

## ВИКОРИСТАННЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ В ОБҐРУНТУВАННІ СТРУКТУРИ НАЦІОНАЛЬНОЇ МОДЕЛІ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

О. О. Шишкіна

Основними передумовами реформування пенсійних систем більшості країн є зміна співвідношення між платниками внесків і їх одержувачами внаслідок збільшення частки населення старших вікових груп у демографічній структурі країн. Можливими заходами виходу з пенсійної кризи, що використовували уряди різних країн, було збільшення розміру пенсійних внесків за рахунок підняття ставки відрахувань до пенсійного фонду, збільшення віку виходу на пенсію і в кінцевому підсумку зміна системи пенсійного забезпечення.

З огляду на вищевикладені причини пенсійних криз, які характерні і для України, а також масштабну проблему «тінізації» трудових доходів зайнятого населення трансформація пенсійної системи в Україні є об'єктивною потребою. Тому закономірно виникає потреба у визначенні такого структурного співвідношення між рівнями пенсійної системи України, що сприяло б ефективній організації і функціонуванню нової пенсійної моделі. Для цього необхідно дослідити досвід зарубіжних країн з ефективними пенсійними системами, а також визначити основні переваги і недоліки кожного виду цих систем з метою їх раціонального використання.

Досвід функціонування пенсійних моделей різних країн світу та його аналіз досить часто наводиться багатьма вченими та практиками в цій галузі, зокрема такими як М. Папієв, В. Менько, А. Попов, Я. Моро, Б. Надточій, В. Новіков, В. Яценко, М. Вінер, Т. Нестеренко, Г. Мактагарт. У працях цих учених детально описуються системи пенсійного забезпечення тієї чи іншої країни, але не зустрічається наукового обґрунтування оптимального структурного співвідношення рівнів

пенсійної моделі та узагальнення позитивних та негативних сторін усіх видів пенсійних систем.

Тому метою даної статті є обґрунтування ефективного співвідношення між загальнообов'язковими державними рівнями пенсійного страхування України на основі вивчення досвіду країн з усталеними моделями соціального забезпечення осіб похилого віку.

У період виникнення пенсійних криз у різних країнах експерти Світового банку проаналізували їх основні причини та запропонували багаторівневу модель пенсійного забезпечення. Ця модель базується на п'яти елементах [1, с. 13–14]: 1-й елемент – забезпечує мінімальний рівень соціального захисту, що гарантується в будь-якій державі її населенню після досягнення пенсійного віку незалежно від сплати пенсійних внесків; 2-й елемент – це обов'язкова державна солідарна пенсійна система, що гарантує заміщення певного рівня доходу після досягнення пенсійного віку; 3-й елемент – обов'язкова накопичувальна система; 4-й елемент – приватне недержавне пенсійне забезпечення, що базується на засадах добровільної участі громадян і роботодавців у формуванні накопичень; 5-й елемент – це неформальний рівень, який охоплює фінансову та нефінансову підтримку людей похилого віку родиною та громадою.

І хоча в світі існує безліч різних форм організації соціального захисту осіб похилого віку, але можна виділити певні ознаки, за якими вони класифікуються і які визначають рівень ефективності функціонування пенсійних систем (табл. 1).

Таблиця 1

## Види пенсійних систем

Ознака класифікації	Вид пенсійної системи
За принципами формування фондів пенсійного забезпечення і перерозподілу пенсійних активів	Розподільча; накопичувальна; розподільчо-накопичувальна
За видами пенсійних схем	З установленими виплатами; з установленими внесками
За формою власності пенсійних фондів	Державна; приватна; змішана
За джерелами фінансування	Із загальних податкових надходжень; за рахунок внесків роботодавців; за рахунок внесків найманих працівників; поєднання різних джерел фінансування
За участю в пенсійній системі	Обов'язкова; добровільна; змішана

Зазвичай, у розвинених країнах світу не використовується лише один з видів пенсійної системи. Адже для більшої фінансової стійкості пенсійне забезпечення повинно здійснювати не лише функцію захисту осіб похилого віку, а також і функцію мотивації працездатних до забезпечення собі майбутньої пенсії. Крім того, поєднання різних форм пенсійного забезпечення в межах однієї пенсійної системи забезпечує більшу фінансову стійкість і здатність до адаптування економічних коли-

вань порівняно з організованими пенсійними системами за однорівневим принципом.

