



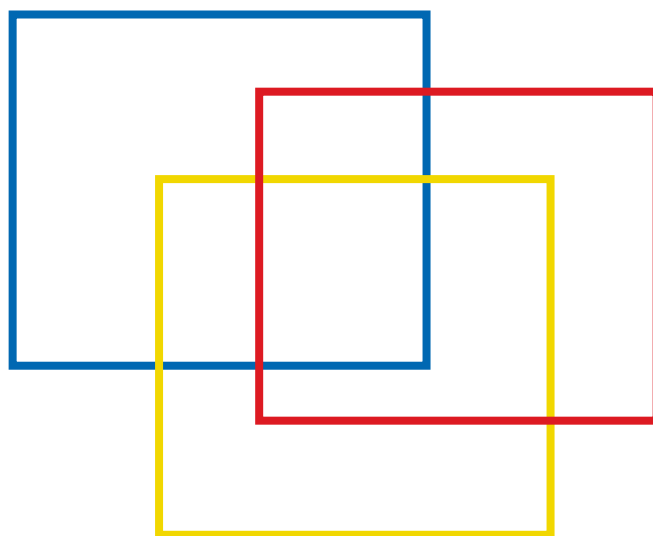
Міністерство  
соціальної  
політики  
України



Міжнародна  
організація  
праці

# **Пенсійна система і фінансування системи соціального забезпечення**

## **Навчальні матеріали**



# ПЕРЕДМОВА

Ця збірка містить презентації та інформаційні матеріали до навчальних курсів з питань пенсійного забезпечення і фінансування систем соціального забезпечення.

Є сподівання, що ці навчальні матеріали допоможуть краще зрозуміти функціонування системи соціального забезпечення і сприятимуть поживленню дискусій навколо пенсійної системи в Україні.

Київ  
Листопад 2015

# ЗМІСТ

## ЧАСТИНА 1. ПЕНСІЙНА СИСТЕМА

|                                                                          |            |
|--------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>МОДУЛЬ 1: Принципи соціального забезпечення і соціального захисту</b> | <b>5</b>   |
| <b>РОЗДІЛ 1: Соціальний захист: право людини</b>                         | <b>7</b>   |
| <b>РОЗДІЛ 2: Модель соціального захисту</b>                              | <b>14</b>  |
| <b>РОЗДІЛ 3: Міжнародні трудові норми</b>                                | <b>21</b>  |
| <b>Слайди до Модуля 1</b>                                                | <b>41</b>  |
| <b>МОДУЛЬ 2: Державні і приватні програми пенсійного забезпечення</b>    | <b>57</b>  |
| <b>РОЗДІЛ 1: Методи захисту у державних програмах</b>                    | <b>59</b>  |
| <b>РОЗДІЛ 2: Приватні програми</b>                                       | <b>67</b>  |
| <b>Слайди до Модуля 2</b>                                                | <b>73</b>  |
| <b>МОДУЛЬ 3: Пенсії по старості</b>                                      | <b>81</b>  |
| <b>РОЗДІЛ 1: Пенсійний вік</b>                                           | <b>83</b>  |
| <b>РОЗДІЛ 2: Тип, розрахунок та рівень допомог</b>                       | <b>92</b>  |
| <b>Слайди до Модуля 3</b>                                                | <b>101</b> |
| <b>МОДУЛЬ 4: Пенсії по інвалідності</b>                                  | <b>113</b> |
| <b>РОЗДІЛ 1: Визначення та оцінка інвалідності</b>                       | <b>115</b> |
| <b>РОЗДІЛ 2: Кваліфікаційні умови та розрахунок допомог</b>              | <b>123</b> |
| <b>Слайди до Модуля 4</b>                                                | <b>129</b> |
| <b>МОДУЛЬ 5: Пенсія в разі смерті годувальника</b>                       | <b>137</b> |
| <b>РОЗДІЛ 1: Кваліфікаційні умови</b>                                    | <b>139</b> |
| <b>РОЗДІЛ 2: Кваліфікаційний період та розрахунок пенсій</b>             | <b>150</b> |

|                                                                                                                |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Слайди до Модуля 5                                                                                             | 153 |
| <b>МОДУЛЬ 6: Фінансування довгострокових допомог</b>                                                           | 161 |
| <b>РОЗДІЛ 1: Системи фінансування пенсійних допомог . . . . .</b>                                              | 163 |
| <b>РОЗДІЛ 2: Збереження вартості пенсій . . . . .</b>                                                          | 174 |
| Слайди до Модуля 6                                                                                             | 181 |
| <b>МОДУЛЬ 7: Накопичувальний фонд чи пенсійна програма?</b>                                                    | 193 |
| <b>РОЗДІЛ 1: Походження та характеристики<br/>        накопичувальних фондів . . . . .</b>                     | 195 |
| <b>РОЗДІЛ 2: Перехід від накопичувального фонду<br/>        до пенсійної програми. . . . .</b>                 | 202 |
| Слайди до Модуля 7                                                                                             | 209 |
| <b>МОДУЛЬ 8: Додаткові програми</b>                                                                            | 217 |
| <b>РОЗДІЛ 1: Характеристики додаткових програм . . . . .</b>                                                   | 219 |
| <b>РОЗДІЛ 2: Деякі проблемні питання додаткових програм . . . . .</b>                                          | 226 |
| Слайди до Модуля 8                                                                                             | 237 |
| <b>ЧАСТИНА 2. ФІНАНСУВАННЯ СИСТЕМ СОЦІАЛЬНОГО<br/>        ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ</b>                                     | 249 |
| <b>МОДУЛЬ 1: Принципи соціального забезпечення<br/>        і соціального захисту (див. Частину 1). . . . .</b> | 5   |
| <b>МОДУЛЬ 2: Системи соціального захисту та їх<br/>        економічне середовище . . . . .</b>                 | 251 |
| <b>РОЗДІЛ 1: Макроекономічні аспекти та соціальні наслідки . . .</b>                                           | 251 |
| <b>РОЗДІЛ 2: Конкретні економічні питання. . . . .</b>                                                         | 261 |
| Слайди до Модуля 2                                                                                             | 281 |
| <b>МОДУЛЬ 3: Принципи фінансування та фінансові системи</b>                                                    | 293 |
| <b>РОЗДІЛ 1: Потоки коштів у програмі пенсійного забезпечення .</b>                                            | 296 |
| <b>РОЗДІЛ 2: Короткострокові допомоги . . . . .</b>                                                            | 307 |

|                                                                     |     |
|---------------------------------------------------------------------|-----|
| <b>РОЗДІЛ 3: Довгострокові допомоги</b> . . . . .                   | 316 |
| <b>РОЗДІЛ 4: Управління фінансами</b> . . . . .                     | 327 |
| <b>Слайди до Модуля 3</b>                                           | 357 |
| <b>МОДУЛЬ 4: Актуарні та статистичні методи</b>                     | 385 |
| <b>РОЗДІЛ 1: Актуарні оцінки системи соціального забезпечення</b> . | 388 |
| <b>РОЗДІЛ 2: Дані для актуарної оцінки</b> . . . . .                | 395 |
| <b>РОЗДІЛ 3: Інфляція та коригування пенсій</b> . . . . .           | 404 |
| <b>Слайди до Модуля 4</b>                                           | 429 |
| <b>МОДУЛЬ 5: Інвестування резервів соціального забезпечення</b>     | 445 |
| <b>РОЗДІЛ 1: Інвестиційна політика</b> . . . . .                    | 448 |
| <b>РОЗДІЛ 2: Інвестиційні інструменти</b> . . . . .                 | 452 |
| <b>РОЗДІЛ 3: Поточні питання.</b> . . . . .                         | 461 |
| <b>Слайди до Модуля 5</b>                                           | 493 |

# **ПЕНСІЇ**

---

## **МОДУЛЬ 1: ПРИНЦИПИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ І СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ**

Міжнародний навчальний центр МОП - Турин  
Міжнародне бюро праці - Женева  
Міжнародна асоціація соціального забезпечення – Женева

---

# ЗМІСТ

|                                |                                                                 |           |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>РОЗДІЛ 1:</b>               | <b>Соціальний захист: право людини</b>                          | <b>7</b>  |
| A.                             | Загальний огляд . . . . .                                       | 7         |
| B.                             | Визначення, типи допомоги та методи . . . . .                   | 10        |
| <b>РОЗДІЛ 2:</b>               | <b>Модель соціального захисту</b>                               | <b>14</b> |
| A.                             | Цілі та ресурси системи соціального захисту . . . . .           | 14        |
| B.                             | Типологія систем соціального захисту . . . . .                  | 15        |
| C.                             | Основні особливості системи соціального забезпечення            | 16        |
| <b>РОЗДІЛ 3:</b>               | <b>Міжнародні трудові норми</b>                                 | <b>21</b> |
| A.                             | Сфера дії МОП . . . . .                                         | 21        |
| B.                             | Засади конвенцій . . . . .                                      | 21        |
| C.                             | Методи соціального захисту згідно з конвенціями МОП             | 24        |
| 1.                             | Загальна мета . . . . .                                         | 27        |
| 2.                             | Конкретні цілі . . . . .                                        | 27        |
| 3.                             | Схема модуля . . . . .                                          | 28        |
| 4.                             | Пропонована стратегія навчання . . . . .                        | 29        |
| <b>Завдання №1:</b>            | <b>Основні характеристики вашої системи соціального захисту</b> | <b>30</b> |
| 1.                             | Мета . . . . .                                                  | 30        |
| 2.                             | Індивідуальна / групова робота . . . . .                        | 30        |
| 3.                             | Пленарна робота . . . . .                                       | 30        |
| <b>Завдання №2:</b>            | <b>Структура системи соціального забезпечення</b>               | <b>31</b> |
| 1.                             | Мета . . . . .                                                  | 31        |
| 2.                             | Індивідуальна робота . . . . .                                  | 31        |
| 3.                             | Групова робота . . . . .                                        | 31        |
| 4.                             | Пленарна робота . . . . .                                       | 31        |
| <b>Запропоновані відповіді</b> |                                                                 | <b>33</b> |
| <b>Завдання №3:</b>            | <b>Конвенції із соціального забезпечення</b>                    | <b>35</b> |
| 1.                             | Мета . . . . .                                                  | 35        |
| 2.                             | Індивідуальна / групова робота . . . . .                        | 35        |
| 3.                             | Пленарна робота . . . . .                                       | 35        |
| <b>Слайди</b>                  |                                                                 | <b>40</b> |

# МОДУЛЬ 1

## ПРИНЦИПИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ І СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ

### РОЗДІЛ 1: Соціальний захист: право людини

#### А. Загальний огляд

Утворення систем соціального страхування, починаючи з кінця XIX століття, їх подальший розвиток в широкі системи соціального забезпечення, та недавнє перетворення на майже універсальні системи соціального захисту — це одні з основних рис соціального розвитку в двадцятому столітті.

Цей процес активно підтримується та заохочується Міжнародною організацією праці з моменту її створення у 1919 році. Його здійснення стало можливим завдяки значному економічному розвитку останніх 100 років, консолідації представницьких демократій та розвитку ефективних державних установ як міжнародних, так і внутрішніх, що послужили основою для соціальних змін.

На даний час майже у всіх країнах існують в тій чи іншій формі інституційні системи соціального забезпечення. Проте існують значні відмінності між різними групами країн, регіонами та окремими країнами щодо типів страхових випадків, охоплення населення, рівнів допомоги, а також ефективності та дієвості існуючих програм.

**Таблиця 1: Розподіл країн за типом програми соціального забезпечення, окремі роки**

| ТИП ПРОГРАМИ                   | 1940 | 1949 | 1958 | 1969 | 1979 | 1989 | 1999   |
|--------------------------------|------|------|------|------|------|------|--------|
| Будь-який тип програми         | 57   | 58   | 80   | 123  | 134  | 145  | 172    |
| Старість, інвалідність, смерть | 33   | 44   | 58   | 97   | 123  | 135  | 167    |
| Хвороба та материнство         | 24   | 36   | 59   | 68   | 75   | 84   | 1122,3 |
| Травма на виробництві          | 57   | 57   | 77   | 120  | 134  | 136  | 164    |
| Безробіття                     | 21   | 22   | 26   | 34   | 38   | 40   | 69     |
| Допомога сім'ї                 | 7    | 27   | 38   | 62   | 67   | 63   | 88     |

**Джерело:** Адміністрація соціального забезпечення США, Програми соціального забезпечення в усьому світі - 1999, Вашингтон, DC, GPO, 1999.



**Бісмарк  
і Беверідж**

Перша широка система соціального страхування була створена урядом Німеччини під керівництвом канцлера Бісмарка у 1883-1889 роках. В перші роки ХХ-го століття уряди інших промислово-розвинених країн активно підтримали створення систем соціального страхування, які надали працівникам та їх сім'ям можливість застрахувати себе від багатьох соціальних небезпек, а також забезпечити доходом, коли вони були вже не в змозі працювати - головним чином, у старості, але також у випадку хвороби, і, меншою мірою, - в період безробіття.

Ці ранні системи, однак, охоплювали лише працюючих, були обмежені в обсязі та періоді виплати допомоги, а через те, що вони повинні були бути самофінансованими на основі індивідуального обліку, допомоги і права залежали від минулої зайнятості та зроблених внесків; державна підтримка була незначною та носила загальний характер. У 1930-х роках подібні системи поширилися у Латинській Америці, Сполучених Штатах і Канаді; кількість охоплених також поступово зростала. Через своє походження ці схеми часто називають «Бісмарковими». Після здобуття незалежності соціальне страхування також було введено в багатьох країнах Африки, Азії та Карибського басейну.

Особливо після Другої світової війни, як відповідь на впливову доповідь Беверіджа у Великобританії<sup>1</sup>, ці програми перетворилися у деяких країнах на більш розвинені системи соціального забезпечення, для яких характерний більш високий ступінь солідарності між молодими і старими, тими, що працюють і безробітними, людьми у доброму здоров'ї і тими, хто захворів.

Були охоплені усі професійні групи, а держава взяла на себе повну або часткову відповідальність за фінансування програм, які більше не ґрунтувалися на суворому обліку індивідуальних внесків та зобов'язань. Розмір допомоги було збільшено, а коло страхових випадків розширено. Внески як і раніше, були одним із важливих параметрів для здобуття права на допомогу, але тільки на агрегованому рівні.

В більш близькому минулому, тобто протягом останніх 30 або 40 років, концепцію соціального забезпечення було розширено і вона охоплює зараз всі засади соціального захисту, тобто забезпечує основну узагальнену соціальну підтримку всіх громадян, незалежно від внесків або попередньої зайнятості, хоча ці фактори все ще відіграють важливу роль у визначенні права на допомогу вище мінімуму. Це дозволило державі розширити підтримку окремих осіб на основі потреб, а не набутих прав, а також надавати медичні послуги всьому населенню.

**Промислово  
розвинені  
країни**

Розширення соціального захисту в промислово розвинених країнах було вельми успішним. Рівень бідності серед людей похилого віку в даний час не більше, ніж для населення в цілому, а строки перебування на пенсії склада-

---

<sup>1</sup> Сер Вільям Беверідж, *Соціальне страхування та супутні послуги*, Лондон, Англія, Державна канцелярія Її Величності, 1942.

більше, ніж для населення в цілому, а строки перебування на пенсії складають десять або 20 років. Доступ до високої за якістю медико-санітарної допомоги є загальним, або майже таким; медичні і фармацевтичні досягнення знешкодили багато з тих інфекційних захворювань, що торкаються дітей, чоловіків і жінок в самому розквіті життя; в даний час витрати на охорону здоров'я головним чином пов'язані з хронічними захворюваннями у похилому віці. Матеріальна допомога для тих, що втратили роботу, означає, що безробіття більше не призводить до неминучих та неприйнятних за рівнем труднощів і що навіть суворіші економічні цикли не провокують соціальну та політичну нестабільність, як це, наприклад, трапилось у 1930-х роках.

Хоча багато з цих досягнень пов'язують з економічним ростом, загальним покращенням рівня життя (наприклад, поліпшенням житлових умов, харчування та охорони здоров'я), кращим управлінням та адміністрацією, вони так само сильно стимулювалися розвитком соціального захисту. В результаті вигоди від взаємної підтримки та солідарності було поширено на майже цілі населення розвинених країн.

### ***Країни, що розвива- ються***

Лише деякі з цих досягнень у галузі соціального забезпечення можна спостерігати у країнах, що розвиваються, незважаючи на той факт, що практично у всіх із них існують певні форми соціального захисту. Але майже завжди вони охоплюють лише працівників державної служби та сучасного сектору економіки, в якому структура великих підприємств робить можливим збір податків та внесків, ведення обліку пільг та допомог, тобто управління безпосередньо системами соціального забезпечення. Але навіть в обмеженому обсязі ці схеми часто виконують свої функції дуже погано. Існують проблеми дотримання правил, як роботодавцями, так і працівниками, до того ж багато працівників формального сектора не були охоплені системою. Установи соціального забезпечення, що відповідають за управління програмами, часто недосконалі і не тільки з точки зору їх функціонування (що є, як правило, надмірно дорогим), але й з точки зору фінансового управління та їх здатності виплачувати допомогу оперативно та в повному обсязі. Корупція іноді є найсерйознішою проблемою, а послуги в регіонах відсутні. Обсяг допомоги, як правило, є дуже низьким або короткої тривалості, а також охоплює досить обмежену кількість страхових подій. Послуги в галузі охорони здоров'я є низької якості, до того ж їх важко отримати. Допомога у випадку безробіття часто відсутня або дуже незначна.

Поза легальним сектором економіки бідність дуже поширена; самі системи соціального забезпечення не мають можливості або ресурсів для боротьби із загальною убогістю, і вони не здатні налагодити життя особи, що стала бідною не зі своєї вини, а через хворобу, непрацездатність або через неможливість отримати більш високооплачувану і більш стабільну роботу у формальному секторі. Багато країн, що розвиваються, спробували запровадити національні та всеохоплюючі системи базового медичного обслуговування; як засіб боротьби із бідністю деякі з них пропонують мінімальні пенсії по

старості, які не потребують внесків, а в деяких країнах домогосподарства із низьким рівнем доходу отримують допомогу на сім'ю, хоча, як правило, її розмір низький як у відносному, так і в абсолютному вираженні.

Системи соціального забезпечення, що охоплюють формальний сектор, а також універсальні програми, що фінансуються із державного бюджету, постраждали внаслідок економічного занепаду, що спостерігається у країнах, що розвиваються, протягом останніх десяти років, а також іноді від програм структурної перебудови економіки.

### **Фундаментальне право людини**

Як показує досвід розвинених країн, наявність достатнього соціального захисту для всіх осіб та домашніх господарств розширює й укріплює робочу силу країни, збільшує можливості стимулювання економічного зростання і впровадження реформ, а також лежить в основі більшої політичної та соціальної стабільності. Крім того, право на адекватний рівень соціального захисту безпосередньо визнається в декількох міжнародних деклараціях, що стосуються цього питання, а також у різних міжнародних трудових стандартах у галузі соціального забезпечення (і суміжних питаннях). Це поступово поліпшило соціальну допомогу та зміцнило права, на які всі члени суспільства можуть розраховувати. Доступ до соціального захисту є фундаментальним правом людини, а також мірилом добробуту людей; сприяння його розвитку потребує нормативних дій з боку урядів, соціальних партнерів та МОП, а також технічної допомоги в питаннях структури і розвитку цих систем.

## ***В. Визначення, типи допомоги та методи***

### **Визначення соціального забезпечення згідно з МОП**

МОП традиційно визначає соціальне забезпечення з точки зору громадських заходів, необхідних для задоволення трьох типів потреб або непередбачуваних життєвих обставин:

- (1) потреба в медичній допомозі;
- (2) втрата або суттєве скорочення доходу через хворобу, вагітність та пологи, виробничу травму, старість, інвалідність, смерть годувальника або безробіття, а також
- (3) витрати, пов'язані з вихованням дітей.

Термін «соціальне забезпечення» вперше було офіційно використано у назві закону Сполучених Штатів Америки, Закону про соціальне забезпечення 1935 року, хоча цей законодавчий акт заснував програми лише для допомоги за віком, у випадку смерті, інвалідності та безробіття. Він знову з'явився в законі, прийнятому в Новій Зеландії у 1938 році, в якому було поєднано ряд існуючих та нових видів соціальної допомоги. МОП швидко прийняла цей термін, який був потім широко використаний в різних конвенціях та рекомендаціях МОП, що були прийняті протягом декількох років після першого

всеохоплюючого стандарту із соціального забезпечення, Конвенції про соціальне забезпечення (мінімальні норми), 1952 (№ 102).

### **Види допомог**

Дев'ять різних видів допомог, згаданих у Конвенції № 102, як правило, групуються в «галузі» соціального забезпечення, що відображають особливості різних видів допомоги та організації соціального забезпечення в конкретних національних умовах. Наприклад, довгострокова допомога за віком, інвалідністю та у зв'язку із втратою годувальника, відноситься до галузі пенсій, у той час як короткострокова допомога у випадку хвороби та материнства (іноді у поєднанні із наданням медичної допомоги) та допомога у випадку безробіття відносяться до окремих галузей. Допомога у випадку виробничої травми, у тому числі короткострокова допомога з тимчасової непрацездатності та довгострокова допомога з постійної інвалідності, втрати годувальника, а також медична допомога, розглядаються окремо. Нарешті допомога родинам, яка на відміну від інших непередбачених ризиків, надається не у випадку втрати доходу, а скоріше з причини збільшення потреби у доходах, що спричиняється наявністю дітей, складає ще одну галузь. Ці окремі галузі мають різні інституціональні форми, що з історичних причин збереглися у деяких країнах. В інших країнах спостерігається тенденція до об'єднання різних галузей соціального забезпечення в єдину комплексну систему національного рівня.

### **Методи соціального захисту**

Для того, щоб забезпечити захист та вдовольнити потреби у зазначених вище випадках, використовується різноманіття методів. Найбільш широко використовуваним методом, особливо у промислово розвинених країнах, є соціальне страхування. У багатьох інших країнах роботодавці за законом зобов'язані надавати допомогу безпосередньо своїм працівникам. Це називається відповідальністю роботодавця, варіантом якої є вимога до роботодавців заключити договір приватного страхування або брати участь у фінансуванні фонду конкретного ризику від імені своїх працівників. Інші допомоги можуть надаватися на всеохоплюючій основі для всіх жителів, у більшості випадків вони фінансуються за рахунок державного бюджету. Техніка адресної соціальної допомоги використовується, коли необхідно приділити увагу певній цільовій групі, наприклад, особам з низькими доходами. Ці допомоги фінансуються за рахунок податків і потребують перевірки права на допомогу кожної особи. Нарешті, обов'язкові програми накопичення заощаджень, згідно з якими кожна людина володіє особистим рахунком, складають інший підхід. Національні накопичувальні фонди, присутні у деяких країнах, що розвиваються, є найбільш відомим прикладом цього підходу. Один із варіантів цього методу було прийнято у Чилі у 1981 році та пізніше в деяких інших країнах Латинської Америки, згідно з яким заощаджені кошти зберігаються у спеціалізованих приватних установах.

У багатьох країнах державні програми соціального забезпечення використовують комбінацію зазначених методів в залежності від виду допомоги та цільової групи населення. Наприклад, у ряді англомовних країн Африки

державні службовці охоплені урядовою пенсійною програмою, а працівники приватного сектора - національним пенсійним фондом за віком, інвалідністю та у зв'язку із втратою годувальника. Допомога у зв'язку із хворобою, вагітністю та пологами входить до кола відповідальності роботодавця (надається відпустка), а виплата компенсації з причини виробничої травми фінансується за рахунок приватного страхування, поліс якого роботодавці зобов'язані придбати. Кілька країн розглядають питання про впровадження соціального медичного страхування додатково до існуючої всеохоплюючої системи охорони здоров'я.

Кожна техніка соціального забезпечення пов'язана, як правило, з певним методом фінансування: наприклад, програми соціального страхування фінансуються за рахунок внесків, часто як від роботодавців, так і від працівників. Всеохоплюючі програми фінансуються за рахунок оподаткування, однак, існують приклади всеохоплюючих програм, що фінансуються за рахунок внесків, наприклад, державна пенсія за віком у Японії. Основні характеристики різних методів соціального забезпечення наведені в таблиці 2. У випадку програм, пов'язаних із зайнятістю, тобто подібних до соціального страхування, відповідальності роботодавця та державних накопичувальних фондів, участь є обов'язковою відповідно до вимог законодавства. Що стосується всеохоплюючих програм та адресної соціальної допомоги, це їх не стосується, оскільки допомога доступна лише тим, хто відповідає конкретним умовам, також зазначеним у законі (або правилах). Кожна система знаходиться під наглядом уряду; також загальноприйнятим є громадське управління програмами (окрім видів допомоги, що засновані на відповідальності роботодавця).

**Таблиця 2: Методи соціального захисту**

|                                | Соціальне страхування | Всеохоплюючі програми | Обов'язок роботодавця (1) | Адресна соціальна допомога | Національний накопичувальний фонд |
|--------------------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------|----------------------------|-----------------------------------|
| Фінансування                   | внески                | податки               | роботодавцем              | податки                    | внески                            |
| Розподіл                       | так                   | так                   | ні                        | так                        | ні                                |
| Підстави для права на допомогу | робота                | місце проживання      | робота                    | особиста потреба           | робота                            |

(1) У деяких країнах працівники повинні власноруч забезпечувати власну безпеку (мандат працівника): медичне страхування (Швейцарія), пенсії за віком, за інвалідністю та у зв'язку із втратою годувальника (Чилі).

В останні роки традиційне визначення МОП соціального забезпечення було поставлене під сумнів з цілого ряду причин. По-перше, у багатьох країнах соціальне забезпечення стало розумітися вужче і пов'язується лише з одним підходом - соціальним страхуванням. Крім того, різниця між державними заходами, які є обов'язковими і гарантуються законодавством, та схожими заходами допомоги, що проводяться на добровільній основі роботодавцями, стала розмитою. Це найкраще можна проілюструвати на прикладі додаткових професійних пенсій. У деяких країнах, наприклад, в Австралії та Швейцарії в даний час вони обов'язкові. В інших випадках вони містяться в якості вимог у колективних договорах, що в таких країнах як Австрія, Данія, Франція, Німеччина, Швеція та Туніс, мають силу закону. Нарешті, з концептуальної точки зору було визнано існування потреби у більш широкій перспективі краще інтегрувати компоненти системи соціального захисту, розробити більш узгоджену політику та забезпечити все населення найбільш ефективним та дієвим захистом. Тому зміщення акцентів на систему соціального захисту в цілому є в даний час основою для багатьох видів діяльності МОП.



## РОЗДІЛ 2: Модель соціального захисту

---

### *А. Цілі та ресурси системи соціального захисту*

---

Загалом, система соціального захисту повинна мати принаймні три основні цілі:

- (1) надання основних загальнодоступних послуг для населення в цілому, які б захищали від бідності у старості та надавали базовий доступ до охорони здоров'я для всіх;
- (2) наявність пенсій за віком, що забезпечують дохід у старості, медико-санітарних послуг високої якості та й інших пільг з підтримки доходів для тих, хто в змозі робити внески до програми соціального забезпечення, а також
- (3) створення умов для розвитку додаткових пенсійних доходів та доступу до приватної системи охорони здоров'я для тих, хто може собі це дозволити.

Ресурси, необхідні для досягнення основних цілей, поступають за трьома каналами: прямі трансфери з державного бюджету, що фінансуються за рахунок податків, допомоги, що надаються із систем соціального забезпечення, пов'язаних з роботою і фінансованих за рахунок внесків, а також доходи, отримані шляхом заощаджень протягом трудового життя. Це може бути досягнуто шляхом впровадження багаторівневої системи, за якої різні цілі фінансуються за рахунок різних джерел, а саме:

- **всеохоплюючий рівень**, що надає допомогу за єдиною ставкою та основні послуги охорони здоров'я та фінансується на щорічній основі за рахунок податків (для яких в деяких випадках може знадобитись перевірка права на допомогу);
- **рівень, пов'язаний із зайнятістю**, що фінансується за рахунок роботодавця, а також у більшості випадків за рахунок внесків працівників, і надає широкий спектр допомог з підтримки доходів та медичні послуги для учасників;
- **додатковий рівень**, що базується на індивідуальних та додаткових програмах, пов'язаних із зайнятістю, на добровільній або обов'язковій основі, і зазвичай знаходяться в управлінні приватних компаній. Що стосується пенсій, то фонди мають бути повністю профінансованими, тобто внески накопичуються у резервах для забезпечення майбутніх виплат.

Важливість додаткових програм, пов'язаних із зайнятістю, відрізняється від однієї країни до іншої і перебуває в тісній залежності від рівня допомог, що надаються державними системами соціального забезпечення. Якщо останній невеликий, наприклад, через те що допомоги виплачуються за єдиною ставкою або тому, що максимальний заробіток, застрахований програмою, є відносно низьким, тоді додаткові програми, як правило, відіграють важливу роль; як уже згадувалося, деякі країни зробили їх обов'язковими.

Рівень захисту, який забезпечується за допомогою додаткових програм, також значно залежить від економічної потужності фірми або галузі та від позиції окремих працівників. Наприклад, «білі комірці», як правило, отримують кращі додаткові допомоги в порівнянні з працівниками робочих спеціальностей, багато з яких охоплені лише обов'язковим соціальним захистом.

В цьому широкому контексті можливе велике розмаїття організаційних структур, але при оцінюванні переваг тієї чи іншої окремої структури, перевагу слід віддати тим, які дозволять розширити існуючі систем соціального забезпечення на досі неохоплені і зазвичай бідніші прошарки населення, зайняті у тіньовому секторі країн, що розвиваються.

У свою чергу це означає, що фінансування та виплата допомог повинні базуватися на значному ступені солідарності між соціальними групами. Така солідарність може бути, зокрема, впроваджена на основі їх оподаткування. Але обмежена податкова база у країнах, що розвиваються, також неминуче означає, що необхідні системи соціального забезпечення разом із програмами на основі податків та на основі приватних накопичувальних схем, для того щоб забезпечити належний баланс між трьома основними цілями. Це також означає, що необхідно докласти зусиль, аби переконати більш благополучні верстви суспільства в необхідності перерозподілу доходів та допомоги бідним.

---

## ***В. Типологія систем соціального захисту***

---

Системи соціального захисту мають дві основні функції:

- (1) превентивна функція, яка дозволяє всім економічно активним або активним у минулому членам суспільства, або всім жителям, здобути право на підтримку гідного рівня життя в разі непередбачених життєвих обставин, і
- (2) функція «захисної сітки», що забезпечує усіх членів суспільства мінімальним рівнем грошових доходів, охорони здоров'я та соціальних послуг, який дозволить їм вести соціально значуще життя.

Для аналізу системи соціального захисту можна скористатися типологією на основі чотирьох головних компонентів, кожен з яких відрізняється походженням права на одержання допомоги:

- **системи соціального забезпечення пов'язані із зайнятістю:** допомоги, пов'язані із зайнятістю, такі як пенсії, грошові допомоги у випадку хвороби і материнства, допомога у випадку виробничої травми, допомога по безробіттю та деякі форми медичних допомог.
- **всеохоплюючі системи соціальних допомог:** переваги для всіх жителів,

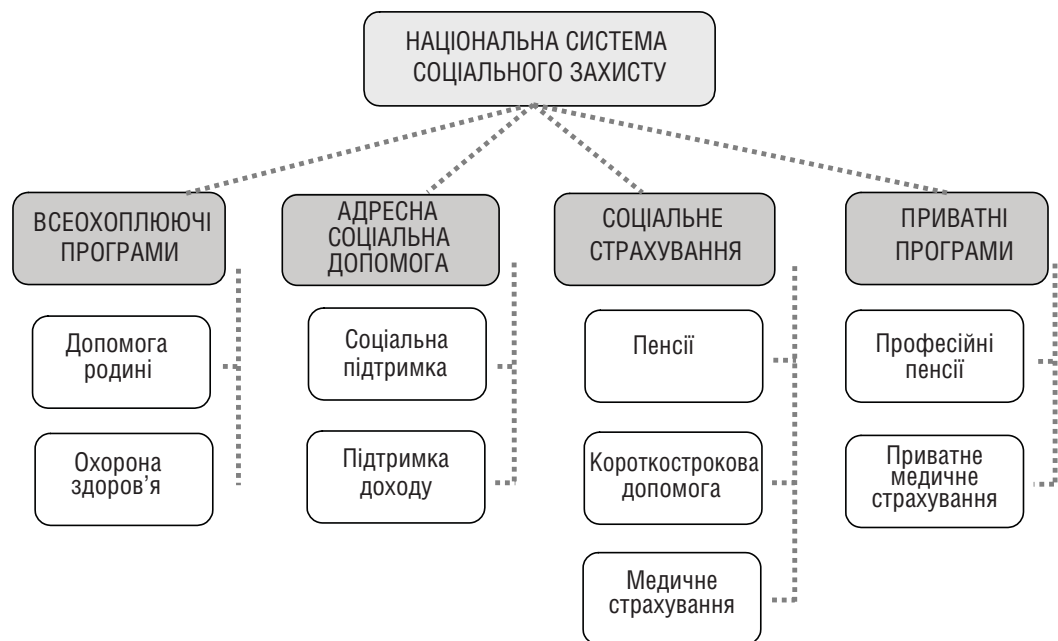


що іноді називають демогрантами, у тому числі допомоги сім'ям та медичні допомоги, що фінансуються за рахунок податків.

- **система адресної соціальної допомоги:** допомоги покликані подолати убогість і призначені для резидентів в особливій нужді.
- **приватні системи допомоги:** допомоги, що надаються роботодавцем або на індивідуальній основі.

Використовуючи наведені означення, структуру національної системи соціального захисту можна зобразити графічно наступним чином:

МАЛЮНОК 1: Структура національної системи соціального захисту



## С. Основні особливості системи соціального забезпечення

### Охоплення

Мета системи соціального захисту полягає у тому, аби охопити всю громаду. За самим їх визначенням, всеохоплюючі програми виконують це завдання для всіх мешканців. Однак лише деякі країни мають подібні програми, вони є досить дорогими і, як наслідок, допомоги зазвичай низькі. У випадку всеохоплюючих програм медичного обслуговування, особливо в країнах, що розвиваються, охоплення може існувати в теорії, але не реалізується на практиці через відсутність інфраструктури та інші практичні проблеми. Характер і масштаби соціального захисту можуть суттєво відрізнятися для різних верств населення однієї країни. Найяскравіший контраст можна побачити у країнах, що розвиваються, де більшість людей, які не отримують заробітної плати в міському секторі, не мають жодного захисту, окрім якої-небудь допомоги громади.

Історично, на початковому етапі свого існування системи соціального забезпечення запроваджувалися для того, щоб охопити певні професійні групи, наприклад, шахтарів або залізничників, а потім поступово розширялися, охоплюючи всі групи зайнятих. Державна служба – це та частина економічно активного населення, яка часто мала відмінні і в цілому кращі допомоги. Програми для державних службовців, зокрема, пенсійні програми, існували в багатьох країнах до введення загальної системи соціального забезпечення для працівників, тому не були рідкістю випадки, коли держслужбовці залишалися за межами новостворених загальних програм. Спеціальні програми для державних службовців все ще можна знайти в багатьох країнах, особливо в країнах, що розвиваються; в промислово розвинених країнах тенденція полягає у тому, щоб розширити загальне законодавство в галузі соціального забезпечення і охопити також державних службовців, а їхні спеціальні програми перетворити в додаткові. Це було розцінено як бажані зміни, і не тільки з точки зору справедливості, але також для забезпечення адекватного захисту працівників, що змінюють місце роботи з державної служби на інше та навпаки.

Добровільна участь у системі соціального страхування для працівників іноді доступна для тих, хто не працює, але більшість з них не можуть дозволити собі платити внески, які, як правило, дорівнюють сукупним внескам, що сплачуються працівником та його роботодавцем. У промислово розвинених країнах приватні підприємці, як правило, беруть участь у системах обов'язкового захисту - або в рамках схем, що застосовуються до інших верств населення, або у спеціальних схемах для самозайнятих. Як правило, приватні підприємці не застраховані від безробіття або виробничої травми, а коли їхні пенсії та допомоги на випадок хвороби впроваджені окремо від допомог для працівників, ці допомоги, зазвичай, скромніші. Де допомоги родинам, як і це було колись, пов'язані із зайнятістю, вони також зазвичай нижче для приватних підприємців, але поступово сімейні допомоги все більше надаються державою на всеохоплюючій основі.

### **Обмеження охоплення**

Є й інші випадки, коли охоплення системами соціального забезпечення обмежене, проте це пов'язано із дизайном та еволюцією самої програми. Деякі програми було створено для підприємств із певним мінімальним числом працівників або із певними характеристиками, наприклад, промислові підприємства із принаймні 20 працівниками. Іншим технічним обмеженням є правило охоплювати лише працівників із доходами нижче певного рівня. Деякі країни мають програми, що охоплюють лише деякі географічні регіони, тобто спочатку програма застосовувалася лише у великих містах або провінціях, а потім поступово була розширена на всю країну. Нарешті, деякі країни мають програми, що охоплюють лише громадян країни, тим самим позбавляючи працівників-мігрантів захисту, що надається програмами.

У країнах, що розвиваються, структура робочої сили є одним з найбільш важливих факторів, що стримують розширення охоплення. Частка робочої сили, зайнятої у формальному або сучасному секторі економіки, в якому працівники та працедавці можуть бути ідентифіковані, доходи перевірені, внески та податки зібрані, а права на пільги зафіксовані, може бути дуже низькою. В африканському регіоні менш ніж 10 відсотків економічно активного населення зайнято у формальному секторі. В інших регіонах цей показник вище, але усі країни, що розвиваються, постають перед простою арифметичною дилемою – їм бракує як умов для створення мережі учасників та бенефіціарів на основі самофінансування, так і доходів від загального оподаткування, яких би вистачило для забезпечення допомог на всеохоплюючій основі. Непрямі податки, які легше контролювати і збирати, в деяких випадках можуть допомогти фінансувати загальні програми (як це сталося в ряді країн-експортерів нафти в період високих цін на нафту). Однак в цілому, розмір сучасного сектору економіки визначає ступінь охоплення всього населення, який країни, що розвиваються, можуть забезпечити.

### **Статистика охоплення**

Статистика соціального страхування може бути виражена по-різному: у відсотках робочої сили, економічно активного населення або населення в цілому. МОП проводить щорічний міжнародний огляд систем соціального забезпечення, що включає в себе анкету щодо фінансування (надходження та витрати) і охоплення систем. Ці дані публікуються у вигляді порівняльних таблиць<sup>2</sup>. Результати недавнього опитування для декількох країн наведені в наступній таблиці:

---

<sup>2</sup> МОП, Витрати на соціальний захист, Міжнародне бюро праці, кожні два роки.

Таблиця 3: Охоплення системою соціального забезпечення (1992)

| Країна               | Кількість осіб,<br>що отримують<br>допомогу за віком | У відсотках<br>від економічно<br>активного населення |
|----------------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| <b>АФРИКА</b>        |                                                      |                                                      |
| Буркіна-Фасо         | 124,147                                              | 3.3                                                  |
| Кенія                | 2,066,146                                            | 19.4                                                 |
| Маврикій             | 366,200                                              | 74.8                                                 |
| Того                 | 129,000                                              | 13.7                                                 |
| Туніс                | 1,227,116                                            | 39.0                                                 |
| <b>АМЕРИКА</b>       |                                                      |                                                      |
| Болівія              | 1,121,690                                            | 59.6                                                 |
| Колумбія             | 3,167,149                                            | 59.4                                                 |
| Еквадор              | 1,124,824                                            | 34.2                                                 |
| Мексика              | 9,995,621                                            | 30.1                                                 |
| Уругвай              | 869,197                                              | 69.0                                                 |
| США                  | 126,470,000                                          | 99.7                                                 |
| <b>АЗІЯ</b>          |                                                      |                                                      |
| Індонезія            | 5,359,514                                            | 6.9                                                  |
| Філіппіни            | 13,779,461                                           | 52.6                                                 |
| <b>БЛИЗЬКИЙ СХІД</b> |                                                      |                                                      |
| Іран                 | 3,560,768                                            | 21.7                                                 |
| Ізраїль              | 2,010,000                                            | 97.9                                                 |
| Йорданія             | 672,982                                              | 62.7                                                 |
| <b>ЄВРОПА</b>        |                                                      |                                                      |
| Португалія           | 3,917,618                                            | 82.7                                                 |
| Туреччина            | 8,288,173                                            | 33.5                                                 |

### Адміністрування

Не існує стандартного шаблону або єдиної моделі управління та організації соціального забезпечення. У багатьох випадках управління системами соціального страхування є відповідальністю автономної установи із соціального забезпечення або департаменту уряду. Найперші програми допомоги у випадку виробничої травми перебували під управлінням роботодавця, комерційних страхових компаній та судів; подібна модель й досі застосовується у багатьох країнах світу. Відповідно до іншої структурної моделі, створеної у XIX столітті для надання допомоги у випадку хвороби та пенсії, установи керувалися представниками самих учасників; приклади цієї локалізованої структури все ще можна знайти в багатьох країнах. Є країни, де поступове досягнення майже загального охоплення населення супроводжувалося поступовим створенням єдиного закладу з управління програмами соціального забезпечення, тоді як інші від

початку запроваджували свої програми під управлінням єдиного національного автономного органу. Автономія установ соціального забезпечення, як правило, обмежується адміністративними питаннями, оскільки рішення, що стосуються охоплення, розміру допомоги та внесків, як правило, залишаються прерогативою парламентів, що у більшості випадків діють через відповідні відомства.

Зазвичай соціальні партнери беруть участь в керівництві автономними установами соціального забезпечення або на двосторонній основі або - разом з представниками уряду - на тристоронній основі. У деяких країнах профспілки були безпосередньо відповідальні за управління певними допомогами, хоча цю практику, наприклад, у багатьох колишніх соціалістичних країнах було припинено в останні роки у зв'язку із політичними змінами та переосмисленням ролі профспілок.

Адміністрування необхідне для забезпечення ефективного та результативного обслуговування клієнтів, тобто різних учасників схеми - роботодавців, працівників, бенефіціарів або інших осіб, охоплених схемою. Усі функції адміністрування або більшість із них визначено у законі. Норми та правила можуть бути дуже докладними або тільки окреслювати умови роботи організації, в останньому випадку установа або орган самостійно регулює власну роботу у заданих межах. Адміністрації слід застосовувати правила неупереджено, а також повинно існувати чітке право на оскарження у незалежному органі на випадок, якщо було ухвалено рішення, що не задовольняє заявника або бенефіціара.

Хоча структури можуть бути різними, основні адміністративні функції соціального страхування схожі. До них належать, для програм із сплатою внесків: збір внесків та ведення точного та вчасного обліку; для всіх програм: своєчасні розрахунок та виплата допомоги у правильному розмірі. Крім того, більшість адміністрацій виконують функції розробки політики та планування, а також несуть відповідальність за відповідність закону на задовільному рівні. Однією з найбільш важливих функцій є фінансовий облік та управління, оскільки системи соціального забезпечення найчастіше є одними із найбільш важливих фінансових інститутів країни. Національна адміністрація зазвичай створює розгалужену мережу регіональних і місцевих адміністративних структур, які надають допомогу у виконанні згаданих функцій з метою забезпечити швидкий і більш якісний сервіс.

## РОЗДІЛ 3: Міжнародні трудові норми

### *А. Сфера дії МОП*

З тих пір, як за Версальським мирним договором кінця Першої світової війни у 1919 році було засновано МОП, міжнародні трудові норми завжди були у центрі її діяльності. Одним із первинних завдань організації було поліпшення життя та умов праці працівників та членів їх сімей шляхом створення всеосяжного набору загальноприйнятих стандартів в галузі праці та соціальної політики. Міжнародні трудові норми було засновано на переконанні, що трудові та соціальні питання не є суто внутрішніми питаннями держави. Преамбула до Статуту МОП містить цю ідею у словах «нездатність будь-якої держави забезпечити гуманні умови праці є перешкодою на шляху інших народів, які бажають поліпшити умови у власних країнах». Філадельфійська декларація 1944 року, в якій було підтверджено основні принципи організації, коротко нагадує, що «убогість в одному місці є загрозою для загального добробуту скрізь». У даному контексті міжнародні трудові норми не тільки слугують у якості керівних принципів для законодавства держав-членів, але й після ратифікації виконують роль свого роду міжнародної гарантії проти відкату назад.

Міжнародні трудові норми приймаються на щорічній Міжнародній конференції праці - тристоронньому органі, що складається із представників уряду, роботодавців та працівників від кожної держави-члена. Стандарти впроваджуються у формі конвенцій та рекомендацій. У 1998 році існувало 181 чинна конвенція та 189 рекомендацій, з яких 30 і 15 відповідно були пов'язані із питаннями соціального забезпечення. Після затвердження конвенції державою-членом вона зобов'язана подати документи до власних компетентних органів (як правило, до законодавчої влади) та згодом представити до МОП доповідь щодо ступеня відповідності національного законодавства та практики положенням стандартів, як того вимагає Адміністративна Рада МОП. Якщо держава-член ратифікує конвенцію, вона приймає на себе певні юридичні зобов'язання. Рекомендації не потребують ратифікації, вони лише закріплюють загальні або технічні принципи і часто є додатками до Конвенцій.

### *В. Засади Конвенцій*

Міжнародні трудові норми, однак, не претендують на єдину можливу істину. В минулому значна кількість із них зазнали перегляду і це може трапитись знову. Що стосується конвенцій МОП з питань соціального забезпечення, то зокрема всі ті, що були прийняті до Другої світової війни, було переглянуто і замінено новими, як правило, більш всеохоплю-

ючими конвенціями. У зв'язку з цим часто підкреслюється різниця між епохою «соціального страхування», що передувала Другій світовій війні та епохою «соціального забезпечення», що почалася під час Другої світової війни і продовжилася після неї.

Перший набір конвенцій і рекомендацій, що стосувалися соціального забезпечення, було прийнято в кілька етапів. Конвенція про охорону материнства 1919 року (№ 3), прийнята на першій сесії Міжнародної конференції праці, передбачала безплатний догляд лікаря або акушерки до, під час та після пологів та виплату допомоги матерям протягом усього періоду відсутності на роботі. Пізніше Конвенція про відшкодування шкоди працівникам (сільське господарство) 1921 (№ 12) запропонувала державам-членам розширити компенсації працівникам на сільсько-господарських найманих працівників. Перші дві конвенції, що стосувалися всеосяжної компенсації працівникам у разі нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань (№ 17 і 18), були прийняті у 1925 році. Правила, що стосувалися страхування на випадок хвороби в промисловості та торгівлі, з одного боку, та у сільському господарстві з іншого, було закладено в подальших конвенціях (№ 24 і 25) 1927 року.

Питання страхування за віком, по інвалідності та у зв'язку із втратою годувальника для найманих працівників у промисловості та торгівлі, а також у сільському господарстві, були предметом окремих шести конвенцій (№ 35-40), прийнятих у 1933 році. Нарешті, принципи, що стосувалися безробіття - надзвичайно важливого питання відразу після Великої депресії 1930-1933 років, - були закладені у Конвенції № 44 у 1934 році. Інші конвенції, що стосувалися соціального страхування моряків та збереження за мігрантами права на пенсію, було прийнято у 1935, 1936 і 1946 роках. Таким чином, кожен аспект соціального забезпечення поступово регулювався.

### ***Конвенція № 102***

У 1940-х роках з'явилися нові концепції, практичне застосування яких полягало у реформуванні довоєнних систем соціального страхування. Ці концепції, викладені у доповіді Беверіджа у Великобританії, містили ідеї щодо всеохоплюючого та всеосяжного характеру систем соціального забезпечення, їх уніфікації, гарантованої безпеки доходу та медичного обслуговування для всього населення. Прийняття у 1952 році Конвенції про соціальне забезпечення (мінімальні норми) (№ 102), відображає цей новий підхід і є важливою віхою у розвитку міжнародного законодавства щодо соціального забезпечення. В той же час було окреслено мету забезпечити базовий рівень соціального забезпечення в усьому світі, незалежно від ступеня економічного розвитку. Конвенція відрізняється від довоєнних конвенцій своєю повнотою, гнучкістю стосовно засобів та точністю стосовно цілей.



Конвенція носить всеосяжний характер, оскільки вона об'єднує в одному документі всі види соціального забезпечення, які раніше тлумачилися у різних текстах, додавши допомоги сім'ям, які до тих пір не розглядалися жодною Конвенцією. Вона визначає та окреслює дев'ять галузей соціального забезпечення, що охоплюють усі звичайні непередбачувані обставини життя, в яких працівники не мають можливості піклуватися про себе та членів своїх сімей або подолати додаткові витрати, а саме: потреба в медичній допомозі, непрацездатність через хворобу, безробіття, старість, виробнича травма, утримання дітей, материнство, інвалідність і смерть годувальника. Що стосується охоплення захистом, то Конвенція є всеосяжною у сенсі, що вона більше не визначає категорії осіб, які підлягають захисту із юридичної точки зору, тобто з точки зору типу контракту чи галузі економічної діяльності.

Натомість, Конвенція вимагає захисту для певного відсотка населення. Для більшості життєвих ризиків ця норма складає або 50 відсотків усіх працівників, або 20 відсотків усіх мешканців. Тим самим держава, що ратифікує Конвенцію, може вільно розвивати власну систему шляхом послідовного охоплення різних професій та регіонів, а також робити доцільні у конкретних обставинах винятки. Якщо допомогу у випадку реалізації певного ризику організовано у вигляді національної системи адресної соціальної допомоги, то згадану допомогу має бути надано всім жителям, що не мають достатніх ресурсів для подолання зазначених непередбачених обставин.

Конвенція також містить значну гнучкість. По-перше, держава, що ратифікує, не зобов'язана приймати всі її частини і може обмежити ратифікацію до трьох з дев'яти галузей соціального забезпечення, якщо вони включають принаймні один вид із наступних: безробіття, виробнича травма, за віком, по інвалідності або у зв'язку із втратою годувальника (стаття 2). Окрім того, конвенція передбачає тимчасові винятки для країн, «чиї економіка та медичні установи недостатньо розвинені». Нарешті, третій і, можливо, найважливіший елемент гнучкості полягає у тому, що Конвенція не встановлює жорсткої моделі адміністративного та фінансового управління, що були визначені у довоєнних конвенціях, але дозволяє велике розмаїття форм і структур.

### **Вищі стандарти**

У наступні десятиліття Конвенція № 102 була доповнена рядом конвенцій, що встановили вищі стандарти і в той же час замінили усі довоєнні конвенції про соціальне страхування. Ці більш високі стандарти, які містяться у Конвенції про охорону материнства (із змінами) 1952 року (№ 103), у Конвенції про допомогу у випадках виробничої травми 1964 року (№ 121), Конвенції про допомогу з інвалідності, за віком і у зв'язку із втратою годувальника 1967 року (№ 128), Конвенції про медичну допомогу та допомогу у випадку хвороби, 1969 (№ 130) і, нарешті, Конвенції



про сприяння зайнятості та захист від безробіття 1988 року (№ 168), забезпечують ширше охоплення, поліпшують медичне обслуговування та супутні послуги, забезпечують більше тривалу виплату короткострокової допомоги, а також виплату грошових допомог на більш сприятливих умовах та у більшому розмірі. Всі конвенції, що містять більш високі стандарти, були доповнені рекомендаціями, які у дечому пропагують суворіші вимоги, містять точні визначення ключових термінів або передбачають подальше збільшення мінімальних розмірів допомоги.

---

### ***С. Методи соціального захисту згідно з конвенціями МОП***

---

Безсумнівно, конвенції МОП мали значний вплив на розвиток соціального забезпечення в усьому світі; більш того, вони часто розглядаються як джерело визнаного міжнародною спільнотою означення самої ідеї соціального забезпечення. Системи соціального забезпечення, що включають усі дев'ять галузей, охоплених Конвенцією № 102, наразі можна знайти майже в усіх промислово розвинених країнах. З моменту здобуття незалежності більшість країн, що розвиваються, також розпочали шлях розбудови систем соціального забезпечення, хоча більшість систем, запроваджених в цих країнах, є більш обмеженими у своєму обсязі і зазвичай не включають допомогу на випадок безробіття та допомогу сім'ї.

Оскільки існує значна різниця між методами, обраними різними країнами для впровадження соціального захисту, виникає питання, чи всі ці різні підходи - універсальні системи, що охоплюють все населення, обов'язкове страхування, що поширюється на працівників, професійні програми, створені на рівні підприємства, програми відповідальності роботодавця, національні накопичувальні фонди, добровільне приватне страхування і індивідуальні ощадні рахунки - є сумісними із стандартами МОП.

Як зазначалося вище, конвенції, прийняті після Другої світової війни, були розроблені таким чином, аби дозволити досягнення цілей за допомогою різноманітних методів. Зовнішній вигляд програми вважався менш важливим, ніж реальна допомога особам, що потребують захисту. Тобто нові конвенції більше не наполягають на таких досить жорстких вимогах, як, наприклад, ті, що містилися у конвенціях № 35-40 (прийнятих у 1933 році), згідно з якими обов'язкове соціальне страхування має надаватися «установами, що не мають своєю метою отримання прибутку» та за «фінансової підтримки з боку органів державної влади». Скоріше, вони визнають різні підходи однаково правомірними, якщо вони відповідають основним вимогам, викладеним у конвенціях, а саме:

- будь-яка допомога у грошовій формі повинна мати форму періодичних виплат, що здійснюються «протягом всього періоду, обтяженого непередбачуваною подією» (зазвичай накопичувальні фонди не відповідають цій вимозі);
- допомога має до певної зазначеної міри замінити попередній дохід (через це є надзвичайно складним, якщо не неможливим, повне дотримання конвенцій у випадку застосування програм із фіксованими внесками);
- витрати на допомоги та управління схемами повинні сплачуватись на колективній основі за рахунок страхових внесків або оподаткування (що виключає програми, засновані лише на відповідальності роботодавців);
- страхові внески, сплачені працівниками, не повинні перевищувати 50 відсотків від загальних витрат на систему (що виключає програми, що фінансуються лише за рахунок працівників);
- держава повинна взяти на себе принаймні загальну відповідальність за відповідне забезпечення допомоги та за належне управління діяльністю установ, а також
- представники учасників програм повинні брати участь в управлінні програмами або принаймні залучатися до нього із правом дорадчого голосу в усіх випадках, коли управління не покладається на установи, діяльність яких регулюється органами державної влади, або на державні відомства.

Звичайно, всі ці вимоги поширюються лише на забезпечення базового соціального забезпечення, тобто забезпечення мінімального рівня, гарантованого Конвенцією. Додаткові системи, що надають допомогу понад рівня, закладеного в основній програмі, як це визначено Конвенцією, мають свої переваги. Конвенції не прагнуть регулювати їх діяльність у жодному відношенні.

Конвенції МОП щодо соціального забезпечення були розроблені згідно із загальноприйнятими уявленнями про соціальне забезпечення. Певно, вони стали більш гнучкими щодо методів впровадження захисту, але вони досі містять основні положення, які можуть вважатися за найістотніші у будь-якій системі соціального забезпечення. Ці основні вимоги призначені забезпечити мінімальне охоплення, рівень пільг та гарантій з боку держави. В той час, коли конвенції дозволяють широке коло методів для розрахунку рівня допомоги, вони неприйнятно ставляться до методів, які не в змозі забезпечити учасників програми адекватною медичною допомогою у разі хвороби, а також достатньою заміною доходу у випадку втрати заробітку внаслідок зазначених життєвих обставин. Тільки якщо існує мінімальний «розподіл ризику», що забезпечує солідарність між потерпілими від життєвих обставин і тих, кого ominуло нещастя, цілі конвенції можуть бути повністю досягнуті.

**МОДУЛЬ 1:**  
**ПРИНЦИПИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**  
**І СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ**  
**Посібник викладача**

# Посібник викладача

---

---

## **1.    *Загальна мета***

---

Наприкінці цього модуля учасники зможуть визначити принципи соціального забезпечення та соціального захисту та встановити взаємозв'язок між основними особливостями моделі соціального захисту та загальними характеристиками програм, що існують в їх країнах, на основі міжнародних трудових норм.

---

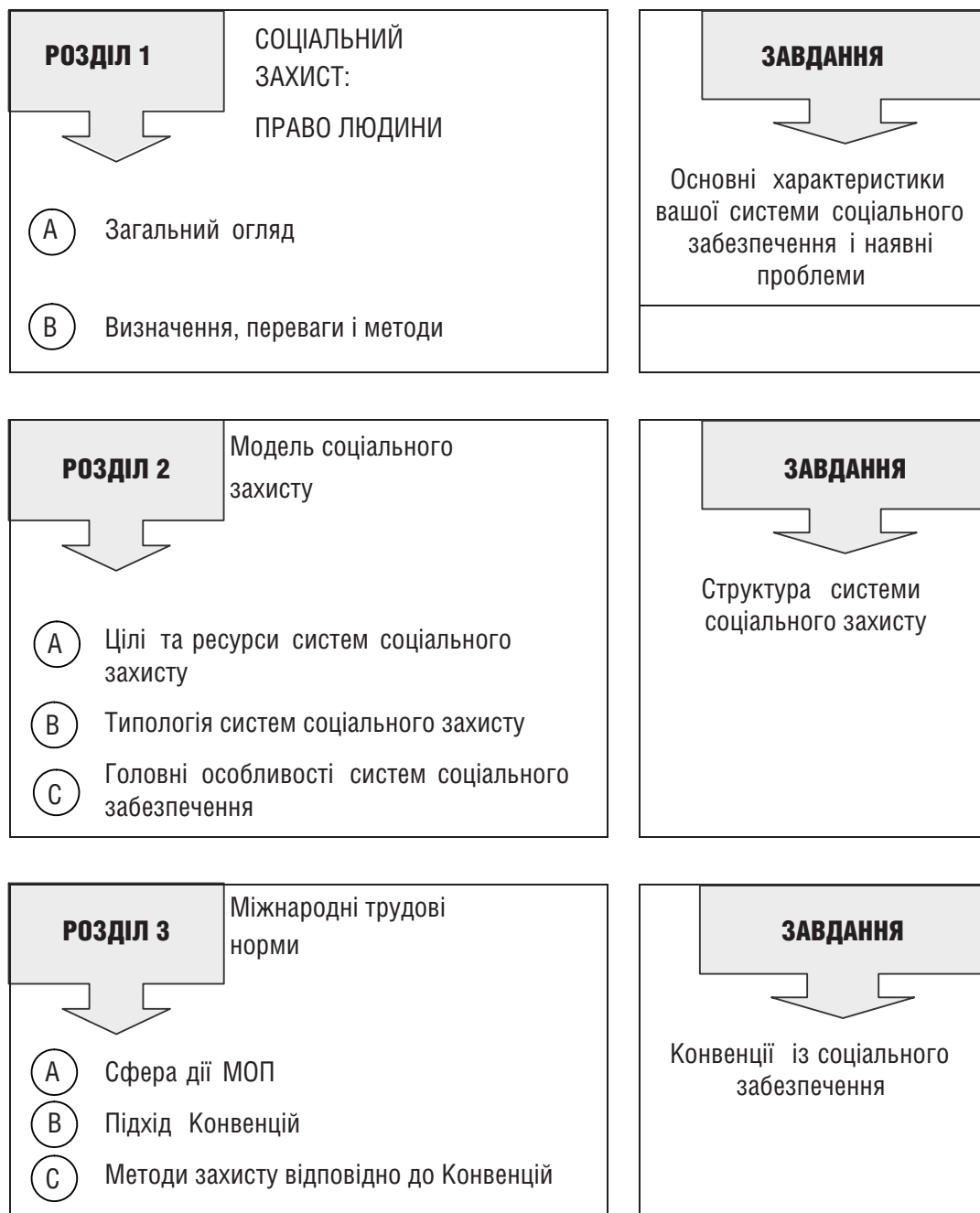
## **2.    *Конкретні цілі***

---

Більш конкретно, вони вмітимуть:

- охарактеризувати стан розвитку систем соціального захисту в їхніх країнах;
- викласти основні труднощі систем соціального забезпечення в їхніх країнах та запропонувати заходи для вдосконалення існуючих систем;
- на прикладі вигаданої країни, що розвивається, проаналізувати структуру системи соціального забезпечення;
- визначити конвенції з питань соціального забезпечення, які було ратифіковано в їхніх країнах;
- визначити розрив між основними вимогами, встановленими згаданими конвенціями, та допомогою, що надаються у системах соціального забезпечення їхніх країн.

### 3. *Схема модуля*



#### 4. *Пропонована стратегія навчання*

|     | КЛЮЧОВІ МОМЕНТИ/ ЗАВДАННЯ                                                                                                                                                                                                                                | МЕТОД                                                          | МА-ТЕРІАЛ                       | ЧАС           |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------------|---------------|
| 1.  | Викласти загальні та конкретні цілі Модуля 1 «Основи соціального забезпечення і соціального захисту»                                                                                                                                                     | Презентація                                                    | Слайд № 1                       | 20 хв.        |
| 2.  | Розкажіть про ключові моменти Розділу 1: «Соціальний захист: фундаментальне право людини» та за допомогою слайдів зробіть доповідь з наступних питань:<br>А. Загальний огляд<br>В. Визначення, переваги і методи                                         | Презентація                                                    | Слайди №2 - №5                  | 60 хв.        |
| 3.  | Поясніть мету завдання № 1 та роздайте дискети або матеріал з інструкціями.                                                                                                                                                                              | Групова робота, нагляд за груповою роботою                     | Дискети або друкований матеріал | 60 хв.        |
| 4.  | Пленарні виступи та оцінка групової роботи                                                                                                                                                                                                               | Кожна група робить коротку презентацію своєї роботи. Дискусія. | Плакат                          | 90 хв.        |
| 5.  | Короткий огляд та перевірка викладачем. Посилання на Модуль 2, якщо передбачено програмою.                                                                                                                                                               | Презентація та дискусія.                                       | Плакат                          | 15 хв.        |
| 6.  | 6. Поясніть мету Модуля 2: «Модель соціального захисту» та за підтримки плівки поясніть наступне:<br>А. Цілі та ресурси системи соціального захисту<br>В. Типологія систем соціального захисту<br>С. Основні особливості систем соціального забезпечення | Презентація                                                    | Слайди №1, №2, №6 - № 11        | 60 хв.        |
| 7.  | Поясніть мету завдання № 2 та роздайте завдання-приклад з інструкціями                                                                                                                                                                                   | Групова робота, групи утворені з представників різних країн    | Друкований матеріал             | 45 хв.        |
| 8.  | Пленарні виступи та оцінки групової роботи                                                                                                                                                                                                               | Дискусія                                                       | Плакат                          | 45 хв.        |
| 9.  | Короткий огляд та перевірка викладачем. Посилання на Модуль 3, якщо передбачено програмою.                                                                                                                                                               | Порівняння результатів і їх причин                             | Плакат                          | 15 хв.        |
| 10. | 10. Поясніть цілі Модуля 3: « Міжнародні трудові стандарти» та за підтримки слайдів, поясніть наступне:<br>А. Сфера дії МОП<br>В. Підхід конвенцій<br>С. Методи захисту відповідно до Конвенції                                                          | Лекція та дискусія                                             | Слайди №1, №2, № 12 - № 19      | 45 хв.        |
| 11. | Поясніть мету завдання № 3 та роздайте інструкції                                                                                                                                                                                                        | Групова робота                                                 | Дискети або друкований матеріал | 45 хв.        |
| 12. | Пленарні виступи та оцінки групової роботи                                                                                                                                                                                                               | Дискусія                                                       | Плакат                          | 15 хв. /групу |
| 13. | Короткий огляд та перевірка викладачем. Посилання на Модуль 2 «Державні і приватні пенсійні програми», якщо передбачено програмою.                                                                                                                       | Презентація та дискусія                                        | Плакат                          | 15 хв.        |

**ОРІЄНТОВНИЙ ЧАС НАВЧАННЯ: 9 годин**

## **ЗАВДАННЯ 1: Основні характеристики вашої системи соціального захисту**

*Час для роботи в групі: 60 хв.*

---

### **1. Мета**

---

Визначити рівень розвитку системи соціального захисту у вашій країні, окреслити основні труднощі та запропонувати заходи для поліпшення існуючих програм.

---

### **2. Індивідуальна / групова робота**

---

На основі доступної вам інформації та вашого досвіду підготуйте огляд стану системи соціального захисту у вашій країні. Розгляньте наступні питання:

- Майже всі країни мають ту чи іншу форму інституційної системи соціального забезпечення. Однак, вони мають різні властивості, також існують істотні розходження між групами країн, регіонами та окремими країнами.
- Що є основними характеристиками системи соціального захисту на національному рівні?
- Який відсоток населення охоплено програмами соціального забезпечення?
- Хто знаходиться під захистом системи соціального забезпечення? Назвіть деякі категорії населення, які особливо важко охопити.
- Які види допомог включено до програм?
- Вкажіть різні методи впровадження соціального забезпечення.
- Які заходи повинні бути зроблені, аби вдосконалити існуючі програми?
- Посилаючись на ваші пропозиції, запропонуйте принаймні п'ять цілей, які повинні бути досягнуті протягом прийнятного періоду часу.

Підготуйте плакат з ключовими питаннями, що були обговорені у вашій групі.

---

### **3. Пленарна робота**

---

На пленарному засіданні обраний доповідач презентує результати роботи групи для подальшого обговорення з іншими членами групи і тренером.

## **ЗАВДАННЯ 2: Структура системи соціального забезпечення**

*Час для роботи в групі: 45 хв.*

---

### **1. Мета**

На основі завдання-прикладу, проаналізуйте структуру системи соціального забезпечення, представленої у країні, що розвивається.

---

### **2. Індивідуальна робота**

Уважно вивчіть надане завдання-приклад для обговорення та роботи в групах.

---

### **3. Групова робота**

За допомогою мозкового штурму разом із рештою групи (ваша дискусія може спиратись на деякі припущення), дайте відповідь на наступні питання:

- Які основні особливості описаної системи соціального забезпечення? Розгляньте ключові моменти щодо джерел фінансування, прав на одержання допомоги, охоплення схемами та типу управління.
- У чому полягають основні труднощі цієї системи?
- Як система може збільшити охоплення? Які групи повинні прийняти участь у першу чергу у розширеному охопленні? Складіть список із зазначенням черговості.
- Як суспільство повинне забезпечити захист тим, хто не може претендувати на державну допомогу? Обґрунтуйте вашу думку.

Підготуйте плакат з ключовими питаннями, що були обговорені у вашій групі.

---

### **4. Пленарна робота**

На пленарному засіданні обраний доповідач презентує результати роботи групи для подальшого обговорення з іншими членами групи і тренером.



## СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ У НЕМІ

На етапі стабілізації структурної перебудови, скороченні державних витрат, кількості зайнятих у державному секторі і другорядного імпорту, а також коригуванні валютних курсів, рівень життя серйозно погіршився від зростання цін, безробіття (особливо серед працівників напівдержавних підприємств) і збільшених витрат на освіту і медичне обслуговування. Але від різких заходів відмовилися через надзвичайні соціальні потрясіння, що мали місце у минулому.

Для подолання цих серйозних проблем вкрай необхідна ефективна політика і стратегія у галузі соціального захисту. А це передбачає перегляд існуючої системи соціального забезпечення.

1.1 На момент здобуття незалежності соціальне забезпечення у Немі обмежувалося:

- (а) Системою компенсаційних виплат працівникам, що надає допомоги у зв'язку із втратою заробітку, медичними витратами, постійною інвалідністю та смертю у результаті виробничої травми або професійного захворювання працівників приватного сектору. При загальній чисельності населення близько дев'яти мільйонів, мають роботу близько 1,036,400 осіб. Система охоплює близько 800,000 співробітників, що працюють на 18,000 роботодавців. Вважається, що ще 200,000 осіб охоплені системою, але їхні роботодавці поки не зареєстровані. Внески сплачуються роботодавцями до Фонду з урахуванням історичного рейтингу відповідної галузі та зафіксованими зверненнями за допомогою. Внески складають від 0,1 до 1,98 відсотка заробітку. Система була у веденні фінансово незалежного відділу Міністерства праці, але після створення нової напівдержавної інституції, Національної організації соціального забезпечення (НОСЗ), схему було передано під відповідальність НОСЗ<sup>3</sup>.
- (б) Програмою пенсійного забезпечення держслужбовців, яка охоплює близько 90,000 осіб, що працюють у державній адміністрації, та 142,000 - у збройних силах, та надає з державного бюджету пенсії за віком та у зв'язку із втратою годувальника, що залежать від заробітку.
- (с) адресною державною допомогою, що виплачується на розсуд та в обмеженому розмірі Департаментом соціального захисту знедоленим особам, які не мають адекватного і надійного доходу для задоволення базових потреб.

<sup>3</sup> Варто зазначити, що Нема ратифікувала Конвенцію МОП № 19 (1925) про рівноправність громадян країни та іноземців у галузі відшкодування працівникам шкоди у разі нещасних випадків

1.2 За відсутністю всеохоплюючої системи соціального забезпечення, що передбачала б, зокрема, пенсії за віком, спостерігається значне зростання кількості приватних професійних програм. За оцінками у 1995 році близько 650000 працівників було охоплено 1419 такими програмами. Хоча масштаби і ефективність цих механізмів знаходяться під контролем Секретаріату пенсій Міністерства фінансів, захист, що надається, є обмеженим через кілька прихованих недоліків, зокрема, пенсійні права втрачаються при зміні місця роботи. Пенсії не індексуються, існують обмеження у охопленні та виплаті допомоги у випадку смерті або інвалідності.

Крім того, близько 300,000 осіб, в основному некваліфіковані та низько кваліфіковані працівники, не охоплені зазначеними програмами або в силу характеру їх роботи, або тому, що вони працюють на малих підприємствах, які не можуть робити внески або створити власну програму професійного пенсійного забезпечення.

1.3 Нещодавно у Немі було створено Національну організацію соціального забезпечення – напівдержавну інституцію, що знаходиться під контролем Національної ради соціального страхування і засновану на тристоронній основі згідно національним законом про соціальне забезпечення (1992). Цей закон передбачає також створення інших систем соціального забезпечення, а також включення фонду компенсаційних виплат працівникам до НОСЗ.

---

## Запропоновані відповіді

---

- Які основні особливості описаної системи соціального забезпечення? Розгляньте ключові моменти щодо джерел фінансування, прав на одержання допомоги, охоплення програмами та типу управління.
- Бракує всеохоплюючої системи соціального забезпечення.
- Забезпечення соціального захисту обмежується чотирма наступними типами схем:

| ПРОГРАМА<br>КОМПЕНСАЦІЙНИХ<br>ВИПЛАТ<br>ПРАЦІВНИКАМ                                                                                                                                                         | ПРОГРАМА<br>ПЕНСІЙНОГО<br>ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ<br>ДЕРЖСЛУЖБОВЦІВ                                         | АДРЕСНА<br>ДЕРЖАВНА<br>ДОПОМОГА                                                                              | ПРИВАТНІ<br>ПРОФЕСІЙНІ<br>ПРОГРАМИ                                            |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| <u>Надаються допомоги</u> у зв'язку із втратою заробітку, медичними витратами, постійною інвалідністю та смертю у результаті виробничої травми або професійного захворювання працівникам приватного сектора | <u>Надаються пенсії</u> за віком та у зв'язку із втратою годувальника, що залежать від заробітку | <u>Надаються допомоги</u> особам, які не мають адекватного і надійного доходу для задоволення базових потреб | <u>Надаються пенсії</u> за віком                                              |
| <u>Охоплено</u> близько 80% працівників                                                                                                                                                                     | <u>Охоплено</u> 90,000 осіб у держслужбі та 142,000 у військових силах                           | <u>Охоплення</u> базується на реальних потребах                                                              | <u>Охоплено</u> близько 650,000 працівників                                   |
| <u>Фінансується</u> роботодавцями. Внески складають від 0.1 до 1.98 % заробітку                                                                                                                             | <u>Фінансується</u> державою як роботодавцем                                                     | <u>Фінансується</u> державою за рахунок податків                                                             | <u>Фінансується</u> працівниками та роботодавцями                             |
| <u>Адмініструється</u> фінансово незалежною напівдержавною організацією                                                                                                                                     | <u>Адмініструється</u> державою                                                                  | <u>Адмініструється</u> державою                                                                              | <u>Адмініструється</u> приватними установами під наглядом Секретаріату пенсій |

- Які основні труднощі цієї системи?
  - некваліфіковані та низько кваліфіковані працівники не охоплені зазначеними програмами
  - приватні підприємці, тимчасові працівники, трудящі-мігранти, домашня прислуга не охоплені зазначеними програмами
  - невеликі роботодавці не можуть робити внески або створити власну програму професійного пенсійного забезпечення
  - пенсії не захищено від інфляції
  - обмежена виплата допомоги у випадку смерті або інвалідності
  - обмежене охоплення
- Як система може збільшити охоплення? Які групи повинні прийняти участь у першу чергу у розширеному охопленні? Складіть список із зазначенням черговості.
- Як суспільство має займатися захистом тих, хто не може претендувати на державну допомогу? Обґрунтуйте вашу думку.

Останні два запитання повинні базуватися на знаннях та досвіді слухачів щодо впровадження систем соціального забезпечення у їхніх країнах.

## **ЗАВДАННЯ 3: Конвенції із соціального забезпечення**

*Час для роботи в групі: 45 хв.*

---

### **1. Мета**

---

Перевірити, які соціальні конвенції з питань соціального забезпечення було ратифіковано у ваших країнах та визначити розрив між основними вимогами, встановленими конвенціями, та допомогами, що надаються у системах соціального забезпечення ваших країн.

---

### **2. Індивідуальна / групова робота**

---

- За допомогою наданої інформації, ознайомтесь із загальним змістом конвенцій щодо соціального забезпечення та встановіть, які з них були ратифіковані вашою країною, використовуючи форму № 1.
- Складіть список існуючих програм, які надають допомоги, про які згадується у положеннях конвенцій. Ви можете повернутися до Завдання № 1, щоб згадати програми, що містяться в доповіді по вашій країні. Встановіть зв'язок між програмами та конвенціями, використовуючи форми № 2.
- Ретельно проаналізуйте основні вимоги, викладені у Конвенції 102, і перевірте, чи відповідають існуючі програми цим основним вимогам, використовуючи форму № 3.
- Намалюйте схему невідповідності між основними вимогами та допомогами, що надаються програмами застрахованим особам. Скорируйте невідповідності, записавши кілька пропозицій з приводу елементів, відсутніх у національних програмах.
- Підготуйте резюме пленарної роботи, підкреслюючи підходи конвенцій, прогалини в забезпеченні, а також пропозиції щодо їх вдосконалення.

---

### **3. Пленарна робота**

---

На пленарному засіданні обраний доповідач презентує результати роботи групи для подальшого обговорення з іншими членами групи і тренером.

# ФОРМА № 1 КОНВЕНЦІЇ ЩОДО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

|                               |                                                                   |                                |                                                                          |                                |                                                                             |
|-------------------------------|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> С.3  | Охорона материнства, 1919                                         | <input type="checkbox"/> С.36  | Страховання пенсій за віком (сільське господарство), 1933                | <input type="checkbox"/> С.103 | Охорона материнства (із змінами), 1952                                      |
| <input type="checkbox"/> С.12 | Компенсація працівникам (сільське господарство), 1921             | <input type="checkbox"/> С.37  | Страховання інвалідності (промисловість та ін.), 1933                    | <input type="checkbox"/> С.118 | Рівноправність у ставленні (соціальне забезпечення), 1962                   |
| <input type="checkbox"/> С.17 | Компенсація працівникам (нещасні випадки), 1921                   | <input type="checkbox"/> С.38  | Страховання інвалідності (сільське господарство), 1933                   | <input type="checkbox"/> С.121 | Допомоги у випадках виробничого травматизму, 1964                           |
| <input type="checkbox"/> С.18 | Компенсація працівникам (професійні захворювання), 1921           | <input type="checkbox"/> С.39  | Страховання на випадок втрати годувальника (промисловість та ін.), 1933  | <input type="checkbox"/> С.128 | Допомоги по інвалідності, старості і у зв'язку з втратою годувальника, 1969 |
| <input type="checkbox"/> С.19 | Рівність у ставленні (компенсації у разі нещасних випадків), 1925 | <input type="checkbox"/> С.40  | Страховання на випадок втрати годувальника (сільське господарство), 1933 | <input type="checkbox"/> С.130 | Медична допомога та у випадку хвороби, 1969                                 |
| <input type="checkbox"/> С.24 | Страховання на випадок хвороби (промисловість), 1927              | <input type="checkbox"/> С.44  | Пільги при безробітті, 1934                                              | <input type="checkbox"/> С.157 | Збереження прав у галузі соціального забезпечення, 1982                     |
| <input type="checkbox"/> С.25 | Страховання на випадок хвороби (сільське господарство), 1927      | <input type="checkbox"/> С.102 | Соціальне забезпечення (мінімальні норми), 1952                          | <input type="checkbox"/> С.168 | Сприяння зайнятості та захист від безробіття, 1988                          |
| <input type="checkbox"/> С.35 | Страховання пенсій за віком (промисловість та ін.), 1933          |                                |                                                                          |                                |                                                                             |

**ФОРМА № 2 КОНВЕНЦІЇ ЩОДО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

|                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| C3                       | C12                      | C17                      | C18                      | C19                      | C24                      | C25                      | C35                      | C36                      | C37                      | C38                      | C39                      | C40                      | C44                      | C102                     | C103                     | C118                     | C121                     | C128                     | C130                     | C157                     | C168                     |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

|                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| C3                       | C12                      | C17                      | C18                      | C19                      | C24                      | C25                      | C35                      | C36                      | C37                      | C38                      | C39                      | C40                      | C44                      | C102                     | C103                     | C118                     | C121                     | C128                     | C130                     | C157                     | C168                     |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

|                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| C3                       | C12                      | C17                      | C18                      | C19                      | C24                      | C25                      | C35                      | C36                      | C37                      | C38                      | C39                      | C40                      | C44                      | C102                     | C103                     | C118                     | C121                     | C128                     | C130                     | C157                     | C168                     |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

|                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| C3                       | C12                      | C17                      | C18                      | C19                      | C24                      | C25                      | C35                      | C36                      | C37                      | C38                      | C39                      | C40                      | C44                      | C102                     | C103                     | C118                     | C121                     | C128                     | C130                     | C157                     | C168                     |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

|                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |                          |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| C3                       | C12                      | C17                      | C18                      | C19                      | C24                      | C25                      | C35                      | C36                      | C37                      | C38                      | C39                      | C40                      | C44                      | C102                     | C103                     | C118                     | C121                     | C128                     | C130                     | C157                     | C168                     |
| <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**ФОРМА № 3 СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ (МІНІМАЛЬНІ НОРМИ) КОНВЕНЦІЯ (№ 102), 1952**

| Основні вимоги викладені в Конвенції 102                                                                                                                                                                                                                                               | Схема 1                  | Схема 2                  | Схема 3                  | Схема 4                  | Схема 5                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Будь-яка допомога у грошовій формі повинна мати форму періодичних виплат, що здійснюються "протягом всього періоду, обтяженого непередбачуваною подією"                                                                                                                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Допомога має до певної зазначеної міри замінити попередній дохід                                                                                                                                                                                                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Витрати на пільги та управління програмами повинні сплачуватись на колективній основі за рахунок страхових внесків або оподаткування                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Страхові внески, сплачені працівниками, не повинні перевищувати 50 відсотків від загальних витрат на систему                                                                                                                                                                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Держава повинна взяти на себе принаймні загальну відповідальність за відповідне забезпечення допомоги та за належне управління діяльністю установ                                                                                                                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Представники учасників програм повинні брати участь в управлінні програмами або принаймні залучатися до нього із правом дорадчого голосу в усіх випадках, коли управління не покладається на установи, діяльність яких регулюється органами державної влади, або на державні відомства | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**ФОРМА № 3 СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ (МІНІМАЛЬНІ СТАНДАРТИ) КОНВЕНЦІЯ (№ 102), 1952**

| 3 метою дотримання Конвенції № 102 можуть бути розглянуті неонов'язкові програми, якщо вони :                                                    | Схема 1                  | Схема 2                  | Схема 3                  | Схема 4                  | Схема 5                  |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                                                                                                                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|                                                                                                                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|                                                                                                                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|                                                                                                                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Забезпечують захист шляхом страхування                                                                                                           |                          |                          |                          |                          |                          |
| Знаходяться у віданні органів державної влади або адмініструються відповідно до встановлених норм за спільною участю роботодавців та працівників |                          |                          |                          |                          |                          |
| Охоплюють значну частину осіб, чії доходи не перевищують заробіток кваліфікованого робітника чоловічої статі                                     |                          |                          |                          |                          |                          |
| Схеми повинні задовольняти " у поєднанні з іншими формами захисту, де необхідно, відповідним положенням Конвенції " .                            |                          |                          |                          |                          |                          |



## Слайди

---

1. Схема модуля: Цілі
2. Схема модуля: Цілі – Частина 1
3. Схема модуля: Цілі – Частина 2
4. Схема модуля: Цілі – Частина 3
5. Схема модуля: Цілі – Частина 1 – Завдання
6. Схема модуля: Цілі – Частина 2 – Завдання
7. Схема модуля: Цілі – Частина 3 - Завдання
8. Еволюція систем
9. Конвенція №. 102
10. Методи забезпечення соціального захисту
11. Цілі систем соціального захисту
12. Необхідні ресурси
13. Багаторівнева система
14. Структура національної системи соціального захисту
15. Основні риси програм соціального забезпечення
16. Структура національної системи соціального захисту
17. Сфера МОП
18. Посібник з міжнародних трудових норм
19. Підхід конвенцій
20. Ера соціального страхування, домовленості та рекомендації
21. Ера соціального страхування, домовленості та рекомендації
22. Ера соціального страхування, домовленості та рекомендації
23. Характеристики конвенцій з соціального захисту
24. Основні вимоги встановлені конвенціями
25. Вимоги для необов'язкових програм

## Схема модуля

## ЦІЛІ

Закінчивши цей модуль, учасники зможуть визначити принципи соціального забезпечення та соціального захисту, а також встановити відповідність між основними особливостями моделі соціального страхування та загальними характеристиками систем, що існують в їхніх країнах, у відношенні до міжнародних трудових стандартів.

