

ПЕНСИОННЫЕ ДЕНЬГИ



Пенсионная реформа в Украине стартовала в 2004 году, поэтому интерес к ней со стороны финансовых учреждений и крупных предприятий пока еще не проявляется в такой степени, как в России. Причины этого кроются не только в характерной для выборной ситуации политике выживания. Налицо явно недостаточная информированность лиц, принимающих решения в бизнесе, о последствиях и глубине предстоящих финансово-экономических и социальных изменений в обществе, вызванных пенсионной реформой. «Финансовый директор» неоднократно обращался к теме создания негосударственных пенсионных фондов (НПФ) работодателями. Сегодня речь пойдет о том, каковым может быть объем «корпоративно-пенсионных» ресурсов в национальных масштабах и почему о пенсионном будущем бизнесу нужно задумываться уже сегодня, независимо от политической конъюнктуры.

Что день грядущий нам готовит? Свой НПФ рано или поздно придется создавать многим работодателям на уровне предприятий, отраслей, финансово-промышленных групп, регионов Украины по следующим причинам:

1. Недостаточный уровень трудовых пенсий из государственного Пенсионного фонда приведет к тому, что наемные работники и профсоюзные организации, по примеру других предприятий, начнут добиваться включения в коллективные договоры положений о дополнительном (добровольном) пенсионном обеспечении через корпоративный НПФ работодателя или профессиональный пенсионный фонд профсоюза.

2. В ходе реализации пенсионной реформы в Украине участие в финансировании назначаемых по выслуге лет или условиям труда «льготных» (профессиональных) пенсий через систему корпоративных (профессиональных) НПФ станет для работодателей обязательным. Законопроектом это предусмотрено с 2006 года, а тариф отчислений предположительно будет установлен на уровне 6–14% фонда оплаты труда (ФОТ) в зависимости от профессии работника.

3. Спустя несколько лет после внедрения в Украине обязательной накопительной пенсионной системы (но никак не ранее 2007 г.) застрахованным лицам (наемным работникам) будет предоставлено право выбора финансового института для обязательной уплаты пенсионных взносов. При этом законодательно закреплена обязательность повышения зарплаты работников на величину ставки обязательных отчислений, но не более чем на 7%. Эта сумма, минуя руки работников, будет направляться предприятиями в государственный Накопительный фонд либо выбранные ими частные пенсионные фонды на индивидуальные пенсионные счета с последующим инвестированием частными компаниями по управлению активами (КУА).

По мере роста заработной платы и при наличии положительной доходности инвестиций в Украине в обозримом будущем можно ожидать повышения интереса финансовых посредников к НПФ и управлению их активами.

4. Организация НПФ для дополнительного пенсионного обеспечения работников с 2005 г. входит в планы серьезных работодателей и профсоюзов Украины, что приведет к появлению у конкурентов определенных преимуществ на рынке рабочей силы, а также к образованию долгосрочных внутренних и недорогих (по сравнению с внешними банковскими кредитами) инвестиционных ресурсов.

5. Корпоративные пенсии из НПФ предусмотрены международными и национальными стандартами финансовой отчетности (IAS №№ 19, 26 и П(С)БУ-26) и уже реализованы в практике известных зарубежных компаний и финансовых учреждений, дочерние предприятия которых пришли в Украину всерьез и надолго.

6. Государство стимулирует вклады и участие в НПФ налоговыми льготами, определенными Законами Украины «О внесении изменений в Закон Украины «О налогообложении прибыли предприятий» № 1957-IV от 21.06.2004 г. и «О внесении изменений в Закон Украины «О налоге на доходы физических лиц» № 1958-IV от 21.06.2004 г.

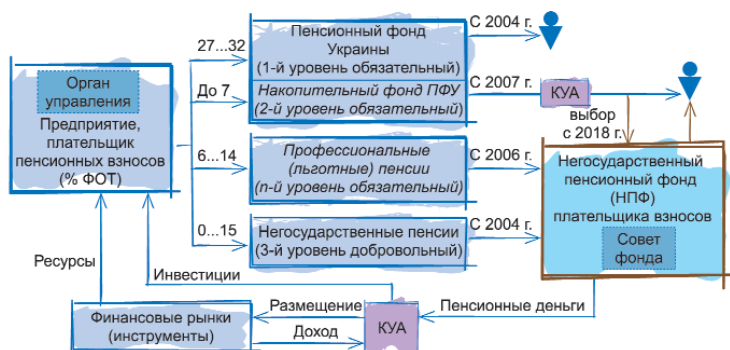
В системе негосударственного пенсионного обеспечения Украины можно, а в ряде случаев — придется, принимать участие в качестве работодателя-плательщика (вкладчика) НПФ, выбранного работниками, либо учредителя и вкладчика своего НПФ.

