

УДК 331.2:369.5

Приходченко О.Ю.
асистент кафедри фінансів
Національної металургійної академії України

МОДЕЛЬ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ НА МАКРОРІВНІ ЯК КОНФЛІКТ МІЖ СУБ'ЄКТОМ, ПЕНСІЙНОЮ СИСТЕМОЮ ТА ПІДПРИЄМСТВОМ

MODEL OF THE PENSION SYSTEM AT THE MACRO LEVEL AS A CONFLICT BETWEEN THE SUBJECT, THE PENSION SYSTEM AND THE ENTERPRISE

АНОТАЦІЯ

У статті відображено основні взаємовідношення пенсійної системи в розрізі учасників. Досліджено проблему легалізації зарплати у повному обсязі. Приведено варіанти стратегій, мотиви та можливі отримані результати від застосування стратегій для суб'єкта (людини, працівника), підприємства та пенсійної системи, яку представляє державний пенсійний фонд. Виявлено конфлікт інтересів.

Ключові слова: податки, фонд оплати праці, єдиний соціальний внесок, пенсійна система, накопичувальний та солідарний пенсійний фонд.

АННОТАЦИЯ

В статье отражены основные взаимоотношения пенсионной системы в разрезе участников. Исследована проблема легализации зарплат в полном объеме. Приведены варианты стратегий, мотивы и возможные полученные результаты от применения стратегий для субъекта (человека, работника), предприятия и пенсионной системы, которую представляет государственный пенсионный фонд. Выявлен конфликт интересов.

Ключевые слова: налоги, фонд оплаты труда, единый социальный взнос, пенсионная система, накопительный и солидарный пенсионный фонд.

ANNOTATION

The main relations between the pension system in terms of participants are described in the paper. The problem of legalization of salaries in full is investigated. The variants of strategies, motives and possible results obtained from application of strategies for the subject (person, employee), enterprise and the pension system represented by the state pension fund are presented. Conflict of interest has been identified.

Key words: taxes, payroll, single social contribution, pension system, accumulative and solidarity pension fund.

Постановка проблеми. Сучасні пенсійні системи є ланками соціально-економічних систем держав, тому тісно пов'язують між собою громадян країн, підприємства, на яких вони працюють, та пенсійний фонд, куди спрямовуються внески та з якого виплачуються пенсії. В умовах постійного дефіциту солідарного пенсійного фонду України та водночас недостатнього рівня забезпеченості пенсіонерів постає питання виявлення причин цих явищ та знаходження шляхів поліпшення ситуації. Ефективне реформування пенсійної системи неможливе без розуміння інтересів різних суб'єктів пенсійного забезпечення. Якщо для людини як суб'єкта пенсійної системи на першому місці стоїть отримання максимального доходу протягом життя, то для підприємства все ж таки головним є отримання максимального прибутку. Пенсійний фонд акумулює сплачені підприємствами внески, виплачує пенсії зараз та розраховує майбутні пенсії згідно з тими сумами,

які були внесені. Чим більше сума внесків, тим більше пенсія, що нараховується, але для підприємства це означає менший прибуток. Тому виникає конфлікт інтересів, який потребує детального дослідження для знаходження можливих варіантів рішення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблема дефіциту пенсійного фонду знаходиться під пильною увагою вітчизняних та закордонних вчених. Перш за все досліджується податкове навантаження на підприємство, оскільки завеликі ставки ведуть до приховування частини прибутків та фонду заробітної плати. А мінімальні внески не наповнюють бюджет Пенсійного фонду та гарантують людині лише мінімальну пенсію. Зменшення ставки єдиного соціального внеску Законом України [1] було покликано вивести зарплати з тіні, але викликало дискусії у науковому світі стосовно дієвості [2]. Одним з засобів визначення розміру єдиного соціального внеску Л.П. Шевчук пропонує модель на основі індикативної заробітної плати [3]. У своїй роботі М.І. Карлін та Н.В. Іванчук пропонують модель для розрахунку економії підприємства за тінізації заробітної плати, яка виникає під час нарахування та утримання з фонду заробітної плати та впливає на суму прибутку підприємства [4]. В результаті виводяться значення ставок єдиного соціального внеску для легалізації заробітної плати.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Хоча роботи вчених досліджують певні питання підвищення офіційного рівня заробітних плат в країні, не вистачає комплексного підходу, який би поєднав та порівняв інтереси людини, яка отримує зарплату та заробляє на пенсію, підприємства, яке платить податки та відраховує у пенсійний фонд, та держави.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Метою роботи є побудова моделі взаємодії пенсійної системи, суб'єкта та підприємства для виявлення мотивів, можливих варіантів розвитку та оптимальних рішень.