Наприклад, у більшості розвинених країн світу (США, Німеччина, Франція, Швеція, Швейцарія, Великобританія, Канада та ін.) існує розподільчо-накопичувальна система пенсійного забезпечення. Особливостями кожної з них є лише переваження або накопичувального, або розподільчого компонента в загальній структурі системи, що пов'язано з обраними соціально-економічними стратегіями (рис.).

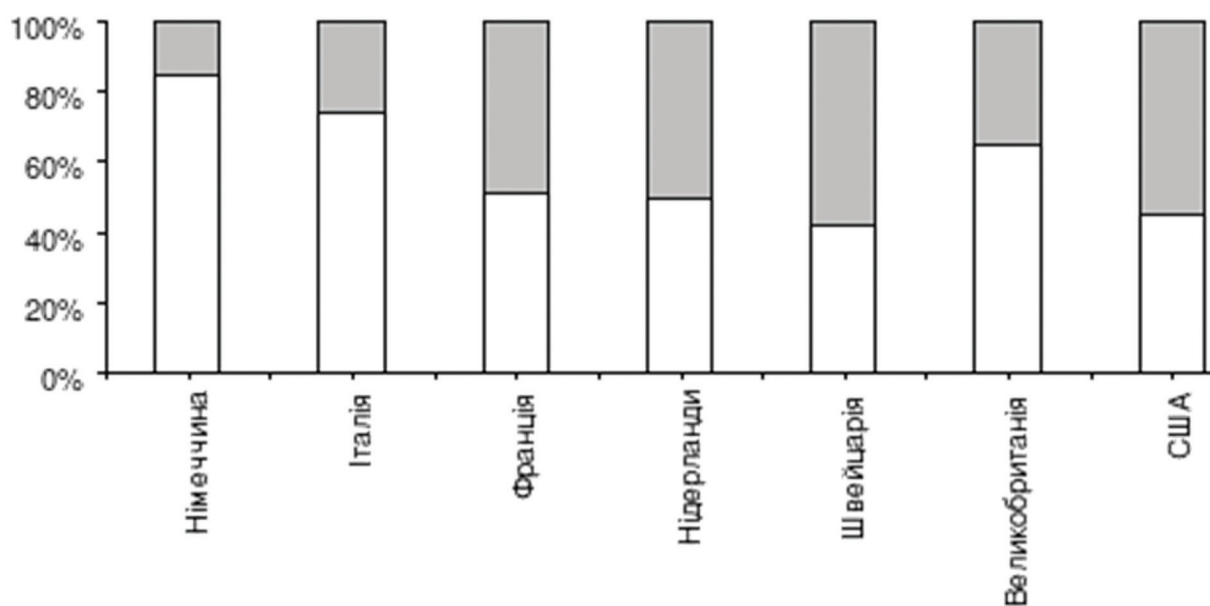


Рис. Частка виплат з різних рівнів пенсійної системи в окремих країнах в 2002 р. (складено за даними [2]):

■ – накопичувальна пенсійна система; ■ – солідарна пенсійна система

У країнах з чітко вираженою орієнтацією на економічний розвиток (США, Швейцарія, Нідерланди) пенсійне забезпечення організоване за трирівневою моделлю, більшу частку виплат у якій посідає пенсія з накопичувального рівня. Солідарна пенсійна система виконує лише функцію гарантування мінімальних виплат, тобто захищає похиле населення від бідності.

У державах з соціальною економікою (Швеція, Франція, Великобританія, Німеччина, Канада тощо) більшу частку в пенсійній системі становить розподільча складова, яка зазвичай формується з двох частин: базової і додаткової. Базова частина дорівнює сумі мінімально гарантованої виплати, наприклад, у Франції 50 % від втраченого заробітку [3, с. 45], у Німеччині 70 % заробітку [4, с. 79], у Великобританії 20 % [5] і таке інше та додаткової частини, що розраховується з огляду на отримувану заробітної плати особи та/або професійної групи працівника.

