

Ю.С. Конопліна

Характеристика фінансово-економічних проблем пенсійного забезпечення як компонента соціальної сфери економіки

В даній статті автор аналізує етапи розвитку соціальної сфери в розрізі характеру та джерел її фінансування. В даній роботі розглядаються фінансово-економічні та соціальні проблеми функціонування пенсійної системи як вагомого елемента соціальної сфери сучасного суспільства. Автор формулює основні напрямки вдосконалення пенсійної системи України.

Постановка проблеми. В сучасних умовах економічного та соціального розвитку України, коли основна увага приділяється подальшій розбудові ринкових відносин та переходу на міжнародні стандарти функціонування економічних суб'єктів, особливо важливим є ефективно вирішення завдання мінімізації державного втручання в економіку без зниження рівня соціальної захищеності населення. Саме цим пояснюється актуальність та практична цінність дослідження проблем сучасного стану, напрямків та механізмів подальшої реформи системи пенсійного забезпечення в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Необхідно зазначити, що теоретичні розробки у сфері недержавного пенсійного забезпечення здійснюють такі українські дослідники, як Гордієнко В.В., Зайчук Б.О., Лазебна М.В. Пенсійна реформа досліджується у працях багатьох зарубіжних учених та фахівців: Вінера М., Мак-Таггарта Г., Роїка В., Шахова В., Соловйова А. Основна увага приділяється таким аспектам функціонування системи пенсійного забезпечення, як кількість рівнів системи пенсійного забезпечення (три- або п'ятирівнева система пенсійного забезпечення); заходи щодо підвищення ролі недержавних пенсійних фондів як потужних інституціональних інвесторів; методологія нарахування зборів на загальнообов'язкове державне пенсійне забезпечення (відмова від використання фонду заробітної плати як бази для нарахування внесків до Пенсійного фонду України) [1-11].

Формулювання цілей. При підготовці даної публікації автором було сформульовано такі цілі: 1) аналіз етапів розвитку соціальної сфери в розрізі характеру та джерел її фінансування; 2) розгляд фінансово-економічних та соціальних проблем функціонування пенсійної системи як вагомого елемента соціальної сфери сучасного суспільства; 3) формулювання основних напрямів вдосконалення пенсійної системи України.

Викладення основного матеріалу. Соціальна сфера забезпечує розвиток людського капіталу. Інвестування в соціальну сферу за своєю сутністю є інвестуванням в людський капітал. Цим визначається зростаюча роль соціальної сфери в сучасному суспільстві та її пріоритетне значення при переході суспільства на наступну стадію розвитку (його трансформації в інформаційне суспільство).

Конопліна Юлія Сергіївна, кандидат економічних наук, доцент кафедри фінансів Української академії банківської справи НБУ, м. Суми.

© Ю.С. Конопліна, 2006

З метою досягнення єдності трактування основних положень даної роботи необхідно уточнити визначення окремих понять. У наукових колах питання про склад і характерні ознаки об'єктів соціальної сфери, а також і саме визначення поняття "соціальна сфера" досі залишаються спірними. На наш погляд, економіка поділяється на три основні сфери: соціальну, невиробничу та виробничу. У науковій літературі соціальна та невиробнича сфери нерідко поєднуються в одне ціле і розглядаються в сукупності (тобто одну з цих сфер вважають складовою частиною іншої сфери) або взагалі трактуються як поняття повністю ідентичні. Наш погляд на цю проблему принципово відрізняється від наведених вище, адже ми вважаємо, що соціальна та невиробнича сфери таким же чином незалежні одна від одної, як невиробнича сфера і виробнича, і такою ж мірою суттєво одна від одної відрізняються.

Виробнича сфера економіки являє собою сукупність суб'єктів господарювання, результатом діяльності яких є виробництво матеріальних благ. Виробнича сфера підкоряється законам ринку, що забезпечують ефективність її функціонування. Для виробничої сфери обов'язковою є платність реалізації результатів діяльності споживачам, в даній сфері переважають недержавні форми власності, основними джерелами фінансування для виробничої сфери є кошти суб'єктів господарювання.

Невиробнича сфера економіки являє собою сукупність суб'єктів господарювання, результатом діяльності яких є виробництво нематеріальних благ, тобто надання послуг. Невиробнича сфера також підкоряється законам ринку, що забезпечують ефективність її функціонування, платність реалізації результатів діяльності споживачам також є обов'язковою умовою її функціонування, в невиробничій сфері переважають недержавні форми власності, а джерелами фінансування її функціонування в основному є кошти суб'єктів господарювання.

Соціальна сфера – сукупність суб'єктів, що квазібезоплатно надають населенню країни послуги у галузі охорони здоров'я, освіти, соціального захисту, забезпечують виконання державних соціальних гарантій, перебувають у власності держави і фінансуються за рахунок державних коштів. Надання послуг в соціальній сфері є квазібезоплатним, оскільки в момент надання послуги громадянину він за неї не сплачує, однак саме надання будь-якої послуги у соціальній сфері стає можливим за рахунок коштів платників податків, в тому числі даного громадянина. Функціонування соціальної сфери не підкоряється законам ринку. Ефективність її функціонування досягається за рахунок раціонального державного управління соціальною сферою. Управління соціальною сферою здійснюється інструментами законотворення та оподаткування. Законотворення забезпечує ведення нових та видозмінення вже існуючих соціальних норм та гарантій, які виконуються за рахунок коштів, акумульованих за допомогою оподаткування.