Виклад основного матеріалу дослідження. Під час дослідження пенсійної системи здебільшого моделюються стосунки між людиною та пенсійним фондом. Але для індивідуумів, працюючих на підприємствах, велике значення в цій системі має саме підприємство. Саме воно

нараховує та виплачує заробітну плату, з якої сплачує у Пенсійний фонд внески. Якщо ця ланка у ланцюгу «працівник – підприємство – пенсійний фонд» дає збій, то система не працює так, як треба. Можливими збоями є низький рівень заробітної плати, який призводить до низького рівня пенсії у майбутньому та дефіциту в рамках Пенсійного фонду солідарної системи вже зараз, заборгованість підприємства за внесками до Пенсійного фонду загалом та відшкодуванням спеціальних пенсій зокрема. З іншого боку, підприємство може дати можливість працівнику взяти участь у корпоративній пенсійній програмі. Особливим чином постає розмір заробітної плати. Законодавством установлена нижня межа у вигляді мінімальної заробітної плати. З 1 січня 2017 року розмір мінімальної зарплати в Україні становить 3 200 грн., що в два рази більше, ніж в грудні 2016 року та на 122,45% більше, ніж середня мінімальна зарплата за 2016 рік. Такі різкі зміни не можуть не вплинути на всіх учасників пенсійної системи.

Теоретично людина може бути самозайнятою особою та платити внески у Пенсійний фонд окремим чином зі свого доходу. За законодавством України з 2016 року підприємство не утримує внесок у пенсійний фонд безпосередньо із заробітної плати працівника, а лише нараховує на фонд заробітної плати соціальний внесок, який зменшився порівняно з попередніми законами. Перелічені зміни мали на меті вивести із тіні реальні заробітні плати, які отримують працівники, та наповнити доходну частину пенсійного фонду за рахунок збільшення бази нарахування. Але звіти Пенсійного фонду [5] свідчать про те, що значних збільшень показників середньої зарплати не відбулось за цей період, що говорить про недостатність стимулів для підприємства для збільшення зарплати та для працівників, щоб вимагати офіційне підвищення. Для кращого розуміння процесу пропонується представити взаємодію працівника (суб'єкта), підприємства та державного пенсійного фонду у вигляді профілю стратегій та профілю виграшів.

Нехай пенсійна система складається з двох державних рівнів: солідарного (розподільчого) та накопичувального пенсійних фондів.

Спочатку слід розглянути профіль стратегій, який має людина (суб'єкт) щодо участі у пенсійній системі. Отже, індивідуум може піти працювати на підприємство та отримувати зарплату, а може зайнятися самостійно підприємницькою діяльністю. Нехай a_1 – відрахування із заробітної плати у солідарний фонд із заробітної плати, a_2 – нарахування на заробітну плату, яке виплачує роботодавець, β_1 – внесок в обов'язковий накопичувальний фонд, який виплачує людина, β_2 – внесок в обов'язковий накопичувальний фонд, який нараховує та виплачує роботодавець, $\beta = \beta_1 + \beta_2$. У першому випадку людина отримує на руки зарплату за вирахуванням податків та відрахувань у фонди, які платить саме підприємство та відраховує з зарплати людини. Нехай z_t – офіційна частина зарплати людини, z'_t – частина зарплати, яка може виплачуватись неофіційно.

У другому випадку всі відрахування робить людина у розмірі $z_t * (a_1 + a_2 + \beta_1 + \beta_2)$, з яких $z_t * (a_1 + a_2)$ йде до солідарного пенсійного фонду, $z_t * (\beta_1 + \beta_2)$ йде до накопичувального пенсійного фонду.

Працюючих можна розподілити на групи залежно від віку, стажу та рівня заробітної плати за минулі роки. Від цього залежить розмір майбутньої пенсії та мотиви людини щодо «сірої» заробітної плати. Оскільки реформування проходить у певний період часу, треба врахувати структуру населення та її прогнозовану динаміку.