Зазвичай, солідарна пенсійна система в більшості розвинених країн є державною загальнообов'язковою для всього населення. Другий рівень може бути так само державним загальнообов'язковим (наприклад, у Польщі, Латвії, Литві, Швейцарії, Швеції, Канаді) або добровільним (Франція, Німеччина, Великобританія). В більшості країн другий рівень, що заснований на добровільній участі має форму, так званих, пенсійних планів за місцем роботи, внески до яких обов'язково здійснює роботодавець і за бажанням може здійснювати працівник. Розмір внеску може залежати від займаної посади, яку обіймає працівник, його стаж, професійної групи тощо. Такий вид організації пенсійного забезпечення на підприємствах не лише мотивує працівників, але й створює позитивний імідж підприємства в очах громадськості.

У чистому вигляді пенсійні системи за принципами формування фондів пенсійного забезпечення та перерозподілу пенсійних активів існують лише в деяких країнах Південної Америки (Чилі), а також Сходу (Казахстані). В цих країнах була запроваджена повністю приватна накопичувальна система. Ефективність такої моделі пенсійного забезпечення зале-

жить в першу чергу від розвитку ринку інвестицій, адже позитивний приріст накопичень є необхідною умовою забезпечення пенсійних виплат у майбутньому. Тому участь держави в такій моделі пенсійного забезпечення обмежується лише контрольними заходами щодо діяльності приватних пенсійних фондів.

Від того чи пенсійна система повністю державна, чи приватна залежить також і джерела фінансування пенсійних виплат. Зрозуміло, що пенсійні системи фінансуються з податкових надходжень, різниця полягає лише в суб'єкті сплати пенсійного внеску. Фінансування пенсійних систем державного та приватного секторів зазвичай здійснюють наймані працівники та роботодавці навпіл. А фінансування повністю приватних пенсійних систем здійснює лише найманий працівник, адже відповідальність за належне забезпечення майбутньої пенсії покладено повністю на нього [6, с. 11].

Аналіз основних організаційних аспектів пенсійного забезпечення різних країн світу підтверджує ефективність застосування трирівневої пенсійної моделі, що забезпечує різні джерела наповнення пенсійних виплат у майбутньому і дозволяє уникати негативних економічних і демографічних ситуацій у країні. Зрозуміло, що свої негативні та позитивні сторони має і солідарна пенсійна система, що ґрунтується на принципі перерозподілу коштів від працездатного населення до осіб пенсійного віку, і накопичувальна система, тобто становить індивідуальне накопичення (табл. 2).

Якщо недоліками солідарної системи є залежність від демографічної ситуації в країні, відсутність стимулів до трудової діяльності, відсутність залежності розміру пенсійних виплат від здійснених пенсійних внесків, а також відсутність податкового стимулювання, то накопичувальна система, навпаки, нівелює ці недоліки. В свою чергу, негативними сторонами накопичувального страхування є залежність від економічного розвитку країни, а саме ринку капіталів та інвестицій, а також суттєва трудомісткість в забезпеченні поінформованості населення про даний вид пенсійного забезпечення, особливо у випадку добровільної участі застрахованих осіб.

Таблиця 2

## Порівняльна характеристика розподільчої та накопичувальної систем

Критерій	Розподільча система	Накопичувальна система
1. Залежність від демографічної ситуації в країні	Пряма залежність від демографічної ситуації	Не залежить від демографічної ситуації
2. Вплив на економічне зростання в країні	Не має впливу на економічне зростання в країні	Сприяє економічному зростанню в країні при ефективній інвестиційній політиці
3. Забезпечення соціальної справедливості	Немає залежності пенсійних виплат від пенсійних внесків, розмір пенсійних виплат залежить від обсягу коштів Пенсійного фонду	Пряма залежність від здійснених пенсійних внесків і періоду сплати, що стимулює працівників до праці
4. Необхідність у поінформованості населення	Не потребує значної поінформованості населення	Потребує поінформованості населення про механізм функціонування системи
5. Застосування податкового стимулювання	Податкове стимулювання не застосовується	Застосовується податкове стимулювання, особливо в системах, заснованих на добровільних принципах
6. Державні гарантії	Держава гарантує мінімальний рівень виплат	Мінімальний рівень виплат не гарантується, а залежить від здійснених внесків та інвестиційної політики фонду

Поєднання різноманітності форм пенсійних систем дозволяє мінімізувати недоліки кожної та максимізувати вигоди. Для української пенсійної моделі поєднання двох видів систем солідарної та накопичувальної дозволить досягти більшої стійкості й ефективності пенсійного забезпечення. Солідарна система повинна виконувати функції захисту від бідності тих осіб, які отримували низькі заробітки протягом життя або мають незначний страховий стаж, тобто забезпечити мінімальний гарантований рівень доходів для злидених і мінімальне заміщення трудових доходів для бідних. Накопичувальна система може використовуватися як засіб мотивації, а також спосіб самостійно подбати про свою старість відповідно до отриманого доходу. Основною перевагою цієї системи є незалежність від демографічної складової, а також джерело інвестицій в економіку держави.