В странах ЕС и США негосударственное пенсионное обеспечение, организованное работодателями и профсоюзами, давно уже является составной частью компенсационного пакета сотрудников, эффективным инструментом социальной, кадровой, финансовой, инвестиционной и корпоративной политики, налогового планирования, залогом успешного ведения бизнеса на долгосрочной основе. Если в США в 40-х годах прошлого века участником НПФ был каждый пятый наемный работник, то сегодня их более половины. Данная тенденция характерна и для России, где количество лицензированных НПФ приближается к 300, а число их участников за 10 лет уже превысило 5 млн. человек. А по сему, создавать пенсионные системы на базе НПФ в Украине придется независимо от того, куда направлен вектор государственного движения.

«Круговорот» пенсионных денег. Анализ Законов Украины «О негосударственном пенсионном обеспечении» и «Об общеобязательном государственном пенсионном страховании», действующих с 1 января 2004 г., и нормативно-правовых актов, подготовленных во исполнение данных законов, позволяет утверждать, что «круговорот» пенсионных денег в новой пенсионной системе будет, скорее всего, происходить по следующей многоуровневой схеме (рисунок).

К обязательным отчислениям работодателей в Пенсионный фонд Украины с 2006 г. добавятся и обязательные отчисления на профессиональное пенсионное обеспечение сотрудников, имеющих право на пенсии по выслуге лет и особым условиям труда. Причем эти взносы будут отчисляться не в государственный, а в корпоративный или профессиональный НПФ, если таковой будет создан самим работодателем. Если не будет своего НПФ, то придется делать взносы в НПФ, выбранный организацией.

«Круговорот» пенсионных денег



Как видно из рисунка, аккумулируя средства предприятий и их сотрудников в НПФ, учредители пенсионных систем, возглавляющие данные предприятия-плательщики пенсионных взносов, получают недорогие и доступные (по сравнению с банковскими и бюджетными деньгами) долгосрочные внутренние инвестиционные ресурсы. Деньги НПФ, в большинстве своем, будут играть роль оборотных средств, размещаемых учредителями в выгодные инвестиционные проекты, и служащих финансовой основой будущих пенсий сотрудникам. В связи с тем, что законодательно с 1 ян-

варя 2005 г. закреплён льготный режим налогообложения для плательщиков взносов в НПФ, реализация пенсионных программ сможет осуществляться за счет средств, легитимно относимых на валовые затраты предприятия и налоговые кредиты работников. В отношении наемных работников законодатель установил лимит налоговой льготы по взносам в НПФ, определяемый в процентном исчислении (15% ФОТ) и денежном выражении (140% величины официального прожиточного минимума). В этих пределах работник может получать на свой пенсионный счет взносы работодателя, не облагаемые налогом на доходы физических лиц, а подав налоговую декларацию по итогам года, получить частичное возмещение затрат по финансированию своей будущей пенсии из собственной зарплаты. Если взносы в пользу работника, кроме работодателя, делает другое лицо, приоритет по использованию «льготного лимита» сохраняется за работодателем. Инвестиционный доход НПФ также не подлежит налогообложению до момента выплат. Вопрос уплаты подоходного налога возникнет для участника НПФ только в момент выплат пенсии. Ставка налогообложения на момент выплат предусмотрена льготная, поскольку составляет 60% от действующей ставки налога на доходы физических лиц. Те же, кто обратится за пенсией в 70 лет или в связи с наступлением инвалидности 1-й группы, от уплаты налога вообще освобождены.

Но главным моментом в солидарном (или паритетном) финансировании негосударственной пенсии является следующее обстоятельство. Когда на гривню работника, отложенную им в НПФ, работодатель уплачивает отнесенные на валовые затраты 1–2 гривни из доходов предприятия, то доходность пенсионных накоплений работника автоматически возрастает на 100–200% без учета инвестиционной прибыли НПФ! В этом собственно и заключается альтернатива солидарного участия работодателя и работника в НПФ самостоятельному формированию работником накоплений на старость с помощью банковского депозита по ставке 15–20%.

Такой механизм финансирования будущих пенсий становится выгодным не только работникам. НПФ будет выгоден и работодателю, поскольку позволит не только реализовать социальные программы и управлять персоналом, но и привлечь пенсионные активы, сформированные за счет пенсионных взносов предприятия и работников, для финансирования выгодных инвестиционных, в том числе и корпоративных проектов. Включение в компенсационный пакет работников негосударственных пенсий при взятии работодателем обязательств по уплате в НПФ в пользу каждого из них 100 грн. (сумма условная и может дифференцироваться в зависимости от стажа, возраста и группы работников) позволяет оптимизировать затраты на материальное стимулирование работников вместе с уменьшением налогооблагаемой базы предприятия и обязательных начислений на ФОТ. Таким образом, желаемый эффект формирования мотиваций у персонала может быть достигнут работодателем при меньших затратах. Отчисления в НПФ при неизменном ФОТ могут рассматриваться как разумная альтернатива повышению зарплаты с неизбежным его увеличением и соответствующим ростом базы начислений.