Соціальною сферою було породжено функціонування двох специфічних інститутів: інституту соціального страхування та інституту пенсійного забезпечення. Взагалі перші ознаки зародження соціальної сфери економіки зафіксовані в середні століття. Основним суб'єктом соціальної сфери середніх століть була церква як могутній соціальний інститут того часу, за рахунок коштів якого здійснювалася мінімальна соціальна допомога найбільш нужденним особам. Імпульсом для виникнення цієї початкової стадії формування соціальної сфери слугувала християнська мораль. Джерелами фінансування соціальної сфери того часу були кошти, що акумулювалися церквою як суспільним інститутом.

Урбанізація та індустріалізація, що високими темпами здійснювалися в період підсилення буржуазії як суспільного класу, слугували каталізатором формування соціальної сфери в сучасному розумінні, адже саме в цей час класові протиріччя вкрай загострилися. Саме до цього періоду належить поява об'єктів соціальної сфери, фінансування яких здійснювалося на основі благодійності напряму великими промисловцями без участі держави. З'являються перші вимоги надання мінімальних соціальних гарантій робочим, що включали в себе соціальне страхування та пенсійне забезпечення. Основними суб'єктами соціальної сфери на цьому етапі її розвитку були саме благодійники, однак імпульсом для виникнення цієї стадії формування соціальної сфери слугувало дотримання комерційних інтересів великих промисловців, які в такий спосіб намагалися запобігти великим фінансовим втратам від страйків та позитивно вплинути на працездатність робітників і рівень продуктивності їх праці. Джерелами фінансування соціальної сфери на даному етапі її розвитку були кошти благодійників.

Однак з часом суспільством було усвідомлено необхідність вирішення комплексу соціально-економічних проблем саме на державному рівні, що обумовило перехід до завершальної стадії формування соціальної сфери в її сучасному вигляді. Поява державних соціальних гарантій була покладена в основу такого поняття, як "соціальна держава". На завершальній стадії формування соціальної сфери основним суб'єктом її функціонування постає саме держава. Рушійними силами формування соціальної сфери на даній стадії виступили суспільні інтереси, а джерелами її фінансування постали податкові надходження та інші державні кошти.

На сучасному етапі розвитку основною фінансовою проблемою в соціальній сфері постає проблема підвищення ефективності функціонування пенсійної системи, яку можна поділити на дві складові: проблема подолання руйнівного впливу на пенсійну систему такої демографічної тенденції, як старіння населення та проблема усунення внутрішніх недоліків пенсійної системи, що знижують ефективність її функціонування.

Визначальною демографічною ознакою на зламі тисячоліть стало глобальне старіння населення, причому не тільки в розвинутих країнах, але й в країнах, що розвиваються. Це обумовило гостру потребу в реформуванні пенсійної системи, що й відбувається так чи інакше майже в усіх країнах світу. Україна в цьому плані не є винятком: її пенсійна система знаходиться на сучасному етапі чи не в найгіршому, порівняно з іншими країнами Східної Європи, стані.

При реформуванні системи пенсійного забезпечення Україна, безумовно, йде своїм, унікальним шляхом, що стає зрозумілим, виходячи з наявності величезних відмінностей нашого минулого та сьогодення від зарубіжного. Але це не зменшує необхідності дослідження досвіду інших держав. Досвід країн Східної Європи та країн, що розвиваються, стосовно реформування системи пенсійного забезпечення може бути корисним для України з огляду на можливість вивчення типових помилок, що їх зазвичай припускаються на шляху реформування. Не менш доцільно, на нашу думку, звернутися до проблем у пенсійній сфері розвинутих промислових країн. Це надасть можливість проаналізувати розвиток взаємозв'язків між економічною теорією, економічною історією та економічною політикою в контексті проблем пенсійного забезпечення, зробити належні висновки та застосувати їх у процесі реформування вітчизняної пенсійної системи.

У розвинутих країнах світу пенсійні системи на шляху до свого теперішнього стану тривалий час змінювалися та вдосконалювалися. До початку періоду індустріалізації та урбанізації основну підтримку в країнах Європи люди похилого віку отримували з боку

своїх родин. Але застосування цього методу забезпечення літніх людей було зведене нанівець через масову міграцію молодших поколінь у міські центри, що мала місце наприкінці позаминулого століття (а у Великобританії набагато раніше) та призвела до розпаду патріархальних сімей. Крім того, економічні зміни, невизначеність та відсутність належних фінансових інструментів для здійснення накопичень знижували можливість планування свого життя у похилому віці та створення необхідних заощаджень.

Промисловий робітничий клас почав вимагати створення нових методів вирішення проблеми забезпеченості у похилому віці. Одним з таких методів стало формування товариств взаємодопомоги та фондів взаємної підтримки, до яких робітники вносили номінальну суму, а потім могли отримати необхідну допомогу у випадку травмування, смерті годувальника родини або зниження працездатності у зв'язку із старінням. Однак ці фонди часто страждали від некваліфікованого управління. Крім того, учасники цих фондів складали досить невелику частину від загальної чисельності робітників.