Вибір оптимальної структури загальнообов'язкового державного пенсійного страхування залежить від функцій, які будуть покладені на солідарну систему, а саме: функція гарантування мініимального рівня доходу (на рівні прожиткового мінімуму для непрацездатних осіб) або функція гарантування певного рівня доходу після досягнення пенсійного віку, тобто заміщення втрачених доходів у

розмірі мініимально гарантованого рівня (40 % втраченого заробітку).

При визначенні оптимальної структури пенсійної моделі необхідно скористатися коефіцієнтом заміщення втрачених заробітків у середньому 60 %, що є характерним для розвинених країн світу (табл. 3). Якщо основною функцією солідарної системи буде забезпечення мініимального рівня доходу в розмірі прожиткового мінімуму для непрацездатних громадян, то коефіцієнт заміщення з першого рівня повинен забезпечити дану величину. За остання роки прожитковий мінімуму варіює в межах 30 % середньої заробітної плати по Україні, відповідно коефіцієнт заміщення з накопичувального рівня повинен становити також не менше 30 % (табл. 3).

Якщо виплати з солідарної системи повинні забезпечувати заміщення втрачених доходів на мініимальному рівні (40 %), то коефіцієнт заміщення з другого рівня буде становити не менше 20 % (див. табл. 3).

Таким чином, у першому випадку структура рівнів пенсійної моделі України буде становити: солідарний рівень 50 % і накопичувальний 50 %, в другому випадку – 67 % солідарний рівень і 33 % – накопичувальний.

Використання в Україні багаторівневої пенсійної моделі призведе до потреби у фінансових ресурсах, що пов'язано з необхідністю



відшкодування частини чи повного обсягу застрахованих осіб, здійснених раніше до солідарного рівня [8, с. 173–175].

Таблиця 3

## Коефіцієнт заміщення в деяких країнах світу [7, с. 48]

Країна	Коефіцієнт заміщення, %		
	I рівень	II рівень	Усього
Данія	28	34	62
Нідерланди	35	35	70
Швеція	35	10	45
Швейцарія	30	30	60
Австралія	25	33	58
Україна (з урахуванням прожиткового мінімуму)	30	30	60
Україна (з урахування мінімального рівня коеф.заміщення)	40	20	60

Отже, проведений аналіз підтверджує необхідність поряд з загальнообов'язковим накопичувальним страхуванням існування солідарної системи, що повинна виконувати роль мінімального соціального захисту. Вважаємо, що фінансування солідарної системи повинно відбуватися за рахунок внесків роботодавців, а накопичувальної – за рахунок внесків кожного найманого працівника, що акумулюватимуться на накопичувальних індивідуальних рахунках. Загальнообов'язковість накопичувальної системи визначена досить вдало, особливо в умовах недовіри населення до фінансових установ держави. З іншого боку – піклування власними силами про майбутню пенсію кожного найманого працівника дозволить зменшити відсоток заробітних плат «у конверті», а зменшення оподаткування фонду оплати праці на відсоток відрахування до Накопичувального фонду – вивести з «тіні» частину доходів підприємств. На даному етапі розвитку пенсійної реформи працівникам, що бажають забезпечити собі майбутні пенсійні виплати й отримують «неофіційно» заробітну плату, залишається лише добровільна участь у недержавному пенсійному забезпеченні.

