

– умови здійснення страхування відповідно виду страхового продукту. Для використання державної підтримки необхідно розробити типовий перелік страхових ризиків, страхових подій та страхових випадків, порядок визначення страхової вартості та узгодження страхової суми, встановити норму страхового забезпечення за такими страховими продуктами, терміни укладання договорів страхування із державною підтримкою, порядок визначення страхового збитку, розрахунку страхового відшкодування та здійснення страхової виплати;

– пільгові умови отримання банківських кредитів на страхування сільськогосподарських об'єктів;

– порядок та умови здійснення державної підтримки. Для визначення обсягу допомоги з бюджетів різних рівнів необхідно розробити перелік показників ємкості страхового ринку (у тому числі й місцевого). Також важливо закріпити варіанти виділення бюджетних коштів (компенсації вже за сплаченими страховими преміями сільськогосподарським підприємствам, дотації на їх оплату, субсидіювання страхових внесків), частку держави у страхових внесках, терміни виділення бюджетних коштів, адміністрування розрахунків та використання бюджетних коштів тощо;

– порядок використання коштів загальнодержавного, страхового та перестрахового резерву на відшкодування збитків в рослинництві від стихійних лих;

– розробка нових страхових програм та страхових продуктів, проведення поетапного, модульного страхування відповідно не тільки стадіям технологічного циклу вирощування сільськогосподарських культур чи тварин, а й всього виробничого циклу та економіки господарства в цілому;

– підготовка спеціалістів в галузі сільськогосподарського страхування;

– вирівнювання інформаційної асиметрії щодо здійснення страхування шляхом формування відповідного інформаційного супроводу договорів страхування сільськогосподарських ризиків.

Література

1. Борисова В. А. Організаційно-економічний механізм страхування / В. А. Борисова, О. В. Огаренко. – Суми : Довкілля, 2001. – 194 с.
2. Гаманкова О. О. Фінанси страхових організацій : навч. посібник / О. О. Гаманкова. – К. : КНЕУ, 2007. – 328 с.
3. Дем'яненко М. Я. Методичні рекомендації по страхуванню сільськогосподарських культур з державною підтримкою / М. Я. Дем'яненко, О. Є. Гудзь, С. А. Навроцький. – К. : ННЦІАЕ, 2009. – 134 с.
4. Страхування: теорія та практика : навч.-метод. посібник / Н. М. Внукова, В. І. Успенко, Л. В. Временко та ін. ; за заг. ред. Н. М. Внукової. – Х. : Бурун Книга, 2004. – 376 с.
5. Шинкаренко Р. Квалификационные требования к страховым компаниям, которые участвуют в программе субсидирования агрострахования [Электронный ресурс] / Р. Шинкаренко // Информ.-аналит. ресурс по вопросам страхования и управления рисками в сельскохозяйственном секторе. – Режим доступа: http://www.agroinsurance.com/ru/agribusintss_insurance/?pid=4692.
6. Закон України “Про страхування” від 7.03.96 р., № 85/96-ВР [Електронний ресурс] / База даних “Законодавство України” (веб-сайт ВРУ) – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=85%2F96-%E2%F0>
7. Цивільний кодекс України від 16.01.2003, № 435-IV [Електронний ресурс] / База даних “Законодавство України” (веб-сайт ВРУ) – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=435-15>.

УДК 369.013.3:331:364

Л. Б. БАРАННИК

Науково-дослідний фінансовий інститут
ДННУ “Академія фінансового управління” Мінфіну України, м. Київ

КОРПОРАТИВНЕ СТРАХУВАННЯ ЯК ПЕРСПЕКТИВНИЙ НАПРЯМ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ПРАЦЮЮЧОГО НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

У статті досліджуються проблеми становлення та розвитку корпоративного страхування в Україні. Розроблено ряд практичних рекомендацій щодо розв'язання даних проблем, зокрема, ряд пропозицій відносно податкових пільг для підприємств, що запроваджують корпоративне страхування.

