

мацію про чисті результати, а також порівнювати досягнення учасників програм з неучасниками, які мають однакові об'єктивні характеристики.

По-четверте, досить складною проблемою виявляється також і оцінювання чистих вигод від проведення активних програм зайнятості, тому що вимагає залучення значного обсягу інформації про витрати (наприклад, питома вартість програми, кількість додаткових місяців, протягом яких здійснювалися виплати допомоги з безробіття, кількість додаткових місяців, протягом яких виплачувалася допомога особам, що не брали участі в програмах) та вигоди (наприклад, економія коштів у разі невиплати допомоги, приріст заробітної плати, вартість товарів та послуг, які вироблені в результаті організації громадських робіт). Крім того, складним поки що є оцінювання вигод окремо для державної служби зайнятості, уряду країни в цілому та для суспільства.

Практика оцінювання ефективності активних програм зайнятості в ряді країн свідчить про те, що всі без винятку програми є успішнішими в разі їхнього безпосереднього зв'язку з ринком праці та економікою. Доцільніше проводити програми, які направлені на реінтеграцію в лави робочої сили та профілактику довготривалого безробіття, перевагу слід віддавати допомозі в пошуку роботи, а не іншим програмам, що вимагають значних капіталовкладень. Варто також використовувати адресний підхід під час проведення програм. Важливим чинником ефективності яких є масштабність. До того ж доцільніше проводити комплекси програм, також необхідно враховувати адміністративні, управлінські та інституційні аспекти їх реалізації.

## ЛІТЕРАТУРА

1. *Никифорова А. А.* Рынок труда: занятость и безработица. — М.: Междунар. отношения, 1991. — 181 с.
2. *Чернышев И. В.* Статистика для новых рынков труда в странах с переходной экономикой. — К.: НИИ статистики Госкомстата Украины. — 1999. — 274 с.

**Яценко В. В.**, канд. екон. наук, доц.  
Київський національний економічний університет

## ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНИХ ТА ПРОФЕСІЙНИХ ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ В УКРАЇНІ

За усталеною в розвинених країнах думкою, для підтримки звичного рівня життя після виходу на пенсію нам потрібен дохід у розмірі двох третин заробітної плати, яку ми одержували напе-

редодні. Забезпечити такий рівень пенсійного доходу не може жодна державна пенсійна система через занадто великі витрати на здійснення таких виплат в умовах поглиблення демографічної кризи. Безумовно, ніяка пенсійна система не виконуватиме своїх функцій, якщо не відбудуватиметься зростання економіки та реальних заробітків.

Годинникова міна, що коцає, — знайома метафора, якою користуються, коли посилаються на кризу солідарної пенсійної системи у світі. Будь-яке збільшення або зменшення чисельності населення, або зміна його демографічних характеристик має величезний вплив на соціально-економічний розвиток країни взагалі і на фінансовий стан пенсійного забезпечення зокрема.

Через вкрай низьку народжуваність, що скоротилася більш ніж удвічі порівняно з 60-ми роками, впродовж 90-х років ХХ ст. населення України почало стрімко зменшуватися. Так, з 1990 року через перевищення показника смертності над народжуваністю природне скорочення населення становило 2,5 млн осіб. Питома вага громадян старших за 60 років зросла з 10,5 % у 1959 році (за даними перепису населення) до 20,5 % у 1999-ому, тобто удвічі. А через 25 років літніх осіб у нас буде вже 27—30 %. Поряд з економічною кризою 90-х років саме процес старіння населення спричинив фундаментальну проблему для пенсійної системи України: *менша кількість працюючих має забезпечувати більшу кількість пенсіонерів у майбутньому.*

Ані солідарна система визначених виплат, ані накопичувальна (фондована) система визначених внесків самі по собі неспроможні розв'язати так звану демографічну проблему. Принциповою відмінністю між ними є те, що накопичувальна система є менш прозорою, через що, напевно, перевагу їй надають ті політики, які воліють бачити погані новини як наслідок ринкових невдач, аніж результат політичних рішень.

