідну для нормального життя. Ще один фактор – це гарантія отримання накопичених грошей. Для цього служать страхові резерви та активи страхових компаній у розмірі 105% від суми внесків клієнтів, що жорстко контролюються перестраховальником. За законом ці кошти не належать СК Life і не можуть використовуватися нею для погашення якихось інших зобов'язань, крім тих, що прийняті за договорами страхування. На нашу думку, цей механізм повністю захищає СК Life від банкрутства, на відміну від НПФ та банків.

І на останок зазначимо два головні критерії, що відрізняють програми недержавного пенсійного страхування в Україні від інших договорів накопичувального страхування. Насамперед, це анuitетна або рентна система виплат. Тобто виплати проводяться не одноразово, а рівними частинами протягом певного терміну щомісяця або щокварталу. Другий критерій – відсутність «прив'язки» до пенсійного віку, обумовленого законодавством, тобто ренту можна отримувати вже через десять років (найменший строк пенсійних програм) після укладання і виплати за договором страхування. Крім того, до розряду пенсійних страховики часто відносять і програми, що передбачають накопичення з подальшою разовою виплатою, яка проводиться після закінчення терміну договору.

Із усіх перелічених вище фінансових організацій, на наш погляд, особливої уваги гідні програми «Накопичувального пенсійного страхування» в СК Life. Вони мають ряд незаперечних істотних переваг, як у плані фінансової захищеності цих проектів, так і в плані вирішення дуже важливих для українського суспільства соціальних завдань, пов'язаних з фінансовим захистом членів родини у випадку часткової або повної втрати працездатності або відходом з життя застрахованої особи – годувальника родини.

Висновки. Державні і недержавні інститути системи пенсійного страхування у своїй діяльності надають пенсійні послуги різних рівнів. Кожен з цих інститутів самостійно не в змозі забезпечити повний комплекс послуг пенсійного страхування. Солідарна складова пенсійної системи, хоча і досить потужна, забезпечує нинішніх пенсіонерів на межі своїх можливостей, а страхова і недержавна частина майбутньої пенсії ще не достатньо розвинута для того, щоб забезпечувати додаткове джерело пенсійних виплат. Впровадження другого і розвиток третього рівня пенсійної системи — це один із напрямів навчання громадян страхової культури, що дасть змогу забезпечити рівномірний розвиток усіх гілок трирівневої пенсійної системи.

Починати накопичувальний період бажано якомога раніше. У західних країнах, де страхова культура в цілому вища і люди починають думати про пенсії замолоду, вони відкривають пенсійні рахунки не пізніше 25–30 років. В Україні ж багато хто лише в 50 років розуміють, що через 10–15 років не зможуть прожити на пенсію, що надається державою, і починають терміново збирати гроші «на старість». Отже, чим раніше почати накопичувати бажану суму, тим менш відчутним це стане для сімейного бюджету і тим більший коефіцієнт заміщення заробітної плати можна очікувати при виході на пенсію.

Список використаної літератури

1. Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9 липня 2003 р. № 1058-IV — режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main>
2. Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» від 9 липня 2003 р. № 1057-IV — режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main>
3. Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 8 липня 2010 р. № 2464-IV — режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main>
4. Закон України «Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування» від 26 червня 1997 р. № 400/97-ВР — режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main>
5. Закон України «Про оподаткування прибутку підприємств» від 1 липня 2004 р. № 1957-IV — режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main>
6. Закон України «Про податок з доходів фізичних осіб» від 1 липня 2004 р. № 1958-IV — режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main>
7. Закон України «Про страхування» від 7 березня 1996 р. № 85/96-ВР (зі змінами від 4 жовтня 2004 № 2745-111) — режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main>
8. Закон України «Про фінансові послуги та державне регулювання ринків фінансових послуг» від 12 липня 2001 р. № 2664-III — режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main>
9. Ломанов І. Додаткове пенсійне страхування / І. Ломанов // Вісник Пенсійного фонду України. — 2009. — № 3. — С. 20–23.
10. Лондар С.Л. Фінанси: навч. пос. / С.Л. Лондар, О.В. Тимошенко. — режим доступу: http://pidruchniki.com.ua/15840720/finansii/finansii_-_londar_sl

11. Офіційний веб-сайт Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг. — http://www.dfp.gov.ua/1.html?&no_cache=1

12. Офіційний веб-сайт Пенсійного фонду України. — <http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/index>

13. Портфельне інвестування: навч. посіб. / А.А. Пересада, О.Г. Шевченко, Ю.М. Коваленко, С.В. Урванцева. — К.: КНЕУ, 2004. — 408 с — Режим доступу: http://buklib.net/index.php?option=com_jbook&catid=145

14. Указ Президента України «Про Положення про Пенсійний фонд України» від 6 квітня 2011 р. № 384/2011 — режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main>

Рассмотрены основные факторы государственных и негосударственных институтов системы пенсионного страхования. Определены преимущества и недостатки каждого из социальных институтов пенсионного страхования.

Ключевые слова: Пенсионный фонд Украины, негосударственный пенсионный фонд, страховая компания, солидарная система, накопительная система, страховой взнос

Main factors of governmental and non-governmental agencies of pensionary assurance system have been examined. Priorities and disadvantages of every social institution of pensionary assurance have been defined.

Key words: Pension Fund of Ukraine, nongovernmental pension fund, insurance company, joint system, stoker system, premium.

Надійшло 07.09.2011.

УДК 622:336.1

О.В. Нусінова

ОЦІНКА РІВНЯ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ПІРНИЧО-ЗБАГАЧУВАЛЬНИХ КОМБІНАТІВ КРИВБАСУ

У статті запропоновано виконувати оцінку фінансової безпеки підприємства на основі співвідношення його фактичної та еталонної вартості. Еталонна вартість визначається як вартість, яку може мати підприємство за умови усунення всіх загроз та небезпек. Розроблені методичні підходи до визначення еталонної вартості на основі величини еталонного прибутку, який враховує недоотримані грошові потоки внаслідок невідповідності показників фінансового стану їх нормативним значенням.

Ключові слова: ліквідність, платоспроможність, вартість бізнесу, фінансова безпека, грошовий потік, прибуток.

Вступ. Однією з найважливіших складових безпеки підприємства є фінансова. Фінансова безпека традиційно асоціюється з фінансовою стійкістю та платоспроможністю підприємства. При цьому з метою оцінки фінансової безпеки використовуються загальновідомі показники фінансового стану. Чим ближче їх значення до нормативних, тим вищим є рівень фінансової безпеки. Багатьма авторами фінансова безпека визначається як досягнення підприємством нормативів фінансового стану на певний момент часу.