The problems of formation and development of corporate insurance in Ukraine are considered in the article. A number of proposals for the decision of these problems are worked out too, in particular, tax benefits for the enterprises that use corporate insurance.

Ключові слова: корпоративне страхування, соціальний захист працівників, фінансові переваги, соціальний пакет, пенсійне страхування, медичне страхування, страхування життя.

Постановка проблеми. Історія зародження та розвитку корпоративного страхування органічно пов'язана з європейською цивілізацією і розвитком капіталістичного способу виробництва. Ідеологія нового класу – буржуазії поступово сформувала суспільну думку про обмеженість масштабів соціальної допомоги малозабезпеченим громадянам. Так було взято курс на мінімізацію державної соціальної допомоги.

Відповідною реакцією суспільства стало виникнення різних форм самопомоги, добровільних колективних форм страхування життєвих ризиків на корпоративних засадах. Так з'явилося корпоративне страхування. Воно отримало розвинуту форму з впровадженням державних гарантій його існування. Вперше цей вид страхування був законодавчо оформлений у Німеччині наприкінці XIX ст. Ініціатива його введення належить аристократії і державним чиновникам, зацікавленим у збереженні корпоративних привілеїв.

Так сталося, що корпоративне страхування у країнах з ринковою економікою виникло раніше за концепцію соціальної відповідальності бізнесу (далі у тексті – СВБ) та її різновиду – корпоративної соціальної відповідальності (далі у тексті – КСВБ). Їхні етапи становлення, сутність, значення у розвитку суспільства та у соціальному захисті працюючого населення з'ясовані нами [1, 2]. Зазначимо, що не останню роль в їх появі зіграло загострення конкуренції у західних країнах після другої світової війни. Зараз корпоративне страхування є невід'ємним елементом концепції КСВБ та соціального захисту працюючого населення.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Великий внесок у розробку теорії соціального страхування внесли як зарубіжні, так і вітчизняні вчені Бабич А.М., Дмитрієв М.С., Жильцов Е.Н., Іванова Р.І., Косарев Ю.А., Тучкова Е.Г., Ржаніцина Л.С, Роїк В.Д., Смірнова Н.А., Солов'йов А.К., Степанова Т.Н., Шайхатдінов В.Ш., Юрій С.І., Янова С.Ю. та ін. Проблематику СВБ та КСВБ плідно досліджують Базилюк А., Башнянін Г., Беляєв О., Бутко М., Єгорова В., Кваснюк Б., Куценко В., Мурашко М. та інші. Разом з тим, слід відзначити ще недостатньо вирішені у цьому напрямі проблеми, яким і присвячена ця стаття: а саме: причини повільного розвитку корпоративного страхування та необхідність посилення фінансової зацікавленості підприємців щодо його запровадження на підприємствах.

Метою статті є з'ясування стану корпоративного страхування в Україні та розробка рекомендацій, які були б корисними та сприяли розвитку цього виду страхування та соціального захисту працюючих взагалі.

Виклад основного матеріалу. У розвинутих країнах світу корпоративне страхування є основною складовою соціального пакету [див.: 3]. Адже він не тільки захищає від життєвих негараздів, а й створює компанії імідж соціально-відповідального бізнесу та слугує додатковим мотиваційним фактором для персоналу.

Для України цей вид страхування є новим і перспективним. Влаштуваючись на нове місце роботи, пошукачі все частіше звертають увагу не тільки на розмір зарплатні, а й на наявність соцпакету, а найголовніше – наявність у ньому страхового полісу. “Мотивація шляхом заробітної плати втрачає своє значення. Для висококваліфікованих співробітників майже обов'язковим став так званий соціальний пакет. Довгострокове страхування життя як складова частина цього пакету вважається найвищим пілотажем. Це недешево, але досить дієво, оскільки мотиваційний ефект виходить на довгостроковий рівень”, – вважає менеджер компанії GRAWE Group в Україні Роман Денис [4]. Такої ж думки керівник департаменту корпоративного страхування компанії Renaissance Life Роман Ладинський [5].