## МОДУЛЬ 1

## Схема модуля

## ЦІЛІ

*Частина 1***Соціальний захист - право людини**

- Охарактеризувати рівень розвитку систем соціального забезпечення у власній країні;
- Викласти основні труднощі систем соціального забезпечення у власній країні та запропонувати заходи щодо поліпшення існуючих схем.

## МОДУЛЬ 1

## Схема модуля

### ЦІЛІ

#### Частина 2

### Модель соціального захисту

- Використовуючи наведений приклад, провести аналіз структури системи соціального забезпечення в країні, що розвивається.

### МОДУЛЬ 1

## Схема модуля

### ЦІЛІ

#### Частина 3

### Міжнародні трудові стандарти

- Розглянути конвенції з питань соціального забезпечення, ратифіковані власною країною;
- Визначити розрив між основними вимогами, встановленими означеними конвенціями, та допомогою, що надаються системою соціального забезпечення власної країни.

### МОДУЛЬ 1

## Схема модуля

### Частина 1

#### Соціальний захист - право людини

- ▶ Загальний огляд
- ▶ Визначення, переваги і методи

#### Завдання

Основні характеристики вашої системи соціального забезпечення

### МОДУЛЬ 1

## Схема модуля

### Частина 2

#### Модель соціального захисту

- Мета та ресурси системи соціального захисту
- Типологія систем соціального захисту
- Основні особливості системи соціального забезпечення

#### Завдання

Структура системи соціального захисту

### МОДУЛЬ 1

## Схема модуля

### Частина 3

#### Міжнародні трудові стандарти

- ▶ Сфера діяльності МОП
- ▶ Підхід застосований у Конвенціях
- ▶ Методи захисту відповідно до Конвенцій

#### Завдання

Конвенції соціального забезпечення

### МОДУЛЬ 1

#### Еволюція систем

| Система                                                        | Основа                                           | Фінансування                                                  | Вклад держави                                                    |
|----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Соціальне страхування в 1900-х                                 | Індивідуальні записи про зайнятість              | Само-фінансування                                             | Надає невелику підтримку                                         |
| Схеми соціального забезпечення після Другої світової війни     | Всі професійні групи<br>Зайняті<br>Безробітні    | Індивідуальні внески<br>Внески роботодавців<br>Внесок держави | Повна або часткова відповідальність                              |
| Універсальний соціальний захист як одне з основних прав людини | Всі громадяни незалежно від внеску чи зайнятості | Загальний дохід (податки)                                     | Встановлення допомог в залежності від потреб, а не здобутих прав |

### МОДУЛЬ 1

## Конвенція №. 102

П  
Е  
Н  
С  
І  
І



### МОДУЛЬ 1

## Методи забезпечення соціального захисту

П  
Е  
Н  
С  
І  
І

| Соціальне страхування              | Універсальний                | Відповідальність роботодавця           | Соціальна підтримка     | Національний пенсійний фонд     |
|------------------------------------|------------------------------|----------------------------------------|-------------------------|---------------------------------|
| Фінансування за рахунок внесків    | Фінансування з податків      | Фінансування роботодавцем              | Фінансування з податків | Фінансування за рахунок внесків |
| Перерозподіл витрат та ризиків     | Розподільний характер        | Індивідуальне Забезпечення роботодавця | Розподільний характер   | Індивідуальні рахунки           |
| Допомоги, зазначені в законі       | Постійні допомоги            |                                        | Благодійні внески       | Пільги, зазначені в законі      |
| На підставі внесків під час роботи | На підставі місця проживання |                                        | На підставі потреб      | На підставі зайнятості          |

### МОДУЛЬ 1

## Цілі систем соціального захисту

П  
Е  
Н  
С  
І  
І

Наявність допомог-  
замінників заробітку

Забезпечення  
основними доступними  
допомогами



Створення середовища для розвитку  
додаткового добровільного пенсійного  
забезпечення і доступу до приватних  
медичних послуг

**МОДУЛЬ 1**

## Необхідні ресурси

П  
Е  
Н  
С  
І  
І

Прямі перерахування з  
державних бюджетів, що  
фінансуються за рахунок  
податків

Внески працівників  
та роботодавців



Заощадження в період  
зайнятості

**МОДУЛЬ 1**

## Багаторівнева система

П  
Е  
Н  
С  
І  
І

|                                  | Забезпечує                                              | Фінансується                                                                                   |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Загальний рівень                 | Допомоги за єдиною ставкою та основні медичні послуги   | На щорічній основі з податків                                                                  |
| Рівень, пов'язаний із зайнятістю | Діапазон допомог з підтримки доходів та медичні послуги | Внески працівників та роботодавців                                                             |
| Додатковий рівень                | Додаткові грошові допомоги та медичні послуги           | Додаткові добровільні чи обов'язкові програми пов'язані із зайнятістю; Персональні накопичення |

**МОДУЛЬ 1**

## Структура національної системи соціального захисту

П  
Е  
Н  
С  
І  
І

### Національні системи соціального захисту

#### Загальні схеми

Сімейні допомоги

Охорона здоров'я

Інше

#### Соціальна підтримка

Соціальна допомога

Підтримка доходу

Інше

#### Соціальне страхуван ня

Пенсії

Короткострокові допомоги

Медичне страхування

Інше

#### Приватні схеми

Професійні пенсії

Приватне медичне страхування

Інше

**МОДУЛЬ 1**



## Основні риси програм соціального забезпечення

### Охоплення

Розмір розвинених галузей визначає рівень охоплення

"Проблемними групами" можуть бути:

- Приватні підприємці, на які розповсюджується обов'язковий захист
- Тимчасові працівники, мігранти
- Домашня "прислуга"
- Тіньовий сектор

### МОДУЛЬ 1

## Структура національної системи соціального захисту

### Адміністрація

Немає стандартів, зразка чи єдиної моделі:

#### Призначення

Ефективне і результативне обслуговування

#### Адміністративні функції

Для програм, що збирають внески: Для більшості програм:

- Збір внесків
- Розробка політики планування
- Ведення правильних та актуальних записів
- Нарахування та вчасна сплата допомог

#### Організація

- Автономний інститут соціального захисту
- Відділ уряду
- Двох- або тристороння основа
- Профспілки

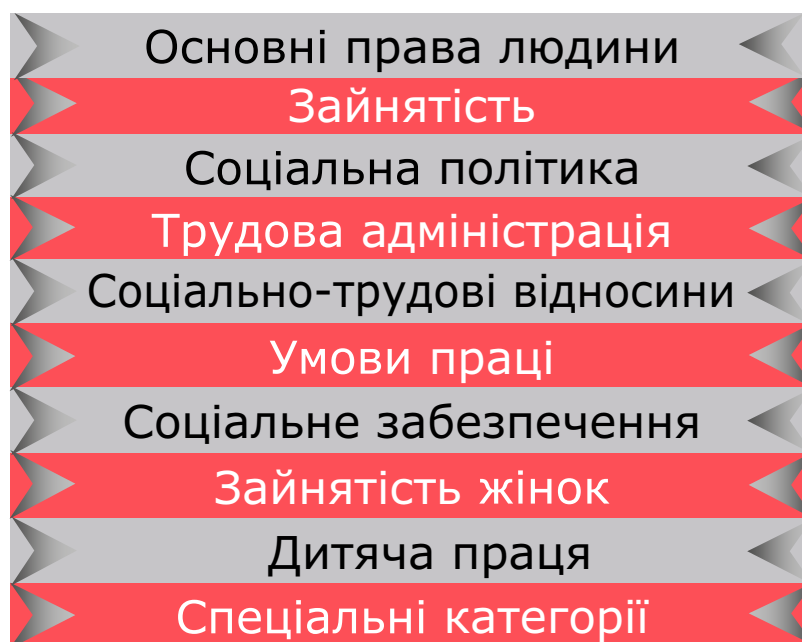
### МОДУЛЬ 1

## СФЕРА МОП

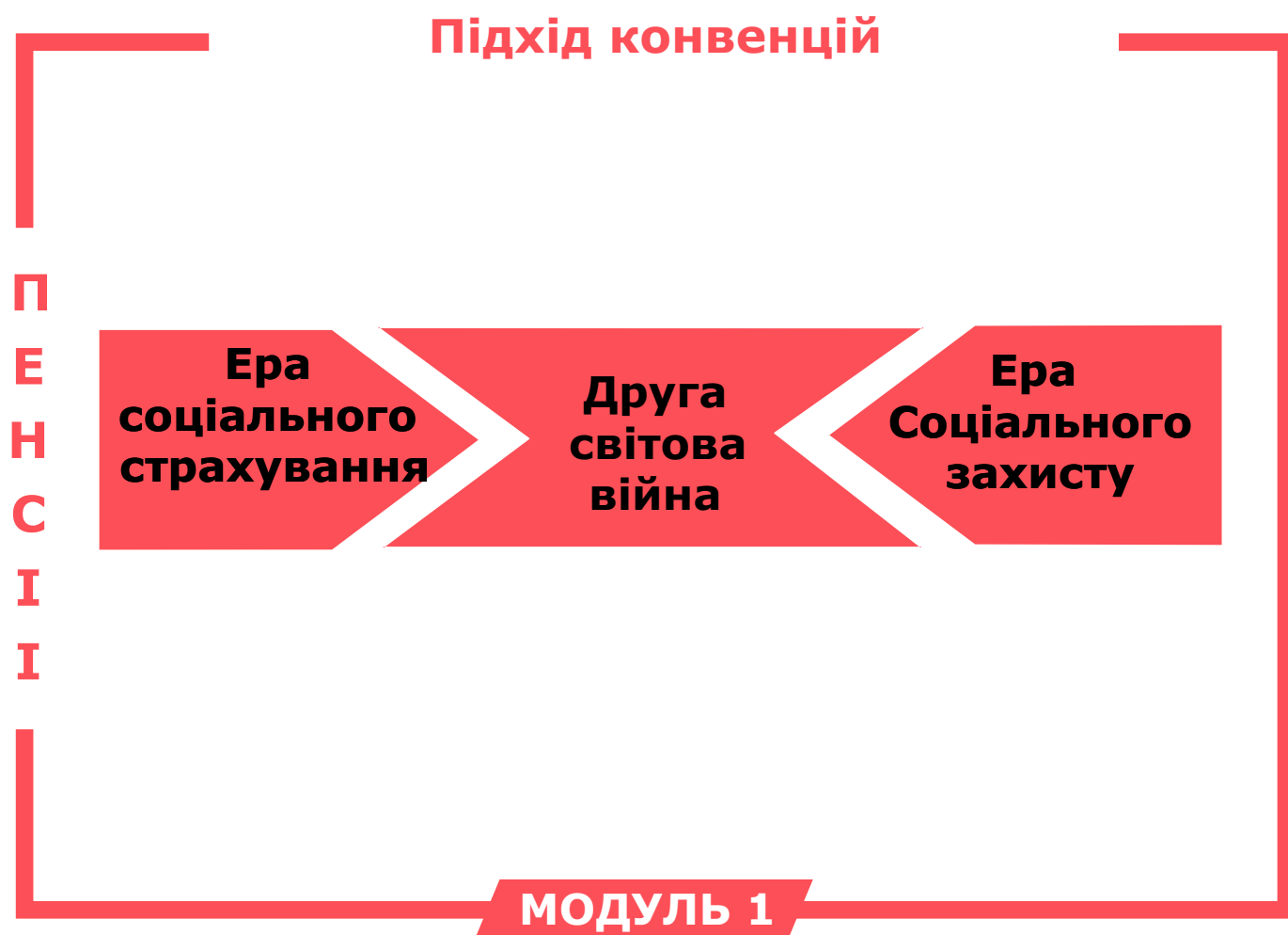


### МОДУЛЬ 1

## Посібник з міжнародних трудових стандартів



### МОДУЛЬ 1



## Ера соціального страхування Конвенції та рекомендації

**С.3 Охорона материнства, 1919**

**С.12 Компенсація працівникам (сільське господарство) ,  
1921**

**С.17 Компенсація працівникам (нещасні випадки), 1925**

**С.18 Компенсація працівникам  
(професійні захворювання), 1925**

**С.19 Рівність у ставленні  
(компенсація у разі нещасного випадку), 1925**

**С.24 Страхування від хвороб (промисловість), 1927**

**С.25 Страхування від хвороб (сільське господарство),  
1927**

**С.35 Страхування по старості (промисловість та ін.),  
1933**

### МОДУЛЬ 1

## Ера соціального страхування Конвенції та рекомендації

**С.36 Страхування пенсій за віком (сільське господарство), 1933**

**С.37 Страхування інвалідності (промисловість та ін.), 1933**

**С.38 Страхування інвалідності (сільське господарство), 1933**

**С.39 Страхування на випадок втрати годувальника (промисловість та ін.), 1933**

**С.40 Страхування на випадок втрати годувальника (сільське господарство), 1933**

**С.42 Конвенція щодо відшкодування працівникам (професійні захворювання) (із змінами), 1934**

**С.44 Допомога безробітним особам, 1934**

### МОДУЛЬ 1

## Ера соціального страхування Конвенції та рекомендації

**С.102 Соціальне забезпечення (мінімальні норми), 1952**

**С.103 Охорона материнства (із змінами), 1952**

**С.118 Рівноправність (соціальне забезпечення), 1962**

**С.121 Допомоги у випадку виробничого травматизму, 1964**

**С.128 Допомоги по інвалідності, старості та у зв'язку з втратою годувальника, 1969**

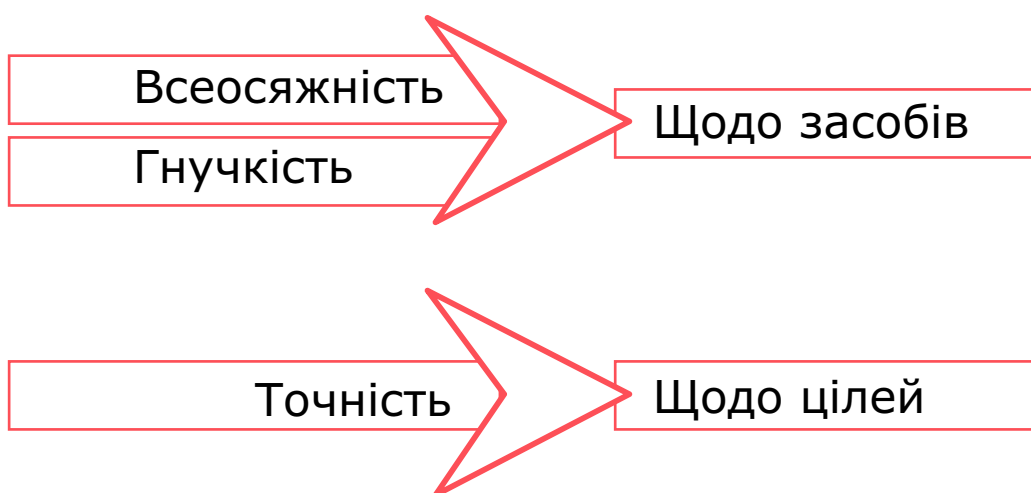
**С.130 Медична допомога та допомога у випадку хвороби , 1969**

**С.157 Збереження прав у галузі соціального забезпечення, 1982**

**С.168 Сприяння зайнятості та захист від безробіття, 1988**

### МОДУЛЬ 1

## Характеристики конвенцій щодо соціального забезпечення



**МОДУЛЬ 1**

## Основні вимоги, встановлені конвенціями

Будь-яка допомога у грошовій формі повинна мати форму періодичних виплат, що здійснюються протягом всього періоду, обтяженого непередбачуваною подією

Допомога має до певної зазначеної міри замінити попередній дохід

Витрати на допомоги та управління програмами повинні сплачуватись на колективній основі за рахунок страхових внесків або оподаткування

Страхові внески, сплачені працівниками, не повинні перевищувати 50 відсотків від загальних витрат на систему

Держава повинна взяти на себе принаймні загальну відповідальність за відповідне забезпечення допомоги та за належне управління діяльністю установ

Представники учасників програм повинні брати участь в управлінні схемами або принаймні залучатися до нього із правом дорадчого голосу

### МОДУЛЬ 1



## Вимоги до необов'язкових програм

Забезпечувати захист шляхом страхування

Знаходитись у віданні органів державної влади або адмініструватися відповідно до встановлених норм за спільною участю роботодавців та працівників

Охоплювати значну частину осіб, чиї доходи не перевищують зарібок кваліфікованого робітника чоловічої статі

Схеми повинні задовольняти "у поєднанні з іншими формами захисту, де необхідно, відповідні положення Конвенції".

### МОДУЛЬ 1

# **ПЕНСІЇ**

---

## **МОДУЛЬ 2:**

### **ДЕРЖАВНІ І ПРИВАТНІ**

### **ПРОГРАМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

|                  |                                                                     |           |
|------------------|---------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>РОЗДІЛ 1:</b> | <b>Методи захисту у державних програмах</b>                         | <b>59</b> |
| A.               | Пенсійні програми . . . . .                                         | 59        |
| B.               | Різні методи захисту у державних програмах . . . . .                | 60        |
| C.               | Комбіновані методи захисту . . . . .                                | 62        |
| D.               | Розширення захисту . . . . .                                        | 63        |
| <br>             |                                                                     |           |
| <b>РОЗДІЛ 2:</b> | <b>Приватні програми</b>                                            | <b>67</b> |
| A.               | Співвідношення між приватними<br>та державними програмами . . . . . | 67        |
| B.               | Переваги та недоліки приватних програм . . . . .                    | 69        |
| C.               | Сучасна дискусія . . . . .                                          | 70        |
| D.               | “Чилійська модель” . . . . .                                        | 71        |

## МОДУЛЬ 2

### ДЕРЖАВНІ І ПРИВАТНІ ПРОГРАМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

#### РОЗДІЛ 1: Методи захисту у державних програмах

##### *А. Пенсійні програми*

Національні програми допомоги по старості, допомоги по інвалідності та допомоги в разі смерті годувальника, спрямовані на захист значної частини людей похилого віку та інвалідів або тих, хто позбавлений засобів до існування у зв'язку зі смертю годувальника, продовжували розвиватися і прогресувати протягом усього XX століття.

Розвиваючись в різні часи від загальних джерел і витоків, — професійні пенсійні фонди, адресна соціальна допомога та пенсійні програми без сплати внесків, добровільне страхування, корпоративна солідарність, фонди взаємодопомоги і так далі - ці національні програми, які на даний час прийняті як обов'язкові, міцно закріпилися в соціальному законодавстві різних країн. Це було зроблено незалежно від переважаючої політичної ідеології чи економічного, демографічного та соціального контексту, і навіть незалежно від рівня розвитку, так як вони встановлені в більшості країн світу.

На даний час ці програми формують основу систем соціального захисту в усьому світі.

Реакції щодо необхідності забезпечити соціальний захист населення надзвичайно відрізняються не тільки в різних країнах, але часто навіть у межах і однієї країни. Діючі системи є результатом численних факторів та характеризуються відмінностями щодо економічних, соціальних, політичних та ідеологічних передумов, історичних умов, занепокоєнь та переконань правління та їх лідерів.

Допомога по старості, допомога по інвалідності та допомога в разі смерті годувальника зазвичай надаються у вигляді пенсій, тобто довгострокових періодичних виплат. Проте в деяких схемах допомога може бути надана як одноразова виплата. Пенсійні програми часто виступають предметом дискусій, наприклад, щодо рівня забезпечення допомоги або віку виходу

на пенсію. Однак на даний час вони все частіше викликають сумнів щодо їх ефективності та майбутньої життєздатності. Нові реалії, серед яких економічне середовище, демографічні зміни, поява нових стилів життя та індивідуальних прагнень, зосередили увагу на існуючих системах.

Незважаючи на те, що ці програми, в першу чергу, були організовані державою, тим не менш, державне втручання в галузь пенсійного забезпечення передувало різним ініціативам: добровільному особистому страхуванню та індивідуальним чи навіть груповим ініціативам з боку роботодавців, бажаних забезпечити стабільність праці та прив'язати працівників до підприємства, пропонуючи останнім низку переваг, зокрема допомогу по старості. З цією метою роботодавці запровадили свої власні пенсійні фонди.

Держава ще спочатку брала участь в організації пенсій в якості роботодавця (пенсії, надані державним службовцям) зазвичай до внесення в законодавство пенсій для інших категорій працівників. Вперше це сталося в Німеччині, коли Бісмарк в 1889 запровадив страхові програми по інвалідності та по старості для працівників; Данія наслідувала приклад та встановила першу програму допомоги по старості без сплати внесків в 1891 році.

Лише винятково діючі програми були встановлені всі одразу. Вони були побудовані послідовними доповненнями, і вони досі розвиваються, що робить їх надзвичайно складними. В одній країні нерідко можна знайти одночасно програми на основі різних принципів чи схеми, які застосовуються до різних категорій населення. Більш того, хоча держава залишається бути основним агентом всюди, приватна ініціатива відіграє важливу роль у багатьох країнах. З іншого боку, незважаючи на те, що розширення захисту на всіх жителів в даний час практично досягнуто в багатьох країнах, є й інші - де сфера захисту досі дуже обмежена.

Класифікація програм пенсійного забезпечення починається з відмінності між державними та приватними програмами, між різними основними механізмами або методами, що застосовуються, а також між загальними програмами і тими, котрі застосовуються лише до певних категорій працівників. Щоб достовірно представити ситуацію на практиці, слід зазначити, що різні комбінації даних елементів були розроблені.

---

## ***В. Різні методи захисту у державних програмах***

---

Існують, з численними варіантами, два основні типи державних програм, котрі відповідають двом основним концепціям, розвиненим у сфері соціального захисту. З одного боку, є схеми соціального страхуван-

ня, а, з іншого боку, є схеми без сплати внесків (фінансуються за рахунок державних коштів), котрі являються або всеохоплюючими, або тими - що застосовують перевірку матеріального стану, якщо ідея допомоги переважає. До цих двох основних типів повинен бути доданий третій - національні накопичувальні фонди, які в основному є обов'язковими ощадними установами, котрі діють в низці країн, що розвиваються.

### ***Програми соціального страхування***

На даний час більшість програм у світі ґрунтуються на принципі соціального страхування. Перша програма цього типу, встановлена в Німеччині в 1889 році, спонукала поширення даної моделі у більшості європейських країн. Між двома світовими війнами вона досягла Латинської Америки і Північної Америки, а після Другої світової війни - численних країн Африки, Азії і Карибського басейну.

Соціальне страхування фінансується за рахунок страхових внесків роботодавця і в багатьох випадках також працівника, з або без державних субсидій. Членство є обов'язковим для залучених професійних категорій, а в деяких країнах - для населення в цілому. Право на пенсію та розмір допомоги визначається професійною кар'єрою одержувача (період сплати внесків або працевлаштування) і заробітком одержувача протягом всієї його або її трудової діяльності. Пенсія виплачується без посилення на потребу чи дохід. У більшості країн внески отримуються незалежними фондами, які потім виплачують допомогу.

### ***Програми без сплати внесків***

У програмах без сплати внесків, які є наступниками адресних соціальних допомог, держава фінансує систему базових єдиних пенсій на користь всіх жителів країни за рахунок оподаткування (повністю або в значній мірі). Багато країн, які раніше прийняли дану модель надання допомоги, повернулися до принципу адресної соціальної допомоги, і в даний час виділяють повну або часткову пенсію лише з урахуванням матеріального становища.

Слід додати, що навіть у тих країнах, в яких система заснована в першу чергу на соціальному страхуванні, може бути форма адресної соціальної допомоги для осіб, які не входять в сферу охоплення основної програми або які отримують страхові виплати, недостатні для покриття своїх потреб.

З іншого боку, в деяких країнах з всеохоплюючою пенсійною програмою без сплати внесків надбавки до базового розміру можуть бути виплачені з урахуванням матеріального становища.

### ***Накопичувальні фонди***

В деяких країнах, що розвиваються, Азії, Африки, Тихоокеанського регіону і Карибського басейну законодавство передбачає захист працівників за допомогою «національних накопичувальних фондів» (що покривають такі

ризиками, як старість, інвалідність та втрату годувальника). Як правило, ці фонди фінансуються внесками роботодавця і працівника та перебувають в державному управлінні, та з цих фондів виплачують одноразову допомогу одержувачу, який досяг обумовленого віку і задовольняє певні критерії. Ця сума в більшості випадків відповідає сумі сплачених внесків та збільшена на нараховані відсотки, які були додані до рахунку працівника.

У деяких країнах існує норма щодо перетворення одноразової виплати в анuitет. Беручи це до уваги, накопичувальні фонди не гарантують (відповідно до вимог міжнародних трудових норм МОП стосовно допомоги по старості, допомоги по інвалідності та допомоги у разі смерті годувальника) надання допомоги у формі періодичних виплат. Більш того, немає розподілу ризику між учасниками, як у випадку з соціальним страхуванням. У цьому відношенні система накопичувальних фондів з пенсіями на основі кожного індивідуального рахунку, є схожою до обов'язкових накопичувальних пенсійних програм, встановлених в деяких країнах Латинської Америки, зокрема Чилі.

Часто вважається, що дані системи формують перший крок на шляху до більш комплексного захисту працівників шляхом запровадження програм пенсійного страхування. Дійсно, національні накопичувальні фонди в багатьох країнах були трансформовані в пенсійні програми, зокрема в Карибському басейні і на Близькому Сході. Тим не менш, часто другий крок важко зробити; є країни, де трансформація цього типу досліджується понад 20 років.

### ***С. Комбіновані методи захисту***

У переважній більшості країн законодавство об'єднує дві системи: першу, котра забезпечує базові єдині пенсії для всіх осіб, та другу, яка запроваджує пенсії, що залежать від доходу, для всіх або майже для всіх працівників або для всіх робітників, працівників та самозайнятих осіб.

Програми, що залежать від доходу, забезпечують додатковий рівень захисту. Дворівнева або трирівнева системи (третій рівень полягає в індивідуальному страхуванні) мають тенденцію розвиватися за дуже різними моделями. Додатковий захист гарантується в залежності від країни державними програмами або приватними програмами або поєднанням цих двох. У багатьох країнах Європи і Африки, одна і та ж державна програма гарантує базовий захист і захист, пов'язаний з доходами.

#### ***Єдина або множинна системи***

До запровадження програм пенсійного страхування, що застосовуються до відносно великих категорій працівників, в багатьох країнах існували спеціальні програми, котрі охоплювали обмежене коло професійних груп таких як, військовослужбовці, державні службовці, шахтарі, моряки або

залізничники. Ці програми часто існували поряд із загальною програмою, охоплюючи велику частину найманих працівників, з членами, звільненими від участі в загальній програмі.

Спеціальні програми забезпечують рівні умови або часто навіть більш сприятливі, ніж у загальній програмі, в галузі пенсійного забезпечення (наприклад, нижчий пенсійний вік) і в розрахунку розміру пенсії.

У деяких країнах Європи та Латинської Америки дуже багато спеціальних програм було і досі продовжує бути. Деякі з цих спеціальних програм охоплюють лише невелику категорію працівників. Категорії одержувачів можуть дуже різнитися: в одній країні це - працівники лісового господарства, а в іншій, наприклад, клерки нотаріусів, працівники центрального банку чи танцюристи.

На відміну від спеціальних програм для працівників, умови нещодавно встановлених спеціальних програм для самозайнятих осіб можуть бути менш сприятливими, коли самозайнята особа не забажала вступити до загальної програми, зокрема, вони побоюються, що на них буде покладено надмірно важкий фінансовий тягар. Подібним чином, коли проводилась відмінність між найманими працівниками сільського господарства та іншими найманими працівниками, програма, котра застосовується до останніх, принаймні на початку, виявилася менш щедрою.

У багатьох країнах досягнутий прогрес у напрямку уніфікації програм. Або спеціальні програми для деяких груп працівників, або деякі з цих програм інтегрувалися в загальну програму. Однак, інтеграція в базову програму може супроводжуватися створенням спеціальної додаткової програми. Це був випадок з державними службовцями в багатьох країнах. З іншої сторони, в деяких країнах певні самозайняті особи були згруповані разом з найманими працівниками. В одній країні різні категорії самозайнятих осіб були інтегровані до великої програми, яка охоплювала всіх осіб, котрі не отримують зарплату. Третя можливість полягала у впровадженні базової програми для всіх жителів, яка зазвичай являється пенсійною програмою без сплати внесків. У деяких країнах програма зі сплатою внесків, застосовуючи принципи страхування, стала обов'язковою для всього населення (національна система страхування).

---

## ***D. Розширення захисту***

---

Протягом багатьох років соціальний захист в цілому і, зокрема соціальне забезпечення по старості, підлягає розширенню на більш значну кількість категорій осіб. У деяких країнах право на пенсію по старості стало загальним. Тим не менш, ціль Беверіджа стосовно розширення соціального забезпечення для населення в цілому, як і раніше, продовжує бути серйозною проблемою для багатьох країн.



**Розширення  
сфери  
застосуван-  
ня**

Загалом регулювання допомоги для людей похилого віку спочатку охоплювало конкретні категорії населення. Перш за все, надання допомоги призначалося, щоб полегшити важке становище найменш заможних верств населення в часи поширеної бідності, а особливо людей похилого віку. Згодом регулювання спрямовувалось на деякі соціально-професійні групи, що становили предмет особливого інтересу з боку органів державної влади, такі, як військовослужбовці, державні службовці і моряки.

Розвиток індустріалізації, а отже, і населення, що отримувало зарплату, збільшило кількість найманих працівників, котрі жили на рівні прожиткового мінімуму і не могли власними зусиллями зберегти частину свого доходу, необхідну на подальше життя після закінчення їхньої трудової діяльності.

Таким чином перші обов'язкові схеми страхування на основі внесків найманих працівників та роботодавців (у багатьох випадках з внеском від спільноти) запроваджувалися з метою забезпечити працівникам похилого віку засоби до існування. Ці схеми, як правило, впливали тільки на найманих працівників промисловості та торгівлі, за винятком працівників сільського господарства і спершу навіть лише тих, чий дохід не перевищував рівень, який дозволяв робити добровільні заощадження, тобто максимальна кількість учасників програми.

З адміністративних і фінансових причин в деяких країнах Латинської Америки та Азії захист обмежувався на початку не лише певними категоріями працівників, але також певними географічними регіонами.

Поступово система стала розширеною і почала охоплювати раніше виключені категорії найманих працівників: працівників сільського господарства, побутовий персонал, працівників з високою зарплатою (максимальний внесок замінював максимальну кількість учасників) і відповідно до деяких законів працівників малих підприємств. На даний час пенсійні системи охоплюють всіх працівників у найбільш індустріально розвинених країнах, але навіть в цих країнах є винятки.

Виходячи за межі роботи за зарплату, після Другої світової війни численна кількість країн внесла до категорії захищених осіб усіх чи частину найманих працівників або до тієї самої програми працівників з зарплатою, або шляхом створення однієї чи декількох спеціальних програм. Різні країни розширили захист на різні категорії працівників таких, як художники, письменники, студенти, члени релігійних громад і на категорії осіб, що виконували схожу роботу, - учні, стажери, побутовий персонал та інші.

У країнах, що розвиваються, ситуація досить різноманітна. У деяких країнах навіть на даний час захист поширюється лише на державних

службовців. Більшість країн обґрунтовують свої рішення щодо сфери застосування систем пенсійного забезпечення на основі існування трудових відносин між роботодавцем і працівником. Законодавство застосовується до працівників з такими відносинами або до тих, хто надає свої послуги на підставі трудового договору. Наприклад, законодавство в франкомовних країнах Африки, що застосовується до всіх “найманих працівників”, звертається до трудового кодексу для визначення цього терміну.

Багато національних законодавств продовжують виключати різні категорії працівників: тих, чия зарплата нижче вказаного мінімуму, або тих, чия зарплата перевищує вказаний розмір, працівників сільського господарства, побутових працівників, найманих працівників на малих підприємствах і звичайних, тимчасових або сезонних працівників. Навіть якщо законодавство не виключає певні категорії працівників, можуть виникнути труднощі у визначенні терміну “працівник” стосовно осіб, зайнятих на основі контракту субпідряду.

Прогрес у розширенні охоплення програмами, звичайно, є менш швидким в країнах, що розвиваються, ніж у промислово розвинених країнах. Однак обов’язковий захист поступово розширюється і відповідно зменшуються виключені категорії. Певні країни знизили мінімальну кількість працівників, необхідних для того, щоб підприємство було охоплене програмою, наприклад, від 100 до 20 працівників. Більш того, деякі країни, що розвиваються, також розширили охоплення пенсійного забезпечення на деяких або всіх самозайнятих осіб.

### **Мета загального охоплення**

Загальне охоплення становить один із принципів соціального забезпечення, встановлених у звіті Беверіджа та Рекомендації МОП 1944 року щодо забезпечення доходу, (№ 67), а саме: захист повинен охоплювати всю громаду. Соціальне забезпечення - це не лише прагнення одного соціального класу, певних професійних категорій або незахищених груп; соціальне забезпечення повинно задовольнити потреби всіх працівників і, як право людини, потреби усього населення.

Тому це є питання ліквідації нерівності між соціальними чи професійними групами і встановлення загальної солідарності з боку суспільства на благо всіх людей. В промислово розвинених країнах є тенденція розширення охоплення і здійснення захисту загальнодоступним, навіть якщо кінцева мета цієї доктрини не була досягнута в усьому світі. У країнах, що розвиваються, розширення охоплення є ціллю, яку важко досягти.

### **Промислово розвинені країни**

В країнах, котрі ввели для всіх жителів програми пенсійного забезпечення без сплати внесків, захист був доступний для всіх з самого початку. Так само, як і в країнах, котрі заснували національні системи страхування, системи зі сплатою внесків, що застосовуються до всього населення.

В інших країнах прогресивне розширення часто дозволяло охоплювати практично всіх зайнятих. Однак у багатьох випадках це було зроблено зі збереженням нерівностей у рівні захисту. Досі є люди, які потрапляють під захист на основі професійних категорій. Зокрема, за останні 15 років, розвиток нових форм праці та зайнятості принесли з собою нові категорії «нетипових» працівників, які слабо відповідають критеріям програм на професійній основі.

Так само, зростання чисельності безробітних та людей на межі бідності спонукає до імплементації спеціальних заходів забезпечення, щоб гарантувати таким категоріям засоби до існування, зокрема, в старості. Не ясно, чи особисте страхування, введене в багатьох країнах, буде достатнім в цьому відношенні, пропонуючи всім, хто не обов'язково охоплений, можливість добровільного членства. Запровадження програм без сплати внесків, які пов'язані з проживанням і які вирішують питання щодо незахищених категорій населення, здається суттєвим.

### ***Країни, що розвива- ються***

В країнах, що розвиваються, розширення пенсійного забезпечення на такі категорії, як працівники сільського господарства або самозайняті особи, може спричинити складні труднощі. Наприклад, складність розширення захисту на найманих працівників сільського господарства полягає в організації, управлінні та фінансуванні програм. Кількість зайнятого населення - завжди нестабільна, сезонна та розкидана по широкій території. Доходи низькі. Крім того, може бути складно розрізнити між найманими працівниками сільського господарства та іншими категоріями працівників сільського господарства.

Захист самозайнятих працівників також може створити труднощі в даних умовах. Населення, котре не отримує зарплату, зазвичай надзвичайно різноманітне і в селах, і в містах. Багато хто належить до неофіційного сектору економіки. У різних країнах великі родини традиційно піклуються про людей похилого віку, інвалідів та тих, що втратили годувальника, але великих родин на даний час не так багато. Виявлено, що складні періоди дефіциту впливають на людей похилого віку, зокрема. Однак, надання їм достатніх періодичних виплат створює наступні перешкоди: вони часто неспроможні сплачувати внески протягом свого трудового життя, і немає зовнішньої та адекватно широкої економічної бази для соціальної солідарності, котра б вступила в дію.

Незважаючи на ці значні труднощі, вищезазначене залежить від країни. Так, деякі країни намагалися запровадити загальне охоплення шляхом інноваційних форм захисту, таким чином захищаючи навіть тих, хто не сплачує достатніх внесків протягом життя.

## РОЗДІЛ 2: Приватні програми

### *А. Співвідношення між приватними та державними програмами*

Державні програми пенсійного забезпечення досягли суттєвого розвитку протягом близько століття і особливо за останні 50 років. Однак це прогресивне розширення державного захисту не завадило розвитку приватного захисту. На даний час приватні програми широко поширені в багатьох країнах - в тих, що розвиваються, і в промислово розвинених. Їхня кількість і важливість значно зросли з 1950-х років у багатьох країнах.

Запровадження приватної програми може бути результатом ініціативи роботодавця (програма компанії), колективних переговорів (професійні та міжпрофесійні програми), або, хоча і рідко, у випадку самозайнятих осіб з ініціативи самих працівників. У деяких країнах програми роботодавця на сьогоднішній день є найбільш поширеним, в той час, як в інших - переважають ті програми, що засновані на колективних договорах. Існують значні відмінності щодо типу і методів між приватними програмами.

Розвиток приватних програм, як правило, тісно пов'язаний зі станом державних програм. Приватні програми можуть доповнювати державні, коли рівень заміщення низький або, коли в системах типу Беверіджа пенсія за рівномірною ставкою встановлюється на відносно низькому рівні. Вони можуть бути орієнтовані на працівників з вищою зарплатою, ніж середня, де пенсії мають максимальний розмір. В принципі, чим нижчий рівень пенсій і їхній максимальний розмір - тим більше можливостей для розвитку приватних програм.

Щедрі податкові пільги також сприяють розвитку приватних програм, як показано в певних промислово розвинених країнах. Приватні програми можуть бути також заміною державних. Наприклад, є країни, де приватні програми пропонують охоплення, яке принаймні дорівнює державним пенсійним програмам, що залежать від доходів, і де можливо для приватної програми замінити державну програму для певних застрахованих осіб, чиї роботодавці виходять із державної програми.

Слід додати, що в країнах, де державні програми були введені лише наприкінці, приватні програми були розроблені задовго до цього. Це стосується країн, що розвиваються, де ці програми пропонували протягом деякого часу єдиний тип пенсійного захисту, що існував, у попередній формі.

Слід також зазначити, що в кількох країнах існує динаміка заміни існуючої основної державної програми на приватну, як це було зроблено в Чилі на початку 1980-х.

В цілому, розвиток державного соціального захисту не стримував поширення приватного захисту. Певною мірою захист, гарантований державними програмами стимулював потребу в додатковому захисті і відкрив нові можливості для приватної ініціативи. Проте, навпаки, існування приватних програм стало стимулом для вдосконалення державних програм, які в деяких країнах створили другий обов'язковий рівень захисту, таким чином, зменшуючи простір, залишений для приватного сектору. Однак сьогодні спостерігається відродження інтересу до приватного захисту і здається можливим, що поширення приватного захисту буде йти пліч-о-пліч з певним рівнем скорочення в державних програмах в ряді країн.

У багатьох країнах існує встановлене співвідношення між державним і приватним сектором, оскільки всі компоненти захисту розглядаються в цілому. Встановлюється бажана загальна сума пенсії, яка повинна бути досягнута за рахунок складання державних та приватних допомог. Тому схеми координуються для досягнення цієї мети. Координація може бути більш близькою, коли гарантується загальна ставка заміщення доходу.

Вимоги міжнародних трудових стандартів також можуть виконуватися за допомогою приватних програм за певних умов і в поєднанні з іншими формами захисту, де це доречно. Конвенція про соціальне забезпечення (мінімальні норми), № 102 1952 року передбачає, що держави-члени, які ратифікували Конвенцію, можуть брати до уваги захист, що надається шляхом страхування, яке, хоча не є згідно з законом обов'язковим щодо осіб, котрі підлягають забезпеченню, проте:

- а) контролюється державними органами або перебуває, відповідно до визначених норм, під спільним керівництвом роботодавців і працівників;
- б) охоплює значне коло осіб, заробіток яких не перевищує заробітку кваліфікованого робітника (чоловіка);
- с) задовольняє, у сукупності з іншими видами забезпечення, якщо такі є, відповідні вимоги Конвенції. Такі самі норми також містить Конвенція про допомоги по інвалідності, по старості і у зв'язку з втратою годувальника № 128 1967 року.

---

## ***В. Переваги та недоліки приватних програм***

---

Інтереси приватних програм можуть суперечити інтересам державних програм щодо розподілу фінансових ресурсів, наприклад, внески, що сплачуються застрахованими особами та роботодавцями. Дискусії про роль приватних програм на даний час є пріоритетом у багатьох країнах. Часто вони виходять за рамки технічних міркувань і піднімають питання ідеології і, зокрема ролі, яку має відігравати держава.

Проте з об'єктивної точки зору наступні переваги можуть бути наведені:

- Наявність та розвиток приватних програм відкриває шлях для ініціатив зацікавлених груп і дозволяє їм доповнити їхніми власними зусиллями державний захист.
- Приватні програми володіють гнучкістю, необхідною для задоволення особливих потреб конкретних підприємств, секторів чи професій.
- Можуть бути більш ефективними, ніж державні програми, у роботі з вимогами для допомоги завдяки стимулюванню змагання.
- Якщо приватні програми не обов'язкові, то їх фінансування повинне здійснюватись за рахунок зібраних коштів і бажано здійснення повного фінансування. Вони повинні накопичувати великий обсяг коштів, які можуть бути інвестовані, і це може збільшити збереження і зробити великий внесок у формування національного капіталу.

Для порівняння, приватні програми можуть піддаватись критиці за декількома пунктами, беручи до уваги наступні міркування:

- Часто приватні програми мають за мету отримання прибутку та іноді несуть високі адміністративні витрати, зокрема через витрати на рекламу. У багатьох країнах встановлено, що адміністративні витрати та прибуток можуть поглинати від 35 до 50 відсотків страхових премій.
- Приватні програми знижують національну солідарність. Дуже часто вони мають обмежене охоплення та надають перевагу більш забезпеченим категоріям населення, ігноруючи працівників, що перебувають в скрутному становищі. Податкові стимули, від яких податкові системи часто отримують вигоду, які насправді є державними субсидіями, діють у тому ж напрямку.



- Приватні програми піддаються ризику банкрутства, і тому не гарантують повну безпеку, поки держава не приймає необхідні заходи для гарантування платоспроможності.
- Коригування пенсій у відповідності до економічних коливань значно складніше здійснювати у приватних накопичувальних програмах, ніж у державних розподільчих схемах. На практиці майже неможливо запровадити попередньо встановлені механізми індексації.
- У разі зміни місця роботи, що спричиняє зміну приватних програм працівника, збереження пенсійних прав пов'язано із певними труднощами, які важко вирішити.

---

### ***С. Сучасна дискусія***

---

Останнім часом все частіше розвиток приватних програм на порядку денному в багатьох країнах, зокрема в тих, в яких ці програми не відігравали великого значення донині.

Цей розвиток складає частину більш широкої тенденції до приватизації і в той же час пов'язаний з фінансовими труднощами, що призводить до протистояння до більшості державних пенсійних програм. Їхня вартість постійно зростає під впливом декількох чинників. По-перше, програми «дозрівають», тобто, проходять роки - кількість одержувачів пенсій за повною ставкою продовжує зростати.

По-друге, старіння населення збільшує пенсійні витрати і в промислово розвинених країнах на початку наступного століття людство стане свідком демографічного дисбалансу за рахунок того, що рівень народжуваності знижується і суспільство матиме більше пенсіонерів і менше працездатних. Нарешті, з одного боку, ситуація з зайнятістю передає частину тягаря внаслідок безробіття до пенсійних схем, а, з іншого боку, відбувається падіння доступних коштів шляхом скорочення кількості активних платників внесків і скорочення доходу від внесків у схемах соціального страхування. З метою забезпечення державних пенсійних програм суворі заходи були прийняті в багатьох країнах, у поєднанні, де необхідно з фінансовими реформами.

Тим не менш, поширеною є наукова думка, яка вважає за необхідне перерозподілити обов'язки між державним і приватним секторами щодо

збереження доходів і, зокрема, щодо гарантування доходу людям похилого віку. Більш конкретно, оскільки вищезгадані суворі заходи означатимуть зменшення ставки заміщення доходу пенсій, буде необхідно компенсувати дане зменшення шляхом більшого звернення до приватного сектора. Ці ідеї, підтримані тиском різних груп інтересів, у тому числі страховими компаніями і банками, лежать в основі багатьох законодавчих актів, прийнятих нещодавно, з метою стимулювання приватного пенсійного сектора.

Нещодавня доповідь Світового банку йде далі в цьому напрямку та рекомендує, що роль державних програм повинна обмежуватися виплатою скромних пенсій, якщо можливо, то лише менш забезпеченим людям похилого віку, і доручити обов'язкові пенсії по старості приватним комерційним пенсійним фондам. Згідно з цією доповіддю такий підхід, заснований на накопичувальних схемах, може вирішити кризу старіння і стимулювати економічне зростання. Підхід заснований на “чилійській моделі”.

---

## ***Д. “Чилійська модель”***

---

У 1980-81 роках пенсійна система в Чилі була реформована в умовах воєнного режиму. Це призвело до схеми нового типу: приватна обов'язкова накопичувальна пенсійна система. Існуюча державна пенсійна програма, яка надавала пенсії, які залежали від доходу та які фінансувалися з поточних доходів, була замінена - за винятком довгострокових застрахованих осіб, які вважали за краще залишитися в старій схемі - участю в накопичувальних пенсійних планах шляхом конкуренції обраних застрахованими особами комерційних фірм.

Роботодавці більше не сплачують внески, оскільки нова система повністю фінансується за рахунок внесків працівників, сплачуваних на окремі рахунки. Розмір пенсії залежить від сплачених учасником внесків та відсотків, нарахованих на його/її рахунок. Роль держави обмежується до встановлення правил, контролю за коштами та забезпечення мінімальних пенсій. Таким чином державне соціальне страхування було зменшене до забезпечення мінімальних пенсій, доповнених обов'язковою приватною накопичувальною програмою.

Ця реформа була джерелом натхнення для нового законодавства, прийнятого недавно у трьох інших латиноамериканських країнах. Тим не менш, на сьогоднішній день це не мало такого самого впливу всюди у світі. Можливо, пропозиції цього типу буде важко прийняти



в багатьох країнах, оскільки такі радикальні зміни не будуть створювати політичний консенсус, необхідний для їх прийняття, зокрема, якщо вони сприймаються як регрес в соціальному захисті.

## СХЕМА МОДУЛЯ

## ЦІЛІ

На основі наданої інформації та їх знань про існуючі пенсійні програми наприкінці цього модуля учасники зможуть проаналізувати сферу дій та охоплення державних і приватних програм у власних країнах.

## МОДУЛЬ 2

## СХЕМА МОДУЛЯ

## ЦІЛІ

*Частина 1***Методи захисту у державних програмах**

- Визначити характеристики державних пенсійних програм у власних країнах.

## МОДУЛЬ 2

## СХЕМА МОДУЛЯ

## ЦІЛІ

**Частина 2**  
**Приватні програми**

- Вказати переваги та недоліки існуючих приватних пенсійних програм у власних країнах.

## МОДУЛЬ 2

## СХЕМА МОДУЛЯ

**Частина 1****Методи захисту у державних програмах**

- ▶ Пенсійні програми.
- ▶ Різні методи захисту у державних програмах.
- ▶ Комбіновані методи захисту.
- ▶ Розширення захисту.

**Завдання**

Захист у державних програмах:

## МОДУЛЬ 2

## СХЕМА МОДУЛЯ

### Частина 2

#### Приватні програми

- ▶ Зв'язок між державними та приватними програмами.
- ▶ Переваги та недоліки приватних програм.
- ▶ Поточне обговорення.
- ▶ "Чилійська модель".

#### Завдання

Характеристики приватних програм.

### МОДУЛЬ 2

## МЕТОДИ ЗАХИСТУ (І)

Системи соціального страхування

Всеохоплюючі системи захисту

Накопичувальні фонди

Загальна мета полягає у забезпеченні літніх людей допомогою, якої вони потребують під час неактивної частини свого життя

### МОДУЛЬ 2

## МЕТОДИ ЗАХИСТУ (II)

П  
Е  
Н  
С  
І  
І

|                                  | Системи соціального страхування                                                                                                                                                      | Всеохоплюючі системи захисту                                                    | Накопичувальні фонди                                                                   |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| Фінансування                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>Роботодавець</li> <li>Працівник</li> </ul> Без державних субсидій                                                                             | Держава фінансує програми захисту за рахунок оподаткування                      | Внески працівника та роботодавця управляються державою                                 |
| Членство                         | Обов'язкове для зайнятих                                                                                                                                                             | Всі жителі                                                                      | Обов'язкове для зайнятих                                                               |
| Право на пенсію та розмір пенсії | Визначається: <ul style="list-style-type: none"> <li>професійною кар'єрою одержувача</li> <li>заробітками протягом активного життя</li> <li>без перевірки права на пенсію</li> </ul> | Повна або часткова пенсія на загальній основі або при перевірці права на пенсію | Одноразова виплата одержувачу, який досяг визначеного віку та вдовольняє певним умовам |

## МОДУЛЬ 2

## КОМБІНАЦІЇ МЕТОДІВ ЗАХИСТУ

П  
Е  
Н  
С  
І  
І



## МОДУЛЬ 2

## ОДНА АБО ДЕКІЛЬКА ПРОГРАМ

### Спеціальні програми

Більш сприятливі для окремих професійних груп

Менш сприятливі для приватних підприємців

### Уніфікація

Спеціальні програми або групи найманих працівників інтегровані до

Загальні програми

Приватні підприємці інтегровані

- разом із найманими працівниками
- до великої програми, що охоплює осіб, які не отримують зарплату
- впровадження базової програми для всіх жителів

Обов'язкова програма

Програма без сплати внесків

## МОДУЛЬ 2

## ПОСТІЙНЕ ЗБІЛЬШЕННЯ ЗАХИСТУ

Прогрес у розширенні охоплення програмами

Всі або частина приватних підприємців

Працівники сільського господарства, побутовий персонал, працівники, які отримують високу заробітну плату, робітники малих підприємств

Обов'язкові схеми  
Промислові та комерційні роботодавці

Деякі соціально-професійні групи,  
військовослужбовці, цивільні службовці,  
моряки

Заходи допомоги для найменш забезпечених груп

## МОДУЛЬ 2

**МЕТА ЗАГАЛЬНОГО ОХОПЛЕННЯ****Промисло розвинуті країни****Країни, що запроваджують**

Пенсійні програми без сплати внесків для людей похилого віку  
Державні програми страхування

Для всіх

**Труднощі**

Це було зроблено зі збереженням нерівностей у рівні захисту

Ще й досі існують категорії осіб, неохвалені мережею захисту, заснованою на соціально-професійному статусі

- Нетипові працівники
- Категорія безробітних та осіб на межі бідності

Вимога спеціальних заходів

**Країни, що розвиваються****Більшість країн**

Обмежене охоплення із виключенням працівників сільського господарства і приватних підприємців

**Труднощі**

Організація

Керування

Фінансування програм

Робоча сила

- Нестабільна
- Роздроблена
- Сезонна
- Відмінності між містом та селом

**МОДУЛЬ 2**

## РОЗВИТОК ПРИВАТНИХ ПРОГРАМ

### Можуть бути результатом

Ініціативи роботодавця

Колективних переговорів

Ініціативи працівників

### Розвиток тісно пов'язаний із станом державних програм:

Як додаток до державних програм або

Як заміна державних програм

Чим нижче рівень пенсій та "стелі" у державних програмах, тим більший простір для приватних програм.

**Щедрі податкові пільги  
сприяють розвитку**

## МОДУЛЬ 2



## ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ ПРИВАТНИХ ПРОГРАМ

### Переваги

Відкриває шлях для ініціатив зацікавлених груп.

Може бути ефективним доповненням до державної програми.

Накопичує великий обсяг коштів, які можуть бути інвестовані.

Може зробити великий внесок у формування національного капіталу.

Володіє гнучкістю, необхідною для задоволення особливих потреб конкретних секторів.

### Недоліки

Зниження національної солідарності. Користь для більш забезпечених категорій населення.

Приватні програми мають за мету отримання прибутку та іноді високі адміністративні витрати.

Ризик банкрутства. Немає гарантії повної безпеки, якщо держава не вживає заходів.

Коригування пенсій у відповідності до економічних коливань значно складніше, ніж у державних системах.

У разі зміни місця роботи врахування набутих пенсійних прав пов'язано із певними труднощами.

## МОДУЛЬ 2

# **ПЕНСІЇ**

---

## **МОДУЛЬ 3: ПЕНСІЇ ПО СТАРОСТІ**

|                  |                                                                                 |           |
|------------------|---------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>РОЗДІЛ 1:</b> | <b>Пенсійний вік</b>                                                            | <b>83</b> |
| A.               | Загальні основи . . . . .                                                       | 83        |
| B.               | Пенсійний вік і вік виходу на пенсію . . . . .                                  | 84        |
| C.               | Нормальний пенсійний вік. . . . .                                               | 84        |
| D.               | Зниження пенсійного віку<br>на основі конкретних критеріїв . . . . .            | 86        |
| E.               | Гнучкість пенсійного віку . . . . .                                             | 88        |
| <br>             |                                                                                 |           |
| <b>РОЗДІЛ 2:</b> | <b>Тип, розрахунок та рівень допомог</b>                                        | <b>92</b> |
| A.               | Одноразові виплати. . . . .                                                     | 92        |
| B.               | Різні методи розрахунку пенсій . . . . .                                        | 93        |
| C.               | Пенсії за рівномірною ставкою. . . . .                                          | 94        |
| D.               | Не пов'язані із доходом пенсії,<br>що залежать від терміну страхування. . . . . | 94        |
| E.               | Пенсії, що залежать від доходів . . . . .                                       | 95        |
| F.               | Пенсіонери, які продовжують трудову діяльність . .                              | 100       |

## МОДУЛЬ 3

### ПЕНСІЇ ПО СТАРОСТІ

#### РОЗДІЛ 1: Пенсійний вік

##### *А. Загальні основи*

Всі суспільства повинні звернути увагу на питання догляду за людьми похилого віку. Традиційно сім'я і громада прийняли дану відповідальність і продовжують цим займатися в різній мірі й до сьогодні. Починаючи з кінця XIX століття, деякі країни прийняли заходи, щоб створити систему забезпечення по старості. На даний час в результаті значного прогресу, досягнутого після Другої світової війни, є певні країни, в яких відсутня будь-яка система соціального захисту людей похилого віку.

Загальним завданням програм захисту по старості є забезпечення гарантії отримання доходу людьми похилого віку за рахунок виплати грошових допомог, призначених формувати якщо не весь дохід, то хоча б його основну частину.

Практично в усьому світі пенсійні програми по старості – сучасний метод, що використовується для підтримки рівня життя людей похилого віку. Пенсії по старості є найбільш важливою допомогою із усіх типів соціального забезпечення не лише із-за економічної і фінансової перспективи, а й з психологічної та політичної точки зору. Виходячи із вищевикладеного, корисно вивчити ці програмами в деталях. Крім того, багато положень застосовуються і до допомоги по інвалідності та допомоги у разі смерті годувальника, які зазвичай пов'язані з пенсійними програмами по старості.

Як правило, національне законодавство встановлює мінімальний вік виплати пенсії по старості. Проте в деяких випадках передбачено, що пенсія може бути надана без досягнення пенсійного віку у разі довгострокової служби. Мінімальний пенсійний вік – не обов'язково однаковий для всіх. Відмінності можуть бути, зважаючи на кожну конкретну ситуацію та особу. Зокрема, вік може відрізнятися в залежності від статі, роду занять, важкої роботи чи тривалості роботи, яку людина виконувала протягом свого трудового життя.

У той же час існує тенденція більш гнучкого підходу до норм, що регулюють пенсійний вік, в різних випадках і в різних умовах. Однак, по-перше, слід провести чітку відмінність між пенсійним віком та віком виходу на пенсію, що являють собою дві різні концепції, хоча вони можуть частково перетинатися.

---

## ***В. Пенсійний вік і вік виходу на пенсію***

---

Пенсійний вік – мінімальний вік, з якого застрахована особа задовольняє умови для отримання нормальної пенсії по старості. Вік виходу на пенсію - вік, з якого працівник припиняє оплачувану, регулярну роботу в результаті похилого віку. Ці два терміни можуть бути пов'язані в законі, якщо умовою для отримання пенсії є відмова від зайнятості, яка приносить дохід. Це часто зустрічається при виплаті пенсій без внесків, а також – в деяких системах соціального страхування.

Проте в багатьох країнах законодавство соціального страхування не вимагає для виплати пенсії по старості припинення оплачуваної зайнятості. Суть полягає в тому, що працівник набуває право на пенсію по старості за рахунок сплати внесків протягом певного періоду часу, і таким чином пенсія має бути виплачена, коли працівник досяг встановленого віку, незважаючи на те застрахована особа продовжує оплачувану зайнятість чи ні.

Навіть якщо вони не можуть бути пов'язані в законі, ці два аспекти - припинення професійної діяльності та право на пенсію - залишаються взаємодоповнюючими. Рішення працівника вимагати пенсію залежить від можливості отримання пенсії, яка гарантує адекватну заміну доходу, а, з іншого боку, підприємству легше приймати рішення про звільнення працівника, коли наявна пенсійна програма по старості. Таким чином встановлення пенсійного віку є ключовим чинником, який найчастіше впливає на фактичний вихід на пенсію. Однак ці два аспекти можна розглядати окремо: вихід на пенсію може мати місце до або після пенсійного віку, хоча це у відносно значній мірі залежить від умов на ринку праці.

---

## ***С. Нормальний пенсійний вік***

---

Є кілька причин поза межами встановлення пенсійного віку. Можна вважати, що, як тільки пенсійний вік досягнуто, працівник має право на виправданий відпочинок в якості компенсації за зусилля, досягнення і внески, зроблені протягом трудового життя. Історично перші пенсії часто надавалися на розсуд державним службовцям і військовослужбовцям

і походили від даної концепції компенсації за надану службу і права на відпочинок. Припускалось, що було б не справедливо змусити працівника продовжувати його/її професійну діяльність, коли той досягнув певного віку, так як фізичні і розумові здібності працівника знижуються в певному віці.

Ґрунтуючись на припущенні, що похилий вік супроводжується інвалідністю – це було концепцією першої системи пенсійного страхування. Закон Німеччини 1889, котрий ввів обов’язкове страхування по інвалідності, встановлював право на пенсію з 70 років, не вимагаючи доказів інвалідності. Це також було прийнято МОП в 1944 році на Міжнародній конференції з праці. Дійсно, відповідно до Рекомендації щодо забезпечення доходу № 67 «випадком, коли повинна виплачуватись допомога по старості, є досягнення встановленого віку, що має бути таким, в якому люди звичайно стають непридатними до ефективної праці, захворювання та інвалідність стають тяжкими, а безробіття, якщо воно спіткає, очевидно є постійним». Очевидно, що ці критерії, засновані на загальній характеристиці населення залежно від демографічної структури, стану здоров’я та умов праці, яким піддавалися працівники старшого віку в минулому, будуть відрізнятися від країни до країни в різні часи.

Крім даних факторів, є інші критерії, котрі впливають на законодавче встановлення пенсійного віку. Демографічні фактори відіграють роль (вікова структура населення, зростання середньої тривалості життя тощо). Однак соціальні та, зокрема фінансові, фактори в кінцевому рахунку є вирішальними. Вартість фінансування пенсій є надзвичайно важливим чинником: чим нижче пенсійний вік – тим більша кількість одержувачів пенсії і тим більша вартість програми.

### ***Широкий діапазон пенсійного віку***

Нормальний пенсійний вік, як правило, настає у 65 років, або у меншому віці. Більш того, цей вік, встановлений міжнародними трудовими нормами МОП як верхня межа, але в той же час є і винятки. Насправді, на даний час дуже мало країн, в яких законодавчо закріплений пенсійний вік більше 65 років.

В цілому, пенсійний вік – вищий в промислово розвинених країнах, ніж у країнах, що розвиваються. Наприклад, в країнах ОЕСР пенсійний вік становить приблизно 65 років, принаймні, для чоловіків. У переважній більшості колишніх країн з централізованою плановою економікою, пенсійний вік – 60 років. Багато країн Азії та Латинської Америки також встановили цей пенсійний вік в той час, як в країнах Африки і в країнах з національними накопичувальними фондами, часто пенсійний вік – нижчий, наприклад, 55 років. Великі розбіжності в середній тривалості життя між промислово розвиненими країнами і країнами, що розвиваються, часто використовуються, щоб виправдати ці відмінності. Тим не менш,

слід зазначити, що, хоча середня тривалість життя значно відрізняється, в більшій мірі це відноситься до рівня дитячої смертності. У більш пізньому віці - від 50 до 60 років – відмінностей зазвичай набагато менше.

Хоча пенсійні програми підлягають відносно частим змінам, нормальний пенсійний вік, як правило, мало змінюється з часом. У багатьох країнах пенсійний вік залишився незмінним протягом 50 років або більше.

Проте спостерігалась тенденція зниження пенсійного віку в деяких країнах, де законодавчо встановлений пенсійний вік був найвищим, аби задовольнити прагнення працівників, котрі бажають вийти на пенсію раніше чи через зростання безробіття, яке заохочує вихід на пенсію працівників у старшому віці. У деяких випадках дана тенденція спостерігалась з цих двох причин разом узятих. В даний час існує тенденція в протилежному напрямку. Це пов'язано, зокрема, з фінансовими міркуваннями, особливо в країнах з перехідною економікою до ринкової економіки. Однак заплановане збільшення може здійснюватися тільки дуже прогресивно.

---

#### ***D. Зниження пенсійного віку на основі конкретних критеріїв***

---

У багатьох країнах жінки мають право на пенсії по старості в більш ранньому віці, ніж чоловіки; різниця, як правило, становить п'ять років. Питання про різний чи однаковий пенсійний вік для чоловіків і жінок є дуже складним і викликає значну дискусію. Думки розділилися на основі побажань щодо різниці в регулюванні. Ті, хто захищає нижчий пенсійний вік для жінок, вважають, зокрема, що жінки, які працюють, продовжують виконувати більшу частину домашньої роботи та сімейної діяльності, такої, наприклад, як виховання дітей. Крім того, жінки самі переносять фізіологічні наслідки вагітності, тому вони, таким чином, продовжують нести подвійний тягар. Також стверджується, що більш ранній пенсійний відповідає бажанням жінок отримувати пенсію в той же час, як і їхні чоловіки, які часто старше, ніж їхні жінки. Напевно, більш важливою причиною є те, що після певного віку жінки зустрічаються з труднощами у пошуку роботи.

Ті, хто рекомендує однаковий пенсійний вік для чоловіків і жінок, стверджують, що встановлення нижчого пенсійного віку не обов'язково є перевагою для жінок. Насправді, це призводить до скорочення їхньої професійної кар'єри, яка, разом з більш низькою зарплатою, яку вони часто отримують, є перешкодою для них; як наслідок, жінки отримують менші пенсії, ніж чоловіки. Парадоксально, що для жінок встановлюється нижчий пенсійний вік, незважаючи на те, що в більшості країн, середня

тривалість їхнього життя більша, ніж у чоловіків, і, отже, жінки можуть очікувати отримувати свої пенсії протягом більш тривалого періоду часу.

Дискримінація між чоловіками і жінками щодо пенсійного віку викликає значну критику, а в деяких країнах питання встановлення однакового віку обговорюється як частина застосування загального принципу до соціального забезпечення - рівності чоловіків і жінок. Однак застосування цього принципу тягне за собою практичні труднощі. Чи повинен пенсійний вік для жінок поступово підніматись до того ж пенсійного віку, як у чоловіків? Чи повинен пенсійний вік чоловіків бути зниженим до того пенсійного віку, який зараз мають жінки? Чи повинен бути прийнятий однаковий вік між двома? Відповідь буде також залежати від обмежень, встановлених в загальній економічній ситуації, і фінансових обмежень пенсійних систем.

### ***Диференціація за типом роботи***

У багатьох країнах пенсійний вік був знижений для окремих категорій працівників. Існують перші категорії найманих працівників, для яких спеціальні програми були встановлені до запровадження загальних пенсійних програм: наприклад, у державному секторі – державні службовці, кадрові військовослужбовці, а в приватному секторі – гірники, моряки і залізничники. Ці схеми часто залишалися поряд із загальною схемою і вони зберігають особливі переваги, які вважаються традиційними. Серед таких переваг – це вік виходу на пенсію, який нижче на п'ять або більше років, ніж правовий пенсійний вік.

Більш того, деякі національні закони встановили більш низький вік для працівників, які вже давно зайняті на важких, небезпечних або шкідливих для здоров'я роботах. Існує широкий спектр положень про список включених робіт і стаж роботи. У країнах з перехідною економікою зарплати класифікуються за категорією в залежності від типу виконуваної роботи; зниження віку виходу на пенсію становить відповідно десять і п'ять років для двох «привілейованих» категорій. Однак ця загальна класифікація викликає труднощі, оскільки важка робота сьогодні не обов'язково буде важкою майбутньому у зв'язку зі змінами в технологіях.

### ***Зниження пенсійного віку у разі безробіття***

Зростаючий дисбаланс на ринку праці за останні 20 років змусив ряд країн знизити пенсійний вік для безробітних людей похилого віку, загалом до п'яти років перед нормальним віком. Кілька країн в Європі і Латинській Америці вже давно прийняли аналогічні заходи у випадках, коли здавалося, що безробіття працівника у старшому віці, ймовірно, буде постійним.

### ***Зниження пенсійного віку у разі довгострокової зайнятості***

Деякі країни знижують нормальний пенсійний вік для застрахованих осіб, страховий стаж яких набагато перевищує нормальний період. Ці ранні пенсії зазвичай називаються «пенсії за вислугу років», конкретні вікові умови відсутні. Це також надає вигоду працівникам, які почали працювати в ранньому віці після закінчення обов'язкової шкільної



освіти, які часто є тими, хто були зайняті на найбільш важких і найменш приємних роботах. Ця практика дорога і все більше ставиться під сумнів.

## ***Е. Гнучкість пенсійного віку***

Протягом деякого часу була тенденція ставити під сумнів саме поняття «нормального пенсійного віку», що ґрунтується на основі «середнього» старіння населення з метою визнання різної і прогресивної природи індивідуального старіння і бажання людей мати більшу свободу вибору в тому, як організувати своє трудове життя. Процес старіння для фізичних осіб фактично є надзвичайно різним, зокрема, через умови праці і спосіб життя. У певному віці стан здоров'я, ставлення до роботи, інтереси тощо будуть суттєво відрізнятися в однієї людини від іншої. Також було виявлено, що припинення роботи від одного дня до наступного, особливо, коли це не бажано, може мати серйозні психологічні наслідки для даної особи. Як наслідок, був розроблений рух для більшої індивідуалізації віку виходу на пенсію. Це передбачає залишення працівнику більшої свободи в підвищенні чи зниженні віку надання пенсії по старості залежно від індивідуальних здібностей та вподобань, по суті, «retirement à la carte».

Проте більша гнучкість цієї тенденції має теж свої межі. Було б надзвичайно складно зі зрозумілих фінансових і адміністративних причин повною мірою брати до уваги той факт, що люди старіють з різною швидкістю, і надати людям повну свободу вибирати свій власний час виходу на пенсію. Отже, хоча різні форми підвищення гнучкості були введені в ряді країн, звернення до «нормального» пенсійного віку досі залишається. Вищезгадані ранні пенсії по старості можуть бути розглянуті як спосіб встановлення більш гнучкого віку виходу на пенсію. Це також відноситься до інших правових норм про ранні пенсії у деяких країнах, таких, як норми для жінок, що народили і виростили одного або декількох дітей.

Однак підвищена індивідуалізація пенсійного віку досягається, коли працівник може добровільно вирішити знизити чи підвищити його призначення права на пенсію по старості або, коли запроваджена система прогресивного виходу на пенсію.

### ***Підвищена гнучкість для індивідуальної зручності***

Законодавство деяких країн надає застрахованій особі можливість дострокового виходу на пенсію за зверненням, так само як з передбаченого віку (часто встановлюється вік у п'ять років перед нормальним віком) за умови виконання мінімальних критеріїв періодів страхування. У такому разі, оскільки немає соціально обумовленого виправдання для дострокового виходу на пенсію, зменшена пенсія виплачується відповідно до кількості відпрацьованих років. На відміну від цього, у випадках дострокового виходу на пенсію, розглянутого вище, застрахована особа отримує пенсії, на яку ця особа має право при

нормальному пенсійному віці. Це зниження компенсується певною мірою наданням переваги для особистої зручності (хоча іноді роботодавець може доповнити пенсію на підставі договору компанії) і призначене для того, щоб кошти не сплачувалась за рахунок інших застрахованих осіб. Проте зниження може розраховуватись таким чином, щоб заохочувати, або, з іншого боку перешкоджати застрахованим особам зверненню до такого положення.

Деякі системи дозволяють застрахованим особам, якщо вони здатні і бажають продовжити роботу, відстрочку пенсії по старості. Тоді розмір пенсії зростає пропорційно до надлишку відпрацьованих років. Ці підвищення, симетричні зниженням для ранніх пенсій, компенсують певною мірою зменшення періоду, протягом якого пенсія буде виплачуватися. Підвищення може бути відносно щедрим, коли країна бажає заохочувати працівників залишатися продуктивними якнайдовше.

У більшості випадків відстрочка виходу на пенсію може бути дозволена без обмеження часу, або може бути можлива лише до встановленого віку (наприклад, 70 років). Виявлено, що використання відкладених пенсій часто було пом'якшуючою обставиною, щоб протистояти низькому рівню пенсій та що будь-яке вдосконалення рівня мало на меті скоротити кількість відстрочок. Тим не менше, відстрочка виходу на пенсію може бути привабливою, якщо запропоноване підвищення до пенсії високе. Очевидно, що це можливо тільки, якщо ситуація з зайнятістю дозволяє застрахованим особам продовжити працювати.

### ***Поступовий вихід на пенсію***

Різка відмінність між повною зайнятістю і повним виходом на пенсію все більше і більше піддається критиці через напруження, яке може виникнути у зв'язку з раптовим припиненням роботи у певному віці. Отже, для того, щоб уникнути раптової перерви у роботі у зв'язку з виходом на пенсію, вже давно рекомендується організувати перехідний період між повною зайнятістю і виходом на пенсію. Таким чином, наприклад, Рекомендація МОП щодо літніх працівників (№ 162) передбачає поступове зниження годин роботи, яке компенсується призначенням відповідної допомоги.

Поступовий вихід на пенсію дозволяє зробити менш жорсткий вибір між виходом на пенсію і роботою. Він пропонує старіючому працівникові можливість зниження його або її професійної діяльності протягом декількох років до моменту, коли працівник заявляє про повний вихід на пенсію, або, можливо, навіть після цього часу, так як нижня і верхня межа закріплені. Зменшення заробітної плати в результаті скорочення робочого часу компенсується в деякій мірі шляхом виплати часткової пенсії. Часткові пенсійні програми пропонують працівникам можливість поступового скорочення їхнього робочого навантаження протягом останніх років їх зайнятості. Це забезпечує плавний перехід на пенсію без занадто різкого зниження доходу, так як загальний дохід (зарплата плюс пенсія) лише трохи нижчий, ніж по-

передній дохід від повної зайнятості. Звичайно, цей поступовий підхід повинен бути добровільним, залишаючи працівникові право вільного вибору.

Ця система була запроваджена в Швеції наприкінці 1970-х років. Вона спрямована на найманих працівників, працівників, котрі отримують зарплату, або самозайнятих осіб у віці від 60 до 64 років, які скорочують свій робочий час, продовжуючи працювати протягом декілька годин щотижнево. Застраховані особи мають можливість скористатися цим скороченням в декілька етапів. Ця нова програма набула значного успіху.

Деякі інші європейські країни прийняли схожі державні заходи або на підставі колективних договорів, хоча різні методи можуть використовуватись.

### ***Передпенсійний вік***

Як вже зазначалось, ряд країн скоротили пенсійний вік для безробітних старших працівників. Крім того, починаючи з 1970-х років, були введені заходи стимулювання працівників старшого віку (у тому числі досі працюючих), щоб вони повністю залишили роботу. Це, по суті, було сприянням працевлаштуванню молоді, яка, слідує післявоєнному демографічному бумові, вступала на ринок праці у великій кількості. У рамках цих “передпенсійних” програм старші працівники, які погоджуються звільнитися або яким погрожували звільненням, отримують допомогу до віку, в якому вони зможуть отримувати пенсії по старості. Ці програми були введені за допомогою колективних договорів або законодавства, зазвичай, як частина страхування по безробіттю, але також і в рамках страхування по старості.

Щоб переконатися, що ці заходи сприяють безпосередньо зайнятості молодих безробітних працівників, часто встановлюється зв'язок між достроковим виходом на пенсію існуючих працівників і найму нових працівників. Деякі програми роблять достроковий вихід на пенсію умовним - в залежності від підприємства, що заміщає попередніх працівників на молодих в рівних кількостях, зокрема, на молодих людей, що шукають свою першу роботу.

Загалом ці заходи значно скоротили кількість старших працівників. Проте не ясно, чи це завжди мало вплив на зниження безробіття серед молоді, так як скорочення старших працівників часто супроводжується іншими змінами, спрямованими на підвищення продуктивності праці. У довгостроковій перспективі ці заходи не без серйозних недоліків. Вони можуть призвести до втрати продуктивності і втрати досвіду, позбавити пенсіонерів соціальних контактів і створити ризик передчасного старіння. Більш того, вони призводять до значного збільшення соціальних витрат, які не завжди можуть бути виправдані.

У таблиці 1 наведене порівняння положень для законодавчо встановленого пенсійного віку в окремих країнах.

Таблиця 1: Пенсійний вік у вибраних країнах

| Країна            | Чоловіки | Жінки    | Модифікації та основа для дострокового виходу на пенсію                                                                                                                                                        |
|-------------------|----------|----------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Аргентина         | 65       | 60       | Щонайменше 30 років сплати внесків та зайнятості до максимум 45 років                                                                                                                                          |
| Австралія         | 65       | 62.5     | Пенсійний вік для жінок буде підвищений до 65 років станом на 1 липня 2013 року                                                                                                                                |
| Багамські острови | 65       | 65       |                                                                                                                                                                                                                |
| Бразилія          | 65       | 60       | Вік 60/55 - зайнятість у сільській місцевості.                                                                                                                                                                 |
| Чехія             | 61.5     | 56 до 60 | Для жінок - в залежності від кількості дітей                                                                                                                                                                   |
| Данія             | 65       | 65       | 3 щонайменше 3 роками проживання в країні у віці від 16 до 64 років. Частковий (загальний) ранній вік виходу на пенсію становить від 60 до 65 років, повинен продовжувати працювати по 12-30 годин на тиждень. |
| Ефіопія**         | 60       | 60       | 3 щонайменше 10 роками зайнятості та сплати внесків.                                                                                                                                                           |
| Габон             | 55       | 55       | Вік - 50 років при передчасному старінні. 3 20 роками охоплення страхуванням, включаючи 120 місяців сплати внесків протягом останніх 20 років. Вихід на пенсію з оплачуваної зайнятості є необхідним.          |
| Грузія            | 65       | 60       | 3 25 роками зайнятості для чоловіків і 20 роками для жінок                                                                                                                                                     |
| Гана              | 60       | 60       | У віці від 55 до 59 років для підземних робітників шахти, робітників металургійного заводу та робітників на будь-яких інших шкідливих роботах                                                                  |
| Гвінея            | 55       | 55       | Вік - 50 років, якщо не здатний працювати або 5-10% скорочення для кожного року до 55 років                                                                                                                    |
| Іран              | 65       | 60       | 50/45 для 20-25 років роботи у шкідливих для здоров'я регіонах або на шкідливих для здоров'я роботах                                                                                                           |
| Японія            | 65       | 65       | Універсальна пенсія: виплачується у 60-64 роки з актуарним скороченням або збільшенням, якщо перша сплачується у віці 66 або пізніше. Пенсія, що залежить від доходу - 55 років для моряків та шахтарів.       |
| Марокко           | 60       | 60       | Вік 55 років для шахтарів з 5 або більше роками для підземних робіт.                                                                                                                                           |
| Туніс             | 60       | 60       | Вік 50 років при передчасному старінні через важкі роботи або безробіття протягом 6 місяців (360 місяців сплати внесків). Вік 50 років для матері трьох дітей (180 місяців сплати внесків).                    |
| Уганда*           | 55       | 55       | Вік 50 років - якщо вийшов на пенсію з повної зайнятості.                                                                                                                                                      |
| Великобританія    | 65       | 60       | Між 2010 і 2020 роками пенсійний вік для жінок буде поступово піднятий з 60 до 65.                                                                                                                             |
| Зімбабве          | 60       | 60       | 55 років - у випадку важких робіт, від 60 до 65 років - у випадку пізнього виходу на пенсію                                                                                                                    |

\* Накопичувальний фонд

\*\* Державні службовці включають лише військових, поліцію та працівників державних підприємств  
Source: U.S. Social Security Administration, Social security programs throughout the world — 2004, Washington, DC, GPO, 2004.

## РОЗДІЛ 2: Тип, розрахунок та рівень допомог

### А. Одноразові виплати

Допомоги по старості, як правило, надаються у формі періодичних виплат (пенсій). Проте в деяких схемах або в деяких випадках вони виплачуються у вигляді одноразових виплат. Ця форма буде розглядатися перед тим, як досліджувати інші формули для розрахунку пенсій.

Хоча відповідно до інструментів МОП (Конвенції № 102 і № 128) допомоги по старості повинні бути у формі періодичних виплат, національні накопичувальні фонди зазвичай надають єдину одноразову виплату. Те саме відноситься до деяких додаткових приватних програм в різних країнах. Є також декілька програм, які виплачують одноразову суму, коли застрахована особа не відповідає умовам, необхідним для виділення пенсії, що буде розглянуто у розділі розрахунку пенсій.

#### **Національні накопичу- вальні фонди**

Національні накопичувальні фонди здійснюють у передбаченому віці одноразові виплати, рівні кумулятивній кількості внесків, сплачених застрахованою особою та його/її роботодавцем, разом із накопиченими відсотками. Отже, відсутній розподіл ризику. Деяке законодавство передбачає, що капітал може бути використаний для купівлі анuitету, хоча досі ця практика застосовується в незначній мірі. В рідких випадках програми соціального страхування також здійснюють одноразові виплати.

Деякі люди вважають, що виплата одноразової допомоги може бути процедурою, яка добре адаптована до потреб у країнах, що розвиваються; наприклад, коли міський найманий працівник використовує цей капітал для створення економічної активності у сільській місцевості його походження після виходу на пенсію. Однак досвід показує існування серйозної небезпеки, що капітал буде використаний для поточного споживання, і тому така допомога надає пенсіонеру набагато менше, ніж можна було б очікувати від сплати періодичних платежів. Таким чином, вважається, що одноразова допомога, яка виплачується заощаджувальними фондами дуже мало ймовірно задовольняє поточні потреби одержувачів, коли останні звільняються, і робить тільки частковий внесок для гарантії доходу на решту років. До того ж виплачений капітал часто втрачає своє реальну цінність у зв'язку з інфляцією.