У 1889 році німецький канцлер Отто фон Бісмарк створив першу в світі загальнонаціональну і засновану на власному механізмі акумулювання платежів систему страхування на випадок старіння, таким чином частково вилучивши робітників зі сфери впливу соціалістів. На рубежі століть у європейських країнах активно дебатовалося питання, чи створювати загальнонаціональну систему пенсійного страхування на зразок німецької, чи більш звужену систему в межах допомоги бідним. На користь німецького підходу свідчило те, що така система вирішувала проблему забезпечення усіх осіб похилого віку, мала власну фінансову базу і не знижувала стимулів до праці та здійснення заощаджень у населення. Інший підхід мав той плюс, що він коштував значно дешевше, оскільки вважалося, що не всі особи похилого віку потребують державного забезпечення.

У 1891 році Данія застосувала вузьку схему пенсійного забезпечення, і незабаром такі ж схеми з'явилися в Австралії, Ірландії, Ісландії, Франції, Великобританії та Новій Зеландії. Однак поступово ситуація змінювалася, і на початку II Світової війни національні системи пенсійного забезпечення вже були створені в Австрії, Бельгії, Болгарії, Великобританії, Греції, Іспанії, Італії, Люксембурзі, Нідерландах, Польщі, Португалії, Румунії, США, Угорщині, Франції, Чехословаччині та Швеції. Такі пенсії забезпечували лише близько 15-20% від величини заробітної плати, оскільки основною метою системи пенсійного забезпечення в той період була все ж таки боротьба з бідністю. Однак у подальшому центр уваги був перенесений із боротьби з бідністю на створення держави загального процвітання. Це привело до поступового підвищення загального рівня державного пенсійного забезпечення і зростання кількості населення, що брало участь у розподільчих схемах. Досягти подібного результату дозволили високі темпи післявоєнного економічного зростання та сприятлива демографічна ситуація. В країнах Європи, США та Японії відбувалося активне розширення застосування пенсійних схем в основному за рахунок залучення до участі в них, крім вже задіяних, малозабезпечених прошарків населення, нових, відносно більш заможних категорій громадян.

Таким чином, на користь поколінь, що виходили на пенсію в 60-70-х роках минулого століття, відбувався величезний перерозподіл доходів від працюючих поколінь. Пенсійний вік був встановлений ще в рамках перших національних систем соціального забезпечення старих людей. Велике значення мав сам факт законодавчого встановлення вікової межі, за якою починається старість як особливий період життя, вільний від

праці, але з гарантованим розміром матеріального забезпечення. Протягом всієї історії формування пенсійного забезпечення вибір між функціональним критерієм (наприклад, стан здоров'я) та чисто хронологічним початком старості був і залишається предметом дискусії.

При створенні перших пенсійних систем у таких дискусіях перемагали фінансові інтереси держави. Тому пенсійне забезпечення старих почалося із встановлення високих вікових рубежів: 70 років у Німеччині та Великобританії, 65 років в США та у Франції. Ці вікові межі ніяк не відповідали демографічним реаліям того часу – не більше половини чоловіків з тих, хто досяг віку 20 років, доживав до 65 та ще менше до 70 років. У Франції опозиція профспілок була настільки міцною, що вже у 1912 році пенсійний вік був знижений з 65 до 60 років, але невдовзі знов підвищився.

Три десятиліття після II Світової війни – період активного реформування пенсійних систем на Заході. Процес старіння населення продовжується: частка населення у віці 60 років та більше в країнах Західної Європи підвищується в середньому з 14% у 1950р. до 20% у 1985р. минулого століття. Очікувана тривалість життя як для молодих, так і для людей похилого віку зростає.

Тривалість життя старих особливо швидко почала збільшуватися із середини 70-х років минулого століття, що позначило початок принципово нового етапу демографічної еволюції (“другий епідеміологічний перехід”), на якому старіння населення відбувається не тільки “знизу” (за рахунок зниження кількості народжених), як це було в минулий історичний період, але й “зверху” – за рахунок зростання ймовірності реального доживання людей до більш похилого віку.

Тема соціальних та економічних наслідків старіння стає однією із провідних та дискусійних у науковій літературі, в засобах масової інформації, у виступах політиків. Інвестиції в соціальні програми для людей похилого віку під впливом політичного лобіювання різко зростають, особливо протягом останніх трьох десятиліть. Співвідношення інвестицій та соціальних трансфертів між дітьми, молоддю і людьми похилого віку також змінюється на користь останніх, що вже спровокувало появу специфічної проблеми під назвою “конфлікт між поколіннями”. У різних країнах, звичайно, впроваджуються різні пенсійні схеми, встановлюється різний офіційний вік виходу на пенсію, що відображає історико-культурні та економічні особливості в кожній з країн. Соціальні та пенсійні системи стають надбанням не тільки найбільш розвинутих в економічному сенсі країн, але й розповсюджуються наприкінці 60-х років минулого століття практично в усьому світі.

У більшості країн Заходу пенсійний вік для чоловіків і для жінок встановлюється за такою схемою: 65 і 60 або 65 і 65. Однак з цього правила є чимало винятків. Так, сьогодні для розвинутих країн не можна встановити пряму залежність між пенсійним віком та очікуваною тривалістю життя, між пенсійним віком та часткою населення похилого віку. У жінок спостерігається більш висока тривалість життя та нижчі рівневі відмінності між країнами, ніж у чоловіків. При цьому порівняно з чоловіками відмінності у законодавчо встановленому пенсійному віці для жінок більші. Пенсійний вік для жінок у різних країнах коливається від 55 до 67 років. Найбільш поширений пенсійний вік для жінок дорівнює 65 рокам, але не так однозначно, як у чоловіків.