Нехай людина за своє життя максимізує отримання доходу як до пенсійного віку у вигляді заробітної плати, так і доходу у вигляді пенсії. За допомогою коефіцієнтів переваги надається оцінка отриманому доходу у кожний період життя, а саме:

$$F = \tau * \sum_{t=1}^n z_t^a + \eta \sum_{t=1}^m p_t \rightarrow \max, \quad (1)$$

де z_t^a – чиста заробітна плата, тобто зарплата за вирахуванням податків в рік t , τ , η – коефіцієнти переваги, які показують вагу суми отриманої зарплати та пенсії відповідно, n – кількість років отримання зарплати, m – кількість років отримання пенсії, p_t – сума пенсії в рік t .

Мотиви, які впливають на поведінку суб'єктів щодо коефіцієнтів переваги щодо суми зарплати

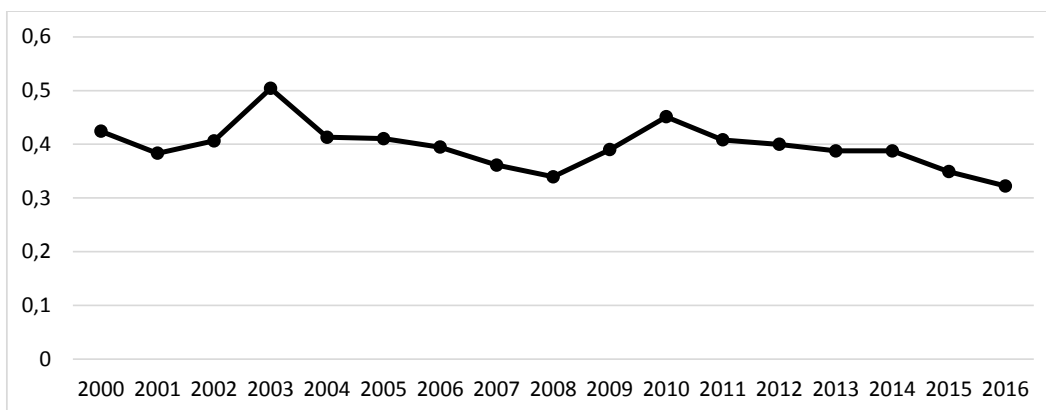


Рис. 1. Середнє за рік відношення мінімальної зарплати до середньої зарплати

ти та пенсії, у кожного свої. Якщо людина вже певний час працювала, то вона може мати певні накопичення та певні права на майбутню пенсію. Від цих даних залежать ставлення до реформ та поведінка людини на ринку праці.

Майбутня пенсія залежить від розміру заробітної плати. Законодавством встановлюється мінімальна межа. Проаналізуємо середній рівень заробітної плати відносно мінімальної з 2000 року за даними статистики [6; 7] та Пенсійного фонду [8]. Як видно з графіку на рис. 1, мінімальна зарплата за досліджуваний період складала від 32,25% в 2016 році до 50,4% у 2003 році від середньої зарплати, а також спостерігається позитивна тенденція до збільшення середньої зарплати порівняно з мінімальною.

Розглянемо такі стратегії для людини, яка працює на підприємстві.

1) Людина працює на підприємстві та отримує всю зарплату офіційно.

Тоді єдиний соціальний внесок, який нараховує підприємство на фонд заробітної плати $(z_t + z'_t) * (a_2 + \beta_2)$, а з людини утримується $(z_t + z'_t) * (a_1 + \beta_1)$.

Податок на доходи фізичних осіб, згідно з Податковим кодексом [9], розраховується так:

$$((z_t + z'_t) - (z_t + z'_t) * (a_1 + \beta_1) - l) * tax, \quad (2)$$

де l – соціальна пільга, tax – податок на доходи фізичних осіб.

Якщо говорити про один період (коефіцієнт переваги $\eta = 0$), то для людини вибір між легальною та нелегальною залежить лише від ставки податків, а для інших значень коефіцієнтів переваги слугує критерієм і розмір пенсії. Оскільки згідно з законодавством [1] на 2017 рік $a_1 = 0$, $\beta_1 = 0$, то на розмір заробітної плати пенсійна система не впливає, але розмір заробітної плати безпосередньо впливає на розмір пенсії. Отже, чиста зарплата з урахуванням податків та соціальної пільги й інших податків буде така:

$$z_t^u = (z_t + z'_t) * \left(1 - \left(1 - (a_1 + \beta_1) - \frac{l}{(z_t + z'_t)}\right) * tax - taxelse\right), \quad (3)$$

де tax – ставка податку на доходи фізичних осіб, $taxelse$ – ставки інших податків.