#### **Приватні пенсійні програми**

Слід зазначити, що, незважаючи на їхню назву, зростаюча кількість так званих “пенсійних” програм насправді виплачує одноразову допомогу, а не пенсію. Як і у випадку з заощаджувальними фондами, хоча і з менш тяжкими наслідками, коли приватна програма доповнює державну програму, яка виплачує пенсії, ця одноразова виплата може бути витрачена одразу при отриманні, і тому не може розглядатись як гарантування економічної безпеки в похилому віці.

---

## ***В. Різні методи розрахунку пенсій***

---

Виділяють два основних типи формул (іноді комбіновані) в національному законодавстві щодо розрахунку пенсій. Ці типи формул залежать від концепції ролі пенсій по старості. За першим типом формули кожен, хто задовольняє обов'язкові критерії (вік і часто тривалість проживання в країні), отримує пенсію за рівною і єдиною ставкою незалежно від того, яка була зарплата чи дохід протягом професійної кар'єри особи. За другим типом формули розмір пенсії розраховується на основі професійної кар'єри застрахованої особи: тому пов'язаний з зарплатою і доходами і враховує стаж одержувача.

У першому випадку концепція полягає у тому, що спільнота повинна обмежити себе, гарантуючи людям старшого віку гідне мінімальне існування і, принаймні, утримує їх від злиднів. Тип формули походить від концепції базових пільг. Проте перевірка матеріального стану, передбачена цією концепцією, зазвичай скасована, за виключенням надання різних спеціальних надбавок, пов'язаних з основною пенсією.

На противагу цьому, другий тип формули використовується в соціальному страхуванні. Він стверджує, що реальний захист людей старшого віку передбачає підтримку рівня життя в обсязі, який мала застрахована особа до виходу на пенсію, і тому це необхідно у всіх випадках, щоб уникнути надмірного падіння рівня життя. В якійсь мірі ця формула також відповідає концепції пенсії, яка, в деякому роді, пропонує винагороду за минулу зайнятість.

Проміжна формула, перебуваючи між двома вищеописаними, визначає розмір пенсії відповідно до тривалості страхування, але, не беручи до уваги зарплату та доходи застрахованої особи. Застосування цього типу формули обмежене.

Насправді, існує загальна тенденція в багатьох законодавствах. У країнах, котрі прийняли формулу пенсії за рівномірною ставкою, прагнення до пенсійного доходу, у порівнянні з доходом під час роботи, заохочувало докладати додаткових зусиль. Це часто включало колективну солідарність і спричиняло додавання другого рівня захисту. У цих додаткових схемах професійний дохід, як правило, береться до уваги при розрахунку пенсій таким же чином, як у тих країнах, які встановили з самого початку пенсії, пов'язані з доходом.

Ці останні країни через їхнє занепокоєння гарантувати гідний розмір пенсії найбільш бідним пенсіонерам часто встановлювали мінімальні пенсії і запроваджували (наприклад, для тих, хто з незавершеною кар'єрою) пенсії без сплати внесків, які підлягають перевірці матеріального стану.

Тому результати цих тенденцій дуже схожі між собою в різних випадках. Це робить можливим підвищення ефективності захисту людей старшого віку, га-



рантуючи всім гідний мінімум до існування; беручи до уваги їхні ресурси, а для тих, хто має підтверджені дані про стаж роботи (трудова книжка), збереження відсотків їхнього попереднього професійного доходу.

---

### ***С. Пенсії за рівномірною ставкою***

---

Пенсії за рівномірною ставкою виплачуються в програмах, які застосовуються до всіх жителів. Такі програми найчастіше без сплати внесків. Однак деякі програми соціального страхування також виплачують пенсії за рівномірною ставкою. Можливо, що та ж програма буде виплачувати пенсію, що складається з базового розміру за рівномірною ставкою і компонента, пов'язаного з доходами. Це часто називають дворівневою пенсійною формулою.

Слід також зазначити, що суми за рівномірною ставкою можуть піддаватися зменшенню або збільшенню. Це стосується, зокрема програм (декількох в даний час), які зобов'язують перевірку матеріального стану або для всіх людей старшого віку, або для тих, хто ще не досяг встановленого віку (наприклад, 70 років). Найчастіше перевірка матеріального стану буде застосовуватися лише до будь-яких пенсійних надбавок, які додаються до мінімальних пенсій.

У більшості випадків пенсія виплачується, коли одержувач задовольнив мінімальні умови прийнятності. Вони, як правило, включають період проживання, а в деяких програмах - це тривалий період проживання, наприклад 40 або 50 років, для отримання повної пенсії. У цих програмах страхування з виплатою пенсій за рівномірною ставкою зниження нормального розміру може бути передбачено для будь-якої застрахованої особи, яка не мала повної професійної кар'єри в програмі страхування. Пенсія може бути встановлена за рівномірною ставкою для всіх, хто має на це право. Проте в цілому, існує відмінність між розміром пенсії по старості, що виплачується одній особі, і розміром, що виплачується подружній парі (ця сума зазвичай менша у два рази, ніж сума, що виплачується одній особі).

Зрештою, пенсійна ставка може значно варіюватися від країни до країни. У деяких країнах пенсійна ставка - досі нижче порогу прожиткового мінімуму в той час, як в інших країнах рівень пенсій на такому ж рівні, як і прожитковий мінімум, або перевищує його. Принаймні в одній країні сума пенсії за рівномірною ставкою збільшується, якщо одержувач не має права на додаткову пенсію.

---

### ***D. Не пов'язані із доходом пенсії, що залежать від терміну страхування***

---

Однією з формул, що використовується для визначення розміру пенсії, є

формула для розрахунку цього розміру виключно у залежності від років стажу, не беручи до уваги зарплату або дохід застрахованої особи. Як вже було зазначено, це компроміс між рівномірною ставкою і сумами, що залежать від доходів, хоча це ближче до пенсійної системи з рівномірною ставкою, особливо, коли забезпечується скорочення нормального рівня, якщо кар'єра застрахованих є незавершеною. Ця формула рідко застосовується у державних пенсійних програмах.

### ***Е. Пенсії, що залежать від доходів***

Пенсійні програми, що залежать від доходів, безсумнівно, найбільш поширені в усьому світі, в країнах, що розвиваються, промислово розвинених країнах з ринковою економікою та країнах з перехідною економікою.

#### ***Кваліфікаційний період***

Таким же чином, як і для пенсій за рівномірною ставкою, пільги надаються при наявності мінімального “кваліфікаційного періоду” в більшості пенсійних схем, що залежать від доходів. Передбачений кваліфікаційний період, як правило, залежить від періоду сплати внесків, періоду страхування або зайнятості.

Хоча деякі країни не передбачають мінімального кваліфікаційного періоду для отримання права на пенсію, більшість старого страхового законодавства встановлює, що право на пенсію, навіть при зниженій ставці, залежить від мінімального кваліфікаційного періоду. Цей кваліфікаційний період може бути коротким, але, в більшості випадків - це довгий період, щоб уникнути таким чином зловживань з боку тих, хто лише сприятиме експлуатації системи. У багатьох країнах цей період може бути якнайдовше 20 років, хоча, відповідно до Конвенцій МОП (№. 102 і 128) знижена пенсія повинна гарантуватися для осіб, які завершили 15 років сплати внесків або зайнятості. Деякі схеми передбачають, що одержувач повинен продемонструвати, що він або вона були зареєстровані протягом щонайменше 20 років з певною кількістю місяців страхування протягом встановленого періоду, що передуює даті права на отримання пенсії.

Більшість програм вказують єдиний кваліфікаційний період, пов'язаний з єдиним пенсійним віком. Однак є такі, які передбачають не один вік, а декілька, що відносяться до різних кваліфікаційних періодів, найвищий вік пов'язується з найкоротшим кваліфікаційним періодом.

Деякі системи передбачають регулярну сплату внесків. Інші можуть зазначати, що кваліфікаційний період повинен бути завершений протягом обумовленого періоду, що безпосередньо передуює віку призначення пенсії. Мінімальний кваліфікаційний період може бути скорочений в системах, в яких



пенсійний вік для окремих категорій одержувачів нижче нормального віку, наприклад для жінок або осіб, які працювали на важких, небезпечних або шкідливих для здоров'я роботах.

У багатьох країнах інші періоди, крім періоду зайнятості, можуть враховуватись при складанні мінімального кваліфікаційного періоду (а також для розрахунку пенсії, як буде показано нижче). Вони відомі як періоди, що враховуються в якості років стажу. Наприклад: періоди, протягом яких застрахована особа отримала соціальні допомоги по хворобі, в разі виробничої травми, по вагітності та пологах, безробіттю; періоди обов'язкової військової служби; періоди навчання або підготовки; періоди виховання дітей тощо.

У країнах, які мають кілька пенсійних програм, багато законів дозволяють застрахованим особам приймати до уваги всі періоди страхування, набуті в різних схемах, для розрахунку кваліфікаційного періоду.

Оскільки встановлення відносно тривалого кваліфікаційного періоду виключить з захисту тих, хто скоро досягне пенсійного віку в той час, коли вводиться програма пенсійного забезпечення по старості, перехідні заходи часто спрямовані на їхню користь. Наприклад, тривалість кваліфікаційного періоду може бути розділена щодо віку в той час, коли схема набуває чинності, або щодо періодів зайнятості або професійної діяльності (реальної чи тієї, що презюмується), які передували встановленню програми і рахуються як періоди страхування.

Застраховані особи, які не задовольняють критерії кваліфікаційного періоду, часто отримують одноразову виплату, яка також може бути розрахована по відношенню до їхніх доходів і кількості років страхування.

### **Формули розрахунку**

Сума пенсії, що залежить від доходу, зазвичай ґрунтується на двох ключових факторах: середній базовий дохід та тривалість страхування. Ці два фактори розглядаються більш докладно нижче і в наступних розділах, присвячених методу розрахунку.

Формули для розрахунку пенсій, що залежать від доходу, надзвичайно різноманітні. Тим не менш, відмінність може бути проведена між двома основними типами формул, кожна з яких має ряд варіантів. У першому типі співвідношення між пенсією і попередніми доходами не змінюється відносно рівня доходів - замість цього, співвідношення зазвичай змінюється залежно від тривалості страхування або зайнятості. Це найбільш поширений метод розрахунку. У деяких країнах, які застосовують цей метод, розмір пенсії розраховується як наперед встановлений відсоток доходу за кожен рік страхування або зайнятості. Цей відсоток часто коливається між 1,33% до 2%. Таким

чином, ставка накопичення пов'язана з кожним роком страхування, а сума пенсії розраховується за наступною формулою:

$$\text{ПЕНСІЯ} = \boxed{\text{ЗРАЗКОВИЙ ДОХІД}} \times \boxed{\text{СТАВКА НАКОПИЧЕННЯ}} \times \boxed{\text{КІЛЬКІСТЬ РОКІВ СТРАХУВАННЯ ЧИ ЗАЙНЯТОСТІ (СТАЖУ)}}$$

В інших країнах пенсія складається з основної частини (з урахуванням відсотка зразкового доходу), яка набула, як тільки мінімальний кваліфікаційний період був завершений, і добавки (розрахована як відсоток заробітку) за будь-які додаткові періоди страхування.

В інших країнах до сих пір пенсія базується на основі встановленого відсотка від зразкового доходу, якщо кваліфікаційний період достатньо тривалий, щоб зробити можливим отримання повної пенсії (наприклад, 40 або 45 років). Пенсія зменшується пропорційно, коли кваліфікаційний період не є повним.

Другий тип формули віддає перевагу одержувачам з низькими доходами, тобто, де пенсія - у відсотках від попереднього заробітку і де цей відсоток зменшується, коли сума попереднього заробітку збільшується. У деяких країнах пенсія нараховується за дигресивною шкалою.

Зразковий дохід ділиться на групи, а відсоток розрахований на групи пенсією, є набагато більшим для першої групи, ніж для останньої. В інших країнах пенсія складається з фіксованої основної суми - не пов'язаної з заробітком - і до цього додається надбавка, пропорційна доходу і тривалості страхування. Більш складні методи також використовуються для того, щоб гарантувати пенсії, рівень яких зменшується у міру збільшення зразкового доходу.

Поряд з цими двома формулами розрахунку може також використовуватись більш інноваційний метод - метод «балів». Цей метод застосовується по-різному в декількох країнах. Наприклад, у деяких франкомовних країнах Африки щороку застрахована особа отримує кількість балів, нараховану залежно від суми сплачених внесків. Пенсія по старості дорівнює кількості балів, отриманих застрахованою особою на момент виходу на пенсію, помноженому на вартість пенсійного бала. Значення бала чи то бал за сплачений внесок, чи пенсійний бал зазначається щороку компетентним органом влади на основі технічних і фінансових даних, закладених в програмі.

**Базовий  
дохід  
та період**

Базова зарплата і дохід, що використовується для розрахунку пенсії, формує один з ключових факторів, котрі впливають на рівень пенсій. З одного боку, базовий дохід буде залежати від різних компонентів доходу, прийнятих до уваги, а, з іншого боку, від періоду.

Визначення поняття заробітку відрізняється в різних країнах. У деяких країнах це визначення дуже широке і охоплює всі компоненти зарплати, у тому числі включаючи надбавки за понаднормову роботу, допомоги, премії, допомоги в натуральній формі тощо; в інших - враховується тільки фіксована частина зарплати, котра виплачується регулярно.

Більшість програм встановлюють максимальний розмір зарплати чи доходу, які можуть бути розглянуті при розрахунку розміру пенсії. Зарплата чи дохід за межами цього максимального розміру не беруться до уваги. Дуже часто цей максимальний розмір встановлюється як фіксована сума. Проте в деяких випадках максимальний розмір розраховується з посиланням на іншу суму, таку, як мінімальна зарплата. Замість застосування “максимального” доходу законодавства деяких країн передбачають максимальний розмір пенсії. Зміни в рівні “максимального доходу чи зарплати” від однієї країни до іншої є значними - у порівнянні з ВВП на душу населення, середньою зарплатою чи мінімальною зарплатою. Це пов’язано з тим, що в кожній країні рівень “максимального доходу чи зарплати” вважається відповідним в залежності від економічних, фінансових і соціальних міркувань і відображає інтереси різних груп. Слід також зазначити, що в деяких схемах встановлений так званий «мінімальний рівень», тобто розмір доходу, який приймається до уваги, не може бути нижче встановленого мінімуму.

Система “класів зарплати” була поширена у ранніх схемах соціального страхування, де кожен клас складався з мінімального і максимального розмірів, в яких розподілявся дохід застрахованих осіб. Це було заборонено в більшості країн, але досі існує в деяких, зокрема, в країнах, що розвиваються. У цій системі базовий дохід - це не фактична зарплата застрахованої особи, а середня зарплата класу, до якого він чи вона належить. Якщо кількість класів дуже велика, то фактична зарплата близька до середньої зарплати класу.

Для цілей пенсійного страхування доходи самозайнятих осіб можуть визначатися законом про податок на доходи. Однак багато інших різних рішень також можуть застосовуватись. Наприклад у деяких країнах, що розвиваються, самозайняті працівники класифікуються відповідно до шкали доходів за рівномірною ставкою або можуть обрати суми за рівномірною ставкою, які вони бажають. Альтернативно сума за рівномірною ставкою може бути однаковою для всіх.

Розмір пенсії зазвичай розраховується з доходів за базовий період, тривалість якого помітно варіюється від однієї програми до іншої. У багатьох програ-

мах базовий період пов'язаний з цілим періодом страхування або професійної кар'єри конкретної людини в конкретній ситуації, або приблизно так. У деяких програмах найменш сприятливі роки виключені з розрахунку. Однак у інших - зменшена тривалість часу, прийнятого до уваги. У деяких програмах цей період часу складають останні роки страхування або зайнятості (як правило, від одного до десяти років). Середня базова зарплата також може бути розрахована за "найбільш сприятливі" роки. Іноді ці роки мають бути послідовними або включатись у встановлений період.

У багатьох країнах законодавство передбачає альтернативу для розрахунку періоду, який береться до уваги, вказуючи найбільш сприятливе рішення або, залишаючи вибір методу застосування для одержувача.

Коли базовий період довгий або коли цей період взятий з далекого минулого часу, існує небезпека, що номінальні доходи, встановлені за старі періоди, більше не відповідають доходу на час виходу на пенсію. Для вирішення даної проблеми багато країн прийняли міри, спрямовані на переоцінку доходів, що враховуються, для розрахунку пенсії.

### **Періоди страхування**

Загальна тривалість періоду страхування чи зайнятості - інший важливий фактор, що використовується у більшості формул для розрахунку розміру пенсій. Як зазначалось вище, періодами страхування є періоди, коли сплачувались внески або періоди зайнятості. У багатьох випадках законодавство прирівнює інші періоди до періодів сплати внесків.

У багатьох схемах обмежується кількість років страхування, які можуть бути прийняті до уваги для розрахунку розміру пенсій. Таким чином, періоди страхування за межами цього максимуму не дають право на збільшення пенсії, навіть якщо за ці періоди сплачувались внески. Існують схеми, де надлишкові періоди можуть бути прийняті до уваги, але лише для розрахунку середнього базового доходу. Максимальний період страхування коливається від однієї програми до іншої, але, як правило, становить від 30 до 45 років. У деяких програмах період відрізняється в залежності від статі застрахованої особи. У цих випадках для рівного базового доходу жінки будуть отримувати таку ж пенсію, але з меншою кількістю років страхування.

### **Мінімальні пенсії**

Пенсійні формули часто складені таким чином, щоб забезпечити мінімальну кількість одержувачів. Цей мінімум може бути встановлений по-різному. У програмах, які мають «мінімальний розмір» для доходу, що береться до уваги при розрахунку пенсії, пенсія буде автоматично розраховуватись на основі цього мінімуму, коли базовий дохід нижче, ніж так званий "мінімальний розмір". Багато схем передбачають фіксований мінімальний розмір, який може бути встановлений відповідно до іншого базового розміру. Наприклад, у багатьох країнах Латинської Америки і франкомовних країнах Африки цей розмір розраховується як відсоток від мінімальної заробітної плати. Як загальне прави-

ло, розмір мінімальної пенсії повинен бути встановлений таким чином, щоб гарантувати, що пенсіонер отримує прожитковий мінімум.

---

### ***Е. Пенсіонери, які продовжують трудову діяльність***

---

Норми, що стосуються отримання пенсії по старості в поєднанні з доходом від оплачуваної зайнятості, значно відрізняються в різних країнах і навіть в різних програмах в даній країні. Багато програм повністю забороняють таке поєднання. Інші - дозволяють дане поєднання без будь-яких обмежень. Треті, визнаючи, що це відбувається, встановлюють допомоги відповідно до “максимального розміру” в залежності від доходу та/або розміру пенсії, зі збільшеними чи скороченими пенсіями в результаті. Нарешті, є схеми, які вимагають припинення оплачуваної зайнятості до встановленого віку, після якого особа може отримати пенсію без такого обмеження на зайнятість або дохід.

Існують різні погляди з приводу поєднання пенсій з доходом від зайнятості. Можна вважати, що продовження роботи є важливим засобом запобігання прискоренню процесу старіння, і, отже не повинно бути перешкод для поєднання. Крім того, стверджується, що, оскільки пенсія призначається для компенсації втрати доходів від зайнятості, то пенсія має бути зменшена або припинена, повністю або частково, коли застрахована особа насправді не потребує її, тому що він або вона продовжує отримувати дохід. Це рішення часто схвалене в схемах, які надають пенсії, що не пов'язані зі сплатою внесків, тобто ті, які не вимагають сплати внесків охопленими особами. Важче прийняти даний принцип, коли застраховані особи були зобов'язані сплачувати внески, впродовж усього свого трудового життя, в обмін на пенсії, які вони отримають пізніше.

Питання поєднання пенсії по старості і з доходом від зайнятості стало більш гострим в деяких країнах, де збільшується безробіття. Одні стверджують, що одержувачі пенсії по старості не повинні заохочуватись працевлаштуванням чи продовженням працевлаштування з метою звільнення робочих місць.

Однак інші можуть зазначити, що багато країн, потерпаючи від основного структурного безробіття, дозволяють поєднання пенсії по старості і з доходом від зайнятості без обмежень, за винятком випадків, коли пенсії призначаються раніше нормального пенсійного віку. Дані неоднозначні. Одна країна, котра усунула так званий тест «виходу на пенсію» на пенсіонерах, не мала жодного впливу на їхню зайнятість. Крім того, право на працю є одним з фундаментальних прав людини і навіть непрямі порушення цього права є відкритими для критики.

## СХЕМА МОДУЛЯ

## ЦІЛІ

Наприкінці цього модуля учасники зможуть викласти загальні та конкретні критерії встановлення пенсійного віку і методу розрахунку пенсій.

## МОДУЛЬ 3

## СХЕМА МОДУЛЯ

## ЦІЛІ

***Частина 1***  
**Пенсійний вік**

- викласти міркування, що беруться до уваги при встановленні пенсійного віку у власних країнах;
- визначити конкретні критерії, які в даний час використовуються для зниження пенсійного віку у власних програмах;
- визначити, які заходи застосовуються з метою отримати гнучкість пенсійного віку.

## МОДУЛЬ 3

## СХЕМА МОДУЛЯ

## ЦІЛІ

## Частина 2

## Тип, розрахунок та рівень допомог

- визначити методи розрахунку пенсій і формул, що застосовується в рамках їх програм;
- встановити пенсійний рівень на основі базового доходу та років стажу;
- роз'яснити прийняті положення з питань накопичення пенсії за віком та доходів від трудової діяльності.

## МОДУЛЬ 3

## СХЕМА МОДУЛЯ

## Частина 1

## Пенсійний вік

- ▷ Загальні міркування
- ▷ Пенсійний вік та вік виходу на пенсію
- ▷ Нормальний пенсійний вік
- ▷ Зниження пенсійного віку на основі конкретних критеріїв
- ▷ Гнучкість пенсійного віку

## Завдання

Пенсійний вік

## МОДУЛЬ 3

### Частина 2

#### Тип, розрахунок та рівень допомог

- ▶ Одноразові виплати
- ▶ Різні методи розрахунку пенсій
- ▶ Пенсії за рівномірною ставкою
- ▶ Не пов'язані із заробітком пенсії, що залежать від терміну страхування
- ▶ Пенсії, пов'язані із заробітком
- ▶ Пенсіонери, які продовжують трудову діяльність

#### Завдання

Розрахунок допомог, що надаються за віком

### МОДУЛЬ 3

#### Пенсійний вік та вік виходу на пенсію

##### Пенсійний вік

Мінімальний вік, при якому виконуються умови для отримання нормальної пенсії за віком;  
це ключовий фактор, який найбільше впливає на фактичний вихід на пенсію

##### Вік виходу на пенсію

Вік, в якому працівник припиняє оплачувану, регулярну роботу з причини похилого віку

Вихід на пенсію може мати відбуватися до або після пенсійного віку, залежно від ринку праці, безробіття та нестачі робочої сили

### МОДУЛЬ 3



## Загальні критерії встановлення пенсійного віку

Компенсація за працю  
та право на відпочинок

Досягнувши певного  
віку, працівник має  
право на відпочинок

Інвалідність в літньому  
віці

У певному віці знижуються  
фізичні та розумові  
здібності працівника

Поза цими двома критеріями існують також

Демографічні

Соціальні

Економічні

Фінансові

міркування

### МОДУЛЬ 3

## Фактори, що впливають на пенсійний вік

Нормальний пенсійний  
вік, як правило,  
дорівнює або менший 65  
років; цей вік вище у  
промислово розвинених  
країнах, ніж у країнах, що  
розвиваються

Економічні та фінансові  
міркування часто є  
вирішальними  
факторами

Вартість  
фінансування

Чим нижче пенсійний вік,  
тим більше одержувачів  
пенсій і тим вище  
вартість програми

### МОДУЛЬ 3

## Зниження пенсійного віку: конкретні критерії

| Диференціація                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | У разі                                                                                                      |                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|
| На основі статі                                                                                                                                                                                                | За типом роботи                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Безробіття                                                                                                  | Довгострокова зайнятість                                                               |
| <p>Існує дві різні думки:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• що пенсійний вік жінок має бути нижче на 5 років</li> <li>• що пенсійний вік жінок має дорівнювати пенсійному віку чоловіків</li> </ul> | <p>Вік виходу на пенсію нижче на п'ять або більше років :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• у державному секторі: державні службовці, військовослужбовці</li> <li>• у приватному секторі: шахтарі, моряки, працівники залізничного транспорту</li> <li>• зайняті на важких, небезпечних або шкідливих для здоров'я роботах</li> </ul> | <p>Зростаючий дисбаланс на ринку праці призводить до зниження пенсійного віку від одного до п'яти років</p> | <p>Для застрахованих осіб, які мають більше років стажу, ніж це зазвичай необхідно</p> |

### МОДУЛЬ 3

## Гнучкість пенсійного віку

Більше гнучкості для індивідуалізації пенсійного віку. Це досягається тоді, коли працівник може добровільно обрати:

| Зниження віку виходу на пенсію                                                                                                     | Підвищення віку виходу на пенсію                                                                             | Поступовий вихід на пенсію                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Достроковий вихід на пенсію за бажанням</p> <p>Виплати зазвичай зменшені згідно з тим, наскільки прискорено вихід на пенсію</p> | <p>Відстрочка виходу на пенсію</p> <p>Розмір пенсії зростає пропорційно до надлишку відпрацьованих років</p> | <p>Скорочення робочого часу протягом декількох років до моменту, коли працівник заявляє про повний вихід на пенсію</p> <p>Зменшення заробітної плати частково компенсується шляхом виплати частки пенсії</p> |

### МОДУЛЬ 3

## Одноразові виплати

### Страховий фонд

Загальна сума, що складається із внесків роботодавця та працівника, а також з накопичених відсотків.  
Відсутній розподіл ризику

### Приватні програми

Пільги можуть надаватися у вигляді однократної виплати, а не пенсії

## МОДУЛЬ 3

## Методи розрахунку пенсій

| Концепція ролі пенсій за віком                                                      | Формула                                                                                                                                                 |                                                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Базові допомоги: гарантувати усім літнім людям гідний мінімум існування             | Всім, хто задовольняє необхідним умовам: на однаковому єдиному рівні. Обов'язкові умови: вік та проживання в країні; не пов'язані із заробітною платою. | Загальна тенденція до підвищення рівня захисту за допомогою додаткових схем |
| Підтримання рівня життя: в обсязі, який мала застрахована особа до виходу на пенсію | Сума розраховується на основі професійної кар'єри застрахованої особи; залежність від заробітної плати та років стажу одержувача                        |                                                                             |

### МОДУЛЬ 3

## Пенсії за рівномірною ставкою, що не залежать від доходів

Пенсії за рівномірною ставкою виплачуються:

Програмами без внесків  
Програмами соцстрахування

“Рівномірні” виплати можуть коливатися як в меншу, так і в більшу сторону.

У більшості випадків пенсії виплачуються за умови мінімального строку проживання.

Пенсії, що не залежать від доходів

Розмір пенсії розраховується виключно у залежності до років стажу

**МОДУЛЬ 3**

## Пенсії, що залежать від доходів

Допомоги надаються при наявності "кваліфікаційного періоду", що зазвичай залежить від:

- Періоду сплати внесків або зайнятості ●
- Періоду страхування ●

У законодавстві держави можуть передбачатися

- Короткі або довгі кваліфікаційні періоди
- X років зайнятості + певна кількість місяців страхування
- Єдина вимога щодо кваліфікаційного періоду, пов'язана з єдиним пенсійним віком
- Періоди, що враховуються в якості років стажу
- Сукупна кількість років страхування у різних програмах

### МОДУЛЬ 3

## Нарахування пенсій, що залежать від доходу

Ключові фактори

Середній базовий дохід  
Термін страхування

| Перший метод                                                                                        | Другий метод                                                 | Метод "балів"                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| У деяких країнах пенсія нараховується за формулою:                                                  | Перевага у працівників з низькою заробітною платою           | Застрахована особа отримує щороку певну кількість балів, що залежить від суми сплачених внесків                                 |
| Пенсія = зразковий дохід x ставка накопичування x кількість років страхування чи зайнятості (стажу) | У деяких країнах пенсія нараховується за: дигресивною шкалою | Пенсія дорівнює числу балів, придбаних застрахованою особою на момент виходу на пенсію, помноженому на вартість пенсійного бала |
| У інших країнах пенсія складається з:                                                               |                                                              |                                                                                                                                 |
| Основна частина                                                                                     |                                                              |                                                                                                                                 |
| Добавка за додатковий період                                                                        | У інших країнах пенсія складає фіксовану суму                |                                                                                                                                 |
| У інших країнах пенсія дорівнює:                                                                    |                                                              |                                                                                                                                 |
| встановленому проценту від базового доходу, якщо кваліфікаційний період є довгим                    |                                                              |                                                                                                                                 |

### МОДУЛЬ 3

## Базовий дохід та період

Більшість програм встановлюють обмеження

“Стеля” може бути визначена як сума доходу або із посиленням на деякий критерій. Законодавства деяких країн передбачають максимальний розмір пенсії

Система “класів заробітної плати”

Деякі програми застосовують “підлогу”

У випадку, коли базовий дохід особи є нижчим за “підлогу”; з метою забезпечити пенсію на рівні мінімальної заробітної плати

Повний період страхування або професійної діяльності

Періодами страхування є періоди, коли сплачувались внески, або періоди зайнятості

Спосіб визначення періоду може обиратися таким чином, аби забезпечити найвищий обсяг пільг, або залишатися на вибір застрахованої особи

Пенсія розраховується на основі заробітку під час означеного періоду

## МОДУЛЬ 3



## РІЗНІ ПОГЛЯДИ НА ВИХІД НА ПЕНСІЮ ТА ПРОДОВЖЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ



### МОДУЛЬ 3

# **ПЕНСІЇ**

---

## **МОДУЛЬ 4: ПЕНСІЇ ПО ІНВАЛІДНОСТІ**

**РОЗДІЛ 1:      Визначення та оцінка інвалідності                      115**

- A.    Зв'язок між хворобою, інвалідністю  
      та похилим віком . . . . . 115
- B.    Визначення інвалідності . . . . . 117
- C.    Оцінка та перегляд інвалідності . . . . . 118

**РОЗДІЛ 2:      Кваліфікаційні умови та розрахунок допомог   123**

- A.    Умови надання пенсій . . . . . 123
- B.    Розрахунок пенсії по інвалідності . . . . . 124
- C.    Професійна реабілітація та перепідготовка . . . . . 127

# МОДУЛЬ 4

## ПЕНСІЇ ПО ІНВАЛІДНОСТІ

### РОЗДІЛ 1: Визначення та оцінка інвалідності

#### *А. Зв'язок між хворобою, інвалідністю та похилим віком*

Пенсії по інвалідності, таким же чином, як і пенсії по старості, можуть сплачуватися загальними програмами, охоплюючи всіх жителів, або системами соціального страхування, які застосовуються лише до застрахованих працівників, або знову-таки накопичувальними фондами.

Залежно від національного законодавства інвалідність може трактуватися як передчасне старіння (пенсії по інвалідності, як наслідок, згруповані з пенсіями по старості) або як тривала або невиліковна хвороба (зв'язок з грошовими виплатами по хворобі).

Концепція передчасного старіння виступала ініціатором першого законодавства з цього питання – Закону Німеччини 1889, в якому старість розглядалась як тип інвалідності. Це також підхід, який міжнародні трудові норми МОП прагнули прийняти, і тому вони представили паралельні правила для пенсії по інвалідності, старості та у разі смерті годувальника. Групування інвалідності з обставинами надання допомоги по старості – підхід, прийнятий у багатьох країнах.

#### ***Походження інвалідності***

Національне законодавство зазвичай розділяє типи інвалідності за походженням. Схеми по інвалідності в більшості випадків застосовуються лише до інвалідності внаслідок захворювання або каліцтва, не пов'язаного з роботою, або у зв'язку з умовами, спричиненими внаслідок ушкодження здоров'я. Інвалідність від народження, інвалідність внаслідок поранення на війні, інвалідність в результаті виробничої травми або професійного захворювання, як правило, є предметом окремого законодавства.

Загалом інваліди, інвалідність яких є наслідком виробничої травми або наслідком поранення на війні, отримують більш щедру компенсацію. Це застосовується у разі інвалідності внаслідок виробничої травми, якщо така інвалідність регулюється спеціальним відповід-

ним розділом щодо компенсації виробничої травми від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, або регулюється спеціальними правилами в рамках загальної системи пенсії по інвалідності. Ситуація відрізняється у випадку вродженої інвалідності або інвалідності, набутої у ранньому дитинстві чи у підлітковому віці. Лише деякі країни, в яких пенсії, виплачуються за умови проживання, надають цим особам пенсії однакового рівня, як і для інших одержувачів. Багато з цих країн передбачають спеціальні допомоги, однак менші, ніж у соціальному страхуванні. Тим не менш, в більшості країн ці типи інвалідності охоплюються соціальною допомогою.

Деякі країни ввели уніфіковану систему інвалідності, ставлячись до всіх інвалідів на основі схожих принципів. Незважаючи на ці приклади, більшість країн, як і раніше, підтримують диференційний захист. Це іноді піддається критиці, тому що відчувається, що інвалідність повинна компенсуватися таким же чином незалежно від того, що спричинило втрату працездатності, і тому що не справедливо віддавати перевагу особам з інвалідністю внаслідок виробничої травми. Зокрема, демаркаційна лінія між нещасними випадками і захворюваннями професійного походження та іншими випадками спричинення інвалідності – тонка. Ця диференціація породжує правові спори важливого значення для особи і суспільства, особливо, коли виробнича травма від нещасного випадку на виробництві та професійне захворювання перебуває в управлінні приватних страхових компаній. Слід також зазначити, що робоче середовище не є абсолютно відмінне від середовища, в якому люди проводять залишок свого життя.

### ***Ставлення до інвалідності***

Запроваджені відмінності мають не лише виключно історичне походження; вони також засновані на ставленні до інвалідності. Фактом є те, що жертви нещасних випадків на виробництві (або інваліди війни) розглядаються загалом як жертви дій, котрі здійснюються на благо суспільства, і це є причиною більш щедрою компенсації, хоча такий преференційний режим може не бути соціально виправданим. Більш того, деяка професійна діяльність включає спеціальний ступінь ризику.

Тому проблема є дуже складною. В цілому громадська думка підтримує ідею, що жертви виробничих травм і поранень на війні повинні отримувати пільги згідно з особливо сприятливими нормами. Крім того, уніфікація здавалася б прийнятною тільки, якщо уніфікована система поєднана з найбільш вигідними існуючими підходами, що означає відносно високу вартість. Це, можливо, пояснює, досягнення незначного прогресу стосовно прийняття уніфікованої системи пенсій по інвалідності в більшості країн.

## ***В. Визначення інвалідності***

З точки зору соціального забезпечення може бути зроблена відмінність між трьома різними концепціями інвалідності: фізична інвалідність, професійна інвалідність і загальна інвалідність.

### ***Фізична інвалідність***

Фізична інвалідність означає скорочення фізичних чи розумових здібностей внаслідок втрати або розладу будь-якої частини тіла або функції. Втрата здатності оцінюється шляхом порівняння зі станом здорової людини. Ефект фізичної цілісності береться до уваги незалежно від впливу на працездатність.

Оскільки метою соціальної безпеки є захист особи у разі втрати або значного зменшення доходів від зайнятості поняття фізичної інвалідності рідко зберігається в національних системах пенсій по інвалідності. Коли ж воно зберігається, то воно знаходиться в додатковій формі – у тих випадках, коли ушкодження здоров'я не регламентується у законі – або в доповнюючій формі. (На відміну від вищезазначеного, поняття фізичної інвалідності зберігається в законодавстві щодо регулювання поранених під час війни і в кількох професійних законодавствах щодо компенсації ризику).

### ***Професійна інвалідність***

У випадку професійної інвалідності інвалідність особи оцінюється по відношенню до втрати працездатності в результаті неспроможності виконувати професійні обов'язки. Програми, які застосовують професійну інвалідність, в вузькому значенні цього терміна, - це певні спеціальні програми і, зокрема програми для шахтарів. Наприклад, шахтар вважається таким, що страждає від професійної інвалідності, якщо він не в змозі виконувати свою колишню роботу або будь-яку схожу роботу, оплачувану так само і яка зазвичай виконується людьми з подібною підготовкою і такими ж професійними здібностями.

Професійна інвалідність також може мати більш широке значення. Ступінь інвалідності оцінюється на основі всіх професій, які прирівнюються чи схожі до професії заявника, і можливості перекласифікації можуть знаходитись в рамках набагато більших, ніж підприємства.

### ***Загальна інвалідність***

Загальний ступінь інвалідності оцінюється по відношенню до залишкової працездатності та рівня доходу, який людина може, як і раніше, отримувати від роботи, сумісної з його або її станом здоров'я. Залишкова працездатність оцінюється по відношенню до будь-якого типу роботи, а не тільки по відношенню до однієї професії – як у випадку професійної інвалідності.

Часто законодавство не строго притримується однієї концепції інвалідності з виключенням інших. Схема може включати загальну і професійну концепції інвалідності, обидві з яких можуть застосовуватись одночасно.

### **Ступінь інвалідності**

Яка би концепція не використовувалась для визначення інвалідності, право на пенсію завжди підлягає факту, що тяжкість непрацездатності завжди повинна перевищувати певний рівень. Цей «порог» помітно змінюється від однієї країни до іншої. Хоча в багатьох програмах законодавство визначає ступінь у відсотках, інші програми віддають перевагу не вказувати таку специфікацію. Там, де зазначено, часто ступінь становить близько 66 відсотків або дві треті.

У кількох країнах є два або більше ступеня інвалідності, диференціація, яка була введена після Другої світової війни. Таким чином, різниця проводиться між загальною (або майже загальною) інвалідністю та частковою інвалідністю, що призводить до значного зниження працездатності, але зі збереженням здатності займатися трудовою діяльністю до певної міри.

У багатьох країнах враховується також той факт, що інваліду потрібно звернутися за допомогою третьої сторони для виконання нормальних функцій життя. У таких випадках рівень пенсії збільшується або виплачується додаткова допомога, яку іноді називають виплата по догляду.

## **С. Оцінка та перегляд інвалідності**

Встановлення ефективних методів оцінки інвалідності є основою управління пенсією по інвалідності. Інвалідність, як визначається в законі, повинна оцінюватися на основі встановлених критеріїв компетентним органом у відношенні до кожного запиту пенсії, хоча початкова оцінка може бути переглянута після цієї дати.

### **Правила для критеріїв, що застосовуються**

Національне законодавство встановлює критерії, які повинні застосовуватись при оцінці інвалідності та визначенні її тяжкості. Деякі з цих критеріїв можуть відрізнятися у різних країнах, або певна країна може надати більш важливого значення тому чи іншому критерію.

Один загальний, основний критерій – це те, що фізичні або психічні вади повинні зменшити працездатність заявника. Стан здоров'я під час оцінки повинен бути відносно стійкий. У деяких країнах береться до

уваги можливість продовження роботи у стані здоров'я заявника. Особа може бути визнаною повністю непрацездатною, якщо виявиться, що повернення до звичайної роботи буде становити серйозну загрозу для здоров'я заявника.

Практично у всіх випадках немедичні фактори також беруться до уваги. Наприклад, професійні чинники, і в ряді країн часто розглядаються й інші соціальні чинники.

Професійні фактори включають вік, освіту і професійний досвід і вказують на ряд робіт, які заявник зазвичай може виконувати. Чим більш обмежений список – тим більше фізичних чи психічних обмежень заявника будуть такими, щоб запобігти зайнятості.

Вік є важливим фактором у тій мірі, що ті самі ознаки інвалідності та проблеми зі здоров'ям, як правило, мають більш тяжкі наслідки для старших людей, ніж для молодих. Вік – фактор, який враховують, оцінюючи потенціал технічної реабілітації. Багато країн беруть до уваги вік, а також рівень освіти заявника та досвід роботи.

Існують також багато країн, які враховують інші соціальні фактори такі, як сімейне оточення, можливості професійного навчання та можливість переїзду до іншої частини країни. Оскільки цей останній критерій важливий, можливість інваліда працевлаштуватися може залежати значною мірою від того, де він/вона живе або місце, де він/вона будуть працевлаштовані. У більш широкому контексті деякі країни також беруть до уваги умови ринку праці. Однак з урахуванням поточної ситуації зайнятості і змінням функції пенсії по інвалідності в деяких країнах (де пенсія по інвалідності фактично стала формою пенсії по безробіттю) використання такого критерію, як правило, стає більш складним.

Для того, щоб встановити здоров'я заявника, професійний статус і ситуацію щодо інших критеріїв, запроваджених у національному законодавстві, необхідно зібрати докази для обробки заяви. Загалом, заявник та компетентний орган для визначення інвалідності розподіляють відповідальність за встановлення та збір необхідної інформації.

***Компетентна влада для визначення інвалідності***

Особа або орган, відповідальний за оцінку інвалідності значно відрізняється у різних країнах. Вибір цієї особи або органу є важливим, так як це матиме суттєвий вплив на управління схеми.



Оскільки критерії визначення інвалідності дуже часто включають медичні, професійні, а іноді й інші фактори, здається по суті необхідним залучення фахівців з різних дисциплін (лікарів, спеціалістів, представників юридичної професії, і т.д.). На практиці ситуація різна у всіх країнах.

Якщо медичні критерії є домінуючими (або винятковими), як правило, лікар, медичний заклад або уповноважена медична комісія мають компетенцію. Якщо це не так, то в іншому випадку – лікарі та допоміжний персонал немедичного характеру (професійні експерти, соціальні працівники, представники юридичної професії) можуть приймати рішення спільно. Остаточне рішення може бути прийняте фахівцями, відповідальними за оцінку інвалідності або нейтральним адміністратором (від програм соціального забезпечення або адміністративного трибуналу), який буде використовувати, але не обов'язково виключно, попередні звіти, складені фахівцями. Яка б формула не була прийнята, слід зазначити, що, крім тих випадків, які не викликають ніяких сумнівів, оцінка інвалідності піднімає чутливі проблеми, так як оцінка інвалідності приймається на розсуд. Таблиця 1 наводить порівняння визначення інвалідності, що використовується у пенсійних програмах різних країн.

| <b>Таблиця 1: Пенсії по інвалідності в обраних країнах</b> |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Країна</b>                                              | <b>Визначення інвалідності</b>                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Алжир                                                      | Втрата працездатності (якщо втрата 50% - то часткова пенсія).                                                                                                                                                                                                                                |
| Аргентина                                                  | Скорочення працездатності на 66% (загальна інвалідність).                                                                                                                                                                                                                                    |
| Австралія                                                  | Мінімум 20% рівень порушення функцій та нездатність працювати 30 годин на тиждень при повній зарплаті, або нездатність повернутися на таку ж роботу щонайменше протягом наступних 2 років.                                                                                                   |
| Бельгія                                                    | Втрата 2/3 працездатності звичайної зайнятості з 6 місяцями страхування, включаючи 120 днів фактичної або зарахованої роботи і періоду страхування протягом останньої чверті.                                                                                                                |
| Бразилія                                                   | Ступень інвалідності оцінюється Міністерством соціального страхування. Оцінюється як постійна непрацездатність з щонайменше 12 місяцями сплати внесків. Період сплати внесків не береться до уваги, якщо інвалідність наступила в результаті нещасного випадку.                              |
| Китай                                                      | Медичні експерти Комітету з оцінки здатності праці оцінює ступінь інвалідності. Загальна непрацездатність і не має права на ранній вихід на пенсію.                                                                                                                                          |
| Естонія                                                    | Втрата щонайменше 40% працездатності і не призначається для пенсії по соціальному страхуванню інвалідності. Не повинен отримувати пенсію від будь-якої іншої країни.                                                                                                                         |
| Фінляндія                                                  | Постійна непрацездатність для підходящої роботи і вік від 16 до 64 років. Часткова пенсія відсутня.                                                                                                                                                                                          |
| Угорщина                                                   | Національна медична комісія визначає ступінь втрати працездатності.                                                                                                                                                                                                                          |
| Індонезія*                                                 | Віком до 55 років з загальною постійною непрацездатністю в результаті виробничої травми. Лікар повинен засвідчити непрацездатність.                                                                                                                                                          |
| Ірак                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Ірландія                                                   | Постійна непрацездатність.                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Лівія                                                      | Виплачується у разі щонайменше 80% втрати працездатності                                                                                                                                                                                                                                     |
|                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| Маврикій                                                   | Віком від 15 до 59, застрахований і інвалідність оцінена щонайменше у 60%, яка повинна тривати щонайменше 12 місяців                                                                                                                                                                         |
| Філіппіни                                                  | Постійна або часткова інвалідність з 36 місяцями сплати внесків перед 6-місячним періодом до початку інвалідності. Застрахований повинен мати встановлений ступінь інвалідності - щонайменше у 20%. Лікар соціальної системи забезпечення оцінює інвалідність щорічно.                       |
| Уганда*                                                    | Виплачується за постійну загальну інвалідність або постійну часткову інвалідність в результаті серйозної втрати працездатності.                                                                                                                                                              |
| Замбія                                                     | Постійна непрацездатність до будь-якої роботи як результат фізичної чи розумової інвалідності і з 60 внесками, у тому числі 12 внесків за 36 місяців перед настанням інвалідності. Інвалідність оцінюється медичною комісією, яка призначається Міністром праці та соціального забезпечення. |

\* Накопичувальний фонд

Джерело: U.S. Social Security Administration, Social security programs throughout the world — 2004, Washington, DC, GPO 1999.

**Оскарження** Загалом, заявники і орган соціального захисту мають право на оскарження рішень щодо отримання пенсій по інвалідності. У деяких країнах потрібно пройти попереднє адміністративне оскарження перед тим, як подати скаргу до суду. В інших – скарги направляються безпосередньо до суду або, при необхідності, до спеціалізованих юрисдикцій. Скарги можуть бути чисто юридичними або бути направленим на встановлення додаткових доказів, зокрема медичного доказу.

**Перегляд прийнятого рішення** Хоча концепція інвалідності зазвичай передбачає, що стан людини більш-менш стабілізувався, однак законодавство, як правило, містить норми щодо перегляду прийнятої оцінки інвалідності.

Принцип перегляду – загальноприйнятий зазвичай, за винятком випадку, коли хвороба здається невиліковною та реабілітація є неможливою. Пенсія не призначається на все життя. Одержувачі пенсії по інвалідності, як правило, повинні повідомляти про будь-які зміни у їхньому статусі, які можуть впливати на їхнє право на отримання пенсії по інвалідності. Крім того, перегляд часто передбачений на регулярній основі і відбувається протягом регулярних інтервалів (наприклад, раз на рік). Таким чином, установи соціального забезпечення повинні приймати певні заходи контролю, аби визначити, чи є перегляд необхідним.

У деяких країнах законодавство зазвичай визначає сторону, яка має право вимагати перегляд рішення по інвалідності, причини та інтервали між переглядами. Якщо, наприклад, країна вводить важливі зміни в умови надання пенсій по інвалідності, рішення можуть переглядатись в будь-який час.

Часто це особа або орган, відповідальний за оцінку інвалідності, який вирішує, як і коли перегляд повинен відбуватися. Індивідуальні особливості приймаються до уваги і, зокрема, тип і тяжкість травми чи інвалідності та їх ймовірний розвиток.

При тому, деякі закони прямо передбачають тимчасову пенсію, що надається на визначений в законодавстві строк.

## РОЗДІЛ 2: Кваліфікаційні умови та розрахунок допомог

### А. Умови надання пенсій

#### Кваліфікаційний період

Призначення пенсії по інвалідності підлягає завершенню певного кваліфікаційного періоду. Це мінімальний термін страхування, зайнятості або проживання, як доказ досить тривалого період охоплення в схемі. Мета полягає в тому, щоб запобігти зловживанню і уникнути ситуації несприятливого вибору.

Умови проживання зазвичай необхідні тим програмам, у яких призначення пенсії не залежить від прямої фінансової участі захищеної особи (або його/її роботодавця) чи періоду зайнятості. Необхідний кваліфікаційний період встановлюється в різний спосіб в залежності від конкретного законодавства. У тих національних пенсійних програмах, які застосовуються до всіх жителів, «умова тривалості проживання» часто така сама, як і для пенсій по старості. Проте в інших схемах умови проживання можуть бути значно нижчі.

У програмах страхування кваліфікаційний період – мінімальний період часу, за який застрахована особа має бути застрахованою або зайнятою (у тому числі, де це доречно, періоди прирівнянні до періодів сплати внесків або періодів зайнятості). Загалом, кваліфікаційний період для пенсії по інвалідності значно нижче, ніж період, встановлений для пенсії по старості. Необхідний кваліфікаційний період може бути вказаний по відношенню до необхідного загального мінімального періоду. Часто це ґрунтується на мінімальному періоді страхування протягом певного вказаного періоду часу, що безпосередньо передуює встановленню інвалідності: наприклад, 60 місяців страхування, 12 з яких повинні бути завершені протягом останніх трьох років, або 60 місяців страхування за останні 10 років.

У деяких країнах необхідний кваліфікаційний період варіюється залежно від віку застрахованої особи: період довший – як тільки особа досягла певного віку, наприклад 25 або 30 років. У США кваліфікаційний період змінюється пропорційно віку. Однією з умов є те, що застрахована особа повинна мати один календарний квартал страхування на кожний рік, починаючи з 21 року до року інвалідності (а також 20 календарних кварталів страхування в 10-річний період до початку).

У більшості програм кваліфікаційний період не перевищує п'яти років страхування. Тривалість встановленого кваліфікаційного періоду значно коротша в країнах, в яких страхування по інвалідності вва-

жається продовженням допомоги по хворобі (по тимчасовій непрацездатності); наприклад 120 робочих днів протягом останніх шести місяців.

***Інші умови  
призначення  
пенсії***

У деяких країнах пенсії по інвалідності насправді розглядаються як ранні пенсії по старості. Тому встановлюється умова мінімального віку. Наприклад вік застрахованої особи повинен бути не менше 50 років для того, щоб претендувати на пенсію по інвалідності.

У декількох програмах, які застосовуються до всіх жителів, встановлюється тест матеріального стану. Більшість програм, які застосовуються до всіх жителів, також передбачають умову громадянства.

---

***В. Розрахунок пенсії по інвалідності***

---

Залежно від прийнятого принципу (гарантуючи мінімальний рівень доходу або підтримки гідного рівня життя, пов'язані з періодом зайнятості) розмір пенсії по інвалідності може бути за рівномірною ставкою, або пов'язаний з розміром зарплати або доходу так само, як і з розміром пенсії по старості.

***Пенсії за  
рівномірною  
ставкою***

Для пенсій по інвалідності за рівномірною ставкою допомога дорівнює пенсії по старості, або принаймні тісно пов'язана з нею. Де тестування матеріального стану передбачено для пенсій по старості – те саме зазвичай застосовується до пенсій по інвалідності, можливо, за винятком, сліпих.

У багатьох країнах, де розмір пенсії по інвалідності відрізняється залежно від ступеня втрати працездатності, інвалідам з найвищим ступенем непрацездатності призначається пенсія, яка дорівнює пенсії по старості; пенсії, що виплачуються інвалідам інших груп, - встановлені на менших рівнях.

У Данії, де законодавство розрізняє три групи інвалідності, пенсія складається з трьох компонентів: основної суми, що підлягає тестуванню матеріального стану; надбавки до інвалідності; і надбавки за непрацездатність. Основна сума дорівнює сумі пенсії по старості для максимальної інвалідності і нижча сума – для мінімальної інвалідності.

В інших країнах розмір пенсії по інвалідності такий самий, як і пенсії по старості, але він доповнюється, якщо інвалідність настає до того, як застрахована особа досягла певного віку.

### ***Пенсії, що залежать від доходу***

Як загальне правило, всі країни, які мають пенсії по старості, що пов'язані з доходом, мають також пенсії по інвалідності, що пов'язані з доходом. У багатьох з цих країн розмір пенсії по інвалідності розраховується за формулою, схожою для пенсій по старості. Тому розмір визначається на основі базової зарплати, а також тривалості страхування.

Оскільки зв'язок з тривалістю страхування, сплатою внесків або зайнятістю швидше за все призведе до дуже малого розміру пенсії, зазвичай вноситься корекція, якщо інвалідність виникає, коли застрахована особа була застрахована тільки протягом короткого періоду. У деяких країнах встановлюється спеціальний мінімальний показник, який або дорівнює відсотку доходу, або становить фіксовану суму.

У багатьох інших країнах період страхування, сплати внесків або зайнятості, які фактично були завершені застрахованою особою, збільшуються на додатковий період, на відміну від розрахунку пенсій по старості. Періоди з початку настання інвалідності до дати, на яку застрахована особа досягає встановленого віку, вважаються (прирівнюються до) періодами страхування. Цей встановлений вік може бути вище, дорівнювати або бути нижче кваліфікаційного віку для пенсії по старості.

Ці додаткові періоди гарантують, що працівники, які стали інвалідами до кінця нормальної професійної кар'єри, отримують пенсію по інвалідності, яка дуже близька (якщо не дорівнює) пенсії по старості, яка могла б їм бути призначена. Так, в деяких схемах пенсія розраховується так, як би заявник працював до 55 років, у той час, як в інших – період до настання пенсійного віку додається до періодів страхування. Є також схеми, в яких до періодів страхування додається встановлений відсоток періоду між настанням інвалідності та настанням нормального пенсійного віку.

Нарешті, слід зазначити, що базова зарплата, котра використовується як основа для розрахунку пенсій, може бути визначена по-різному для пенсій по старості та пенсій по інвалідності. Наприклад, пенсія по інвалідності буде розраховуватися на основі середнього доходу протягом 12-місячного періоду, що безпосередньо передуює умові надання пенсії у той час, як для розрахунку пенсії по старості середній дохід буде розраховуватися за більш тривалий період.

### ***Інші формули***

Рішення прийняті національним законодавством в різних країнах для розрахунку пенсії по інвалідності на основі зарплати або доходу надзвичайно різноманітні. Зазвичай вони включають тривалість страхування лише в обмеженій мірі або навіть не беруть її до уваги взагалі. Наприклад, пенсія по інвалідності може складатися з фіксованої суми і з різних сум. У ряді країн, в яких страхування

інвалідності тісно пов'язане зі страхуванням на випадок хвороби - так, що страхування по інвалідності розглядається певною мірою як продовження початкової допомоги по тимчасовій непрацездатності - тривалість страхування не зачисляється, за винятком, звичайно, якщо інше не передбачено кваліфікаційним періодом.

В одній з цих країн, наприклад, пенсія дорівнює 50 відсотків базової зарплати у випадку загальної інвалідності та 30 відсотків у випадку часткової інвалідності. В іншій країні пенсія коливається від 10% до 80% базової зарплати залежно від ступеня інвалідності. Слід відзначити, що, де є декілька ступенів інвалідності, розмір часткової допомоги по інвалідності знижується по відношенню до допомоги по загальній інвалідності.

В системі накопичувального фонду пенсія по інвалідності представлена у формі одноразової виплати та становить розмір кредиту застрахованої особи з додатково нарахованими відсотками. У деяких країнах навіть, якщо інвалідність є відносно незначною, допускається виплата одноразової допомоги.

### ***Надбавки у разі тяжкої інвалідності***

Існують також схеми, які забезпечують надбавки для тих, хто має тяжкий ступінь інвалідності та потребує постійної присутності третьої особи. У більшості цих країн ця надбавка забезпечується одержувачам пенсії по інвалідності. Однак в схемах, в яких пенсія по інвалідності переходить в пенсію по старості в пенсійному віці, зберігається надбавка, яку одержувач отримував перед настанням пенсійного віку.

Розмір надбавки розраховується різними способами в різних країнах. Очевидно, це не залежить від базової зарплати у всіх схемах, які виплачують пенсії по інвалідності за рівномірною ставкою. Це також може бути фіксованою сумою в інших схемах. Проте в більшості випадків надбавка для пенсії по інвалідності виражається у відсотку від базової зарплати. Надбавки можуть відрізнятися залежно від того, чи інвалід потребує постійну або нерегулярну допомогу (протягом дня або цілодобово) або залежно від його або її сімейної ситуації.

### ***Поєднання пенсії по інвалідності з іншими доходами чи з пенсією по старості***

Деякі країни прийняли правила, котрі дозволяють поєднання пенсії та доходів, що інвалід може отримати від оплачуваної зайнятості, з метою заохочення цих людей до повернення на роботу. Зазвичай встановлюється максимальний розмір доходів, де поєднання можливе. У деяких країнах пенсія по інвалідності може все ще виплачуватись частково, якщо інвалід відновлює працездатність у більшій мірі, ніж максимальна працездатність, встановлена при визначенні інвалідності.



На відміну від вищезазначеного, інше національне законодавство встановлює припинення пенсії, якщо особа відновлює зайнятість, за винятком низькооплачуваної діяльності, сумісної зі станом здоров'я одержувача. Загальноприйнята практика - що пенсія по інвалідності не може призначатися разом з пенсією по старості. Більшість законів зазначають, що інвалідність повинна наступити перед встановленим віком для призначення пенсії по старості і що пенсія по інвалідності замінюється пенсією по старості, як тільки особа досягає пенсійного віку. Перехід пенсії по інвалідності в пенсію по старості часто відбувається автоматично навіть, якщо кваліфікаційний період, зазначений для пенсії по старості не був завершений, але можуть бути і винятки з даного правила. Хоча декілька схем вказують, що пенсія по старості не може бути нижчою, ніж пенсія по інвалідності, яку попередня замінює, в інших схемах - пенсія по старості може бути нижче (дорівнювати або бути вище), якщо правила визначення розміру пенсії різні для двох умов надання пенсій.

---

### ***С. Професійна реабілітація та перепідготовка***

---

У всіх країнах пенсія по інвалідності розроблена таким чином, щоб використовувати реабілітацію та перепідготовку для осіб, які страждають від інвалідності або знаходяться під ризиком інвалідності. Ці заходи спрямовані на повернення цих осіб до суспільства. Проте не варто недооцінювати складні проблеми, пов'язані з реабілітацією та перепідготовкою інвалідів, особливо коли ринок праці перебуває в складній ситуації.

У деяких країнах законодавство передбачає, що органи у сфері страхування інвалідності повинні запровадити реабілітаційні служби або нести витрати на таке лікування. В інших країнах ці служби організовані і фінансуються по-іншому, хоча існує тісна координація між ними і схемою страхування інвалідності.

Для того, щоб полегшити професійну реабілітацію та зробити її якомога ефективнішою, законодавство про соціальне забезпечення іноді встановлює для одержувача заходи стимулювання проходження реабілітації. Одним з таких заходів є виплата спеціальних допомог для застрахованих осіб у період реабілітації, наприклад, адресної соціальної допомоги та надбавки за реабілітацію.

Країни, котрі ратифікували Конвенцію про допомоги по інвалідності, по старості і у зв'язку з втратою годувальника № 128 1967 року зобов'язані "створити служби відновлення працездатності, метою яких є підготовка інвалідів до поновлення їхньої попередньої діяльності в усіх випадках, коли це можливо, або, якщо це неможливо,



до іншої, найбільш підхожої оплачуваної праці, з урахуванням їхніх можливостей та здібностей” та “вживати заходи для того, щоб сприяти влаштуванню інвалідів на підходящу роботу”.

## СХЕМА МОДУЛЯ

## ЦІЛІ

Наприкінці цього модуля учасники зможуть проаналізувати технічні проблеми, що виникають при наданні допомоги по інвалідності, та охарактеризувати кваліфікаційні умови та формули для розрахунку пільг у цій галузі соціального забезпечення.

## МОДУЛЬ 4

## СХЕМА МОДУЛЯ

## ЦІЛІ

*Частина 1***Визначення та оцінка інвалідності**

- Визначити концепції інвалідності, окреслені у законодавстві, та порівняти із системою захисту у власній країні;
- Окреслити значення терміна “інвалідність” у схемах соціального захисту власної країни;
- Проаналізувати критерії надання інвалідності та оцінки її тяжкості.

## МОДУЛЬ 4

## СХЕМА МОДУЛЯ

## ЦІЛІ

## Частина 2

## Кваліфікаційні умови та розрахунок пільг

- розглянути кваліфікаційний період, необхідний для призначення пенсій по інвалідності;
- описати формули, що застосовуються для розрахунку допомог в залежності від ступеня інвалідності;
- пояснити, як пенсії по інвалідності та інші доходи, що залежать від оплачуваної зайнятості, можуть бути об'єднані у програмах власних країн;
- описати вжиті заходи та запропонувати інші з метою професійної реабілітації та перепідготовки інвалідів.

## МОДУЛЬ 4

## СХЕМА МОДУЛЯ

## Частина 1

## Визначення та оцінка інвалідності

- ▷ Зв'язок між хворобою, інвалідністю та похилим віком.
- ▷ Визначення інвалідності.
- ▷ Оцінка та перегляд інвалідності.

## Завдання

Оцінка інвалідності

## МОДУЛЬ 4

### Частина 2

## Кваліфікаційні умови та розрахунок пільг

- ▶ Умови надання пенсій.
- ▶ Розрахунок пільг.
- ▶ Професійна реабілітація та перепідготовка інвалідів.

### Завдання

Розрахунок пільг по інвалідності

## МОДУЛЬ 4

## Зв'язок між хворобою, інвалідністю та похилим віком

Пільги можуть сплачуватися:

загальними системами  
системами соціального страхування  
накопичувальними фондами

Інвалідність може трактуватися як:

Передчасне старіння, зв'язок з пенсіями за віком

Тривала чи невиліковна хвороба, зв'язок з пільгами  
на випадок хвороби



Державне законодавство зазвичай розділяє типи  
інвалідності за походженням

Інвалідність від народження, інвалідність внаслідок  
поранення на війні, виробничої травми та  
професійного захворювання, як правило, є предметом  
різних законодавчих норм

## МОДУЛЬ 4

## Що ми маємо на увазі під інвалідністю?

Фізична  
інвалідність

Повна або часткова втрата будь-якої частини тіла або будь-яких фізичних чи розумових здібностей, незалежно від економічних або професійних наслідків цієї втрати

Професійна  
інвалідність

Втрата працездатності в результаті неспроможності виконувати професійні обов'язки

Загальна  
інвалідність

Втрата працездатності в результаті нездатності скористатися будь-якими з можливостей, що існують для особи на ринку праці, навіть тими, які можуть призвести до зміни професії чи статусу

### МОДУЛЬ 4

## Фактори, що повинні бути розглянуті при встановленні інвалідності

Встановлення інвалідності та оцінка її ступеня

### Головний критерій

Стан здоров'я під час оцінки

Деякі країни беруть до уваги можливий майбутній розвиток стану здоров'я заявника

Медична сертифікація та немедичні фактори

Професійні фактори

Суспільні фактори

Вік

Сімейне оточення

Можливості для професійної реабілітації

Місцезнаходження

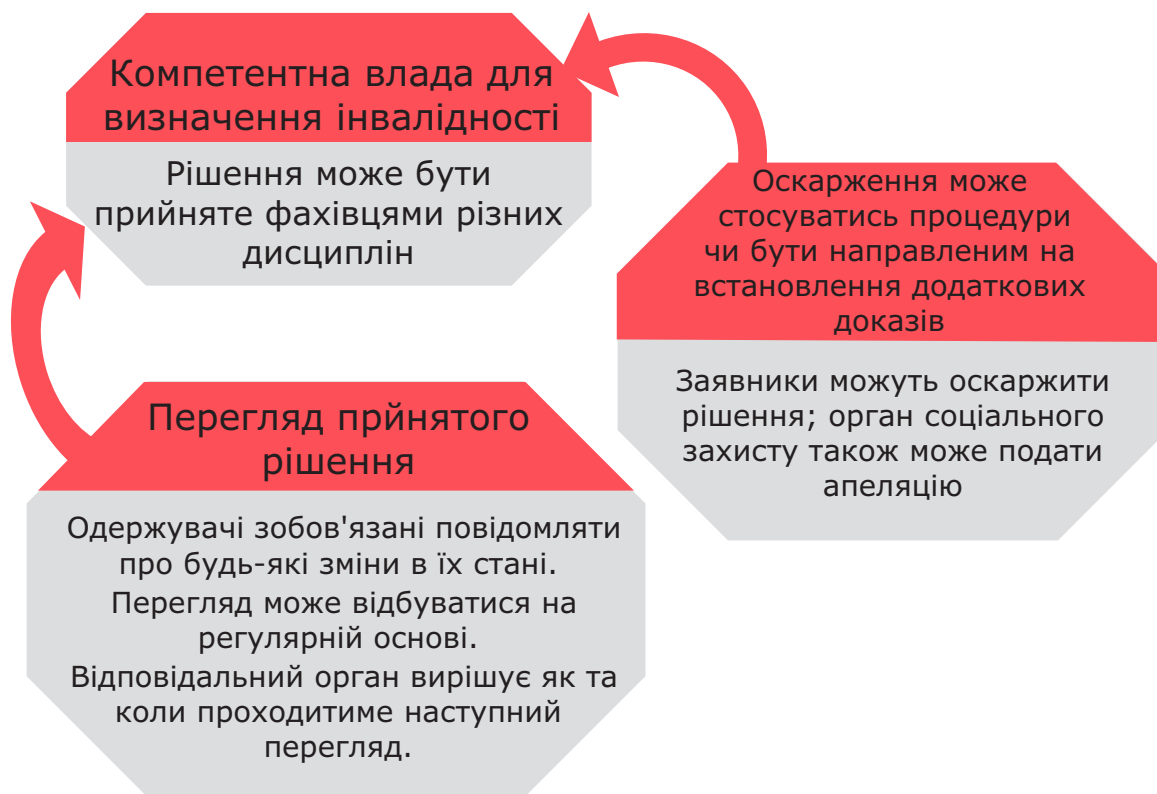
Освіта

Можливості для професійного навчання

Досвід роботи

### МОДУЛЬ 4

## Рішення, оскарження та перегляд



### МОДУЛЬ 4

## Кваліфікаційний період

Призначення пенсії по інвалідності має кваліфікаційний період:

Мінімальної тривалості страхування  
Зайнятості  
Проживання у країні

Обов'язковий кваліфікаційний період може бути пов'язаний з:

Загальним обов'язковим мінімальним періодом  
Віком застрахованої особи

### МОДУЛЬ 4

## Розрахунок пенсії по інвалідності

### Пенсія за рівномірною ставкою

Така ставка дорівнює або тісно пов'язана зі ставкою пенсії за віком

#### У деяких країнах

Пенсія по інвалідності залежить від ступеня непрацездатності:

Найвища ступінь дорівнює пенсії по старості  
Інші групи мають менший рівень

#### У інших країнах

Пенсія складається з:

- Основної частини
- Додатку за інвалідність
- Додатку за непрацездатність

### Пенсія, що залежить від доходу

Сума визначається на основі:

- Базового доходу (може бути іншим, ніж для пенсій за віком)
- Тривалості страхування

#### У деяких країнах

Період страхування, сплати внесків чи зайнятості зростає на додатковий період, якщо особа не досягла встановленого віку

#### У інших країнах

Додається означена частка періоду між інвалідністю та нормальним пенсійним віком

- Фіксована сума та перемінна сума
- Одноразова виплата з додатково нарахованими відсотками

## МОДУЛЬ 4

## Додаток у разі тяжкої інвалідності

Додаток залежить від того, чи потрібна особі постійна або нерегулярна допомога

Сума нараховується різними способами:

У програмах, у яких, починаючи з пенсійного віку, пенсія за віком замінює пенсію по інвалідності, додаток залишається незмінним

Це може бути фіксована сума

Або визначена як процент від базового (для інвалідності) доходу

## МОДУЛЬ 4

## Пенсія за інвалідністю + інші доходи або пенсія за віком

Для того, щоб заохотити людей  
повернутися на роботу:

У деяких країнах можливо поєднувати пенсію та зарплату

Зазвичай дохід обмежений зверху

Пенсія за інвалідністю може частково виплачуватись  
навіть якщо особа повертається на роботу

У інших країнах:

Тільки низькооплачувана діяльність є сумісною зі статусом  
одержувача

Пенсія за інвалідністю + пенсія за віком не можуть  
додаватися

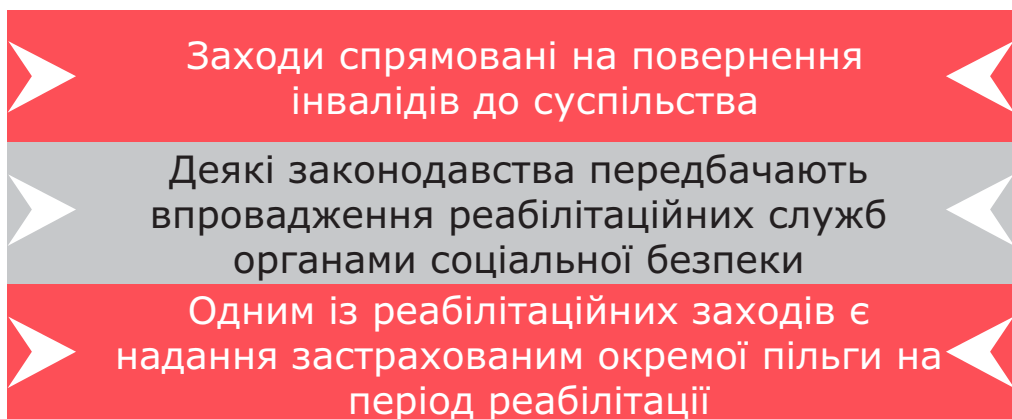
Перерахунок часто автоматичний

Законодавство передбачає, що пенсія за віком не може бути  
нижчою ніж пенсія за інвалідністю

### МОДУЛЬ 4



## Професійна реабілітація



### МОДУЛЬ 4

# **ПЕНСІЇ**

---

## **МОДУЛЬ 5:**

### **ПЕНСІЯ В РАЗІ СМЕРТІ ГОДУВАЛЬНИКА**

**ПЕНСІЯ В РАЗІ СМЕРТІ ГОДУВАЛЬНИКА 139****РОЗДІЛ 1: Кваліфікаційні умови 139**

- A. Залежність та родина . . . . . 139
- B. Дружина/ чоловік померлої особи . . . . . 140
- C. Пенсії вдовців . . . . . 145
- D. Пенсії сиротам . . . . . 146
- E. Інші одержувачі . . . . . 147

**РОЗДІЛ 2: Кваліфікаційний період та розрахунок пенсій 150**

- A. Кваліфікаційний період . . . . . 150
- B. Допомоги . . . . . 150

## МОДУЛЬ 5

### ПЕНСІЯ В РАЗІ СМЕРТІ ГОДУВАЛЬНИКА

#### РОЗДІЛ 1: Кваліфікаційні умови

##### *А. Залежність та родина*

Однією з задач соціального забезпечення є забезпечення захисту в разі смерті годувальника родини, у тому числі допомога в адаптації до нових умов життя в результаті втрати підтримки, яка раніше надавалась сім'ї. Смерть годувальника спричиняє виняткові витрати і втрату постійного доходу для сім'ї. Є три основні категорії допомоги в разі смерті застрахованої особи: одноразові виплати для покриття додаткових витрат, зумовлених смертю; пенсії або допомоги, що виплачуються дружині (чоловіку) померлого; та допомоги на дітей або інших членів сім'ї, які були на утриманні померлого.

Пенсія у разі смерті годувальника характеризується тим, що одержувачі повинні перебувати у спеціальних відносинах з іншою людиною, яка захищена від таких ризиків, як старість або інвалідність. Тому більшість пенсійних програм по старості включають пенсії у разі смерті годувальника. (А окрема категорія пенсій у разі смерті годувальника надається у випадку смерті внаслідок виробничої травми.) Пенсії в разі смерті годувальника спрямовані на компенсацію втрати економічної підтримки, раніше наданої померлим. Ступінь втрати залежить від віку та доходу годувальника, віку та кількості осіб, які перебували на утриманні померлого, суми підтримки, яка була надана кожній особі, яка перебувала на утриманні, і тривалості часу, протягом якого така підтримка надавалась б померлим. Здатність членів сім'ї підтримувати себе самостійно також може враховуватись.

Більшістю одержувачів пенсійних програм у разі смерті годувальника є жінки і діти. Проте зміни в суспільстві і зміни на ринку праці (а саме, зростання зайнятості жінок, зміни сімейного способу життя таких, як збільшення розлучень і перебування в «цивільному шлюбі») призвели до перегляду існуючого законодавства щодо пенсій у разі смерті годувальника в декількох країнах, зокрема, як вони ставляться до концепції «утримання» та рівності між чоловіками і жінками. Основною проблемою є питання щодо дружини (чоловіка) померлого. Ситуація з дітьми-сиротами та батьками, що перебували на утриманні померлого, викликає менше дискусій і менше труднощів.

## ***В. Дружина/ чоловік померлої особи***

### ***Вдова- одержувач***

Основним одержувачем пенсійних програм у разі смерті годувальника досі залишається вдова. Однак норми, які застосовуються до неї, відрізняються у різних країнах. Помітна кількість програм в промислово розвинених країнах і країнах, що розвиваються, призначають пенсію в разі смерті годувальника вдові без будь-яких спеціальних умов. Тому презюмується, що вдова підтримувалась померлим застрахованим чоловіком. Тим не менш, у багатьох з цих програм вдови, які не задовольняють певні критерії, можуть претендувати лише на скорочену пенсію.

Є також багато країн, в яких законодавство не визнає презумпцію необхідності забезпечення пенсією вдови, якщо певні умови щодо сімейного положення, віку та/ або стану здоров'я не відповідають вимогам.

Перш ніж перейти до розгляду цих питань, слід згадати про ті країни, які практикують багатошлюбність. Коли спільний чоловік помирає, допомога, встановлена для вдови ділиться між дружинами. Загалом, цей розподіл доходів є остаточним, тобто пенсія для кожної вдови не буде перераховуватись, навіть якщо одна з дружин згодом помирає.

### ***Сімейне положення вдови***

Сімейне положення може вплинути на призначення пенсії з декількох точок зору. Чи перебувала «вдова» разом з померлим в законному шлюбі? Якщо ні, чи законодавство визнає з юридичної точки зору цивільний шлюб? Як довго подружжя перебувало у шлюбі? Чи повинна вдова виховувати дітей з цього союзу з померлою особою? Чи чекає вона від нього дитину? Чи вийде вдова знову заміж? Чи може попередня дружина, з якою померлий розвівся, вважатися його вдовою?

### ***Умови, пов'язані зі шлюбом***

У багатьох країнах законний шлюб між вдовою і померлим продовжує залишатися необхідною умовою для того, щоб отримати пенсію у разі смерті годувальника. Отже, ці країни не розглядають ситуації перебування на утриманні поза межами шлюбу. Однак у зв'язку зі швидкими змінами способів життя часто постає питання про визнання в якості подружньої пари (для цілей соціального забезпечення) стабільних відносин між чоловіком і жінкою, які проживають разом. Багато країн вже визнають пари, які не перебувають у законному шлюбі, з метою пенсій у разі смерті годувальника.

Багато програм призначають пенсію у разі смерті годувальника за умови мінімальної тривалості шлюбу або за умови, що шлюб був укладений перед тим, як чоловік досягнув встановленого віку (зазвичай встановленого віку для пенсії по старості) або шлюб був укладений за певний проміжок часу до смерті чоловіка. У деяких країнах це - єдина умова для вдови. Головною метою таких обмежень є запобігання зловживань, які

можуть виникнути в результаті шлюбів укладених «в крайньому випадку» або укладених в дуже пізньому віці. Як буде показано нижче, ці умови не застосовуються, коли є дитина від шлюбу, або як в деяких країнах, коли смерть чоловіка є результатом нещасного випадку.

Тривалість чи вік, передбачений для шлюбу, може значно варіюватися залежно від законодавства. Є схеми, в яких пенсія виплачується, тільки якщо шлюб був укладений принаймні за два роки до того, як померлий почав отримувати пенсію, або, коли шлюб тривав щонайменше чотири роки. В одній програмі мінімальна тривалість шлюбу передбачена, якщо чоловік отримує пенсію на день вступу в шлюб; є різна мінімальна тривалість шлюбу залежно від різниці у віці між подружжям, і може бути навіть десять років для різниці у віці понад 25 років. В одній країні, в якій ця умова не передбачена, вдова без дітей, чий шлюб тривав менше п'яти років, має право тільки на одноразову виплату замість пенсії.

Зазвичай пенсія вдови припиняється, якщо вдова бере новий шлюб. Одна країна продовжує надавати пенсію, якщо вдова виходить заміж знову у віці після 60 років, але розмір пенсії зменшується. Часто вдова, яка знову бере шлюб, має право на одноразову виплату у розмірі однорічної або більше виплат її пенсії.

У більшості випадків пенсія вдови припиняється остаточно в разі повторного шлюбу. Однак в деяких країнах це право може бути відновлено у разі смерті нового чоловіка (або, якщо шлюб закінчується розлученням або визнаний недійсним) за умови, що вдова не має права на пенсію в разі смерті годувальника на підставі її останнього шлюбу.

### ***Вдови-матері***

У всіх програмах, в яких пенсія вдови підлягає умові шлюбу, даний критерій не застосовується, якщо є дитина народжена від шлюбу (у тому числі дитина, котра народилася після смерті батька). Вдова, яка виховує пізніх дітей та які перебувають на її утриманні, зазвичай має право на пенсію.

### ***Розлучені жінки***

У багатьох країнах розведена дружина може претендувати на пенсію в разі смерті колишнього чоловіка за умови, що він зобов'язувався на момент його смерті сплачувати їй аліменти. Подальші умови можуть бути передбачені, наприклад, мінімальна тривалість шлюбу або наявність дітей, що перебували на утриманні померлого. Деякі країни встановлюють тісний зв'язок між оплатою аліментів жінці і пенсією, на яку розведена жінка може претендувати.

Коли померлий після нового шлюбу залишає дружину з пенсією у разі смерті годувальника, ця пенсія в певних ситуаціях може бути зменшена, тому що дружина від попереднього шлюбу також має право на пенсію. Розмір пенсії вдови певною мірою розподіляється між вдовою і попередньою дружиною померлого пропорційно до тривалості попередніх шлюбів.

**Умови  
щодо віку**

У багатьох програмах вдова має право на пенсію в разі смерті годувальника за умови, що вона досягла встановленого віку на день смерті чоловіка або після цього дня. У багатьох з цих програм необхідний мінімальний вік для права на пенсію вдови нижчий, ніж той, що встановлений для пенсій по старості.

Встановлений вік значно відрізняється залежно до законодавства. Він може бути відносно низьким, наприклад, 35 років, або бути ближчим до пенсійного віку, такого, як 50 років. У ряді країн він дорівнює пенсійному віку. Законодавство деяких країн передбачає подвійну вікову межу, і потім пенсія виплачується за зменшеною ставкою в період між двома віковими обмеженнями. Наприклад, нормальна пенсія може надаватися, якщо вдові більше, ніж 50 років; якщо їй менше 50 років, але більше 40 років, вона може претендувати на зменшену пенсію. Відповідно до іншого законодавства скорочення пенсії у випадку жінок, які не досягли встановленого віку, диференціюється залежно від їхнього віку. Так, скорочення менше для тих, хто досягнув віку, близького до вікового обмеження.

У деяких країнах одержувач повинен досягти пенсійного віку для пенсії в разі смерті годувальника до моменту смерті чоловіка. У більшості країн достатньо, якщо вдова досягла даного віку після цього моменту. Однак багато хто встановлює обмеження: наприклад вдова повинна досягти передбаченого пенсійного віку протягом п'яти років з моменту смерті її чоловіка. У цьому випадку молода вдова ніколи не буде отримувати пенсію вдови.

В загальному, встановлення мінімального віку для призначення пенсії ґрунтується на ідеї, що молода вдова, яка придатна до роботи і яка не має на утриманні сім'ї, повинна бути в змозі знайти оплачувану роботу. Проте незалежно від віку вдови очевидно, що протягом початкового періоду вдівство не спричиняє значних змін в її ситуації. Дохід, отриманий покійним чоловіком, зникає, але сімейні витрати не зменшуються до того ж рівня. Потреби в житті залишаються такими ж принаймні на певний час, і взагалі часто витрати на домашнє господарство залишаються бути таким ж, без зменшення. Тому період часу має важливе значення для адаптації дружини (чоловіка) померлої особи до життєвих умов у теперішній ситуації.

