

3. Менар К. Экономика организаций. — М.: Инфра-М, 1996. — С. 87.
4. Николгородский Д. Изменение форм собственности и структуры промышленных предприятий // Вопросы экономики. — 1997. — № 9 — С. 19—25.
5. Поварич И.П., Прошкин Б.Г. Стимулирование труда: системный подход. — Новосибирск, 1990. — 264 с.
6. Обыденнова Т. Оплата труда на частном предприятии // Российский экономический журнал. — 1995. — №12 — С. 8—12.
7. Теория организации. — ред. В.Г. Алиев. — М.: Изд-во «Луч», 1999. — С. 141.
8. Antony Robert N., Dearden John. Management control systems. — Homewood, Illions, 1980, 851 p.

Статтю подано до редакції 13.03.12 р.

УДК 364.35

Є. В. Вівдюк, аспірант кафедри страхування,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ ШЛЯХОМ РОЗВИТКУ КОРПОРАТИВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

АНОТАЦІЯ. Стаття присвячена проблемам розвитку корпоративного пенсійного забезпечення як напрямку підвищення ефективності системи соціального страхування. Наявність субсидування в рамках соціального страхування розглядається як основний прояв порушення страхових принципів. Автор досліджує перспективи та перешкоди на шляху розповсюдження корпоративних пенсійних програм на підприємствах України. Запропоновано запровадити присвоєння недержавним пенсійним фондам рейтингу вітчизняного рейтингового агентства з метою впорядкування процесу розповсюдження корпоративних пенсійних програм.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: соціальне страхування, страхування, страхові принципи, пенсійне забезпечення, корпоративні пенсійні програми.

АННОТАЦІЯ. Стаття посвящена проблемам развития корпоративного пенсионного обеспечения как направления повышения

ефективності системи соціального страхування. Наявність субсидування в межах соціального страхування розглядається як основне проявлення порушення страхових принципів. Автор досліджує перспективи і перешкоди на шляху поширення корпоративних пенсійних програм на підприємствах України. Пропонується ввести присвоєння недержавним пенсійним фондам рейтингів вітчизняного рейтингового агентства з метою упорядкування процесу поширення корпоративних пенсійних програм.

КЛЮЧЕВІ СЛОВА: соціальне страхування, страхування, страхові принципи, пенсійне забезпечення, корпоративні пенсійні програми.

ANNOTATION. This paper is devoted to the problems of corporate pension plan development in order to improve the efficiency level of social insurance. The subsidiary financing in frames of social insurance is regarded as the main display of insurance principles violation. The author examines the perspectives and the obstacles, which hamper corporate pension plan development at Ukrainian enterprises. It is proposed for private pension funds to receive rating from national rating agency with the aim of streamlining the process of corporate pension plan development.

KEYWORDS: social security, insurance, insurance principles, pensions, corporate pensions.

Постановка проблеми. В сучасних умовах економічного та соціального розвитку України, коли основна увага приділяється подальшій розбудові ринкових відносин і переходу на міжнародні стандарти функціонування економічних суб'єктів, особливо важливим є ефективне вирішення завдання мінімізації державного втручання в економіку без зниження рівня соціальної захищеності населення. Зміна суспільно-політичного і соціально-економічного устрою спричинює в будь-якій країні серйозні соціальні наслідки. Проведення відповідних реформ повинно знизити негативний вплив таких наслідків, а також забезпечити швидку адаптацію суспільства до них. Сучасна пенсійна реформа в Україні спрямована на формування такої системи пенсійного забезпечення, яка має базуватися на принципах самостійного і відповідального планування свого життя кожним громадянином. Справедлива та економічно ефективна система соціального страхування є запорукою стабільності та процвітання суспільства.

Такий підхід характерний для всіх розвинутих країн, тому що питання пенсійного забезпечення стає згодом актуальним і важ-

ливим для кожного громадянина. Необхідність підвищення активності роботодавців щодо пенсійного забезпечення своїх працівників, удосконалення системи недержавного пенсійного забезпечення і формування пенсійної культури визначають актуальність теми дослідження.

Аналіз останніх джерел і публікацій. Необхідно зазначити, що теоретичні розробки у сфері соціального страхування та недержавного пенсійного забезпечення здійснюють такі українські дослідники, як В. В. Гордієнко, Б. О. Зайчук, М.В. Лазебна. Пенсійна реформа досліджується в працях багатьох зарубіжних учених та фахівців: М. Вінера, Г. Мак-Таггарта, В. Роїка, В. Шахова, А. Соловійова. 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 (НПФ) 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]).