К тому же, учредители НПФ имеют право быть учредителями финансовых учреждений, обслуживающих фонды (администраторы и компании по управлению активами НПФ-КУА), и легитимно получать доход от их деятельности на законодательно установленном уровне в 4–5% от объема пенсионных активов. Они же (учредители) будут устанавливать «правила движения» пенсионных денег в виде пенсионных схем и инвестиционных деклараций, тогда как государство будет играть роль регулятора.

Следует ожидать перераспределения финансовых ресурсов («пенсионных» денег) между государством, работодателями и наемными работниками с возможностью передачи части обязательных платежей из государственного Пенсионного фонда в частные НПФ работодателей. По крайней мере, именно такая перспектива развития пенсионной системы и рынков финансовых услуг заложена в законах и готовящихся законопроектах. А если такие законы принимаются, значит это кому-то необходимо.



Кто и как считает пенсионные деньги. Вопрос здесь не столько в политике, сколько в экономике. А именно: о каком объеме инвестиций пенсионных денег в национальную экономику может идти речь сегодня и в перспективе. В таких странах как США и Великобритания объем активов НПФ уже превысил ВВП. Чего ожидать нам? Отечественные и зарубежные эксперты называют цифры от сотен миллионов в ближайшие годы до сотен миллиардов гривен спустя десятилетия. Чтобы сделать расчет, предположим, что пенсионные взносы уплачиваются как процент от официальной зарплаты работников. Примем оптимистический сценарий участия трудоспособного населения в возрасте 20–50 лет и их работодателей в обязательной накопительной и добровольной пенсионной системах. При этом, в обязательной накопительной пенсионной системе, активами которой будут управлять частные компании («второй уровень») примет участие до 12,5 млн. человек, в профессиональных пенсионных системах («льготники») — до 4 млн. чел., а в НПФ, создаваемых для добровольного («третьего») уровня — до 2 млн. человек (если пока не брать во внимание проект корпоративного НПФ работников бюджетной сферы — 3 млн. человек). Исходя из нынешнего уровня зарплаты и приняв допущение о том, что ее повышение в будущем позволит сохранить покупательную способность на сегодняшнем уровне, выполним несложные подсчеты.

Объем активов = (работники × средняя зарплата × ставка взноса)

Обязательная накопительная пенсионная система (2-й уровень с 2007 г.):

до 12,5 млн. чел. × 600 грн. × 7% = 525 млн. грн./месяц.

Обязательные профессиональные пенсионные системы («льготные пенсии» с 2006 г.): до 4 млн. чел. × 800 грн. × 10% = 320 млн. грн./месяц.

Добровольное негосударственное пенсионное обеспечение (3-й уровень — НПФ с 2005 г.): до 2 млн. чел. × 800 грн. × 10% = 160 млн. грн./месяц.

Итого: 1 млрд. грн. в месяц или 12 млрд. грн. в год (для доходности на уровне инфляции), или **140 млрд. грн.** в 2017г. (для реальной доходности + 4%).

Сбудутся ли эти прогнозы, зависит от сохранения намеченных тенденций роста числа участников, размера взносов и прибыли от вложений НПФ, гарантий надежности, сохранности и ликвидности пенсионных активов. Эти объемы пока несопоставимы с пенсионными активами России (\$3,5 млрд.), стран-членов ЕС (около EUR 3 трлн.) и США (более \$10 трлн.). По мере роста реальной заработной платы вкладчиков и при наличии положительной доходности инвестиций в Украине, можно утверждать о существенном росте влияния НПФ и их учредителей в обозримом будущем.

Сопоставим полученный прогноз «пенсионного будущего» с 2004 г. по объемам банковских депозитов юридических и физических лиц — 83 млрд. грн. и бюджетом Пенсионного фонда Украины — 36 млрд. грн. Даже приблизительные расчеты динамики роста активов НПФ позволяют судить об их роли как мощных внутренних инвесторов отечественной экономики, сопоставимых по влиянию разве что с банковской системой.

В этой связи понятен все возрастающий интерес финансовых посредников к НПФ и управлению их активами. Затратив от EUR 1 млн. на создание инфраструктуры пенсионной системы, можно рассчитывать на получение в управление «длинных» ресурсов, соизмеримых с бюджетом Пенсионного фонда Украины. Именно на такую перспективу и работают те, кто создает частные пенсионные системы. На начало 2005 г. в Украине зарегистрировано около 30 НПФ, свыше 10 администраторов фондов и 47 КУА. Но без надлежащего образования и стимулирования главного источника финансирования НПФ, которыми являются работодатели и работники, об успехе накопительной пенсионной системы серьезно говорить не приходится.

Александр ТКАЧ,

канд. техн. наук, доцент,

директор ЧП «Компания «Пенсионно-актуарный консультант»