Отже, багато програм надають тимчасову допомогу на початковий період вдівства. Ця допомога може бути у формі одноразової виплати, розрахованої за рівномірною ставкою або залежно від останніх доходів померлої особи. Допомога є більш ефективною, якщо вона надається у формі тимчасових періодичних допомог вдовам, які не мають права на пенсію. Таким чином це дозволяє вдові внести необхідні зміни в її спосіб життя, можливо, отримати професійну підготовку та шукати оплачувану роботу. Декілька країн призначають тимчасову пенсію вдовам на певний період часу, зазвичай один рік або менше. Одна країна надає усім вдовам пен-

сію з надбавками протягом перших трьох місяців вдовства, щоб досягти розміру пенсії по старості, яку померлий чоловік отримував або яку мав право отримувати. В іншій країні вдові може надаватися професійна підготовка, щоб легше знайти оплачувану роботу.

### **Вдови з інвалідністю**

Ряд програм призначають пенсії вдові у разі смерті годувальника, якщо вона не задовольнила умови віку або умови, пов'язані з утриманням дитини, але за умови, що така вдова є інвалідом. Слід зазначити, що вдови з інвалідністю не розглядаються як окрема категорія в країнах, де страхування по інвалідності охоплює всіх жителів. У цих країнах вдова з інвалідністю у такий же спосіб, як і інша захищена особа, має право на пенсію на індивідуальній основі, а не на основі вдовства.

Інвалідність вдови звичайно оцінюється на основі її залишкової працездатності, яка може дозволити їй займатися оплачуваною зайнятістю, тобто відповідно до того ж принципу, як і в страхуванні по інвалідності. Однак немає класифікації інвалідів на основі їхнього ступеня працездатності, що зустрічається у програмах страхування по інвалідності. Визначення інвалідності також може відрізнятися від того визначення, що у страхуванні по інвалідності, де встановлені більш суворі критерії. Наприклад, в одній країні, в якій допомога по інвалідності призначається, якщо ступінь непрацездатності становить принаймні дві треті, вдова з інвалідністю буде отримувати пенсію лише тоді, коли вона повністю не може виконувати будь-яку оплачувану роботу. В іншій країні, в якій пенсія по інвалідності призначається, починаючи з 25 відсотків непрацездатності, інвалідність вдови повинна становити принаймні 50 відсотків.

Як правило, інвалідність повинна бути на момент смерті чоловіка, але деякі програми визнають право на пенсію, навіть якщо інвалідність виникає на більш пізній термін.

Таким же чином, як і для пенсій по інвалідності, пенсії у разі смерті годувальника призначені під заголовком інвалідності більше не виплачуються (крім випадків, коли вдова досягла необхідного віку, щоб мати право на отримання пенсії у разі смерті годувальника без інших умов), якщо особа видужала у такій мірі, що вона більше не задовольняє вимог непрацездатності, необхідних для пенсії.

### **Перегляд пенсії вдови**

Законодавство соціального забезпечення майже завжди визнає право вдів на пенсію. Однак, як було показано, умови, необхідні для призначення таких пенсій, значно відрізняються у всіх країнах. Можна стверджувати, що високий рівень жіночої робочої сили буде виправдовувати систему, в якій пенсії вдів обмежувалися категоріями, які не в змозі задовольнити свої власні потреби. Наприклад у Данії пенсія вдови (і пенсія по інвалідності) були ліквідовані в 1984 році і замінені універсальними “ранніми



пенсіями” для всіх жителів, які мають обмежену працездатність і чий дохід нижче певних меж. Також можна припустити, що визнання права на пенсію всіх вдів буде більш випадком в країнах, в яких низька зайнятість жінок; в реальності існує мало доказів такого взаємозв’язку.

У більшості країн досі переважає традиційна точка зору, відповідно до якої більшість програм соціального забезпечення були розроблені і запроваджені - припущення, що жінка перебуває на утриманні в сім’ї. Дружини повинні жити від роботи, на якій працювали їхні чоловіки, батьки їхніх дітей. Або дружина присвячувала себе повністю дому, або передбачалося, що вона буде отримувати тільки додатковий дохід - «кишенькові гроші» з будь-якої оплачуваної зайнятості. Якщо чоловік помер, вдова, яка не мала ніякої оплачуваної зайнятості або яка отримувала лише скромний дохід від своєї роботи, або не мала окремого права на пенсію, або її призначення було нижчим, ніж те, що дозволило б їй підтримувати її попередній рівень життя. Це слугувало виправданням для створення пенсійних програм для вдів, розрахованих на основі пенсії по старості, яка би виплачувалась її чоловіку.

Більш того, це підхід, який був відображений в міжнародних трудових нормах МОП, що посилаються на пенсію вдові або дитині у разі смерті годувальника. У випадку вдови Конвенція № 102 дозволяє “право на пенсію” для вдови за умови, що вдова не може сама себе підтримувати; в той час як Конвенція № 128 передбачає, що пенсія призначається за умови досягнення встановленого віку, за винятком випадків інвалідності і у випадку, коли вдова доглядає за дитиною померлого.

Однак розподіл ролей в сім’ї змінюється. Концепція економічної залежності жінки все менше і менше відповідає реальній ситуації (іноді може бути так, що жінка заробляє основний дохід) і сучасним концепціям відносин між жінками та чоловіками. Поточні зміни в мисленні спричинені збільшенням прийняття принципу рівності, заборонаю будь-якої дискримінації між чоловіками і жінками та відмовою припущення про залежність жінки від чоловіка у партнерстві.

У зв’язку з цими принципами і новими реаліями існує тенденція ставити під питання пенсії вдів і запропонувати різні формули для того, щоб дружина померлого підтримувала рівень життя, схожий на той, що вона мала в той час, коли її чоловік був ще живий, тобто компенсувати втрату професійного доходу чоловіка.

Як зазначалося, тимчасова допомога для вдови в початковий період вдовства у вигляді допомоги на обмежений термін може бути надана для того, щоб дозволити вдові провести навчання або перепідготовку для того, щоб знайти оплачувану роботу.

В кінці цього початкового періоду вдова - за винятком тих, хто досяг певного віку, - може знайти себе в тій же ситуації, як і будь-яка інша особа, і буде в змозі працювати і заробляти собі на життя таким же чином, як будь-яка інша одинока жінка.

Більш того, рішення також можна знайти для проблеми недостатнього розміру пенсії, яку вдова може отримати в її пенсійному віці в результаті її скороченої тривалості страхування. Для цього було б необхідно розширити окремі права жінки таким чином, що вони враховували не лише періоди її оплачуваної зайнятості, але також час, присвячений вихованню дітей, а також половину спільного права на пенсію, набутого чоловіком і дружиною під час шлюбу. Ряд програм дозволяють періоди виховання дітей прирівнювати до періодів страхування. Канада і Німеччина прийняли практику «розподілу кредиту», тобто розподілу права на пенсію порівну між подружжям протягом тривалості шлюбу (у випадку з Німеччиною тільки при розлученні). Мета полягає в тому, щоб замінити концепцію «похідних прав» у призначенні пенсії індивідуальними правами, набутими кожним з подружжя.

Якщо жінка, яка не має оплачуваної роботи, втрачає чоловіка у віці, який, хоча і нижче нормального кваліфікаційного віку для пенсії по старості, проте досить високий для неї, щоб реально сподіватися розпочати чи вернутися до оплачуваної зайнятості, пенсія по ранній старості може бути надана.

Потреба у пенсіях для вдів здавалася б набагато менш очевидною. Ті, хто підтримують нові вищезазначені формули, вважають, що вони будуть гарантувати підвищену безпеку для дружини померлого і що вони будуть краще адаптовані до потреб таких дружин, ніж нинішня система пенсійного забезпечення вдів. Реформи цього типу повільно адаптуються й у будь-якому випадку можуть бути введені лише поступово для того, щоб захистити права жінок, чиї очікування засновані на традиційних концепціях.

---

### ***С. Пенсії вдівців***

---

Не всі пенсійні програми у разі смерті годувальника визнають право вдівця на отримання пенсії. Більшість тих, що визнає, призначають пенсії вдівцям на більш жорстких умовах ніж ті, що встановлені для вдів. Призначення відбувається тільки у випадку інвалідності вдівця. Деяке законодавство також передбачає умови щодо віку: вдівець повинен досягти кваліфікаційного віку для пенсії по старості.

Крім того, у більшості схем призначення пенсії вдовцям відбувається за умови, що особа перебувала на утриманні своєї дружини на момент її смерті. У країні, де не встановлено умови щодо віку чи інвалідності для отримання пенсії вдовця, єдиною умовою є те, що дружина відігравала переважну роль у підтриманні сім'ї. При оцінці даної вимоги враховується не лише професійний дохід дружини, але й приблизна кількість її роботи вдома.

У багатьох країнах, зокрема в тих, в яких зайнятість заміжніх жінок широко розповсюджена, зазначається, що різниця в регулюванні між вдовами і вдовцями є заперечення принципу рівності між чоловіками і жінками. Заперечення пенсій вдовців слід розглядати не тільки з точки зору прямої дискримінації чоловіків, але і також дискримінації застрахованої жінки, яка сплачувала внески під час роботи для захисту тих, хто вижив, в разі її смерті. Збільшується договір щодо принципу, що пенсії повинні бути однаково доступними для будь-кого з подружжя, хто пережив померлу особу. Проте з практичної точки зору не легко вирішити дану проблему, тому що програма може потребувати значних витрат. Тому рівність в деяких випадках супроводжується більш обмежувочними умовами для вдів, які потім застосовуються в рівній мірі до вдовців.

---

## ***Д. Пенсії сиротам***

---

У разі смерті годувальника діти мають право на періодичні виплати. У деяких країнах ці виплати можуть поєднуватися з сімейними допомогоюми.

Категорії дітей, які мають право на пенсії, досить значно відрізняються в різних країнах. У країнах, де є програма родинних допомог, ця програма буде зазвичай мати визначення «дитини» з метою призначення пенсії і це переноситься в програму пенсії у разі смерті годувальника. Всі програми забезпечують пенсії законним, узаконеним і рідним дітям. У багатьох країнах усиновлені діти також мають право на пенсію.

Багато програм запроваджують нормальне обмеження щодо віку виплати пенсії в разі смерті годувальника дітям між 14 і 18 років. Деякі країни розрізняють в цьому контексті дівчат і хлопців (старший вік для дівчат). У більшості програм пенсія призначається на кілька років вперед, виходячи за нормальне вікове обмеження, якщо дитина продовжує професійну підготовку або є студентом денної форми навчання. Вищий вік може варіюватися від 18 до 27 років. Більшість програм не передбачають будь-яких обмежень щодо віку для дітей-інвалідів.

Загалом пенсії вищі для дітей-сиріт, які залишились без обох батьків, ніж для дітей, які втратили одного з батьків. Деякі країни виплачують додаткову сімейну допомогу замість пенсії сироти. Вважається, що обидві формули дійсні в забезпеченні підтримки дітей-сиріт - допомоги чи пенсії достатнього розміру.

---

### ***Е. Інші одержувачі***

---

Ряд програм також надають пенсії іншим, ніж чоловік (дружина) померлої особи та діти, одержувачам, які були на утриманні померлої застрахованої особи. Спосіб, в який визначаються категорії даних осіб і вимоги, необхідні для отримання права на пенсію, значно відрізняється в різних програмах.

Найчастіше ті, хто пережив померлу особу та мають право на пенсію - це мати та батько і в деяких програмах - бабуся та дідусь. Родичі по висхідній лінії зазвичай повинні бути інвалідами або у похилому віці, щоб отримувати пенсію у разі смерті годувальника. Мінімальний вік, як правило, становить нормальний кваліфікаційний вік для пенсії по старості. У багатьох країнах батьки можуть претендувати на пенсію, якщо вони не працюють і якщо вони піклуються про дітей померлої застрахованої особи.

У деякому національному законодавстві інші особи, що пережили померлу особу і які можуть мати право на пенсію, включають онуків, неповнолітніх братів та сестер, незаміжніх сестер або батьків дружини (чоловіка), якщо вони перебували на утриманні померлої особи.

У небагатьох країнах пенсія схожа на пенсію вдови може бути призначена особі, яка в будинку померлого взяла на себе догляд за господарством, тобто виконувала роботу, яку зазвичай виконує дружина.

Як правило, визначення національною системою осіб, що пережили померлого, відображає традиційну ситуацію щодо родини в кожній країні.

Однак у більшості програм інші особи, ніж дружина (чоловік) і діти, можуть отримати пенсію лише в порядку другої черги, тобто, за умови, що нікого немає у пріоритетній групі.

Таблиця 1 наводить в обраних країнах кваліфікаційні умови для різних категорій осіб, що пережили померлу особу.

Таблиця 1: Пенсії у разі смерті годувальника в обраних країнах

| Країна   | Особи, що пережили померлу особу                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Албанія  | Один з подружжя, хто пережив іншого, доглядає за дитиною віком до 8 років, яка перебуває на утриманні; один з подружжя, який пережив іншого, є інвалідом або знаходиться у престарілому віці (вік 50 років для вдови або 60 років для вдівця); діти-сироти, що перебувають на утриманні, у віці до 18 років (вік 25 років, якщо студент), або дружина (чоловік) або дитина, які стали інвалідами до досягнення даного віку; батьки, бабуся і дідусь, які досягли 65 років або старше, які розділяли одне господарство з померлою особою протягом 12 місяців до смерті застрахованого і не мають нікого, хто би піклувався про них; і онуки, що перебувають на утриманні. Один з подружжя, хто пережив іншого, втрачає право на пенсію у разі смерті годувальника, якщо укладає повторний шлюб. |
| Австрія  | Вдова (вдівець) отримує до 60% пенсії застрахованої особи. (Рівні до 60% можуть бути збільшені до 60% залежно від загального доходу одержувача).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Бахрейн  | Вдови; якщо вдова виходить заміж знову або помирає після смерті свого застрахованого чоловіка або чоловіка-пенсіонера, її пенсія виплачується синам та дочкам, які мають на це право.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Білорусь | Той з подружжя, який пережив іншого та перебував на утриманні; застраховані батьки, якщо вони пенсійного віку, інваліди або доглядають за дитиною до 8 років та не працюють; прабабусь і прадідусь, якщо немає законного представника, відповідального за їхні засоби до існування; діти, сестри і брати і онуки до 18 років (до 23 років, якщо студенти; довше - якщо стали інвалідами до 18 років).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Колумбія | Вдова або партнер, який жив з померлою особою протягом щонайменше 5 років, або який мав дітей з померлою особою; вдівець-інвалід, який перебував на утриманні у померлої особи; діти до 18 років (вік 25 років, якщо студент, без обмежень якщо інваліди); батьки, які перебували на утриманні або брат-інвалід чи сестра-інвалід.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Домініка | Той з подружжя, хто пережив іншого, діти до 16 років, що перебували на утриманні (до 18 років, якщо студент денної форми навчання); батьки, що перебували на утриманні, у разі відсутності іншого з подружжя або дітей-утриманців.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Франція  | Вдова, розведена дружина або вдівець. Пенсія пропорційно розділяється, якщо більше одного з подружжя, хто пережив померлого.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Гана     | Утриманці, вказані застрахованою особою, які мають на це право.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Ізраїль  | Для одного з подружжя, що пережив іншого, віком 50 років або старше, якщо доглядає за дитиною, пенсія становить 16% від національної середньої зарплати. Надбавка в 7,5% виплачується на кожну дитину. Єдина дитина, яка не охоплена пенсією у разі смерті годувальника, отримує 10% від національної середньої зарплати; 7,5% від національної середньої зарплати отримує кожен, якщо більше ніж одна дитина; 10% на кожну повну сироту. Для вдови (вдівця) віком від 40 до 49 років без дітей, встановлюється пенсія у розмірі 12% від національної середньої зарплати. Якщо особа, котра пережила померлого, також отримує пенсію по старості, то пенсія у разі смерті годувальника зменшується на 50%.                                                                                     |

| Країна              | Особи, що пережили померлу особу                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Йорданія            | Застрахована вдова (вдівець); застраховані діти чоловічої статі до 26 років, якщо студенти або до закінчення їхньої першої вищої освіти залежно від того, що наступить перше; всі дочки, якщо незаміжні, вдови або розведені; брати (до 18 років), які перебували на утриманні застрахованої особи; сестри, які перебували на утриманні застрахованої особи; батьки; і ненароджена дитина.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Республіка Корея    | Вдова (вдівець) у віці 60 років або старше (у будь-якому віці щонайменше з другим ступенем інвалідності); батьки і дідусь та бабуся (включаючи батьків або дідуся та бабусі дружини (чоловіка)) у віці 60 років або старше та інваліди, з щонайменше другим ступенем інвалідності; діти та онуки до 18 років (у будь-якому віці щонайменше з другим ступенем інвалідності). Пенсія виплачується утриманням, які мають на це право, відповідно до наступної черги: один з подружжя, хто пережив померлу особу, діти, батьки, онуки, бабуся і дідусь, брати та сестри.                                                                                                                                                                                |
| Малі                | Вдова (вдівець), які були одружені з померлою особою протягом щонайменше 2 років, та сироти-утриманці до 14 років (до 18 років, якщо учень, до 21 року, якщо студент або інвалід).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| Непал*              | Вдови у віці 60 років або старше, які пройшли тестування матеріального стану (не мають особистого доходу, не отримують допомогу від сім'ї та не отримують пенсію на користь померлого чоловіка).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| Нова Зеландія       | Вдова (у тому числі якщо проживали у цивільному шлюбі) з дітьми, що перебувають на утриманні, сирота або дитина без будь-якої підтримки. Утриманець повинен бути резидентом. Пенсія призначається при перевірці доходів одержувача.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Панама              | Вдова або вдівець-інвалід отримує пенсію, що дорівнює 25% заробітку померлої особи; 30% - якщо утриманець єдиний одержувач або інвалід. Пенсія однієї сироти до 18 років дорівнює 15% заробітку померлої особи, для двох сиріт - 25%; для трьох сиріт - 35%; для чотирьох сиріт або більше - 40%. Єдина повна сирота отримує пенсію, що дорівнює 30% заробітку померлої особи, для двох повних сиріт - 15% на кожного. Мати померлої особи отримує від 20% до 30% заробітку померлої особи. Пенсія виплачується протягом 10 років. Брати та сестри до 18 років (без обмежень - якщо інваліди) та інші старші родичі чи родичі інваліди, у тому числі дідусь та бабуся, отримують 10% кожен (максимум до 30%). Пенсія виплачується протягом 6 років. |
| Португалія          | Вдові або вдівцеві призначається пенсія до 5 років у віці до 35 років, інвалідам або тим, хто доглядає дитину; сиротам до 18 років (до 25 років, якщо студент, без обмежень - якщо інвалід); батьками або дідусеві та бабусі.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Російська Федерація | Вдови старше 55 років (вдівці старше 60 років) або безробітні і ті, що доглядають за дітьми до 14 років, або інваліди; діти до 18 років (до 23 років, якщо студенти і без обмежень - якщо стали інвалідами до досягнення 18 років); брати та сестри до 18 років; дідусі віком 61 рік або старше та бабусі віком 56 років або старше.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| Республіка Того     | Вдова віком 40 років або старше або вдова-інвалід, яка була одружена з померлою особою протягом щонайменше 1 року або яка вагітна, або має дитину померлої особи; вдівець-інвалід, що перебуває на утриманні та який був одружений з померлою особою протягом щонайменше 1 року; діти до 16 років (до 18 років - якщо учні та до 21 року - якщо студенти чи інваліди).                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |

\* Накопичувальний фонд

Джерело: U.S. Social Security Administration, Social security programs throughout the world – 1999, Washington, DC, GPO, 2004



## РОЗДІЛ 2: Кваліфікаційний період та розрахунок пенсій

### *А. Кваліфікаційний період*

Як правило кваліфікаційний період ґрунтується на періоді сплати внесків, періоді страхування або працевлаштування для призначення права на пенсію у разі смерті годувальника. Тривалість цього кваліфікаційного періоду найчастіше така ж сама, як і для пенсій по інвалідності або пенсій по старості у зв'язку з тим, що пенсії в разі смерті годувальника призначаються у разі смерті одержувача, який отримував пенсію по інвалідності або пенсію по старості, або смерті зайнятої особи, яка би отримувала пенсію на момент своєї смерті.

Однак залежно від країни законодавство передбачає певний кваліфікаційний період, який може бути або більше, або менше, ніж встановлений кваліфікаційний період для пенсії по старості. Деякі національні законодавство не передбачають ніякого кваліфікаційного періоду для пенсій для вдів і сиріт.

### *В. Допомоги*

#### **Допомоги на організацію поховання**

Більшість програм соціального страхування забезпечують або допомоги, призначені для покриття витрат на поховання, або одноразову допомогу, що виплачується членам сім'ї, які жили з померлою особою або перебували на її утриманні, для покриття термінових витрат. Така допомога надається найчастіше за умови, що застрахована особа мала або мала би право на допомогу із соціального забезпечення.

У деяких країнах допомоги на організацію поховання померлого виплачуються тільки у разі смерті внаслідок виробничої травми (нещасного випадку або професійного захворювання). У разі смерті внаслідок інших причин кваліфікаційні умови варіюються відповідно до національного законодавства і в залежності від того, чи пов'язані допомоги з програмою страхування на випадок хвороби або пенсійними програмами. Одержувачі допомог у разі смерті включають членів сім'ї померлої особи, які перебували на утриманні, або інших осіб, які б несли відповідні витрати. Допомога на організацію поховання виплачується або у формі одноразової допомоги, або у відсотках від доходу померлої особи, як правило, протягом одного місяця, деколи з розрахунком мінімального розміру. Рідко призначення пільг у разі смерті годувальника для покриття всіх або частини витрат на організацію поховання померлої особи забезпечується відповідно до деяких програм.

### ***Пенсії за рівномірною ставкою***

Всі програми, котрі надають пенсії за рівномірною ставкою, забезпечують пенсіями у разі смерті годувальника лише вдів і сиріт. Зазвичай в цих програмах розмір пенсії вдови дорівнює розміру пенсії по старості. Однак розмір пенсії може бути більшим для деяких категорій вдів і меншим для інших. Наприклад, розмір може бути більшим для вдів з дітьми, які перебувають на утриманні або для початкового періоду вдовства. Пенсія може бути зменшена для вдів, що не досягли встановленого віку для призначення нормального розміру пенсії або для тих, хто не має дитину.

Розмір пенсій для дітей-сиріт може змінюватися залежно від порядку народження дітей, з найбільшим розміром пенсії - для першої дитини, ніж для наступних дітей. В одній країні розмір варіюється поступово в залежності від віку дитини.

У країнах, які мають програму родинних допомог, сімейні допомоги можуть виплачуватися в додаток до пенсій для дітей-сиріт або можуть замінити їх (це випадок щонайменше в одній країні), або можуть виплачуватися іншими способами.

### ***Пенсії, що залежать від доходу***

Пенсії в разі смерті годувальника, надані програмами, у яких пенсії по інвалідності та старості зазвичай залежать від доходу, дорівнюють частині пенсії, на яку померла особа мала право (або мала би право) на день своєї смерті.

Пенсія вдови (а в деяких випадках і вдівця) становить частину пенсії, яка значно варіюється від однієї програми до іншої. Часто встановлюється у розмірі 50 відсотків від пенсії померлої особи. У деяких країнах цей відсоток може бути вищий, навіть становити 100 відсотків. Як було зазначено, в деяких країнах пенсія вдови зменшується, коли певні критерії, необхідні для нормальної пенсії, не задовольняються; це стосується, зокрема, умови щодо віку. Принаймні в одній країні пенсія зменшується, якщо застрахована особа має дітей, які мають право на отримання пенсії сиротам.

Пенсія дитині-сироті, яка не має одного з батьків, також дорівнює частині пенсії померлої особи, яка варіюється від однієї програми до іншої (між 10 і 75 відсотками). У більшості країн встановлена більша пенсія дитині-сироті, яка втратила обох батьків; у багатьох випадках розмір пенсії збільшений у два рази.

Кількість дітей-одержувачів може бути обмежена. Як правило, загальний розмір допомог у разі смерті годувальника має верхній поріг: максимальний розмір зазвичай дорівнює розміру пенсії, на яку померла особа мала би право. Проте у багатьох країнах максимум значно більше.



Пенсія для батьків померлої особи може бути встановлена у відношенні до пенсії дитині-сироті, яка втратила одного з батьків, або може становити певний відсоток від пенсії померлої особи.

***Накопичувальні фонди***

Накопичувальні фонди виплачують залишок на рахунку померлої особи (сплачені внески плюс нараховані відсотки), і вони йдуть у порядку черговості, встановленому в законі, де був створений такий пріоритет. В принципі вдова є першим одержувачем, якщо вона не була розведена з чоловіком на момент його смерті. Однак накопичувальні фонди можуть надавати допомогу іншій особі визначеній заздалегідь особою, котра сплачувала внески.

## СХЕМА МОДУЛЯ

## ЦІЛІ

Наприкінці цього модуля учасники зможуть визначити кваліфікаційні умови, які необхідні для надання допомоги у зв'язку з втратою годувальника у власних країнах, а також зазначити формули для розрахунку обсягів пенсій, що надаються вдовам (вдівцям), сиротам та іншим пільговикам.

## МОДУЛЬ 5

## СХЕМА МОДУЛЯ

## ЦІЛІ

*Блок 1***Кваліфікаційні умови**

- Описати допомоги вдів, що надаються у пенсійних програмах їхніх країн;
- Встановити відмінності між умовами, необхідними для отримання пенсії вдови, та умовами, необхідними для отримання пенсій сиріт та інших одержувачів допомоги у зв'язку із втратою годувальника;
- Визначити умови, необхідні для отримання пенсії вдівця у зв'язку із втратою годувальника;

## МОДУЛЬ 5

## СХЕМА МОДУЛЯ

## ЦІЛІ

**Блок 2****Кваліфікаційний період та розрахунок допомог**

- Визначити кваліфікаційний період, що дає право на отримання пенсії у зв'язку із втратою годувальника;
- Пояснити, як розраховуються пенсії для різних одержувачів допомоги.

## МОДУЛЬ 5

## СХЕМА МОДУЛЯ

**Частина 1****Кваліфікаційні умови**

- ▶ Залежність та родина
- ▶ Жінка/чоловік померлої особи
- ▶ Пенсії вдівцям
- ▶ Пенсії сиротам
- ▶ Інші одержувачі допомоги

**Завдання**

Кваліфікаційні умови

## МОДУЛЬ 5

### Частина 2

#### Кваліфікаційний період та розрахунок допомог

- ▶ Кваліфікаційний період
- ▶ Допомоги

#### Завдання

Розрахунок допомог

### МОДУЛЬ 5

#### Пенсія за втратою годувальника та зміна життєвого стилю

##### Походження пенсії за втратою годувальника

- Ця галузь була спочатку розроблена для моделі сімейного життя, у якій заміжня жінка залишається вдома, виконує домашні обов'язки та доглядає за дітьми
- Коло ризиків, від яких захищає система, змінюється, але зміни стосуються переважно програм сімейних допомог, ніж програм допомоги при втраті годувальника

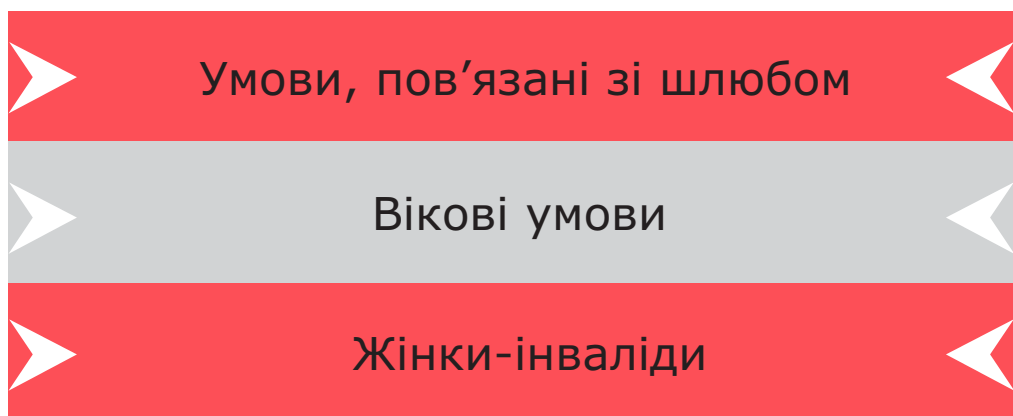
##### Нові стилі життя

- Новий спосіб життя, зміни в концепції залежності
- Обидва партнери шлюбу або стабільного союзу можуть працювати
- В деяких випадках жінка стає основним годувальником для сім'ї

### МОДУЛЬ 5

## Кваліфікаційні умови

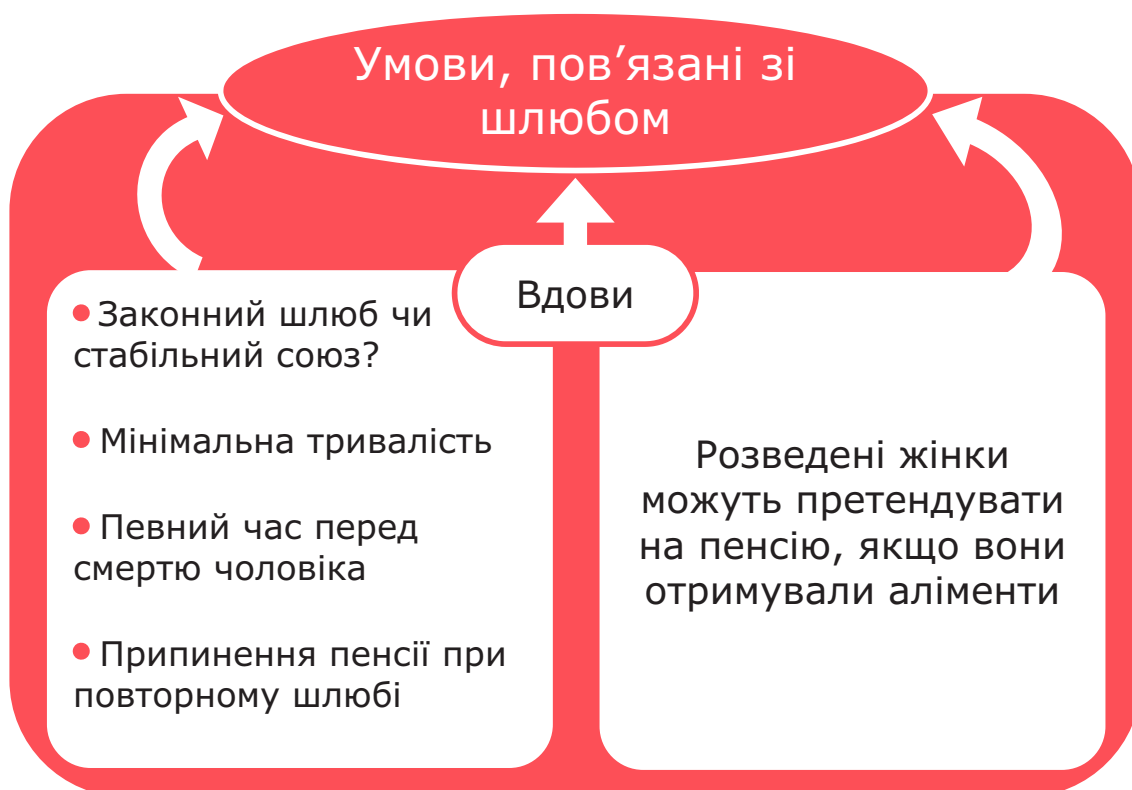
П  
Е  
Н  
С  
І  
І



### МОДУЛЬ 5

## Пенсія вдови (І)

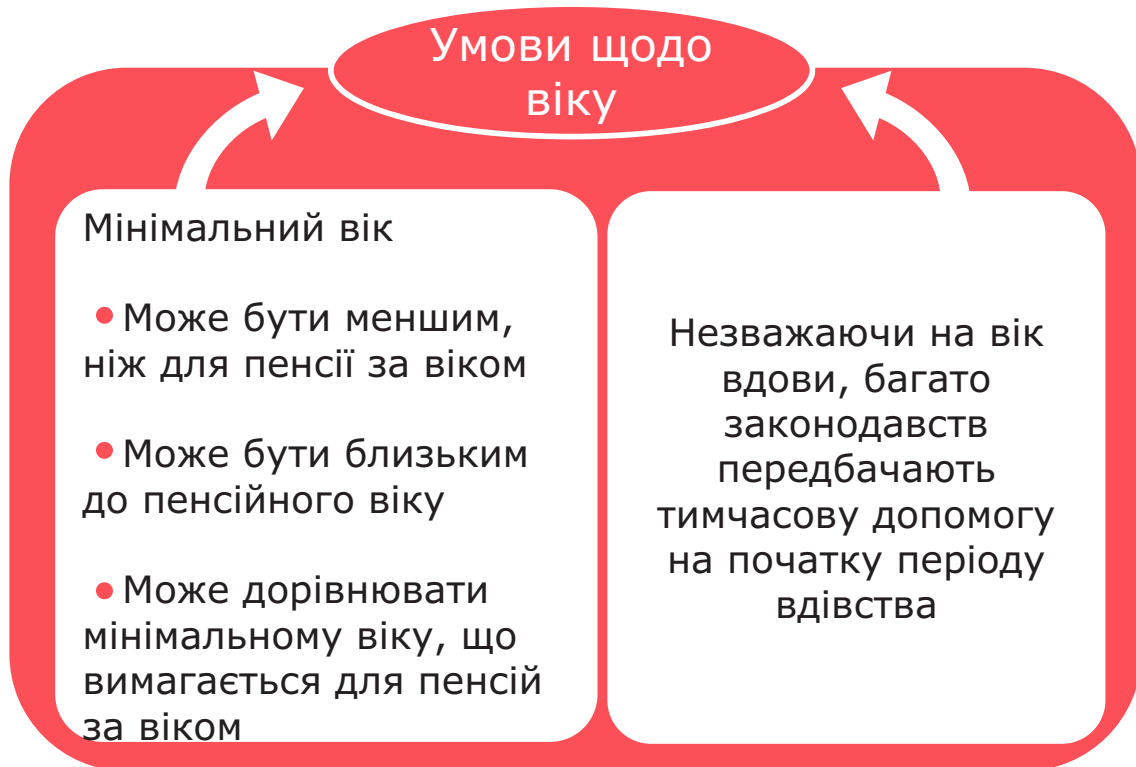
П  
Е  
Н  
С  
І  
І



### МОДУЛЬ 5

## Пенсія вдови (II)

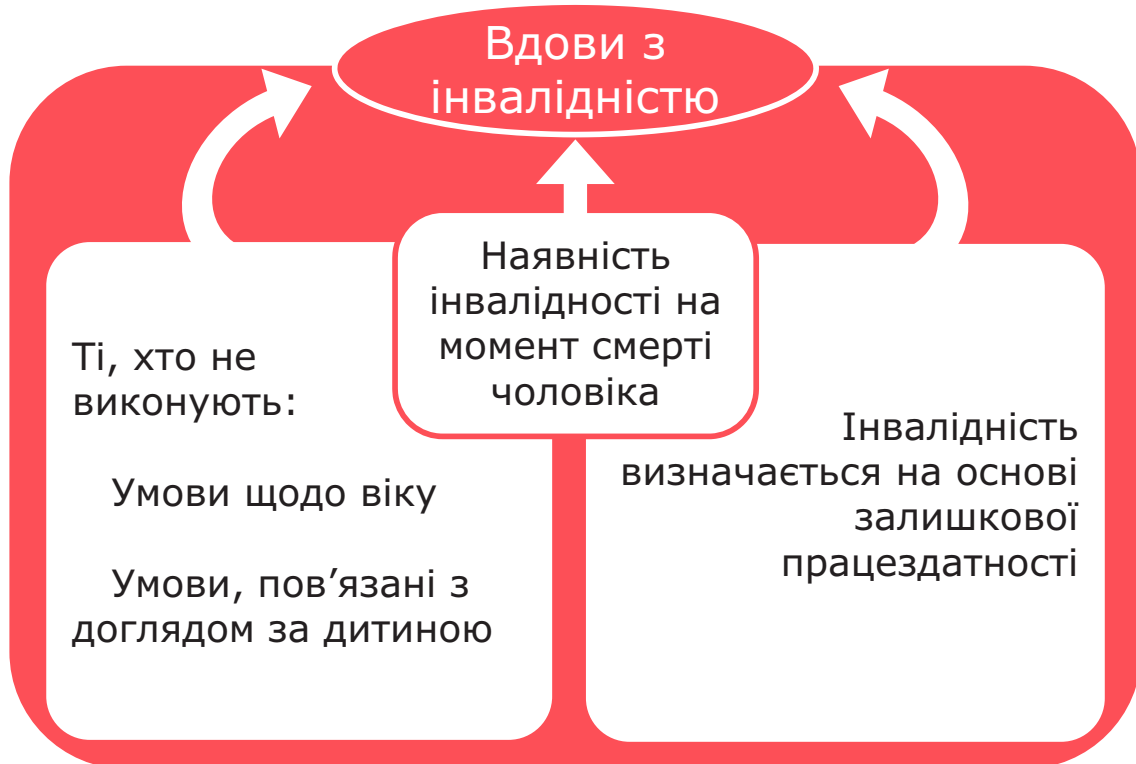
П  
Е  
Н  
С  
І  
І



### МОДУЛЬ 5

## Пенсія вдови (III)

П  
Е  
Н  
С  
І  
І



### МОДУЛЬ 5

## Поточні зміни – нова формула для пенсії вдови

Нові умови життя

Фінансовий стан жінки має значення

Пенсія вдови під питанням:

Тимчасова підтримка на початку вдовства;  
перекваліфікація для подальшої зайнятості

Особисті права

**МОДУЛЬ 5**

## Пенсія вдівця

Більш жорсткі умови, ніж для вдів

Призначення тільки у разі інвалідності (деякі програми передбачають умови щодо віку)

Надання пенсії при умові залежності

**МОДУЛЬ 5**

## Пенсія сироти

Категорія дітей, що мають право на пенсію, відрізняється у різних країнах

Допомогами забезпечуються:

- Законні діти
- Всиновлені діти
- В zakonені діти
- Пасинки
- Біологічні діти

Багато програм зазначають:

- Обмеження щодо віку
- Відсутність обмеження щодо віку для дітей-інвалідів

Пенсія вища для дітей, що залишилися без обох батьків

У деяких країнах виплачуються сімейні допомоги замість пенсії сироти

### МОДУЛЬ 5

## Інші одержувачі

Родичі по висхідній лінії

- Батьки
- Бабусі та дідусі
- Зазвичай у разі інвалідності чи при наявності залежності від померлої особи

При умові наявності залежності від померлої особи:

- Онуки
- Молодші брати та сестри
- Незаміжні сестри
- Батьки чоловіка/дружини

### МОДУЛЬ 5



## Кваліфікаційний період

Зазвичай вимагається певний період сплати внесків, страхування чи зайнятості

Часто кваліфікаційний період такий самий, як для пенсії по інвалідності чи пенсії за віком

Деякі законодавства не передбачають кваліфікаційного періоду для вдів та сиріт

### МОДУЛЬ 5

## Розрахунок пенсій

| Пенсії з рівномірною ставкою                                              | Пенсії, що залежать від доходу                                                                                     | Накопичувальні фонди                                                                                |
|---------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Обсяг пенсії вдови дорівнює пенсії за віком для однієї особи              | Обсяг пенсії вдови дорівнює частині пенсії, яку мала б померла особа на дату смерті                                | Виплата залишку на рахунку померлої особи<br><br>Вдова є першим одержувачем, якщо вона не розведена |
| Обсяг пенсії сироти може залежати від послідовності дітей                 | Обсяг пенсії сироти дорівнює частині пенсії кількість дітей може бути обмежена пільги зазвичай мають верхній поріг | Інша особа, визначена заздалегідь, може бути одержувачем                                            |
| Сімейна допомога може замінювати чи виплачуватись разом із пенсією сироти | Обсяг пенсії батькам може становити певний процент від пенсії померлої особи або бути пов'язаною із пенсією сироти |                                                                                                     |

### МОДУЛЬ 5

# **ПЕНСІЇ**

---

## **МОДУЛЬ 6:**

### **ФІНАНСУВАННЯ ДОВГОСТРОКОВИХ ДОПОМОГ**

|                  |                                                                                                                   |            |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>РОЗДІЛ 1:</b> | <b>Системи фінансування пенсійних допомог</b>                                                                     | <b>163</b> |
| A.               | Джерела фінансування . . . . .                                                                                    | 163        |
| B.               | Ставки внесків за різних систем фінансування . . . .                                                              | 166        |
| C.               | Роль актуарія. . . . .                                                                                            | 168        |
| D.               | Характеристики систем фінансування<br>із загальною середньою премією та середньою<br>періодичною премією. . . . . | 169        |
| <br>             |                                                                                                                   |            |
| <b>РОЗДІЛ 2:</b> | <b>Збереження вартості пенсій</b>                                                                                 | <b>174</b> |
| A.               | Корекція пенсій внаслідок економічних коливань .                                                                  | 174        |
| B.               | Методи корекції пенсій в залежності<br>від економічних змін. . . . .                                              | 175        |
| C.               | Вповільнення пенсійних корекцій . . . . .                                                                         | 178        |

## МОДУЛЬ 6

---

# ФІНАНСУВАННЯ ДОВГОСТРОКОВИХ ДОПОМОГ

## РОЗДІЛ 1: Системи фінансування пенсійних допомог

---

### *А. Джерела фінансування*

---

Найбільш основними питаннями щодо фінансуванні системи соціального забезпечення є: хто платить, скільки, на якій основі і через які інститути. Спосіб вирішення цих питань залежить від цілей системи соціального захисту і фінансування спеціальних допомог. Якщо мета полягає в забезпеченні певного мінімального рівня доходів чи стандарту зайнятості для всього населення, то фінансування за рахунок загального оподаткування є методом, який часто застосовується. Крім того, якщо мета полягає в заміні доходів протягом виходу на пенсію або під час трудового життя в разі таких обставин надання допомоги, як хвороба, інвалідність або безробіття, тоді фінансування за рахунок внесків, що стягуються з доходів від зайнятості є методом, який широко використовується, як наприклад у випадку систем соціального страхування.

В загальних рисах, джерела доходу систем соціального забезпечення можуть бути перераховані наступним чином: участь держави; участь інших органів державної влади (наприклад, регіональних та місцевих органів влади); спеціальні податки, призначені або виділені на соціальне забезпечення; внески застрахованих осіб; внески роботодавців; доходи від капіталу; та інші надходження. Рішення щодо джерел використання і розподілу витрат між різними джерелами не є чисто технічне, а повинно прийматись на основі низки економічних, соціальних і політичних міркувань. Це не означає, що технік не відіграє роль у визначенні джерел фінансування. Навпаки, технік повинен надати всі необхідні основи таким чином, що влада могла б прийняти рішення в розпорядженні всіх важливих елементів.

Хоча в економічному сенсі обов'язкові внески соціального страхування є формою оподаткування, а в деяких країнах вони називаються «податками на зарплату», відмінність зазвичай проводиться між фінансуванням із загальних податкових надходжень і фінансуванням з внесків.

### **Фінансування з податків**

Оподаткування може ґрунтуватися на особистих доходах, капіталі, прибутку або споживанні (наприклад, податок на додану вартість). У цьому відношенні фінансування соціальних допомог є частиною бюджетного процесу під контролем парламенту, а соціальне забезпечення є одним з компонентів більш широкої категорії соціальних витрат, у тому числі освіти та охорони здоров'я. Проте деякі країни виділяють певні податки спеціально для витрат на соціальне забезпечення, наприклад, податок на тютюн, який використовується для фінансування послуг з охорони здоров'я.

Фінансування державного бюджету найбільш часто асоціюється з загальними схемами допомог, тобто допомог, що виплачуються всім жителям. Приклади включають в себе загальні пенсії по старості в Канаді, Данії та Новій Зеландії, які іноді називають «демогрантами», а також національні послуги з охорони здоров'я у Великобританії та Італії. Соціальні допомоги (які підлягають тестуванню матеріального стану) також фінансуються з державного бюджету. Ці допомоги є вираженням солідарності на національному рівні, які базуються на правах одержувачів як членів спільноти. Так, у багатьох країнах надання медичної допомоги, допомоги дітям і підтримки малозабезпеченим особам фінансуються з державного бюджету.

Стверджується, що системи соціального захисту, що фінансуються з податків, кращі у скороченні бідності, ніж фонди соціального страхування. Це тому що пенсії, як правило, виплачуються за рівномірною ставкою особам, які мають мале відношення або взагалі не мають відношення до трудового населення або мають обмежені можливості сплати внесків. Вплив на розподіл доходів і, зокрема на перерозподіл між поколіннями, більш короткостроковий і прозорий, оскільки виплати нинішнім одержувачам фінансуються за рахунок податків, сплачених населенням.

Проте універсальні системи є дорогими і тому розмір грошових виплат зазвичай є низьким. Австралійська система соціального забезпечення, яка фінансується із загального оподаткування, класифікується як схема адресної соціальної допомоги, оскільки всі пільги підлягають тестуванню матеріального стану. Направлення допомог через тестування матеріального стану дозволяє виплачувати вищий рівень допомоги для однакового рівня витрат, ніж в універсальних програмах. На відміну від інших схем адресної соціальної допомоги, тестування матеріального стану встановлюється на рівні, який виключає лише найманих осіб з високим рівнем доходу.

## **Фінансування з внесків**

Коли фінансові ресурси, які використовуються для виплати пільг, збираються від роботодавців і працівників, охоплених схемами соціального забезпечення, а пільги, які працівник отримує, ґрунтуються на основі його чи її платежів, то такі суми називаються внесками. Внески відрізняються від податків в тому, що внески збільшують допомоги працівників. Податки використовуються для загальних витрат уряду і платежі працівників не впливають на рівень допомог, які працівник отримує.

У деяких випадках держава може також сприяти програмі або відповідно до формули, або з субсидією, наприклад, покриваючи будь-який дефіцит. Якщо джерело фондів складають внески роботодавця і працівників (тобто, немає фінансування з державного бюджету), схема вважається такою, що самофінансується. Внески можуть бути або за рівномірною ставкою або залежати від доходів. Якщо вони стягуються з доходів в багатьох випадках застосовується верхня межа і/ або поріг. У більшості програм із внесенням внесків облік внесків утворює основу права на допомоги.

Часто стверджується, що перевагою фінансування з внесків є те, що люди більше хочуть сплачувати внески страхування соціального забезпечення, ніж податки; тому потенційний дохід для витрат на соціальне забезпечення вищий. Програми із внесенням внесків підтримуються громадською думкою, тому що платники внесків усвідомлюють зв'язок між їх внесками і допомогою. З іншого боку, програми із внесенням внесків іноді вимагають складних систем для визначення та збору внесків. Вимоги до обліку також призводять до більш високих адміністративних витрат, зокрема, коли допомоги виплачуються на основі минулих внесків.

Обидва ці методи фінансування включені в міжнародні трудові норми МОП. Наприклад, Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення № 102 1952 року передбачає, що “витрати на допомоги, передбачені на підставі цієї Конвенції, і адміністративні витрати, пов'язані з видачею таких допомог, покриваються страховими внесками або оподаткуванням або тим та другим способом у колективному порядку так, щоб це не було обтяжливим для осіб з незначними коштами і щоб було взято до уваги економічне становище члена Організації та економічне становище відповідних категорій осіб, які підлягають забезпеченню”. Накопичувальні фонди та інші програми, в яких внески розміщені на індивідуальних рахунках, де відсутні об'єднання ресурсів, в результаті не задовольняють даної вимоги Конвенції № 102.

Варіації у відповідних розподілах внесків, податків, доходів від капіталу та інших джерел фінансування соціального забезпечення відрізняється від однієї країни до іншої. Часто зустрічаються різні програми в одній країні, які фінансуються різними способами в залежності від галузі та

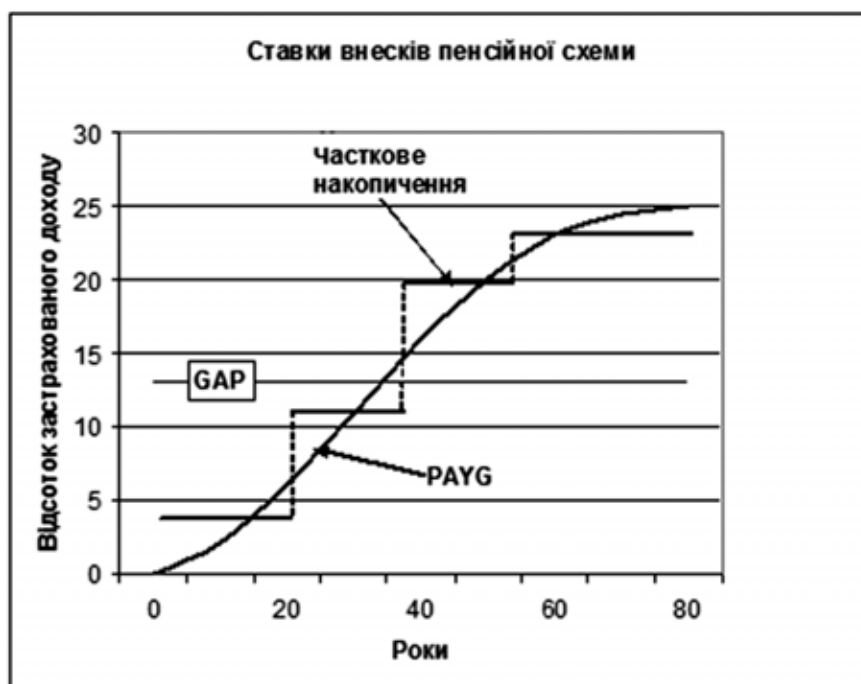
охоплених осіб. У той час, як фінансування за рахунок внесків з зарплати досі найпоширеніший метод грошових виплат для заміщення доходу, спостерігається тенденція до збільшення використання державного бюджету для фінансування сімейних допомог, допомог по охороні здоров'я та основних пенсій, особливо в промислово розвинених країнах.

## ***В. Ставки внесків за різних систем фінансування***

Під пенсійною програмою загальний розмір пенсій буде, як правило, збільшуватися з року в рік протягом досить тривалого періоду часу. Момент, коли програма досягла стабільності або зрілості, залежить від ряду факторів демографічного і економічного характеру, а також від правових норм регулювання програми. Еволюція такої пенсійної програми може бути проілюстрована кривою (табл. 1), яка починається зі збільшення, але поступово вирівнюється.

Під розподільчою системою фінансування (PAYG) відсутнє накопичення коштів заздалегідь і допомоги сплачуються з поточних внесків. Враховуючи структуру зростання щорічних витрат в пенсійній програмі соціального страхування, якщо розподільча система буде застосовуватись, ставка внесків (у відсотках від застрахованих доходів) буде низькою на початку програми і буде збільшуватись щорічно протягом багатьох років потому.

**Таблиця 1: Ставка внесків в залежності від системи фінансування**



Ставка внесків, що теоретично залишається постійною завжди, може бути розрахована як:

$$\boxed{\begin{array}{c} \text{ПОТОЧНА} \\ \text{ВАРТІСТЬ ОЦІНКИ} \\ \text{МАЙБУТНІХ} \\ \text{ВИТРАТ НА ПЕНСІЇ} \\ \text{УПРАВЛІННЯ} \end{array}} = \text{КОЕФІЦІЄНТ} * \boxed{\begin{array}{c} \text{ПОТОЧНА} \\ \text{ВАРТІСТЬ ОЦІНКИ} \\ \text{МАЙБУТНІХ} \\ \text{ЗАСТРАХОВАНИХ} \\ \text{ДОХОДІВ} \end{array}}$$

(Поточна вартість - це розраховане на сьогодні значення обсягу майбутніх платежів з урахуванням очікуваних майбутніх процентних ставок та ймовірності того, що особа, щодо якої будуть здійснюватися виплати, виживе щоб зробити або отримати платежі).

Обидва елементи в рівнянні оцінюються для існуючих застрахованих осіб і для майбутніх нових учасників програми. (Будь-які існуючі фонди програми віднімаються з частини рівняння щодо виплат.) Рішення для коефіцієнта дає передбачувану річну ставку внеску як частку застрахованих доходів, які б теоретично були б достатніми для покриття виплат за програмою на невизначений період. Ця система фінансування називається системою фінансування із загальною середньою премією. Таблиця 1 також демонструє ставки внесків (тобто загальну середню премію), які будуть застосовуватися в рамках цієї системи.

Ставка внесків встановлена цією системою є фіксованою частиною щорічного застрахованого заробітку. Так як у типовій пенсійній програмі соціального страхування щорічні витрати на довгострокові пільги є зростаючою часткою застрахованого доходу, і, оскільки ставка внесків встановлюється на такому рівні, щоб забезпечити фінансову рівновагу між доходами та витратами програми, очевидно, що у перші роки (і протягом багатьох років) ставка внесків буде перевищувати ставку, що застосовується у розподільчій системі. Отже, протягом даного періоду, щорічні внески та інвестиційний дохід перевищують витрати. Цей залишок створює технічний (або актуарний) резерв, що інвестується; інвестиційний дохід може доповнювати внески, коли щорічні витрати перевищують щорічні внески, що ґрунтуються на системі фінансування із загальною середньою премією.



---

### ***С. Роль актуарія***

---

Реалізація невизначеної фінансової рівноваги, яку система фінансування із загальною середньою премією прагне досягти, багато в чому залежить від реалізації припущень актуаріїв, на основі яких здійснюються розрахунки. У той час як розподільча система вимагає оцінок актуарія, зроблених на один рік (або в крайньому випадку на кілька років), система фінансування із загальною середньою премією вимагає припущень на строк, який може тривати кілька поколінь в майбутньому.

Динамічні фактори, які актуарій може оцінювати:

- Демографічні фактори, такі як:
  - смертність;
  - захворюваність;
  - зростання кількості застрахованих осіб;
  - частка осіб у шлюбі;
  - середня різниця у віці між партнерами шлюбу;
  - середня кількість та вік дітей;
- Економічні фактори такі, як:
  - ставки проценту;
  - рівні доходу та його зростання в залежності від віку;
  - корекція заробітку та пенсій при зміні вартості життя.

Очевидно, що припущення, які залишатимуться в силі на невизначений період часу не можуть бути зроблені з великим ступенем впевненості. Актуарій старається визначити реалістичні гіпотези та для деяких з них визначити необхідний “резерв безпеки” для того, щоб компенсувати можливе невиконання інших. Звичайно, було б можливо зробити припущення щодо варіацій різних елементів, наприклад, зменшення смертності, і насправді це деколи

робиться. Однак є ряд і інших елементів, для яких важко зробити будь-які припущення щодо майбутніх варіацій і, навіть якби можна було робити такі припущення, кількість альтернативних розрахунків збільшилась би настільки швидко, що було б досить важко зробити будь-які дійсні висновки.

У зв'язку з цим цікаво зазначити, що для пенсійної програми, яка надає пенсії по старості, інвалідності та у разі смерті годувальника, вибір основи смертності в цілому має незначну важливість для загальної вартості, оскільки ефект смертності працює в протилежних напрямках відносно пенсій по старості і пенсій в разі смерті годувальника. У пенсійній програмі соціального страхування, зокрема у новій програмі, де є невеликий досвід, на основі якого зроблені припущення, вони навряд чи залишаться в силі впродовж тривалого періоду, необхідного для створення ставки внесків із загальною середньою премією. Отже, припущення і ставки внесків повинні періодично переглядатися.

Актuarні розрахунки можуть бути зроблені або на припущенні «закритою фонду» або «відкритого фонду». У першому випадку передбачається, що схема завжди буде обмежена для первісного застрахованого населення, тоді як у другому випадку - нові учасники схеми в майбутньому будуть прийняті до уваги. Метод закритого фонду, як правило, зазвичай застосовується до схем з обмеженим охопленням, наприклад, професійних пенсійних програм для приватних підприємств. Було б нереалістично припускати, що не буде ніяких майбутніх учасників програми соціального страхування. Припущення щодо майбутніх учасників, однак, важко зробити, оскільки воно пов'язується з кількістю та розподілом за віком, а також зі структурою зарплати кожної групи нових учасників. Припущення про майбутніх учасників програми соціального забезпечення має важливий вплив на загальну середню премію.

---

#### ***Д. Характеристики систем фінансування із загальною середньою премією та середньою періодичною премією***

---

#### ***Загальна середня премія***

Система фінансування із загальною середньою премією має певні характеристики, які роблять її неприйнятною для фінансування пенсійних програм соціального страхування. У новій програмі ставка внесків буде істотно вище, ніж ставка внесків за розподільчою системою, можливо, дуже високою для працівників та роботодавців. Накопичені резерви, які

створюються системою фінансування із загальною середньою премією, можуть перевищити можливості національної економіки продуктивно інвестувати кошти.

Система дуже корисна для порівняння вартості між різними альтернативами. Наприклад, якщо органи державної влади хочуть знати наслідки різного пенсійного віку або різні рішення для визнання або кредитування років зайнятості до набрання чинності програми, актуарій може легко розрахувати загальні середні премії для різних альтернатив. Це дозволяє органам державної влади приймати рішення на основі відносної фінансової важливості різних альтернативних рішень.

Збільшення вартості життя має несприятливий ефект на пенсії по старості, інвалідності та у разі смерті годувальника, а також з метою підтримки реальної вартості виплати пенсій необхідно їх збільшувати час від часу, щоб врахувати ці зміни. За високої інфляції такі поправки повинні прийматися частіше, ніж щорічно, щоб підтримувати реальну вартість пенсій. Як правило, зміни у вартості життя на основі змін цін забезпечують нижчі збільшення, ніж поправки на основі змін зарплати.

У накопичувальних програмах резерви, які утримуються відносно майбутніх пенсійних виплат, також повинні бути збільшені, коли виплата пенсії збільшується, і чим вище рівень фінансування програми - тим більше потрібно коштів для того, щоб задовольнити збільшення резервів. Отже, за системою із загальною середньою премією коригування пенсій у виплаті є найбільш важким, тому що значне збільшення резервів (від інвестицій або доходу від сплати внесків, або обох) є необхідним.

У приватних професійних пенсійних програмах системи фінансування співставляються з системою із загальною середньою премією, і призводять до накопичення значних резервних фондів. Це вважається необхідним з метою захисту прав працівників на отримання пенсії в майбутньому проти можливості того, що роботодавець може в якийсь момент припинити свою діяльність внаслідок припинення пенсійної програми роботодавця. Високий рівень фінансування означає, що навіть якщо роботодавець припиняє свою діяльність, працівник все одно буде отримувати нараховану пенсію, котра виникає внаслідок періоду роботи у роботодавця. Так, програми соціального страхування не підлягають передчасному припиненню і, оскільки вони, як правило, мають безперервний приплив нових учасників, не обов'язково мати високий рівень фінансування, щоб гарантувати обіцяні пенсії.

З вищезазначених причин в цілому система з із загальною середньою премією рідко використовується для фінансування пенсійних програм соціального страхування. Система корисна в основному, щоб зазначити ймовірну довгострокову вартість пенсійної програми. У зрілих пенсійних програмах соціального страхування, де віковий розподіл населення досяг певного рівня стабільності, застосовуються зазвичай фінансові системи, що наближаються до розподільчої системи. Для нової пенсійної програми соціального страхування або тієї, яка ще не досягла зрілого стану, щорічні збільшення в ставці вкладу, які виникнуть, зроблять розподільчу систему непридатною, і, як правило, використовується альтернативна система фінансування.

Перш ніж розглядати можливі варіанти, важливо наголосити, що загальні витрати у пенсійній програмі залежать від структури допомог і характеристик осіб, застрахованих за цією програмою. Фактичні витрати повністю не залежать від фінансової системи, яка просто визначає рівень фінансування, що застосовується до програми і спосіб, в який кошти виділяються для покриття витрат.

Система фінансування придатна для страхування пенсійної програми соціального страхування повинна відповідати кільком критеріям.

- Ставка внесків не повинна перевищувати можливостей застрахованої особи, роботодавця та економіки взагалі.
- Створені резерви не повинні перевищувати можливостей країни ефективно інвестувати кошти у вигідний спосіб.
- Ставка внесків має залишатися відносно стабільною протягом значного часу, усі зміни мають бути поступовими.

Є нескінченна кількість варіантів безпосередніх фінансових систем, що задовольняють вищевказані критерії. Наприклад, фінансова система може бути визначена відповідно до вимоги, що ставка внесків буде встановлена таким чином, що в кінці кожного року протягом зазначеної кількості майбутніх років (наприклад, 20) резерви пенсійної програми принаймні дорівнюють кільком (наприклад, двом) пенсійним допомогам, що підлягають виплаті і передбачуваним витратам на управління в наступному році.

**Середня  
періодична  
премія**

Більш складною фінансовою системою, яка може відповідати вищезазначеним вимогам, є система із середньою періодичною премією. Ця систе-

ма характеризується як особливо придатна для фінансування довгострокових допомог із соціального забезпечення у країнах, що розвиваються. Відповідно до системи із середньою періодичною премією ставка внеску встановлюється таким чином, щоб протягом певного періоду рівноваги (наприклад, 10, 15 або 20 років) дохід від внесків і відсоток по резервах програми буде достатнім для покриття витрат на виплату допомог і управління. Це, по суті, конкретне визначення актуарної рівноваги. Є різні способи, щоб визначити конкретні системи із середньою періодичною премією, використовуючи різні визначення актуарної рівноваги.

Одна з систем, яка часто використовується МОП, - це система із середньою періодичною премією, яка забезпечує незнижувальний резерв протягом усього періоду рівноваги. Згідно з цим визначенням протягом періоду рівноваги ті резерви, які виникли протягом попередніх періодів (від перевищення доходів над витратами) не потребують відповідати витратам програми, таким чином вони можуть бути замінені в довгострокових інвестиціях. Ставка внесків протягом початкового періоду рівноваги буде знаходитись між тим, що буде застосовуватися при розподільчій системі та при системі із загальною середньою премією. Система із середньою періодичною премією має наступні характеристики:

- Вибраний період рівноваги, який обмежений в тривалості, але досить довгий, щоб гарантувати певну стабільність ставки внесків.
- Ставка внесків визначається таким чином, що очікувані надходження схеми (внески та інвестиційний дохід) протягом періоду рівноваги будуть дорівнювати очікуваним розходам.
- Фінансова система не передбачає використання основного резерву коштів для покриття поточних витрат (використовуються тільки відсотки з накопичених коштів).
- Коли поточних внесків плюс інвестиційного доходу більше не достатньо для покриття витрат, премія збільшується до рівня, необхідного для подальшого періоду рівноваги.

Чим довший період рівноваги - тим вище ставка внесків і значніше накопичення резервів. Система із середньою періодичною премією дозволяє гнучкість у встановленні ставки внесків та управлінні резервними фондами, які програма буде гарантувати, у той же час досі передаючи програму до методичної фінансової системи. Для того, щоб

уникнути зниження запасів, ставка внесків повинна переглядатись до поточного надходження, що не відповідає поточним витратам.

Допоки програма досягне зрілого стану, збільшення в ставці внесків час від часу повинні відбуватися в будь-якій пенсійній програмі соціального страхування, яка слідує іншій системі фінансів, ніж системі із загальною середньою премією.

Це означає, що пенсії одного покоління працівників виплачуються частково з внесків наступних поколінь працівників. Ступінь цієї передачі між поколіннями залежить від рівня фінансування (чим вищий рівень - тим менший трансфер) і зрілості пенсійної програми. Відповідно до системи фінансування із середньою періодичною премією всі необхідні збільшення ставки внесків здійснюються поступово на основі рекомендацій, що впливають з актуарних оцінок схеми. Оскільки відповідно до системи фінансування із середньою періодичною премією встановлений обмежений період, протягом якого актуарні припущення повинні бути зроблені, то вони можуть бути зроблені з достатньою точністю, і будь-яке збільшення ставки внесків може управлятися таким чином, щоб уникнути різких змін і можливої економічної розрухи.

Система із середньою періодичною премією (або будь-яка інша проміжна фінансова система) не є засобом зниження вартості пенсійних допомог. Це упорядкована, досить гнучка система накопичення коштів, щоб відповідати допомогам та адмініструванням витрат. Спочатку вона надає більш низький рівень ставки внесків і більш низький рівень накопичення резервних коштів, ніж ті, що будуть застосовуватися згідно з системою із загальною середньою премією. Гнучкість, яку забезпечує система із середньою періодичною премією, дозволяє адекватно відповідати критеріям, які застосовуються до фінансових систем для нових пенсійних схем соціального страхування. Таблиця 1 показує типові зв'язки між ставками внесків в рамках всіх цих систем: системи із середньою періодичною премією (з 20-річним періодом рівноваги), розподільчої системи і системи із загальною середньою премією.

## РОЗДІЛ 2: Збереження вартості пенсій

### *А. Корекція пенсій внаслідок економічних коливань*

До 1945 року пенсійні програми страхування були організовані в рамках неочевидного припущення, що національна валюта зберігатиме свою реальну цінність. Однак у багатьох європейських країнах валюти знецінилися після Першої світової війни. Проте це вважалося винятковим феноменом у зв'язку з наслідками війни. Загалом, відповідні заходи були прийняті тільки тоді, коли зростання вартості життя було значним. Тим не менш, в 1933 році датський акт встановлював норму щодо автоматичних коригувань.

Після Другої світової війни ситуація радикально змінилася. Відповідно до принципів соціального забезпечення, прийнятих практично у всіх країнах, правова гарантія у вигляді права на пенсію повинна була доповнюватися економічною гарантією збереження пенсіями своєї реальної вартості. Згодом принцип збереження реальної вартості пенсій удосконалився і перетворився в більш загальний принцип: збереження відповідності між рівнем життя пенсіонерів і зайнятого населення таким чином, що пенсіонери беруть участь у загальному процвітанні.

З цією метою механізми коригування були запроваджені в багатьох країнах. Вони набули особливого значення в періоди інфляції, які супроводжували роки процвітання в ринковій економіці промислово розвинених країн. Механізми такого ж типу були створені в багатьох країнах, що розвиваються. Тим не менш, вони використовувались в більш нерегулярний спосіб, і тому були різної ефективності. У колишніх країнах з централізовано планованою економікою вони набули важливого значення лише з лібералізацією економіки.

Проблема корекції пенсій є більш складною і більш важкою для вирішення у приватних пенсійних фондах; зокрема, у тих, які були створені на основі визначених внесків.

Коригування повинне застосовуватися до минулої зарплати як основи для розрахунку пенсій (номінальна вартість якої розвивається щорічно, що впливає на середню зарплату, де пенсії розраховуються по зарплаті протягом декількох років, як у більшості програм), так і до поточних пенсій.

Існують різні способи для коригування або індексації, які можуть бути



використані. У багатьох схемах, зокрема у тих, які застосовують суворі заходи, ці методи часто переглядаються з метою відновлення фінансової рівноваги в програмах.

---

## ***В. Методи корекції пенсій в залежності від економічних змін***

---

Можна виділити три основні методи корекції. Перший - систематична або автоматична корекція. Відповідно до цього методу закон визначає порядок, механізм і ступінь корекції. Другий спосіб - корекція, яка походить із загальних принципів, викладених у законі, який останній сам по собі не визначає механізму або ступеню корекції. Третій - спеціальна корекція *ad hoc*, продиктована обставинами. Закон не містить норм щодо корекції.

### ***Система- тична корекція***

Автоматична корекція - це метод, який зазнав значний розвиток після Другої світової війни. Цей метод використовується в переважній більшості промислово розвинених країн і в ряді країн, що розвиваються.

Ті країни, які обрали цей метод, завжди передбачають стандарт, що використовується для визначення корекції. Таким чином, ступінь корекції не вказано заздалегідь, а є результатом змін у економічному індикаторі, обраного в якості стандарту. Корекція слідує змінам у вартості життя, змінам у загальному рівні заробітку та зарплати, змінам мінімальної зарплати або поєднанням факторів. Законодавство визначає, який індекс вартості життя повинен використовуватися або який метод повинен застосовуватися для оцінки змін у загальному рівні заробітку або доходів.

Деякі країни, в яких корекція здійснюється на основі вартості життя, ввели в деяких випадках спеціальне законодавство, щоб зменшити розрив між рухом індексу споживчих цін та індексу зарплати з тим, щоб дозволити людям старшого віку отримати вигоду від загального зростання доходів. Принаймні в одній країні корекція зроблена на основі змін в зарплатах і цінах. Деякі країни мають спеціальні методи корекції. Наприклад, у Швеції, яка має загальну пенсію і пенсію, що залежить від доходу, розрахунок двох пенсій пов'язаний із базовим розміром, який підлягає періодичному перегляду внаслідок коливання цін. Отже, будь-яка зміна базового розміру автоматично призводить до корекції пенсії. Більш того, хоча в більшості країн корекція коефіцієнта застосовується рівномірно незалежно від розміру пенсії,



в деяких системах, на відміну, є тільки часткова корекція для пенсій вищих певного рівня.

Корекція відбувається періодично у встановлений день або на змінні дати, як тільки зміна індексу досягла певного рівня (звичайно від 2 до 8 відсотків). Інтервал значно варіюється від однієї країни до іншої. Найчастіше це щорічний інтервал, але він також може бути менш рідким, наприклад, раз на два або три роки. У багатьох країнах інтервал може бути набагато коротший, наприклад, кожні шість місяців або раз на три місяці. У країнах з високим рівнем інфляції інтервал повинен бути коротким. Проте у випадках раптової інфляції навіть інтервал у три місяці не завадить великому розриву між змінами в економічному середовищі і корекції пенсій. У багатьох країнах, які передбачають регулярний інтервал, корекція відбувається на визначені дати тільки, якщо зростання індексу цін досягло принаймні певного відсотка. В одній країні, яка прийняла інтервал в два роки, індексація буде відбуватися раніше, якщо індекс збільшиться більш ніж на 8 відсотків протягом року.

Як уже зазначалося, в схемах, які пов'язують пенсії з зарплатою, корекція пенсій в залежності від змін в економічній ситуації передбачає корекцію не лише поточних, а й нових пенсій, особливо, де зарплата враховується до уваги і відноситься до відносно далекого періоду часу. В цілому, механізми автоматичної корекції забезпечують переоцінку базової зарплати (середній заробіток протягом певної кількості років), відповідно до якої розраховується розмір пенсії. Коефіцієнти переоцінки, як правило, дорівнюють коефіцієнтам корекції поточної пенсії. Різні методи можуть використовуватись для збільшення цих індексів. Наприклад, в одній країні ключовим фактором є середня річна зарплата, яка розраховується щороку для всіх застрахованих осіб. Щороку проводиться розрахунок співвідношення між зарплатою застрахованої особи і річною середньою зарплатою. Середнє співвідношення, розраховане на всі роки страхування, потім використовується для визначення базової зарплати. У багатьох країнах Африки використовується метод «балів», за допомогою якого застрахована особа щороку отримує кількість балів, нарахованих залежно від суми сплачених внесків (тобто, рівня доходів). Пенсія дорівнює кількості балів, отриманих застрахованою особою на момент виходу на пенсію, помноженому на вартість пенсійного бала.

### ***Корекція за принципом***

За допомогою цього методу закон обмежує встановлення принципу корекції і не визначає правил або процедури. Цей метод використовується в багатьох країнах, особливо в країнах, що розвиваються.

Це відповідальність влади вирішувати необхідність, час та обсяг корекції в залежності від фінансового стану програми, коли це потрібно. Проте у багатьох країнах закон встановлює мінімальний інтервал, протягом якого, в принципі, має відбутися корекція пільг. Він коливається в межах від одного року до п'яти років.

Залежно від системи законодавство може передбачати, що корекція пільг має бути визначена у разі змін вартості життя, рівня зарплати, мінімальної зарплати або поєднання факторів. У більшості випадків корекція відбувається тільки якщо зміни, що впроваджуються, призводять до помітного або значного поліпшення пільг. Деякі країни, особливо в Африці, використовують відповідні положення інструментів МОП. Так, відповідно до статті 66 Конвенції МОП № 102 “розміри поточних періодичних виплат по старості, ... по інвалідності та у зв’язку зі смертю годувальника переглядаються у разі істотних змін у загальному рівні заробітної плати, якщо такі зміни є наслідком істотних змін у вартості життя.” Відповідно до законодавства в ряді країн рівні пенсій можуть бути змінені з урахуванням фінансових положень на основі змін у загальному рівні зарплати внаслідок зміни вартості життя і в залежності від збільшення гарантованої професійної мінімальної зарплати. У багатьох країнах корекція залежить від попереднього дослідження актуарія щодо фінансового стану системи соціального забезпечення, який має враховуватись в прийнятті цього рішення.

### **Спеціальна корекція**

Необхідність корекції пенсій в залежності від змін в економічній ситуації, очевидно, буде виникати також у країнах, в яких законодавство прямо не передбачає корекції цього типу. У деяких з цих країн корекція пенсії впроваджуються у разі необхідності. Це стосується, зокрема, країн, в яких пільги встановлені за рівномірною ставкою. Час від часу пільги підлягають корекції за допомогою різних заходів. Для деяких країн існує також певна закономірність у цих корекціях, наприклад, щороку. Метод спеціальної корекції також використовувався в країнах з централізованою планованою економікою до їхньої лібералізації.

Таким же чином, як і пенсії за рівномірною ставкою, мінімальні пенсії, що залежать від доходу, також збільшуються спеціальним методом корекції в тих країнах, які прийняли автоматичну корекцію пенсій.

### **Застосування різних методів корекції**

У роки, що передували економічній кризі, яка торкнулася в 1980-х роках багатьох країн, що розвиваються, різні методи корекції допомогли відповідно адаптувати пенсії в залежності від економічних умов. Дослідження, проведене МОП в 1977 році, відносно коливання рівня допомог в 12

країнах з ринковою економікою, показало, що пенсії мали, насправді, більшу, ніж підтримувалась, купівельну спроможність протягом періоду 1963-1975 незалежно від використаного методу корекції.

Однак широко поширена думка, що автоматичні системи корекції пропонують значні переваги з точки зору пенсіонерів. Це тому, що пенсіонери можуть бути впевнені, що їхні пенсії будуть завжди підлягати корекції в залежності від змін економічних умов таким чином, що їхня реальна вартість принаймні зберігається. Будь-яка корекція пенсії повинна обов'язково призвести до збільшення витрат; однак легше, коли рівень корекції не занадто високий, і це означає, що корекція повинна бути впроваджена не в занадто широкі інтервали. Тривала відстрочка перегляду, яка може виникнути в спеціальних системах корекції, збільшує розрив між існуючим рівнем пенсій та переглянутим рівнем пенсій так, що фінансування необхідних коригувань може спричинити серйозні проблеми. Отже, корекція може стати неадекватною. Наприклад, якщо корекція здійснюється рідко і не має тісний зв'язок з рівнем інфляції, що було випадком в деяких країнах, пенсії будуть поступово втрачати основну частину їх реальної вартості.

Крім того, більшість країн, ціллю яких було забезпечення участі пенсіонерів в економічному процвітанні, ввели більш-менш автоматичну індексації формули. Деякі країни, що розвиваються, запровадили відносно ефективну змішану систему. Без прийняття принципу автоматичної індексації вони, тим не менш, вибрали формулу, яка дозволяє систематичну корекцію мінімальної пенсії в залежності від коливання гарантованої міжгалузевої мінімальної зарплати. Ця формула приваблива, тому що в деяких програмах мінімальні пенсії будуть дорівнювати від 60 до 90 відсотків усіх виплачених пенсій залежно від країни.

Загалом, прогрес, досягнутий щодо кращої корекції все-таки затримувався в більшій кількості країн в результаті економічних криз і фінансових труднощів, яким пенсійні програми протистояли.

---

### ***С. Вповільнення пенсійних корекцій***

---

Починаючи з кінця 1970-х років, більша кількість країн, не піддаючи під сумнів принцип корекції, змінили свої системи індексації з метою обмеження пенсійних витрат. Різні підходи, впроваджені окремо або в комбінації, використовувались для уповільнення зростання витрат.

Один з методів, який часто використовувався, полягав в тому, щоб змінити базу для індексації або прийняти новий індекс. Таким чином, багато країн змінили індекс, який використовувався в якості основи для збільшення пенсій, виключаючи деякі витрати із розрахунку. Наприклад, в одній країні лише зростання цін, що відноситься до внутрішніх чинників, враховувалось у індекс вартості життя. Інша країна тимчасово змінила свою систему індексації цін шляхом виключення з розрахункової бази ряду елементів таких, як непрямі податки, мито на імпорт і ціни на електроенергію. У ще іншій країні індекс зарплати врахував рівень безробіття таким чином, що один відсоток рівня безробіття знизив індекс близько на 0,5 бала.

Ряд країн, які змінили свій індекс, відносно великий. Що було зроблено, наприклад, так це - заміна індексу зарплати на індекс споживчих цін або на середнє цих індексів. Одна країна на даний час прийняла зарплату або індекс цін в залежності від того, яке із значень нижче, а інша країна відмовилася від системи, яка враховувала зростання цін або індексу зарплати в залежності від того, яке із значень вище, і прийняла індексацію цін. Ще одна країна заборонила спеціальне посилення на підвищення рівня життя зайнятих працівників. Деякі країни замінили індекс зарплати брутто на індекс зарплати нетто.

Інший підхід, що використовувався в деяких країнах, повинен був відстрочити підвищення пенсій. Наприклад, деякі країни відстрочували ефекти корекції шляхом припинення індексації на певний час. Інші - відстрочили дати корекції пенсій.

Ще один підхід полягав у запровадженні максимуму на зміну пенсій. Це було використано в різних країнах. Техніка, яка використовувалась в деяких країнах з високим рівнем інфляції, за рекомендацією міжнародних фінансових інститутів, полягала у заміні пропорційного коригування фіксованою добавкою (наприклад, 50 відсотків). Цей метод, звичайно, дозволив зменшити зростання пенсійних витрат у номінальній вартості. Однак при його повторенні кілька разів це призвело до того, що розмір пенсії став однаковим для всіх, що є невдалим наслідком у системі соціального страхування, в якій пенсії, в принципі, залежать від доходів.

Врешті-решт, деякі країни змінили період, який враховується для корекції. Наприклад, одна країна на даний час пов'язує зростання пільг до прогнозних значень у майбутньому замість коливань у минулому. В інших країнах індексація більш не робиться на основі останнього руху цін, але на їхньому прогнозі руху на майбутнє.

Ці заходи є разовою відповіддю на фінансові труднощі. Однак піддаючи під сумнів заходи корекції, можна виявити ряд суттєвих недоліків. По-перше, деякі з цих заходів спричиняють лише короткострокові ефекти. Наприклад, в пенсійних програмах, що залежать від доходів, в яких пільги слідує коливанню у зарплатах, відстрочка чи припинення індексації має лише перехідні ефекти. Проте кумулятивний ефект цих заходів протягом довгого часу означатиме поступове погіршення рівня життя людей старшого віку і нерівності між ними залежно від дати призначення пенсії. Більш того, обмежена індексація, в прихованій формі, загрожує підірвати договірно-правову основу пенсійних програм і в більш довгостроковій перспективі призвести до втрати довіри.

## СХЕМА МОДУЛЯ

## ЦІЛІ

Беручи до уваги різні чинники, що впливають на загальну вартість допомог, в кінці цього модуля учасники зможуть визначити основу для побудови фінансових оцінок пенсійних програм, а також механізми, що застосовуються для збереження реальної вартості допомог.

## МОДУЛЬ 6

## СХЕМА МОДУЛЯ

## ЦІЛІ

*Частина 1***Системи фінансування пенсійних допомог**

- визначити різні джерела фінансування системи соціального забезпечення;
- визначити різні системи фінансування, що застосовуються в пенсійних програмах;
- визначити основні положення, які регулюють фінансування пенсійних програм;
- проаналізувати переваги та недоліки системи фінансування конкретної пенсійної програми.

## МОДУЛЬ 6

## СХЕМА МОДУЛЯ

## ЦІЛІ

*Частина 2***Збереження вартості пенсій**

- Зазначити методи, що застосовуються для корекції пенсій під час економічних коливань;
- проаналізувати переваги та недоліки цих методів;
- роз'яснити заходи, що впроваджуються з метою обмеження пенсійних витрат у власних країнах.