Постановка завдання. При написанні даної статті було поставлено такі цілі: 1) сформулювати висновки про необхідність та обмеженість застосування страхових принципів в системі соціального страхування; 2) дослідити доцільність подальшого розширення або обмеження застосування страхових принципів в системі соціального страхування в Україні в контексті пошуку шляхів підвищення ефективності системи соціального страхування; 3) проаналізувати перспективність розповсюдження корпоративних пенсійних програм на підприємствах України як одного із шляхів підвищення ефективності системи соціального страхування, а також визначити фактори, що гальмують розвиток корпоративних пенсійних програм в Україні; 4) дослідити основні етапи процесу створення корпоративної пенсійної програми на підприємстві та визначити можливості полегшення процесу організації корпоративної пенсійної програми для підприємств України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціальна сфера забезпечує розвиток людського капіталу, а інвестування в соціальну сферу за своєю сутністю є інвестуванням у людський капітал. Цим визначається зростаюча роль соціальної сфери в сучас-

ному суспільстві та її пріоритетне значення при переході суспільства на наступну стадію розвитку (тобто при його трансформації в інформаційне суспільство). Соціальною сферою було породжено функціонування такого специфічного суспільного інституту як інститут соціального страхування. Функціонування соціальної сфери базується на реалізації соціальної політики. Одним із основних інструментів соціальної політики, використовуваним суспільством і державою для вирішення проблеми нерівності особистих доходів людей, що виникає не через різницю в продуктивності праці й ефективності виробництва, безперечно, є соціальне забезпечення (соціальний захист).

Соціальне забезпечення, у свою чергу, реалізується на рівні двох підсистем — соціального страхування і соціальної допомоги, критеріями поділу яких є методи врахування (неврахування) соціальних ризиків, розходження в джерелах фінансування і способах організації.

Так, підсистема соціального страхування традиційно розглядається як особлива організаційно-правова форма соціального захисту, що діє як автономний і самостійний механізм для акумуляції коштів з метою компенсації або мінімізації окремих видів соціальних ризиків. Саме соціальне страхування є основним і визначальним елементом системи соціального захисту в соціальній ринковій економіці, а соціальна допомога — допоміжним, оскільки механізм соціального страхування фактично будується на основних принципах соціальної ринкової економіки.

У науковій літературі питання про склад і характерні ознаки об'єктів соціальної сфери, а також і саме визначення поняття «соціальна сфера» досі залишаються спірними. На наш погляд, економічна система поділяється на три основні сфери: соціальну, невиробничу та виробничу. Соціальна та невиробнича сфери часто поєднуються в одне ціле і розглядаються в сукупності (тобто одну з цих сфер вважають складовою іншої сфери) або взагалі трактуються як поняття повністю ідентичні. Ця проблема, на наш погляд, відрізняється від наведених вище, бо соціальна та невиробнича сфери таким же чином незалежні одна від одної, як невиробнича сфера і виробнича, і такою ж мірою суттєво одна від іншої відрізняються.

В сучасній економічній літературі часто зустрічається обговорення проблеми підвищення ефективності функціонування системи соціального страхування в Україні. Як основний метод ви-

рішення цієї проблеми пропонується здійснити переведення системи соціального страхування на функціонування на виключно страхових засадах, тобто на основі принципів страхування, характерних для приватного (добровільного) страхування. Однак необхідно зазначити, що даний метод є неприйнятним, оскільки загальнообов'язкове державне соціальне страхування тому і виділилося в окрему систему, що покликане вирішити специфічні задачі, які приватне (добровільне) страхування саме через дотримання виключно страхових принципів вирішити не в змозі.

Страхові принципи в соціальному страхуванні дотримуються завдяки тому, що: 1) фінансова стабільність фондів соціального страхування забезпечується на основі проведення актуарних розрахунків; 2) базою для нарахування внесків в систему соціального страхування для роботодавців визначено саме фонд оплати праці, а для фізичних осіб — оподатковуваний дохід; 3) кошти до системи соціального страхування надходять саме у формі внесків.

Базою нарахування внесків на соціальне страхування в Україні для роботодавців є фонд оплати праці, що абсолютно виправдано з теоретичної точки зору, однак на практиці криє в собі певні фактори, що негативно впливають на ефективність системи соціального страхування. Специфіка означеної бази нарахування внесків на соціальне страхування полягає в тому, що у роботодавців підсилюється мотивація щодо стримування зростання заробітної плати і тінізації сфери оплати праці.

Як метод вирішення цієї проблеми в літературі пропонується замінити внесок податком і замість фонду оплати праці як бази для нарахування нового податку призначити дохід (виручку) від реалізації. Однак, на нашу думку, такий метод вирішення означеної проблеми не є прийнятним. В Україні взагалі спостерігаються негативні тенденції у сфері оплати праці. При обмежених можливостях працевлаштування і низькій заробітній платі значна частина економічно активних громадян України працює за кордоном.