Однак як законодавчо встановлений пенсійний вік, так і фактичний вік отримання пенсії (з урахуванням пільгових категорій населення) на фоні зростання тривалості життя в розвинутих країнах має тенденцію до зниження. Законодавчо встановлений вік виходу на пенсію знизився порівняно з кінцем 60-х років минулого століття переважно

в країнах з дуже високим пенсійним порогом. Основний фактор появи даної тенденції – тиск ринку праці та боротьба з безробіттям, а також збільшення кількості осіб, що отримують пенсії на пільгових умовах (поширення схем раннього виходу на пенсію, зміна поняття непрацездатності та інше). У результаті дії розглянутої тенденції фактичний середній вік виходу на пенсію в розвинутих країнах є суттєво нижчим, ніж законодавчо встановлений. Фактичний пенсійний вік для чоловіків та жінок в середньому наближається до однієї позначки – 60 років, що нівелює нерівність між статями. Відбувається певне нівелювання відмінностей і між країнами з різним пенсійним законодавством. Навіть в ЄСРП фактичний вік виходу на пенсію також знижувався, однак порівняно з іншими країнами фактичний вік виходу на пенсію в ЄСРП був найбільш близьким до законодавчо встановленого.

Таким чином, у провідних країнах світу тенденції в демографічній сфері та тенденції у сфері встановлення пенсійного віку розвиваються незалежно і навіть в певних суперечностях. Розвинуті суспільства старішають, в той час як їх пенсійні системи “молодшають”. Однак на це можна поглянути і з іншої точки зору. Збільшення людей похилого віку в суспільстві та омолодження пенсійних схем – наслідки трансформації демографічної системи та адаптації старіючого суспільства шляхом зміни соціальних інститутів. Фактично це означає, що суспільство все більше і більше складається з людей похилого віку, які “налаштовують” соціальну систему виходячи з власних інтересів.

“Криза пенсійної системи” на Заході – це один із проявів суперечності в соціальній організації та соціальній політиці суспільства, яке було розбудовано, по-перше, в умовах іншої демографічної реальності (вклад людей похилого віку в соціально-економічне життя був мінімальним) і, по-друге, виходячи з інтересів “молодих”, які вважали “старих” неминучим, але не дуже обтяжливим “навантаженням” на працездатне населення. Однак “старі” невдовзі заявили про себе як могутня політична та економічна сила, що здатна здійснювати перерозподіл матеріальних благ на свою користь. Система загального процвітання для молодих трансформувалася у систему загального процвітання для старих. Інтереси людей похилого віку в суспільстві в 70-80-х роках минулого століття поступово стали переважати в соціальній, політичній, фінансовій, законодавчій та інших сферах. Однак зміни у розподілі споживання пов’язані не лише із чисто демографічним фактором – старінням населення та трансформацією співвідношення між дітьми та людьми похилого віку. В кінцевому підсумку такі зміни є результатом конкретної політики в сфері пенсійного забезпечення та появи системи численних привілеїв та пільг. В таких умовах підтримка колишніх соціальних орієнтирів стає проблематичною. Саме тому практично всі розвинуті країни світу зараз шукають шляхи реформування системи соціального та, в першу чергу, пенсійного забезпечення.

Як показує більшість досліджень, в тому числі й ті, що спираються на прогнози демографічні розрахунки, важко знайти ідеальне вирішення проблеми трансфертів як серед осіб одного покоління, так і між поколіннями, якщо залишатися в межах існуючих уявлень про суспільство, його економіку та демографічні закони. З’являються навіть пропозиції повернутися до розгляду положення людини похилого віку в суспільстві через призму трансфертів між поколіннями в межах родини. Однак, на нашу думку, реформування пенсійної системи в цьому напрямку є безумовним кроком назад і може призвести лише до регресу всієї системи соціального забезпечення в цілому. Крім того, обмеження у пошуку оптимального рішення накладають відмінності країн в плані історії, культури, соціально-економічної організації та демографічної ситуації. При збереженні низького рівня народжуваності та подальшому збільшенні тривалості життя

відомими на сьогоднішній день економічними та соціальними засобами проблему трансфертів повністю вирішити не вдається.

Підвищення пенсійного віку часто розглядається як один з найбільш радикальних засобів на цьому шляху. Дійсно, в країнах з відносно низьким пенсійним віком це допоможе значно обмежити зростання чисельності пенсіонерів та запобігти різкому скороченню розміру пенсій, яке є неминучим при збереженні пенсійного віку на теперішньому рівні. Однак, очевидно, подальше підвищення пенсійного віку для країн, де він й без того високий, матиме дуже обмежений вплив на загальний стан пенсійної системи. До того ж це потребує складного і дорогого комплексу заходів та політичних рішень, що стосуються політики на ринку праці, перепідготовки кадрів, тобто всіх заходів, що пов'язані з можливістю використання праці людей похилого віку в сучасному суспільстві високих технологій. Досягнення чисто економічного виграшу при комплексному розгляді цього питання стає проблематичним. На нашу думку, єдиним можливим шляхом запобігання руйнівного впливу на пенсійну систему тенденції до старіння населення є перенесення основного навантаження щодо пенсійного забезпечення на накопичувальний компонент пенсійної системи України.