## МОДУЛЬ 6

## СХЕМА МОДУЛЯ

*ЧАСТИНА 1***Системи фінансування пенсійних допомог**

- ▷ Джерела фінансування
- ▷ Ставки внесків за різних систем фінансування
- ▷ Роль актуарія
- ▷ Характеристики систем фінансування із загальною середньою премією та середньою періодичною премією

**Завдання**

Система фінансування, придатна для довгострокових допомог

## МОДУЛЬ 6

## СХЕМА МОДУЛЯ

### ЧАСТИНА 2

#### Збереження вартості пенсій

- ▶ Корекція пенсій внаслідок економічних коливань
- ▶ Методи корекції пенсій в залежності від економічних змін
- ▶ Вповільнення росту пенсій

#### Завдання

Корекція пенсій

### МОДУЛЬ 6

#### Джерела фінансування (І)

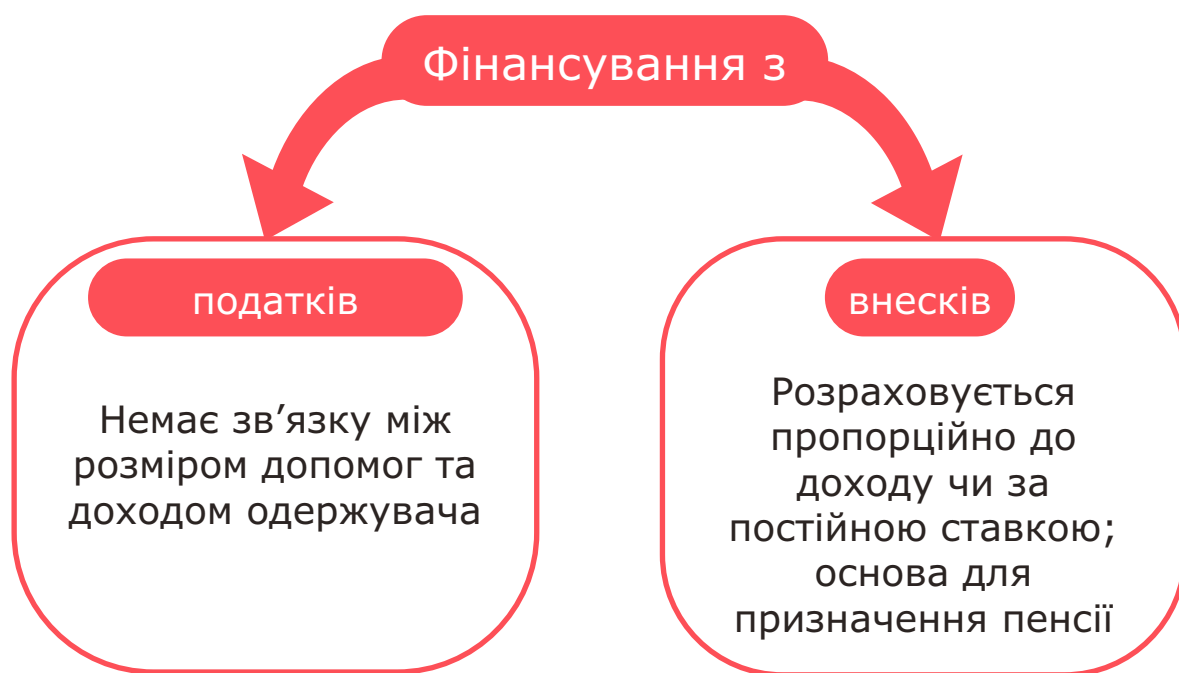


### МОДУЛЬ 6



## Джерела фінансування (II)

П  
Е  
Н  
С  
І  
І



### МОДУЛЬ 6

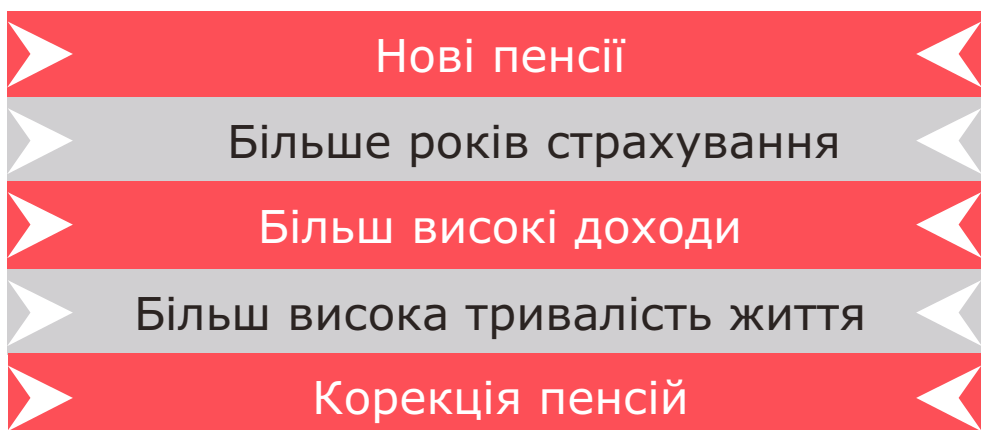
## Фінансові системи

П  
Е  
Н  
С  
І  
І



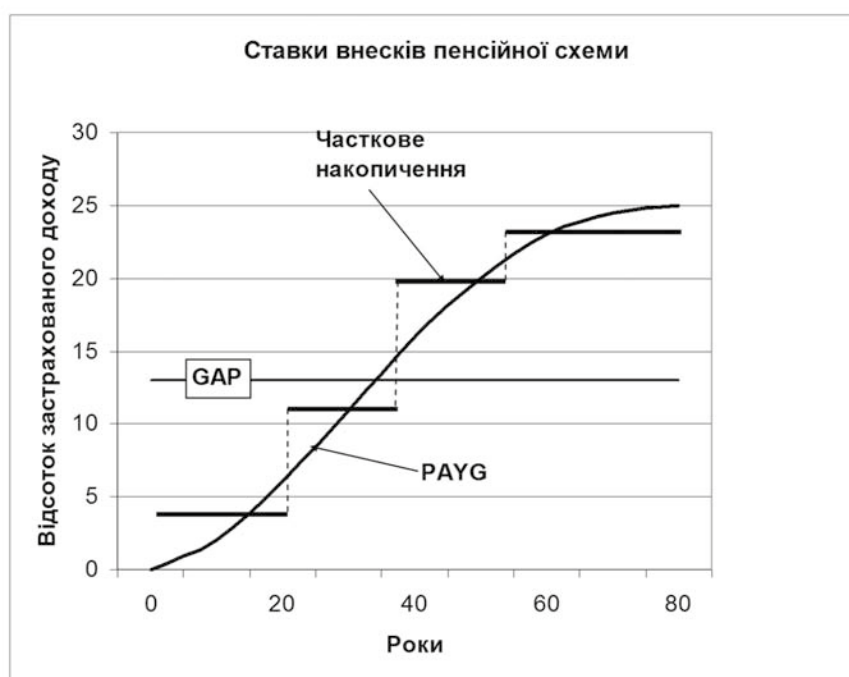
### МОДУЛЬ 6

## Фактори, що зумовлюють зростання витрат



### МОДУЛЬ 6

## Ставка внесків до пенсійної програми в залежності від системи фінансування



### МОДУЛЬ 6

## PAYG система фінансування

П  
Е  
Н  
С  
І  
І

Відсутнє  
накопичення  
коштів заздалегідь

Пільги сплачуються  
з поточних внесків

Щорічно витрати зростають

P  
A  
Y  
G

Ставка внесків низька при  
створенні програми

Буде зростати щорічно  
протягом багатьох років

### МОДУЛЬ 6

## Система фінансування із загальною середньою премією

П  
Е  
Н  
С  
І  
І

Ставка внесків, що теоретично залишається постійною завжди, може бути розрахована як:

Поточна вартість оцінки майбутніх витрат на пенсії та управління = коефіцієнт \*

Поточна вартість оцінки майбутніх застрахованих доходів

Поточна вартість - це розраховане на сьогодні значення обсягу майбутніх платежів з урахуванням очікуваних майбутніх процентних ставок та ймовірності того, що особа, щодо якої будуть здійснюватися виплати, виживе щоб зробити (або отримати) платежі

### МОДУЛЬ 6

## Система фінансування із загальною середньою премією

### Ставка внесків

Є фіксованою частиною застрахованого доходу

Щорічні витрати на довгострокові пільги є зростаючою часткою застрахованого доходу.

Ставка внесків встановлюється на такому рівні, щоб забезпечити фінансову рівновагу між доходами та витратами програми протягом нескінчено-довгого періоду.

У перші роки (і протягом багатьох років) ставка внесків буде перевищувати ставку, що застосовується у розподільчій системі.

Щорічні внески та інвестиційний дохід перевищують витрати.

Цей залишок створює технічний (або актуарний) резерв, що інвестується; інвестиційний дохід може доповнювати внески, коли щорічні витрати перевищують щорічні внески

## МОДУЛЬ 6

## Роль актуарія

Визначити реалістичні гіпотези та для деяких з них визначити необхідний "запас міцності" для того, щоб компенсувати можливе невиконання інших

### Динамічні фактори, що розглядаються

Демографічні фактори  
смертність  
захворюваність  
зростання кількості застрахованих осіб  
частка осіб у шлюбі  
середня різниця у віці між партнерами шлюбу  
середня кількість та вік дітей

Економічні фактори  
ставки проценту  
  
обсяги доходу та його зростання в залежності від віку  
  
корекція заробітку та пенсій при зміні вартості життя

Прийняті гіпотези та розраховані ставки внесків повинні періодично перевірятися

## МОДУЛЬ 6

## Актуарні розрахунки

### Можуть бути виконані з використанням моделі

#### закритого фонду

- Обмежений первісним застрахованим населенням
- Зазвичай застосовується для схем з обмеженим охопленням, наприклад, професійних пенсійних схем для приватних підприємств

#### відкритого фонду

- приймаються до уваги нові учасники
- припущення стосовно нових учасників пов'язані з:
  - кількістю та розподілом за віком
  - структурою кожної групи нових учасників

### МОДУЛЬ 6

## Характеристики системи із загальною середньою премією

Ставка внесків буде значно вищою ніж у розподільчій системі, можливо дуже високою для працівників та роботодавців

Накопичені резерви можуть перевищити можливості національної економіки продуктивно інвестувати кошти

Важче впроваджувати корекцію пенсій, тому вона призводить до значного зростання резервів

Ці характеристики є несприйнятними для програм пенсійного страхування

### МОДУЛЬ 6

## Фінансові критерії для програми соціального пенсійного страхування

П  
Е  
Н  
С  
І  
І

Ставка внесків не повинна перевищувати можливостей застрахованої особи, роботодавця та економіки взагалі.

Створені резерви не повинні перевищувати можливостей країни ефективно інвестувати кошти.

Ставка внесків має залишатися відносно стабільною протягом значного часу, усі зміни мають бути поступовими.

### МОДУЛЬ 6

## Характеристики системи фінансування із середньою періодичною премією

П  
Е  
Н  
С  
І  
І

Ставка внесків встановлюється для початкового періоду рівноваги

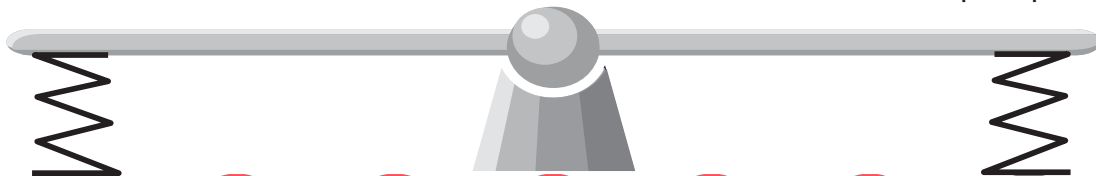
Стабільність ставки внесків

Тіло резерву не використовується для покриття поточних витрат

Коли доходу стає недостатньо, встановлюється нова ставка внесків та новий період рівноваги

Очікувані надходження = збільшені витрати

Більш довгий період рівноваги, вища ставка внесків, значніші накопичені резерви



Ця система дозволяє гнучкість у встановленні ставки внесків та управлінні резервними фондами

### МОДУЛЬ 6

## Пенсії та економічні коливання

П  
Е  
Н  
С  
І  
І

Гарантування пенсії за законом необхідно доповнити економічною гарантією збереження пенсіями своєї реальної вартості

Підтримка відповідності між рівнями життя пенсіонерів та зайнятого населення

Механізми корекції повинні застосовуватися до:

- минулого заробітку як основи для розрахунку пенсій
- поточних пенсій

### МОДУЛЬ 6

## Методи корекції пенсій

П  
Е  
Н  
С  
І  
І

Систематична/автоматична корекція:  
процедура, методи та будь-які обмеження визначені у  
законодавстві щодо соціального забезпечення

Корекція за принципом, коли закон рекомендує, але не  
вимагає регулярно переглядати ставки та розміри пенсій,  
метод та обсяг змін також не вказуються

Спеціальна корекція на розсуд виконавчої влади, закон не  
містить вимог, пенсії переглядаються час від часу шляхом  
прийняття спеціальних розпорядчих актів

### МОДУЛЬ 6

## Систематична корекція

Законодавство містить стандарт (економічний індикатор) для визначення корекції

Вартість життя  
Загальний рівень заробітку та доходів  
Мінімальний зарібіток



Поєднання факторів

Законодавство зазначає:

Індекс вартості життя  
Метод внесення змін у загальний рівень заробітку та доходів

Корекція відбувається періодично у встановлений день або змінні дати

Корекція стосується поточних та нових пенсій

### МОДУЛЬ 6

## Корекція за принципом

Закон обмежується встановленням принципу корекції і не визначає правил або процедури

Це відповідальність влади вирішувати необхідність, час та обсяг корекції в залежності від фінансового стану програми

Рішення про корекцію може бути прийнято у разі зміни:

- вартості життя
- рівня заробітків
- мінімального заробітку



поєднання факторів

У більшості випадків корекція відбувається тільки якщо зміни, що впроваджуються, призводять до значного поліпшення пільг

### МОДУЛЬ 6



## Спеціальна корекція

П  
Е  
Н  
С  
І  
І

Законодавство не передбачає коригування пільг

Спеціальні корекції різні у різних країнах

Корекції пенсій впроваджуються, коли вони необхідні

Застосування різних систем корекції

Інтервали між корекціями не повинні бути дуже довгими

Відкладання у часі перегляду збільшує розрив між існуючим рівнем пенсій та новим необхідним рівнем

Деякі країни впровадили досить ефективну змішану систему

### МОДУЛЬ 6

## Різні підходи до вповільнення пенсійних корекцій

П  
Е  
Н  
С  
І  
І

ЗМІНИТИ БАЗУ ДЛЯ ІНДЕКСАЦІЇ АБО ПРИЙНЯТИ НОВИЙ ІНДЕКС

Виключення деяких витрат із розрахунку  
Врахування рівня безробіття  
Заміна індексу зарплати на індекс споживчих цін або на середнє цих індексів  
Заміна індексу зарплати брутто на індекс зарплати нетто

ВІДСТРОЧИТИ ПІДВИЩЕННЯ ПЕНСІЙ

Припинення індексації на певний час  
Відстрочка корекції пенсій

ВВЕСТИ ОБМЕЖЕННЯ НА ЗМІНУ ПЕНСІЙ

Заміна пропорційного коригування фіксованою добавкою

ЗМІНИТИ ПЕРІОД, ЩО РОЗГЛЯДАЄТЬСЯ

Прив'язка до прогнозних значень у майбутньому замість коливань у минулому

### МОДУЛЬ 6

# **ПЕНСІЇ**

---

## **МОДУЛЬ 7:**

### **НАКОПИЧУВАЛЬНИЙ ФОНД ЧИ ПЕНСІЙНА ПРОГРАМА?**

|                  |                                                                              |            |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>РОЗДІЛ 1:</b> | <b>Походження та характеристики<br/>накопичувальних фондів</b>               | <b>195</b> |
| A.               | Походження національних накопичувальних фондів .                             | 195        |
| B.               | Переваги національних накопичувальних фондів . .                             | 196        |
| C.               | Недоліки національних накопичувальних фондів . . .                           | 198        |
| D.               | Відмінності між з накопичувальними фондами<br>і пенсійними схемами . . . . . | 200        |
| <br>             |                                                                              |            |
| <b>РОЗДІЛ 2:</b> | <b>Перехід від накопичувального<br/>фонду до пенсійної програми</b>          | <b>202</b> |
| A.               | Адаптація накопичувального фонду . . . . .                                   | 202        |
| B.               | Перетворення накопичувального фонду<br>на пенсійну програму. . . . .         | 202        |
| C.               | Здійснення переходу . . . . .                                                | 204        |

## МОДУЛЬ 7

### НАКОПИЧУВАЛЬНИЙ ФОНД ЧИ ПЕНСІЙНА ПРОГРАМА?

#### РОЗДІЛ 1: Походження та характеристики накопичувальних фондів

##### *А. Походження національних накопичувальних фондів*

Національний накопичувальний фонд є однією з форм програми соціального забезпечення, яка заснована в ряді країн, що розвиваються. Зі своїм корінням з накопичувальних програм роботодавця, концепція накопичувального фонду була прийнята більшістю адміністрацій британських колоній. Країни Африки, Азії, Карибського басейну і Тихого океану, які нещодавно стали незалежними, побудовані на цій традиції при встановленні основ своїх систем соціального забезпечення. Спочатку накопичувальні фонди не охоплювали міських працівників. В результаті переходу від сільськогосподарської і в значній мірі економіки натурального господарства до економіки підприємництва, заснованої на міських територіях, ці працівники більше не були в змозі покладатися в тій же мірі на підтримку розширеної сім'ї. Однак у багатьох країнах міські працівники досі підтримували тісні зв'язки з їхніми домівками у сільській місцевості і незмінно мали намір повернутися в свої села в старості або, коли вони були вже не здатні працювати.

У своїй найпростішій формі національні накопичувальні фонди є обов'язковими накопичувальними схемами. Внески, як правило, в якості відсотків від зарплати від охоплених працівників (тобто членів фонду) та їхніх роботодавців накопичуються на індивідуальних рахунках членів, на які також нараховуються відсотки. Допомога виплачується на довгострокову умову надання допомоги (старість, інвалідність і втрата годувальника), як правило, у вигляді одноразової виплати, хоча деякі програми передбачають періодичні виплати.

Багато фондів також дозволяють закриття рахунка для інших цілей, таких як купівля будинку або постійна еміграція. Рівень наданої допомоги і ступеня соціального захисту залежать від ряду елементів: тривалості охоплення періоду зайнятості; отриманої зарплати; ставки внесків, яка стягувалась з зарплати з року в рік; кількості відсотків, нарахованих на рахунок на щорічно (відповідно до результатів діяльності інвестиційного фонду та адміністративних витрат); і ступеня зниження рахунка члена внаслідок раннього закриття.

У багатьох випадках обов'язкові пенсійні накопичувальні програми, запроваджені в Чилі і в ряді інших країн Латинської Америки, - схожі на накопичувальний фонд. Пенсії по старості, які вони надають, повністю засновані на

внесках працівника плюс інвестиційний дохід за активами фонду з вирахуванням адміністративних витрат. У цьому типі пенсійної програми відсутнє об'єднання фінансів і соціальних ризиків, тому що вони засновані на індивідуальних рахунках.

## ***В. Переваги національних накопичувальних фондів***

У час їх створення в 1950-х і 1960-х роках накопичувальні фонди розглядалися як такі, що мають наступні переваги:

- простий принцип накопичування
- очікувалось, що адміністрування фондів буде простим
- без залучення державних коштів
- накопичені заощадження можуть бути інвестовані в розвиток національної економіки
- допомоги з фонду були додатком та відповідали підтримці, що надавалася родиною

У багатьох країнах підхід накопичувального фонду розглядається як корисний перший крок до досягнення, на більш пізньому етапі, більш ефективної системи соціального забезпечення. У той час, коли накопичувальні фонди були створені, концепція соціального страхування уже міцно вкоренилася практично у всіх промислово розвинених країнах і в деяких країнах, що розвиваються, наприклад, в країнах Латинської Америки. Нові незалежні країни франкомовної Африки також прийняли підхід соціального страхування.

Конвенція МОП про мінімальні норми соціального забезпечення № 120 1952 року встановила міжнародно визнані стандарти для програм соціального забезпечення. Проте національні накопичувальні фонди не відповідали цим стандартам відносно ряду аспектів. Пенсійні програми соціального страхування, як правило, розглядаються новими незалежними країнами, що розвиваються, як «щось, в напрямку чого потрібно працювати у майбутньому». Хоча було визнано, що програми соціального страхування забезпечують більш повний і адекватний захист, вважалося, що вони є недоречними з наступних причин:

- (1) центральні концепції соціального страхування, об'єднання ризиків і ресурсів, вважалися такими, які важко продати працівникам;
- (2) програми соціального страхування вважалися більш складними в управлінні і такими, що поза межами можливостей і ресурсів нових незалежних країн;
- (3) виплата пенсій особам, які повертаються в свої села, вважалась непрактичною і менш актуальною, ніж одноразова виплата, яку працівник може використати для заснування діяльності, що приносить прибуток, і таким чином забезпечити на майбутнє засоби до існування.

Тим не менш, в більшості країн передбачалося, що національні накопичувальні фонди будуть перетворені у програми соціального страхування після декількох років роботи і досвіду. Це був випадок у Карибському басейні, де програми були малі і не дозволяли передпенсійне закриття.

Таблиця 1 перераховує національні накопичувальні фонди за датою законодавства і фактичної імплементації.

**Таблиця 1: Досвід національних накопичувальних фондів**

| Регіон/країна            | Дата заснування | Дата переходу | Ставка внеску роботодавця/працівника (%) |
|--------------------------|-----------------|---------------|------------------------------------------|
| <b>Африка</b>            |                 |               |                                          |
| Гамбія                   | 1981 (1982)     | 1987          | 10/5                                     |
| Гана                     | 1965            | 1991          | 12.5/5                                   |
| Кенія                    | 1965            | 1997          | 5/5                                      |
| Нігерія                  | 1961            | 2004          | 7.5/7.5                                  |
| Сейшельські Острови      | 1971            | 1990          | 10/5                                     |
| Свазіленд                | 1974            |               | 5/5                                      |
| Танзанія                 | 1964            | 1998          | 10/10                                    |
| Уганда                   | 1967            | 1985          | 10/5                                     |
| Замбія                   | 1965            | 2000          | 5/5                                      |
| <b>Азія</b>              |                 |               |                                          |
| Індія *                  | 1952            | 1995          | 3.67/12                                  |
| Індонезія                | 1951            | 1992          | 3.7/2                                    |
| Ірак                     | 1956            | 1971          |                                          |
| Малайзія                 | 1951            | 2001          | 12/11                                    |
| Непал                    | 1962            | 2002          | 10/10                                    |
| Сінгапур                 | 1953            | 2004          | 13/20                                    |
| Шрі-Ланка                | 1958            | 1985          | 12/8                                     |
| <b>Карибський басейн</b> |                 |               |                                          |
| Домініка                 | 1970            | 1975 (1976)   | 6.75/3                                   |
| Сент-Кітс і Невіс        | 1968            | 2002          | 5/5                                      |
| Сент-Люсія               | 1970            | 2003          | 5/5                                      |
| Сент-Вінсент             | 1970            | 1986          | 3.5/2.5                                  |
| <b>Тихий Океан</b>       |                 |               |                                          |
| Фіджі                    | 1966            | 2001          | 8/8                                      |
| Кірибаті                 | 1976 (1977)     |               | 7.5/7.5                                  |
| Папуа — Нова Гвінея      | 1980 (1981)     | 2002          | 7/5                                      |
| Соломонові Острови       | 1973 (1976)     |               | 7.5/5                                    |
| Тувалу                   | 1986            |               | 5/5                                      |
| Вануату                  | 1986 (1987)     | 2003          | 6/4                                      |
| Самоа                    | 1972            |               | 5/5                                      |

**Sources:** U.S. Social Security Administration, Social security programs throughout the world – 2004, Washington, DC, GPO, 2004.

John Dixon, National provident funds: The enfant terrible of social security, 1989.

\* Лише внески роботодавців конвертувались у пенсійну програму

## ***С. Недоліки національних накопичувальних фондів***

Досвід в діючих накопичувальних фондах значно варіюється в географічних регіонах. Деякі з країн Азії і Тихого океану наводять приклади хорошої адміністрації та інвестиційної політики. В інших регіонах, таких як, Африка, досвід накопичувальних фондів показав, що, по-перше, перебільшили очікувані переваги накопичувальних фондів і, по-друге, що зросли недоліки накопичувальних фондів внаслідок зміни економічних і соціальних умов.

### ***Малі рахунки***

Одна з проблем, з якою зустрічаються багато накопичувальних фондів, це - низький середній рівень допомог накопичувального фонду. Причини цієї проблеми численні і складні, але серед найбільш очевидних, які водночас є загальними для багатьох країн:

- (1) низький рівень середнього заробітку, з якого сплачуються внески;
- (2) часті періоди безробіття або неохопленої зайнятості, наприклад, самозайнятості; і
- (3) тимчасові зняття коштів з рахунків.

Проблема малих рахунків є особливо гострою у випадку дострокового припинення членства у зв'язку зі смертю або інвалідністю. Так як немає страхового елементу, допомога не пов'язується з потребами чи обставинами особи. Рахунок накопичувального фонду може бути недостатній, якщо смерть настає на початку періоду членства. Щоб протистояти цьому, деякі накопичувальні фонди (наприклад, Фіджі та Малайзії) мають метод збільшення допомоги у разі смерті годувальника за формулою, яка враховує вік померлої особи, час, коли така особа стала членом і вік особи на момент смерті.

### ***Тимчасові зняття грошей***

Рахунки зменшуються шляхом тимчасового зняття грошей, який зазвичай розглядається членами як одна з переваг системи накопичувального фонду. Такі зняття грошей дозволені різними програмами в широкому спектрі умов, але вони відносяться до двох категорій; позики на основі залишку на рахунок та постійне зняття всього або частини залишку. Ці зняття грошей часто використовуються для поточного споживання або для купівлі житла. Вони, як правило, додаються до положень програми на більш пізній термін у відповідь на тиск з боку членів, які бачать, що їхні залишки накопичуються в той час, коли вони зазнають безпосередніх фінансових труднощів. Індивідуальний характер накопичувального фонду дає відчуття, що він є (або має бути) доступним для того, щоб задовольнити інші, більш невідкладні, фінансові зобов'язання.

Бажання дострокового зняття грошей в поєднанні з прогалинами в законодавстві або адміністративними труднощами призвело до численних помилкових заяв про зняття грошей в деяких країнах. Кожне тимчасове зняття грошей з рахунку накопичувального фонду знижує здатність цього рахунку

ку забезпечити довгостроковий захист у разі припинення членства. Саме цей довгостроковий захист є основною метою програми. Позики на основі залишку на рахунку розглядаються як важлива функція накопичувального фонду в деяких країнах і може бути сумісна з цілями програми щодо пенсій по старості за умови, що позики погашені з відсотками, що відповідають рівню повернення інвестицій фонду.

### **Адміністративні труднощі**

Хоча накопичувальні фонди вважалися з самого початку простими в адмініструванні, багато таких програм мали великі труднощі в збереженні рахунків, нарахуванні відсотків, зборі внесків від роботодавців, які збанкрутували, і навіть у виплаті платежів одержувачам. Системи накопичувальних фондів зазвичай забезпечують, щоб рахунки були портативними між працевлаштуваннями так, що учасник отримує загальний сплачений внесок у відношенні до всієї зайнятості на момент припинення членства. Така система вимагає, що член повинен бути визначений його або її роботодавцем і адміністрацією за допомогою членського номера. На практиці виявилось важко досягти цієї вимоги. У деяких програмах багато членів отримали більше, ніж один номер, протягом свого трудового життя. Часто важко простежити ранні періоди членства і обліки містять багато неактивних рахунків з малими депозитами. Обсяг адміністративного завдання зробив велике навантаження на ресурси багатьох програм.

### **Одноразові виплати**

Спосіб, у який витрачаються одноразові виплати, визначає їх ефективність як засобів соціального забезпечення. Відзначено, що одноразова виплата буде забезпечувати засобами для інвестування з метою отримання джерела доходу в майбутньому. Тим не менш, на практиці більшість накопичувальних фондів не слідкують за колишніми членами чи проводять дослідження щодо того, як використовуються одноразові виплати і чи вони надають адекватний дохід під час виходу на пенсію. Інтуїтивно здається, що одержувач, ймовірно, буде витрачати гроші на більш короткострокові потреби такі, як освіта дітей або медичні витрати. Ця точка зору підтримується обмеженими доступними доказами.

### **Ефекти інфляції**

Коли накопичувальні фонди були запроваджені, планувальники не могли передбачити наслідки інфляції і девальвації валюти, досвід яких в останні роки мали країни, що розвиваються. Інфляція вдаряє по ефективності одноразової виплати як інструменту соціального забезпечення двома способами. Коли член вносить свій внесок до програми, проценти, що нараховуються на рахунок одержувача, можуть не компенсувати рівень інфляції. За цих обставин одноразова виплата, отримана наприкінці членства, може представляти менше на практиці, ніж коштувала в час сплати внесків.

Зменшення купівельної спроможності може бути суттєве, спричиняючи збільшення тиску для передчасного зняття коштів з рахунку, і може поставити під сумнів актуальність підходу накопичувального фонду. Якщо інфляція



продовжується після того, як одержувач отримав одноразову виплату, то реальна вартість будь-яких запроваджених допомог у розпорядженні одноразової виплати зменшується і є тиск використання грошей для короткострокового споживання, а не для майбутнього.

Якщо значна допомога досягнута протягом розумного періоду часу, ставка внесків для накопичувального фонду з самого початку повинна бути вища, ніж для програми пенсійного забезпечення. На практиці багато накопичувальних фондів на даний час мають ставку внесків близько 20 відсотків від охопленого заробітку, де Сінгапур представляє найвищу ставку в 40 відсотків (яка включає 6 відсотків для медичних допомог). На відміну від цього, залежно від вікової структури застрахованого населення та рівня пільг ставка внесків для нової пенсійної програми зазвичай становить від 7 до 8 відсотків.

---

### ***D. Відмінності між накопичувальними фондами і пенсійними програмами***

---

Деякі відмінності між накопичувальними фондами і пенсійними програмами соціального страхування впливають на можливі засоби зміни накопичувальних фондів на пенсійні програми. У першу чергу, накопичувальні фонди - індивідуальні накопичувальні схеми, у той час, як пенсійні програми соціального страхування включають об'єднання ризиків. Пенсійні програми засновані на основі колективної солідарності; в накопичувальному фонді в будь-який час окремі члени мають певний рахунок. У пенсійній програмі соціального страхування учасник набув право на допомогу, що виплачується в майбутньому відповідно до вказаної формули. Капітал учасника у програмі в будь-який момент не відомий. Підхід індивідуального накопичувального фонду означає, що відсутня субсидія від одного члена до іншого або від одного покоління до іншого.

#### ***Системи фінансування***

Системи фінансування накопичувальних фондів і пенсійних програм соціального страхування повністю відрізняються. Накопичувальні фонди повністю фінансуються на індивідуальній основі. Програми соціального страхування частково фінансуються або фінансуються на розподільчій основі, зокрема, в промислово розвинених країнах. Часткове фінансування цих програм означає, що в майбутньому ставки внесків будуть рости і що буде субсидія з наступних поколінь. Згідно з частковою системою фінансування ставка внесків може бути встановлена так, що резервні кошти накопичуються за ставкою, сумірною з очікуванням продуктивного інвестування.

#### ***Інвестиції***

Накопичувальні фонди і пенсійні програми соціального страхування інвестують в цінні папери, гарантовані державою. Крім цього, заощаджувальний фонд не потребує субсидію чи гарантію від уряду. Пенсійні програми не вимагають субсидію, хоча це зустрічається в деяких схемах, але зазвичай існує гарантія від уряду щодо виплати обіцяних допомог. Ця гарантія дає впевненість учасникам.

Однак на практиці не часто здійснюється, оскільки фінансування проблем у пенсійній програмі не виникає раптово. Вони можуть бути передбачені й відповідні заходи щодо виправлення можуть бути прийняті, наприклад, збільшення ставки внесків, зміна рівнів допомог або обидва, перш ніж ситуація погіршиться до такої міри, що уряд буде призваний виконувати свої гарантії.

У накопичувальному фонді інвестиційний ризик (тобто, можливість того, що ставка відсотків накопичувального фонду сплачених по залишках рахунків членів буде нижча, ніж рівень інфляції) лежить окремо на кожному учасникові програми. У пенсійній програмі соціального страхування інвестиційний ризик (тобто, можливість того, що коефіцієнт-нетто інвестиційного доходу на активи схеми буде нижче, ніж рівень інфляції) лежить на програмі; таким чином, інвестиційний ризик розподілений між учасниками. Наслідком цього є те, що, якщо пільга підлягає виплаті в період, коли було кілька років з негативними реальними ставками доходу (років, коли рівень інфляції перевищив ставку відсотків), нові допомоги пенсійної програми будуть надаватись відповідно до формули, але одноразові виплати накопичувального фонду будуть відображати втрату реальної вартості рахунків членів.

Після виплати допомог накопичувального фонду або початку виплат пенсій застосовується те саме припущення інвестиційного ризику. Чи одержувач одноразової виплати накопичувального фонду застосовує це таким чином, щоб підтримувати її реальну вартість, залежить повністю від одержувача. Періодичні пенсійні виплати, як правило, коригуються з урахуванням інфляції, отже, пенсійна програма соціального страхування несе цей ризик.

## *Допомоги*

Допомога в накопичувальному фонді - це одноразова допомога, яка дорівнює рахунку на користь члена. У пенсійній програмі загальна сума періодичних платежів щодо індивідуального учасника залежить від того, скільки учасник - і його чи її одержувачі-утриманці - живуть після початку виплати пенсій. Отже, загальна сума платежів не несе жодного прямого зв'язку з накопиченими внесками щодо індивідуального учасника.

З точки зору платоспроможності фонду у накопичувальному фонді не має значення, коли учасник отримує допомогу. Якщо аванс або кредит узятий, але не погашений, він просто зменшує баланс на рахунку учасника. У пенсійній програмі соціального страхування кредити учасникам, якщо вони доступні, є інвестиціями з колективного фонду і вони повинні бути погашені, або платоспроможність фонду може бути під загрозою. Так само пенсійний вік не має ніякого впливу на платоспроможність резервного фонду. Однак це питання відіграє важливу роль у пенсійній програмі. Накопичувальні фонди часто мають вік виходу на пенсію 55 років або нижче. У багатьох країнах це занадто низький вік виходу на пенсію для життєздатної і прийнятної пенсійної програми, беручи до уваги тривалість життя населення, яке буде охоплюватись програмою.

## **РОЗДІЛ 2:   Перехід від накопичувального фонду до пенсійної програми**

### ***А.   Адаптація накопичувального фонду***

Деякі накопичувальні фонди відреагували на їхні очевидні недоліки шляхом внесення змін до наданих пільг. Зокрема деякі програми пропонують своїм членам альтернативу періодичним виплатам. Вони приймають форму ануїтету на основі остаточного балансу або виплати остаточних балансів частинами. Найбільший у світі накопичувальний фонд Працівників Індії визнав, що допомога у разі передчасної смерті не є достатньою. Він представив спеціальну додаткову програму, яка відводила частину внеску в окремий фонд, керований на основі розподілу ризиків, з якого платили щомісячні пенсії утриманцям у розмірі, що залежить від заробітку і тривалості членства померлої особи. Ця програма на даний час включена в нову пенсійну програму, яка є результатом перетворення внесків роботодавців в програму страхування. Елемент соціального страхування був запроваджений у накопичувальному фонді Фіджі за допомогою збільшеного ануїтету, який відводить частину доходу від внесків до спеціального фонду. Цей фонд використовується для виплати за запитом довічного ануїтету, що базується на відсотку від балансу рахунку учасника при виході на пенсію. Тим не менш, на практиці лише кілька членів вибрали даний ануїтет, незважаючи на відносно вигідний курс.

Незважаючи на різні спроби розширити сферу захисту і стати більш ефективним інститутом соціального страхування, накопичувальні фонди досі потерпають від фундаментальної дилеми, пов'язаної зі спробами забезпечити адекватні соціальні допомоги на основі обов'язкових індивідуальних заощаджень. Хоча вони, як і раніше, залишаються популярними серед своїх учасників завдяки опорі на одноразові виплати і можливості тимчасового зняття грошей, їхні недоліки все більш визнаються, зокрема, через наслідки інфляції. Ще кілька фондів перейшли в пенсійні програми в останні роки і, в деяких інших країнах, перехід в процесі або в стадії розгляду.

### ***В.   Перетворення накопичувального фонду на пенсійну програму***

Питання перетворення накопичувального фонду на пенсійну програму включає в себе питання політичного, соціально-економічного і навіть психологічного характеру. Рішення про внесення змін повинно прийматись з фінансовою допомогою та порадою актуарія, але, в підсумку, це стратегічне рішення, а не технічне питання. Фундаментальною передумовою для перетворення накопичувального фонду в пенсійну програму соціального страхування є визнання урядом переваги такої програми. Крім того, адекватні ресурси по-

винні бути доступні для успішного перетворення і для того, щоб програма працювала успішно.

### ***Перешкоди на шляху до перетворення***

Існують також перешкоди на шляху до перетворення, деякі реальні, а деякі - уявні, засновані на неправильному розумінні:

- Учасники віддають перевагу разовим виплатам та можливості тимчасового зняття коштів, ставлячи на перше місце свої більш нагальні потреби. Сила цього відчуття залежить від таких факторів, як вік учасника, сприйняття середньої тривалості життя, перспективи зайнятості після зняття коштів і ступеня фінансової допомоги, наприклад, від розширеної сім'ї. Подальший розгляд є міра, до якої інфляція підірвала реальну вартість балансу учасника (і усвідомлення цього факту).
- Ідея персонального володіння рахунком учасника є більш привабливою і більш зрозумілою, ніж концепція соціального страхування, де немає ніякої гарантії повернення сплачених внесків на користь учасника.
- Небажання уряду відмовитися від системи накопичення, кошти якої можуть бути запозичені на невисокі проценти для цілей розвитку. Однак зазвичай не всі розуміють, що пенсійна програма здатна накопичити всі необхідні кошти, які уряд може вимагати. Ставка внесків може бути встановлена відповідно до системи із середньою періодичною премією, так, щоб знайти правильний баланс між різними цілями: стабільною ставкою внесків протягом розумного періоду в майбутньому; достатніми пільгами, включаючи перехідні положення для учасників, які вступили до програми у пізньому віці; і достатніми запасами, які відповідають можливостям для інвестицій.
- Багато накопичувальних фондів можуть неохоче зізнаватися у недоліках власного управління. Перехід до програми соціального страхування не є панацеєю для таких проблем. Насправді, звіти накопичувального фонду повинні бути оновленими для того, щоб перетворення відбулося. Деякі накопичувальні фонди можуть неохоче виставляти недоліки в їх управлінні, що перетворення буде вимагати.
- Пенсійна програма соціального страхування потребує якісних даних, що дозволили б проведення актуарного дослідження. Ці вимоги значно перевищують вимоги накопичувального фонду, де програма зобов'язана виплачувати не більше, ніж суму всіх індивідуальних рахунків.
- Програма соціального страхування може запровадити більш високий рівень пільг, що потребуватиме більш високої ставки внесків або збільшення максимального розміру внесків. Крім того, вік виходу на пенсію в рамках пенсійної програми, ймовірно, буде значно вище, ніж при схемі накопичувального фонду.
- Накопичувальний фонд може оперувати з більш високою ставкою внесків, ніж пенсійна програма вимагає, або оперувати без максимального розміру внесків. У цьому випадку було б небажаним введення частково фінансованої розподільчої пенсійної програми з подібною структурою внесків. Адже буде важко пояснити, чому частина внеску є «необов'язковою».

## ***С. Здійснення переходу***

Обережне планування, поширені консультації та роз'яснення повинні передувати переходу накопичувального фонду в пенсійну програму соціального страхування. Дуже важливо, щоб учасники розуміли недоліки накопичувального фонду та врахували кращий захист, наданий пенсійною програмою. Деколи недоліки будуть очевидні, як у випадку країн, де вартість рахунків учасників були серйозно підірвані інфляцією. В інших країнах, де інфляція була помірною і де ставка відсотка, виплачувана учасникам порівнюється з ринковою ставкою, працівники можуть притримуватися одноразових виплат. Ступінь роз'яснень прямо пропорційний передбачуваним недолікам накопичувального фонду. Ніколи не буде можливо переконати кожного учасника, але в кінці процесу консультацій та роз'яснень уряд повинен прийняти рішення, ґрунтуючись на тому, що є найкращим в інтересах учасників.

### ***Заходи при переході***

Заміна накопичувального фонду на пенсійну програму соціального страхування неминує концентрує увагу учасників, а, отже, і адміністраторів, на те, що станеться з їхніми рахунками у фонді: чи будуть вони «кращими» (отримання рахунків в періодичних виплатах). Багато уваги приділяється заходам при переході, і, допоки застосовується дальня перспектива, дизайн нової пенсійної програми може диктуватися необхідністю переконання поточних учасників накопичувального фонду підтримати пенсійну систему соціального страхування.

Цей підхід, хоча й зрозумілий, проте не бере до уваги того, що в той час, як поточні учасники накопичувального фонду будуть вкладниками та одержувачами пенсійної програми близько протягом двох поколінь, пенсійна програма буде тривати невизначений період часу. Щедра пенсійна програма, яка може апелювати до учасників накопичувального фонду, може створити майбутній тягар. Дуже важко істотно змінити допомоги в програмі соціального забезпечення з моменту їхнього впровадження. Отже, як тільки буде прийнято рішення перейти від накопичувального фонду до пенсійної програми соціального страхування, пенсійна програма повинна бути розроблена для задоволення потреб поточних і майбутніх учасників, беручи до уваги соціально-економічні умови і потенціал національної економіки у підтримці програми. Перехідні положення - це перехідні заходи допоміжного характеру.

### ***Опції здійснення***

Спосіб, в який здійснюється перетворення, буде відрізнятися від країни до країни. Є цілий ряд можливих способів, за допомогою яких існуючі рахунки учасників «можуть опрацьовуватись в процесі перетворення; чотири способи розглядаються нижче.

### **1 - Виплата балансів накопичувального фонду**

Виплатити баланси на рахунках фонду в момент початку роботи пенсійної програми. Значне підвищення темпів інфляції і вимога ліквідації інвестицій, що не може реалізуватися на практиці. Тому це не є життєздатною альтернативою.

### **2 - Заморожування балансів накопичувального фонду**

Внески до накопичувального фонду припиняються і спрямовуються до пенсійних програм. Рахунки накопичувального фонду у момент їх переходу продовжують отримувати відсотки і виплачуються, коли вони підлягають виплаті відповідно до правил накопичувального фонду. Цей варіант дозволить уникнути раптової ліквідації інвестиційних ресурсів, що має місце в першому варіанті.

Другий варіант має істотний недолік – попередня зайнятість не враховується новою пенсійною програмою (на відміну від першого варіанта). Відповідно до типової пенсійної формули та кваліфікаційних вимог це займе значну кількість років, перш ніж пенсії будуть виплачуватися – і ще довше перш, ніж пенсії будуть становити значну частину кінцевого середнього заробітку. Зазвичай, коли нова пенсійна програма встановлюється, спеціальні перехідні положення зроблені таким чином, щоб зменшити кваліфікаційний період, доки програма надасть пенсії у достатньому розмірі. Ці перехідні положення, які використовують субсидії від більш пізніх вкладників, були б недоречними, оскільки учасники, які отримують субсидії, вже мають заморожені рахунки накопичувального фонду.

### **3 - Купівля ануїтетів за рахунок балансів фонду**

Замість разової виплати з накопичувального фонду - одноразова допомога перетворюється в періодичні ануїтетні платежі. Це - існуюча опція в деяких накопичувальних фондах. Обсяг періодичних виплат залежить від обсягу разової виплати. Отже, це може суттєво відрізнитися від середнього доходу учасника. Передчасні зняття коштів або позики, які не були погашені, відображаються у зменшенні обсягу періодичних виплат.

Можливо розрахувати періодичні виплати таким чином, що вони можуть бути збільшені, приймаючи до уваги очікуване збільшення вартості життя у майбутньому. Однак це значно зменшить початкові періодичні виплати. Періодичні виплати, як правило, розраховуються з використанням актуарних коефіцієнтів ануїтету і окремий фонд буде створений для виплати ануїтетів. Це - система страхування і страхові ризики та ризики смерті, пов'язані з ануїтетами, які будуть покладатися на фонд.

Модифікація цього підходу - розрахунок ануїтетів з використанням коефіцієнтів, які більш сприятливі, ніж коефіцієнти ануїтетів актуарія. Це може стимулювати учасників робити вибір на користь періодичних ви-



плат і, очевидно, чим більші їхні рахунки і чим більш сприятливі коефіцієнти ануїтету - тим більше учасники здійснюватимуть цю опцію. Реальна вартість призначених періодичних виплат - це їхня актуарна вартість. Різниця між цим і одноразовими виплатами, які застосовуються за вигідним курсом для розрахунку ануїтету, в кінцевому підсумку повинна бути покрита накопичувальним фондом з окремого фонду, створеного для покриття різниці або з інших джерел.

#### 4 - Перетворення балансу на рахунку на роки стажу?

Проблеми та недоліки, пов'язані з попередніми трьома варіантами зміни накопичувального фонду в пенсійну програму, приводять до висновку, що бажано розробити систему та запровадити пенсійну програму соціального страхування, що приймає до уваги:

- попередні внески до накопичувального фонду так, що пенсійна програма може повністю оперувати з моменту її створення і виплачувати достатні пенсії;
- занепокоєння учасників накопичувального фонду за їхні індивідуальні рахунки, зокрема, тих учасників, які скоро вийдуть на пенсію і які мали плани використання одноразових виплат;
- дані, що можуть бути доступні в накопичувальному фонді, можуть використовуватись з метою наближення періодів попередніх років зайнятості для пенсійної програми;
- необхідність прийняття простої системи переходу так, що учасники накопичувального фонду можуть зрозуміти її (особливо якщо є варіанти) і установа соціального забезпечення буде в змозі впоратися з адмініструванням системи переходу.

Наступний метод переходу рахунка учасника накопичувального фонду в пенсійну програму ґрунтується на припущенні, що щорічний рівень зростання зарплати приблизно дорівнює ставці відсотків, нарахованих на рахунок накопичувального фонду. Приблизний розрахунок переходу полягає в наступному:

$$\begin{array}{c}
 \text{РАХУНОК НАКОПИЧУВАЛЬНОГО ФОНДУ} \\
 \\
 \text{РОКИ ОБСЛУГОВУВАННЯ} = \text{КІНЦЕВИЙ СЕРЕДНІЙ ЗАРОБІТОК} \times \text{СТАВКА ВНЕСКІВ НАКОПИЧУВАЛЬНОГО ФОНДУ}
 \end{array}$$

Не рекомендується застосування розрахунку в будь-якому накопичувальному фонді, який переходить в пенсійну програму соціального страхування. Розрахунок повинен бути змінений, щоб прийняти до уваги умови конкретної програми. Чи розрахунок дає справедливі оціночні показники років внесків зайнятості учасників, залежить від дійсності припущення, що рівні зростання зарплати приблизно дорівнюють ставці відсотків на рахунках накопичувального фонду.

Це повинно перевірятись протягом декількох років в конкретній країні. Дана формула надає прості засоби визначення вислуги років для зарахування у пенсійну програму, беручи до уваги дані, які повинні бути доступні у накопичувальному фонді. Дана формула не має застосовуватись, поки допомога у пенсійній програмі не підлягає виплаті, в час якої остаточні дані середнього заробітку повинні бути також доступні.

Учасникам накопичувального фонду, який переходить в пенсійну програму, таким чином може бути надана можливість конвертувати всі або частину своїх залишків коштів на рахунку в накопичувальному фонді в пенсію на момент, коли вони (або їхні утриманці) матимуть право на пенсію. Для того, щоб претендувати на пенсію, необхідно частину залишків коштів на рахунку накопичувального фонду конвертувати в вислугу років у пенсійній програмі.

Учасник зі значним залишком на рахунку зможе визначити частину його або її рахунку, який повинен бути перетворений, а залишок буде виплачуватися у вигляді одноразової суми. Ця процедура переходу потребуватиме адміністрування пенсійної програми, щоб повідомити потенційним пенсіонерам про їхні варіанти. Процедура насправді є «змішаною системою», забезпечуючи як пенсії, так і можливі одноразові виплати на розсуд одержувача.

Установа соціального страхування повинна буде зберігати окремі рахунки (для пенсійного фонду і рахунків накопичувальних фондів, які заморожені) до тих пір, поки учасник вирішує, як його або її рахунок буде застосовуватися. Як тільки рахунок накопичувального фонду конвертується, конвертований розмір стане частиною резерву пенсійного фонду. Зрештою, після певного періоду часу рахунки накопичувального фонду будуть конвертовані або виплачені.

Інший змішаний підхід - це розділити існуючу ставку внесків між новою пенсійною програмою соціального страхування і зменшеною ставкою накопичувального фонду. Частина “необов’язкових” внесків також може бути використана для фінансування іншої допомоги, наприклад такої, як компенсація в разі виробничої травми.



***Успішні  
переходи***

Ці методи застосовувалися країнами, які вже змінили накопичувальні фонди в пенсійні програми. В Іраку періоди внесків до накопичувального фонду враховувались пенсійною програмою в повній мірі. У Домініці і Гренаді накопичені індивідуальні рахунки були перетворені в періоди внесків до пенсійної програми відповідно до формули. У Сент-Кітсі і Сент-Вінсенті рахунки накопичувальних фондів були заморожені. У Сент-Люсії учасники накопичувального фонду мали всі свої внески перераховані до пенсійного фонду та отримали кредит щодо пенсій для їх фактичних періодів внесків до накопичувального фонду. На Сейшелах рахунки накопичувального фонду були заморожені. Вони продовжують отримувати відсотки на ці рахунки, які виплачуються учасникам, коли їм призначається одноразова виплата відповідно до правил накопичувального фонду.

## СХЕМА МОДУЛЯ

## ЦІЛІ

Проаналізувавши існуючі національні накопичувальні фонди, наприкінці цього модуля учасники зможуть охарактеризувати переваги та недоліки цього виду соціального страхування, а також визначити етапи процесу переходу від накопичувального фонду до пенсійної програми.

## МОДУЛЬ 7

## СХЕМА МОДУЛЯ

## ЦІЛІ

*Частина 1***Походження та характеристики  
накопичувальних фондів**

- Виявити проблеми, які можуть виникнути в процесі перетворення;
- Запропонувати стратегії, яких слід дотримуватися в процесі перетворення.

## МОДУЛЬ 7

**СХЕМА МОДУЛЯ****ЦІЛІ****Частина 2****Від накопичувального фонду до пенсійної програми**

- Визначити переваги та недоліки національних накопичувальних фондів власних країн;
- Визначити відмінності між накопичувальними фондами і пенсійними програмами;
- Окреслити етапи процесу переходу від накопичувального фонду до пенсійної програми.

**МОДУЛЬ 7****СХЕМА МОДУЛЯ****Частина 1****Походження та характеристики накопичувальних фондів**

- ▷ Походження накопичувальних фондів
- ▷ Переваги національних накопичувальних фондів
- ▷ Недоліки національних накопичувальних фондів
- ▷ Відмінності між накопичувальними фондами і пенсійними програмами

**Завдання**

Порівняння накопичувальних фондів і пенсійних програм

**МОДУЛЬ 7**

## СХЕМА МОДУЛЯ

### Частина 2

#### Від накопичувального фонду до пенсійної програми

- ▶ Адаптація накопичувальних фондів
- ▶ Переход від накопичувального фонду до пенсійної програми
- ▶ Здійснення переходу

#### Завдання

Етапи процесу переходу

### МОДУЛЬ 7

#### Підхід накопичувального фонду

##### Обов'язкові накопичувальні програми:

Внески працівників і роботодавців % (від заробітку)

Виплати, як правило, у вигляді єдиної суми

Розмір виплат та ступінь соціального захисту залежать від:

Тривалості вкладу

Суми відсотків, що додається до рахунку щорічно в результаті інвестиційної діяльності фонду

Витрат на адміністрацію

Передчасного закриття рахунку учасника

### МОДУЛЬ 7

## Переваги національних накопичувальних фондів

П  
Е  
Н  
С  
І  
І

- Простий принцип накопичування
- Очікувалось, що адміністрування фондів буде простим
- Без залучення державних коштів
- Накопичені заощадження можуть бути інвестовані в розвиток національної економіки
- Пільги фонду були додатком та відповідали підтримці, що надавалася родиною

### МОДУЛЬ 7

## Недоліки національних накопичувальних фондів

П  
Е  
Н  
С  
І  
І

| Недоліки                 | Особливості                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Малі баланси             | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Низький середній рівень виплат</li> <li>● Низький середній рівень заробітку</li> <li>● Часті періоди безробіття</li> <li>● Тимчасові зняття коштів з рахунків</li> </ul>                                                           |
| Тимчасові зняття грошей  | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Позики на основі залишку на рахунку</li> <li>● Постійне зняття всього або частини залишку</li> </ul>                                                                                                                               |
| Адміністративні проблеми | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Обслуговування рахунків</li> <li>● Кредитування процентів</li> <li>● Збір внесків роботодавців, що збанкрутували</li> <li>● Здійснення виплат</li> <li>● Відслідкування попередніх періодів страхування</li> </ul>                 |
| Разові виплати           | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Більша частина одержувачів витрачає гроші на поточні потреби, а не інвестує з метою отримання доходу</li> </ul>                                                                                                                    |
| Ефект інфляції           | <ul style="list-style-type: none"> <li>● Проценти, що нараховуються на рахунок одержувача, можуть не компенсувати рівень інфляції</li> <li>● Зменшення купівельної спроможності заохочує до передчасного зняття коштів з рахунку та короткострокового споживання</li> </ul> |

### МОДУЛЬ 7

## Відмінності між накопичувальними фондами і пенсійними програмами

| Відмінності             | Накопичувальні фонди                                               | Пенсійні програми                                                                            |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| Кошти                   | Індивідуальна основа                                               | Частково фінансується на розподільчій основі                                                 |
| Виплати                 | Разова виплата у розмірі балансу рахунку                           | Виплати шляхом періодичних платежів протягом усього періоду, обтяженого застрахованою подією |
| Інвестування коштів     | Інвестиційний ризик лежить окремо на кожному учасникові програми   | Інвестиційний ризик лежить на програмі, і розподілений між учасниками                        |
| Інфляція                | Одноразові виплати відображають втрату реальної вартості коштів    | Періодичні платежі, як правило, коректуються                                                 |
| Платоспроможність фонду | Передчасні виплати або позики зменшують баланс на рахунку учасника | Кредити учасникам повинні бути погашені і вважаються інвестиціями з колективного фонду       |
| Вік виходу на пенсію    | Низький пенсійний вік не впливає на платоспроможність фонду        | Необхідно встановити вищий пенсійний вік                                                     |

### МОДУЛЬ 7

## Адаптація накопичувального фонду

Зміни запропонованих виплат:

Замість разових виплат

- Періодичні виплати
- Ануїтет на основі остаточного балансу
- Виплата остаточного балансу частинами
- Збільшений ануїтет на основі балансу на рахунку учасника при досягненні пенсійного віку
- Додаткова схема, що використовує розподіл ризиків для надання пільг у зв'язку із втратою годувальника

### МОДУЛЬ 7

# Перешкоди на шляху перетворення накопичувального фонду на пенсійну програму

П  
Е  
Н  
С  
І  
І

|                                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Учасники віддають перевагу разовим виплатам та можливості тимчасового зняття коштів                                               |
| Персональне володіння рахунком учасника є більш привабливим                                                                       |
| Небажання уряду відмовитися від системи накопичення, резерви якої можуть бути запозичені від невисокі проценти для цілей розвитку |
| Накопичувальні фонди можуть неохоче зізнаватися у недоліках власного управління                                                   |
| Система соціального пенсійного страхування потребує якісних даних, що дозволили б проведення актуарного дослідження               |
| Система соціального страхування може запровадити більш високий рівень пільг, що потребуватиме більш високої ставки внесків        |
| Пенсійний вік вище в пенсійній програмі                                                                                           |

## МОДУЛЬ 7

### Етапи переходу

П  
Е  
Н  
С  
І  
І

| 1й етап<br>Підготовка                                                                                                                            | 2й етап<br>Консенсус                                                                                                           | 3й етап<br>Рішення                                                                                | 4й етап<br>Перехід                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Обережне планування                                                                                                                              | Що відбудеться з балансом на рахунку учасника?                                                                                 | Уряд повинен прийняти рішення, засноване на інтересах учасників                                   | Виплата балансів накопичувального фонду?                                                           |
| Поширені консультації                                                                                                                            | Учасники фонду повинні підтримувати програму соціального страхування                                                           | Рішення повинно ґрунтуватися на соціально-економічних умовах і можливостях національної економіки | Заморожування балансів накопичувального фонду?                                                     |
| Роз'яснення:<br>● пояснити переваги та недоліки накопичувального фонду<br><br>● пояснити переваги захисту, що забезпечується пенсійною програмою | Учасники фонду користуватимуться послугами фонду протягом двох поколінь, а пенсійна програма функціонуватиме нескінченно довго | Пенсійна схема повинна бути спрямована на задоволення потреб нинішніх і майбутніх учасників       | Покупка анuitетів за рахунок балансів фонду?<br><br>Перетворення балансу на рахунок на роки стажу? |

## МОДУЛЬ 7

## Заходи при переході

1

### Виплата балансів накопичувального фонду

Виплатити баланси на рахунках фонду в момент початку роботи пенсійної програми. Значне підвищення темпів інфляції.

Не є життєздатною альтернативою.

2

### Заморожування балансів накопичувального фонду

Цей варіант дозволить уникнути раптової ліквідації інвестиційних ресурсів, що має місце в першому варіанті.

Заморожування балансів має істотний недолік – попередня зайнятість не враховується новою пенсійною програмою.

Перехідні положення, які зазвичай використовуються новою пенсійною програмою аби прискорити початок виплати пенсій, передбачають субсидування за рахунок наступних поколінь вкладників. Це було б недоречно при переході.

## МОДУЛЬ 7

## Заходи при переході

3

### Покупка ануїтетів за рахунок балансів фонду

Замість разової виплати - періодичні ануїтетні платежі.

Обсяг періодичних виплат залежить від обсягу разової виплати. Це може суттєво відрізнятись від середнього доходу учасника.

Передчасні зняття коштів або позики, які не були погашені, відображаються у зменшенні обсягу періодичних виплат.

Періодичні платежі, як правило, розраховуються з використанням актуарних коефіцієнтів ануїтету.

Створення окремого фонду для виплати ануїтетів.

## МОДУЛЬ 7



## Заходи при переході

4

Перетворення балансу на рахунку на роки стажу?

Впровадження системи соціального пенсійного страхування, що враховує:

Попередні внески

Зацікавленість учасників фонду у власних персональних рахунках

Доступні дані щодо попередніх періодів зайнятості

Необхідність у простій системі переходу

**МОДУЛЬ 7**

# **ПЕНСІЇ**

---

## **МОДУЛЬ 8: ДОДАТКОВІ ПРОГРАМИ**

|                  |                                                 |            |
|------------------|-------------------------------------------------|------------|
| <b>РОЗДІЛ 1:</b> | <b>Характеристики додаткових програм</b>        | <b>219</b> |
| A.               | Роль додаткових програм . . . . .               | 219        |
| B.               | Види додаткових програм . . . . .               | 220        |
| C.               | Формули виплат та методи фінансування . . . . . | 222        |
| D.               | Управління . . . . .                            | 224        |
| <b>РОЗДІЛ 2:</b> | <b>Деякі проблемні питання</b>                  |            |
|                  | <b>додаткових програм . . . . .</b>             | <b>226</b> |
| A.               | Проблеми додаткових програм . . . . .           | 226        |
| B.               | Роль держави . . . . .                          | 230        |
| C.               | Заходи для захисту працівників. . . . .         | 233        |

## МОДУЛЬ 8

### ДОДАТКОВІ ПРОГРАМИ

#### РОЗДІЛ 1: **Характеристики додаткових програм**

##### ***А. Роль додаткових програм***

Функція додаткового захисту - це зробити можливим для працівників мати додатковий дохід зверху допомог, на які вони можуть претендувати відповідної до базової програми соціального забезпечення. Наступне стосується лише колективних додаткових програм, і важливо їх відрізняти від індивідуального страхування, яке, у різних формах, може також бути фактором додаткового захисту.

Починаючи з 1950 року спостерігається безперервне зростання додаткових програм не лише в більшості промислово розвинених країн, а й у ряді країн, що розвиваються. Однак їхня важливість значно варіюється від однієї країни до іншої.

Основна причина поширення цього компонента соціального захисту полягає у тому, що рівень державних допомог системи соціального забезпечення, не повністю відповідає очікуванням і сподіванням осіб, особливо, тих, хто мав дохід вище середнього протягом свого трудового життя. Метою є вдосконалення ставок заміщення, відсотку попереднього доходу, представленого допомогою з виходом на пенсію так, що одержувачі можуть підтримувати рівень життя, близький до того, який їхня робота дозволяла їм мати.

#### ***Інтереси підприємства***

Крім того, підприємства часто розглядають розширення приватних додаткових програм як засоби впливу на обсяг соціальних внесків для своїх проблем і можливостей, і в той же час для обмеження своїх обов'язкових соціальних пільг. Однак вони також можуть служити інструментом управління персоналом, роблячи певні категорії працівників лояльними до компанії. Врешті-решт, коли сама компанія створює програму, додатковий захист може бути зручним механізмом самофінансування. Так само, банки і страхові компанії мають значний фінансовий інтерес у розвитку приватних пенсій.

**Проблеми  
держави**

Держава може також бажати обмежувати витрати державних пенсійних програм, зокрема, коли вони знаходяться у скрутному фінансовому становищі, що дуже часто відбувається в ці дні. Іншим завданням держави є розвиток довгострокових накопичень шляхом створення програм, заснованих на фінансуванні, коли інвестори проявляють сильну схильність до обрання безпечних ліквідних інвестицій. Нарешті, ідеологічна проблема обмеження втручання держави в суспільство може бути фактором.

**Вкрай  
мінливий  
вплив**

Поза цим існують ще кілька країн, в яких додатковий захист є обов'язковим, обсяг додаткового захисту дуже варіюється від країни до країни. У більшості промислово розвинених країн, які протягом довгого часу мали добровільний приватний додатковий захист, рідко охоплюється більш ніж половина зайнятого населення (у приватному секторі). Охоплені працівники - в основному стабільні та добре кваліфіковані, з більш високим заробітком на великих підприємствах.

Попри досягнутий прогрес є сильні перешкоди на шляху до розширення обсягу додаткових програм, щоб охопити тих, хто виключений з них, навіть у країнах з давньою традицією добровільного додаткового захисту. Більш того, в значній кількості країн, включаючи багато країн, де державні програми вже забезпечують справедливі пільги, частка охоплених найманих працівників дуже незначна.

Середня частка пенсійного доходу, яка припадає на додаткові пільги, також значно варіюється від країни до країни. Хоча є одна країна, в якій ця частка дорівнює майже половині доходів, отриманих від пенсій соціального забезпечення, в інших - ця частка очевидно менша, а в багатьох - незначна.

Охоплення додаткових програм є також надзвичайно мінливим. Деякі покривають лише декількох учасників, що вступили (наприклад, тих, що в невеликій компанії), тоді як інші охоплюють робочу силу цілого сектора економіки, а деякі - мають навіть ще більш широкий обсяг охоплення.

Характер, форма, управління та система допомог додаткових програм роблять їх, в цілому, набагато складнішими, ніж програми соціального забезпечення. Вони мають тенденцію створення численних проблем, особливо щодо безпеки, рівності, а також збереження і передачі прав, таким чином вимагаючи більш суворого контролю і більш суворого нагляду державними органами.

---

***В. Види додаткових програм***

---

Перша і основна відмінність між програмами - це те, що вони є обов'язковими і добровільними додатковими програмами, враховуючи, що кожен вид програми має різні моделі.

### **Обов'язкові програми**

Попередні програми, засновані на законі, що вимагає роботодавців і працівників приєднатися до однієї або більше додаткових програм, чий положення закріплені повністю або частково в законодавстві. Така інституціоналізація додаткового захисту для старості часто може бути пояснена наступним чином. Приватні заходи поступово формують фрагментарну систему додаткового захисту, в першу чергу, включаючи вже пільгові категорії працівників, що спричиняє значну нерівність. В інтересах справедливості держава може потім розширити ті ж переваги для всіх працівників в обов'язковому порядку.

Методи, які використовуються державними органами для інституціоналізації додаткового захисту, варіюються від країни до країни. Часто використовуються наступні три методи:

- додавання елемента, що залежить від заробітку, до основних пенсій соціального забезпечення без створення окремої програми;
- додавання другого шару захисту до основної програми у формі програми з фінансовою та адміністративною автономією;
- змусити всіх роботодавців створити додаткову програму або приєднатися до вже існуючої програми, виконуючи мінімальні стандарти щодо внесків, допомог та адміністрування.

Перші два методи інституціоналізують додатковий захист у державних рамках, в той час як третій призводить до створення програм приватними органами (роботодавцями чи профспілками), які також перебувають у приватному управлінні замість державного.

Слід додати, що додатковий приватний захист може бути обов'язковим для переважної більшості працівників без посилання на законодавство через колективні договори, які включають більшість галузей господарської діяльності. Ця форма примусу відіграє велику роль у багатьох країнах.

Кілька країн мають законодавство, що дозволяє компаніям відмовитися від їхньої обов'язкової державної додаткової програми за умови, що вони організують приватний захист своїх працівників, охоплюючи їх, так само як і державна система, якщо не краще («звільнення від зобов'язань»).

### **Добровільні програми**

Добровільні додаткові програми майже повністю є приватними програмами, створеними або в односторонньому порядку роботодавцем (або рідше працівниками) або в результаті колективних переговорів. Ініціатор програми користується значною свободою у встановленні, визначенні критеріїв для тих, кого програма буде охоплювати, в адмініструванні, фінансовому управлінні та у визначенні допомог.

Проте приватні програми розвиваються у заздалегідь визначених правових рамках: договірне право, трудове право, страхове право, трудові відносини. У багатьох країнах тільки приватні додаткові програми є добровільними, і вони дуже нерівномірно розподілені в залежності від країни.

## ***С. Формули виплат та методи фінансування***

Перш за все, значна кількість програм, зокрема програм компаній, просто виплачують одноразові виплати на момент виходу на пенсію. По суті, вони є пенсійними накопичувальними програмами, ніж просто пенсійними програмами.

Щодо тих програм, що забезпечують пенсію, основна відмінність має бути зроблена між програмами з визначеними допомогамі і програмами з визначеними внесками. Ця різниця є суттєвою для обох - для тих, хто відповідає за фінансування програми і за визначення і збереження прав охоплених.

### ***Програми з визначеними допомогамі***

У попередній правила програми або договір страхування чітко визначають права на допомоги учасників (відповідно до ряду критеріїв: коефіцієнт заміщення, основний заробіток, тривалість і т.д.), залишаючи ставки внесків і фінансову систему бути встановленою за допомогою актуарних методів.

Таким чином працівникам гарантується як додаткова допомога певний коефіцієнт заміщення їхнього попереднього заробітку. Відповідальність за платоспроможність програми несуть ті, хто фінансує її, як правило, роботодавці, яких можуть вимагати доповнити їхні внески або підвищити свої зобов'язання, які забезпечують виплату допомог. Це саме система, яка використовується в державних програмах соціального страхування.

### ***Програми з визначеними внесками***

У програмах з визначеними внесками тільки ставки внесків і основи розрахунку визначаються заздалегідь. Отже, фінансовий ризик несуть працівники. Рівні їхніх пільг можуть значно змінюватися в залежності від виконання інвестицій. Вони не мають жодних гарантій в цьому відношенні, тому що роботодавець не дає ніякого зобов'язання щодо вартості пенсій. З іншого боку, вартість програми легше контролювати.

Слід відзначити, що в деяких програмах з визначеними пільгами принаймні частина пенсії можуть бути конвертована в одноразову виплату на прохання одержувача. У програмах з визначеними внесками сума капіталу розраховується на основі виконання інвестованих внесків. Допомога може бути виплачена як одноразова виплата цього капіталу або може бути перетворена в анuitет.

Система з визначеними допомогамі досі домінуюча і справді єдина, яка використовується додатковою приватною пенсійною програмою у великій кількості країн. Однак у багатьох країнах збільшується тенденція до системи з визначеними внесками.

Багато додаткових програм фінансуються лише компанією. Вони відомі як програми без сплати внесків. Спільне фінансування з внесками від роботодавців і працівників, як правило, відбуваються в обов'язкових додаткових програмах і в добровільних програмах, створених в результаті колективних переговорів. Кожний раз, коли працівники зобов'язані платити внесок, програма називається «зі сплатою внесків».

### **Розподільча фінансова система**

Програми фінансуються значною мірою по-різному. Розподільче фінансування є єдиним життєздатним, якщо безперервність програми гарантується, і якщо, крім того, програма є досить широкою, щоб гарантувати розподіл ризиків між великою кількістю людей. Обов'язкові додаткові програми застосовуються для більшості працівників країни. Їхня безперервність не вимагає доказів, і вони таким чином можуть фінансуватися розподільчим методом. Навіть деякі добровільні програми фінансуються таким чином, щоб можливо, сприяти помірному ступеню фінансування.

У Франції використання розподільчого фінансування дозволяє не лише розподіл ризику між охопленими працівниками, але й також використовується для виплати допомог на основі попереднього досвіду роботи, іншими словами, на основі періоду відпрацьованого часу перед тим, як програма набула чинності, отже, до цього працівники могли приєднатися до неї. Так, розподільче фінансування зробило можливим вільне визнання минулої зайнятості.

### **Фінансування**

Більшість додаткових програм - фінансовані програми. Фінансування може приймати дуже різні форми. У першу чергу, коли програма застрахована, це - страхова компанія, до якої страхові внески сплачувались, і яка стає відповідальною за подальші виплати допомог. Відповідно вона буде управляти коштами, що така страхова компанія накопичує і застосовує методи комерційного страхування життя.

Стандартна форма фінансування використовується просто для накопичення внесків на індивідуальному рахунку учасника. Ці кошти інвестуються у фінансові або, можливо, фіксовані активи. Після виходу на пенсію баланс рахунку, що включає сплачені внески протягом всього трудового життя працівника, збільшений на дохід від інвестицій, використовується для купівлі довічної ренти (або, можливо, повертається як одноразова виплата). Це робить її визначеною пенсійною програмою зі сплатою внесків, в якій допомоги, призначені працівникові, залежать від продуктивності вкладеного капіталу. За самою своєю природою ця система не представляє фінансових проблем для підприємства.

У деяких додаткових програмах така система фінансування поєднується з розподільчим методом, наприклад, розподільча система застосовується до половини внесків, а інша половина накопичується у фонді.



Програма з визначеними допомогамі повинна накопичувати кошти для виплати допомог за ставками, встановленими заздалегідь. Це може бути відповідальність компанії, яка організовує свою власний додаткову програму, або, як альтернатива, це може бути покладено на державний орган, відмінний від підприємства.

### ***Система зобов'язань роботодавця***

Інший спосіб фінансування додаткових пенсій є система зобов'язань роботодавця. У цій системі компанія застосовує положення відповідальності свого розрахункового балансу, щоб покрити зобов'язання щодо виплати спеціальних пільг своїм працівникам, коли вони виходять на пенсію. Це включає зобов'язання, які часто не відповідають активу, надбаному на ринку капіталу або на ринку нерухомості. Вони утворюють частину власних ресурсів компанії і часто можуть легко реінвестуватись. Таким чином ця система сприяє незалежності великих компаній від фінансових установ.

Як і з розподільчим фінансуванням, основною метою є знайти суми, необхідні для виплати пенсій щороку. Більш того, проблеми ліквідності можуть виникнути в роки, коли компанія має великі витрати. З цієї причини перестрахування завжди доцільне, навіть там, де воно не було обов'язковим.

### ***Пенсійні фонди***

У випадку пенсійних фондів суми, набуті від внесків всіх тих, хто охоплений програмою і від інвестиційного доходу відокремлені від компанії фінансів і управляється зовнішнім державним органом (траст в британському праві). Траст зазвичай інвестує кошти, внесені у нього на ринку капіталу (придбання акцій, облігацій і т.д.). Дійсно, пенсійні фонди займають дуже значну частину деяких фондових бірж.

У теорії такі фонди завжди повинні мати достатні активи для покриття всіх своїх зобов'язань. Останні, іншими словами, становлять зобов'язання компанії, які періодично оцінюються актуаріями. Якщо існуючі активи та існуючі зобов'язання не збігаються ніяк, то внесок роботодавця повинен бути скоригований відповідним чином. Як і в системі зобов'язань роботодавця, перестрахування є опцією.

---

## ***D. Управління***

---

Існує дуже широкий спектр методів управління, який застосовується до додаткових програм. Однак, можливо, в загальних рисах провести відмінність між програмами, що управляються безпосередньо компанією і тими, управління яких доручено третім особам.

Точніше, існує три різні моделі:

- схема не має автономії від компанії (внутрішнє управління);
- схема є автономною і перебуває в управлінні некомерційної організації поза межами компанії;

- схема є «застрахованою»: її управління покладене цілком або частково на компанію зі страхування життя.

### **Внутрішнє управління**

Система фінансування зобов'язань роботодавця є прикладом внутрішнього фінансового управління. Програма не має спеціального правового статусу, оскільки зобов'язання роботодавця просто включаються як його відповідальність у балансовому звіті.

На додаток до згаданих вище можливостей самофінансування, ця формула має перевагу надання компанії значної гнучкості в управлінні додаткової програми. З іншого боку, дуже ризиковано для працівників і пенсіонерів отримувати їхнє пенсійне призначення тільки якщо, компанія виживе і залишиться платоспроможною, якщо інше не підтверджується правовими гарантіями.

### **Зовнішнє управління**

У деяких випадках додаткова програма юридично і фінансово автономна від компанії або компаній, які вона охоплює. Вона управляється автономним пенсійним фондом, який є некомерційною організацією, наприклад, асоціацією, організацією на взаємних началах або в країнах загального права трастом.

Однак у випадку трастів автономія обмежується тим, що роботодавці вибирають менеджерів і можуть призначати себе. У значній кількості програм роботодавець фактично є єдиним учасником трасту. На практиці роботодавці мають тенденцію розглядати себе власниками накопичених коштів, навіть після того, як вони були поміщені в траст і прагнуть контролювати траст.

### **Програми страхування**

Інша можливість полягає в проведенні переговорів щодо групового договору страхування з компанією зі страхування життя, яке звільняється як підприємство від обов'язків управління. Договір страхування визначає умови, за яких управління є субконтрактне комерційній компанії.

Слід зазначити, що автономний пенсійний фонд (як і в попередній моделі) може також укласти субконтракт зі страховою компанією або фінансовою установою щодо передачі певних видів його діяльності таких, як управління ризиками або інвестицій.

### **Участь членів**

Питання про те, чи особи охоплені програмою повинні приймати участь в управлінні, часто обговорюється, але досі не повною мірою врегульовано. Коли програма заснована на колективному договорі, працівники зазвичай мають рівне представництво в органах управління. У випадку трастів закон визнає, що працівники мають право на розкриття інформації, але їхня участь в управлінні досі не є правилом. Більше того, навіть коли профспілки мають право призначати довірчих керуючих, їх завжди менше, ніж представників роботодавців. У деяких країнах закон передбачає для членів брати участь в управлінні або просто шляхом встановлення принципів програми, або також в прийнятті рішень.

## РОЗДІЛ 2: Деякі проблемні питання додаткових програм

### *А. Проблеми додаткових програм*

Важливо пам'ятати, що додаткові пенсійні програми зустрічаються з однаковими поточними і майбутніми проблемами як основні пенсійні програми: демографічна проблема, зниження зайнятості, зокрема, пов'язаної зі слабким зростанням у світовій економіці. У зв'язку з цим накопичувальна програма не найкраще вирішення цих проблем, ніж програма, фінансована розподільчою системою.

Основні проблеми, породжені додатковими пенсійними програмами, - специфічні: зокрема, проблема безпеки, справедливості і підтримки призначених працівникам допомог, коли програми не є обов'язковими; і проблема коригування допомог учасників у світлі економічних коливань для накопичувальних програм.

#### **Безпека**

Проблема безпеки - це ризик програми стати неплатоспроможною і тим самим учасники втратять їхні набуті права. Проблема приймає різні форми для програм з визначеними внесками і програм з визначеними допомогам.

У програмах з визначеними внесками рівень виплачуваних пенсій є прямою функцією безпеки та прибутковості інвестицій на фінансових ринках. Ризик полягає в тому, що кошти є вразливими до нерозумних інвестицій. Може бути важко, насправді, об'єднати безпеку і високу прибутковість. Вибір безпечного інвестування є досить складним і завжди відкритим для піддання сумніву. Поняття фінансової безпеки є неоднозначним: чи включає воно землю, інвестиції в нерухомість, внутрішні фінансові інструменти, іноземні акції, облігації?

Якщо фондова біржа рухне, а кошти були інвестовані у фінансові ринки, працівники несуть весь удар, тому що, за визначенням розміри допомог не гарантуються. Схоже, що працівники в програмах з визначеними внесками, які взяли свій вихід на пенсію на момент аварії в жовтні 1987 року, бачили крах їхніх пенсій.

У програмах з визначеними пільгами компанія або пенсійний фонд зобов'язуються забезпечити допомоги визначені заздалегідь. В цілому, компанія припускає повний фінансовий ризик у всіх випадках. З внутрішнім управлінням компанія повинна фінансувати пенсії з власних ресурсів, якщо достатні резерви були створені. Коли програма управляється зовнішнім пенсійним фондом, останній повинен зробити можливим

виплату фіксованих допомог з власних інвестицій. Ще раз, необхідні фонди повинні існувати.

Різні приклади з декількох країн показали, що останнім часом послідовні спади і необережна поведінка кількох роботодавців посилила ризик компанії стати неплатоспроможною (банкрутом).

## **Рівність**

Добровільний характер додаткової програми обмежує її охоплення і робить її несправедливою: деякі люди отримують другу пенсію, а деякі - ні. Цей добровільний характер може вітатися компаніями, які залишаються вільними у створенні одного або більше додаткових програм або приєднатися до вже існуючої програми і вирішити, які категорії працівників повинні отримати вигоду. Особи можуть також надати перевагу добровільному характеру, тому що працівники можуть вільно вирішувати, вступати чи не вступати до таких програм. Де така програма існує, участь компанії у її фінансуванні є стимулом, щоб приєднатися, для того, щоб отримати вигоду з переваг цієї пропозиції. Тим не менш, якщо програма є програмою зі сплатою внесків, чим скромніша зарплата - тим більша схильність зробити вибір на користь збільшення чистого доходу нетто, ніж на користь перевагою, що здається дуже далекою. Тому для низькооплачуваних працівників ця опція призводить до настільки ж низьких рівнів заміщення, що відповідають тільки базовим пенсіям соціального страхування після виходу на пенсію.

В першу чергу, дискримінація через виключення певних категорій працівників компанії може мати такий же результат. Наприклад, може бути встановлений мінімальний вік для приєднання, умова тривалості зайнятості в компанії може також потребуватися, так як і мінімальний рівень зарплати (тим самим виключаючи тимчасових працівників і працівників з неповним робочим днем), нові прийняті люди з віком вище зазначеним можуть бути виключені і жінки можуть зазнавати дискримінації. Результатом є те, що нехтуються слабкими працівниками з економічної точки зору. У країнах з найбільш розвиненими добровільними додатковими програмами, в цілому, чоловіки охоплюються частіше, ніж жінки; працівники зайняті повний робочий день охоплюються більше, ніж частина працівників зайнятих неповний робочий день; працівники великих підприємств охоплюються більше, ніж на малих підприємствах; висококваліфіковані працівники - більше, ніж працівники нижчої кваліфікації з низькими зарплатами; і працівники державного сектора - більше, ніж працівники приватного сектора.

Тому ці програми зазвичай мають тенденцію розширювати соціальні відмінності. Як правило, фінансовий внесок з боку роботодавців, а також внесок від держави через податкові пільги призводить до нерівних допомог для різних категорій працівників.