Наріжним каменем для поліпшення ситуації з пенсійним забезпеченням є реальне економічне зростання, яке можливо забезпечити двома шляхами:

1. Підвищувати продуктивність праці завдяки: а) використанню кращої техніки і технологій; б) удосконаленню людського капіталу через кращу освіту і навчання;

2. Збільшувати кількість зайнятого населення через: а) скорочення безробіття; б) підвищення пенсійного віку; в) залучення в

Україну молодих іммігрантів з інших країн; г) непрямий імпорт робочої сили шляхом вивезення капіталу за кордон.

Якщо прийняти дві третини заробітної плати напередодні виходу на пенсію як бажаний рівень пенсійного доходу, а також погодитися, що лише державна солідарна пенсійна система не спроможна забезпечити такий розмір пенсій, постає питання: *як же забезпечити бажаний розмір пенсій?*

Однією з ініціатив щодо знешкодження «демографічної міни» став рух у більшості країн Європи до часткового приватного фінансування пенсій. Так, Європейська комісія прискорює реформи, прокладаючи шлях для загальноєвропейських фінансованих пенсійних планів. Один проект декрету щодо інвестиційних стратегій було опубліковано у 2000 році, а ще один, щодо гармонізації податків на пенсійні плани, очікується у 2001 році.

Приватні пенсійні фонди (ППФ) можуть відігравати важливу частину реформи чинної пенсійної системи. За умови ефективної організації, прибуткового інвестування, забезпечення надійності і належного регулювання вони сприятимуть підвищенню доступних доходів пенсіонерів. Навіть ще до завершення пенсійної реформи вони можуть стати важливим добровільним додатком до державної пенсійної системи і джерелом інвестиційного капіталу для зміцнення економіки. Їхня життєздатність залежить від макроекономічної стабільності, надійності фінансового сектору, а також від спроможності, відповідальності і репутації державних регулятивних органів. Система приватного пенсійного страхування має як свої переваги, так і недоліки. У додатку 1 наведені основні переваги та недоліки ППФ.

У більшості розвинених країн протягом останнього десятиліття посилилась роль ППФ як у пенсійному забезпеченні, так і як інвестиційних інвесторів на фінансовому ринку (додаток 2).

За даними Асоціації недержавних пенсійних фондів (НПФ), сьогодні в Україні зареєстровано близько 100 так званих НПФ, але фактично працюють не більше 15 фондів. Майже всі вони зареєстровані як товариства з обмеженою відповідальністю і функціонують у межах неспеціалізованого (непенсійного) законодавства. Загальна кількість учасників та обсяг пенсійних активів невідомі. За даними Асоціації НПФ, близько 20 тис. осіб є учасниками 12 з 15 функціонуючих НПФ. Понад 80 % активів українських НПФ інвестовано в банківські депозити (кожний фонд вклав кошти у депозитні рахунки кількох банків).

Які ж фактори впливають на розміри індивідуальних виплат у системі ощадних пенсійних рахунків? До таких чинників належать:

- розмір сплачуваних внесків (зарплати);
- тривалість участі в програмі;
- інвестиційний дохід;
- очікувана тривалість життя після виходу на пенсію (вартість анuitету).

Таблиця 1

**ЯК ЗАОЩАДИТИ 100 000 ГРИВЕНЬ НА СТАРІСТЬ?**

Вік	Розмір щомісячних внесків при ставках відсотка (дохідності від інвестування), грн.		
	12 %	8 %	4 %
25	16	44	110
30	30	67	144
35	53	105	195
40	101	170	273
45	200	289	406
50	435	547	679
55	1224	1361	1508

Продемонструємо це на умовному прикладі. У табл. 1 наведено щомісячні розміри страхових внесків до приватного пенсійного фонду, які необхідно робити особам різного віку (25, 30, 35, 40, 45, 50 та 55 років), залежно від ставок інвестиційного доходу (4 %, 8 % та 12 %), щоб до 60 років накопичити на пенсійному рахунку 100 000 гривень. Щораніше учасники почнуть робити свої внески до пенсійного фонду, і щобільший дохід приноситьиме їхнє інвестування, тим меншими, за інших незмінних обставин, можуть бути розміри сплачуваних внесків.