Функції соціального страхування. Забезпечення руху грошових коштів між окремими державними соціальними фондами між бюджетами та соціальними фондами шляхом здійснення соціальних виплат фізичним особам шляхом направлення коштів на утримання органів управління шляхом інвестування у цінні папери. Фінансовий контроль за рухом грошових коштів щодо дотримання чинного законодавства у сфері соціального страхування щодо цільового використання коштів згідно з планом щодо пов-

ного та своєчасного надходження коштів до фондів щодо узгодження суспільних, колективних і приватних інтересів у державі.

Контрольна функція. Розподільна функція

В Україні високими темпами збільшується зайнятість осіб до 20 років і старше працездатного віку, що спричинюється зростанням попиту на робочу силу низької кваліфікації, а це ознака регресивних тенденцій в економіці країни в цілому, оскільки в країнах з розвинутою економікою, навпаки, спостерігається зростання попиту на робочу силу високої кваліфікації. Залишається низькою і невідповідною загальноосвітній практиці частка заробітної плати у ВВП і собівартості продукції, що пов'язано з прагненням товаровиробників виграти в цінній конкуренції, зменшивши ціну продукції за рахунок економії на заробітній платі.

З огляду на вищезазначене, навіть якщо фонд оплати праці не буде слугувати базою для нарахування внесків на соціальне страхування, тінізація сфери оплати праці продовжиться, оскільки вона обумовлюється економічними причинами більш масштабного та глибинного характеру. Ця теза підтверджується і досвідом Російської Федерації, де при запровадженні єдиного соціального податку була використана регресивна шкала з метою виведення заробітної плати із тіні, однак ця мета не була досягнута, і внаслідок недостатнього надходження коштів у системі соціального страхування виник дефіцит.

Таким чином, можна підкреслити, що кожний із досліджених фінансових інститутів (банки, НПФ і страхові організації) мають свої переваги і недоліки стосовно надання ними послуг з недержавного пенсійного забезпечення, тому і однозначно виявити найбільш привабливий у цьому відношенні для клієнта фінансовий інститут неможливо. Іншими словами, всі зазначені фінансові інститути мають на сьогоднішній день свою нішу на ринку послуг недержавного пенсійного забезпечення, хоча загальна місткість даного ринку залишається незадовільною внаслідок низьких доходів населення та незначних темпів зростання ВВП. За умови зростання доходів населення та збереження сучасної нормативно-правової бази найбільш раціональною моделлю поведінки майбутнього пенсіонера є використання послуг двох або навіть і всіх трьох видів фінансових інститутів одночасно.

Для України на сучасному етапі розвитку характерним є надзвичайно низький попит на страхові продукти і послуги як з боку

суб'єктів господарювання, так і з боку населення. Саме формування попиту на страхові продукти і послуги може надати потужний імпульс для інтенсифікації розвитку страхового ринку України. На початковому етапі становлення фінансового ринку України довіра громадян і суб'єктів господарювання до фінансових інститутів була істотно підірвана численними обвалами так званих «фінансових пірамід» та іншими фактами недобросовісної поведінки суб'єктів фінансового ринку. Для пострадянських країн взагалі та для України зокрема характерною є відсутність страхової культури, формування якої у провідних країнах світу відбувалося протягом не одного століття. Саме на ліквідацію недовіри до страхових компаній і на формування страхової культури і необхідно спрямувати основні зусилля стосовно формування попиту на страхові продукти і послуги.

З метою підвищення конкурентоспроможності вітчизняних страхових компаній необхідно радикально підвищити кількісні та якісні характеристики підготовки вітчизняних спеціалістів страхового ринку. На нашу думку, на сучасному етапі розвитку вітчизняної економіки фінансовий потенціал страхового ринку в країні використовується далеко не повною мірою.

Подальший розвиток пенсійної системи буде приводити до більшого поширення корпоративних пенсійних програм і поступового скорочення матеріальної допомоги, що має, скоріше, форму благодійної діяльності, ніж соціальної програми з довгостроковим соціально-економічним ефектом. Перспективи подальшого розвитку корпоративних пенсійних програм у вітчизняних компаніях залежать, насамперед, від формування сприятливого правового поля для функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення, здатного істотно підвищити привабливість корпоративних пенсійних програм.

За результатами проведеного дослідження можна сформулювати такі **висновки**.