Вітчизняні страхові компанії (далі – СК) розробляють і пропонують нині все більше програм корпоративного страхування. Отже, корпоративне страхування приваблює сьогодні тим, що дозволяє враховувати інтереси трьох сторін – керівника підприємства, співробітника (працівника) і страхових компаній.

Переваги програм корпоративного страхування:

- соціальний фактор (захист життя і здоров'я працівників підприємства, накопичення коштів до виходу на пенсію, матеріальна допомога родині на випадок передчасної смерті годувальника);
- мотиваційний фактор (збереження на підприємстві кваліфікованих співробітників, гнучка система винагороди співробітників);
- фінансовий фактор (економія: платежі зі страхування життя відносяться на валові витрати в розмірі до 15% від фонду заробітної плати кожного працівника, але не більше величини прожиткового мінімуму для працездатної особи на 1.01 звітного року; зниження нарахувань на фонд оплати праці та прибуткового податку: платежі зі страхування життя не обкладаються прибутковим податком і на них не проводяться нарахування на фонд оплати праці (у момент перерахування коштів прибутковий податок не стягується. При страховій виплаті прибутковий податок стягується в розмірі 60% від діючої ставки (15%); економія коштів у разі звільнення працівника: накопичена сума може бути використана на розсуд підприємства або розподілена між співробітниками, що залишилися, або перерозподілена на користь нового співробітника, або повернута назад в підприємство);
- інвестиційний фактор (підприємство може вибрати напрям інвестування накопичених коштів, у тому числі повернути в свій оборот);
- іміджевий фактор – створення позитивного іміджу соціально відповідального підприємства.

Серед усього розмаїття страхових корпоративних програм умовно можна виділити три види: пенсійне страхування, накопичувальне страхування життя та добровільне медичне страхування (далі – ДМС).

Пенсійне страхування. Корпоративні рішення в галузі пенсійного страхування пропонують багато СК. Адже ні для кого не секрет, що нині в Україні рівень державного пенсійного забезпечення незадовільний. А додаткове пенсійне страхування компенсує співробітникам втрату доходу у зв'язку з виходом на пенсію, а отже, самим позитивним чином впливає на зацікавленість співробітників у роботі на підприємстві.

Програми пенсійного страхування дозволяють зберегти звичний рівень життя і після виходу на пенсію, оскільки застрахована особа регулярно отримуватиме ренту, яку стане виплачувати СК. Зауважимо, що виплати за цією програмою не залежать від рівня державного пенсійного забезпечення, тобто пенсія від держави теж залишається за співробітником.

Страховання життя. Накопичувальне страхування життя є одним з найбільш перспективних методів утримання і мотивації кваліфікованих співробітників, перевершуючи за своєю ефективністю безсистемне підвищення зарплат на незначні суми. Зараз у країнах ЄС та США більше 85 % компаній укладають довгострокові договори по страхуванню життя своїх співробітників [6]. В Україні таких підприємств поки набагато менше, проте левову частку попиту в сфері страхування життя формує корпоративний сектор. Особливість і явна перевага такого виду корпоративного страхування полягає в тому, що кожен співробітник підприємства має свій особистий накопичувальний рахунок. Поки співробітник працює в компанії, рахунок збільшується. Крім того, за умови, що він пропрацює в компанії певну кількість років, ці кошти стають його власністю. Чим більше років пропрацює співробітник, тим більша сума акумулюється на його рахунок. І, відповідно, тим надійніше він “прив'язаний” до своєї компанії.

Деякі програми передбачають виплату страхової суми як у результаті дожиття застрахованої особи до кінця дії договору, так і у випадку смерті. Як правило, тариф страхового поліса залежить від віку застрахованої особи, його стану здоров'я, професії, статі, терміну страхування, вибраного порядку оплати страхових внесків.

