Стаття надійшла до редакції 06.03.2007

УДК 316.334.3

***А. Б. Гончаров,*** канд. екон. наук, доц.,
С. ***Ю. Гончарова,*** канд. екон. наук, доц., Харківський національний економічний університет

# ПЕНСІЙНА СИСТЕМА В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ ТА ОЦІНКА ЕФЕКТИВНОСТІ

*АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто основні проблеми реформування пенсійної системи, запропоновано загальний методичний підхід до оцінки її ефективності.*

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Пенсійна система, пенсійна реформа, оцінка ефективності, критерії та показники ефективності пенсійної системи.

Створення надійної і фінансово стійкої системи пенсійного забезпечення, здатної вирішувати складні соціальні проблеми, — надзвичайно відповідальне задавдання кожної соціально орієнтованої держави. У світі використовуються різні системи пенсійного забезпечення, і кожна з них має свої переваги та недоліки. Очікується, що впроваджувана в нашій країні трирівнева пенсійна система істотно розширить можливості для підвищення добробуту людей, економічного зростання країни.

Міжнародний досвід свідчить, що функціонування пенсійних систем постійно аналізується з метою пристосування їх до економічних, соціальних, політичних і демографічних змін. Практично в усіх країнах або активно обговорюються, або вже реалізуються заходи вдосконалення пенсійних систем. У кожному випадку ці реформи абсолютно унікальні, розраховані на певний рівень розвитку економіки, ступінь прозорості фондового ринку, потреби громадян.

Актуальність оцінки ефективності пенсійної системи на сучасному етапі зумовлена складним характером соціально-економічних реформ, що характеризуються активним прийняттям великої кількості законів та інших нормативно-правових актів. Питання, пов’язані з оцінкою ефективності пенсійної системи, своїм корінням сягають проблематики витратності та результативності пенсійної системи на всіх її рівнях. Усе зазначене вимагає розробки методичних підходів до оцінки ефективності пенсійної системи в Україні.

**Метою даного дослідження є висвітлення проблем запроваджуваної пенсійної системи та узагальнення основних показників оцінки її ефективності.**

**Реформування пенсійної системи не є локальною проблемою України — у тій або іншій формі вона існує в більшості країн. З початку 80-х років проблеми пенсійного забезпечення висунулися в центр політики наукових і суспільних дискусій у всіх країнах світу. Пошуки ефективної моделі пенсійної системи, викликані старінням населення, ведуться в усіх цивілізованих країнах, де склалася традиція соціальної відповідальності держави перед людьми похилого віку. У світі пропонуються і використовуються різні підходи до реформування пенсійного забезпечення.**

**Після здобуття незалежності Україна, як і інші колишні республіки СРСР, успадкувала сформовану в 70-і й удосконалену на початку 90-х років минулого століття солідарну пенсійну систему, орієнтовану на досить стабільну економічну і демографічну основу, переважно адміністративне регулювання, наявність низки пільг та соціальних гарантій, які більше властиві системі соціального забезпечення, ніж пенсійній системі. Але, як відомо, економічна криза та процес старіння населення багаторазово посилили вплив на слабкі боки чинної пенсійної системи і привели її до несправедливості, неефективності і навіть до нездатності справитися з поточними виплатами у 1995—2000 роках.**

**Необхідність реформування пенсійної системи була чітко усвідомлена в середині 1990-х років. Країна вступила в період економічних реформ із розвинутою пенсійною системою «соціалістичного типу», що формувалася протягом десятиліть і базувалася на принципі солідарності поколінь. Так чи інакше, вже на межі 80-х і 90-х років далася в знаки ціла низка недоліків радянської пенсійної системи. Найважливіші з них: низький запас міцності, що виявився в умовах демографічної кризи і зростання чисельності пенсіонерів; низька диференціація пенсій як наслідок зрівняльної політики; відносно ранній вік виходу на пенсію, що визначає збільшення навантаження на пенсійну систему в умовах старіння населення; поширена практика дострокового виходу на пенсію різних категорій працівників, яка означає, що середній реальний вік виходу на пенсію є значно нижчим від нормативного.**

**Стало вже досить зрозуміло, що пенсійна система не справляється зі своєю основною функцією — матеріальним забезпеченням пенсіонерів. Проте на неї були покладені не властиві їй фун- кції, а саме — підтримка доходів деяких категорій працездатного населення (виплата пенсій «за вислугу років»,**

**збереження пенсій пенсіонерам які працюють, виплата пенсій особам, що достроково залишили ринок праці у зв'язку зі зростанням відкритого безробіття). Вже на той момент спостерігалася суперечність: з одного боку, пенсійний фонд намагався залишатися інститутом пенсійної системи, призначеним передусім для підтримки пенсіонерів, з іншого — він же виконував функцію боротьби з бідністю тих груп населення, що не мають прямого відношення до пенсійної системи.**