Важливим науковим питанням залишається визначення розміру накопичувального пенсійного внеску, необхідного для забезпечення достатнього обсягу пенсійних виплат, а також внесків роботодавців до солідарної пенсійної системи, обсяги надходжень яких повинні покрити мінімально гарантований рівень виплат.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Стожок Л. Напрями вдосконалення системи державного пенсійного страхування в Україні / Л. Стожок // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 1. – С. 13–18.
2. Впровадження пенсійної реформи в Україні. Огляд системи пенсійного забезпечення Швейцарії та уроки для України : Програма агентства США з міжнародного розвитку (USAID). [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.pension.kiev.ua/files/UkSwissPensionExperience.pdf>
3. Пестерева А. Пенсія «a la France» / А. Пестерева // Пенсія. – 2006. – № 6. – С. 44–46.
4. Новиков В. Соціальна політика у ФРН: оплата праці та пенсійне страхування / В. Новиков, Б. Надточій // Економіка України. – 1994. – № 2. – С. 76–81.
5. Пенсійний фонд України. Досвід запровадження пенсійних реформ в США, Великобританії, Японії [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish/article?art\\_id=99142&cat\\_id=99092](http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish/article?art_id=99142&cat_id=99092)
6. Мактаггарт Г. Пенсійні системи країн світу: порівняльний аспект / Г. Мактаггарт // Людина і праця. – 2004. – № 7. – С. 10–11.
7. Загальнообов'язкове державне соціальне страхування та пенсійне забезпечення (у цифрах та фактах) / Міністерство праці та соціальної політики України; Пенсійний фонд України. – К., 2007.
8. Якушева О. О. Структурне регулювання внесків на пенсійне забезпечення в умовах трансформації пенсійної системи України / О. О. Якушева // Соціально-економічні та

демографічні проблеми збереження і розвитку трудового потенціалу регіонів : матеріали

Всеукр. наук.-практ. конф., 1–2 жовтня 2009 р.  
– Тернопіль, 2009. – С. 172–177.

УДК 331.101.262:330.54

## ПРОБЛЕМИ ПРОДУКТИВНОГО ВИКОРИСТАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В СУСПІЛЬНОМУ ВИРОБНИЦТВІ

Т. М. Трофімчук

Людський капітал нині досить вживане поняття, це спричинено його новизною та різними підходами до тлумачення і оцінювання. Диференціація поглядів особливо яскраво спостерігається у вітчизняних публікаціях, де ще досі немає єдино прийнятого визначення та показників оцінювання.

Засновники теорії людського капіталу Г. Беккер і Т. Шульц і їх послідовники трактують «людський капітал» як надбані знання, навички, а інвестиціями в людський капітал називають затрати на здобуття освіти, кваліфікації, виховання тощо.

Серед українських учених найактивніше дослідження теорії людського капіталу здійснюється О. Грішнова. За цією концепцією людський капітал визначається як економічна категорія, яка характеризує сукупність сформованих і розвинутих унаслідок інвестицій продуктивних здібностей, особистих рис і мотивацій індивідів, що перебувають у їхній власності, використовуються в економічній діяльності, сприяють зростанню продуктивності праці та завдяки цьому впливають на зростання доходів (заробітків) свого власника та національного доходу [3, с. 16]. Близькими за своєю суттю є визначення і інших науковців, які мають здобутки в цій галузі: В. Антонюк, В. Близнюк, О. Бородіної, Н. Маркової, А. Чухно та ін.

Набагато проблемнішими є питання оцінювання людського капіталу, де немає методичної основи розрахунку вартості. Серед уже існуючих методів оцінювання можна виділити

такі, що оцінюють не саму вартість людського капіталу, а вкладені в нього інвестиції. Поширеним є також застосування експертних методів, що, по-перше, є достатньо суб'єктивними, по-друге, спрямовані швидше на оцінювання окремих якісних характеристик людини.

Відтак, метою статті є використання методичних засад оцінювання вартості виробничого капіталу до визначення вартості людського капіталу та виявлення проблем його практичного використання в суспільному виробництві.

Разом з тим, зважаючи на спільність багатьох ознак фізичного та людського капіталів, а саме: можливість зносу, накопичування за допомогою інвестицій, доходність – доцільно оцінити вартість людського капіталу за методом капіталізації відсотка [2], що застосовується в оцінюванні вартості фізичного капіталу.

Згідно з цим методом вартість капіталу можна оцінити за формулою:

$$B_k = \frac{\Pi_k}{K_c}, \quad (1)$$

де  $B_k$  – вартість капіталу;

$\Pi_k$  – прибуток від використання капіталу;

$K_c$  – ставка капіталізації.

На основі формули (1) ставку капіталізації можна визначити таким чином:

$$K_c = \frac{\Pi_k}{B_k}. \quad (2)$$