Найчастіше вигоду отримують насамперед ті, хто вже і так володіють перевагами з точки зору зарплати та їхнього статусу (державних службовців, працівники зайняті повний робочий день і ті, хто має регулярні контракти).

У той час, як програми соціального страхування можна вважати, в принципі, такими, як передачу доходів від працівників з найвищими зарплатами тим, хто з найнижчими - те ж саме не можна сказати про добровільні додаткові програми. Вони насправді включають передачу доходів від найменш оплачуваних працівників - до найбільш оплачуваних через механізм податкових пільг. Ці податкові пільги можуть аналізуватися як передача доходу від усіх платників податків, у тому числі найменш оплачуваних працівників, до одержувачів таких програм. Наслідки цієї нерівності явно менш серйозні, коли основна програма соціального страхування забезпечує відносно значні допомоги з точки зору ставок заміщення.

### ***Збереження і передача прав***

Тяжкість проблеми збереження пенсійних прав працівників, коли вони залишають свою компанію до досягнення віку виходу на пенсію, а також передачі таких прав до додаткової програми їхньої нової компанії, безумовно, залежить від існуючого ступеня професійної мобільності. Мобільність завжди варіювалась в різних країнах, але нинішня економічна криза має тенденцію до її прискорення всюди. Реструктуризація веде до звільнень, а в пошуках максимальної гнучкості компанії, як правило, мають схильність обирати контракти на визначений період часу. У той час, як компанії раніше прагнули забезпечити лояльність своїх працівників, сьогодні мобільність є необхідністю.

У державних програмах соціального забезпечення мобільність більше не є проблемою щодо збереження набутих прав. Такі програми зазвичай повністю координуються всередині країни і часто можуть мати справу з міжнародною міграцією завдяки великій мережі двосторонніх або багатосторонніх договорів соціального забезпечення. На відміну від цього, координація серед приватних додаткових програм в більшості випадків, досі дуже слабка в країнах і дуже рідко в змозі впоратися з міграцією між державами. На даний час проблеми, пов'язані з координацією приватних додаткових програм, важко подолати на міжнародному рівні. Тому наступне стосується лише координації всередині держави.

Прогалини і труднощі в цій області лежать, насамперед, на програмах компанії (які домінують в ряді країн), які прийняли систему з визначеними допомогамі. Дійсно, проблема або не виникає, або може бути легко вирішена програмами, створеними на загальнонаціональній або міжгалузевій основі. Її вплив обмежується, коли є лише обмежена кількість програм в конкретних секторах. Крім того, в програмі з визначеними

внесками працівник, який залишає компанію до необхідного віку для ліквідації капіталу, продовжує заробляти відсотки, що нараховуються на його особистий рахунок. Система з визначеними внесками нейтральна щодо мобільності зайнятого населення і ані створює стимули, щоб залишитися з компанією, ані карає тих, хто залишає.

З іншого боку, проблема збереження і передачі пенсійних прав виникає, зокрема, в гострій формі в програмах з визначеними допомогамі, які сильно карають працівників, які переходять, і винагороджують тих, хто залишається. У дійсності, в такій системі працівники поступово набувають права на пенсію, але не мають права на нараховані резерви. Виплата пенсії традиційно залежить від того, чи працівник залишається з компанією до виходу на пенсію. Це змінилося. На даний час багато програм дозволяють працівникам зберігати свої набуті права навіть, якщо вони більше не є їхньою частиною за умови, що вони належали до програми протягом певного мінімального періоду. Працівники, які не закінчили необхідний період зайнятості, не отримують навіть зменшену пенсію за додатковою програмою, як тільки вони залишили її.

Як тільки працівники закінчили цей мінімальний період зайнятості, вони мають два варіанти, якщо закон не зазначає інше. У пенсійному віці вони або отримують пенсію на основі часу, який вони провели в програмі, або ж актуарна вартість їх нарахованих прав передається у вигляді одноразової виплати до їхньої нової програми. Таким чином капітал, що передається, перетворюється на право на допомогу за новою програмою відповідно до домовленостей.

Прямо не виражене подвійне перетворення в цьому механізмі передачі - або перетворення пенсійних прав в капітал в першій програмі, або перетворення капіталу в пенсійні права у новій програмі - часто карає працівників, розглядаючи їх такими, які мають період страхування значно коротше в новій програмі, ніж той, що вони набули під попередньою програмою. Однак у ряді країн держава втрутилася, щоб полегшити рух між приватними додатковими програмами, хоча багато проблем залишаються.

***Коригування прав учасників залежно від економічних коливань***

Проблема коригування пенсій викликає серйозні технічні труднощі в приватних накопичувальних додаткових програмах. Більш того, в таких програмах зазвичай дуже обмежене коригування прав у світлі економічних коливань.

Ситуація відрізняється в тих додаткових програмах, що фінансуються за розподільчим методом. У Франції, наприклад, у приватній додатковій програмі на основі розподільчої системи права регулярно оновлюються. Значення балів, що використовуються для розрахунку допомоги при



виході на пенсію, є прямою функцією загального рівня зарплат в час, коли пенсії виплачуються. Однак, щоб зберегти програму в рівновазі, допомога може надаватись як вкладникам, так і пенсіонерам. У випадку останніх протягом певних періодів переглянуте значення балів може бути менше, ніж індекс цін.

Проблема коригування є важкою для вирішення у фінансованих програмах з визначеними внесками. Права одержувачів, по суті, обмежується сумою внесків їхнього індивідуального рахунку. Щоб зберегти реальну вартість внесків, капітал повинен інвестуватися в активи, що здатні протистояти інфляції. По-друге, ануїтети, що впливають з цього балансу, будуть остаточно визначатися в абсолютному вираженні і подальше збільшення не буде можливим без додаткового фінансування. І навіть якщо інфляція слабка, вона буде руйнувати середнє значення пенсії в досить значній мірі.

У системах з визначеними допомогамі проблема виникає на двох різних стадіях - до і після виходу на пенсію. Якщо розмір пенсії є функцією остаточної зарплати, як це в значній кількості програм сьогодні, чим довший основний період вибраний (з середньою індивідуальною зарплатою, яка виступає в якості основи для розрахунку допомоги) - тим більше ефектів інфляції зменшать цю середню зарплату і розмір призначеної пенсії, якщо немає відповідного механізму для коригування минулих зарплат.

Коригування виплати пенсій, зі свого боку, є функцією можливостей, створених природою інвестицій, якщо механізм індексації вже існує, як, наприклад, в деяких країнах, які зобов'язують компанії, незалежно, чи управління новою програмою внутрішнє або зовнішнє, привести їхній рівень фінансування відповідно до вимог коригування.

---

## ***В. Роль держави***

---

Оскільки по визначенню держава регулює державні програми, втручання держави є лише проблемою для приватних додаткових програм.

Приватні додаткові програми спочатку розвивались в ряді країн без спеціального втручання з боку державних органів щодо їх управління або ступеню зобов'язань, крім традиційного моніторингу приватного страхового ринку. Однак в програми з внесками, стягненими з працівників, законодавці досить часто втручалися, щоб забезпечити гарантування прав працівникові. Оскільки переважна більшість приватних програм створювались на рівні компанії, де роботодавці самі несли витрати, вони мали набагато більше свободи у визначенні та управлінні передбачуваних пенсійних планів.

На сьогоднішній день існує дуже мало країн, у яких приватні додаткові пенсійні програми можуть бути встановлені і оперувати без втручання держави. Почнемо з того, що держава втручалася, в першу чергу, щоб компенсувати слабкі сторони системи на соціальному рівні і намагатися уникнути банкрутства програм. Насправді, люди стали особливо вразливими до таких слабкостей і дефолтів, бо кілька категорій літніх працівників все більше залежать від приватних пенсій для відносно задовільних засобів до існування. Існує в даний час ще й інший мотив для державного втручання, а саме для сприяння розвитку приватних додаткових програм, щоб полегшити зростаючий тягар фінансування державних пенсій. Проте державне втручання дуже варіюється від країни до країни.

Таке втручання, по суті, приймає дві форми: створення більших можливостей для приватних додаткових програм і надання податкових пільг для організаторів і одержувачів таких програм.

### ***Створення більших можливостей для додаткових програм***

Історія показує, що розвиток приватних додаткових програм був явно під сприянням низького рівня допомог в основних програмах соціального забезпечення, а також тим, що державні програми залишили їм чимало можливостей для фінансування, беручи до уваги загальну здатність до фінансування підприємствами і працівниками.

Додаткові програми були вперше засновані в країнах, де базовий захист був тільки запроваджений вкінці, або в тих, де він був встановлений на досить низькому рівні, особливо в країнах з єдиним і повним захистом. З іншого боку, навіть сьогодні, скрізь, де основні програми пропонують задовільний рівень захисту, додаткові пенсії в цілому мають невелике значення.

Як наслідок, заходи, які на даний час деякі країни приймають щодо державних програм, - зменшення рівня допомог, щоб закріпити умову тривалості зайнятості або інших факторів, що використовуються при розрахунку допомог, - віддають перевагу розвитку приватних додаткових програм. Важливим фактором у цьому відношенні є рівень, де встановлюється максимальний розмір допомоги. Збереження її на досить низькому рівні викликає необхідність додаткового захисту для відносно великої частки працівників, які мають дохід вище максимального розміру, таким чином залишивши багато можливостей для додаткового захисту.

Відносний рівень ставки внеску, а в деяких випадках, існування верхньої межі заробітку, за межами якої внески не стягуються для державних пенсійних програм, визначає доступний потенціал для фінансування додаткового захисту. Максимальний внесок особливо важливий. Тенденція в багатьох країнах - це усунути розмір максимального внеску, але досвід показує, що розмір максимального внеску може підтриму-



ватись на відносно низькому рівні тільки для пенсійної галузі через тиск, що чиниться додатковими програмами, фінансування яких істотно спирається на внески, які відносяться до частини зарплати, що більше, ніж встановлений максимум.

### **Податкові пільги**

Багато країн заохочують створення добровільних додаткових програм через податкові пільги. Податкові переваги, надані державними органами, застосовуються не тільки до внесків компанії, але і до внесків працівників і фондів, які управляються інститутами.

Мета, що стосується компаній, полягає в тому, щоб заохочувати компанії створювати додаткові програми. Рішення компанії природно буде під впливом його аналізу відносин між вартістю і податковими пільгами. У багатьох випадках компанія буде запроваджувати програму тільки, якщо вона дає достатню фіскальну мотивацію. Це зазвичай відбувається в країнах, в яких приватні додаткові програми добре запроваджені. Суми, накопичені в резервах в системах зобов'язань роботодавця, платежі компаній в пенсійні фонди і премії по страхуванню життя в страхові програми, віднімаються від прибутку, що підлягає оподаткуванню.

Таким же чином, за рідкими винятками внески працівників віднімаються від доходу, що підлягає оподаткуванню. З іншого боку, допомоги, що виплачуються добровільними додатковими програмами підлягають оподаткуванню в майже у всіх країнах.

У багатьох країнах додаткові пенсійні фонди звільняються від податку на прибуток. Інвестиційний дохід додаткових програм, як правило, звільняється від податків або одержує особливо сприятливий податковий режим. Однак слід зазначити, що приватні програми зазвичай тільки виграють від податкових пільг у межах визначених внесків або фінансування верхньої межі. У цьому відношенні вони регулюються по-різному з державних програм. Основною метою є обмежити вартість цих податкових стимулів для національних бюджетів. (У США було розраховано, що такі податкові пільги коштують федеральному уряду 50000 млн. доларів на рік). Зловживання слід уникати теж і мета податкових пільг не повинна бути спотворена, використовуючи їх як засіб ухилення від сплати податків (наприклад, через занадто велике фінансування зобов'язань за програмою).

Нарешті, слід нагадати, що податкові відрахування тягнуть за собою проблему справедливості, коли додаткова програма є добровільною і що ця перевага застосовується тільки до обмеженого, вже привілейованого населення.

### ***С. Заходи для захисту працівників***

Деякі заходи щодо додаткової пенсії були прийняті з соціальною метою: для захисту прав та інтересів людей, що захищаються, або працівників у цілому. Це вже давно викликає занепокоєння державних органів у світлі неконтрольованого розвитку приватних пенсійних програм (протягом 40-50 років в деяких країнах).

Ці заходи поступово варіюються і сьогодні включають в себе наступне: ті, що прагнуть розширити охоплення програм; ті, що прагнуть заборонити або зменшити дискримінацію; ті, що встановлюють правила і конкретні механізми для гарантії платоспроможності; ті, які прагнуть зберегти права трудящих, які змінюють компанію і програму; і ті, що прийняті з метою полегшення коригування пенсій залежно від економічних коливань.

Зміст і обсяг заходів, спрямованих на забезпечення гарантій для захищених людей дуже відрізняються від країни до країни. Крім того, в деяких країнах, зокрема, в Нідерландах і Швеції, де розвиток приватних програм пройшов звичайний шлях і де вони домоглися дуже широкого охоплення і задовільного ступеня гармонізації, державне регулювання стало менш необхідне, тому що програми здатні самі регулювати себе. Відповідно, державні органи втручаються там порівняно мало.

#### ***Розширення охоплення***

Обмежене охоплення додаткових програм, які, як правило, охоплюють лише більш благополучних співробітників, створює серйозну проблему справедливості, особливо у зв'язку з податковими пільгами, які надаються. У деяких країнах, держава змушена виправити це, даючи собі владу заставити всі компанії професійного сектора приймати участь у пенсійній програмі, встановленій колективним договором в цьому секторі. Крім того, кілька країн пішли ще далі - законодавчо заставляючи всіх працівників приєднатися до додаткової приватної пенсійної програми.

#### ***Заборона дискримінації***

У разі відсутності заходів щодо розширення охоплення програм, які залежно від країни поширюються на всіх працівників в даному професійному секторі або в країні в цілому, кілька країн прийняли конкретні заходи - заборонити всі або певні типи дискримінації, які є результатом індивідуальних вимог, для захисту працівників. У деяких країнах державні органи встановили верхню межу (наприклад, 25) мінімального віку для приєднання до додаткової програми. Точно так само, були встановлені обмеження тривалості зайнятості, що можуть вимагатися: різні країни, наприклад, прийняли заходи зменшення тривалості зайнятості до одного року або двох років.

Більш того, дискримінація між чоловіками і жінками в приватних програмах вирішується в більш широких рамках рівності між статями. Існуюча дискримінація, зокрема, в умовах приєднання до програми (умова віку і тривалості зайнятості) і при розрахунку допомог, на даний час заборонена, особливо в країнах Європейського Союзу.

### ***Гарантії платоспроможності програм***

Держава має ряд опцій для уникнення ризику компаній або банкрутства пенсійних фондів, або для вирішення проблем банкрутства, якщо воно настане.

У першу чергу, очевидно, що такі програми добре функціонують, прийнявши обачні правила і заходи контролю. Це означає встановлення технічного нагляду за фінансовими операціями, зокрема, за методами розрахунку майбутніх зобов'язань, і згідно з актуарними даними за необхідними ресурсами, аналогічно традиційному контролю за операціями страхових компаній. Такий контроль вимагає призначення кваліфікованого актуарія для здійснення періодичних оцінок. Метою правил є захист застрахованих від можливих посадових злочинів з боку керівників, які часто маніпулюють значними коштами, а також від фінансового краху підприємства. Таким чином, державні органи будуть гарантувати, що необхідний мінімальний рівень фінансування для покриття зобов'язань у програмі - досягнутий.

Інвестиції зібраних коштів також можуть регулюватися. Деякі країни обмежують частку коштів, які можуть бути інвестовані в компанії, використовуючи кошти компанії. Диверсифікація інвестицій може бути також передбачена, щоб не піддавати учасників зайвому ризику. Деякі інвестиції можуть бути обов'язковими, а інші - заборонені, наприклад інвестиції за закордон.

По-друге, держава може прагнути захистити вимоги учасників - працівників і пенсіонерів - у разі банкрутства. Деякі країни відповідно гарантують такі претензії, роблячи обов'язковим фінансову незалежність програм компаній. Проте інші, не йдуть тим же шляхом і уповноважують управління програмами компанії власними зусиллями.

Багато країн забезпечують для пенсіонерів бути привілейованими кредиторами, якщо компанія зазнає краху. Кілька країн створили гарантійний фонд, що є більш задовільним рішенням. Такий фонд може виступати гарантією у випадку неплатоспроможності компанії, а також, якщо це виправдано, у випадку неплатоспроможності пенсійного фонду. Гарантійний фонд є обов'язковим органом перестрахування, який гарантує набуті права та виплату пенсій у разі неплатоспроможності. Компанії з пенсійною програмою (і пенсійні фонди у відповідних випадках) повинні внести свій внесок у цей орган.

Тим не менш, такі установи зіткнулися з великим протистоянням в різних країнах. Проблема з добровільними приватними програмами, коли вони встановлюються виключно з ініціативи роботодавця, полягає у тому, що, якщо можливість роботодавців перейти до маневру обмежена, то існує ризик знищення стимулу для їх встановлення взагалі. Покращена безпека може бути урівноважена скороченою або незмінною кількістю працівників.

### ***Збереження прав***

Ще одна проблема полягає у збереженні прав, набутих працівниками, які залишають свою компанію до досягнення пенсійного віку, навіть якщо ці права походять із внесків роботодавців. З цим пов'язане питання передачі прав, набутих працівниками, які змінюють програму, тобто проблем координування приватних пенсійних додаткових програм.

Важливим кроком на шляху до збереження прав протягом довгого часу є скорочення часу, необхідного на перехід права до програми, яку працівник залишає до досягнення пенсійного віку. Держава встановила норми стосовного даного питання в декількох країнах, обмежуючи час до одного, двох чи до п'яти років. У декількох країнах перехід права повинен відбутись негайно. Більш того, були прийняті заходи для збереження в певних межах реальної вартості пенсій, виплата яких була відкладена до виходу на пенсію.

У разі координації програм рішення прийняте в деяких країнах полягає в тому, щоб зробити обов'язковою передачу вартості набутих прав до програми, до якої належить працівник під час його/її нової роботи. Якщо немає програми з новою роботою, або якщо працівник перестає працювати, деякі країни вимагають, щоб вартість підлягала сплаті на індивідуальний пенсійний накопичувальний рахунок. Однак рішення щодо передачі може бути незадовільним для працівників через збитки, які воно викликає через конвертування під час передачі. Задовільна координація між приватною визначеною пільгою далеко не досягнута.

### ***Коригування пенсій відповідно до економічних коливань***

Проблема коригування необов'язкових приватних пенсій викликає серйозні технічні труднощі в накопичувальних програмах. Лише в небагатьох країнах законодавці втрутилися в дане питання.

В одній країні закон вимагає програми компаній перевіряти кожні три роки, чи пенсії повинні підніматись в результаті економічної ситуації (цінові рухи, умови життя пенсіонерів, економічна ситуація компанії). Суди згодом розширили цю вимогу, інтерпретуючи її як зобов'язання зберегти реальну вартість пенсій від інфляції, як тільки фінансове становище компанії дозволяє.

У будь-якому випадку коригування пенсії передбачає кошти, які приватні програми повинні покрити самостійно, якщо вони не зробили інвестицій, що дають дохід, який відображає загальну динаміку цін. Ці кошти можуть бути покриті або за рахунок підвищення внесків, або за рахунок скорочення коефіцієнта заміщення, встановленого спочатку для виплати пенсій.

## СХЕМА МОДУЛЯ

## ЦІЛІ

Наприкінці цього модуля учасники зможуть проаналізувати характеристики додаткових програм, а також оцінити роль і вплив держави у заохоченні таких програм.

## МОДУЛЬ 8

## СХЕМА МОДУЛЯ

## ЦІЛІ

*Частина 1***Характеристики додаткових програм**

- Визначити різні типи додаткових програм;
- Оцінити різні формули виплат, методи фінансування та форми управління.

## МОДУЛЬ 8

## СХЕМА МОДУЛЯ

## ЦІЛІ

*Частина 2***Деякі проблемні питання додаткових програм**

- Визначити проблеми додаткових програм у власній країні або/чи регіоні;
- Оцінити вплив ініціатив держави; застосовувати стратегії з метою захисту інтересів зацікавлених сторін.

## МОДУЛЬ 8

## СХЕМА МОДУЛЯ

*Частина 1***Характеристики додаткових схем**

- ▶ Роль додаткових програм.
- ▶ Види додаткових програм.
- ▶ Формули виплат, методи фінансування.
- ▶ Управління.

**Завдання**

Характеристики додаткових програм

## МОДУЛЬ 8

## СХЕМА МОДУЛЯ

### Частина 2

#### Деякі проблемні питання додаткових програм

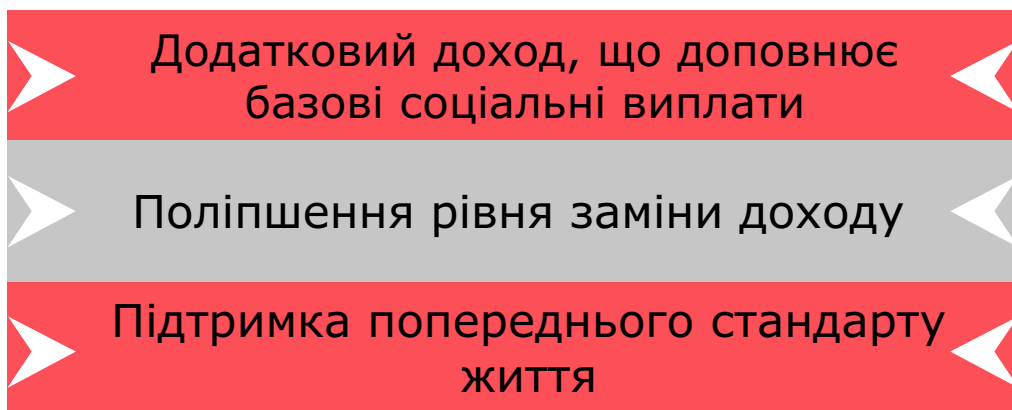
- ▶ Проблеми додаткових програм.
- ▶ Роль держави.
- ▶ Заходи для захисту працівників.

#### Завдання

Проблеми додаткових програм

### МОДУЛЬ 8

#### Роль додаткових програм



### МОДУЛЬ 8



## Інтереси підприємства

|   |                                                      |   |
|---|------------------------------------------------------|---|
| ➤ | Вплив на обсяг соціальних внесків                    | ◀ |
| ➤ | Обмеження обов'язкових внесків                       | ◀ |
| ➤ | Інструмент управління персоналом                     | ◀ |
| ➤ | Забезпечення лояльності деяких категорій працівників | ◀ |
| ➤ | Механізм для самофінансування                        | ◀ |

### МОДУЛЬ 8

## Проблеми держави

|   |                                              |   |
|---|----------------------------------------------|---|
| ➤ | Обмеження витрат державних пенсійних програм | ◀ |
| ➤ | Розвиток довгострокових накопичень           | ◀ |
| ➤ | Обмеження втручання держави у суспільство    | ◀ |

### МОДУЛЬ 8

## Обсяг додаткових програм

### Обмежене охоплення:

Зазвичай менш ніж половина  
робочої сили (приватний сектор)

Великі підприємства

Високооплачувані, стабільні,  
кваліфіковані працівники

### МОДУЛЬ 8

## Види додаткових програм

### Обов'язкові

Програми, основані на обов'язковій  
(за законом) участі

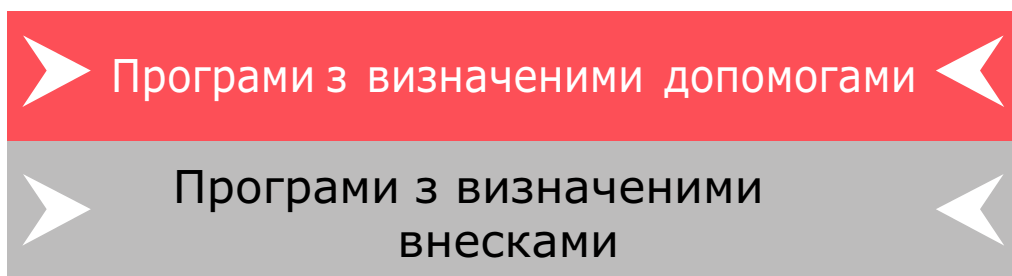
Програми, створені на основі  
колективних переговорів

### Добровільні

Приватні програми, створені  
з особистої ініціативи

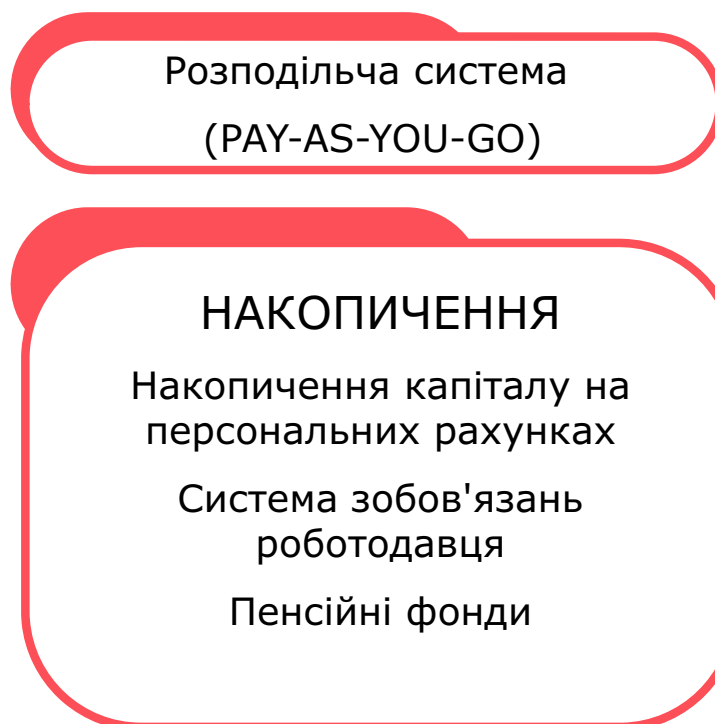
### МОДУЛЬ 8

## Формули виплат



### МОДУЛЬ 8

## Методи фінансування



### МОДУЛЬ 8

## Управління

### Внутрішнє управління

Система зобов'язань  
роботодавця

### Зовнішнє управління

Автономний пенсійний  
фонд

Схеми за договором із  
страховою компанією

Участь застрахованих осіб?

## МОДУЛЬ 8

## Проблеми додаткових програм І

### Безпека

Ризик неплатоспроможності

#### **Програми з визначеними допомогами**

Життєздатність та управління компанією  
або пенсійним фондом

#### **Програми з визначеними внесками**

Безпека і прибутковість інвестицій на  
фінансових ринках

## МОДУЛЬ 8

## Проблеми нерівності

### Обмежене охоплення

Виключення певних категорій трудящих

- Мінімальний вік
- Умови тривалості зайнятості
- Умова мінімального заробітку
- Нетипові контракти

### Поширення соціальної нерівності

Покриття ймовіріше для:

- чоловіків (ніж для жінок)
- зайнятих на повний робочій день
- співробітників великих компаній
- висококваліфікованих працівників
- працівників державного сектору

### Регресивний перерозподіл доходів

Механізм зменшення доходу, з якого сплачується податок на дохід

## МОДУЛЬ 8

## Проблеми додаткових програм ІІ

Збереження прав

Можливість зарахувати набуті  
права у новій програмі

Коригування у відповідності до  
економічних  
коливань

## МОДУЛЬ 8

## Втручання держави

Щоб уникнути  
банкрутства програм

Щоб полегшити зростаючий  
тягар фінансування державних  
пенсій

### МОДУЛЬ 8

## Полегшення розвитку додаткових програм

Зменшити рівні виплат базових  
пенсійних програм

Ускладнити умови отримання або  
розрахунку пільг

- максимальний внесок
- максимальний обсяг пільг
- коефіцієнти коригування

### МОДУЛЬ 8

## Податкові пільги

### Підприємства

Внески, страхові премії чи резерви (у програмах зобов'язань роботодавця) віднімаються від прибутку, що підлягає оподаткуванню

### Працівники

Внески віднімаються від доходу, що підлягає оподаткуванню

### Пенсійні фонди

З інвестиційного доходу не сплачується податок  
Установи звільняються від податків, які зазвичай сплачують підприємства

## МОДУЛЬ 8



## Втручання держави для захисту працівників

### Розширення охоплення додатковими програмами

- Розширення колективних угод
- Обов'язкова участь

### Заборона дискримінації

- Між чоловіками та жінками
- На основі віку чи тривалості зайнятості

### Гарантії платоспроможності програм

- Правила і заходи контролю
- Технічний нагляд
- Вимога до мінімального рівня накопичень
- Регулювання інвестицій
- Захист прав учасників у випадку банкрутства

### Підтримка прав трудящих

- Врахування набутих прав (координація між схемами)
- Збереження набутих прав протягом довгого часу

### Коригування пенсій у відповідності до економічних коливань

## МОДУЛЬ 8

# **ФІНАНСУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

---

## **МОДУЛЬ 2: СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ТА ЇХ ЕКОНОМІЧНЕ СЕРЕДОВИЩЕ**

Міжнародний навчальний центр МОП - Турин  
Міжнародне бюро праці - Женева  
Міжнародна асоціація соціального забезпечення – Женева

---

# ЗМІСТ

|                                                       |                                                                               |            |
|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>РОЗДІЛ 1:</b>                                      | <b>Макроекономічні аспекти та соціальні наслідки</b>                          | <b>251</b> |
| A.                                                    | Системи соціального захисту: Компоненти та функції . .                        | 251        |
| B.                                                    | Макроекономічний вимір соціального захисту . . . . .                          | 254        |
| C.                                                    | Взаємозв'язок між соціальним захистом<br>та національною економікою . . . . . | 258        |
| <b>РОЗДІЛ 2:</b>                                      | <b>Конкретні економічні питання</b>                                           | <b>261</b> |
| A.                                                    | Загальні економічні міркування . . . . .                                      | 261        |
| B.                                                    | Перерозподіл доходів . . . . .                                                | 261        |
| C.                                                    | Розподіл внесків . . . . .                                                    | 263        |
| D.                                                    | Ринок праці: зайнятість та виробництво . . . . .                              | 264        |
| E.                                                    | Споживання та попит . . . . .                                                 | 267        |
| F.                                                    | Заощадження, накопичення капіталу та інвестиції . . . . .                     | 268        |
| <b>Посібник викладача</b>                             |                                                                               | <b>270</b> |
| 1.                                                    | Загальна мета . . . . .                                                       | 271        |
| 2.                                                    | Конкретні цілі . . . . .                                                      | 271        |
| 3.                                                    | Схема модуля . . . . .                                                        | 272        |
| 4.                                                    | Пропонована стратегія навчання . . . . .                                      | 273        |
| <b>Завдання №1: Соціальні наслідки</b>                |                                                                               | <b>274</b> |
| 1.                                                    | Мета . . . . .                                                                | 274        |
| 2.                                                    | Індивідуальна / групова робота . . . . .                                      | 274        |
| 3.                                                    | Пленарна робота . . . . .                                                     | 275        |
| <b>Завдання №2: Економічні наслідки – Варіант № 1</b> |                                                                               | <b>276</b> |
| 1.                                                    | Мета . . . . .                                                                | 276        |
| 2.                                                    | Індивідуальна / групова робота . . . . .                                      | 276        |
| 3.                                                    | Пленарна робота . . . . .                                                     | 277        |
| <b>Завдання №2: Економічні наслідки – Варіант № 2</b> |                                                                               | <b>278</b> |
| 1.                                                    | Мета . . . . .                                                                | 278        |
| 2.                                                    | Підготовка рольової гри . . . . .                                             | 278        |
| 3.                                                    | Групова робота . . . . .                                                      | 278        |
| 4.                                                    | Пленарна робота . . . . .                                                     | 278        |
| <b>Слайди</b>                                         |                                                                               | <b>280</b> |

## МОДУЛЬ 2

# СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ТА ЇХ ЕКОНОМІЧНЕ СЕРЕДОВИЩЕ

## РОЗДІЛ 1: Макроекономічні аспекти та соціальні наслідки

### *А. Системи соціального захисту: Компоненти та функції*

Національні системи соціального захисту не є економічними островами. Залежно від рівня розвитку, національної системи соціального захисту перерозподіляють від 10 до 30 відсотків валового внутрішнього продукту (ВВП). Таким чином, вони втілюють один із основних механізмів перерозподілу національних економік. Перед тим, як розпочати обговорення методів фінансування окремих суб-компонентів національних систем соціального захисту, потрібно висвітлити основні механізми взаємодії в економіці в цілому та перерозподільні механізми соціального захисту, а також зрозуміти макроекономічні обмеження, за яких функціонує кожна національна система соціального захисту.

**Компоненти** Формальні системи соціального захисту можна розглядати з точки зору чотирьох компонентів:

- системи соціального забезпечення – встановлені законом пільги, що залежать від працевлаштування (пенсії, короткострокові виплати готівкою, соціальне страхування здоров'я);
- універсальні (всеохоплюючі) системи соціальних пільг – пільги для всіх жителів (допомоги на сім'ю, охорона здоров'я, демогранти за віком);
- системи адресної соціальної допомоги – пільги, покликані боротися з бідністю (у грошовій та натуральній формі) громадян та резидентів, що бідують;
- системи приватних пільг – допомога, пов'язана із працевлаштуванням або особисті пільги (професійні пенсії, медичне страхування, що надається роботодавцем).

Коли уряд уповноважує громадську систему соціального захисту перерозподіляти значну частину доходів суспільства, він змушений переко-

натися, що система добре адмініструється і що довірені системі ресурси витрачаються обережно і відповідально. Відповідальні співробітники всіх соціальних підсистем захисту повинні володіти методами управління, в тому числі фінансового. Методи, що використовуються для фінансування систем соціального забезпечення, які становлять більшу частину національних підсистем соціального захисту, можуть значною частиною також використовуватися і в інших компонентах національних систем соціального захисту.

### **Функції**

Сучасні системи соціального захисту мають дві основні функції:

- функцію «захисної сітки», що забезпечує усіх членів суспільства, які стикаються з бідністю, мінімальним рівнем грошових доходів, охорони здоров'я та соціальних послуг, що дозволить їм вести соціально значуще життя;
- функція підтримки рівня доходів, яка дозволяє економічно активним членам суспільства, а також усім жителям, здобути право на підтримку гідного рівня життя в періоди безробіття, хвороби, вагітності та пологів, старості, інвалідності та у разі втрати годувальника, коли інші форми доходу та діяльності неможливі.

Системи соціального захисту не повинні обмежуватись реагуванням на ситуації, що виникли внаслідок економічних та політичних змін. Вони можуть полегшити перехідний період або економічний розвиток шляхом створення системи забезпечення допомоги, яка сприятиме економічному розвитку (що може включати перебудову економіки та робочої сили). Ключовою проблемою для творців політики соціального захисту в будь-якій економіці є пошук доречної комбінації між такими функціями системи соціального захисту як полегшення та запобігання і в той же час активної підтримки процесу економічного розвитку або змін.

Визнаним фактом є те, що соціальний та економічний розвиток повинні йти паралельно і що ретельна розробка програми соціального захисту та раціонального використання ресурсів може сприяти досягненню цілей як соціального, так і економічного розвитку. Соціальне забезпечення є однією з цих соціальних програм. У будь-якій країні є рівень соціальної безпеки, яка відповідає наявній адміністративній інфраструктурі та потенціалу та рівню економічного розвитку, яких було досягнуто.

Виявлення і докладне формулювання цього рівня, з метою реалізації найвищого ступеня соціального захисту, можливого за наявних ресурсів, є найголовнішим завданням, що стоять перед національними планувальниками. У країнах, в яких не існує системи соціального забезпечення, планувальники можуть прагнути розробити оптимальну програму. А там, де програми вже існують, процес ускладнюється тим, що планування неминуче стикається із

інституційною жорсткістю та небажанням змін. Тим не менш, брак ресурсів і необхідність забезпечити їх найвигідніше використання означає, що планувальники повинні продовжувати роботу з підвищення рівня та ефективності соціального захисту.

Альтернативні економічні стратегії можуть бути оцінені з використанням кількісного аналізу для оцінки їх потенційного впливу і здобутків. Соціальні наслідки та економічні ефекти від витрачання ресурсів на програми соціального забезпечення - програмами, які призводять до, наприклад, більш здорового населення, підвищення продуктивності праці або скорочення масштабів убогості, - часто не беруться до уваги або недооцінюються, оскільки їх іноді важко виміряти або аналітикам просто не знайомі методи, що дозволили б кількісну оцінку цих наслідків. Тим не менше, збалансована оцінка економічного ефекту від впровадження нових заходів соціального забезпечення не повинна обмежуватися аналізом короткострокових наслідків внесків до фонду соціального забезпечення або податкових чи фінансових наслідків програми, але мусить також брати до уваги потенційні довгострокові наслідки соціального страхування на поведінку ринку праці та суспільства в цілому. Складна взаємодія багатьох факторів, а також довгостроковий характер багатьох наслідків означає, що будь-які оцінки економічного впливу повинні проводитись протягом відповідно довгого періоду часу. Економічні оцінки обмеженого обсягу або зроблені без прийняття до уваги наведених аспектів можуть вводити в оману, і тому не сприяють збалансованій оцінці економічної життєздатності та впливу систем соціального забезпечення.

Концепція компромісів займає центральне місце в економіці. Будь-яке збільшення витрат на соціальне забезпечення означає, що всі інші витрати суспільства повинні зменшитись. Якщо уряд має фіксований бюджет, то збільшення витрат на соціальне забезпечення скорочує інші витрати уряду. Наприклад, збільшення видатків на соціальне забезпечення шляхом пенсій за віком може призвести до скорочення медичних витрат для людей похилого віку. В той час як збільшення витрат на соціальне забезпечення може бути бажаним, ці витрати повинні бути зважено і об'єктивно порівняні з корисністю інших потрібних витрат. Важко визначити, що саме приноситься в жертву при збільшенні витрат на соціальне забезпечення, але насправді необхідною жертвою може бути лише незначне скорочення числа витрат. Тим не менш, при аналізуванні політики доцільно поставити питання, чи принесли б альтернативні витрати більше користі особам похилого віку або суспільству в цілому.

У більшості країн відбуваються фундаментальні структурні зміни, багато з яких зумовлені національною політикою, планами розвитку та ринковими силами. У країнах, що розвиваються, це включає в себе перехід від зайнятості заради прожитку в сільській місцевості до найму за гроші в містах, і, як наслідок, родинні системи підтримки стають менш надійними. Аби

задовольнити потреби працівників та їх сімей, які беруть участь у подібних змінах, потрібен соціальний захист, що відрізняється від сільського захисту, який забезпечується наявністю земельних ділянок або допомогою громади. Деякі роботодавці готові і здатні надати частину цього захисту своїм працівникам, і подібне добровільне надання допомоги працівникам слід заохочувати. Тим не менше, для більшості працівників формального сектора в країнах, що розвиваються, основним соціальним захистом буде захист запроваджений урядом.

---

## ***В. Макроекономічний вимір соціального захисту***

---

На наступних діаграмах зображено співвідношення між рівнем сукупних державних витрат на соціальний захист та рівнем ВВП у деяких країнах, що перебувають на різних етапах економічного розвитку. Це співвідношення має наступні закономірності:

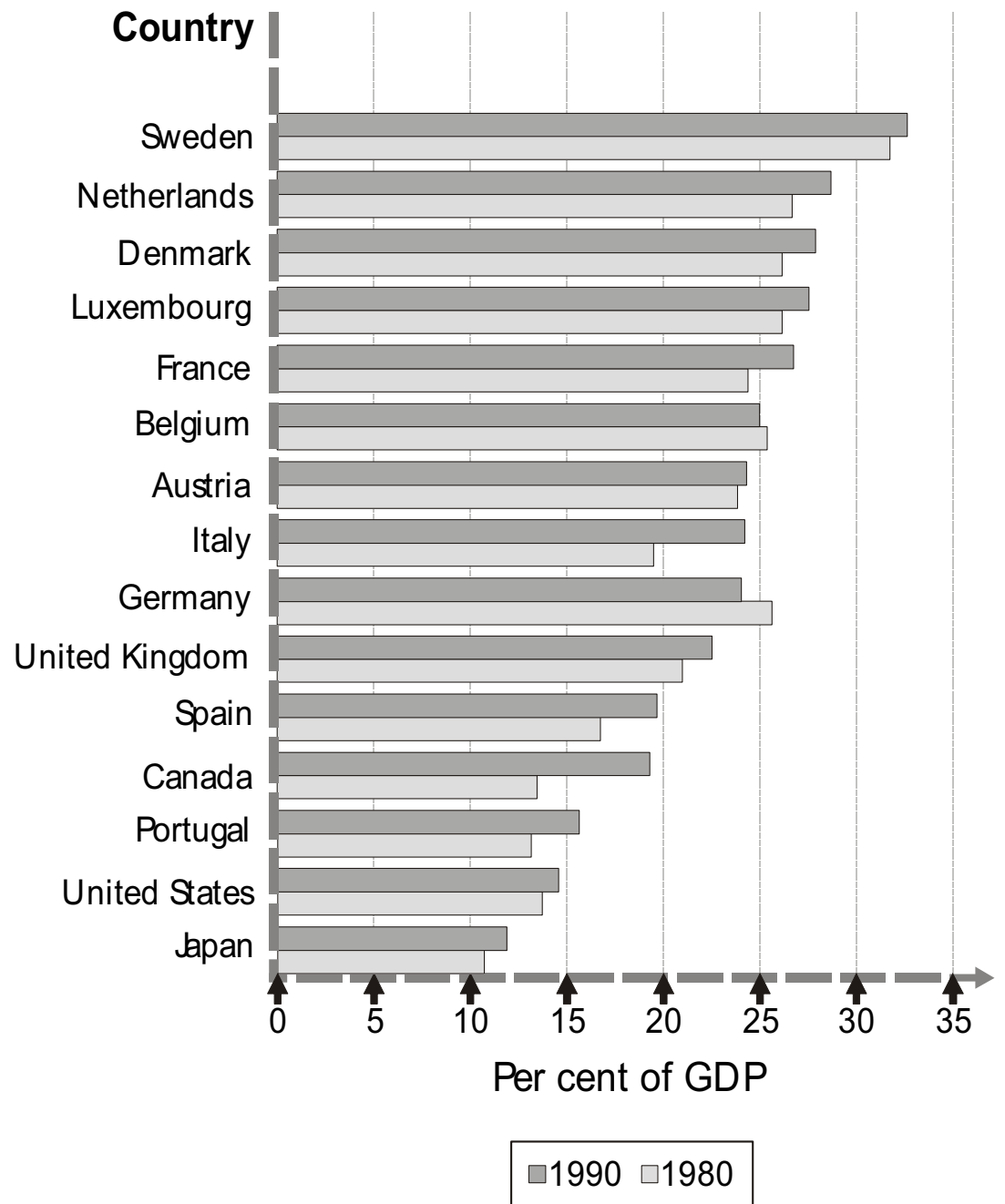
- (1) як можна побачити з різниці у соціальних витратах між країнами, що розвиваються, та промислово розвиненими країнами, спостерігається позитивний зв'язок між розміром витрат на соціальні потреби та рівнем ВВП, проте
- (2) поміж країн, що мають схожий рівень ВВП, існують значні відмінності щодо рівня державних витрат на соціальні потреби.

Роз'яснення цих двох закономірностей складається з двох частин. Частка ВВП, яку країни можуть виділити на витрати систем соціального захисту обмежена наступним:

- (a) часткою та рівнем доходу формального сектору, що підлягає оподатковуванню, у ВВП, розмірів інших макроекономічних агрегатів (наприклад, споживання, імпорт та експорт), які можна обкласти податком, адміністративної та матеріально-технічної здатності охопити широку частку всього населення офіційною соціальною системою захисту та доступність таких систем для населення;
- (b) суспільними цінностями та політичними пріоритетами кожної країни відносно розподілу та використання сукупного національного доходу.

Одним з ключових питань, на яке національні планувальники повинні відповісти, є наступне: скільки ми хочемо витратити на соціальний захист? Зважаючи на соціальні потреби, зокрема в країнах, що розвиваються, це питання, як правило, перетворюється на таке: Скільки ми можемо дозволити собі витратити на соціальний захист?

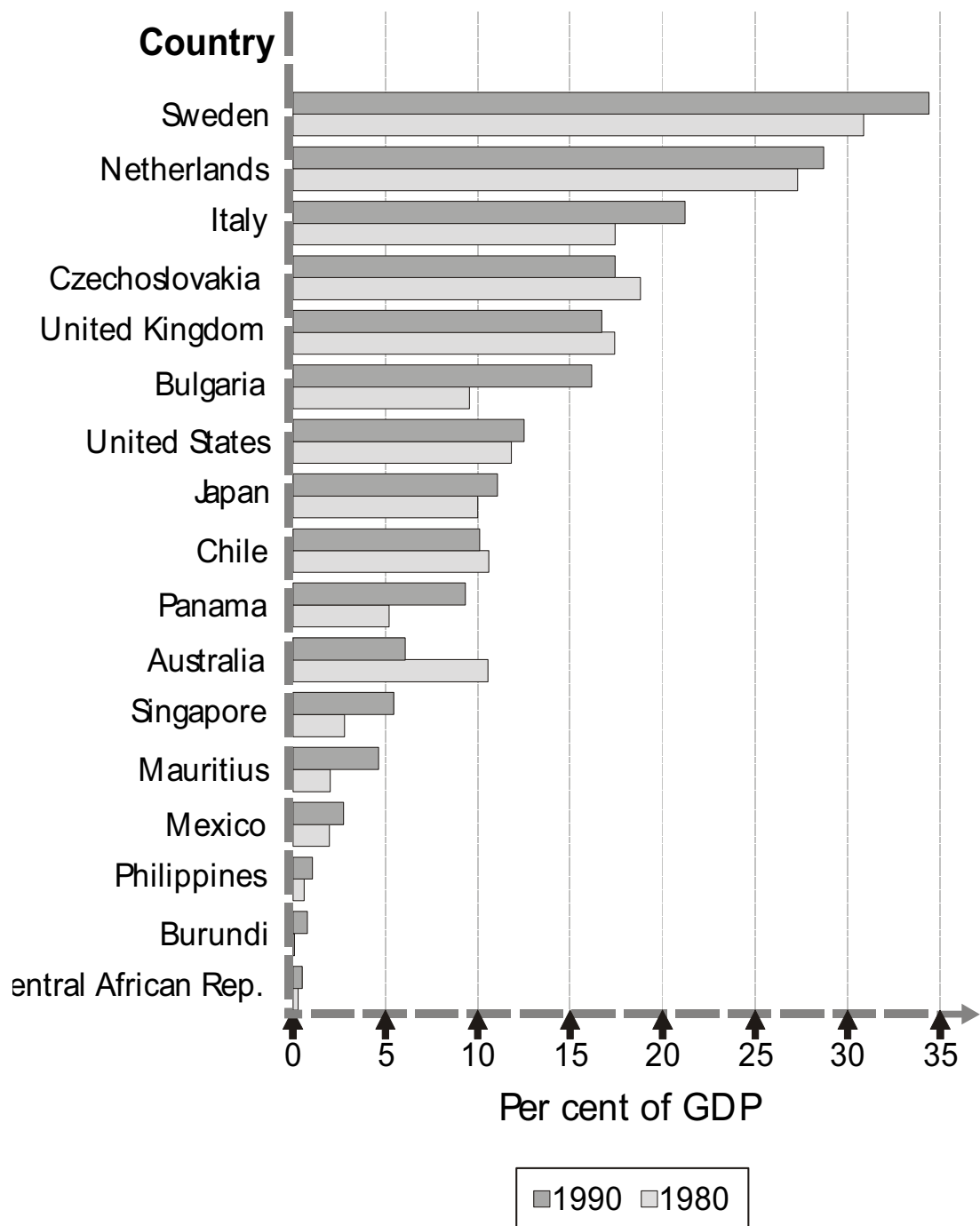
**Малюнок 1:**  
**Державні видатки на соціальний захист у відсотках від ВВП**



Джерело: ОЕСР, *Нові орієнтири соціальної політики*, Дослідження соціальної політики, № 12, Париж, 1994.



**Малюнок 2:**  
**Витрати на допомогу систем соціального забезпечення**  
**у відсотках від ВВП**



Для Центральноафриканської Республіки і для Маврикії дані датовано 1981 і 1990 роками.

Джерело: Дані МОП для дослідження «Витрати на соціальне забезпечення», Женева, різні роки.

Інтуїтивно зрозуміло, що соціальний захист рівня країн Західної Європи неможливо профінансувати за рахунок ВВП країн, що розвиваються. Однак, пріоритети кожного суспільства відіграють настільки важливу роль у визначенні рівня соціального захисту, що не може існувати універсальної норми стосовно того, що є економічно доступним.

Як правило, значна частина соціальних витрат фінансуються за рахунок працівників шляхом внесків та цільових податків - або безпосередньо за рахунок внесків та податків, що сплачуються працівниками, або опосередковано, через недоотримання частки заробітної плати (більшість економістів вважає, що внески роботодавця – це насправді витрати, що несуть працівники у вигляді нижчої заробітної плати). Обмеження, накладені на соціальні витрати, є, як правило, обмеженнями, що стосуються саме доходів, а не витрат. Одне з основних обмежень, що стосуються доходів, має соціальну природу. У будь-якому суспільстві існують межі для солідарності. Цю межу досягнуто, коли працівники або платники податків не згодні із зростанням державних витрат за рахунок утримань із їх заробітку у вигляді внесків на соціальне забезпечення та прямих або непрямих податків. Згадана межа може бути вище, якщо основну частку у загальному обсязі фінансового тягаря системи соціального захисту складають внески соціального страхування, де зазвичай встановлюється особистий зв'язок між розміром внесків і розміром майбутньої допомоги, тобто учасники відчують особисту вигоду від власних внесків. Подібну межу можна визначити лише досить неточно, сприймаючи поведінкові сигнали населення, як-то відкрита політична незгода із подальшим збільшенням «фінансового тягаря» або значніше ухилення від сплати податків.

У підсумку, основне обмеження у роботі планувальників систем соціальної безпеки походить з того факту, що ресурси для соціальної безпеки - як фактично й усі інші ресурси в економіці – обмежені, дефіцитні. Методи фінансування, які використовуються в управлінні системами соціального забезпечення, повинні забезпечувати найбільш ефективне використання наявних ресурсів.

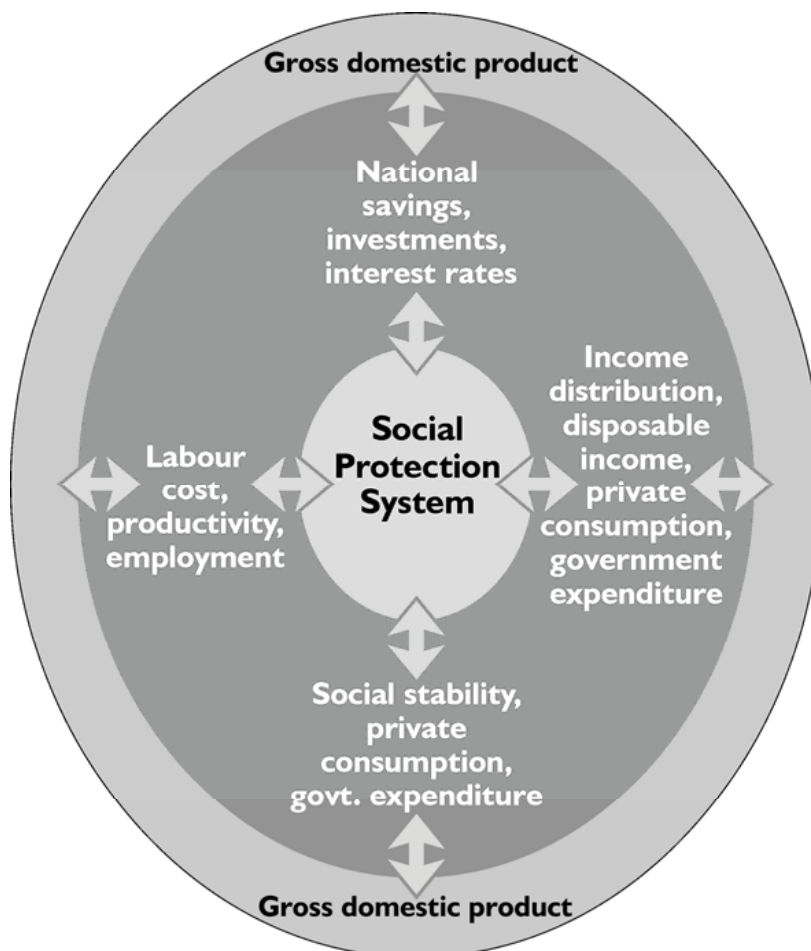
---

### ***С. Взаємозв'язок між соціальним захистом та національною економікою***

---

На наступній діаграмі зображено найбільш важливі взаємозв'язки між економікою в цілому та системою соціального захисту, що є основною та фінансовою підсистемою в економіці.

**Малюнок 3:**  
**Взаємозв'язки між системою соціального захисту та економікою**



Системи соціального захисту безпосередньо впливають на розподіл доходів шляхом перерозподілу ресурсів, які акумулюються у вигляді внесків або податків з певних економічно активних осіб, підприємств та установ на користь інших залежних осіб. Отже, вони впливають на розподіл доходів і споживання між різними домашніми господарствами, і таким чином можуть також опосередковано змінити їх сукупні обсяги. Розподіл доходів позначається на структурі та обсязі сукупного попиту і, отже, на розмірі ВВП.

Зазвичай фінансування соціального забезпечення передбачає витрати для роботодавців, які можуть (якщо зарплата не є гнучкою щодо зменшення) збільшити вартість робочої сили. Не стихає широка дискусія з приводу, чи несуть де-факто роботодавці видатки на системи соціального забезпечення (внески або податки на заробітну плату), чи ні. Якщо пропозиція робочої сили перевищує попит, то цілком можливо, що всі витрати фінансуються, насправді, шляхом зменшення заробітної платні працівників; таким чином, видатки на програми соціального забезпечення фактично фінансують працівники. До того ж системи соціального забезпечення можуть призвести до

зниження зайнятості у формальному секторі на периферії ринку праці - насамперед поміж низькооплачуваних працівників малих підприємств.

Якщо розмір заробітної плати не є гнучким, тоді високі соціальні відрахування і податки призводять до збільшення вартості робочої сили для роботодавців, що може мати широкий негативний вплив на зайнятість. З іншого боку, заходи із соціального забезпечення (такі як, наприклад, медичне страхування, допомога на випадок хвороби, заходи з поліпшення здоров'я і безпеки як частина страхування нещасних випадків на виробництві, реабілітація та допомога з безробіття, яка надає працівникові час знайти для себе підходяще місце) можуть збільшити продуктивність праці працівників і тим самим скоротити питомі витрати на робочу силу. Сукупний нетто-ефект щодо вартості робочої сили, продуктивності та зайнятості визначається конкретними умовами кожної національної економіки або навіть кожного суб-економічного сектора. У будь-якому випадку, заходи соціального захисту впливають на ВВП за рахунок ланки «витрати на робочу силу-зайнятість-продуктивність».

Заходи соціального захисту допомагають забезпечити або зберегти соціальну стабільність. Соціальна стабільність стимулює внутрішній попит на товари і послуги, який, у свою чергу, збільшує ВВП.

Заходи соціального захисту також впливають на рівень заощаджень та інвестицій у державі. Якщо працівників забезпечено надійними допомогамі із соціального забезпечення, вони можуть бути більш або менш схильні до заощадження; проте бракує вагомих кількісних доказів цього зв'язку. Системи соціального захисту, які акумулюють значні резерви, також можуть впливати на обсяг заощаджень у державі. Національні заощадження, а також їх структура (індивідуальне у співвідношенні до інституційного) впливає на структуру та обсяг національних інвестицій, які в свою чергу впливають на ВВП.

Валовий національний продукт сам по собі так само, як і розподіл доходів в економіці, в свою чергу впливає на обсяг ресурсів, які можуть бути приділені соціальному захисту.

У наступних розділах розглядаються більш докладно конкретні аспекти цього павутиння взаємозв'язків. Перед тим, як ретельно розглядати економічні аспекти, корисно коротко перелічити очікувані соціальні наслідки систем соціального захисту.

### ***Соціальні наслідки***

Які основні соціальні наслідки зазвичай відносять до наслідків впровадження правильно спланованих заходів соціального забезпечення?

- Надання медичної допомоги (у тому числі запобіжних заходів) поліпшить здоров'я працівників та їх сімей. Безпеку та охорону здоров'я на робочому місці може бути поліпшено за рахунок виділення коштів із фонду страхування від нещасних випадків на виробництві на оздоровчі програми та програми охорони праці.
- Забезпечення пенсією означає, що працівнику більше не потрібно покладатися на підтримку сім'ї.
- Схеми компенсації доходу мають своїм наслідком більшу економічну та психологічну безпеку працівників та їх сімей, а отже більшу стабільність. Шляхом горизонтального перерозподілу доходів компенсація доходу уможлиблює споживання і тим самим підтримку рівня життя за часів біди і особливо безробіття.
- Збереження прав на пільги при зміні місця роботи зробить зайнятість у приватному секторі більш привабливішою, мобільність трудових ресурсів буде заохочено.
- Надання пенсії за віком буде заохочувати працівників залишити активну робочу силу при отриманні права на пенсію, тим самим створюючи нові робочі місця для нових учасників.
- Вертикальний перерозподіл може відбуватися за рахунок прогресивної структури внесків та адресних пільг, тим самим скорочуючи нерівність в доходах.
- Впроваджуючи та розширяючи заходи із соціального забезпечення, уряд дає зрозуміти суспільству, що він віддає собі звіт в потребах і важливості благополуччя працівників та членів їх сімей і що праця не розглядається лише як засіб для досягнення економічного росту.

До якого ступеня наведені соціальні ефекти мають місце та взаємодіють у довгостроковій перспективі залежить від характеру суспільства та засад системи соціального забезпечення. Хоча поліпшені стан здоров'я, стабільність і мотивація робочої сили призведуть до підвищення продуктивності і сприятимуть економічному зростанню, не представляється можливим дати кількісну оцінку строкам і масштабам цих наслідків.

## РОЗДІЛ 2: Конкретні економічні питання

### *А. Загальні економічні міркування*

Важливим чинником в економічному аналізі нової або розширеної системи соціального забезпечення є швидкість, з якою її буде запроваджено. Підприємці та інвестори недоброзичливо ставляться до сюрпризів, а детальний економічний аналіз програми, яка передбачає суттєве збільшення кількості учасників та/або підвищення ставки внесків, неминуче призведе до зловісних прогнозів, якщо припустити, що реформа набуває чинності негайно. У країнах, що розвиваються, збільшення охоплення та активне заохочення участі можуть бути досягнуті лише поступово. Тому економічний аналіз, що концентрує увагу на наслідках розширення програми або введення вищої ставки внеску, може ввести в оману, якщо зважати на те, що зазвичай ці заходи здійснюються протягом декількох років.

Система соціального забезпечення повинна бути фінансово стійкою й не впливати негативно на економіку в цілому. Хоча уряд надає явних або неявних гарантій щодо впровадження допомог в рамках соціального забезпечення у країнах, що розвиваються, де обов'язкове державне соціальне страхування охоплює лише невелику частину робочої сили, потрібно, аби програма фінансувалася таким чином, щоб не потребувати прямих або непрямих субсидій з державного бюджету. Подібні субсидії з загальних податків на користь програми, що охоплює меншість, не були б справедливими. Можна уникнути потреби у субсидуванні за рахунок державних коштів, якщо належно вирахувати обсяги допомог та застосувати відповідні шляхи фінансування.

### *В. Перерозподіл доходів*

Програми соціального забезпечення, які слідують принципам страхування або допомагають надаючи допомоги у натуральному виді, такі як, наприклад, медична допомога, дозволяють людям отримувати рівномірніші доходи та мати гідний рівень життя, коли відсутній заробіток або під час хвороби. Програми соціального страхування із періодичними виплатами забезпечують гарантований дохід, що у країнах, де існують значні нерівності у рівні достатку, може призвести до зниження соціальної напруги. Це досягається за рахунок перерозподільного ефекту соціального страхування. Наскільки програма сприяє перерозподілу, залежить від розрахунку обсягу пільг та джерел внесків (працівники, роботодавці та уряд).

Система соціального страхування може перерозподіляти доходи «по горизонталі» серед працівників, які охоплені програмою та належать (або належали)

до однієї групи осіб із схожим достатком, наприклад, від активних працівників до працівників, що вийшли на пенсію, або від активних працівників до людей, які перебувають у відпустці через хворобу. Перерозподіл доходів «по вертикалі» означає зміщення доходів від більш до менш заможніших осіб. Подібне може мати місце, наприклад, у системі соціального пенсійного страхування, де працівники із низькими зарплатами отримують пенсії на основі більш високого відсотку свого доходу, ніж високооплачувані працівники, в той час як внески складають один і той же відсоток заробітної платні для всіх учасників. Таким же чином, у програмі, що забезпечує медичне обслуговування та інші допомоги в натуральному вираженні, і в якій внески складають фіксований відсоток від зарплатні, часто має місце вертикальний перерозподіл. Можна спроектувати програму соціального страхування, що надає грошову допомогу, таким чином, щоб досягнути будь-якого бажаного ступеня вертикального перерозподілу доходів. Типові програми із фіксованими внесками (наприклад, накопичувальні фонди) не призводять ні до горизонтального, ні до вертикального перерозподілу доходів, оскільки вони є індивідуальними накопичувальними програмами.

Програма соціального страхування також може перерозподіляти доходи між робочим етапом життя та пенсійним періодом. На думку економістів, більшість людей приймає рішення, беручи до уваги вплив їх поточних дій на майбутні доходи. Якщо розглядати внески до програми соціального забезпечення із фіксованим розміром допомог тільки в контексті поточного періоду, тоді для працівників ці внески є податком, який використовуються для фінансування доходів пенсіонерів. Однак, розглядаючи їх у контексті всього життя, люди розуміють, що ці внески збільшують обсяг майбутніх соціальних допомог. Точне співвідношення між внесками та обсягом допомог визначається формулою розрахунку обсягу допомог. У часи, коли внески не збільшують майбутні допомоги, соціального забезпечення по суті є податком. У випадку, коли існує безпосередній зв'язок між внесками та допомагами та якщо поточна вартість майбутніх допомог, на які може розраховувати особа, дорівнює обсягу зроблених внесків, цей податок повністю компенсується майбутніми допомагами. Тоді з точки зору всього життя внески є примусовими заощадженнями.

Програма соціального страхування може призводити до перерозподілу доходів від міських до сільських районів, між різними професіями або регіонами країни. Цей перерозподіл не є, як правило, наслідком дизайну системи соціального забезпечення, а швидше залежить від обсягу споживання пільг учасниками (наприклад, медичне обслуговування, грошові допомоги на випадок хвороби або по вагітності та пологах), від того, чи виходять вони на пенсію в сільські райони, а також від інших чинників, що не залежать від самої програми.

Лише ті особи, які охоплені системою соціального страхування, можуть скористатися перерозподілом доходів. У країнах, що розвиваються, охоплені, як



правило, тільки ті особи, що працюють за наймом за зарплатню. Через це обмеження подібні програми часто критикують, оскільки у більшості з країн, що розвиваються, переважна частка працівників працюють у сільському господарстві і також мають потребу в захисті, що надається системою соціального забезпечення. Це, безумовно, вірно, але долучення згаданих працівників, багато з яких не мають грошового доходу, представляє собою величезну проблему щодо розробки відповідних допомог та управління програмою.

З іншого боку, наймані працівники, що отримують зарплатню, мешкають, як правило, у міських районах, до яких вони та члени їх сімей переїхали, покинувши родичів та громаду, і залишившись без підтримки. Хоча можна вважати, що ці працівники знаходяться у привілейованому становищі, оскільки мешкають у місті та мають оплачувану грошима роботу, вони теж потребують соціального захисту, оскільки не можуть розраховувати на підтримку родини. Крім того, ці працівники безпосередньо сприяють промислому розвитку країни, тому їх залучення до системи соціального забезпечення додатково стимулюватиме цей розвиток. Було б несправедливо з боку уряду витратити надходження від загальних податків на фінансування системи соціального забезпечення, яка б охоплювала лише міських працівників, і в країнах, що розвиваються, ці програми, як правило, фінансуються виключно за рахунок внесків працівників та їхніх роботодавців без будь-яких поточних чи запланованих державних субсидій.

---

### ***С. Розподіл внесків***

---

Хоча розмір внесків соціального забезпечення встановлюється згідно закону, часто виникає питання, а хто дійсно несе ці витрати? Чи є внески роботодавців відкладеною у часі часткою заробітної плати працівників? Чи передають роботодавці тягар внесків споживачам своєї продукції у вигляді більш високих цін чи вони зменшують заробітну плату працівників (або затримують її зростання) аби відшкодувати суму власних внесків? Як зазначалося вище, більшість економістів схилиються до останньої думки. А чи вимагають працівники підвищення заробітної плати аби компенсувати ті внески, які вони зобов'язані сплатити? Вочевидь, існують межі для наведених явищ, але навіть якщо заробітну плату працівників було зменшено, за умови, що зроблені внески забезпечують адекватні пільги, які захищають працівників та осіб на їх утриманні, втрачена частка зарплати, як правило, компенсується отриманим захистом.

Тягар фінансування державних витрат на соціальні програми важко окреслити. Участь органів державної влади дуже часто фінансується за рахунок загального державного бюджету, дохідна частина якого складається із прямих та непрямих податків та зборів. Отже, не можна сказати, за рахунок



якого з пунктів доходу державного бюджету фінансується та частка бюджету, що витрачається на соціальне забезпечення. Навіть якби було можливо оцінити короткостроковий ефект подібних податків – як у випадку податків, призначених для фінансування соціального забезпечення – все одно було б надзвичайно важко визначити результуючу податкову базу.

У принципі, пропорційні внески та податки на заробітну плату відмінні у своїх наслідках від податку на прибуток, який є, як правило, прогресивним. Однак, багато країн запровадили «підлоги» та «стелі» при визначенні доходу, з якого сплачуються внески (тобто мінімальні та максимальні розміри), що змінюють пропорційність та ступінь прогресивності або регресивності. Проте необхідно враховувати не тільки розмір внесків соціального забезпечення, але й яким чином розраховуються пільги, зокрема, чи присутній перерозподіл доходів від високо до низькооплачуваних осіб.

Оскільки рішення про джерела фінансування повинні прийматися з урахуванням конкретних умов, що існують в окремих країнах, стандарти МОП не містять жодних детальних положень з цього приводу і значною мірою залишають питання щодо фінансування на розсуд національного законодавства. Конвенція про соціальне забезпечення (мінімальні норми), 1952 (No.102) передбачає, що витрати на допомоги та управління програмами повинні сплачуватись на колективній основі за рахунок страхових внесків або оподаткування або обох, таким чином, аби уникнути обтяження осіб з обмеженими доходами та урахувати економічну ситуацію у країні-члені, а також категорії осіб, на яких розповсюджується захист. Конвенція також передбачає, що загальна сума внесків по страхуванню, що сплачуються застрахованими працівниками, не повинна перевищувати 50 відсотків від загального обсягу фінансових ресурсів, приділених на захист працівників, їхніх дружин та дітей. Додатково Конвенція вимагає, аби держава-член взяла на себе загальну відповідальність за належне забезпечення допомоги, що надається відповідно до положень Конвенції, однак це не означає, що держава зобов'язана приймати участь у регулярному фінансуванні програми.

---

## ***D. Ринок праці: зайнятість та виробництво***

---

Існують дві крайні точки зору з приводу впливу соціального забезпечення на виробництво та зайнятість. З одного боку, грошові допомоги, як правило, витрачаються на задоволення поточних потреб, тобто вони підвищують рівень попиту на товари та послуги, що, у свою чергу, призводить до більш високого рівня зайнятості, ніж за відсутності допомог. З іншого боку, існує думка, що витрати на надання захисту – це значний економічний тягар.

Якщо соціальне забезпечення фінансується виключно за рахунок внесків працівників та роботодавців (як це відбувається майже у всіх країнах, що розвиваються), можна зробити наступні два зауваження. Працівники можуть вважати, що внески – це несправедливий тягар для осіб із низькими доходами, що може створити або посилити бідність. З точки зору роботодавців, можна виділити два пов'язаних між собою аргументи. По-перше, може стверджуватись, що на внутрішніх ринках внески на соціальне забезпечення підвищують виробничі витрати і знижують рентабельність, підштовхуючи таким чином роботодавців до використання більш капіталомістким методів, що неминуче призводить до зниження рівня зайнятості. По-друге, роботодавці можуть стверджувати, що з точки зору зовнішніх ринків, підвищені витрати на виробництво зменшують конкурентоспроможність їх продукції у порівнянні із виробниками у країнах, де внески на соціальне забезпечення нижчі або взагалі відсутні і, таким чином, призводять до скорочення експорту.

При розгляді цих міркувань слід звернути увагу на те, що високі внески роботодавців можуть також призвести до зниження виплачуваної заробітної плати, тоді загальна вартість робочої сили не змінюється. Можна також відзначити, що серед країн, які конкурують на міжнародних ринках, не можна помітити доказів того, що країни із низькими ставками внесків на соціальне забезпечення досягли значнішого успіху у порівнянні з тими, у яких присутні більш високі ставки. (Наочним прикладом є Європейський Союз, в якому ставки внесків роботодавців у різних країнах дуже відмінні.)

Зрештою, конкурентоспроможність залежить від загальної продуктивності, в якій продуктивність праці є лише одним із складників. Як саме це сприймається торговельними партнерами також залежить від курсу обміну валют. Більш того, внески на соціальне забезпечення, як правило, складають лише невелику частину загальних витрат на робочу силу; набагато важливішим складником є заробітна плата, а також інші витрати, пов'язані із безпекою та добробутом працівників. Оскільки внески роботодавця відносяться на валові витрати, тим самим держава субсидує витрати на соціальне страхування шляхом зменшення податків. Якщо витрати на соціальне забезпечення незначні, то малоймовірно, що спроби маніпулювати джерелами фінансування соціального забезпечення матимуть істотний вплив на виробництво та зайнятість.

Працівники та роботодавці можуть спробувати перекласти економічний тягар внесків на соціальне забезпечення один на одного, перші прагнучи компенсаційного збільшення заробітної плати, останні – відкласти у часі майбутні збільшення заробітної плати. Роботодавці можуть також спробувати перекласти тягар витрат на споживачів їхньої продукції, тим самим збільшуючи вартість життя та погіршуючи конкурентоспроможність експортних галузей на міжнародних ринках. З іншого боку, роботодавці можуть стримати ріст цін, компенсавши додаткові витрати за рахунок збільшення виробництва. Якщо продуктивність праці зростає, цей варіант стає більш

вірогідним. Якщо тягар внесків виявляється надмірним для роботодавців, можуть мати місце спроби замінити працю капіталом. Отже фактори, що впливають на попит на робочу силу та економічне зростання: стан ринку товарів, ринку праці, необхідні витрати на зміну методів виробництва, зростання продуктивності праці та потужність профспілок.

Соціальний захист може вплинути на вибір працівником місця роботи або сектору зайнятості, якщо має місце тенденція до уникнення сплати обов'язкових внесків. Ухилення та уникнення від сплати внесків - тісно пов'язані поняття. Ухилятися від сплати внесків означає не платити тих внесків, які є обов'язковими за законом для даного місця роботи. А особа, яка прагне уникнути сплати внесків обирає роботу, де внески не вимагаються законом. Ухилення може також призвести до вибору такого місця роботи, де працівник може ухилитися від сплати соціальних відрахувань, хоча за законом він зобов'язаний їх сплачувати. Таким чином, як ухиляння, так і уникання від сплати внесків може вплинути на вибір працівником місця роботи. Важливим чинником, що впливає на бажання ухилитися та уникати сплати податків, є особисте переконання працівника стосовно того, чи є обов'язковий внесок податком чи ні.

Соціальне забезпечення може відігравати важливу роль у створенні робочих місць, якщо резервні фонди, накопичені програмою, інвестуються у виробничі підприємства. Капітал, акумульований програмами соціального забезпечення, може становити значну частку накопичень капіталу у державі. Навіть якщо фонди соціального страхування інвестуються у державні цінні папери, то частково зменшується попит уряду на капітал з інших джерел, який звільняється для інвестування у підприємства.

Соціальне забезпечення також може впливати на зайнятість на ринку праці, впливаючи на вік, в якому працівники виходять на пенсію. Обидва типи програм соціального страхування – із фіксованими виплатами та з фіксованими внесками – можуть впливати на рішення працівника щодо виходу на пенсію, тому що вони надають працівнику достатньо пенсійних заощаджень для цього. Соціальне забезпечення також може впливати й іншим чином на рішення щодо виходу на пенсію. За правилами багатьох програм із фіксованими допомогоюми, працівники не можуть отримувати пенсію і продовжувати працювати - тільки якщо їх дохід не перевищує певний рівень. Подібний «тест-вимірювання» доходів може заохотити деяких працівників вийти на пенсію з метою отримання допомог. Проте іноді розмір пенсії збільшується у випадку відстрочки віку, за якого вперше отримується пенсія. Якби працівники були «короткозорими», вони, приймаючи рішення щодо виходу на пенсію, не брали б до уваги майбутнє збільшення допомог. Розглядаючи життя у перспективі, працівники братимуть до уваги майбутнє збільшення допомог у разі відстрочки виходу на пенсію, що заохочуватиме їх пізніше виходити на пенсію, ніж у протилежному випадку.

---

## ***Е. Споживання та попит***

---

Внески працівників на соціальне забезпечення призводять до скорочення їх наявних доходів, проте періодичні допомоги, які виплачуються, компенсують принаймні частину цих недоотриманих доходів. Скорочення доходу, призначеного для споживання, має наслідком нижчий рівень витрат на задоволення, зокрема, зниження попиту на предмети розкоші та напіврозкоші. Зниження попиту може призводити до вповільнення інфляції, і в деяких країнах саме збільшення внеску до програм соціального забезпечення було використано для досягнення цієї мети.

Замінники доходу, тобто допомоги у вигляді періодичних грошових виплат, надають підтримку працівникам та членам їх сімей у випадку непередбачуваних обставин (наприклад, хвороби, виходу на пенсію), які виступають підставою для виплати пільг. Іншими словами, періодичні платежі дозволяють застрахованим особам продовжувати споживання, хоча і на зменшеному рівні. (З іншого боку, одноразові виплати, використовуються, як правило, принаймні частково на разове збільшення у споживанні.) Наслідком періодичних виплат допомоги є збільшена стабільність споживання працівників та членів їх сімей протягом усього життя (під час хвороб та за пенсійного віку).

Програми соціального забезпечення розподільного типу (Pay-As-You-Go) перерозподіляють дохід шляхом надання додаткового доходу тим домогосподарствам, в яких не стало доходу за рахунок заробітної плати працівника у зв'язку із обставинами, передбаченими у програмі. Таким чином, подібні програми сприяють підтримці сукупного попиту та споживання, особливо якщо серед передбачених схемою обставин є безробіття; економічний аналіз розподільчих програм мусить приймати до уваги як внески, так і допомоги.

У країнах, де більшість працівників охоплено системою соціального забезпечення, уряди можуть прагнути використати програму як позаподатковий інструмент для управління економікою. Наприклад, попит можна простимулювати шляхом збільшення рівнів допомоги або зменшити шляхом підвищення внесків. Однак у дійсності програми соціального забезпечення, як правило, функціонують згідно власних статутів, що обмежують можливості для подібних маніпуляцій. Так і має бути, тому що за наявності всеосяжної програми працівники та їх утриманці планують власне життя із урахуванням очікуваних пільг та зобов'язань перед програмою. Хоча системи соціального забезпечення є динамічними і потребують час від часу реформ, аби враховувати соціально-економічні зміни, ці реформи повинні втілюватися лише після широкого громадського обговорення та консультацій. У розпорядженні урядів є інші, кращі засоби регулювання економіки.

---

***Е.   Заощадження, накопичення капіталу та інвестиції***

---

У програмах на зразок пенсійних програм, які накопичують резерви або на зразок накопичувальних фондів, які накопичують внески, споживання відкладається до виходу на пенсію (або смерті чи інвалідності). Чи призводять подібні програми до скорочення заощаджень домашніх господарств у більшому обсязі, ніж сума зроблених внесків, і тим самим до падіння сукупних національних заощаджень – це питання було предметом численних та безрезультатних досліджень. Активи програм соціального забезпечення є частиною національних заощаджень. А чи впливає очікування майбутньої соціальної допомоги на рішення осіб, охоплених програмою соціального забезпечення, щодо особистих заощаджень, спонукаючи їх заощаджувати менше, - невідомо. Ефект може бути як негативним (якщо допомоги використовуються як заміник особистих заощаджень), але може бути й позитивним (якщо допомоги заохочують вихід на пенсію і особи заощаджують додатково аби мати доповнення до пенсії за віком).

Коли програми соціального страхування фінансуються таким чином, що утворюються значні резерви, останні представляють собою накопичення вітчизняного капіталу, який може бути використано для подальшого розвитку країни. У країнах, що розвиваються, накопичення резервів відбувається у соціальному страхуванні та накопичувальних фондах. Насправді, у той час як пенсійні та страхові фонди були створені для сприяння цілям соціального розвитку, великі обсяги капіталу, які вони накопичують - капітал, який зазвичай інвестується у державні цінні папери або напівдержавні підприємства – іноді заохочували уряди до збільшення ставки внесків з метою сприяння розміщенню державних цінних паперів. Оскільки подібне збільшення внесків було спричинено скоріше економічними, а не соціальними міркуваннями, вони, як правило, не супроводжувались підвищенням допомог або покращенням в роботі самих програм.

У випадку накопичувальних фондів та систем фінансування пенсійних програм, що базуються на використанні формул фінансування, інвестиції можуть бути зроблені на тривалі періоди і міркування щодо ліквідності є другорядним, якщо не відсутнім взагалі. Ці програми накопичують значні обсяги капіталу і можуть стати основними, якщо не найбільшими, вітчизняними фінансовими установами, особливо в країнах, що розвиваються. Хоча відповідні інвестиційні інструменти теоретично існують, у країнах, що розвиваються, обсяг вільних для інвестування коштів може перевищити здатність вітчизняних інвестиційних інструментів освоїти усі наявні кошти шляхом інвестування у вигідні проекти. З огляду на потенційні податкові та фінансові наслідки інвестування коштів програм соціального забезпечення (зокрема, зміни у інвестиційній політиці або вилучення капіталовкладень), необхідне узгодження, а не протиставлення між обраними заходами щодо інвестування коштів та політикою уряду.

У такий спосіб фонди соціального забезпечення можуть бути використані найкращим чином та сприяти економічному зростанню.

Не має причин для несумісності інвестиційних потреб соціального забезпечення та внутрішніми цілями накопичення капіталу, і можливо сформулювати засади такої інвестиційної політики, яка б відповідала цим обом умовам. Необхідно накопичувати резерви аби мати інвестиційний дохід, який дозволить у свою чергу використовувати нижчу ставку внесків, ніж це було б за відсутності резервів. Накопичені резерви повинні інвестуватися у проекти, які призведуть до реального економічного зростання і підвищення продуктивності, наприклад, у формі збільшеної прямої віддачі від підприємств або непрямої - у результаті вдосконалення національної інфраструктури (телекомунікації, будівництво доріг або медичних установ, тощо). Однак, якщо резервні фонди використовуються прямо чи опосередковано для покриття поточних витрат уряду, то не відбудеться зростання виробничого потенціалу країни, а також, ймовірно, не буде досягнуто позитивної прибутковості для фонду соціального страхування. По суті, частина внесків соціального забезпечення стає податком.

Державний контроль за інвестуванням фондів соціального забезпечення не означає, що вони повинні систематично використовуватися для фінансування дефіциту державного бюджету. Якщо подібне використання все ж таки має місце, система соціального забезпечення повинна отримувати ринкову процентну ставку за позичання власних коштів.

Резерви програм соціального забезпечення ідеально підходять для фінансування довгострокових проектів з розвитку інфраструктури, що мають високу соціальну доходність та сприяють довгостроковому економічному зростанню (до того ж такі інвестиції також мають реальну позитивну прибутковість). Залежність від зовнішніх запозичень може бути скорочена. Для того, аби захистити резерви соціального забезпечення від використання в якості звичайних резервів уряду для покриття дефіциту державного бюджету, можливо запровадити спеціальний інвестиційний інструмент - довгострокові облігації соціального забезпечення. Процентна ставка по таких облігаціях повинна базуватись на внутрішніх ринкових ставках на державні позики. Вибір більш високої ставки означатиме, що уряд субсидіює схему, а більш низька ставка - що програма використовується для субсидування дефіциту державного бюджету.