**Узагальнення й осмислення накопиченого досвіду почалося порівняно недавно. Для вибору пенсійної стратегії пропонувалися досить різноманітні рішення, включаючи радикальну відмову від розподільного принципу і конструювання нової системи накопичувального типу. На етапі економічного зростання були відкинуті найрадикальніші схеми й обраний модернізований, але в цілому обережно-консервативний варіант реформи — поступове запровадження трирівневої пенсійної системи. Протягом останніх років в Україні створено принципово нову систему пенсійного забезпечення, яка є чинником економічних і соціальних перетворень попри всі складнощі на шляху до добробуту та справедливості. Пенсійне реформування в Україні здійснюється поетапно. Підвалиною нової системи стало створення у 1998 році умов для справедливого визначення пенсій відповідно до внесків кожного працівника в Пенсійний фонд протягом усієї трудової діяльності.**

**2003 рік став визначним для розвитку пенсійної системи: Верховна Рада України прийняла два закони «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»[1] та «Про недержавне пенсійне забезпечення» [2]. Побудова нової пенсійної системи здійснюється на основі актів Президента України та уряду з питань пенсійного забезпечення, виконання визначених пріоритетів діяльності та заходів з реалізації Стратегії розвитку пенсійної системи [3].**

**З 1 січня 2004 року в Україні запроваджено реформовану солідарну пенсійну систему та добровільну накопичувальну систему через недержавне пенсійне забезпечення. За нормами нового законодавства було перераховано раніше призначені пенсії, запроваджено нову формулу обчислення пенсії, забезпечено виплату мінімальної пенсії за віком, здійснюються заходи для розвитку недержавного пенсійного забезпечення, що є важливим чинником поліпшення пенсійного забезпечення громадян та прискорення соціально-економічного розвитку держави.**

**Незважаючи на певні зрушення в здійсненні пенсійних**

**перетворень, в Україні реформа розглядається як еволюційний і комплексний процес, який повинен відбуватися з урахуванням реальної соціально-економічної ситуації і реальних можливостей. Ефективність пенсійної системи — складна економічна категорія, що характеризується певними критеріями і показниками. Її структура принципово може бути представлена як макроефективність і проміжна ефективність.**

**Під макроефективністю розуміють суму ефектів, отриманих від проведення реформи пенсійної системи, які пропонується класифікувати в такий спосіб: соціальний ефект, організаційний ефект, економічний ефект.**

**Соціальний ефект виявляється в тому, що підвищується рівень і якість життя пенсіонерів, у суспільстві в цілому створюється довіра до влади, що є однією з основ соціальної стабільності в державі.**

**Організаційний ефект полягає в тому, що за підсумками контролю, пропонуються і реалізуються заходи для поліпшення структури пенсійної системи, у результаті підвищується керованість у державі, скорочуються зайві ланки або створюються нові, необхідні для економіки, підвищується оперативність управління.**

**Економічний ефект досягається в результаті поліпшення макроекономічних показників, зокрема і за рахунок пожвавлення фондового ринку, ринку праці, поліпшення інвестиційного клімату.**

**Оцінку макроекономічної ефективності пенсійної системи пропонується визначати за формулою:**

$$Е_е ф = (Е_с + Е_0 + Е_е) / СВ,$$

**де** $Е_е ф$ **— економічна ефективність;**

**$Е_0$ — грошове вираження соціального ефекту;**

**$Е_0$ — грошове вираження організаційного ефекту;**

**$Е_е$ — грошове вираження економічного ефекту;**

**СВ — сукупні витрати.**

**Проміжна ефективність** ($Еп_е ф$) **— це співвідношення соціально-економічних результатів, одержуваних у результаті впровадженім кожного з етапів пенсійної реформи** ($СЕ_Р$)**, і витрат на їх реалізацію (В):**

$$Епеф = СЕ_р / В.$$

**Виявлення та розробка системи загальних критеріїв і показників оцінки ефективності пенсійної системи, їх систематизація, установлення взаємозв'язку та взаємозалежності між різними показниками і результатами — досить складне завдання, виконання якого потребує значної кількості інформації за певний період часу та використання математичного і програмного**

**забезпечення. Наразі в економічній літературі не існує загальновизнаної методичної бази оцінки пенсійної системи.**

**Взаємозв'язок критеріїв і показників оцінки ефективності пенсійної системи полягає ось у чому. Критерії ефективності дозволяють судити про неї тільки в загальній формі. Конкретно оцінювати практичні результати допомагають розробка та використання стійких, постійних вимірників — показників, для яких характерне розкриття внутрішнього змісту, показ складових позитивного результату, що і дає можливість оцінювати якість системи. Показники відіграють подвійну роль: з одного боку, вони є основою оцінки роботи кожного рівня, а з іншого —виявляють і усувають порушенім. Критерії ефективності мають більшу жорсткість і стійкість, ніж показники.**