*Що ж таке недержавний (приватний) пенсійний фонд?* НПФ — це приватно керований фінансовий заклад, що накопичує та інвестує пенсійні заощадження громадян упродовж тривалого терміну, і здійснює платежі або впродовж визначеного терміну, або довічно після виходу на пенсію. Отже, НПФ — це не просто альтернативний засіб накопичення та інвестування заощаджень; він повинен забезпечувати довгострокові платежі після виходу на пенсію.

Можна виділити чотири основні організаційно-правові форми НПФ:

- 1) рахунки в банківських установах і страхових організаціях;
- 2) участь у страхових фондах, які здійснюють страхування на певний термін;
- 3) відкриті пенсійні фонди, які не мають власних органів управління, і керівництво ними здійснюється іншими компаніями (наприклад, компаніями з управління активами);
- 4) фундації/трасти/взаємні фонди (в межах таких схем переважно функціонують корпоративні та професійні НПФ).

Більшість схем приватного пенсійного страхування відносяться до однієї з вищезазначених великих категорій, особливо це стосується останніх двох. Існує також кілька додаткових пенсійних схем, такі як, наприклад, система резервних фондів на балансі підприємства, але їх застосовує дуже обмежена кількість країн, і взагалі їх розглядають як непривабливий варіант.

У вересні 2000 року міжвідомча робоча група Кабінету Міністрів України подала на розгляд до Верховної Ради проект Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», який, на жаль, до липня 2001 року ще не було розглянуто навіть у першому читанні. Відповідно до цього законопроекту передбачається, що з приватними пенсійними заощадженнями працюватимуть такі фінансові установи:

- ◆ відкриті фонди;
- ◆ корпоративні фонди;
- ◆ засновані одним роботодавцем;
- ◆ засновані кількома роботодавцями;
- ◆ професійні фонди;
- ◆ страхові компанії;
- ◆ банки.

**Відкритий пенсійний фонд** — НПФ, засновниками якого є будь-які фізичні та юридичні особи. Учасниками такого фонду можуть бути громадяни України, іноземці та особи без громадянства, незалежно від місця та характеру їхньої роботи.

**Корпоративний пенсійний фонд** — НПФ, заснований юридичною особою — роботодавцем або групою юридичних осіб — роботодавців, учасниками якого є виключно громадяни, що перебувають у трудових відносинах з цим роботодавцем (роботодавцями).

**Професійний пенсійний фонд** — НПФ, утворений об'єднанням громадян або юридичних осіб (наприклад, професійними спілками), учасниками якого є громадяни, пов'язані з родом їхньої професійної діяльності.

Провідна роль у забезпеченні фінансової надійності системи приватного пенсійного забезпечення належить державі, оскільки учасникам пенсійного фонду часто бракує кваліфікації чи інформації для оцінки правильності відповідних угод. Державне втручання вигідне для спонсорів фонду (роботодавців) і для всієї пенсійної системи в цілому, оскільки нерегульований ринок приватних пенсійних фондів призведе до збільшення кількості несправедливих, незрозумілих і навіть шахрайських угод, підтримуючи довіру громадян до пенсійної системи взагалі. Це може трапитись, якщо фонди віддають перевагу керівникам фірми перед рядовими працівниками, якщо адміністрація пенсійного фонду або менеджери по інвестиціях діють безвідповідально, або якщо ринки капіталу не забезпечують задовільних надходжень від заощаджень і страхування для пенсійного доходу.

Як вже зазначалося, державне пенсійне забезпечення неспроможне забезпечити розмір пенсії, що дорівнює двом третинам заробітної плати напередодні виходу особи на пенсію. Крім того, НПФ мають на меті:

- надати громадянам стимули та можливості для самостійного вибору щодо додаткових заощаджень на старість;
- сприяти економічному зростанню через зростання національних заощаджень та інвестицій;
- сприяти розвитку фондового ринку;
- запобігати вивезенню капіталу за кордон.