**МОДУЛЬ 2:**

**СИСТЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ  
ТА ЇХ ЕКОНОМІЧНЕ СЕРЕДОВИЩЕ**

**Посібник викладача**

# Посібник викладача

---

---

## 1. Загальна мета

---

На основі аналізу існуючих систем соціального забезпечення, в кінці цього модуля учасники зможуть окреслити взаємозв'язок між системами соціального захисту та соціально-економічним розвитком країни, а також пояснити вплив систем соціального захисту на зайнятість та виробництво, споживання, попит, заощадження та інвестиції.

---

## 2. Конкретні цілі

---

Більш конкретно, вони вмітимуть:

- встановлювати зв'язок між перерозподільними механізмами соціального захисту та економікою в цілому;
- визначати макроекономічні обмеження, за яких функціонує кожна національна система соціального забезпечення;
- аналізувати соціальні наслідки систем соціального забезпечення, що існують у їх країнах;
- визначати економічні проблемні аспекти функціонування систем соціального забезпечення;
- виявляти різні економічні наслідки схем соціального забезпечення;
- виробляти рекомендації з більш ефективного використання ресурсів соціального забезпечення з метою сприяння економічному зростанню.



### 3. Схеми модулів



#### 4. *Пропонована стратегія навчання*

|    | КЛЮЧОВІ<br>МОМЕНТИ/ ЗАВДАННЯ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | МЕТОД                                                            | МАТЕРІАЛ                          | ЧАС    |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|--------|
| 1. | Викласти загальні та конкретні цілі Модуля 2 « Системи соціального захисту та їх економічне середовище».                                                                                                                                                                                                                                                                    | Доповідь                                                         | Схема модуля<br>Слайди № 1 та № 2 | 10 хв. |
| 2. | На основі попереднього ознайомлення із Розділом 1 „Макроекономічні аспекти та їх соціальні наслідки” пояснить ключові моменти та за допомогою слайдів зробить доповідь з наступних питань:<br>А. Системи соціального захисту: Компоненти та функції<br>В. Макроекономічний вимір соціального захисту<br>С. Взаємозв’язок між соціальним захистом та національною економікою | Доповідь                                                         | Слайди № 2 - № 7                  | 30 хв. |
| 3. | Пояснить мету завдання № 1 та роздайте дискети або матеріал із інструкціями.                                                                                                                                                                                                                                                                                                | Групова робота                                                   | Дискети або друкований матеріал   | 45 хв. |
| 4. | Пленарні виступи та оцінка роботи у групі.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Кожна група робить коротку доповідь по своїй роботі. Обговорення | Плакат                            | 60 хв. |
| 5. | Короткий огляд та перевірка викладачем. Посилання на Модуль 2, якщо передбачено програмою.                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Доповідь та обговорення                                          | Плакат                            | 15 хв. |
| 6. | Пояснить мету Розділу 2: «Конкретні економічні питання» та за підтримки слайдів пояснить наступне:<br>А. Загальні економічні міркування<br>В. Перерозподіл доходів<br>С. Розподіл внесків<br>D. Ринок праці: зайнятість та виробництво<br>Е. Споживання і попит<br>F. Заощадження, накопичення капіталу та інвестиції                                                       | Доповідь                                                         | Слайди №1, № 2 та № 8 – № 18      | 60 хв. |
| 7. | Виходячи з потреб та очікувань цільової групи, а також наявного часу, тренеру необхідно обрати декілька факультативних завдань серед передбачених у цьому розділі. Пояснить мету завдання, яке ви обрали, та роздайте інструкції.                                                                                                                                           | Робота у групі або рольова гра                                   | Дискети або друкований матеріал   | 30 хв. |
| 8. | Пленарні виступи та оцінка роботи у групі.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | Обговорення                                                      | Плакат, якщо потрібно             | 60 хв. |
| 9. | Короткий огляд та перевірка викладачем. Посилання на Модуль 3: „Засади фінансування та системи фінансування”, якщо передбачено програмою.                                                                                                                                                                                                                                   | Доповідь                                                         |                                   | 15 хв. |

**Орієнтовний час навчання: 6 годин**

## Завдання № 1: Соціальні наслідки

*Час для роботи в групі: 45 хв.*

### 1. Мета

Визначити макроекономічні обмеження, за яких функціонує кожна національна система соціального забезпечення, та проаналізувати соціальні наслідки цих систем.

### 2. Індивідуальна / групова робота

Використовуючи інформацію, що міститься у Розділі 1: «Макроекономічні аспекти та їх соціальні наслідки», а також ключові моменти, перелічені у плівках, обговоріть із колегами наступні питання:

- Яку роль відіграє соціальне забезпечення у соціальному та економічному розвитку вашої країни?
  - Чи пов'язаний ступінь соціального захисту із рівнем економічного розвитку вашої країни?
  - Чи відповідають програми соціального забезпечення потребам населення? Обґрунтуйте вашу думку.
- Як пов'язані між собою обсяг сукупних державних витрат на соціальний захист та рівень валового внутрішнього продукту (ВВП)? На основі цієї інформації, поясніть типи обмежень, з якими функціонують системи соціального забезпечення.
- У чому полягають основні соціальні наслідки існуючих програм? Перевірте, чи було узято до уваги соціальні наслідки, викладені у підручнику. Чи включили б ви інші соціальні наслідки?
  - Надання медичної допомоги ☐
  - Надання пенсії за віком ☐
  - Програми, що надають замітники доходу ☐
  - Збереження права на допомоги при зміні місця роботи чи проживання ☐
  - Вертикальний перерозподіл ☐
  - Заходи соціального забезпечення з боку уряду (впровадження та розширення) ☐

- Інші:

---

---

---

---

---

---

- Чи враховуються соціальні наслідки різних програм при впровадженні заходів соціального забезпечення? Як ви гадаєте?

Підготуйте плакат із ключовими моментами, обговореними у групі.

---

### ***3. Пленарна робота***

---

На пленарному занятті обраний доповідач презентує результати роботи групи для подальшого обговорення з іншими членами групи і тренером.

## **Завдання № 2: Економічні наслідки – Варіант № 1**

*Час для роботи в групі: 30 хв.*

---

### **1. Мета**

---

Наведіть приклади економічних наслідків програм соціального забезпечення у соціально-економічному контексті вашої країни.

---

### **2. Індивідуальна / групова робота**

---

За допомогою мозкового штурму разом із рештою групи або самостійно спробуйте дати відповідь на наступні питання:

- До яких економічних наслідків призводять витрати на існуючі системи соціального забезпечення?
  - Критики соціального забезпечення стверджують, що загальний обсяг витрат у багатьох країнах робить проріху в економіці. Що ви думаєте?
- Яким чином і в якій мірі внески працівників впливають на їх рівень життя?
- Чи розглядають роботодавці збільшення внесків як частину витрат на виробництво і чи перекладають його на своїх клієнтів через підвищення цін?
- Чи перекладають роботодавці збільшення внесків на своїх працівників під час наступного раунду переговорів про заробітну плату?
- Програми соціального забезпечення із обмеженим охопленням функціонують, як правило, на засадах фінансування, але інколи вони також одержують субсидії за рахунок загальних доходів уряду. Чи повинна держава надати субсидію зі звичайного бюджету чи ні? Обґрунтуйте вашу відповідь.
- Державні органи у більшості країн, що розвиваються, можуть вважати простішим і доцільнішим використовувати кошти пенсійних програм та накопичувальних фондів, аніж діяти через пряме оподаткування. Чи повинна держава використовувати ці джерела заощаджень для накопичення капіталу та інвестицій чи ні? Обґрунтуйте вашу відповідь.

- В останні роки було досягнуто консенсусу про те, що соціальне забезпечення має входити до національних планів розвитку. Чи використовуються програми соціального забезпечення для реалізації проектів національного розвитку у вашій країні? Наведіть приклади.

Підготуйте плакат з основними висновками.

---

### ***3. Пленарна робота***

---

На пленарному занятті обраний доповідач презентує результати роботи групи для подальшого обговорення з іншими членами групи і тренером.

## **Завдання № 2: Економічні наслідки – Варіант № 2**

*Час для роботи в групі: 60хв.*

---

### **1. Мета**

---

Визначити економічний ефект від відрахувань до програм соціального забезпечення в економічному контексті вашої країни з позицій різних суб'єктів соціального забезпечення.

---

### **2. Підготовка рольової гри**

---

Учасники розділяються на три групи: працівники, роботодавці та державні органи. Кожна група має 30 хвилин для підготовки своїх аргументів.

---

### **3. Групова робота**

---

Під час рольової гри інші учасники повинні спостерігати і робити нотатки для подальшого обговорення. Доповідачі повинні слідувати інструкціям ведучого. Обговорення має тривати не менше 30 хвилин.

---

### **4. Пленарна робота**

---

Тренер грає роль ведучого та заохочує групи виступити із позитивними заявами щодо їх ролі (працівники, роботодавці та державні органи) та вказати, як можна добитися поліпшень. Загальне обговорення після рольової гри проходить під керівництвом тренера.

## ІНСТРУКЦІЇ ДЛЯ ГРАВЦІВ

- Виходячи з характеристик обраної програми соціального страхування, визначте інтереси вашої групи (працівники, роботодавці та державні органи).
- Підготуйте список аргументів для використання у ході переговорів. Ваші аргументи будуть, швидше за все, містити наступне:
  - чітке формулювання вашої ролі у відрахуваннях до програми та вигоди, на які ви очікуєте;
  - переваги та труднощі програми;
  - рекомендації для осіб, які можуть бути залучені до планування та впровадження соціального страхування;
  - пропозиції щодо заходів, які можуть бути реалізовані для вдосконалення системи;
  - коментарі стосовно будь-якого попереднього досвіду в цій сфері.

Оберіть доповідачів.



# Слайди

---

1. Схема модуля: Цілі
2. Схема модуля: Цілі – Частина 1
3. Схема модуля: Цілі – Частина 2
4. Схема модуля: Цілі – Частина 1 – Завдання
5. Схема модуля: Цілі – Частина 2 – Завдання
6. Формальні системи соціального захисту : компоненти
7. Основні функції сучасних систем соціального захисту
8. Макроекономічний вимір соціального захисту
9. Взаємозв'язок між соціальним захистом та національною економікою
10. Взаємодія соціальних наслідків
11. Етапи програм соціального забезпечення
12. Перерозподіл доходів
13. Горизонтальний та вертикальний перерозподіл
14. Хто насправді платить внески?
15. Економічний вплив: ринок праці
16. Міркування про внески
17. Вплив внесків
18. Споживання і попит
19. Критерії для інвестування коштів соціального забезпечення
20. Формування капіталу
21. Політика інвестування

## Схема модуля

## ЦІЛІ

На основі аналізу існуючих систем соціального забезпечення в кінці цього модуля учасники будуть зможуть окреслити взаємозв'язок між системами соціального захисту та соціально-економічним розвитком, а також вплив систем соціального захисту на зайнятість та виробництво, споживання та попит, заощадження та інвестиції.

## МОДУЛЬ 2

## Схема модуля

## ЦІЛІ

*Частина 1***Макроекономічні аспекти та соціальні наслідки**

- встановити зв'язок між механізмами перерозподілу систем соціального захисту та економікою в цілому;
- визначити макроекономічні обмеження, за яких функціонує кожна національна система соціального забезпечення;
- проаналізувати соціальні наслідки систем соціального забезпечення, що існують у власних країнах.

## МОДУЛЬ 2

## Схема модуля

ЦІЛІ  
соціального  
забезпечення

## Частина 2

## Конкретні економічні питання

- визначити економічні проблемні аспекти систем соціального забезпечення;
- виявити різні економічні наслідки програм соціального забезпечення;
- виробити рекомендації з метою більш ефективного використання соціального забезпечення з метою сприяння економічному зростанню.

## МОДУЛЬ 2

## Схема модуля

## Частина 1

Макроекономічні аспекти та соціальні  
наслідки

- ▶ Системи соціального захисту: компоненти та функції
- ▶ Макроекономічний вимір соціального захисту
- ▶ Взаємозв'язок між соціальним захистом і національною економікою

## Завдання

Соціальні наслідки

## МОДУЛЬ 2

## Схема модуля

### Частина 2

#### Конкретні економічні питання

- ▶ Загальні економічні міркування
- ▶ Перерозподіл доходів
- ▶ Розподіл внесків
- ▶ Ринок праці: зайнятість та виробництво
- ▶ Споживання та попит
- ▶ Заощадження, накопичення капіталу та інвестиції

#### Завдання

Економічні наслідки

### МОДУЛЬ 2

#### Формальні системи соціального захисту: компоненти

##### Системи соціального забезпечення:

встановлені законом допомоги, що залежать від працевлаштування (пенсії, короткострокові виплати готівкою, соціальне страхування здоров'я)

##### Універсальні (всеохоплюючі) системи соціальних допомог:

допомоги для всіх жителів (допомога на сім'ю, охорона здоров'я, демогранти за віком)

##### Приватні системи допомог:

допомога, пов'язана із зайнятістю або індивідуальні допомоги (професійні пенсії, медичне страхування, що надається роботодавцем)

##### Системи адресної соціальної допомоги:

допомоги, покликані боротися з убогістю у грошовій та натуральній формі для громадян та резидентів, що бідують

### МОДУЛЬ 2

# Основні функціїсучасних систем соціального захисту

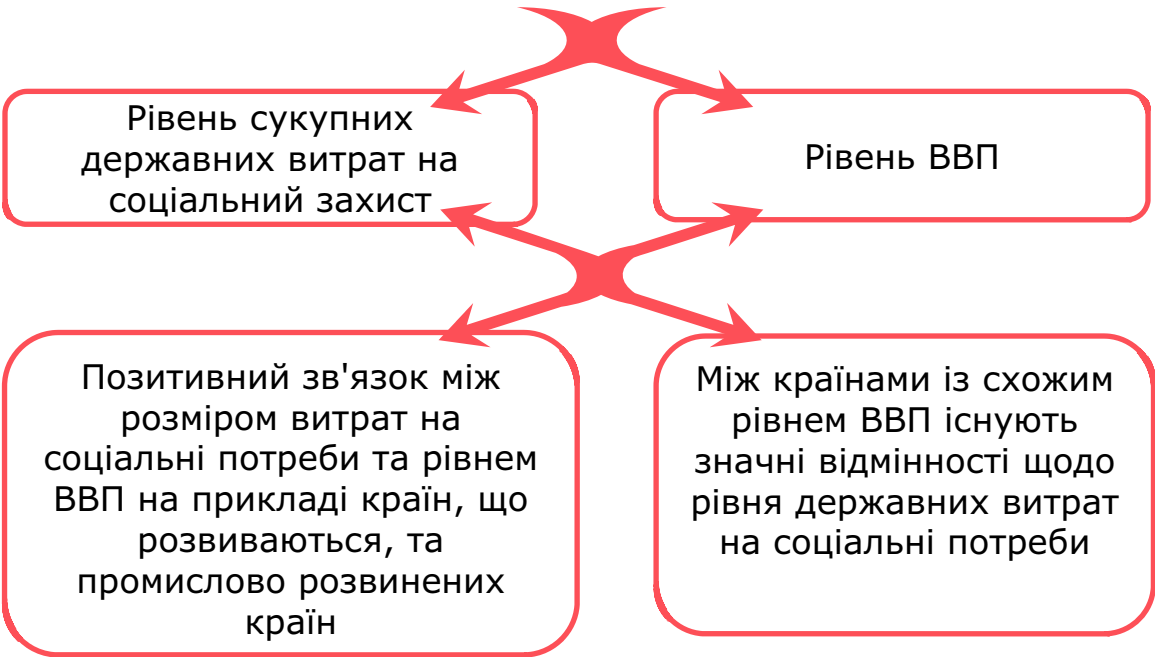
**Функція «захисної сітки»,** що забезпечує усіх членів суспільства, які стикаються з бідністю, мінімальним рівнем грошових доходів, охорони здоров'я та соціальних послуг, який дозволить їм вести соціально значуще життя.

**Функція підтримки рівня доходів,** яка дозволяє економічно активним членам суспільства, а також усім жителям, здобути право на підтримку гідного рівня життя в періоди безробіття, хвороби, вагітності та пологів, старості, інвалідності та у разі втрати годувальника, коли інші форми доходу та діяльності неможливі.

## МОДУЛЬ 2

# Макроекономічний вимір соціального захисту

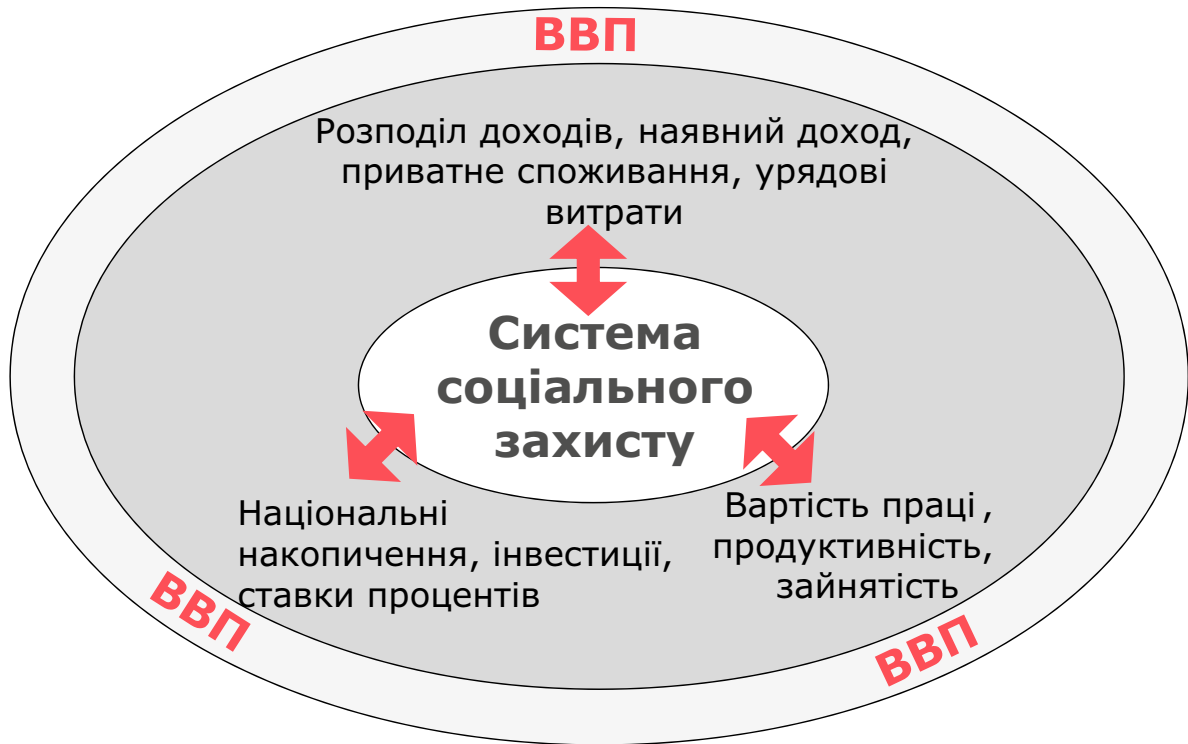
## СПІВВІДНОШЕННЯ



## МОДУЛЬ 2

## Взаємозв'язок між соціальним захистом та національною економікою

ФІНАНСУВАННЯ



### МОДУЛЬ 2

## Взаємодія соціальних наслідків

ФІНАНСУВАННЯ



### МОДУЛЬ 2

## Етапи програми соціального забезпечення

ФІНАНСУВАННЯ

### Етапи

Правильне проектування пільг

Застосування адекватних фінансових систем

Постійний нагляд за схемами

Періодичний актуарний перегляд

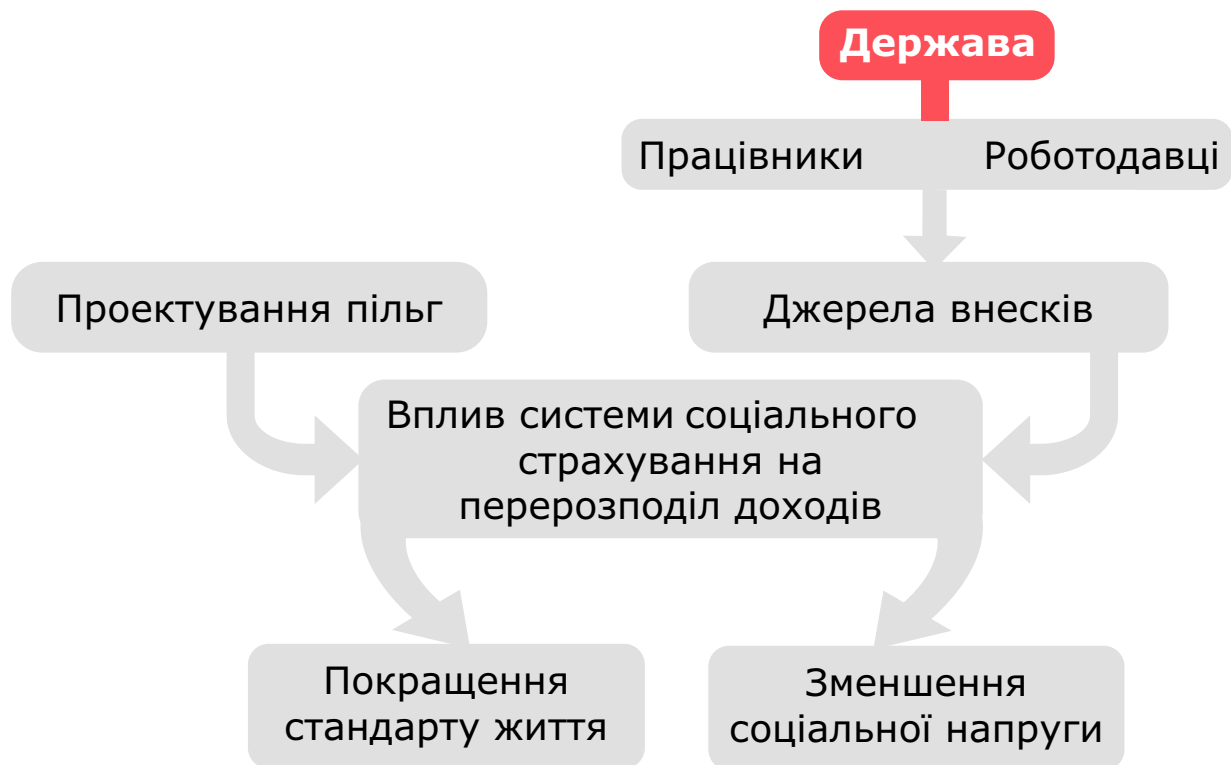
Програма соціального забезпечення має бути

ФІНАНСОВО  
СТІЙКОЮ

### МОДУЛЬ 2

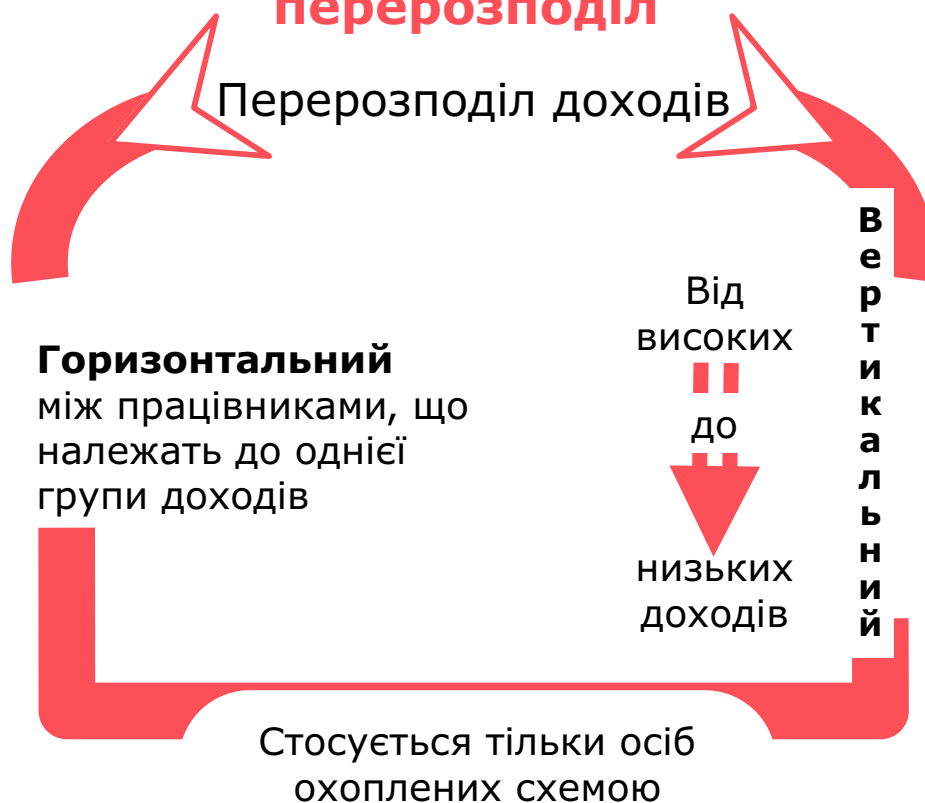
## Перерозподіл доходів

ФІНАНСУВАННЯ



### МОДУЛЬ 2

## Горизонтальний та вертикальний перерозподіл



### МОДУЛЬ 2

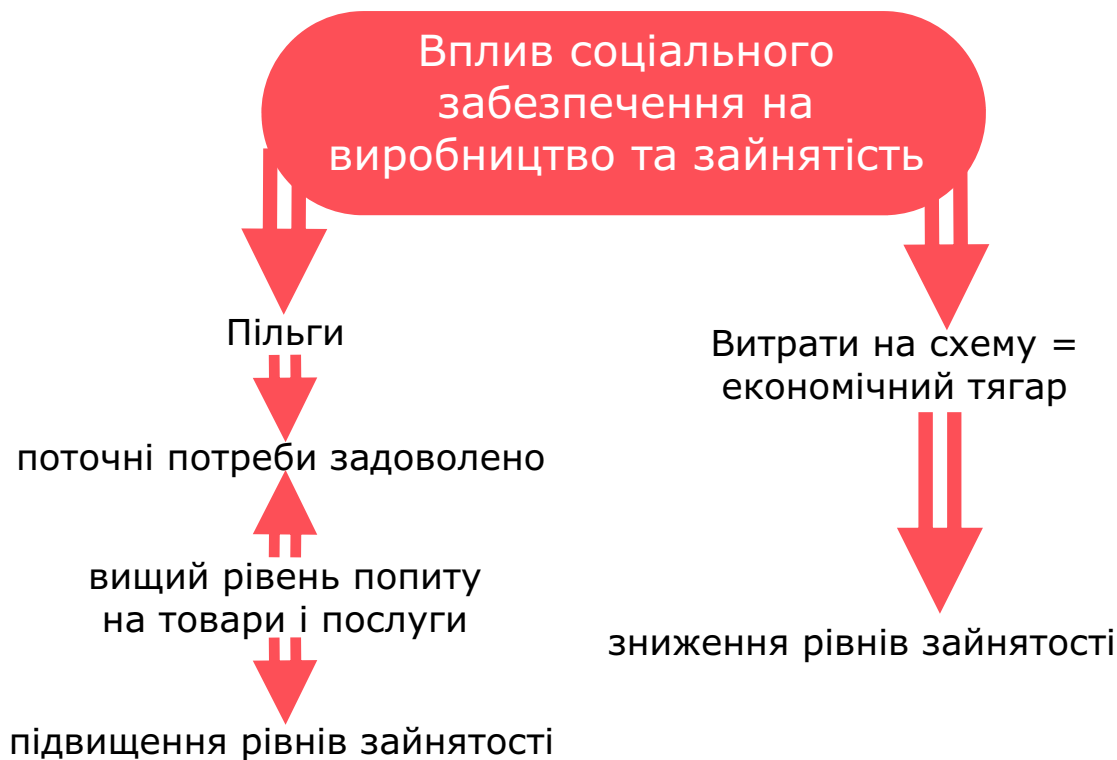
## Хто насправді платить внески?



### МОДУЛЬ 2

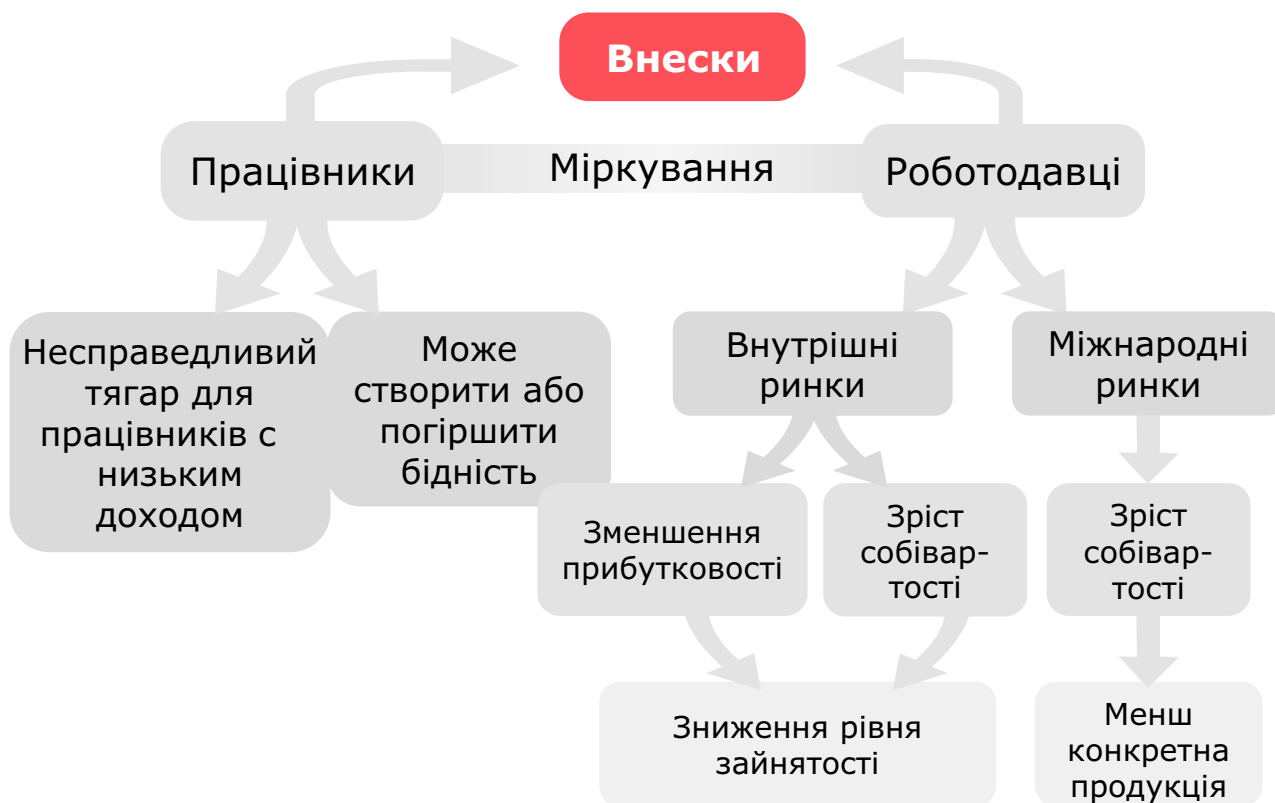


## Економічний вплив: ринок праці



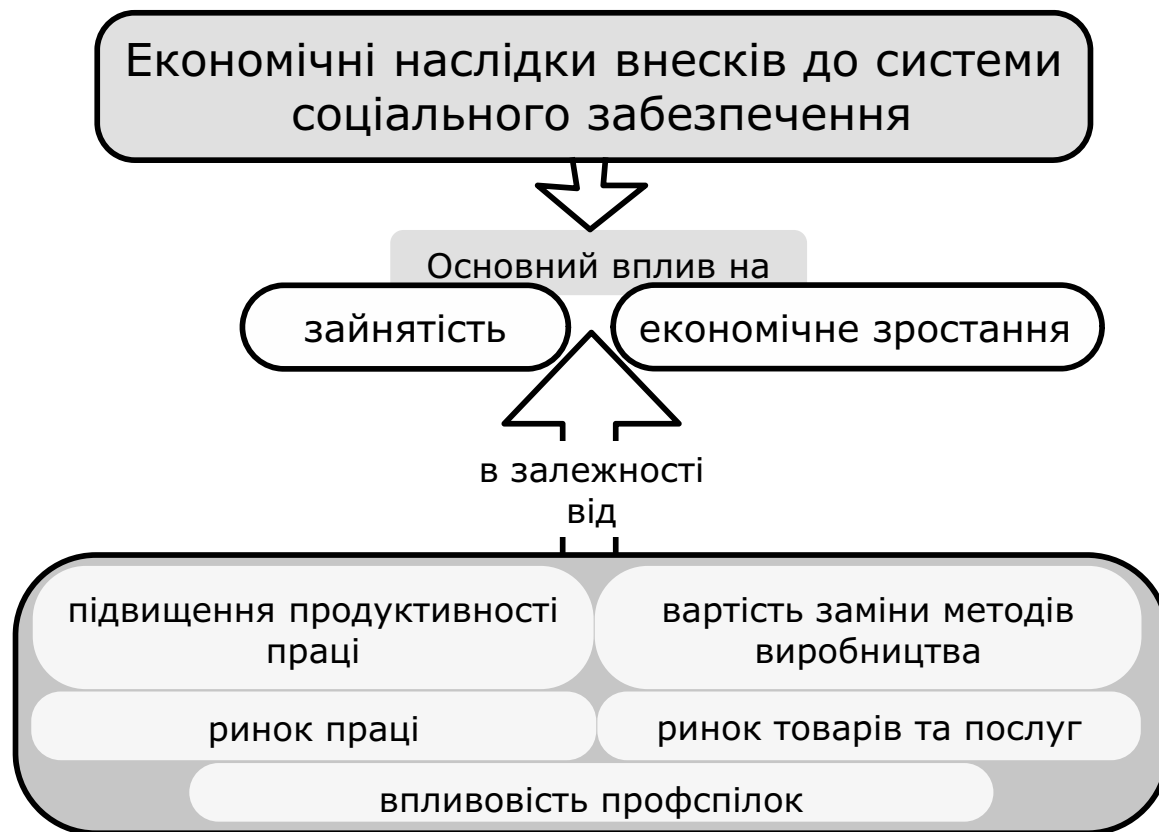
### МОДУЛЬ 2

## Міркування стосовно внесків



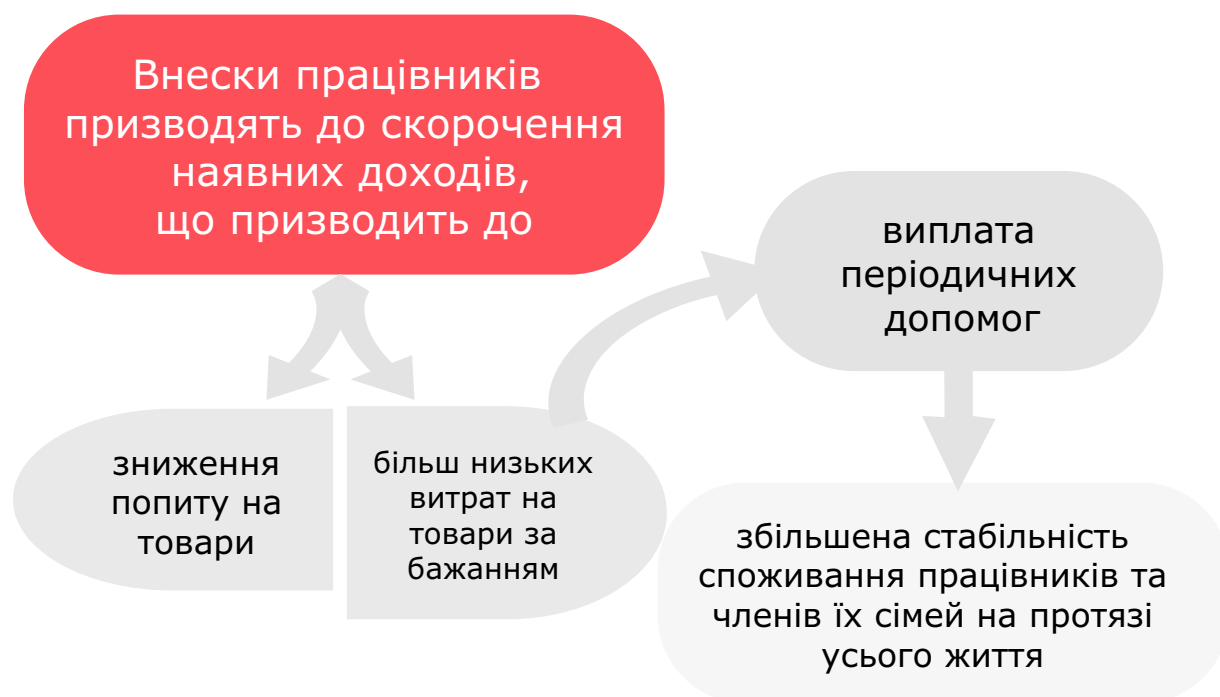
### МОДУЛЬ 2

## Вплив внесків



## МОДУЛЬ 2

## Споживання та попит



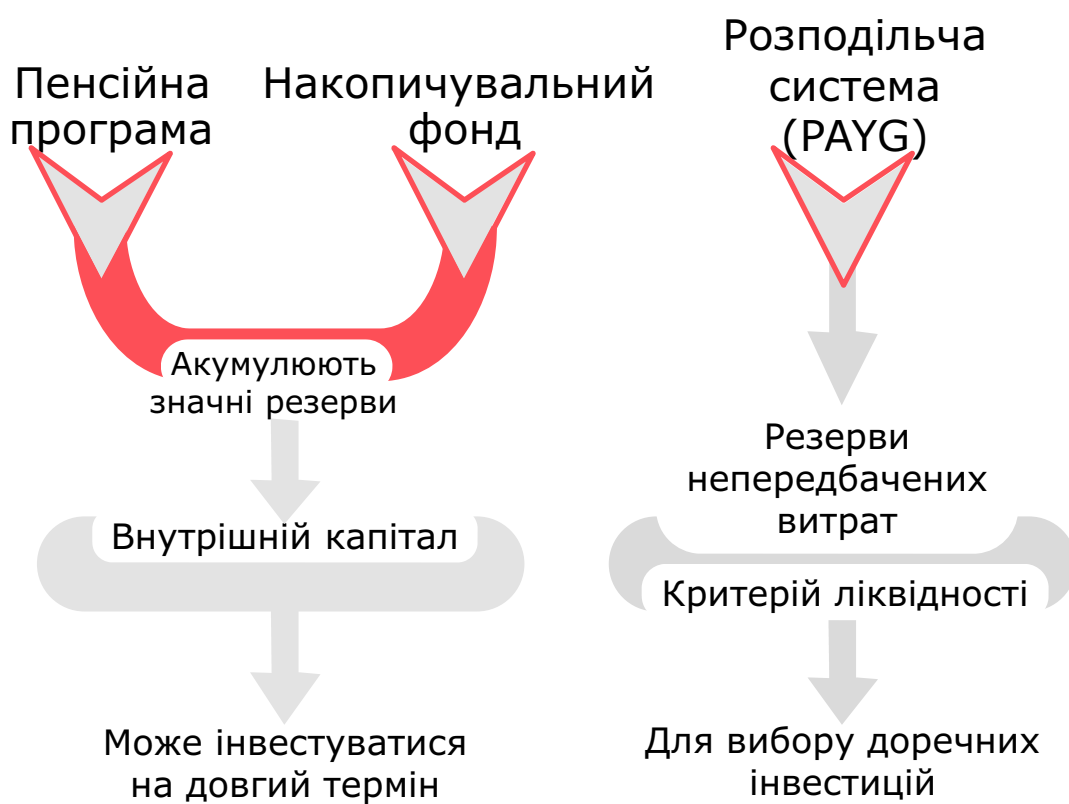
## МОДУЛЬ 2

## Критерії для інвестування коштів соціального забезпечення

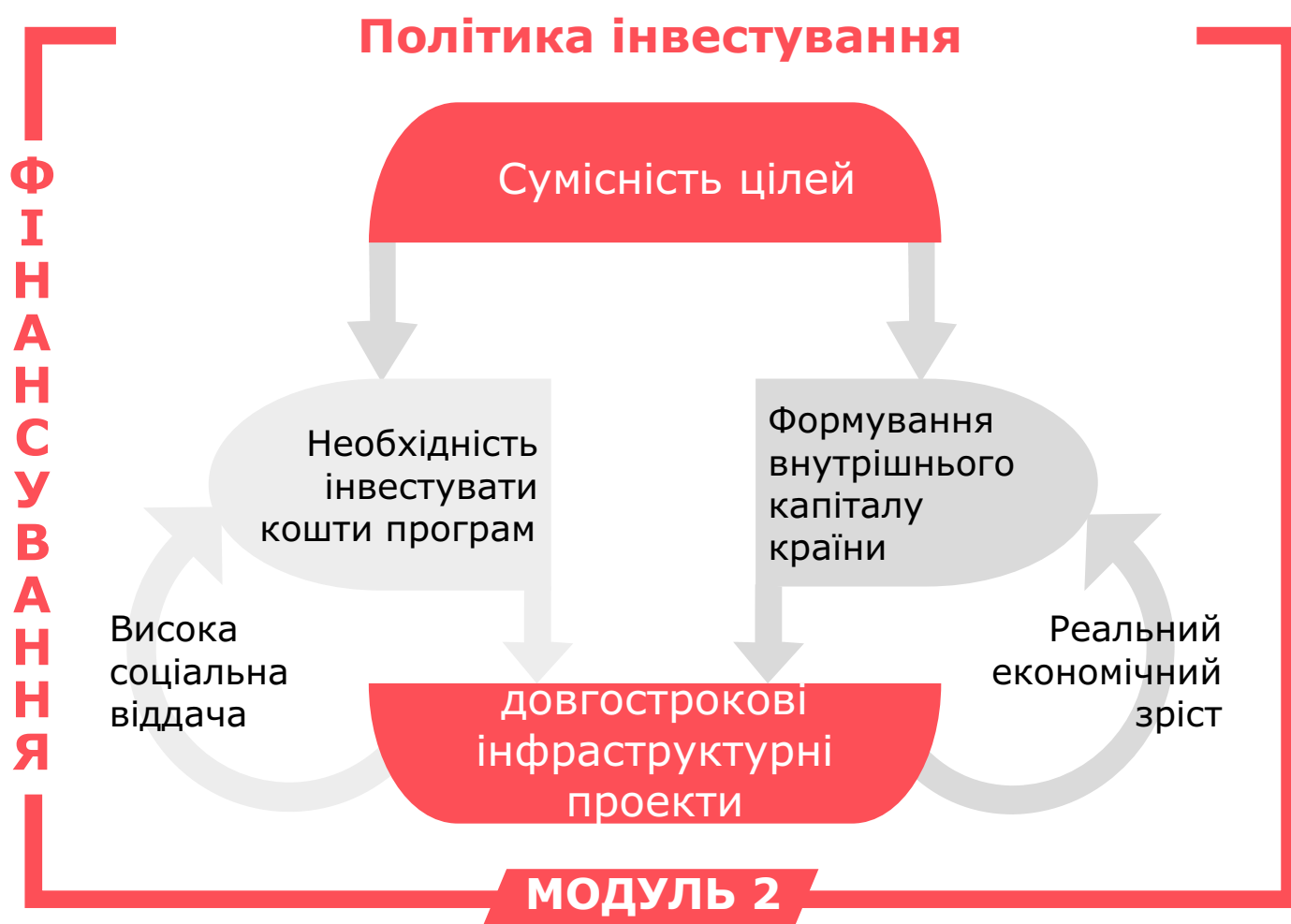
|   |                                     |   |
|---|-------------------------------------|---|
| ➤ | Безпека                             | ◀ |
| ➤ | Результативність                    | ◀ |
| ➤ | Ліквідність                         | ◀ |
| ➤ | Соціальна та економічна доцільність | ◀ |

### МОДУЛЬ 2

## Формування капіталу



## МОДУЛЬ 2



# **ФІНАНСУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

---

## **МОДУЛЬ 3: ПРИНЦИПИ ФІНАНСУВАННЯ ТА ФІНАНСОВІ СИСТЕМИ**

Міжнародний навчальний центр МОП - Турин  
Міжнародне бюро праці - Женева  
Міжнародна асоціація соціального забезпечення – Женева

---

# ЗМІСТ

|                           |                                                                                                    |            |
|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>РОЗДІЛ 1:</b>          | <b>Потоки коштів у системі пенсійного забезпечення</b>                                             | <b>296</b> |
| A.                        | Джерела фінансування . . . . .                                                                     | 296        |
| B.                        | Організація фінансів системі соціального забезпечення                                              | 299        |
| C.                        | Концепції та системи фінансування соціального забезпечення                                         | 301        |
| <b>РОЗДІЛ 2:</b>          | <b>Короткострокові допомоги</b>                                                                    | <b>307</b> |
| A.                        | Які допомоги включено до цієї категорії? . . . . .                                                 | 307        |
| B.                        | Система фінансування короткострокових допомог . . . . .                                            | 307        |
| C.                        | Визначення ставок внесків для короткострокових допомог . .                                         | 307        |
| <b>РОЗДІЛ 3:</b>          | <b>Довгострокові допомоги</b>                                                                      | <b>316</b> |
| A.                        | Які фінансові системи застосовуються? . . . . .                                                    | 316        |
| B.                        | Ставки внесків у різних системах фінансування . . . . .                                            | 317        |
| C.                        | Роль актуарія . . . . .                                                                            | 319        |
| D.                        | Характеристики систем із загальною середньою<br>премією та середньою періодичною премією . . . . . | 320        |
| E.                        | Спеціальні питання фінансування пенсійних програм . . .                                            | 324        |
| F.                        | Накопичувальні фонди та програми обов'язкового<br>пенсійного заощадження (ОПЗ) . . . . .           | 325        |
| <b>РОЗДІЛ 4:</b>          | <b>Управління фінансами</b>                                                                        | <b>327</b> |
| A.                        | Відокремлення рахунків . . . . .                                                                   | 327        |
| B.                        | Витрати на управління . . . . .                                                                    | 327        |
|                           | <b>ДОДАТОК: Допомоги у випадку виробничої травми . . . . .</b>                                     | <b>330</b> |
| <b>Посібник викладача</b> |                                                                                                    | <b>337</b> |
| 1.                        | Загальна мета . . . . .                                                                            | 338        |
| 2.                        | Конкретні цілі . . . . .                                                                           | 338        |
| 3.                        | Схема модуля . . . . .                                                                             | 338        |
| 4.                        | Пропонована стратегія навчання . . . . .                                                           | 340        |

|                                                                 |            |
|-----------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Завдання №1: Потоки коштів</b>                               | <b>342</b> |
| 1. Мета . . . . .                                               | 342        |
| 2. Індивідуальна робота . . . . .                               | 342        |
| 3. Групова робота . . . . .                                     | 342        |
| 4. Пленарна робота. . . . .                                     | 343        |
| 5. Короткий опис схеми . . . . .                                | 343        |
| <b>Пропоновані відповіді</b>                                    | <b>345</b> |
| <b>Завдання №2: Відносна вартість короткострокових допомог.</b> |            |
| <b>Варіант № 1</b>                                              | <b>347</b> |
| 1. Мета . . . . .                                               | 347        |
| 2. Індивідуальна / групова робота . . . . .                     | 347        |
| 3. Пленарна робота. . . . .                                     | 347        |
| <b>Завдання №2: Відносна вартість короткострокових допомог.</b> |            |
| <b>Варіант № 2</b>                                              | <b>348</b> |
| 1. Мета . . . . .                                               | 348        |
| 2. Групова робота . . . . .                                     | 348        |
| 3. Пленарна робота. . . . .                                     | 348        |
| <b>Завдання №3: Системи фінансування довгострокових допомог</b> | <b>350</b> |
| 1. Мета . . . . .                                               | 350        |
| 2. Індивідуальна робота . . . . .                               | 350        |
| 3. Групова робота . . . . .                                     | 350        |
| 4. Пленарна робота. . . . .                                     | 351        |
| <b>Завдання №4: Витрати на управління</b>                       | <b>352</b> |
| 1. Мета . . . . .                                               | 352        |
| 2. Індивідуальна / групова робота . . . . .                     | 352        |
| 3. Пленарна робота. . . . .                                     | 354        |
| <b>Слайди</b>                                                   | <b>355</b> |



## МОДУЛЬ 3

---

### ПРИНЦИПИ ФІНАНСУВАННЯ ТА ФІНАНСОВІ СИСТЕМИ

#### **РОЗДІЛ 1: Потоки коштів у системі пенсійного забезпечення**

---

##### ***А. Джерела фінансування***

---

Найосновніші питання, пов'язані із фінансуванням соціального забезпечення: хто платить, скільки, на якій основі і через які установи. Яким чином вирішуються ці питання, залежить від цілей системи соціального захисту і та конкретних допомог, що надаються. Якщо метою є забезпечення певного мінімального рівня доходів або послуг для всього населення, найчастіше обирається фінансування шляхом загального оподаткування. А якщо мета полягає в заміщенні доходу у старості або протягом трудового життя у випадку надзвичайних обставин, як то хвороба, інвалідність або безробіття, тоді, як правило, використовується фінансування шляхом внесків, що сплачуються з доходів від праці, як, наприклад, у випадку соціального страхування.

В загальному випадку можна перерахувати наступні джерела надходження коштів до системи соціального страхування: участь держави, а також інших державних органів (наприклад, регіональних або місцевих органів самоврядування); спеціального цільового податку на соціальне забезпечення; внески застрахованих осіб; відрахування роботодавців, доходи від капіталу, а також інші надходження. Рішення стосовно джерел, що будуть використовуватися, та розподілу навантаження між різними джерелами не є суто технічним, а повинно прийматися на основі низки економічних, соціальних і політичних міркувань. Це не означає, що спеціаліст із розрахунків не відіграє жодної ролі у визначенні джерел фінансування. Навпаки, він повинен надати необхідне обґрунтування, аби влада була в змозі прийняти рішення, володіючи всією важливою інформацією.

Хоча в економічному сенсі, обов'язкові внески на соціальне забезпечення схожі на оподаткування, а в деяких країнах їх називають «податками на заробітну плату», як правило, розрізняють фінансування із загальних податкових надходжень та фінансування за рахунок внесків.

### **Фінансування шляхом податків**

Базою для оподаткування можуть бути особисті доходи, капітал, прибуток або споживання (наприклад, податок на додану вартість). У цьому сенсі фінансування соціальних допомог є частиною загального бюджетного процесу, що знаходиться під контролем парламенту. Соціальне забезпечення є одним з компонентів більш широкої категорії соціальних витрат, які також включають освіту та охорону здоров'я. Проте деякі країни використовують кошти, зібрані шляхом певних податків, для фінансування витрат соціального забезпечення, наприклад у вигляді податку на тютюн, який використовується для фінансування послуг охорони здоров'я.

Фінансування за рахунок загального доходу уряду найчастіше пов'язано із загальноохоплюючими (універсальними) програмами допомоги, виплатами допомог усім мешканцям. Приклади: універсальна пенсія за віком у Канаді, Данії і Новій Зеландії, яку іноді називають «демогрантом», а також національні служби охорони здоров'я у Великобританії та Італії. Адресна соціальна допомога (що передбачає перевірку права на допомогу), також фінансується із загальних доходів. Ці допомоги є виразом солідарності на загальнодержавному рівні, на основі прав бенефіціарів як членів спільноти. Так, у багатьох країнах надання медичної допомоги, допомога сім'ям з дітьми, а також підтримка осіб із низькими доходами фінансуються з державного бюджету.

Існує думка, що системи соціального захисту, які фінансуються за рахунок оподаткування, ефективніші у боротьбі з бідністю, ніж програми соціального страхування. Обґрунтування полягає у тому, що пільги, як правило, мають фіксований розмір та надаються особам, які практично не приймають участі у робочій силі або мають обмежені можливості робити внески. Розподіл доходів і, зокрема, перерозподіл доходів між поколіннями відбувається протягом коротшого періоду часу і є більш прозорим, оскільки допомога нинішнім бенефіціарам фінансується за рахунок податків, що сплачує активне в даний час населення. Однак, універсальні системи є дорогими і тому обсяг грошової допомоги, як правило, низький. Австралійська система соціального забезпечення, що фінансується за рахунок загального оподаткування, відноситься до адресної соціальної допомоги, оскільки усі допомоги потребують перевірки права на їх отримання. Цільове надання допомоги шляхом перевірки права на допомоги дозволяє надавати більш високі грошові компенсації при тому ж рівні витрат, що й в універсальних програмах. На відміну від інших програм адресної соціальної допомоги перевірка права на допомоги має за мету лише виключення осіб із високим рівнем доходу.

### **Фінансування за рахунок внесків**

Коли фінансові ресурси, які використовуються для виплати допомоги, збираються із роботодавців та працівників, охоплених системою соціального забезпечення, а пільги, які отримує працівник, засновані на його або її платежах до системи, ці ресурси називають внесками. Внески відрізняються від податків тим, що зроблені внески підвищують рівень майбутніх допомог

працівника. Податки використовуються для загальних витрат уряду, а платежі працівника не впливають на рівень допомог, які він отримає. Держава може також інколи залучатися до фінансування програми - або відповідно до встановленої формули, або шляхом субсидування, наприклад, покриваючи дефіцит. Якщо джерелом коштів є внески роботодавця і працівника (тобто без фінансування за рахунок загальних доходів), програма називається самофінансованою. Внески можуть бути або однаковими для усіх, або залежати від доходів. Якщо вони стягуються з доходів, у багатьох випадках при визначенні застрахованого доходу використовуються «стеля» та/або «поріг». У більшості програм, що передбачають фінансування за рахунок внесків, облік сплачених внесків складає основу права для одержання допомог.

Часто кажуть, що перевага фінансування за рахунок внесків полягає в тому, що люди більш готові сплачувати внески на соціальне забезпечення ніж платити податки, отже, для фінансування соціального забезпечення можна залучити більше ресурсів. Суспільство згодне терпіти програми, що фінансуються за рахунок внесків, бо учасники відчують зв'язок між власними внесками та допомогою. З іншого боку, програми, що фінансуються за рахунок внесків, іноді вимагають складних систем для підрахунку та збору внесків. Вимоги до обліку також призводить до збільшення адміністративних витрат, зокрема, якщо допомоги виплачуються на основі минулих внесків.

Обидва ці методи фінансування включено до міжнародних трудових стандартів МОП. Наприклад, Конвенція про соціальне забезпечення (мінімальної норми) № 102, прийнята у 1952, передбачає, що «витрати на допомоги, що надаються відповідно до даної конвенції, та управління цими допомогою повинні сплачуватись на колективній основі шляхом страхових внесків або оподаткування таким чином, аби уникнути переобтяжування осіб із низькими доходами, а також приймаючи до уваги економічне становище країни-члена та категорії осіб, охоплених програмою». Як результат, накопичувальні фонди та інші програми, в яких внески розміщуються на окремому рахунку, тобто, в яких відсутнє об'єднання ресурсів, не відповідають наведеній вимозі Конвенції № 102.

Співвідношення між частками внесків, податків, доходів від капіталу та інших джерел фінансування соціального забезпечення відрізняються від однієї країни до іншої. Крім того, нерідко можна зустріти в одній країні різні програми, які фінансуються різними способами в залежності від галузі та осіб, охоплених програмою. В той час, як фінансування шляхом відрахувань з фонду заробітної плати є й до сьогодні найбільш часто використовуваним методом фінансування програм, які надають грошову допомогу на заміщення доходу, спостерігається тенденція до збільшення використання загальних доходів для фінансування сімейних допомог, охорони здоров'я та базових пенсій, особливо в промислово розвинених країнах.

## ***В. Організація фінансів системи соціального забезпечення***

Організація фінансів системи соціального забезпечення охоплює усі шляхи, за якими система отримує та розпоряджається власними доходами, які вона згодом витрачає на надання допомог та адміністративні витрати. До цього питання відносяться вибір відповідної системи фінансування та інвестування надлишків фонду після вдоволення потреб системи. Ефективне управління різними елементами організації фінансів є важливим компонентом успіху системи соціального забезпечення.

Система соціального забезпечення повинна фінансуватися таким чином, аби було можливо здійснити виплату допомоги в належний час та сплатити адміністративні витрати. Головна мета організації фінансів є забезпечення постійного виконання вимоги платоспроможності.

Для того, щоб зберегти довіру громадськості до системи та уникнути економічних негараздів, необхідно, аби допомоги надавалися на рівні, який можуть фінансово „витримати” учасники системи та щоб ставки внесків до системи залишалися незмінними протягом тривалого часу. У новій системі соціального забезпечення особливо важливо, щоб ставки внесків були встановлені на рівні, який не буде створювати надмірного тягара для учасників і не призведе до негативного ставлення до нової системи.

Як наслідок типового розвитку системи фінансування соціального забезпечення, нові системи соціального забезпечення, що фінансуються за рахунок внесків (зокрема ті, що надають пенсії за віком) спочатку накопичують надлишки за рахунок внесків, які перевищують видатки.

Необхідно заздалегідь оцінити можливі соціальні та економічні наслідки інвестування цих надлишків до того, як буде визначено організацію фінансів. Вплив цих інвестицій на національну економіку залежить від типу економіки та її здатності поглинути надлишки шляхом дієвого інвестування, придатного для систем соціального забезпечення.

### ***Грошові потоки в типовій системі соціального забезпечення***

Структура допомог (тобто типи, обсяги допомоги та умови, що стосуються їх виплати) та організація фінансів системи соціального забезпечення є взаємозалежними. Малюнок 1 ілюструє потоки коштів у типовій системі соціального забезпечення. Діаграма дає основу для аналізу фінансових операцій у системі соціального забезпечення, навіть якщо та чи інша система соціального забезпечення не містить усіх елементи доходу або вказаних витрат на допомоги.

## **Дохід**

Зазвичай, системи соціального забезпечення фінансуються як за рахунок внесків застрахованих осіб, так і за рахунок внесків роботодавців. Фінансування також може надходити шляхом спеціальних податків, що збираються для підтримки системи соціального забезпечення. Також уряд може сплатити державний внесок до системи, обсяг якого пов'язаний із обсягом внесків застрахованих осіб або внесків роботодавців (або обох); уряд може здійснити платіж, пов'язаний із витратами на певні допомоги або адміністрування і навіть, в деяких випадках, надати загальну субсидію. Як правило, держава гарантує надати кошти, якщо звичайних надходжень до системи буде недостатньо для покриття всіх витрат.

Внески до системи соціального забезпечення можуть бути однакового розміру, або можуть залежати від розміру заробітної плати працівників або групи заробітної плати. Основа для визначення внесків не визначається виключно фінансовими міркуваннями. Це залежить від виду допомог, що надаються відповідно системою, та від багатьох соціальних, економічних та політичних чинників.

Інвестовані активи солідарних, інакше розподільчих, систем соціального забезпечення (Pay-As-You-Go) є незначним джерелом доходу, оскільки ці системи накопичують відносно невеликі резерви, які використовуються головним чином для надання допомог під час економічних спадів. Однак у накопичувальних програмах інвестовані активи є важливим джерелом доходу.

Іншим джерелом доходу є нараховані стягнення з роботодавців за недотримання положень системи. В ідеальному випадку дохід з цього джерела відсутній.

## **Витрати**

Видатки системи соціального забезпечення поділяються на виплату допомоги, інвестиційні витрати та витрати на адміністрування. Допомоги є статутним зобов'язанням системи. Інвестиційні витрати, як правило, оцінюються окремо. Якщо система охоплює лише певні категорії працівників, витрати на адміністрування повинні фінансуватися за рахунок доходів самої системи, а не за рахунок загальних доходів уряду. Тоді ті особи, які отримують допомоги за рахунок системи, сплачують також її витрати.

Витрати на адміністрування містять категорію витрат, над якою керівництво системи здатне здійснювати ефективний фінансовий контроль. У положенні системи може бути визначене обмеження обсягу видатків на адміністрування або подібні обмеження можуть бути включені до річного бюджету. Намагаючись контролювати витрати на управління, важливо враховувати не тільки рівень витрат та тенденції останніх звітних періодів, але також й якість адміністративних послуг, що надаються системою. Витрати на адміністрування легко оцінити за допомогою фінан-

сових звітів, їх можна аналізувати у співвідношенні до витрат на конкретні допомоги або витрат на конкретні транзакції. Якість адміністративних послуг набагато важче піддається оцінці. Вона знаходить своє відображення у таких показниках як середній час, необхідний для обробки заяви на отримання допомог, та кількість скарг, що надійшли від застрахованих осіб.

Обсяг витрат на адміністрування залежить як від віку, так і розміру установи соціального забезпечення. Як правило, нещодавно створені установи соціального забезпечення мають вищі адміністративні витрати, оскільки вони проходять процес навчання стосовно того, як діяти найефективніше. Також невеликі установи соціального забезпечення мають, як правило, більш високі адміністративні витрати у співвідношенні до внесків, оскільки вони не можуть повною мірою скористатися перевагами економії за рахунок масштабу, що виникає при більшій спеціалізації адміністративних функцій та можливості розподілити постійні витрати на управління на більшу кількість учасників.

---

### ***С. Концепції та системи фінансування соціального забезпечення***

---

Фінансування соціального забезпечення може мати різні концептуальні основи. У деяких країнах за мету покладається суттєвий горизонтальний перерозподіл доходів. Інші обмежуються виключно перерозподілом ризиків. В загальному випадку концепція фінансування визначається наступним чином:

- визначення характеру системи соціального забезпечення (наприклад, на основі страхування або заощаджень);
- визначення основного джерела фінансування (тобто - внески чи податки) або певного поєднання різних джерел;
- тип внесків, що застосовується;
- рівень внесків.

Після прийняття рішення стосовно перших двох елементів, характер перерозподілу залежить від конкретного обраного типу внесків. Рівень або метод для розрахунку внесків безпосередньо пов'язаний із вибором системи фінансування соціального забезпечення. Різноманітні види внесків та системи фінансування розглядаються у наступних розділах.

#### ***Типи внесків***

Розглядаючи типи внесків, ми розрізнятимемо внески за єдиною ставкою і внески, що залежать від заробітної плати або доходу. Єдина ставка встановлюється на одному і тому ж рівні для всіх застрахованих осіб з однаковими характеристиками і незалежно від заробітної плати або доходу. Ставки можуть залежати від різних критеріїв таких, як стать, вік, регіон і т.п. Зазвичай подібна система єдиних ставок застосовується у випадку, коли розмір допомог також фіксується у вигляді єдиної ставки.



Систему єдиних ставок просто зрозуміти і вона порівняно легка в адмініструванні. Однак слід зауважити, що ця система включає в себе регресивний елемент, тому що відсоток заробітної плати, який відповідає єдиному внеску, більший за меншої заробітної платні і навпаки. Це регресивний характер тим значніший, чим більша різниця між найвищим та найменшим доходами. Отже, бажано визначити єдиний внесок на невисокому рівні, аби уникнути занадто важкого тягара для низькооплачуваних працівників, або визначити знижений єдиний внесок для цієї категорії працівників. Подібна система застосовується головним чином у програмах, спрямованих на забезпечення мінімального прожиткового рівня, і не підходить для програм, метою яких є підтримка рівня життя застрахованих осіб.

Внески, що залежать від заробітної плати або доходу, визначаються або як відсоток від заробітної плати чи доходу, або відповідно до класу заробітної плати чи доходу. Як правило, внески, що залежать від заробітної плати, застосовуються у випадках, коли розмір допомог також залежить від заробітної плати або доходу. Однак, це не завжди так. Існують програми, за яких допомоги виплачуються за єдиною ставкою, тоді як внески залежать від заробітної плати або доходу; в цьому випадку відрахування схожі на податок на прибуток і, як правило, призводять до істотного перерозподілу доходів.

Зазвичай, коли внески встановлюються у відсотках від заробітної плати чи доходу або коли вони залежать від класу заробітної плати чи доходу, застосовується „стеля” – обмеження на розмір заробітної плати, з якої сплачується внесок. Частина заробітної плати, що перевищує „стелю”, не враховується при сплаті внесків. Як правило, „стеля” внесків дорівнює „стелі”, яка застосовується для розрахунку допомог, але існують програми, що застосовують різні „стелі” для двох розрахунків. Наприклад, якщо „стеля” для розрахунку допомог відносно низька у порівнянні із „стелею” для розрахунку внесків, програма наближається до вищезгаданих типів програм, в яких внесок приймає характер податку на прибуток або спеціального податку. Якщо застосовується „стеля”, важливо не встановити її на занадто низькому рівні, оскільки тоді не буде враховуватись значна частина заробітної плати або доходу застрахованої особи, і сама програма походитиме на систему, що використовує єдину ставку внесків. З іншого боку, якщо встановити „стелю” на дуже високому рівні, вона не матиме ніякого сенсу і буде практично зайвою. Також „стелю” необхідно коригувати для урахування збільшення заробітної плати або доходу, що відбувається у багатьох програмах на щорічній основі.

Метод встановлення розміру внесків у відповідності до класів заробітної плати чи доходів є певною мірою поєднанням системи єдиного внеску та системи, за якої відрахування фіксуються у прямій пропорції або у відсотках від заробітної плати чи доходу. Як правило, з більш високої заробітної плати чи доходу сплачується більш високий внесок, і у цьому відношенні система, що використовує групи заробітної плати, схожа до системи, що

використовує прямо пропорційні внески. Проте ці два методи відрізняються тим, що система, яка використовує групи заробітної плати, може включати регресивний або прогресивний елемент. Наприклад, внесок може бути встановлений для кожного класу таким чином, аби скласти більш високий відсоток для вищих класів заробітної плати і менший для нижчих, тим самим забезпечуючи прогресивний розрахунок внеску. Так само можливо отримати дегресивного ефекту.

Метод із використанням класів заробітної плати чи доходів насправді представляє собою систему єдиних внесків для різних рівнів заробітної плати. Якщо класів небагато, а інтервал кожного класу великий, відносний відсоток внеску істотно відрізнятиметься у межах кожного класу таким чином, що внески застрахованої особи, чия заробітна плата ближча до нижньої межі класу складають важчий тягар, аніж внески застрахованих осіб, чия заробітна плата близька до верхньої межі. З іншого боку, з метою спрощення адміністрування бажано мати якнайменше класів, наскільки це можливо. Таким чином, при встановленні класів заробітної плати необхідно узгодити між собою дотримання двох вимог, а саме - справедливості в розподілі тягаря внесків та простоти в управлінні. Так само, як і у випадку коригування верхньої межі - „стелі”, класи заробітної плати необхідно індексувати.

Розподіл внесків також розглядається у міжнародних трудових нормах. Зокрема, Конвенція № 102 передбачає, що „страхові внески, сплачені працівниками, не повинні перевищувати 50 відсотків від загального обсягу фінансових ресурсів, що виділяються на захист працівників, їхніх дружин та дітей. Для перевірки виконання цієї умови, всі допомоги, що надаються країною-членом відповідно до цієї Конвенції, за винятком допомоги сім'ї, і, за умови існування окремої інституції, допомоги у випадку виробничої травми, можуть підраховуватися разом”. На практиці існують значні відмінності між різними країнами, але в багатьох країнах внески розподіляються порівну між роботодавцями та працівниками.

### **Фінансові системи та визначення рівнів внесків**

Одним з найбільш важливих технічних питань, що виникають у зв'язку із фінансуванням програм соціального забезпечення, є вибір системи фінансування. Системами фінансування у контексті соціального забезпечення є ті методи, за допомогою яких розподіляються ресурси з метою забезпечити надання допомог у встановлений час. Система фінансування – це також метод, за допомогою якого забезпечується фінансова рівновага між надходженнями та витратами. Допомоги можуть повністю або частково фінансуватися заздалегідь, можливо також, що витрати на деякі допомоги повністю покриваються за рахунок поточних надходжень до установи соціального забезпечення. Належна система фінансування конкретної допомоги залежить головним чином від характеру допомог, що надаються. Додатковими важливими міркуваннями є сфера охоплення (тобто, частка населення, що приймає участь у програмі), доцільність чи необхідність збереження резерв-



них фондів, наявні можливості для інвестування цих фондів, необхідність впровадження відносно сталих ставок внесків та необхідність встановити ставки внесків на рівні, який не переобтяжить роботодавців та застрахованих осіб. Якщо аналізується система, що вже функціонує, потрібно також враховувати її зрілість.

Існує багато систем фінансування, що можуть бути використані для фінансування допомог соціального забезпечення. На практиці широко використовуються декілька систем, які можуть слугувати моделями.

Так звані змішані системи використовуються тоді, коли допомоги або група допомог фінансуються із використанням більш ніж однієї системи фінансування.

Системи фінансування, які використовуються у конкретній системі соціального забезпечення, можуть бути окреслені у законі або у правилах системи, також це питання може бути залишене на розсуд наглядової ради системи. Для того, щоб забезпечити чітку, але достатньо гнучку основу для визначення системи фінансування, це питання, як правило, повинно визначатися у правилах систем.

Актуарій робить оцінку необхідних ресурсів для забезпечення виплати допомоги у майбутньому, але неможливо отримати точні значення, оскільки відбуватимуться непередбачувані зміни. Наприклад, зміна демографічної структури впливатиме на кількість та тривалість пенсійних виплат, епідемія може привести до більшого числа заяв на допомогу по хворобі, ніж передбачалося. Оскільки точні оцінки неможливі, необхідно запровадити резерви, відомі під назвою резервів непередбачених витрат, для задоволення несподівано збільшеної кількості та обсягу допомоги, що надається. Відповідні рівні резервів непередбачених витрат для різних видів соціальної допомоги залежатимуть від виду допомоги та тих непередбачуваних обставин, які можуть викликати зміни належних до сплати допомог.

Метод розрахунку ставок внесків до програм соціального страхування зазвичай визначається у національному законодавстві. Закон, як правило, покликаний забезпечити фінансову платоспроможність програми і для цього покладає на керівництво програми або законодавчий орган обов'язок змінити ставки внесків, якщо фінансові ресурси програми виявляються недостатніми. Таким чином, закон визначає правило, за яким приймається рішення, коли ставку внеску необхідно змінити.

Іншими словами, законодавчі положення передбачають, що кожного разу, коли будуються фінансові прогнози, прогнозовані значення рівня фінансування повинні бути не нижче певної величини (описуваної як  $k$ ) протягом певного періоду рівноваги ( $x$  років).

Вкрай важливо визначити той час, коли необхідні зміни та потрібно встановити нові рівні внесків. Зазвичай це робиться шляхом визначення положення «актуарної рівноваги» програми. Положення актуарної рівноваги – це концепція, що потребує прийняття певних рішень і яка тісно пов'язана із вибором системи фінансування конкретної галузі соціального захисту. Актуарна рівновага може бути визначена шляхом простого положення в законі, у якому йдеться про наступне:

***«Резерв програми в кінці кожного календарного року  $t$  протягом  $x$  років повинен перевищувати принаймні у  $k$  раз витрати на допомоги (або загальні витрати) у році  $t-1$ »***

Від фактичних значень  $x$  і  $k$  залежить рівень фінансування програми, а також безпосередньо система фінансування. Значення  $k$  менше за одиницю і  $x$ , що дорівнює одиниці, відповідають розподільчий, тобто солідарній програмі (Pay-As-You-Go) із невеликим резервом непередбачених витрат. Більше значення  $k$  свідчить, що програма є, принаймні частково, накопичувальною. Існує широке коло правил, що застосовуються на міжнародному рівні: у США, наприклад,  $k$  є відносно високим, а  $x$  дорівнює 75 рокам, тоді як у Німеччині  $k$  є меншим, ніж 1, а  $x$  складає лише 15 років.

У ході аналізу системи фінансування соціального забезпечення зручно розглядати короткострокові та довгострокові допомоги окремо. Допомоги у випадку травмування на виробництві, що мають ознаки як коротко так і довгострокових допомог також розглядаються окремо. Подібний аналіз охоплює лише програми обов'язкового соціального страхування. Накопичувальні фонди, які є по суті примусовим накопиченням і не передбачають розподілу ризиків, обговорюються окремо.

У наступних розділах йтиметься про визначення обсягів внесків згідно до різних систем фінансування. З метою попереднього огляду типових ставок внесків у галузі соціального забезпечення, що включає допомоги за віком, по інвалідності та у зв'язку із втратою годувальника, у таблиці 1 узагальнено досвід деяких країн.

**Таблиця 1:**  
**Ставки внесків для забезпечення допомог за віком,**  
**по інвалідності та у зв'язку із втратою годувальника, 1999**

| <b>Країна</b>        | <b>Роботодавець<br/>(% від фонду заробітної<br/>плати)</b> | <b>Працівник<br/>(% від доходу)</b> |
|----------------------|------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| Австрія              | 12.55                                                      | 10.25                               |
| Багами*              | 5.4                                                        | 3.4                                 |
| Камерун              | 4.2                                                        | 2.8                                 |
| Канада               | 3.5                                                        | 3.5                                 |
| Німеччина            | 9.75                                                       | 9.75                                |
| Гана                 | 12.5                                                       | 5.0                                 |
| Греція               | 13.33                                                      | 6.67                                |
| Японія               | 8.675                                                      | 8.675                               |
| Йорданія             | 8.0                                                        | 5.0                                 |
| Малайзія**           | 12.0                                                       | 11.0                                |
| Сент Вінсент         | 3.5                                                        | 2.5                                 |
| Трінідад і<br>Тобаго | 5.6                                                        | 2.8                                 |
| США                  | 6.2                                                        | 6.2                                 |
| Зімбабве             | 3.0                                                        | 3.0                                 |

\*Для застрахованих доходів, що перевищують певний рівень

\*\*Накопичувальний фонд

**Джерело:** Адміністрація соціального забезпечення США, Програми соціального забезпечення у світі, 1999, Вашингтон, 1999

## **РОЗДІЛ 2: Короткострокові допомоги**

### ***А. Які допомоги включено до цієї категорії?***

Короткострокові допомоги включають медичне обслуговування, грошову допомогу у випадку хвороби та материнства, допомогу по безробіттю і одноразові виплати у випадку смерті. Допомога сім'ї, хоч і надається, як правило, протягом тривалого періоду, також іноді включається до цієї категорії. Ці допомоги, що виплачуються протягом обмеженого періоду часу (зазвичай не більше одного року), характеризуються відносно стабільними щорічними витратами, якщо виразити ці витрати у вигляді частки від загального річного застрахованого доходу або у вигляді суми, що у середньому припадає на кожну застраховану особу, оскільки протягом декількох років щорічні середні частоти та тривалість надання допомог є відносно стабільними.

### ***В. Система фінансування короткострокових допомог***

Система фінансування, що відповідає переліченим характеристикам короткострокових допомог - це розподільча або солідарна (Pay-As-You-Go) система. Згідно цієї ненакопичувальної системи внески встановлюються на такому рівні, аби протягом будь-якого року надходжень за рахунок внесків (разом із інвестиційним доходом) було достатньо для покриття витрат на допомоги, що надаються протягом цього року, а також витрат на адміністрування. З метою підтримки стабільної ставки внесків їх незначно збільшують, а ресурси, отримані за рахунок цього збільшення, утворюють резерв непередбачуваних витрат.

### ***С. Визначення ставок внесків для короткострокових допомог***

Ставка внесків для фінансування короткострокових допомог може бути визначена апріорі або апостеріорі. У першому випадку, тимчасову ставку внесків встановлюють на початку року, а потім у кінці року коригують у відповідності до фактичних витрат протягом року. Подібна процедура зазвичай використовується у товариствах взаємної допомоги на випадок хвороби, вагітності та пологів, але іноді при наданні й інших допомог - таких як одноразова виплата у випадку смерті чи допомога на поховання. Якщо ставка внеску фіксується апостеріорі, роботодавцям та працівникам заздалегідь невідома сума, яку вони повинні будуть сплатити у якості остаточного внеску. Це може вплинути на економічні та фінансові заходи, які вони

хотіли б прийняти протягом певного року. Тому системи, за якої ставки визначаються заздалегідь, використовуються все частіше. Це означає, що ставка внеску фіксується наперед на підставі актуарної оцінки, що базується або на попередньому досвіді програми або на досвіді інших систем. Таким чином визначена ставка внесків має включати надлишок, що дозволить створити резервний фонд для покриття непередбачуваних варіацій та випадкових коливань витрат. Важливо встановити внески на такому рівні, що дозволить зберігати ставку незмінною протягом тривалого часу, і при цьому не фіксуючи її на надто високому рівні. Тобто маємо дві умови, які діють у протилежних напрямках. Для того, щоб знайти найбільш прийнятне рішення, ставки внеску повинні визначатися на основі ретельно підготовлених актуарних розрахунків, а аналіз - виконуватися з великою обережністю.

Дуже важливо, щоб правила програми містили точні положення щодо способу визначення ставки внеску, зокрема період рівноваги як на початковому, так і на наступних етапах. Вони повинні також містити засіб визначення моменту для зміни ставки внеску.

У найпростішій формі основні формули для визначення фінансової рівноваги можуть бути записані:

$$\text{Надходження} = \text{Витрати}$$

А коли ставка внеску визначається наперед, формула приймає наступний вид:

$$\text{Ймовірні надходження} = \text{Ймовірні витрати}$$

де ймовірні витрати дорівнюють

$$\begin{aligned} &\text{Ймовірні витрати на надання допомог} \\ &+ \\ &\text{Ймовірні витрати на адміністрування} \end{aligned}$$

Тому мета актуарних розрахунків в першу чергу – це встановити ймовірні щорічні витрати на допомоги. Це може бути зроблено шляхом оцінки глобальних витрат. Якщо сума внеску встановлюється пропорційно до заробітної платні, оцінки часто спрямовані на встановлення відносної вартості, тобто зв'язку між щорічними витратами на допомоги та загальною сумою річної заробітної плати, на основі якої сплачуються внески.

Для ілюстрації різних елементів, що входять до розрахунків короткострокових допомог, може бути корисним навести просту формулу для розрахунку ймовірних витрат на допомоги.

Якщо надається лише один тип допомоги, формула записується наступним чином:  $c \times m \times k$ ,

$c$  - оцінка кількості випадків

$m$  - середній обсяг допомоги в одиницях на кожний випадок

$k$  - середня вартість однієї одиниці

Якщо

$n$  - оцінка кількості застрахованих осіб

тоді середня кількість випадків у перерахунку на одну застраховану особу:

$f = c/n$  - частота страхової події

Наприклад, у випадку щоденної грошової допомоги на випадок хвороби  $f$  - це число компенсованих випадків захворювання протягом періоду, що розглядається (у нашому випадку, це рік) в перерахунку на кожну застраховану особу;  $m$  - це середнє число днів допомоги на один компенсований випадок хвороби,  $k$  - це середній обсяг допомоги на кожний компенсований день хвороби.

$(c \times m)/n = f \times m$  - є рівень захворюваності, тобто середнє число компенсованих днів допомоги на кожну застраховану особу на рік

Тоді

$c \times m$  - загальна кількість днів допомоги, які необхідно компенсувати протягом року  
 $c \times m \times k$  - загальна ймовірна вартість щоденної грошової допомоги у випадку хвороби протягом року

Не кожен з елементів, що входить до формули, завжди використовується. Наприклад, у випадку допомоги за хворобою дуже часто використовується коефіцієнт захворюваності. Якщо коефіцієнт захворюваності помножити на  $k$ , отримаємо середню вартість грошової допомоги на кожну застраховану особу на рік.

Деякі уточнення основної формули можуть бути введені шляхом побудови однорідних груп застрахованих осіб, наприклад, за віком, статтю, географічним регіоном тощо. Для кожної групи коефіцієнти **f**, **m**, **k**, що входять до формули, повинні бути визначені окремо, а результати - проsumовані. Наявні статистичні дані не завжди дозволяють використовувати ці більш витончені методи, тому часто оцінки роблять на узагальненому рівні.

Хоча для актуарних розрахунків необхідно мати тільки лише добуток **f** x **m** x **k**, тобто середній обсяг грошової допомоги у випадку хвороби на кожну застраховану особу на рік, корисно знати значення кожного коефіцієнта, для того, щоб мати можливість аналізувати окремо, як кожен фактор впливає на вартість допомог, та оцінювати вплив зміни тієї чи іншої гіпотези або правил програми на загальний рівень витрат.