Слід зазначити, що подальша розбудова накопичувального компонента пенсійної системи України надасть можливість усунути більшість притаманних їй внутрішніх недоліків та економічних небезпек.

Економічні небезпеки, пов'язані із функціонуванням солідарної пенсійної системи:

- 1) витіснення робочої сили у сферу тіньової економіки. Солідарна пенсійна система фінансується за рахунок податків, що у зв'язку із старінням населення підвищуються та здійснюють тиск на ринок праці, знижуючи зайнятість. Високий податок на зарплату, який майже не впливає на розмір пенсії, витісняє робочу силу у сферу тіньової економіки, де вона використовується менш продуктивно у зв'язку з обмеженням доступу суб'єктів тіньової економіки на ринок капіталу та продукції;
- 2) зниження заробітної плати. Офіційні роботодавці зовсім не зацікавлені у зростанні абсолютної величини внеску на пенсійне забезпечення і внаслідок цього намагаються якомога довше стримувати зростання рівня зарплати, навіть у ситуаціях, коли продуктивність праці підвищується;
- 3) достроковий вихід на пенсію. Як правило, в солідарній системі передбачається достроковий вихід на пенсію із незначною або зовсім без втрати у розмірі пенсії, що для політиків є дуже привабливим, адже дає змогу приховати безробіття та надати пільги окремим прошаркам населення, але зводить нанівець фінансову базу системи і скорочує наявність на ринку робочої сили досвідчених кадрів;
- 4) нераціональне використання ресурсів державного бюджету. При солідарній системі пенсійного забезпечення виникає поступове перевищення витрат пенсійної системи над надходженнями, що призводить до дефіциту пенсійного фонду, який згодом трансформується в державний борг. Таким чином, кошти держбюджету, які б могли бути використані на підготовку нових висококваліфікованих фахівців зі спеціальностей, що користуються попитом на ринку робочої сили, шляхом інвестування в освіту витрачаються на пенсії.

Солідарна система пенсійного забезпечення не виправдовує себе з загальноекономічної точки зору, призводить до зниження величини національних заощаджень, забезпечує занадто низьку норму прибутку за умов державного управління активами пенсійної системи, виключно негативно впливає на стан ринку праці та рівень заробітної плати. Не виключено також є можливість дефіцитного фінансування витрат на виплати пенсій, вірогідним наслідком якого постає інфляція.

Крім неефективності солідарної пенсійної системи з економічної точки зору, існують також проблеми її соціальної несправедливості, які полягають в такому:

Розділ 4 Макроекономічні механізми

1. Більш заможні групи населення виходять на ринок праці пізніше, ніж менш заможні. При цьому час навчання у вузі зараховується до пенсійного стажу.
2. Представники професій, оплата праці яких прямо пропорційна вислугі років, отримують підвищену заробітну плату протягом останніх декількох років (3, 5 або 10). Заробітна плата за цей період і становить базу для визначення величини пенсії, тоді як більшу частину внесків було здійснено в період, протягом якого їх заробітна плата була знано нижчою.
3. Зазвичай внески до пенсійного фонду здійснюються шляхом оподаткування доходів лише у вигляді заробітної плати, до того ж за незалежними від рівня зарплати однаковими для всіх ставками.

Подальша розбудова накопичувальної складової пенсійної системи в Україні має привести до прямих позитивних наслідків для функціонування вітчизняної пенсійної системи. По-перше, залежність величини пенсії від здійснених внесків, що її вимагає накопичувальна пенсійна система, повинна зменшити викривлення на ринку праці (витіснення робочої сили у сферу тіньової економіки), адже люди перестають розглядати внески в пенсійний фонд як додатковий податок. По-друге, заощаджені внески та отриманий за їх рахунок інвестиційний дохід перетворюються в пенсійний дохід шляхом анuitету або поступового зняття з рахунку. Це означає, що люди зацікавлені виходити на пенсію якомога пізніше для того, щоб отримувати більшу пенсію. Як наслідок, пенсійний вік збільшується автоматично, без втручання держави. Таким чином, кількість досвідчених кадрів, що є наявними на ринку праці, не зменшується. По-третє, пенсійні фонди, управління якими здійснюють суб'єкти приватного сектора, розміщують капітал, виходячи з економічних, а не політичних міркувань, таким чином підвищуючи норму прибутку як для самого фонду, так і для економіки в цілому, здійснюють диверсифіковане інвестування, підтримують розвиток фінансового сектора шляхом створення платоспроможного попиту на нові фінансові інструменти та інститути, що одночасно веде до створення нових робочих місць, а отже, і підвищує зайнятість.

Непрямі позитивні наслідки розвитку недержавних пенсійних фондів для української економіки полягають в такому: 1) політична стабілізація через поліпшення рівня життя пенсіонерів у майбутньому; 2) недержавні пенсійні фонди є великими інституціональними інвесторами на фондовому ринку; 3) недержавні пенсійні фонди внаслідок певних обмежень інвестиційної діяльності найчастіше є міноритаріями, зацікавлені лише у стабільності емітента та зростанні курсової вартості цінних паперів (не впливають на управління підприємством, не проводять політику, спрямовану на руйнацію або поглинання емітента) [12].