2) Людина працює на підприємстві та частину зарплати отримує офіційно, а частину – ні.

Тоді єдиний соціальний внесок, який нараховує підприємство на фонд заробітної плати $(z_t) * (a_2 + \beta_2)$, а з людини утримується $(z_t) * (a_1 + \beta_1)$. Податок на прибуток людини $((z_t) - (z_t) * (a_1 + \beta_1) - l) * tax$, де l – соціальна пільга. Отже, чиста зарплата з урахуванням податків та соціальної пільги й інших податків в момент t буде така:

$$(z_t) * \left(1 - \left(1 - (a_1 + \beta_1) - \frac{l}{(z_t)}\right) * tax - taxelse\right) + z'_t. \quad (4)$$

Звичайно, за критерієм максимального доходу під час праці друга стратегія для людини вигідніша. Розглянемо другий критерій – величину майбутньої пенсії. Все залежить від того, наскільки величина неофіційної зарплати може вплинути на розмір майбутньої державної пенсії. Якщо її

вигідніше вкласти в інші фінансові інструменти для отримання доходу в майбутньому, то з цієї точки зору у людини немає мотивів вимагати повністю легалізовану зарплату від підприємства.

Розглянемо стратегії підприємства щодо нарахування та виплати заробітної плати [10]. Загалом величина заробітної плати впливає на розмір валових витрат підприємства, оскільки вони містять єдиний соціальний внесок, який нараховується на фонд оплати праці. Нехай a_2 – нарахування на заробітну плату, яке виплачує роботодавець, β_2 – внесок в обов'язковий накопичувальний фонд, який нараховує та виплачує роботодавець, Z_{min} – мінімальний за законодавством розмір зарплати людини, Z' – частина зарплати, яка виплачується неофіційно, тобто тіньова.

Підприємство може мати такі стратегії: платити тільки мінімальну зарплату, платити за документами мінімальну зарплату та іншу частину неофіційно, платити та відображати у документах всю зарплату працівника. У першому та третьому випадках людина отримує на руки зарплату за вирахуванням податків та відрахувань у фонди, які платить саме підприємство та відраховує з зарплати людини. У другому випадку людина отримує кожний період праці більшу суму, ніж у третьому, але через менші виплати у пенсійний фонд теоретично буде мати меншу суму майбутньої пенсії.

Виразимо витрати підприємства на фонд оплати праці за різних стратегій: $Z_{min} * (1 + a_2 + \beta_2)$ – за першої стратегії, $Z_{min} * (1 + a_2 + \beta_2) + Z'$ – за другої стратегії, $(Z_{min} + Z') * (1 + a_2 + \beta_2)$ – за третьої стратегії. Для порівняння варіантів стратегій необхідно порівняти прибуток, податок на прибуток та чистий прибуток в різних варіантах. Під час переходу з першої стратегії на третю величина прибутку не зміниться, якщо збільшення заробітної плати враховуватиметься в повному обсязі у валових доходах підприємства, наприклад, буде закладене у ціни. Очевидно, що за незмінних валових доходів зменшиться розмір прибутку, який оподатковується. Оскільки зараз $\beta_2 = 0$, можна проаналізувати перехід від тіньової зарплати до повністю офіційної за сучасних реформ.

$$\Delta \text{Прибуток} = \Delta \text{ВД} - \Delta \text{ВВ(без ФОП)} - (Z' - Z'(1 + a_2)), \quad (5)$$

де ВД – валові доходи, ВВ (без ФОП) – валові витрати без фонду оплати праці. Очевидно, що прибуток до оподаткування за інших рівних умов більше за другої стратегії. Якщо припустити, що фонд тіньової зарплати зменшує безпосередньо чистий прибуток підприємства, то можна записати таке рівняння з урахуванням ставки податку на прибуток у 18%:

$$\Delta \text{ЧП} = (\Delta \text{ВД} - (\Delta \text{ВВ(без ФОП)} - Z'(1 + a_2))) * (1 - 0,18) - Z'. \quad (6)$$