Роботодавець може скласти список застрахованих ризиків і встановити, чи буде страхова сума фіксованою або ж вона буде накопичуватися на рахунку співробітника до 15 % від розміру його заробітної плати (це – максимальне значення, яке підприємство може відносити на валові витрати і зменшувати таким чином розмір податку на прибуток). У разі звільнення застрахованого співробітника роботодавець може отримати всю суму страховки після закінчення терміну дії поліса або розподілити її між іншими застрахованими працівниками.

Підприємства всіх форм власності можуть укладати договори страхування своїх працівників (третіх осіб) на підставі положень Закону України “Про страхування” від 7.03.1996 р., № 85/96-ВР. За п. 5.6.2 ст. 5 Закону України “Про оподаткування прибутку підприємств”, введені значні пільги для довгострокових договорів страхування життя, юридичні особи можуть відносити страхові внески (премії) за такими договорами страхування своїх співробітників на валові витрати [7].

Медичне страхування. Програми ДМС досить популярні як серед роботодавців, так і серед співробітників. Спектр послуг залежить тільки від бажання і можливостей компанії-страхувальника. Як правило, він включає в себе планову та екстрену стаціонарну допомогу, поліклінічне обслуговування, послуги комерційної невідкладної допомоги та стоматолога. Але тут більше, ніж в інших видах страхування, простежується індивідуальний підхід. Так, службовці вищого рангу можуть розраховувати на більш широкий спектр послуг, бонусні програми, наприклад, оплачене відвідування басейну або фітнес-центру. Жінкам можуть надати послуги, пов'язані з вагітністю та пологами. Деякі організації практикують ДМС не лише своїх співробітників, але і членів їх сімей.

Програми містять широкий перелік клінік, фахівців, які готові надати медичну допомогу в будь-який час доби, та деякі безкоштовні медикаменти. Страховка зручна ще й тим, що не прив'язує клієнта до одного лікаря або клініки, завжди є можливість змінити фахівця, якщо він не відповідає вимогам клієнта [8].

Прорахувати вигоду у грошах від запровадження корпоративного страхування дуже складно, але витрати окупується з лихвою: зростає лояльність персоналу, знижується плінність кадрів, скорочується строк відсутності співробітників на роботі. Директор будівельно-інвестиційної компанії “Київ-житлоінвест” Н. Хорєва каже, що “наявність медичної страховки у її співробітників дозволяє керівництву бути впевненому в тому, що співробітник менше всього турбується на робочому місці про проблеми свого здоров'я” [9].

Корпоративне страхування, як уже зазначалося, служить істотним фактором, що допомагає утримувати цінних кадрів на своїх робочих місцях. За оцінками міжнародних консалтингових фірм, за рік в СНД “оновлюється” в середньому 25 % персоналу приватних компаній, у той час як у країнах з розвинутою ринковою економікою середнім вважається аналогічний показник на рівні 10 % [10].

У корпоративному страхуванні співробітників договори укладаються на термін від 10 років і більше. Так, договір страхування переходить у власність співробітника тільки за вислугою років (“золоті наручники”). Зазвичай період страхування, при якому поліс не переходить у власність застрахованої особи, складає не менше п'ять років. У разі зміни місця роботи раніше цього терміну, викупна сума залишається у володінні підприємства-платника і просто перерозподіляється між іншими членами договору.

У разі виплат при нанесенні шкоди життю/здоров'ю в більшості випадків вигодонабувачем виступає співробітник (родичі), на користь якого такий договір укладається. У певних випадках підприємство може використовувати суму виплати для пошуку/залучення іншого співробітника.