До того ж накопичувальна система характеризується значними можливостями досягнення соціальної справедливості: 1) накопичувальна система може встановити справедливість у широкому розумінні, адже її функціонування стимулює економічне зростання, що є найкращим засобом підвищення доходу малозабезпечених прошарків населення; 2) накопичувальна система надає можливість особам із низьким доходом отримати доступ до інвестування на ринку капіталу, а отже і можливість отримати високий прибуток; 3) запровадження накопичувальної системи усуває пільги у вигляді дострокового виходу на пенсію та переваги, що їх надає встановлення заробітної плати залежно від вислуги років; 4) накопичувальна система значно знижує перерозподіл ресурсів між поколіннями; 5) функціонування державного компонента пенсійної системи має на меті захист груп населення з низькими доходами, таким чином забезпечуючи більшу справедливість, ніж традиційна система, за умов якої робітники з високою заробітною платою отримували і більш високу пенсію, а перерозподілу на користь малозабезпечених осіб пенсійного віку не було.

Однак накопичувальний компонент пенсійної системи може призводити і до виникнення окремих проблем. Накопичувальна система, якою керують суб'єкти приватного сектора економіки, має адміністративні витрати на більш високому рівні, ніж централізована система. Централізована система не несе витрат ринкового характеру та використовує ефект масштабу для зниження величини витрат у розрахунку на одного учасника. Якщо адміністратор пенсійного фонду для компенсації витрат на обслуговування кожного рахунку визначає фіксовану, однакову для всіх плату, учасники з низькими внесками отримують значне викривлення в розмірі чистого прибутку. Фіксована плата, беручи до уваги, що вона відповідає реальним витратам на обслуговування кожного рахунку (ведення обліку, надсилання повідомлень), не є дискримінацією, однак вона все ж таки більш обтяжлива для людей з низькою заробітною платою, ніж з високою. До того ж індивідуальне накопичення внесків є більш дорогим, ніж групове накопичення (наприклад, групові страхові договори в США).

Вагомий внесок у підвищення ефективності функціонування вітчизняної пенсійної системи має здійснити належне державне регулювання діяльності недержавних пенсійних фондів. Регулювання діяльності пенсійних фондів повинно здійснюватися в розумних межах і переслідувати цілі захисту інтересів громадян. Воно спрямоване на забезпечення фінансової стійкості недержавних пенсійних фондів і багато в чому є ідентичним до вимог, що висуваються до стійкості банків і страхових компаній.

Прийнята в країні методологія регулювання діяльності недержавних пенсійних фондів є основним фактором, що визначає рамки діяльності таких фондів. Існує два підходи до регулювання накопичувальної пенсійної системи. М'яке регулювання, засноване на принципі "раціональної поведінки", і жорстке регулювання.

Основні принципи м'якого регулювання: 1) виключно добровільна або, принаймні, змішана добровільна та обов'язкова участь у пенсійній системі; 2) високий ступінь індивідуального вибору; 3) відсутність необхідності отримання фінансовими інститутами спеціальних дозволів на здійснення діяльності в сфері пенсійного забезпечення; 4) можливість для робітника одночасно накопичувати кошти на декількох персональних рахунках; 5) можливість для роботодавця управляти одночасно декількома пенсійними фондами при індивідуальному виборі інвестиційного фонду; 6) відсутність обмежень у здійсненні диференційованої цінової політики і використанні різних ставок дисконту; 7) можливість встановлювати будь-який вид оплати послуг пенсійного фонду (плата може стягуватися за входження у фонд, за припинення участі у фонді, на покриття витрат з обслуговування рахунків або встановлюватися залежно від величини активів); 8) перенесення принципу "раціональної поведінки" в область інвестицій без деталізованих інвестиційних обмежень; 9) можливість інвестувати в іноземні цінні папери; 10) відсутність вимог до мінімальної прибутковості і державних гарантій за винятком гарантій від шахрайства.

На противагу вищезазначеному жорсткий підхід передбачає: 1) обов'язковий характер участі в системі пенсійного забезпечення всіх працюючих членів суспільства; 2) незначний індивідуальний вибір (наприклад, при заміні адміністратора пенсійного фонду); 3) необхідність отримання спеціального дозволу на здійснення діяльності в сфері пенсійного забезпечення; 4) дозвіл робітнику вносити кошти лише на один рахунок; 5) дозвіл роботодавцю створювати не більше одного пенсійного фонду; 6) уніфіковане ціноутворення; 7) регулювання видів плати, що стягується (але не її розмірів); 8) деталізовані правила інвестування (з обмеженням максимальних розмірів інвестування в будь-який один інструмент з метою запобігання концентрації ризику); 9) заборона або законодавче обмеження інвестування в іноземні активи;

10) необхідність дотримання мінімальних нормативів рентабельності та надання державних гарантій на випадок непередбачуваного зниження рентабельності.

Країни із добре розвинутим ринком капіталу і традиціями існування добровільних, створених на базі виробничих компаній пенсійних систем можуть використовувати більш м'який режим регулювання. Для підтвердження ефективності принципу "раціональної поведінки" в цих країнах існують навчальні програми стосовно відповідальності за управління майном учасників пенсійної системи, а також створюються і розвиваються тренінгові системи для забезпечення необхідного розуміння та контролю за ризиками. Навіть у базі застосування в цих країнах обов'язкового пенсійного страхування особи, які не погоджуються на це за ідеологічними або будь-якими іншими міркуваннями, можуть бути звільнені від участі в системі пенсійного забезпечення. Аналогічно, якщо використовуються обмеження інвестицій і мінімальні нормативи рентабельності, робітникам, які не бажають скористатися перевагами державних гарантій захисту, може бути дозволено інвестувати кошти у фонди, що регулюються державою в меншій мірі.