По-перше, на сьогоднішній день існує необхідність підвищення ефективності функціонування системи соціального страхування в Україні. Переводити систему соціального страхування на функціонування виключно на страхових принципах не уявляється доцільним. Основне порушення страхових принципів у рамках системи соціального страхування полягає в тому, що дана система функціонує на засадах субсидування. Субсидування є ключовою ознакою соціального страхування, і саме наявність субсиду-

вання дозволяє системі соціального страхування вирішувати ті задачі, які приватні страхові компанії вирішити нездатні. Співвідношення страхових і нестрахових принципів у функціонуванні системи соціального страхування в Україні на сьогоднішній день є оптимальним, тобто будь-яке розширення або обмеження страхових принципів у рамках даної системи лише погіршить основні показники її ефективності. Одним із найбільших резервів підвищення ефективності функціонування системи соціального страхування в Україні, на наш погляд, є позбавлення даної системи від тягаря соціальних виплат різним категоріям пільговиків, зокрема поступове перенесення функцій щодо пенсійного забезпечення пільгових категорій пенсіонерів з Пенсійного фонду України на роботодавців за рахунок розповсюдження корпоративних пенсійних програм на підприємствах України.

По-друге, розповсюдження корпоративних пенсійних програм на підприємствах України гальмується такими факторами, як: 1) заборонний характер податкового законодавства, що не сприяє нагромадженню коштів у системі недержавного пенсійного забезпечення; 2) нечіткість нормативно-правової бази, що регулює реалізацію корпоративних пенсійних програм; 3) обмежена можливість реінвестування коштів, накопичених у ході реалізації корпоративної пенсійної програми, в діяльність компанії; 4) велика кількість вільних трудових ресурсів на ринку праці України, відсутність в Україні значного попиту на робочу силу високої кваліфікації і, як наслідок, відсутність у роботодавців необхідності конкурувати в процесі залучення та утримання висококваліфікованих кадрів; 5) незадовільні характеристики фінансового стану значної частки підприємств України і, як наслідок, відсутність фінансових ресурсів, необхідних для створення корпоративної пенсійної програми.

По-третє, послуги недержавного пенсійного забезпечення в Україні надають банки, недержавні пенсійні фонди, страхові організації. В ході дослідження зазначених видів фінансових інститутів було з'ясовано, що кожний з них має свої переваги і недоліки стосовно надання ними послуг з недержавного пенсійного забезпечення, тому і однозначно виявити найпривабливіший у цьому відношенні для клієнта фінансовий інститут неможливо. За умови зростання доходів населення та збереження сучасної нормативно-правової бази найбільш раціональною моделлю поведінки майбутнього пенсіонера є використання послуг двох або

навіть і всіх трьох видів фінансових інститутів одночасно. Однак у контексті перенесення функцій пенсійного забезпечення пільгових категорій пенсіонерів на роботодавців найбільш привабливими виявляються недержавні пенсійні фонди, оскільки ринок недержавних пенсійних фондів має розвинуту інфраструктуру, а самі недержавні пенсійні фонди найкращим чином адаптовані до створення корпоративних пенсійних програм. Важливим засобом допомоги роботодавцю в процесі вибору недержавного пенсійного фонду для організації корпоративної пенсійної програми повинно стати одержання недержавними пенсійними фондами рейтингу вітчизняного рейтингового агентства.

Література

1. Білоусов В. Огляд зарубіжного досвіду в сфері реформування системи пенсійного забезпечення. Перспективи для України / В. Білоусов // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 3. — С. 39—46.
2. Закревський В. Система загальнообов'язкового державного соціального страхування в Україні. Проблеми та шляхи розвитку / В. Закревський // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 5. — С. 27—35.
3. Куліков Ю. Окремі соціальні аспекти впровадження пенсійної реформи / Ю. Куліков, Н. Михайленко // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 8. — С. 29—32.
4. Надточій Б. Соціальне страхування чи соціальне забезпечення? Погляд з позицій системи прав, установ та принципів / Б. Надточій // Україна: аспекти праці. — 2011. — № 1. — С. 31—35.
5. Надточій Б. Три удари по пенсійній реформі — що робити далі? / Б. Надточій // Україна: аспекти праці. — 2009. — № 6. — С. 8—13.
6. Парнюк В. Про необхідність зміни методологічного підходу до нарахування зборів до пенсійного та соціальних фондів / В. Парнюк // Економіка України. — 2007. — № 4. — С. 16—22.
7. Ричік Л. Пенсійна реформа та її фінансові наслідки / Л. Ричік // Україна: аспекти праці. — 2010. — № 5. — С. 19—27.
8. Сандлер Д. Проблеми і перспективи становлення сучасної системи пенсійного забезпечення в Російській Федерації та Україні / Д. Сандлер // Україна: аспекти праці. — 2007. — № 7. — С. 10—14.
9. Стожок Л. Напрями вдосконалення системи державного пенсійного страхування в Україні / Л. Стожок // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 1. — С. 13—19.

Статтю подано до редакції 05.03.12 р.