Корпоративне страхування дозволяє підприємству збільшити свій прибуток через отримання податкової пільги. Якщо компанія страхує життя своїх співробітників, кошти, витрачені на страхування, відносяться на валові витрати, і не обкладаються податком. За п. 4.2.7 Закону України “Про оподаткування прибутку підприємств” [7], страхові платежі зі страхування не зараховуються на суму валового доходу. За ст. 7 цього закону, дохід при виконанні договору довгострокового страхування та пенсійного страхування оподатковується за ставкою в 0 %. Однак, спрямовані на корпоративне страхування гроші не повинні перевищувати 15 % від фонду оплати праці. Тобто, підприємство економить на сплаті податків. На нашу думку, для більшої зацікавленості підприємств у запровадження корпоративного страхування, можна було б збільшити суму податкової пільги у два рази для тих підприємств, на яких половина співробітників має пенсійні та медичні страховки. Отже ці гроші автоматично переходять з одного “статусу” в інший – підприємство їх буде витрачати в якості “соцзахисних”, а це з точки зору державних інтересів є більш вигіднішим, ніж просто отримання прибутку і сплата податку.

Крім того, наявність довгострокового страхування на підприємстві – робить його набагато більш привабливим в очах потенційних інвесторів і кредиторів.

Не дивлячись на явні переваги, вітчизняне корпоративне страхування розвивається повільно. Основною причиною цього страховики вважають низьку культуру страхування у нас в країні. “На сьогодні сектор корпоративного страхування розвивається, але його частка у загальному обсязі договорів становить менше 5 %. Це пов'язано з тим, що деякі керівники підприємств не до кінця розуміють цінність страхування життя співробітників як інструменту мотивації і утримання цінних кадрів, так само як і засобу фінансової економії”, – вважає Н. Еннс, фахівець СК “Оранта-Життя” [11].

На думку Г. Третьякової, голови правління СК “ПРОСТО-страхование. Жизнь и пенсия”, розвитку корпоративного страхування життя заважає, по-перше, досить складний продукт, який вимагають корпоративні клієнти. Тому корпоративні програми готові обслуговувати далеко не всі СК. По-друге, підприємству дозволено відносити на валові витрати до 15 % від фонду заробітної плати співробітника, що вимагає від СК вести персональний облік рахунків по кожному застрахованому. Така технічна можливість є не у всіх СК. По-третє, корпоративний клієнт досить примхливий і часто просить надання послуг консалтингу як на рівні кадрової, так і інвестиційної політики. Це також може опинитися під силу не всім СК [11].

Нерідко клієнт вимагає, щоб інвестиційні програми з розміщення резервів СК, що формуються під даний корпоративний договір, узгоджувалися з ним, або просить СК надати консалтингову підтримку договорів страхування життя в частині проведеної підприємством кадрової політики. Справа в тому, що часто корпоративне страхування життя полягає на базі положення про довгострокове страхування життя або положення про кадрову політику, затвердженого підприємством. А оскільки об'єктом страхування є люди, необхідний процес узгодження з ними самого рішення про укладення договору страхування життя. Дуже часто це вимагає від СК самостійного проведення збору підписів співробітників щодо їх згоди застрахувати своє життя. Не кожна СК життя ресурсно готова на такі витрати часу та коштів [11].

Дехто з фахівців основну причину слабого корпоративного страхування в нашій країні бачить у тіньовій економіці. Так, П. Царук, голова правління СК “ТАС”, зазначає: “Незважаючи на зростання доходів населення, значна їх частина продовжує залишатися “в тіні”. Таким чином, багато податкових пільг, які законодавчо визначені при укладанні корпоративного договору страхування життя співробітників, не мають сенсу. Компанії просто не можуть ними скористатися” [11].

Деякі експерти ринку вважають, що не завадить введення державою додаткових пільг на договори строком до 10 років. “Зараз компанія отримує податкові пільги тільки за довгостроковими договорами (від 10 років). А якщо співробітнику залишилося до пенсії 5–7 років, пільги не надаються, і компанії страхувати його менш вигідно. А в передпенсійному віці найчастіше виявляються керівники підприємств і досвідчений технічний персонал. Якщо ж ввести пільги для договорів, які укладаються на термін менше 10 років, але до моменту виходу співробітника на пенсію, це буде додатковим стимулом для роботодавців впроваджувати страхування життя персоналу”, – вважає Андрій Гаврильченко, директор зі страхування СК Allianz Life [11].