Якщо валові доходи та витрати без урахування фонду оплати праці незмінні, то за вищезазначеними припущеннями друга та третя стратегії за ставкою ЄСВ у 0,2193 для підпри-

Таблиця 1

Конфлікт інтересів

Група	Зарплата	Пенсія	Критерій
Працівники, суб'єкти	Максимальна	Максимальна	Максимальна сума отримання протягом життя зарплати та пенсії
Підприємство	В межах, установлених законодавством	В межах, установлених законодавством	Можливий мінімум витрат
Пенсійний фонд, пенсійна система	Максимальна	В межах, установлених законодавством	Мінімальне відхилення між отриманими внесками із заробітної плати та пенсійними виплатами сучасним пенсіонерам

емства рівнозначні за критерієм величини чистого прибутку. Тобто теоретично зменшення ставки податку повинно було сприяти переходу до третьої стратегії, але збільшення розміру прибутку стало пріоритетним для підприємців.

Доцільно проаналізувати введення внеску в накопичувальну пенсійну систему. Якщо розмір єдиного соціального внеску не зміниться та буде включати внески у накопичувальний фонд, то висновки стосовно стратегій аналогічні попереднім. Якщо ж це буде додатковий процент, то валові витрати підприємств збільшаться.

Звичайно, збільшення заробітної плати дасть змогу не лише розраховувати на більшу пенсію із солідарної системи, але й відраховувати у накопичувальну. Але накопичувальний рівень пенсійної системи в Україні не зможе добре працювати без відповідного розвитку фінансового ринку та економіки загалом.

Отже, як виявило дослідження, існують різні інтереси учасників пенсійної системи, які представимо у табл. 1. Суб'єкти прагнуть максимізувати свій загальний дохід протягом життя, але залежно від індивідуальних інтересів. Підприємства прагнуть отримувати прибуток, а тому тримати зарплати на певному рівні. Державний пенсійний фонд намагається зібрати максимально можливу суму відрахувань із зарплати, щоб забезпечити сучасних пенсіонерів пенсією за мінімального дефіциту.

Висновки. Розглянуті стратегії поведінки учасників пенсійної системи та профіль їх виграшів говорять про конфлікт інтересів. Регулювання конфлікту можливе законодавчими мірами та договірними відносинами між учасниками, які ґрунтуються на раціональному виборі. Пенсійна система залежить від економічної ситуації загалом, розвитку фінансових ринків та виробництва взагалі. Оскільки керує пенсійною системою держава, то з її боку можуть назначатися штрафи за варіанти стратегій з частинами неофіційної зарплати.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Про внесення змін у деякі законодавчі акти України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізацію фонду оплати праці: Закон № 77-VIII [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/77-19>
2. Кривецький О.В. Зарплатна реформа: проблеми дієвості / О.В. Кривецький [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=885:zarplatna-reforma&catid=8&Itemid=350
3. Шевчук Л.П. Моделювання та відображення в обліку розрахунку єдиного соціального внеску на основі індикативної заробітної плати / Л.П. Шевчук // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економічні науки. – 2011. – № 1(55). – С. 173-177.
4. Карлін М.І. Шляхи удосконалення адміністрування єдиного соціального внеску в Україні / М.І. Карлін, Н.В. Іванчук // Фінанси України. – 2012. – № 12. – С. 93-102.
5. Підсумки роботи у 2016 році щодо виконання бюджету та завдань, покладених на органи Пенсійного фонду України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish/article?art_id=275960&cat_id=184068
6. Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 1995-2012 роках [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
7. Динаміка середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності у 2010-2016 роках [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
8. Пенсійний фонд у цифрах [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish/category?cat_id=95535
9. Податковий кодекс України від 2 грудня 2010 року № 2755-VI [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2755-17>
10. Приходченко О.Ю. Вплив змін розміру єдиного соціального внеску на показники діяльності підприємств / О.Ю. Приходченко // Актуальні проблеми соціально-економічних систем в умовах трансформаційної економіки: збірник наукових статей за матеріалами III Всеукраїнської науково-практичної конференції (13-14 квітня 2017 року). – Дніпро, 2017.