На противагу вищезазначеному в країнах із недостатньо розвинутим ринком капіталу і відсутністю історичного досвіду та практики функціонування недержавних пенсійних фондів більш прийнятним є жорсткий підхід до регулювання системи пенсійного забезпечення. Однак, і в цих країнах у міру накопичення досвіду та зрілості приватними пенсійними фондами та їх робітниками доцільно, в перспективі, перейти до м'якого регулювання.

За будь-яких умов держава повинна вимагати від недержавних пенсійних фондів розділення активів, резервування капіталу на мініальному рівні, інтенсивного інформаційного висвітлення самими фондами своєї діяльності, а також розвивати, постійно вдосконалювати систему ефективного державного контролю за діяльністю недержавних пенсійних фондів.

Із загальнооекономічної точки зору виправданим уявляється покладення частини обов'язків щодо створення приватної накопичувальної пенсійної системи на роботодавців, однак такому підходу притаманні і певні недоліки. Однією зі слабких сторін обов'язкового створення фондів роботодавцями є дефіцит у державних органах необхідної інформації та змістовних відомостей відносно інвестиційної діяльності і ефективності функціонування таких фондів.

Жорстке регулювання необхідно для забезпечення простоти і прозорості пенсійної реформи, для завоювання суспільної довіри, для забезпечення необхідного захисту інтересів громадян і для запобігання провалу реформи. Пенсійна система України, перебуваючи в процесі трансформаційних перетворень, повинна регулюватися з боку держави на основі жорсткого регулювання, адже це створить підґрунтя для подальшої успішної реалізації пенсійної реформи та надасть можливість врахувати особливості сучасного розвитку вітчизняної економіки.

Перспективним напрямком вдосконалення сучасної пенсійної системи України є запровадження та поширення професійних пенсійних систем. Загальні фінансово-економічні та соціальні переваги запровадження професійних пенсійних систем є такими: 1) створення професійних пенсійних систем на базі недержавних пенсійних фондів – важливий чинник кадрової політики; 2) роботодавець припиняє перерахування обов'язкових страхових внесків до професійної пенсійної системи у разі забезпечення нормальних (оптимальних) або допустимих умов праці на робочих місцях із шкідливими і важкими умовами праці, що повинно бути підтверджено результатами атестації робочих місць (стимул до поліпшення умов праці); 3) усунення несправедливості перерозподілу фінансових ресурсів на користь пільгових категорій населення в рамках солідарної системи.

Перешкоди на шляху запровадження професійних пенсійних систем: 1) недостатні фінансові можливості підприємств; 2) недовіра до фінансових посередників взагалі і до недержавних пенсійних фондів зокрема; 3) імовірність зниження конкурентоспроможності підприємства [13].

Поряд із професійними пенсійними системами належне місце у процесі вдосконалення вітчизняної пенсійної системи повинні зайняти і корпоративні пенсійні програми. Економічні та соціальні переваги впровадження корпоративних пенсійних програм надають роботодавцям можливості: 1) проводити ефективну кадрову політику; 2) оптимізувати податкове навантаження; 3) залучити додаткові інвестиційні ресурси.

При організації корпоративної пенсійної програми необхідно враховувати такі чинники: 1) демографічні показники на підприємстві (статеві-вікова структура персоналу, показники плинності кадрів, темпи виходу працівників на пенсію, статистичні дані по інвалідності та смертності учасників); 2) фінансові показники діяльності підприємства; 3) рівень заробітної плати на підприємстві.

При здійсненні управління корпоративною пенсійною програмою слід приділяти увагу впливу на корпоративну пенсійну програму таких чинників: 1) ситуація на фінансових ринках; 2) оподаткування в системі недержавного пенсійного забезпечення; 3) зміни у політичному курсі уряду; 4) темпи зростання (падіння) валового внутрішнього продукту, обсягів виробництва; 5) темпи інфляції (дефляції).

Існуюча в Україні на сучасному етапі модель оподаткування в сфері недержавного пенсійного забезпечення сприяє розвитку корпоративних пенсійних програм, адже в її рамках пенсійні внески вкладників до недержавного пенсійного фонду та отриманий недержавним пенсійним фондом інвестиційний прибуток на накопичені пенсійні кошти звільняються від оподаткування [14].

На основі викладеного вище можна сформулювати такі напрями вдосконалення пенсійної системи України: 1) подальше перенесення основного навантаження щодо пенсійного забезпечення громадян з солідарного компонента пенсійної системи на недержавний накопичувальний компонент пенсійної системи України, виходячи з пріоритету розвитку саме недержавних пенсійних фондів; 2) підтримання протягом найближчих десяти років жорсткого підходу у державному регулюванні діяльності недержавних пенсійних фондів в Україні з одночасною інтенсивною подальшою розбудовою вітчизняного ринку капіталу з метою створення передумов для переходу до м'якого державного регулювання діяльності недержавних пенсійних фондів у перспективі; 3) розвиток і вдосконалення законодавчої та методичної бази функціонування вітчизняних професійних пенсійних систем та корпоративних пенсійних програм.