**Отже, якщо критерії ефективності відрізняються єдністю, загальним характером, то для показників ефективності характерні конкретність, множинність і розмаїтість. У загальному вигляді пропоновану систему критеріїв і показників оцінки ефективності пенсійної системи подано в табл. 1.**

**В основу методичного підходу покладено принцип розмежування показників за рівнями пенсійної системи: 1 — солідарна система, 2 — обов'язкова накопичувальна система, 3 — система добровільного пенсійного забезпечення. Для оцінки ефективності пенсійної системи використовуються критерії результативності, дієвості, економічності, інтенсивності і динамічності. Для детальної характеристики ефективності для кожного з названих критеріїв використовується система кількісних показників. Ефективність пенсійної реформи має відображатися за допомогою низки показників, за якими можна простежити розвиток трьох рівнів пенсійної системи.**

**Україна — країна з масштабною, а тому інерційною пенсійною системою. Нова пенсійна система повинна бути прозорою і добре регульованою. Розглянуті проблеми наближають нас ще на кілька кроків до досягнення основних цілей та реалізації принципів реформованої пенсійної системи. Розроблена система критеріїв та показників дозволяє зваженіше підійти до своєчасного визначення слабких місць пенсійної системи.**

*Таблиця 1*

КРИТЕРІЇ І ПОКАЗНИКИ ОЦІНКИ ЕФЕКТИВНОСТІ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ

| Об’єкт оцінки | Критерії ефективності | Кількісні показники ефективності |
|---|---|---|
| 1 — солідарна система | економічність | пенсійний вік учасників солідарної системи, окремо, для чоловіків і жінок мінімальний страховий стаж для отримання пенсії за віком середньооблікова кількість застрахованих осіб рівень участі зайнятого населення в системі пенсійного страхування розмір середньомісячного внеску від одного суб'єкта підприємницької діяльності на пенсійне страхування розмір пенсії жінок розмір пенсії чоловіків питома ваги коштів Держбюджету в доходах Пенсійного фонду економічне навантаження на застрахованих найманих працівників коефіцієнт індексації пенсій до темпів зростання реальної заробітної плати |

*Закінчення табл. 1*

| Об’єкт оцінки | Критерії ефективності | Кількісні показники ефективності |
|---|---|---|
| 2 — загальнообов’язкова накопичувальна система | дієвість, динамічність, результативність | середній розмір пенсії з накопичувальної системи коефіцієнт заміщення з накопичувальної системи середньорічний рівень реального інвестиційного доходу кількість років страхового стажу відсоток успадкованих коштів у загальній сумі пенсійних виплат учасникам загальнообов’язкової накопичувальної пенсійної системи кількість індивідуальних пенсійних рахунків у Накопичувальному фонді загальний обсяг пенсійних активів Накопичувального фонду структура розміщення пенсійних активів Накопичувального фонду |
| 3 — недержавні пенсійні фонди | Інтенсивність, прибутковість, фінансова стійкість | кількість учасників недержавних пенсійних фондів кількість вкладників недержавних пенсійних фондів кількість недержавних пенсійних фондів за видами: відкриті, професійні, корпоративні загальна сума активів недержавних пенсійних фондів структура розміщення пенсійних активів недержавних пенсійних фондів |

**розмір інвестиційного доходу учасників пенсійний вік учасників за видами недержавних пенсійних програм**
**кількість років страхового стажу за видами недержавних пенсійних програм відсоток успадкованих коштів у загальній сумі пенсійних виплат учасникам недержавних пенсійних фондів загальний обсяг пенсійних виплат у системі недержавного пенсійного забезпечення**

## *Література*


1.Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» //Урядовий кур'єр . —2003. —№ 150.

2.Закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення» //www. pension.ukrinform. com.ua/laws. html

*Ъ.БойцоваМ.* Нове пенсійне законодавство України. —Х.: Фактор. 2004. —413 с.

4*Ливанова* Э. К вопрос}" финансовой стабильности новой пенсионной системы //www.pension.kiev.ua/ Ukr/Publications/ FinancialServices/ article_Libanova.html



С і а і гя надійшла до редакції 13.03.2007



УДК 331.522.4.000:631.157.004.14 ***Т.***



***П. Гончарук,***
Білоцерківський державний аграрний університет


# ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ВИКОРИСТАННЯМ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ АГРАРНИХ ПІДПРИЄМСТВ


*АНОТАЦІЯ. Розкрити дяки теоретичні аспекти управління використанням трудовим ресурсів в аграгрих підприємствах.*



КЛЮЧОВІ СЛОВА. Трудові ресурси, управління, зайнятість, аграрне підприємство.


Однією зі складових частин сукупного ресурсного потенціалу аграрного виробництва є людські ресурси. Нині забезпеченість сільськогосподарських підприємств людськими ресурсами перебуває в критичному стані, що потребує розв'язання цієї проблеми на державному рівні. Сучасне розуміння поняття «людські ресурси», яке часто ототожнюється з поняттями «людський капітал» та