Створення системи приватних пенсійних фондів (як обов'язкових, так і добровільних) вимагає ретельного регулювання. Для цього існує чимало причин:

- такі фонди мають складну природу, і громадяни можуть не розуміти переваг і вартості програм, до яких вони хочуть приєднатися;
- зважаючи на податкові пільги, у підприємств може виникнути спокуса скористатися капіталом пенсійного фонду як дешевим джерелом капіталовкладень, і спробувати зареєструватися як фонди пенсійної програми, хоча насправді вони лише виконують роль каналу передання коштів вкладників підприємству;
- у керівників пенсійного фонду може виникнути спокуса вкласти активи пенсійного фонду у свої власні підприємства або у підприємства своїх друзів, замість того, щоб інвестувати їх розважливо (такі випадки називають *конфліктом інтересів*);
- оскільки виплата пенсій має початися через багато років після створення пенсійного фонду, втрати внаслідок шахрайства і

- у керівників підприємств (засновників пенсійних фондів) може виникнути спокуса забезпечити для себе значно більші за розміром пенсії (відносно сплачених внесків), ніж для своїх працівників; статут пенсійного фонду може виявитися надто складним для того, щоб працівники зрозуміли, що їх поставлено у невідгідне становище.

Регулювання приватних пенсійних фондів, як і будь-якого іншого типу фінансових інституцій, починається з чіткого визначення ризиків. Узагалі учасники ПФ можуть стикатися з широким колом ризиків, які можна згуртувати в три головні класи:

- ◆ інвестиційні або портфельні ризики;
- ◆ інституційні ризики;
- ◆ системні ризики.

Одним із головних завдань регулювання ПФ є забезпечення належної диверсифікації портфелів. Інвестування у деякі дуже ризиковані та неліквідні активи може бути взагалі заборонено. Проте навіть після дуже вдалої диверсифікації активів учасники ПФ не зможуть уникнути ризиків ринкових коливань. Ці ризики спричинюються рядом факторів, до яких, у першу чергу, потрібно віднести коливання цін активів (наприклад, цінних паперів), епізодичних фінансових обвалів чи економічних крахів (до яких, наприклад, можна віднести значну девальвацію гривні наприкінці 1998 року), а також непередбачуваних інфляційних вибухів. Основні міжнародні стандарти інвестування пенсійних коштів такі:

**Безпека** — грошові кошти пенсійних фондів не слід інвестувати в ризиковані активи. За пенсійні кошти повинно здійснюватись придбання активів, що мають інвестиційну цінність. Це означає, що ризик неплатежу або значного зменшення вартості повинен бути мінімальним.

**Ліквідність** — придбання і реалізація активів повинні відбуватись безперешкодно. Загалом це означає, що повинен існувати ринок цінних паперів, на якому можна торгувати цими активами. Також на ньому повинен відбуватись достатній торговельний обіг, щоб гарантувати швидкий продаж і купівлю активів, а різниця між ціною покупця і ціною попиту на цінний папір має бути невеликою. Для цілей інвестування не підходять такі неліквідні інвестиції, як: нерухомість, колекційні предмети або цінні папери, що рідко виставляються на торги.

**Диверсифікація** — активи, придбання яких здійснює пенсійний фонд повинні бути максимально диверсифіковані, щоб зменшити ризик інвестування. Це означає придбання активів, що належать до різних класів, з різними термінами оплати, в різних галузях економіки, а також різних компаній. Повинні купуватись лише цінні папери, випущені фінансово міцними компаніями. Тільки таким шляхом пенсійний фонд може попередити виникнення проблем у межах однієї країни, регіону, галузі або класу активів, що можуть завдати йому значних збитків.

**Стандарти довірчого управління** — просто треба пам'ятати, що необхідно використовувати гроші інших людей на придбання тих активів, які б ви купили за власні гроші для того, щоб зробити заощадження на старість. Можна сказати інакше — не використовуйте інші засоби інвестування, ніж ті, що застосував би експерт з пенсійного інвестування.