Незважаючи на проблеми, які заважають нині розвитку корпоративного страхування, багато СК вважають своїм головним завданням популяризацію і розвиток цього виду страхування. Зараз спостерігається поштовплення на соціальне страхування персоналу, зокрема медичне. Воно увійшло в соціальний пакет багатьох підприємств. “Потім в соцпакет будуть поступово включатися додаткові захисні лайфові продукти, а вже потім накопичувальні. Це шлях, яким пройшло багато країн... Те саме буде і у нас”, – вважає вище згадуваний П. Царук. З кожним роком наповнення соцпакету розширюється, компанії додають нові опції. Рано чи пізно черга дійде і до страхування життя [11]. “Корпоративне страхування життя – дуже складний продукт, і навіть кваліфікованим співробітникам МЛМ-мереж (Multi Level Marketing, – прим. Л.Б.), які переважно досі продавали цей продукт, дуже складно прописати для компанії “пакет наповнення”. Тоді як базовий (або як його ще називають “коробковий” продукт) не завжди відповідає реальним потребам компанії. Це як покупка софта. Базове програмне забезпечення, яке не “підігнано” під вашу компанію, може виявитися просто викиданням грошей на вітер”, – роз'яснює П. Царук.

Для базового продукту корпоративного страхування життя дуже важливим є підбір продукту під корпоративні потреби підприємства, розробка додаткових опцій. Вони означають наступне. У довгостроковому договорі страхування життя є ризикова і накопичувальна частина. Так, набір ризиків, які будуть включати продукти, для всіх випадків буде приблизно однаковий (це ризики настання інвалідності, смерті з будь-якої причини, нещасного випадку), тоді як опції накопичувальної частини можуть істотно різнитися.

Припустимо, що на одному підприємстві плінність кадрів практично відсутня, а на іншому дуже висока (раз на 3–4 роки відбувається серйозна зміна колективу). У цьому випадку для одного підприємства довгострокова накопичувальна програма (на 10–20 років) буде мати сенс, оскільки його співробітники будуть розуміти, що вони допрацюють до моменту отримання виплати. На другому підприємстві, навпаки, мотивації у персоналу від наявності корпоративного договору страхування життя не додасться. Необхідно прописати в умовах корпоративного договору опцію, згідно з якою вони могли б отримати частину грошей вже через три роки. Але при цьому співробітники повинні розуміти, що в разі відходу через три роки вони все ж втратять набагато більше, ніж якщо б працювали всі 10–20 років.

У кожному випадку потрібні різні варіації ризикового чи накопичувального покриття і на певний термін. Скажімо, для шахтарів важливо, щоб у договорі було прописано ризик смерті. Тоді як для працівників харчових підприємств більш важливою є медична страховка.

Висновки. Особливості та переваги корпоративного страхування очевидні. Це одночасне поєднання функцій збереження та захисту, суттєва фінансова підтримка застрахованих осіб у непередбачуваних ситуаціях, а також гарантовані суми виплат та накопичень, оскільки СК бере на себе фінансові та інвестиційні ризики. Отже, слово за підприємцями.