Висновки. Необхідно зазначити, що в сучасних умовах трансформації пенсійна система України перестає належати виключно до соціальної сфери економіки (в її розумінні, наведеному в даній статті), як це було за часів існування суто солідарної пенсійної системи. На сучасному етапі формування до пенсійної системи України входять як компоненти, що належать до невиробничої сфери економіки, а саме до тієї її частини, яку можна назвати сферою фінансових послуг (наприклад, недержавні пенсійні фонди), так і компоненти, що належать до соціальної сфери (Пенсійний фонд України). Така ситуація узгоджується з тенденціями звуження соціальної сфери, однак без втрат для рівня соціальної захищеності населення, тобто не за рахунок зниження соціальних норм і гарантій, а за рахунок перенесення тягаря практичного вирішення поставлених соціальних задач з державних структур на суб'єктів недержавного сектора, які здатні вирішувати такі задачі з мінімальними питомими витратами, одночасно задовольняючи власні економічні інтереси. До того ж подальше перенесення навантаження щодо підвищення економічної ефективності та соціальної справедливості

Розділ 4 Макроекономічні механізми

пенсійної системи України на недержавні пенсійні фонди є єдиним можливим шляхом подолання такої загрози для функціонування пенсійної системи взагалі як тенденція до старіння населення. Протягом найближчої декади, враховуючи сучасні фінансово-економічні та соціальні особливості України, необхідно буде проводити жорстке державне регулювання діяльності недержавних пенсійних фондів з перспективою переходу до м'якого державного регулювання в цій сфері за умов достатньої розвиненості вітчизняного ринку капіталу. Найбільш перспективним для умов України на сучасному етапі розвитку є стимулювання запровадження корпоративних пенсійних програм, що дозволить вирішити цілий комплекс фінансово-економічних та соціальних проблем як пенсійної системи, так і конкретних роботодавців. Однак формування механізмів стимулювання розвитку корпоративних пенсійних програм в Україні являє собою окрему наукову задачу і розглядається нами як один із напрямків подальших наукових розробок у сфері вдосконалення вітчизняної пенсійної системи.

- 1 Білоусов В. Огляд зарубіжного досвіду в сфері реформування системи пенсійного забезпечення. Перспективи для України//Україна: аспекти праці. – 2004. – № 3. – С. 39-46.
- 2 Закревський В. Система загальнообов'язкового державного соціального страхування в Україні. Проблеми та шляхи розвитку//Україна: аспекти праці. – 2004. – № 5. – С.27-35.
- 3 Куліков Ю., Михайленко Н. Окремі соціальні аспекти впровадження пенсійної реформи//Україна: аспекти праці. – 2004. – № 8. – С. 29-32.
- 4 Надточій Б. Соціальне страхування чи соціальне забезпечення? Погляд з позицій системи прав, установ та принципів//Україна: аспекти праці. – 2003. – № 1. – С.31-35.
- 5 Надточій Б. Три удари по пенсійній реформі – що робити далі?//Україна: аспекти праці. – 2005. – № 6. – С. 8-13.
- 6 Парнюк В. Про необхідність зміни методологічного підходу до нарахування зборів до пенсійного та соціальних фондів//Економіка України. – 2006. – № 4. – С. 16-22.
- 7 Ричік Л. Пенсійна реформа та її фінансові наслідки//Україна: аспекти праці. – 2004. – № 5. – С. 19-27.
- 8 Сандлер Д. Проблеми і перспективи становлення сучасної системи пенсійного забезпечення в Російській Федерації та Україні//Україна: аспекти праці. – 2005. – № 7. – С. 10-14.
- 9 Стожок Л. Напрями вдосконалення системи державного пенсійного страхування в Україні//Україна: аспекти праці. – 2006. – № 1. – С. 13-19.
- 10 Ткаченко Л. Пенсійна реформа в Україні: крок уперед, два кроки назад//Україна: аспекти праці. – 2005. – № 8. – С. 13-19.
- 11 Федоренко А. Правові, економічні та організаційні передумови забезпечення ефективного управління пенсійними активами//Україна: аспекти праці. – 2003. – № 1. – С. 25-31.
- 12 Свердел М. Вплив недержавних пенсійних фондів на соціально-економічну систему//Фінанси України. – 2005. – № 8. – С. 50-54.
- 13 Коцюба О., Резнікова Ю., Резніков С. Дослідження процесу реформування пенсійної системи України в частині запровадження професійних пенсійних систем//Україна: аспекти праці. – 2005. – № 5. – С. 25-34.
- 14 Новикова І. Вплив економічних чинників на ефективність корпоративних пенсійних програм//Актуальні проблеми економіки. – 2006. – № 1. – С. 48-54.

Отримано 18.05.2006 р.

Ю.С. Коноплина

Характеристика финансово-экономических проблем пенсионного обеспечения как компонента социальной сферы экономики

В данной статье автор анализирует этапы развития социальной сферы в разрезе характера и источников ее финансирования. В данной работе рассматриваются финансово-экономические и социальные проблемы функционирования пенсионной системы как весомого элемента социальной сферы современного общества. Автор формулирует основные направления совершенствования пенсионной системы Украины.