Є кілька різних зацікавлених груп, що мають відношення до ефективно регульованої приватної пенсійної системи, а саме: 1) одержувачі (пенсіонери); 2) платники внесків (звичайно, роботодавці та працівники); 3) фінансові заклади, що управляють фондами; 4) державне казначейство, що втрачає доходи через податкові пільги, надані пенсійним фондам; 5) приватні підприємства і державні організації, що отримують з пенсійних фондів фонди капіталовкладень. Кожна з перелічених груп має відношення до різних характеристик регулятивної структури.

Значну частину осіб, зацікавлених у створенні пенсійних фондів, складають роботодавці, що прагнуть забезпечити своїх працівників доходами у старості. У деяких випадках, коли дозволяється вкладення пенсійних активів у підприємство роботодавця, у них може виникнути бажання реінвестувати всі кошти у власне підприємство. Це надзвичайно небезпечна практика, якою зловживають у багатьох країнах, і яку слід заборонити в умовах ринку з недорозвиненим регулятивним контролем.

Зазвичай роботодавці створюють пенсійні плани для своїх працівників за допомогою системи участі у прибутках або у формі попередньо узгоджених внесків. Роботодавці можуть також бути зацікавленими у пенсіях, пов'язаних із роботою, для отримання певних податкових пільг. Тому, для первісного запровадження підтримуваних роботодавцем пенсій можуть бути потрібними елементи програми, що заслуговують на звільнення від оподаткування, такі як добровільність будь-яких внесків працівників; гарантії, що при наданні пенсій не віддаватиметься перевага високооплачуванним працівникам; чіткі положення про розподіл пов-



новажень; положення щодо припинення роботи за наймом; право власності на активи; засоби захисту учасників і одержувачів.

Угоди про пенсії можуть бути пов'язаними з колективними трудовими угодами. Може виявитися доцільним також створення об'єднань роботодавців для підтримки пенсійних схем в окремих промислових галузях (таких як вугільна, будівельна промисловість, енергетика). Роботодавці, що забезпечують пенсії працівникам, повинні нести певну відповідальність за платоспроможність програми. Крім того, пенсії, що забезпечуються роботодавцем, потребують регулятивного нагляду для контролю і, можливо, заборони інвестицій у підприємство роботодавця.

*Навіщо створювати корпоративний пенсійний фонд.* Як правило, такі фонди чи програми є елементом кадрової політики роботодавця, спрямованої на:

- залучення та утримання кваліфікованих працівників;
- забезпечення працівників джерелом додаткового доходу після виходу на пенсію;
- забезпечення пенсійного доходу працівників, для яких характерні часті переходи між пенсійними фондами.

За належної організації корпоративні ПФ можуть забезпечити неперервність страхового стажу у періоди безробіття, досягти значної економії на масштабі, зменшити витрати на створення. Більший розмір пенсії, порівняно з відкритими фондами, на кожен гривню внеску забезпечується завдяки тому, що:

- адміністратор є неприбутковим;
- кошти на індивідуальних рахунках не використовуються на оплату послуг адміністративного управління;
- менш суворі вимоги до звітності;
- відсутні витрати на рекламу з метою залучення учасників.

Сьогодні в усьому світі спостерігаються зміни у структурі періоду трудової діяльності. Якщо раніше було звичним працювати все життя на одному місці, то зараз пересічний громадянин у більшості розвинених країн упродовж своєї трудової кар'єри встигає попрацювати у середньому на восьми місцях. Якщо особа є учасником пенсійного фонду з багатьма роботодавцями, то в неї з'являється шанс, що новий роботодавець також є членом цього фонду, і її стаж учасника пенсійного фонду не перерветься під час переходу на інше місце роботи. Оскільки пенсійний фонд стягує з учасника плату за ведення особистого рахунка, очевидно, що коли всі вісім роботодавців є членами одного пенсійного фонду, то витрати працівника на оплату послуг з адміністративного управління будуть нижчими, ніж якби кожен роботодавець мав власний пенсійний фонд і стягував з

нього окрему плату. В результаті найманий працівник виграє, оскільки його пенсія буде більшою.