Література

1. Баранник Л. Б. Соціальна відповідальність бізнесу / Л. Б. Баранник // Становлення і розвиток малого бізнесу в регіоні : монографія / за заг. ред. Н. І. Редіної. – Д. : ДДФА, 2008. – 512 с. – С. 483–496.
2. Баранник Л. Б. Концепція корпоративної соціальної відповідальності бізнесу та її становлення в українському підприємницькому середовищі / Л. Б. Баранник, О. В. Вознюк. – Д. : Вісник ДДФА: Економічні науки. – 2007. – № 2 (18). – С. 5–11.
3. Баранник Л. Б. Соціальний пакет як атрибут сучасного підприємництва / Л. Б. Баранник // Вісник КНУ ім. Т. Шевченка. – 2011. – Вип. 124/125. – К. : КНУ, 2011. – С. 62–65.
4. Шмелев П. Жизнь и пенсия. Страхование жизни / П. Шмелев // Эксперт. – 2011. – № 40 (183).
5. Ладынский Р. Корпоративное страхование: забота о будущем / Р. Ладынский // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 6. – С. 62–65.
6. Корпоративне страхування життя [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://tas.zp.ua/article/64-corporate-life-insurance>
7. Про оподаткування прибутку підприємств : закон України від 28.12.1994 р., № 334/94-ВР [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=334%2F94-%E2%F0>
8. Павлюк О. Корпоративное страхование – основная составляющая соцпакета / О. Павлюк. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://med-insurance.com.ua/review/60>
9. Хорева Н. Персонал без забот / Н. Хорева // Инвестгазета, 22–28.01.2007. – С. 68.
10. Корпоративне ДМС та страхування життя для банківських працівників [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://med-insurance.com.ua/review/62>
11. Корпоративне страхування життя. Можливо воно в нашій країні? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://tristar.com.ua/1/art/korporativnoe_strahovanie.html

УДК 336.27

О. В. ІСАЄВА

ДВНЗ “Українська академія банківської справи НБУ”, м. Суми

ПРОБЛЕМИ І ПЕРСПЕКТИВИ УПРАВЛІННЯ ЗОВНІШНІМ ДЕРЖАВНИМ БОРГОМ УКРАЇНИ

Розглянуто стан, проблеми і перспективи залучення державою ресурсів на зовнішньому фінансовому ринку. Запропоновані шляхи удосконалення механізму здійснення зовнішніх державних запозичень.

The state, problems and prospects of borrowing resources on foreign financial market by government are considered. The ways of improvement the mechanism of external state borrowings are offered.

Ключові слова: фінансовий ринок, ОЗДП, державний борг, зовнішній державний борг.

Вступ. Залучення державою фінансових ресурсів на кредитній основі для вирішення таких завдань як збалансування бюджету, фінансова підтримка виробничої сфери, розвиток соціальної сфери тощо, – об'єктивно зумовлена та прийнятна практика економічної діяльності. Здійснення внутрішніх позик є найкращим варіантом здійснення запозичень, оскільки зовнішні боргові зобов'язання несуть значно більшу небезпеку втрати державою фінансової незалежності та пов'язані з впливом капіталу з країни. Однак, ресурси внутрішнього фінансового ринку обмежені і їх недостатньо для задоволення потреб держави, тому вона змушена залучати іноземний капітал на позиковій основі.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Важливий внесок у дослідження проблем зовнішнього державного боргу та питань щодо його управління зробили такі зарубіжні та вітчизняні економісти, як О.Д. Василик, В.М. Суторміна, В.В. Корнеєв, Х. Джонсон, А. Лаффер та ін. Однак враховуючи те, що зміни на фінансових ринках відбуваються дуже швидко, існує необхідність дослідження сучасного стану зовнішніх запозичень держави, виявлення проблемних аспектів та недоліків боргової політики, а також розробки шляхів її удосконалення.

Постановка завдання. Метою статті є дослідження стану, проблем і перспектив залучення державою ресурсів на зовнішньому фінансовому ринку та пошук шляхів вирішення проблем у цій сфері.

Виклад основного матеріалу. Держава здійснює запозичення на зовнішньому фінансовому ринку шляхом розміщення облігацій, отримання кредитів на підставі угод та надання гарантій.

В Україні протягом 1999–2011 рр. зовнішня заборгованість у загальному обсязі боргу становила не менше 60 % (рис. 1). Зменшення питомої ваги зовнішнього боргу свідчить про покращення боргової ситуації в