На відміну від відкритих пенсійних фондів професійні фонди не мають у своєму штаті спеціальних агентів із залучення нових учасників. Це також є однією з причин, чому вони спроможні забезпечити більші виплати. Послуги агента коштують досить дорого, а їхня вартість покривається виключно за рахунок учасників. Профспілки чи асоціації роботодавців, які заснували пенсійну програму, заохочують інших працівників і роботодавців приєднатися до програми, внаслідок чого зростання чисельності учасників відбувається за відсутності агентів. Це сприяє більшій гнучкості умов участі, тому роботодавці, які здатні сплачувати внески, вважають ці програми дуже привабливими. Вони чи їхні працівники стають учасниками і прагнуть продовжувати брати в них участь. Вони також агітують за участь у програмі своїх друзів, колег тощо, і цей процес заохочення до вступу інших продовжується. Зрештою, програми зростають і ефективно пропагують себе самі.

Створення професійних та корпоративних НПФ потрібно пропагувати і заохочувати в Україні. Цілком можливо, що більшість українських роботодавців знайдуть заснування власних НПФ надто обтяжливим або навіть економічно не вигідним. Тому, якщо ми збираємося охопити недержавними пенсійними фондами значну частку населення, дуже важливо від самого початку створювати досконалі професійні схеми пенсійного забезпечення. При вдалому інвестуванні пенсійних активів, особи, які тривалий період будуть учасниками НПФ (не менше 25—30 років), зможуть заощадити значні кошти.

Насамкінець, у табл. 2 наведені передумови успішного проведення пенсійної реформи взагалі, враховуючи ті з них, що є важливими для впровадження надійних приватних професійних та корпоративних пенсійних фондів.

*Таблиця 2*

**ПЕРЕДУМОВИ УСПІШНОГО ПРОВЕДЕННЯ ПЕНСІЙНОЇ РЕФОРМИ**

	Важливо для державної системи	Важливо для приватної системи
Фінансова стабільність солідарної системи	×	
Політична стабільність	×	×
Здатність підтримувати макроекономічну стабільність	×	×

Адміністративна спроможність збирати податки	×	×
Ефективне регулювання		×
Добре поінформоване населення; довіра до приватного сектору		×
Надійний фінансовий сектор		×
Наявність інвестиційних активів		×
Дієздатність приватного сектору, включаючи розвинене корпоративне управління		×

Отже, корпоративні та професійні недержавні пенсійні фонди потрібно розглядати як важливу складову новостворюваної тривірневої пенсійної системи, які, за належної організації, сприятимуть зростанню добробуту населення та економічному розвитку України.

*Додаток 1*

### **Переваги приватних пенсійних фондів**

1. Внески, що робитиме особа, будуть його власністю і повертатимуться (разом з відсотками) тільки до неї самої. Це стимулюватиме працювати в офіційному секторі економіки.

2. Оскільки розмір внесків визначатиме розмір майбутньої пенсії, працюючі особи матимуть стимули для забезпечення сплати внесків самостійно або через своїх роботодавців.

3. Особа матиме рахунок на зразок банківського, і зможе контролювати суму накопичених грошей.

4. Якщо особа робитиме значні внески протягом трудової діяльності і їх інвестування приносить відсоток, тоді вона матиме більшу пенсію, аніж на засадах діючої пенсійної системи.

5. Якщо ІПР контролюються приватно і не встановлюється розмір майбутньої пенсії, тоді відповідальність і зобов'язання уряду зменшуються. Уряду, певно, потрібно буде менше позичати, щоб забезпечити чи гарантувати виплату пенсій учасникам ІПР.

6. Якщо кошти ІПР інвестуватимуться у національну економіку, тоді буде досить значний об'єднаний фонд довгострокових заощаджень для довгострокових інвестиційних проєктів.

7. Пенсійний вік не є структурною характеристикою ІПР. Працівник може самостійно визначити бажану пенсію і вік виходу на пенсію.

8. Система ІПР сприяє створенню гнучкого ринку праці, не субсидує і не карає іммігрантів.

## Недоліки приватних пенсійних фондів

1. Система ППР не містить механізму захисту заощаджень від знецінення у періоди значних інфляційних коливань.

2. Якщо внески будуть приносити невеликий відсоток, особи можуть одержати меншу за розмірами пенсію, ніж державна. Вони також можуть взагалі втратити свої пенсійні заощадження у випадку невдалого інвестування і відсутності державних гарантій приватних пенсій.

3. Через те, що ППР на 100 відсотків пов'язані з персональними внесками, низькооплачувані категорії працюючих осіб пропорційно отримують менші пенсії, аніж високооплачувані. Система ППР не має ніякого механізму перерозподілу пенсій між високо- та низькооплачуваними працівниками.

4. Система ППР тільки накопичує внески до досягнення пенсійного віку. Вона не передбачає будь-які розрахунки розміру пенсій до досягнення пенсійного віку. Особа повинна виявити бажання придбати страховий анuitет і потребуватиме періодичних порад, консультацій з приводу того, чи достатньо вона заощадить коштів для забезпечення себе пристойною пенсією.

5. Працюючі інваліди та жінки, які доглядали за дітьми до досягнення ними пенсійного віку, навряд чи зможуть заощадити достатню суму грошей для пристойної пенсії.

6. Незайняті, як правило, не досить схильні робити внески на ППР. Уряду необхідно буде подбати про соціальні пенсії (допомоги) для такої категорії населення.

7. При добровільному пенсійному страхуванні особи не дуже схильні робити значні внески, достатні для пристойної майбутньої пенсії.

*Додаток 2*

### ФІНАНСОВІ АКТИВИ ПЕНСІЙНИХ ФОНДІВ КРАЇН ОЕСР ЯК ЧАСТКА ВВП, %

Країна	1990	1995	1998	Країна	1990	1995	1998
Австралія	17,0	40,3	55,4	Мексика	...	...	1,4
Австрія	0,5	1,0	2,6	Нідерланди	81,0	88,4	85,6
Бельгія	2,0	3,7	4,8 <sup>1</sup>	Німеччина	3,1	2,7	3,3
Великобританія	55,0	68,6	83,7	Норвегія	4,4	6,2	7,2
Греція	6,5	10,8	...	Португалія	1,6	8,5	12,0

<sup>1</sup> 1997 рік.

Данія	14,6	16,8	21,5	США	44,9	60,0	86,4
Ісландія	37,1	57,6	71,6	Угорщина	...	0,1	1,3
Іспанія	2,9	2,1	2,1	Чеська Республіка	...	0,5	1,2
Італія	3,5	3,6	3,2	Швейцарія	60,3	...	74,9 <sup>2</sup>
Канада	28,8	38,6	47,7	Швеція	1,7	2,4	2,7 <sup>3</sup>
Корея	3,1	3,1	4,0	Японія	...	...	18,9

*Джерело:* Реформи у старіючому суспільстві. ОЕСР, 2000 рік.

**Фільштейн Л. М.**, д-р екон. наук, проф.  
Кіровоградський державний технічний університет

### **ПРО ПОСИЛЕННЯ ВПЛИВУ МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ ФОНДІВ ОПЛАТИ ПРАЦІ НА ПРИСКОРЕННЯ РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

Мова йде про вирішення проблем формування фондів оплати праці та їх впливу на результативність виробництва, створення оптимальних пропорцій між частинами фонду на оплату праці для окремих груп працівників, необхідність удосконалення тарифної та окладної систем; створення умов нагромадження коштів для своєчасної та повної оплати праці.

Дослідження, проведені нами, показують, що проблеми загострились з причин розвитку негативних тенденцій та підходів до організації оплати праці на значній частині підприємств різних форм власності. За даними статистики, особливо в галузях та на підприємствах машинобудування, деревообробної, харчової промисловості, накопичились значні суми заборгованостей, повільно зростають середні показники заробітної плати, особливо працівників, які безпосередньо виробляють продукцію (послуги). Посилились також негативні випадки використання тарифної та окладної систем не за призначенням.

Механізм дії та впливу фондів оплати праці на кінцеві результати господарювання тісно пов'язаний з найважливішими пропорціями і темпами розвитку матеріального виробництва, утворення оптимальних розподільчих відносин у цілому і між галузями,

<sup>2</sup> 1996 рік.

<sup>3</sup> 1997 рік.