Таким чином, для того, щоб отримати відповідне актуарне підґрунтя для побудови фінансових оцінок, програми соціального забезпечення повинні збирати статистичні дані по кожному компоненту та, за можливості, з розподілом за віком, статтю, географічним регіоном, родом занять та основними причинами хвороб.

Також важливо розрізняти компоненти між собою для того, щоб мати можливість порівнювати із досвідом інших країн та, якщо необхідно, використовувати відомості, отримані з іноземного досвіду, стосовно того чи іншого компонента. Однак, треба дуже обережно використовувати дані, отримані із зарубіжного досвіду. На кожен з елементів, що входять до формули, впливає цілий ряд факторів, властивих кожній програмі, наприклад, правові положення, що регулюють необхідний стаж, період очікування, період виплати допомоги, а також рівень допомоги у порівнянні із загальним рівнем заробітної плати застрахованої особи і т.д. Цікаво також відзначити більш низький рівень захворюваності у сільському господарстві, аніж у промисловості, а також можливі суттєві відмінності між різними регіонами країни. Деякі з цих факторів можна скоригувати за допомогою так званих таблиць скорочення або ліквідування, особливо це стосується періоду очікування та максимального терміну виплат.

Ці відмінності можуть деякою мірою відображати реальні відмінності в поширеності хвороб, але, звичайно, інші фактори також відіграють важливу роль. Очевидно, що частота виплат залежить від соціальних, економічних та інших факторів, які можуть впливати по-різному в залежності від регіональних умов. Серед таких факторів можна згадати відношення рівня допомог до заробітної плати та обсяг безробіття - з досвіду відомо що кількість компенсацій на випадок хвороби збільшується в періоди безробіття. Іншим важливим фактором є процедура встановлення непрацездатності лікарями.

**Допомога  
на випадок  
хвороби**

Наступний простий приклад ілюструє використання формули у програмі допомоги на випадок хвороби, яка компенсує 50% від щоденної заробітної плати за кожний робочий день, протягом якого працівник відсутній на роботі з причини хвороби:

Нехай :

$$n = 100,000 \text{ застрахованих осіб}$$

$$c = 25,000$$

$$f = 0.25$$

$$m = 9$$

$$s = \text{середня річна зарплата} = 1200 \text{ грошових одиниць}$$

Припускаючи, що у році 300 робочих днів,  
маємо середню вартість одиниці допомоги

$$k = 0.50 \times 1200/300 = 2 \text{ грошові одиниці.}$$

$$\text{Тоді сукупні річні витрати} = c \times m \times k = \\ 25,000 \times 9 \times 2 = 450,000 \text{ грошових одиниць.}$$

Загальний річний фонд заробітної плати, з якого сплачуються внески =

$$n \times s = 100,000 \times 1200 =$$

$$120,000,000 \text{ грошових одиниць.}$$

Тоді відносні витрати або вартість допомоги

$$= \text{загальні річні витрати} / \text{загальний річний фонд заробітної плати} = \\ 0.00375 = 0.375\% \text{ застрахованої зарплати}$$

Цей результат можна отримати, використовуючи безпосередньо формули для відносної вартості, а саме:

$$f \times \frac{m \times k}{s}$$

де  $k$  дорівнює  $0.5 \times s/300$ . Вставивши до формули, маємо:

$$f \times m \times 0.5 \times \frac{s/300}{s}$$



що може бути зведено до:

$$f \times m \times 0.5/300 = 0.25 \times 9 \times 0.5/300 = 0.00375 = 0.375 \text{ відсотків}$$

Слід підкреслити, що отримане число відображає оцінку відносної вартості і не може бути безпосередньо використане в якості ставки внеску, тому що, наприклад, адміністративні витрати не було взято до уваги. Крім того, в залежності від надійності основи, використаної для розрахунків, необхідно додати деякий «запас міцності» з метою покриття непередбачених змін різних елементів, що входять до формули, або надбавку для створення мінімального резерву, якого вимагає юридичне формулювання умови актуарної рівноваги. Якщо розрахунки стосуються нової програми, тобто значення елементів не походять з попереднього досвіду програми, треба бути особливо обережним. Розглянемо випадок використання статистичних даних про відсутність працівників на підприємствах. Ці статистичні дані знаходяться під впливом ряду факторів, які не стосуються нової програми, тобто не можна припускати, що дані відповідають тій поширеності захворювань, з якою доведеться зіткнутися новій програмі соціального забезпечення. До подібних факторів належать, наприклад, рівень допомоги по тимчасовій непрацездатності, що надається підприємством, у порівнянні із допомогою, які надаються системою соціального страхування, ставлення осіб до допомог, що надаються програмою, підтвердження та можливість контролю тимчасової непрацездатності, а також ряд інших факторів. Всі ці фактори повинні бути прийняті до уваги при оцінюванні основних показників, необхідних для актуарних розрахунків.

Іншим важливим чинником є той факт, відомий із досвіду, що у новій програмі захворюваність є низькою у перші роки, тому що застраховані особи не в повній мірі обізнані про свої права. Тому рівень захворюваності буде поступово збільшуватися протягом досить тривалого періоду часу. Отже досвід програми протягом перших років існування не може вважатись репрезентативним для майбутнього функціонування системи, зокрема якщо програма вводиться в дію поетапно у різних географічних регіонах, галузях або для різних за розміром підприємств.

У деяких програмах той факт, що витрати в перші роки виявилися нижчими ніж очікувалось, призвели до підвищення владою рівня допомог. Пізніше, коли програма досягне „зрілості”, надходжень може виявитись не достатньо для покриття витрат, тому буде необхідно вдатися або до збільшення внесків, або до субсидування із державного бюджету, або до зменшення допомог. Подібні заходи не підвищують рівень довіри до програми, а однією із найбільш важливих умов успіху програми є довіра всіх зацікавлених сторін – як працівників, так і роботодавців.

### **Допомога у випадку материнства**

В якості іншого прикладу, розглянемо витрати на грошову допомогу по вагітності та пологах, припускаючи, що програма забезпечує щоденні грошові виплати на

тому ж рівні, що й допомога у випадку хвороби, усім застрахованим жінкам, які працюють на підприємствах, що приймають участь у програмі соціального забезпечення. Максимальний період надання допомоги – це шість тижнів до і шість тижнів після пологів, тобто загалом 12 тижнів. Загальна вартість цієї допомоги залежить в першу чергу від частки жінок у застрахованому населенні. Давайте припустимо, що ця частка становить 20 відсотків. Що стосується частоти випадків вагітності та пологів на кожну застраховану жінку, припустимо 0.1, тобто в середньому одне народження на десять застрахованих жінок на рік, тобто 2000 породіль ( $0,1 \times 0,2 \times 100000$ ). Що стосується середньої тривалості виплати допомог, то, як показує досвід, на практиці допомога не сплачується протягом максимального періоду для всіх бенефіціарів. Є випадки передчасних пологів, викиднів, пізнього припинення роботи перед пологами і т.д., в яких період виплати буде коротшим, ніж легальний максимум. Таким чином, якщо максимум - це 12 тижнів, ми можемо використати коротший середній період сплати, скажімо, 10 тижнів, причому ця цифра підтверджується досвідом інших країн. Отже,  $m$  дорівнює 60 днів, якщо припустити, що допомога виплачується у відповідності до кількості робочих днів.

У прикладі допомоги на випадок хвороби наші оцінки засновувалися на середній щоденній заробітній платі у 4 грошові одиниці (1200/300), звідси допомога на рівні 50% дорівнює 2 одиницям на день. Однак, в середньому заробітна плата жінок нижча, ніж чоловіків. Щоб отримати  $k$ , середні витрати на одиницю допомоги, ми можемо припустити, що середня заробітна плата жінок складає 80 відсотків від середньої зарплати для всіх застрахованих осіб, тобто  $k = 1,60$  одиниць на добу ( $0,50 \times 0,80 \times 1200/300$ ).

Отже, загальні витрати дорівнюють:

|                                                                     |
|---------------------------------------------------------------------|
| $2000 \times 60 \times 1.60$ $=$ $192,000 \text{ грошових одиниць}$ |
|---------------------------------------------------------------------|

У відношенні до загальної річної заробітної плати, з якої сплачуються внески, 120,000,000 грошових одиниць, відносна вартість складає 0,0016 або 0,16 відсотка від заробітної плати застрахованих.

### **Медична допомога**

Третій приклад стосується медичної допомоги. Вона надається у вигляді послуг. Загалом, це послуги лікарів загального профілю та лікарів-фахівців, забезпечення фармацевтичними препаратами та іншими ліками, госпіталізація, рентген, лабораторні аналізи, перевезення хворих, фізіотерапевтичне лікування тощо. Отже, витрати на медичну допомогу не пов'язані безпосередньо із заробітком застрахованої особи.

Для того, щоб проілюструвати принципи, що застосовуються при встановленні актуарної оцінки, медична допомога може бути згрупована за чотирма видами витрат, тоді оцінювання виконуватиметься для кожного типу окремо. Групи витрат:

- догляд лікарів (медичні консультації);
- забезпечення лікарськими засобами;
- госпіталізацію;
- інші медичні послуги.

Оцінки витрат на медичну допомогу лікарів, а також інші послуги, залежать від того, як саме надаються ці медичні послуги, іншими словами, чи орган соціального забезпечення надає самостійно медичні послуги, чи допомога надається державною системою охорони здоров'я або лікарями на основі спеціальних контрактів і оплачується, наприклад, в залежності від кількості хворих, або, якщо послуги надаються приватними практиками, на основі відшкодування витрат.

Необхідно підкреслити значення відмінностей в процедурах щодо надання медичної допомоги. Медична допомога може надаватись власними медичними установами системи соціального забезпечення, або державною системою охорони здоров'я, або обома. Якщо оцінки стосуються програми, яку ще не введено в експлуатацію, то необхідні дані відсутні, але нерідко можна використати деякі дані зарубіжного досвіду. Наприклад, середнє число консультацій на одну застраховану особу слідує певним закономірностям і, якщо вибір даних здійснюється ретельно, можна отримати достатньо надійні оцінки. Якщо, наприклад, ми припустимо, що середня кількість консультацій на кожну застраховану особу (з урахуванням консультацій, якими користуються утриманці застрахованої особи) дорівнює 2 на рік, тобто,  $c = 200,000$ , і якщо ми припустимо, що середня ціна однієї консультації складає 3 грошові одиниці, тоді загальна вартість медичних консультацій складе  $200,000 \times 3 = 600,000$  грошових одиниць. Отже, у даному прикладі відносна вартість дорівнюватиме 0,50% від заробітної плати застрахованих осіб ( $600,000 / 120,000,000$ ).

Розглядаючи інші медичні допомоги, ми можемо провести аналогічні розрахунки. Що стосується фармакологічних препаратів, статистичні дані необхідно ретельно проаналізувати, тому що статистика щодо надання цієї допомоги залежить від багатьох чинників, які необхідно прийняти до уваги на практиці (наприклад, наявність, доступність, ціни, система розподілу). В якості прикладу припустимо, що число рецептів на застраховану особу в рік складає 5 і що вартість одного рецепту дорівнює 1 грошовій одиниці. Отже, загальна вартість складе  $100,000 \times 1 \times 5 = 500,000$  грошові одиниці, а відносна вартість - 0,42% від заробітної плати застрахованих.

Що стосується госпіталізації, оцінювання може заснуватись на частоті госпіталізацій ( $f$  у формулі), середній тривалості госпіталізації у кожному випадку ( $m$  у формулі) та середній вартості на добу госпіталізації ( $k$  у формулі). Однак, рівень захворюваності ( $f \times m$ ), тобто середнє число днів

госпіталізації на одну застраховану особу, також часто використовується окремо. Якщо ми припустимо, що рівень захворюваності становить 0,75, а вартість госпіталізації складає 10 одиниць на добу, тоді загальна вартість цієї допомоги складе  $100,000 \times 0,75 \times 10 = 750,000$  одиниць, а відносна вартість - 0,625% від заробітної плати застрахованих.

Нарешті, щоб проаналізувати пункт «інші медичні послуги», припустимо, що на основі детального аналізу усіх різних послуг, що надаються за цією статтею, оцінка відносної вартості допомоги складає 0,3% від заробітної плати застрахованих.

Загальна відносна вартість допомоги відповідно до прикладу:

|                                    |       |        |
|------------------------------------|-------|--------|
| Грошова допомога у випадку хвороби |       | 0.375% |
| Грошова допомога з материнства     |       | 0.16%  |
|                                    |       | <hr/>  |
|                                    |       | 0.535% |
| Медична допомога:                  |       |        |
| Медичні консультації               | 0.50% |        |
| Фармакологічні препарати           | 0.42% |        |
| Госпіталізація                     | 0.63% |        |
| Інші медичні послуги               | 0.30% | 1.85%  |
|                                    |       | <hr/>  |
| Загальна відносна вартість         |       | 2.385% |

Для цього необхідно додати адміністративні витрати, які можуть значно варіюватися від однієї програми до іншої та від однієї країни до іншої, тому неможливо мати єдине середнє значення. Для ілюстрації процедури ми можемо припустити, що відносні витрати на адміністрування становлять 0,6% від заробітної плати застрахованих.

Отже, загальна відносна вартість складає відповідно 2,985% від заробітної плати застрахованих. При визначенні ставок внесків, які будуть застосовуватись, необхідно розглянути цілий ряд інших чинників. Наприклад, як вже згадувалося раніше, якщо програма нова і основи для оцінювання не дуже надійні, потрібен певний „запас міцності”. Якщо програма потребує створення і розширення медичних установ, це також необхідно прийняти до уваги при визначенні ставки внеску.

Нарешті, слід підкреслити, що наведені розрахунки призначені лише для ілюстрації загальних методів, що застосовуються, та демонстрації важливості ведення адекватної статистики та обліку, які дозволяють провести розрахунок різних показників, необхідних для виконання актуарних оцінок та актуарного аналізу.

## РОЗДІЛ 3: Довгострокові допомоги

---

### *А. Які фінансові системи застосовуються?*

---

У більшості країн фінансування програм пенсійного страхування спричиняє найскладніші проблеми, і можна стверджувати, що вони є найбільш важливою галуззю соціального забезпечення з економічної і, можливо, соціальної та навіть політичної точки зору. У будь-якому випадку, саме ця галузь є предметом політичних дискусій у різних країнах. Оскільки існує безліч систем фінансування, що використовуються у пенсійних програмах, неможливо розглянути детально усі різноманітні фінансові системи. Нижче наводяться короткі описи найосновніших систем, а саме розподільчої або солідарної системи (PAYG) та системи із загальною середньою премією, а також деяких проміжних систем.

До довгострокових допомог належать пенсії за віком, по інвалідності та пенсії у зв'язку з втратою годувальника. Ці види допомоги виплачуються, як правило, довше, ніж короткострокові допомоги, і при виборі відповідної системи фінансування необхідно враховувати додаткові чинники.

Майбутня структура витрат на надання довгострокових допомог відрізняється від структури витрат на короткострокові види допомоги. Наступні фактори призводять до щорічного збільшення видатків на виплату пенсій (1) в абсолютному вираженні, (2) в пропорції до загального річного доходу застрахованих та (3) середньої виплати на кожну застраховану особу:

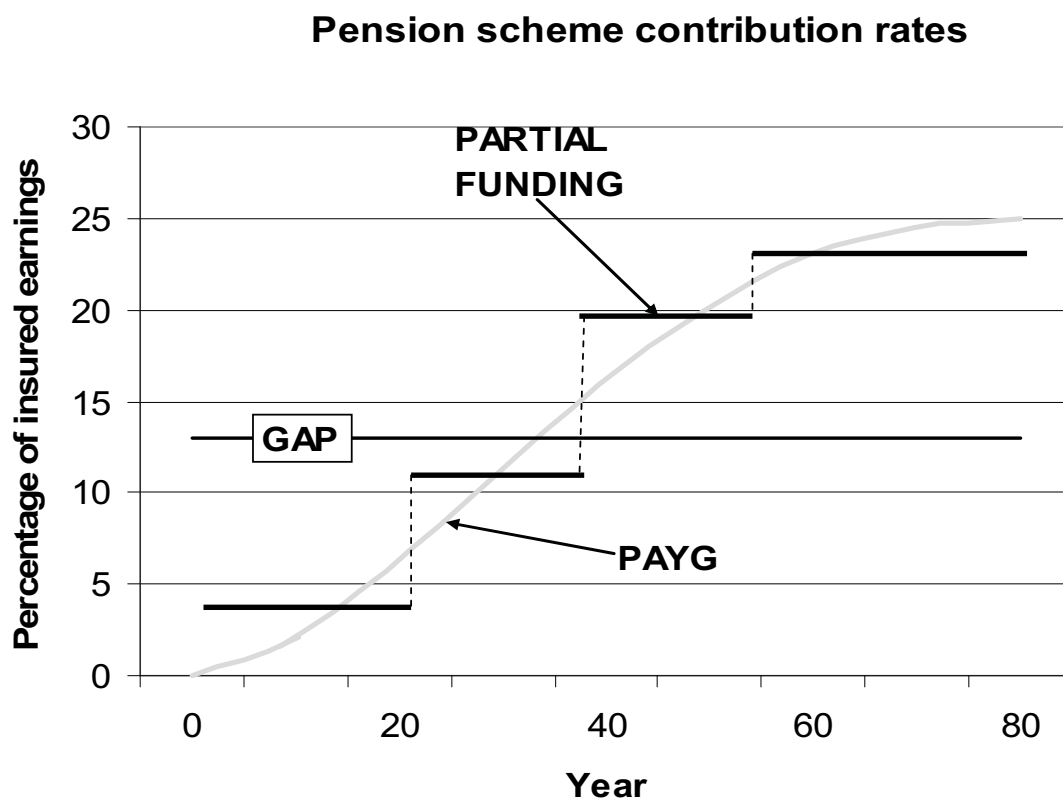
- Щороку нова група застрахованих осіб та членів їх сімей отримує право на пенсії. Як наслідок, збільшується число річних пенсій, що виплачуватимуться протягом багатьох років після впровадження системи.
- Як правило, розмір пенсії залежить від років стажу застрахованої особи на момент призначення пенсії, і чим довше існує пенсійна програма, тим вищий середній стаж, що застосовується для підрахунку нових пенсій.
- Середній розмір нової річної пенсії зазвичай збільшується кожного року у майбутньому, якщо розмір пенсії пов'язаний із доходами застрахованої особи в момент виходу на пенсію або протягом часу, що передуює виходу на пенсію.
- Особи, які отримують пенсії, призначені у попередні роки, отримуватимуть пенсію і надалі, та оскільки тривалість життя зазвичай збільшується, майбутні пенсії виплачуватимуться протягом більш тривалих періодів часу.
- Пенсії, що виплачуються, можуть бути збільшеними відповідно до зростання рівня заробітної плати та вартості життя.

## ***В. Ставки внесків у різних системах фінансування***

Загальна сума пенсії, що виплачується пенсійною програмою, буде, як правило, зростати з кожним роком протягом досить тривалого періоду часу. Момент, коли програма досягне стабільності та зрілості, залежить від цілого ряду чинників демографічного та економічного характеру, а також від правових положень, що регулюють роботу програми. Розвиток пенсійних програм можна проілюструвати за допомогою кривої (мал. 2), що зростає досить різко на початку, але згодом поступово вирівнюється.

У ненакопичувальній розподільчій системі (Pay-As-You-Go) фінансування, кошти не заощаджуються заздалегідь, і допомоги пенсійного плану виплачуються за рахунок поточних внесків. Враховуючи зростання щорічних витрат в системі соціального пенсійного страхування, що використовує принцип розподілення, ставки внесків (у відсотках від доходу застрахованих осіб) будуть низькими одразу після впровадження програми та щорічно зростати протягом багатьох років.

**Малюнок 2:**  
**Ставки внесків за різних системах фінансування**



У протилежній ситуації – коли ставка теоретично може залишатися незмінною протягом нескінченно довгого періоду часу – ставку внеску розраховується наступним чином:

$$\begin{array}{|c|} \hline \text{Поточна вартість} \\ \text{прогнозованих} \\ \text{майбутніх витрат} \\ \text{на пільги та} \\ \text{адміністрацію} \\ \hline \end{array} = \text{коефіцієнт } X \begin{array}{|c|} \hline \text{Поточна} \\ \text{вартість суми} \\ \text{прогнозованих} \\ \text{майбутніх} \\ \text{застрахованих} \\ \text{доходів} \\ \hline \end{array}$$

(Поточна вартість відповідає обсягу майбутніх платежів у певний момент часу з урахуванням очікуваних майбутніх процентних ставок та ймовірності того, що особи, яких стосуються майбутні платежі, виживуть для сплати або отримання цих платежів).

Обидва елемента в рівнянні оцінюються для осіб, вже застрахованих програмою, та майбутніх нових учасників. (Будь-які існуючі резерви треба відняти від тієї частини рівняння, що відповідає витратам.) Розв'язок рівняння дає оцінку річної ставки внеску у вигляді частки доходу застрахованої особи, яка теоретично має бути достатньою для виплати пільг протягом невизначено довгого періоду. Ця система фінансування називається системою із загальною середньою премією. На малюнку 2 зображено також ставку внеску (тобто загальну середню премію), яка була б необхідна для функціонування програми.

Ставка внеску, встановлена у цій системі, є фіксованою часткою застрахованого річного доходу. Оскільки в типовій програмі соціального страхування річні витрати на довгострокові допомоги є зростаючою часткою застрахованого доходу та оскільки ставка внеску встановлюється на рівні, що забезпечить фінансову рівновагу між надходженнями та витратами програми протягом невизначено довгого періоду, очевидно, що на початку діяльності (і в цілому впродовж багатьох років) ставка внеску перевищуватиме ставку, що застосовувалася б у рамках розподільчої системи. Отже, протягом цього періоду, річні внески та інвестиційний дохід програми перевищуватиме обсяг річних витрат. Цей надлишок утворює технічний (або актуарний) резерв, який інвестуватиметься, а відсотки по ньому збільшуватимуть надходження до програми на етапі, коли річні виплати перевищуватимуть річні надходження за рахунок внесків, що сплачуватимуться на рівні, визначеному відповідно до системи із загальною середньою премією.



### ***С. Роль актуарія***

Чи буде досягнуто фінансової рівноваги протягом невизначено довгого періоду часу, що є метою системи фінансування із загальною середньою премією, залежить від того, чи реалізуються актуарні припущення, на яких ґрунтуються розрахунки. В той час, як для розрахунків згідно розподільчої системи необхідно робити оцінки для одного (або щонайбільше декількох років), система із загальною середньою премією вимагає припущень на термін, що може охоплювати кілька майбутніх поколінь.

До динамічних факторів, які повинен оцінити актуарій, відносяться:

- демографічні фактори, такі як
  - смертність;
  - захворюваність;
  - збільшення кількості застрахованих осіб;
  - відсоток осіб у шлюбі;
  - середня різниця у віці між подружжям;
  - середня кількість та вік дітей;
- економічні фактори, такі як
  - процентні ставки;
  - рівні заробітної плати в залежності від віку;
  - коригування заробітної плати та пенсій у відповідності до змін вартості життя;

Очевидно, що неможливо зробити надійні припущення, які будуть залишатися в силі протягом невизначено довгого строку. Актуарій намагається зробити реалістичні припущення та додати „запас міцності” до деяких з них, аби компенсувати потенційні недоліки. Звичайно, було б можливо зробити припущення щодо можливих варіацій різних елементів, наприклад, скорочення рівня смертності, так насправді інколи і відбувається. Але існує ряд інших елементів, стосовно яких важко робити припущення щодо майбутніх змін і, навіть якщо було б можливо зробити подібні припущення, кількість альтернативних розрахунків зростала б настільки швидко, що було б досить важко зробити які-небудь обґрунтовані висновки.

У цьому зв'язку цікаво відзначити, що для пенсійної програми, що надає пенсії за віком, по інвалідності та у зв'язку із втратою годувальника, припущення щодо смертності мають зазвичай другорядне значення, оскільки смертність впливає протилежно на витрати на пенсії за віком та на витрати на пенсії у зв'язку із втратою годувальника. У системі соціального пенсійного страхування, зокрема, у новій програмі, яка не має досвіду, який можна було б використати як основу для припущень, обрані гіпотези навряд чи залишаються дійсними протягом того тривалого періоду, який необхідний для встановлення ставки внеску за принципом загальної середньої премії. Таким чином, припущення і ставки внеску необхідно регулярно переглядати.



Актuarні розрахунки можуть бути зроблені із використанням моделі «закритого» або «відкритого фонду». У першому випадку передбачається, що система буде охоплювати лише тих застрахованих осіб, що беруть участь у програмі на момент проведення розрахунків, тоді як у другому випадку приймаються до уваги майбутні нові учасники. Метод „закритого фонду” застосовується, як правило, для програм із обмеженим охопленням, наприклад, таких як професійні пенсійні програми для приватних підприємців. Було б нереалістично припустити, що система соціального страхування не матиме нових учасників. Проте важко робити припущення стосовно майбутніх учасників, оскільки це залежить від кількості та вікового складу, а також розподілу заробітної плати у кожній групі майбутніх учасників. Припущення щодо майбутніх учасників системи соціального забезпечення мають значний вплив на рівень загальної середньої премії.

---

#### ***D. Характеристики систем із загальною середньою премією та середньою періодичною премією***

---

##### ***Загальна середня премія***

Система із загальною середньою премією має певні характеристики, внаслідок яких може бути досить незручно використовувати подібну систему для фінансування програм соціального пенсійного страхування. У новій програмі ставка внесків буде істотно вищою за ставку внесків згідно розподільчої системи, і ця ставка може виявитися занадто високою для працівників та роботодавців. Істотні резерви, що накопичуються при використанні систем із загальною середньою премією, можуть перевищувати здатність національної економіки інвестувати їх продуктивно.

Однак ця система дуже зручна для порівняння витрат згідно різних альтернатив. Наприклад, якщо влада бажає знати наслідки застосування різних значень пенсійного віку або способів підрахунку років стажу до впровадження програми, актуарій може легко розрахувати загальну середню премію для різних альтернатив. Це дозволяє владі прийняти рішення, спираючись на відносну фінансову значимість різних альтернативних рішень.

Зростання вартості життя має негативний вплив на пенсію за віком, по інвалідності та пенсію у зв'язку із втратою годувальника, тому з метою підтримки реальної вартості пенсій, що виплачуються, їх необхідно час від часу збільшувати. За високої інфляції подібні підвищення мають відбуватися частіше одного разу на рік, аби забезпечити відповідний рівень допомоги. Як правило, коригування, що ґрунтуються на змінах цін, забезпечують нижчі допомоги, аніж коригування, що ґрунтуються на змінах заробітної плати.

У накопичувальній програмі резерви, що створюються для забезпечення майбутніх виплат, також необхідно збільшувати, якщо відбувається підвищення пенсії, що сплачуються. Чим значніше частка допомог, що сплачується за рахунок резервів, тим значніші кошти, необхідні для забезпечення відповідного зростання резервів. Отже, при використанні системи із загальною середньою премією, важче реалізувати коригування пенсій, що виплачуються, оскільки необхідне істотне збільшення резервів (за рахунок інвестиційного доходу, внесків або обох).

Системи фінансування приватних професійних пенсійних програм схожі до систем із загальною середньою премією і також призводять до накопичення значних резервів. Це необхідно для того, аби захистити набуті права працівника від можливості банкрутства або тимчасового припинення діяльності роботодавця, в результаті чого пенсійна програма даного роботодавця також не функціонуватиме.

Якщо частка пільг, що фінансуються за рахунок резервів, досить значна, тоді навіть якщо роботодавець припиняє діяльність, працівник і надалі отримуватиме пенсію, нараховану на період роботи на роботодавця. Оскільки системи соціального забезпечення не можуть бути завчасно припинені і оскільки зазвичай існує безперервний потік нових учасників, необов'язково мати значні резерви, аби гарантувати обіцяні допомоги.

З причин, викладених вище, системи із загальною середньою премією рідко використовуються для фінансування програм соціального пенсійного страхування. Головним чином система є корисною аби вказати ймовірну довгострокову вартість пенсійного плану. У зрілих програмах соціального пенсійного страхування, в яких вікова структура населення досягла стабільного рівня, як правило застосовуються системи фінансування, що схожі до розподільчої системи. Для нової системи соціального пенсійного страхування або такої, що ще не досягла зрілості, щорічне збільшення ставки внеску, яке було б необхідне при застосуванні розподільчої системи, робить останньою непридатною для використання, тому зазвичай використовуються альтернативні системи фінансування.

Перш ніж розглядати інші можливі варіанти, важливо підкреслити, що загальна сума витрат пенсійної програми та їх розподіл залежить від структури пільг та характеристик осіб, застрахованих за цим планом. Фактичні витрати повністю незалежні від системи фінансування, яка просто визначає частку допомог, що забезпечується за рахунок резервів, та яким чином збираються кошти для покриття витрат.

Система фінансування, яка підходить для використання у програмі соціального пенсійного страхування, повинна відповідати ряду критеріїв.

- Ставка внеску не повинна перевищувати фінансову спроможність застрахованих осіб, роботодавців та економіки в цілому.
- Резерви, що накопичуються, не повинні перевищувати можливості країни щодо ефективного інвестування з метою одержання прибутку.
- Ставки внесків повинні залишатися відносно стабільними протягом тривалого періоду часу, а будь-яке підвищення повинне бути поступовим.

Існує нескінченна кількість варіантів проміжної системи фінансування, що задовольняє зазначеним вище критеріям. Наприклад, означення фінансової системи може містити наступну вимогу: ставки внесків повинні бути на рівні, за якого в кінці кожного року протягом певної кількості років (наприклад, 20) резерви пенсійної системи принаймні у декілька разів (наприклад, у два) перевищуватимуть очікувані витрати на пенсії та на управління протягом наступного року.

### ***Середня періодична премія***

Більш складною системою фінансування, яка задовольняє вищезгаданим вимогам є система з середньою періодичною премією. Ця система вважається особливо придатною для фінансування довгострокової соціальної у країнах, що розвиваються.

Згідно системі із середньою періодичною премією ставка внеску визначається таким чином, аби протягом певного періоду рівноваги (наприклад, 10, 15 або 20 років) надходжень у вигляді внесків та інвестиційного доходу було достатньо для покриття витрат на пільги та адміністрування. По суті це є особливим визначенням актуарної рівноваги. Існують різні способи, щоб означити конкретні системи із середньою періодичною премією, використовуючи різні визначення актуарної рівноваги. Одна з таких систем, часто застосовується МОП, є системою із середньою періодичною премією, що вимагає, аби резерви не знижувалися впродовж усього періоду рівноваги. Згідно із цим визначенням, в період рівноваги резерви, накопичені в попередні періоди (за рахунок надходжень, що перевищували витрати) не використовуються для покриття витрат програми, тому вони можуть бути задіяні у довгострокових інвестиціях. Ставка внеску на початку періоду рівноваги лежатиме між рівнем, який би застосовувався у відповідності до розподільчої системи, та рівнем згідно системи із загальною середньою премією. Система із середньою періодичною премією має наступні характеристики:

- Обраний період рівноваги є обмеженим, але досить довгим, аби гарантувати певну стабільність ставки внеску.
- Ставка внеску визначається таким чином, щоб очікувані надходження (за рахунок внесків та інвестиційного доходу) дорівнювали очікуваним витратам протягом періоду рівноваги.

- Фінансова система не передбачає використання основної маси накопичених резервів для покриття поточних витрат (лише інвестиційного доходу).
- Коли поточних внесків та інвестиційного доходу виявляється недостатньо для покриття витрат, ставки внесків збільшуються до рівня, необхідного протягом наступного періоду рівноваги.

Чим довше період рівноваги, тим вище ставка внеску і значніші резерви, що накопичуються. Система із середньою періодичною премією надає гнучкість при встановленні ставок внесків та можливість контролю за обсягом резервів, накопичених схемою, але також зобов'язує схему використовувати певну методику фінансування. Для того, щоб уникнути скорочення обсягу резервів, ставку внесків необхідно переглядати до того, як поточні витрати перевищать поточні надходження.

До моменту досягнення зрілості, збільшення ставки внеску відбувається у будь-якій програмі соціального пенсійного страхування, що використовує іншу систему фінансування, аніж система із загальною середньою премією.

Це означає, що пенсії одного покоління працівників частково оплачуються за рахунок внесків наступних поколінь. Масштаби трансферу від одного покоління до іншого залежать від частки допомог, що фінансуються за рахунок резервів (чим вище частка, тим нижче трансфер) та зрілості пенсійного плану. У відповідності до системи із середньою періодичною премією, будь-яке необхідне збільшення ставки внеску впроваджується поступово на основі рекомендацій, що ґрунтуються на актуарній оцінці програми. Оскільки у системи із середньою періодичною премією актуарні припущення формуються для обмеженого періоду часу, їх можна зробити із достатньою точністю, та будь-яке збільшення ставки внеску можна виконати таким чином, аби уникнути різких змін та можливих економічних потрясінь.

Система із середньою періодичною премією (та будь-яка інша проміжна система фінансування) не є засобом скорочення витрат на пенсійне забезпечення. Це регламентована, проте гнучка система, за якої накопичуються кошти для покриття витрат на допомоги та управління. Спочатку використовується нижча ставка та повільніше накопичуються резерви, аніж це відбувалося б у відповідності до системи із загальною середньою премією. Гнучкість, яку дозволяє система із середньою періодичною премією, забезпечує виконання критеріїв, яким повинні задовольняти системи фінансування нових програм соціального пенсійного страхування. На малюнку 2 зображені типові співвідношення між ставками внесків згідно розглянутих систем фінансування: системи із середньою періодичною премією (з 20 річним періодом рівноваги), розподільчої системи та системи із загальною середньою премією.

## ***Е. Спеціальні питання фінансування пенсійних програм***

Так як фінансові аспекти пенсійного забезпечення, як правило, мають більше значення, аніж в інших галузях, було б цікаво розглянути у деталях деякі елементи, що притаманні пенсійним програмам, а також зовнішні елементи, що можуть істотно вплинути на вартість схеми та її фінансування. Очевидно, що положення, які регулюють роботу програми, дуже важливі - насамперед ті, що стосуються розміру виплат, стажу, віку виходу на пенсію, встановлення інвалідності, встановлення кола нащадків, перехідні положення, правила щодо врахування попереднього стажу і т.д.

### ***Пенсійний вік***

Пенсійний вік відіграє вирішальну роль у визначенні вартості пенсійного плану. Наприклад, витрати на пенсію, що виплачується починаючи з 55 років, можуть перебільшувати у два або навіть більше разів витрати на пенсію, що виплачується починаючи з 65 років. Пенсія за віком повинна встановлюватись з урахуванням низки міркувань, таких як загальна працездатність людей похилого віку, положення людей похилого віку на ринку праці, економічні можливості фінансування пенсій і т.д.

Дуже часто в обговоренні пенсійного віку згадується очікувана тривалість життя, але ця міра смертності часто використовується в неправильному розумінні. Очікувана тривалість життя відповідає середньому числу років, які проживуть особи, що досягли певного віку, за умови, що протягом розглянутого періоду на них розповсюджується ймовірність смерті відповідно до використаних таблиць тривалості життя. Часто говорять про очікувану тривалість життя новонароджених. Вона відповідає середній кількості років, яку проживе новонароджений за умови, що на нього розповсюджується ймовірність смерті відповідно до використаних таблиць тривалості життя. Добре відомо, що майже в усіх країнах світу спостерігається істотне поліпшення показників смертності, але це поліпшення пов'язано насамперед із зменшенням смертності немовлят та молодих осіб. Якщо порівняти між собою країни, що мають високі показники смертності та ті, де смертність нижча, то можна помітити, що рівень смертності в молодших вікових групах істотно вище у країнах першої категорії, ніж у країнах другої категорії, тоді як смертність у старших вікових групах країн першої категорії, як правило, наближається до показників країн другої категорії. Небезпечно встановлювати пенсійний вік на відносно низькому рівні, використовуючи в якості аргументу міркування щодо низької очікуваної тривалості життя новонароджених. З точки зору адекватності допомог та витрат важливо враховувати майбутню тривалість життя саме осіб похилого віку.

### ***Перехідні положення***

Перехідні положення застосовуються при провадженні нової системи соціального пенсійного страхування або при переході від одного типу програми до іншого, наприклад, від накопичувального фонду до пенсійної програми. У соціальному страхуванні перехідні положення покликані до-

зволити особам, що досягли певного віку на момент початку функціонування програми, отримувати пенсію, навіть якщо вони не будуть задовольняти звичайним умовам для отримання повної або часткової пенсії. Такі положення часто поєднуються із положеннями, що регулюють розрахунок років стажу, які передують початку функціонування програми. Звичайно, фінансові наслідки подібних положень залежать від їх формулювання, наприклад, якщо у відповідності із перехідними положеннями зараховуються усі роки стажу до вступу програми в силу, тоді сплачуються пенсії, що нараховуються відповідно до перехідних положень, але, як правило, неможливо відновити весь термін служби протягом тривалого періоду, скажімо, від 30 до 50 років. Фінансові наслідки подібних положень можуть бути значними, адже можливе подвоєння або навіть потроєння вартості в залежності, звичайно, від вікового розподілу застрахованих осіб, а також структури самої програми. У деяких програмах, особливо приватних або програмах, що обмежуються певними професіями чи галузями, може вимагатися сплата спеціального капіталу для компенсації визнання попереднього стажу. Однак обсяг цього платежу може бути досить значним, тому подібна процедура практично неможлива у програмі соціального страхування. Через те, що з адміністративної точки зору практично неможливо відновити трудовий шлях на 30 чи 50 років назад, зазвичай використовується метод визнання фіктивних років попереднього стажу, що ґрунтується на віці особи на день впровадження програми.

Тоді перехідні положення можуть формулюватися наступним чином: усі особи, що були застраховані протягом першого року функціонування програми, мають право на зарахування певної кількості років попереднього стажу, що залежить від їх віку на дату впровадження нової програми; наприклад, 3 або 4 місяці на кожний рік, що перевищує певний вік (25 або 30 років), з використанням обмеження (120 або 144 місяця). Досить легко визначити фінансові наслідки подібних перехідних положень.

---

### ***Е. Накопичувальні фонди та програми обов'язкового пенсійного заощадження (ОПЗ)***

---

Системи фінансування, розглянуті вище, застосовуються у програмах соціального страхування, де є розподіл ризиків та внесків, а розмір пільг (що надаються, як правило, у вигляді періодичних платежів) пов'язаний із доходами застрахованої особи в момент виходу на пенсію або безпосередньо перед ним (також часто із роками стажу). У накопичувальному фонді, у якому допомога - це одноразова виплата суми, накопиченої на рахунку учасника, використовується система повного фінансування заздалегідь на індивідуальній основі.



Нещодавно привернув до себе увагу, зокрема у країнах Латинської Америки, наступний варіант накопичувального фонду: обов'язкові пенсійні заощадження (ОПЗ).

У рамках програм ОПЗ баланс на ощадного рахунку на момент виходу на пенсію перетворюється в:

- ануїтет (щомісячні платежі) на строго актуарній основі, або
- щомісячні заплановані зняття певних сум з рахунку.

Перетворення в ануїтет полягає в діленні балансу на відповідний ануїтетний фактор, який відображає майбутню очікувану тривалість життя (тобто враховує показники смертності після виходу на пенсію), очікувані процентні ставки, а іноді також очікувані майбутні коригування щомісячних платежів для компенсації інфляції. Схема запланованого зняття коштів ґрунтується на встановленому графікові зняття коштів з ощадного рахунку, що має відповідати певним правилам.

У стабільних економічних умовах подібні програми можуть забезпечити допомоги за віком, що є достатніми для підтримки гідного рівня життя, тільки після відносно довгого періоду накопичення. Щонайменше протягом перших двох або трьох десятиліть можливо знадобиться доповнити пенсійний дохід, що надається накопичувальною програмою, доходом з інших джерел. З урахуванням загальної невизначеності довгострокового економічного розвитку та пов'язаних з цим ризиків для будь-якої системи накопичення, всі програми соціального захисту, що ґрунтуються на індивідуальних заощадженнях, повинні бути захищені гарантіями уряду за рахунок державного бюджету. У Чилі, де подібна система була вперше введена у 1980-х роках, уряд гарантує мінімальний рівень пенсії. Система також потребує додаткових механізмів страхування на випадок інвалідності та втрати годувальника, тому що самотійно вона не може забезпечити працівників або членів їх сімей достатнім захистом у випадку ранньої інвалідності або смерті.

## РОЗДІЛ 4: Управління фінансами

### ***А. Відокремлення рахунків***

Більшість програм соціального забезпечення надають комбінацію короткострокових та довгострокових допомог, допомогу у випадку виробничої травми, а іноді також містять накопичувальний фонд. Оскільки різні системи фінансування застосовуються до кожного з цих напрямків, необхідно вести відокремлені рахунки для доходів та витрат кожного напрямку, також накопичені резерви повинні враховуватися окремо. Під час періодичних актуарних оцінок, ці рахунки та записи розглядаються аби визначити, чи встановлено ставки внесків на необхідному рівні для кожного напрямку та чи виконуються відповідні актуарні припущення. Враховуючи обрану систему фінансування кожного напрямку, обрана ставка внеску повинна забезпечувати самоокупність кожного напрямку захисту.

Дефіцит в одній галузі не повинен покриватися за рахунок коштів, призначених іншому напрямку. Наприклад, дефіцит напрямку короткострокових допомог (що фінансується за розподільчою системою), який не може бути компенсований шляхом використання резервного фонду даної галузі, не повинен покриватися за рахунок коштів резервного фонду довгострокового напрямку. Це можливо тільки, якщо даний метод покриття дефіциту використовується усвідомлено та передбачаються заходи для відновлення резервів довгострокової галузі. Якщо різні напрямки не будуть адмініструватися подібним чином, це може призвести до ризику значного зменшення резервів довгострокового напрямку у майбутньому.

### ***В. Витрати на управління***

Видатки програми соціального забезпечення можуть бути розділені на виплату допомог, інвестиційні витрати та витрати на адміністрування. Допомоги є зобов'язаннями програми згідно статуту. Інвестиційні витрати, як правило, оцінюються окремо і віднімаються із сукупного інвестиційного доходу. Витрати на управління складають категорію витрат, над якою керівництво може здійснювати ефективний фінансовий контроль. Положення схеми можуть передбачати „стелю” витрат на управління або вони можуть бути окреслені у річному бюджеті, затвердженому радою програми. Головний керівник з фінансів повинен стежити за витратами на управління у періодичних звітах про стан рахунків, тим самим підтримуючи контроль за цим аспектом функціонування програми.



Докладаючи зусиль з метою здійснення контролю за витратами на управління, керівництво повинно враховувати не тільки рівень витрат та тенденції протягом останніх фінансових звітних періодів, але й якість адміністративних послуг, що надаються програмою. Витрати на управління легко оцінити за допомогою фінансових звітів, також їх можна проаналізувати у зв'язку із витратами на конкретні пільги або витратами на виконання конкретних операцій. Набагато важче піддається оцінці якість адміністративних послуг, що надаються. Вона знаходить своє відображення у таких показниках як середній час, необхідний для обробки заяви на отримання допомоги та кількість скарг, отриманих від застрахованих осіб.

Існують досить витончені методи для аналізу витрат на управління. Витрати, які безпосередньо пов'язані з навантаженням на співробітників, можна аналізувати, використовуючи показник витрат на одну операцію та спостерігаючи за розвитком цього показника із плином часу. Якщо вартість однієї операції має тенденцію до зростання протягом певного періоду спостереження, можна зробити висновок, що, за умови незмінності інших умов, підрозділ, що відповідає за операцію працює менш ефективною, тобто, кожна операція коштує все більше і більше. Однак це очевидне зниження продуктивності підрозділу може бути наслідком поліпшення обслуговування застрахованих осіб та бенефіціарів. Отже, аспекти витрат та якості обслуговування необхідно розглядати разом.

Витрати на управління, що будуть понесені в майбутньому фінансовому періоді, повинні включатися до річного бюджету. Ці витрати повинні охоплювати кошти, необхідні для управління очікуваними доходами та витратами, також враховувати витрати на заробітну плату керівництва, актуарні послуги, зовнішній аудит та інші витрати, включаючи накладні, які не пов'язані безпосередньо із доходами або витратами програми. Такий підхід до складання бюджету дає керівництву найкращі оцінки витрат, які можуть виникнути у майбутньому. Бажано скласти бюджет витрат на управління на основі максимальних коштів, які, згідно прогнозу, будуть у наявності для забезпечення функціонування програми.

Після того, як рада програми затвердила бюджет, керівництво має намагатися управляти програмою протягом визначеного періоду, знаходячись у рамках затверджених витрат на адміністрування. У випадку, коли здається, що коштів, окреслених у бюджеті, недостатньо, необхідно отримати згоду керівної ради на перевищення затвердженого рівня витрат.

Для того, щоб забезпечити ефективне управління фінансами та визначити обсяг адміністративних витрат кожної галузі соціального забезпечення наприкінці фінансового року, усі витрати на управління повинні бути розподілені між галузями. Можливо розробити витончену формулу для реалізації подібного розподілу. Однак, небажано вимагати ведення над-

то детального обліку (який сам по собі потребує витрат) аби провести розподіл. Можливо розробити просту формулу, на основі припущення, що витрати на управління залежать від загальної суми внесків та пільг по кожній галузі протягом визначеного фінансового періоду. Ця формула надасть наближений розподіл витрат на управління по кожній галузі. Нехай протягом фінансового періоду:

**L** = загальний дохід за рахунок внесків та витрати на допомоги у довгостроковій галузі

**S** = загальний дохід за рахунок внесків та витрати на допомоги у короткостроковій галузі

**E** = загальний дохід за рахунок внесків та витрати на допомоги у галузі допомоги у випадку виробничої травми

**A** = сукупні витрати на управління по всім галузям разом

Тоді наближені витрати на управління для кожної галузі протягом фінансового періоду можна обчислити наступним чином:

|                                                                               |                              |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| Витрати на управління<br>у довгостроковій галузі =                            | $\frac{L}{(L+S+E)} \times A$ |
| Витрати на управління<br>у короткостроковій галузі =                          | $\frac{S}{(L+S+E)} \times A$ |
| Витрати на управління у галузі допомоги<br>на випадок травми на виробництві = | $\frac{E}{(L+S+E)} \times A$ |

Аналіз витрат на управління по кожній галузі проводиться актуарієм під час актуарної оцінки, а також повинен виконуватись радою програми після кожного періодичного розподілу витрат. Для кожної галузі необхідно розрахувати відношення витрат на управління до доходу за рахунок внесків протягом фінансового періоду, а також проаналізувати поведінку розрахованого відношення протягом декількох років.

---

**ДОДАТОК:      *Допомоги у випадку виробничої травми***

---

Загалом, існують два основних види програм, що надають допомоги у випадку виробничої травми, а саме: програма відповідальності роботодавця, у якій право на одержання допомоги є індивідуальним обов'язком роботодавця надати допомоги, а також програми, засновані на принципах соціального страхування. У деяких країнах, де використовуються програми, засновані на відповідальності роботодавця, закон лише покладає відповідальність на роботодавця, але не вимагає жодних фінансових гарантій, у той час як в інших країнах законодавство вимагає певних гарантій забезпечення майбутніх зобов'язань. Ця гарантія може мати вигляд обов'язкового страхування через приватні страхові компанії або товариства взаємної допомоги. Часто засновується державна інституція страхування з метою регулювання страхового ринку та страхування ризиків, від яких відмовляються приватні страхові компанії. Подібна державна інституція також часто виступає в якості наглядового органу за програмою.

У програмах, що ґрунтуються на принципі соціального страхування, ризик нещасних випадків повинен бути застрахований державною страховою установою або виплата допомог повинна гарантуватися безпосередньо державою. Страхування може здійснюватися окремою установою, що займається виключно галуззю травм на виробництві, або через спеціальний підрозділ загальної системи соціального забезпечення. Нарешті, страхування виробничих травм замість того, щоб утворювати окрему гілку соціального забезпечення, може включатися до загальних програм. У цьому випадку допомоги у зв'язку із виробничою травмою надаються в рамках інших галузей, таких як допомога у випадку хвороби або забезпечення пенсії за віком. При зазначеному типі програм, вочевидь, відсутні особливі труднощі у фінансуванні допомог на випадок виробничої травми. Однак часто існують спеціальні положення стосовно травм на виробництві, наприклад, мінімальний трудовий стаж, вищі за обсягом допомоги або спеціальні надбавки, а також спеціальна допомога шляхом надання протезів або забезпечення особливого догляду. У таких випадках фінансування допомог у випадку виробничої травми може мати деякі ускладнення.

Програми, що надають допомогу у випадку виробничої травми, забезпечують медичною допомогою, грошовою допомогою у випадку тимчасової або постійної непрацездатності, а також пенсіями у зв'язку із втратою годувальника, тобто включають як короткострокові, так і довгострокові допомоги. Як правило, допомоги у випадку травми на виробництві фінансуються лише коштом роботодавців та розглядаються в якості окремої галузі соціального забезпечення.

Для фінансування допомог у випадку тимчасової непрацездатності, медичної допомоги, одноразових платежів та щорічних витрат на реабілітацію та запобігання аварій, зазвичай використовується розподільча система.

Пенсії у випадку постійної непрацездатності та пенсій у зв'язку із втратою годувальника у випадку виробничої травми, так само як і програми пенсій по інвалідності та пенсій у зв'язку із втратою годувальника є довгостроковою галуззю соціального забезпечення. Однак, частота випадків, що призводять до виплати цих пенсій, є відносно низькою, а право на пенсію та її розмір не залежить від стажу працівника на момент травмування або смерті. Зазвичай фонди для виплати пенсій, право на які може виникнути у випадку смерті або втрати працездатності у випадку виробничої травми, не накопичуються заздалегідь. Замість цього, ставка внесків встановлюється таким чином, аби протягом встановленого періоду (зазвичай, це рік) доходи програми будуть достатніми для виплат по усім нещасним випадкам, що матимуть місце протягом зазначеного періоду.

Як правило, для фінансування цих пенсій використовується система фінансування кінцевих витрат (або система оцінки необхідних витрат). Ця система передбачає капіталізацію майбутніх виплат допомоги, тобто накопичення заздалегідь необхідних коштів. Згідно цієї системи, розраховується поточна вартість кожної нової пенсії в момент її призначення (тобто в той час оцінюється вартість усіх майбутніх пенсійних виплат), і ця сума виділяється із внесків до програми, зроблених в поточному році, та передається до технічного резерву пенсій у випадку травми. Кожного наступного року на цей резерв нараховуються відсотки за ставкою, використаною при розрахунку поточної вартості (припускаючи, що цей показник не перевищує процентну нетто-ставку, фактично отриману протягом року) і від нього віднімається сума пенсійних виплат, здійснених протягом року. Метою створення цього технічного резерву є гарантування виплати майбутніх пенсій. Так як цей резерв не передбачається використовувати найближчим часом, його кошти можуть інвестуватися довгостроково.

### **Визначення ставок внесків**

Ставки внесків можуть визначатися заздалегідь або заднім числом. В останньому випадку деяка сума сплачується на початку або протягом року, а в кінці року проводиться коригування у відповідності із новими заявами на надання пільг, що надійшли протягом року. З іншого боку, внески можуть бути визначені заздалегідь на основі оцінки, що ґрунтується на попередньому досвіді, без внесення будь-яких коректив, за винятком тих ситуацій, коли витрати перевищують надходження настільки, що дефіцит не може бути покритий за рахунок резервів. Очевидно, що ця система потребує якісної статистики,

яка дозволяє уважно стежити за еволюцією програми, і таким чином надає можливість компетентним органам вжити заходів у потрібний момент. Також необхідно, аби резервні фонди підтримувались на рівні, передбаченому у фінансових положеннях.

### ***Резервні фонди на випадок виробничої травми***

Соціальна програма страхування на випадок виробничої травми має два резервних фонди різного призначення. Один з них – це технічний (математичний або актуарний) резерв, який служить гарантією для пенсій, що виплачуються. У кінці кожного фінансового року резервний фонд повинен бути щонайменше рівним вартості усіх пенсій, що виплачуються станом на кінець фінансового року. Розрахунок цього резерву проводиться на основі актуарних таблиць або індивідуально для кожного бенефіціара або групи бенефіціарів.

Мета другого резерву полягає у покритті непередбаченого перевищення витратами надходжень, аби зберегти ставку внеску на стабільному рівні. На відміну від технічного резерву неможливо передбачити, коли можуть знадобитися кошти з цього резервного фонду. Тому резерв повинен зберігатися у вигляді ліквідних активів.

Нижче наводиться ілюстрація функціонування технічного резерву програми страхування від виробничої травми, а також демонструються принципи системи фінансування кінцевих витрат. Приклади досить прості, а використані гіпотези та припущення надзвичайно спрощені.

Припустимо, що наприкінці фінансового року маємо трьох чоловіків пенсіонерів по інвалідності, А у віці 25 років з щорічною пенсією у 1000 грошових одиниць, В у віці 45 років із пенсією у розмірі 2000 одиниць та С у віці 55 років із пенсією у 3000 одиниць. Припустимо також, що є один пенсіонер D – вдова у віці 55 років, пенсія якої складає 1000 грошових одиниць, і один сирота у віці 6 років, який отримуватиме річну пенсію у розмірі 200 грошових одиниць до 16 років.

Актуарні таблиці містять поточну вартість пенсії, що виплачуватиметься у майбутньому відповідно до віку особи, яка отримує пенсію. З таблиці пенсій для інвалідів ми знаходимо такі значення для чоловіків: 25 років - 13,257, 45 років – 11,765, вік 55 - 9,989. Ануїтетна таблиця для жінок дає значення 15,815 для 55 років. З таблиці для пенсії, що виплачується до 16 років, коефіцієнт дорівнює 8,190 для віку 6 років.

Отже, технічний резерв складатиме:

|           |    |                |   |            |
|-----------|----|----------------|---|------------|
| Інваліди: | A: | 1,000 x 13.257 | = | 13,257 од. |
|           | B: | 2,000 x 11.765 | = | 23,530 од. |
|           | C: | 3,000 x 9.989  | = | 29,967 од. |
|           |    |                |   | <hr/>      |
|           |    |                |   | 66,754 од. |
| Вдова:    | D: | 1,000 x 15.815 | = | 15,815 од. |
| Сирота:   | E: | 200 x 8.190    | = | 1,638 од.  |
|           |    |                |   | <hr/>      |
| Всього:   |    |                |   | 84,207 од. |

Технічних резервів, що дорівнює поточній вартості виплачуваних пенсій, складатиме 84,217 грошових одиниць на кінець фінансового року.

Звичайно, така невелика кількість пенсіонерів не зустрічається на практиці. (Насправді, чим менша кількість бенефіціарів, тим значніших коливань різних елементів, що входять до розрахунку, можна очікувати, і тим значнішим повинен бути „запас міцності”). Наведена процедура використовується, як правило, для вікових груп. Наприклад, всі одержувачі пенсій по інвалідності можна згрупувати за віком, знайти сукупний розмір пенсії для кожної вікової групи та перемножити його на коефіцієнт анuitету для відповідного віку. Додавши результати по всіх вікових групах, знаходимо загальну суму технічного резерву, яка повинна фігурувати у балансі.

### **Системи рейтингу- вання**

В попередніх розділах, питання щодо фінансування розглядалися глобально, без врахування розподілу витрат між різними категоріями застрахованих осіб. Загалом, це питання не виникає в інших галузях соціального забезпечення, але у системі страхування на випадок виробничої травми існує кілька методів для визначення ставки внесків або премій. Певною мірою, ця особливість пояснюється історичним розвитком галузі, починаючи з програм, заснованих на індивідуальній відповідальності роботодавців, до програм соціального страхування. Питання методів визначення ставки внесків або премій актуальне, зокрема, у країнах, які реформують власні програми відповідальності роботодавців, перетворюючи їх на програми соціального страхування.

Загалом, розрізняють три різних методи фіксації ставки внеску до програми страхування від травми: єдині ставки, диференційовані ставки для кожної галузі або класу ризику та на основі заслуг і досвіду.

### **Єдині ставки**

Згідно принципу єдиних ставок ставки внесків встановлюються без врахування ризиків та небезпек в установі, на підприємстві або в галузі, до якої належить підприємство, чи діяльності, якою воно займається.



Перевага принципу єдиних ставок полягає у простоті застосування. Після того, як ставки внеску визначено, оцінка внесків може проводитись у такий же спосіб, як і у інших галузях соціального забезпечення. Додатковою перевагою є те, що збір внесків може бути скоординовано або поєднано із збором внесків до інших галузей соціального забезпечення, що представляє собою істотну економію витрат на управління. Також забезпечується істотне спрощення роботи для підприємств.

Одним із недоліків принципу єдиних ставок є те, що він не стимулює роботодавців дотримуватися заходів безпеки, на відміну від інших принципів, зокрема, принципу встановлення ставки на основі досвіду. Однак у більшості країн, які застосовують систему єдиних ставок, законодавство містить положення, згідно із якими страхова організація може збільшити внески або вимагати відшкодування сплачених пільг від роботодавців, які порушили правила техніки безпеки чи не запровадили необхідних заходів безпеки. На установи страхування від нещасних випадків може покладатись відповідальність за заохочення та підсилення дотримання правил техніки безпеки.

### ***Диференційовані ставки***

Між різними підприємствами та галузями промисловості існують великі відмінності щодо кількості випадків травмування. Згідно принципу диференційованих ставок кожне підприємство відноситься до певного класу в залежності від роду діяльності, якою займається підприємство, або галузі, до якої воно належить. Тоді ставка внеску встановлюється окремо для кожного класу або галузі. Ані кількість травмувань у минулому, ані заходи, що вживаються для запобігання аварій, не враховуються. Коли критерії для класифікації змінюються, наприклад, у випадку зміни роду діяльності, підприємство відноситься до іншого класу у відповідності до нових умов, і застосовується нова ставка внеску.

Якщо застосовується принцип диференційованих ставок, то кожний клас, як правило, розглядається окремо; статистичні та бухгалтерські дані зберігаються також окремо для кожного класу, що дозволяє фіксувати ставки внеску, якої буде достатньо для забезпечення фінансової рівноваги класу. Ставки внесків у рамках цієї системи підлягають періодичному перегляду.

Прихильники принципу диференційованих ставок стверджують, що принцип єдиних ставок не забезпечує справедливого розподілу витрат між галузями та підприємствами. Тоді постає питання ступеня солідарності у соціальному забезпеченні. Для інших галузей соціального забезпечення таких як, наприклад, допомога у випадку хвороби та безробіття, кількість страхових випадків також істотно відрізняється між різними групами застрахованих осіб. Поширеність хвороб залежить від віку, статі, роду занять, географічного регіону тощо, а в деяких програмах,

зокрема тих, що засновані на добровільному або приватному страхуванні, ставка внеску може змінюватися в залежності від цих факторів. Однак, у більшості програм обов'язкового соціального страхування дотримується принцип колективної солідарності і використовуються єдині ставки, незалежно від будь-яких факторів ризику.

У страхуванні від виробничої травми, яке у більшості країн виникло у вигляді програм відповідальності роботодавця, потім перетворившись на приватне страхування, і згодом на соціальне, принцип колективної солідарності при встановленні ставок внесків в цілому не застосовується. Справді, відмінності у частоті нещасних випадків для різних галузей промисловості або родів занять, як правило, значніші, ніж у інших напрямках соціального забезпечення. В якій мірі виправданий зв'язок між кількістю та вартістю нещасних випадків та внесками, що повинні сплачувати різні групи застрахованих осіб?

У порівнянні із принципом єдиних ставок застосування диференційованих ставок вимагає більш складних адміністративних механізмів. Для проведення аналізу ставок, встановлених для кожного класу, необхідно вести статистичний та бухгалтерський облік окремо для кожного класу ризику. Система вимагає кваліфікованого та досвідченого персоналу для встановлення класу застрахованих підприємств, тому що часто буває важко провести чітку межу між різними класами. Питання щодо класифікації стає більш складним, якщо кількість класів збільшується.

### ***Ставки на основі досвіду та заслуг***

Система рейтингування на основі досвіду та заслуг є продовженням ідеї диференційованих ставок. Ставки внесків на основі заслуг та досвіду встановлюються або коригуються у відповідності до кількості нещасних випадків у минулому по кожному підприємству і/або на основі заходів з попередження нещасних випадків, впроваджених на підприємстві. Ця система, як правило, застосовується, коли програма страхування від виробничої травми реалізується через приватні страхові компанії.

Зазвичай система ґрунтується на класифікації галузей та професій у відповідності до їх ризикованості, якій відповідає «нормальна», «середня» або «індивідуальна» ставка внесків. Нормальна ставка може бути змінена як у бік підвищення, так і у бік зниження, залишаючись у певному інтервалі, у відповідності до кількості нещасних випадків у минулому, впроваджених заходів безпеки та/або загальних умов безпеки на підприємстві. Елементи, які приймаються до уваги, а також варіанти застосування системи істотно розрізняються. Наприклад, інтервал, у межах якого внески можуть бути зменшені або збільшені, складає, як правило, близько 20 - 50 відсотків від нормальної ставки.



Принцип ставки на основі заслуг та досвіду може розповсюджуватись на установи лише певного розміру. Зазвичай, якщо система застосовується для невеликих підприємств, тоді рейтинг залежить від впроваджених профілактичних заходів або умов безпеки в окремій установі. Коли рейтинг залежить від попереднього досвіду, даний принцип розповсюджується лише на установи певного розміру, тоді випадковість кількості травмувань має менше значення, а статистичні дані є надійнішими.

Управління системою, заснованою на заслугах або досвіді, є складним. Необхідно в індивідуальному порядку прокласифікувати усі підприємства, усі записи та статистичні дані повинні зберігатися окремо, а також потрібен висококваліфікований і спеціалізований персонал для оцінки різних факторів, що впливають на встановлення ставки внеску для кожного підприємства. Рішення щодо індивідуального рейтингу підприємства може бути джерелом суперечок. Це особливо характерно для нових програм, в яких ще не накопичено достатнього досвіду. Коли систему ще не до кінця впроваджено і правила не ясні, на співробітників, відповідальних за оцінювання кожного підприємства, може застосовуватися тиск з боку зацікавлених сторін. Внаслідок складного адміністративного механізму система, заснована на заслугах або досвіді, потребуватиме вищих адміністративних витрати, аніж система єдиних ставок. Як і у випадку системи диференційованих ставок, важко скоординувати та поєднати різні операції, такі як збір внесків, із іншими галузями соціального забезпечення.

Аргументи на користь системи, заснованої на заслугах або досвіді, схожі до аргументів на користь системи диференційованих ставок. Не викликає сумнівів, що система, заснована на заслугах або досвіді, сприяє запобіганню нещасних випадків, оскільки існує пряма вигода для роботодавця від успішного впровадження профілактичних заходів на підприємстві. Ставки повинні забезпечити більш справедливий розподіл витрат між різними установами та галузями промисловості. У зв'язку з цим постає питання колективної солідарності у фінансуванні соціального забезпечення, як і у випадку системи диференційованих ставок. Слід зазначити, що якщо система, заснована на заслугах або досвіді, розвинена до крайнощів, зникає страховий елемент (розподіл ризику), а кожна установа „страхує сама себе” (тобто сплачує власні витрати у випадку травми). На практиці існують обмеження щодо коригування „нормальної” ставки як у бік збільшення, так і у бік зменшення.

**МОДУЛЬ 3:**  
**ПРИНЦИПИ ФІНАНСУВАННЯ**  
**ТА ФІНАНСОВІ СИСТЕМИ**  
**Посібник викладача**

# Посібник викладача

## 1. Загальна мета

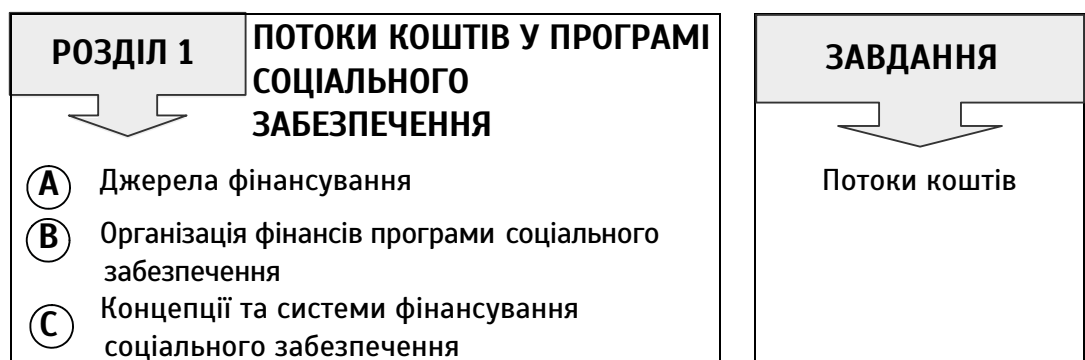
Враховуючи різноманітні чинники, що впливають на загальну вартість допомог, в кінці модуля учасники зможуть визначити необхідне підґрунтя для побудови фінансових оцінок в рамках системи соціального забезпечення, що надає короткострокові і довгострокові допомоги.

## 2. Конкретні цілі

Більш конкретно, вони зможуть:

- визначити джерела фінансування та окреслити потоки коштів у системі соціального забезпечення;
- визначити елементи, необхідні для підготовки актуарних розрахунків для фінансування короткострокових пільг;
- проаналізувати вплив кожного фактору на загальну вартість благ і оцінити зміни у загальній вартості;
- оцінити загальну відносну вартість короткострокових допомог, включаючи витрати на управління у заданій ситуації;
- визначити різні системи фінансування пенсійних програм;
- визначити основні положення, що регулюють фінансування пенсійної системи;
- проаналізувати переваги та обмеження окремої системи фінансування пенсійної програми;
- описати фінансовий контроль за витратами на управління у державній пенсійній програмі.

## 3. Схема модуля



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <div> <div>РОЗДІЛ 2</div> <div>КОРОТКОСТРОКОВІ ДОПОМОГИ</div> </div> <div> <p>Ⓐ Які допомоги включено до цієї категорії?</p> <p>Ⓑ Система фінансування короткострокових допомог</p> <p>Ⓒ Визначення ставок внесків для короткострокових допомог</p> </div>                                                                                                                                                                                          | <div> <div>ЗАВДАННЯ</div> </div> <div> <p>Відносна вартість короткострокових допомог</p> </div>                         |
| <div> <div>РОЗДІЛ 3</div> <div>ДОВГОСТРОКОВІ ДОПОМОГИ</div> </div> <div> <p>Ⓐ Які фінансові системи застосовуються?</p> <p>Ⓑ Ставки внесків за різних систем фінансування</p> <p>Ⓒ Роль актуарія</p> <p>Ⓓ Характеристики систем із загальною середньою та середньою періодичною преміями</p> <p>Ⓔ Спеціальні питання фінансування пенсійних програм</p> <p>Ⓕ Накопичувальні фонди та програми обов'язкового пенсійного страхування (ОПС)</p> </div> | <div> <div>ЗАВДАННЯ</div> </div> <div> <p>Системи фінансування, що застосовуються для довгострокових допомог</p> </div> |
| <div> <div>РОЗДІЛ 4</div> <div>УПРАВЛІННЯ ФІНАНСАМИ</div> </div> <div> <p>Ⓐ Відокремлення рахунків</p> <p>Ⓑ Витрати на управління</p> </div>                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | <div> <div>ЗАВДАННЯ</div> </div> <div> <p>Витрати на управління</p> </div>                                              |

#### 4. *Пропонована стратегія навчання*

|    | КЛЮЧОВІ МОМЕНТИ/<br>ЗАВДАННЯ                                                                                                                                                                                                                                                     | МЕТОД                                       | МАТЕРІАЛ                        | ЧАС    |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------|--------|
| 1. | Викласти загальні та конкретні цілі Модуля „Принципи фінансування та фінансові системи”                                                                                                                                                                                          | Доповідь                                    | Схема модулю<br>Слайди №1 та №2 | 10 хв. |
| 2. | Викласти Розділ 1: “Потоки коштів у схемі соціального забезпечення” та за допомогою слайдів пояснити наступні концепції:<br>А. Джерела фінансування<br>В. Організація фінансів системи соціального забезпечення<br>С. Концепції та системи фінансування соціального забезпечення | Доповідь                                    | Слайди №3 - 18                  | 60 хв. |
| 3. | Поясніть мету завдання № 1 та роздайте інструкції                                                                                                                                                                                                                                | Робота у групі<br>Допоможіть роботі у групі | Дискети або друкований матеріал | 45 хв. |
| 4. | Пленарні виступи та оцінка роботи у групі.                                                                                                                                                                                                                                       | Обговорення                                 | Плакат                          | 60 хв. |
| 5. | Короткий огляд та перевірка викладачем. Посилання на Розділ 2, якщо передбачено програмою.                                                                                                                                                                                       | Доповідь та обговорення                     | Плакат                          | 15 хв. |
| 6. | Викласти мету та основні питання Розділу 2 “Короткострокові допомоги” та пояснити наступні концепції:<br>А. Які пільги включено до цієї категорії?<br>В. Система фінансування короткострокових допомог<br>С. Визначення ставок внесків для короткострокових допомог              | Доповідь                                    | Слайди №1, №2 та №19 - 28       | 60 хв. |
| 7. | Виходячи з потреб і очікувань цільової групи, а також наявного часу, тренеру необхідно обрати декілька факультативних завдань серед передбачених у цьому розділі. Поясніть мету завдання, яке ви обрали, та роздайте інструкції.                                                 | Доповідь<br>Допоможіть роботі у групі       | Дискети або друкований матеріал | 60 хв. |
| 8. | Пленарні виступи та оцінка роботи у групі.                                                                                                                                                                                                                                       | Доповідь та обговорення                     | Плакат                          | 45 хв. |
| 9. | Короткий огляд та перевірка викладачем. Посилання на Розділ 3, якщо передбачено програмою.                                                                                                                                                                                       | Обговорення                                 | Плакат                          | 15 хв. |

|     | КЛЮЧОВІ МОМЕНТИ/<br>ЗАВДАННЯ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | МЕТОД                     | МАТЕРІАЛ                        | ЧАС    |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------|--------|
| 10. | Викласти мету та основні питання Розділу 3: “Довгострокові допомоги” та пояснити наступні концепції:<br>А. Які фінансові системи застосовуються?<br>В. Ставки внесків за різних системах фінансування<br>С. Роль актуарія<br>D. Характеристики систем із загальною середньою та усередненою преміями<br>Е. Спеціальні питання фінансування пенсійних програм<br>F. Накопичувальні фонди | Доповідь                  | Слайди №1, №2 та № 29 - 39      | 60 хв. |
| 11. | Поясніть мету завдання № 3 та роздайте інструкції                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Допоможіть роботі у групі | Дискети або друкований матеріал | 60 хв. |
| 12. | Пленарні виступи та оцінка роботи у групі.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Доповідь та обговорення   | Плакат                          | 45 хв. |
| 13. | Короткий огляд та перевірка викладачем. Посилання на Розділ 4, якщо передбачено програмою.                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Обговорення               | Плакат                          | 15 хв. |
| 14. | Викласти мету Розділу 4: “Управління фінансами” та пояснити наступні концепції:<br>А.Відокремлення рахунків<br>В.Витрати на управління                                                                                                                                                                                                                                                  | Доповідь                  | Слайди № 1, №2 та № 40 - 43     | 30 хв. |
| 15. | Поясніть мету завдання № 4 та роздайте інструкції                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Допоможіть роботі у групі | Друкований матеріал             | 30 хв. |
| 16. | Пленарні виступи та оцінка роботи у групі.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Доповідь та обговорення   |                                 | 45 хв. |
| 17. | Короткий огляд та перевірка викладачем. Посилання на Модуль 3: “Актуарні та статистичні методи”, якщо передбачено програмою.                                                                                                                                                                                                                                                            | Обговорення               |                                 | 15 хв. |

**ОРІЄНТОВНИЙ ЧАС НАВЧАННЯ: 11 год. 30 хв.**

## **Завдання № 1: Поток коштів**

*Час для роботи в групі: 60 хв.*

### **1. Мета**

Використовуючи наведений приклад, проаналізуйте потік коштів у програмі соціального забезпечення та сформулюйте ваші висновки за допомогою малюнка.

### **2. Індивідуальна робота**

Прочитайте уважно Розділ 1 Модуля 3: «Принципи фінансування та фінансові системи» та наведений приклад, визначте описані потоки коштів.

### **3. Групова робота**

Обговоріть ваші висновки у групі та знайдіть порозуміння з наступних питань:

- Структура допомог та організації фінансів у програмі соціального забезпечення:
  - Які джерела фінансування використовуються?
  - Які види внесків застосовуються у цій програмі?
  - Які категорії працівників охоплені програмою?
  - Які види пільг надаються учасникам програми?
  - Які чином розподіляються кошти?
  - Чи використовуються у цій програмі резерви непередбачених витрат?
  - Враховуючи організацію фінансів програми, чи є можливість інвестувати кошти програми?
  - Якщо б Ви були членом Національного пенсійного фонду, відповідальним за розробку засад програми та системи фінансування, чи зробили б ви які-небудь зауваження на пропозиції з метою поліпшення програми?

Підготуйте плакат із основними питаннями, обговореними у групі. У якості зразка ви можете використати малюнок № 1: «Потік грошових коштів в системі соціального забезпечення», наведений у підручнику.

---

## **4. Пленарна робота**

---

На пленарному занятті обраний доповідач презентує результати роботи групи для подальшого обговорення з іншими членами групи і тренером.

### **ПРИКЛАД**

---

## **1. Короткий опис програми**

---

### **1.1 Введення**

Національний пенсійний фонд (НПФ) був створений в 1970 році законом парламенту як накопичувальний фонд, головним завданням якого є фінансове забезпечення для певної категорії працівників у випадку інвалідності, старості і смерті.

З точки зору управління, НПФ був схожим до урядового департаменту у межах міністерства, відповідального за соціальне благополуччя, поки не був перетворений у 1975 році на напівдержавну структуру під керівництвом ради піклувальників. Голова ради призначається президентом, а інші члени у кількості не менше семи та не більше десяти призначаються міністром праці та соціального забезпечення. Генеральний директор Національного пенсійного фонду і головний секретар міністерства праці та соціального захисту є членами Ради в силу займаної посади.

### **1.2 Членство у фонді, ставка внеску та відсотки, що нараховуються по внесках**

Членство в НПФ є обов'язковим для всіх працівників крім тих, що відносяться до наступних категорій:

- (а) особи, що мають право на службову пенсію згідно із Положенням про пенсії;
- (b) військові збройних сил, поліції, тюремної служби та національної служби;
- (с) співробітники дипломатичних представництв та міжнародних організацій.

Сукупна ставка внеску до фонду становить 20 відсотків від загального заробітку працівника і ділиться порівну між працівником і роботодавцем. В даний час щорічний дохід Фонду перевищує 4000 млн. грошових одиниць. Станом на 30 червня 1995 у Фонді приймало участь близько 355 000 осіб.



Закон передбачає виплату відсотків по внесках, коли допомоги виплачуються члену або від його імені. Згідно закону відсотки додаються до рахунків учасників Фонду у кінці кожного фінансового року на залишки коштів, що знаходилися на рахунках членів на початку року, за ставкою, що визначається міністерством у консультації із радою піклувальників та міністром фінансів. Також зазначається, що процентна ставка повинна бути встановлена таким чином, аби сума нарахованих відсотків не перевищувала чистого доходу фонду протягом фінансового року. Ставка відсотків, встановлена на 1994-95 фінансовий рік, складає 11 відсотків річних.

### **1.3 Допомоги, що надаються членам**

Закон передбачає виплату накопичених внесків та відсотків у разі:

- (а) учасникові фонду виповнилось 55 років і він вийшов на пенсію з постійного місця роботи – допомоги за віком;
- (b) учасник є непрацездатним і тому безробітним - допомоги по інвалідності;
- (c) смерть учасника – допомоги у зв'язку із втратою годувальника;
- (d) учасник емігрує з країни – еміграційна виплата;
- (e) учасник не працює протягом останніх принаймні шести місяців – виплата у випадку виходу із фонду.

Законом також передбачається виплата допомоги особам, що приймали участь у Фонді протягом не менше одного року, у випадку хвороби, якщо період тимчасової непрацездатності становить більше трьох місяців.

### **1.4 Правила, що регламентують інвестування коштів**

Відповідно до закону обов'язкові внески повинні зараховуватися на рахунки Фонду, а спеціальні внески підлягають зарахуванню на резервний рахунок. Закон передбачає, що 75 відсотків коштів Фонду повинні бути інвестовані у акції державних підприємств, решта 25 відсотків можуть бути інвестовані в інші прибуткові підприємства, які рада вважатиме за доцільні. Однак рада може, за згодою міністра і міністра фінансів, використовувати кошти Фонду для придбання земельних ділянок, придбання або будівництво будинків, придбання обладнання та інших активів, необхідних для управління ради.

Закон не встановив жодних правил інвестування коштів резервного рахунка.

### **1.5 Інвестиційний комітет**

Було створено інвестиційний комітет, що складається із генерального директора і всіх директорів головного офісу, для надання раді консультацій з питань інвестування коштів.

### **1.6 Звільнення від податків**

Фонд звільнено від усіх податків та допомоги, отримані членами, також вільні від усіх податків.

## **ПРОПОНОВАНІ ВІДПОВІДІ**

- Які джерела фінансування використовуються?
  - Внески роботодавців та працівників.
- Які види внесків застосовуються у цій програмі?
  - Ставки внесків залежать від доходу; сукупний внесок дорівнює 20%, 10% сплачуються роботодавцем, 10% працівником.

- Які категорії працівників охоплені програмою?

Кожний працівник за винятком наступних категорій:

- (а) особи, що мають право на службову пенсію згідно із Положенням про пенсії;
  - (b) військові збройних сил, поліції, тюремної служби та національної служби;
  - (c) співробітники дипломатичних представництв та міжнародних організацій.
- Які види допомог надаються учасникам програми?
    - a) учасникові фонду виповнилось 55 років і він вийшов на пенсію з постійного місця роботи – допомоги за віком;
    - (b) учасник є непрацездатним і тому безробітним - допомоги по інвалідності;
    - (c) смерть учасника – допомоги у зв'язку із втратою годувальника;
    - (d) учасник емігрує з країни – еміграційна виплата;
    - (e) учасник не працює протягом останніх принаймні шести місяців – виплата у випадку виходу із фонду.

- Яким чином розподіляються кошти?
  - Закон передбачає виплату відсотків по внесках, коли допомога виплачується члену або від його імені. Згідно закону відсотки додаються до рахунків учасників Фонду у кінці кожного фінансового року на залишки коштів, що знаходилися на рахунках членів на початку року, за ставкою, що визначається міністерством у консультації із радою піклувальників та міністром фінансів. Також зазначається, що процентна ставка повинна бути встановлена таким чином, аби сума нарахованих відсотків не перевищувала чистого доходу фонду протягом фінансового року. Ставка відсотків, встановлена на 1994-95 фінансовий рік, складає 11 відсотків річних.
  - Рада може, за згодою міністра і міністра фінансів, використовувати кошти Фонду для придбання земельних ділянок, придбання або будівництво будинків та придбання обладнання та інших активів, необхідних для управління ради.
- Чи використовуються у цій програмі резерви непередбачених витрат?
  - Так. Відповідно до закону обов'язкові внески повинні зараховуватися на рахунки Фонду, а спеціальні внески підлягають зарахуванню на резервний рахунок.
- Враховуючи організацію фінансів програми, чи є можливість інвестувати кошти програми?
  - Закон передбачає, що 75 відсотків коштів Фонду повинні бути інвестовані у акції державних підприємств, решта 25 відсотків можуть бути інвестовані в інші прибуткові підприємства, які рада вважатиме за доцільні.

## **Завдання № 2: Відносна вартість короткострокових допомог**

### **Варіант № 1**

*Час для роботи в групі: 45 хв.*

---

#### **1. Мета**

---

Розрахуйте загальну відносну вартість короткострокових допомог, що надаються системою соціального забезпечення, включаючи витрати на адміністрування.

---

#### **2. Індивідуальна / групова робота**

---

- Для завершення цього завдання вам необхідно ознайомитись із змістом Розділу 2 Модуля 3: „Принципи фінансування та фінансові системи” та розглянути наведений приклад.
- Оберіть систему соціального забезпечення у вашій країні, яка надає короткострокові допомоги.
- Перевірте наявність різноманітної інформації, що необхідна для підготовки актуарної оцінки.
- Після того, як ви матиме усю необхідну інформацію у вашому розпорядженні, застосуйте основні формули для того, щоб встановити ймовірні щорічні витрати на пільги, на основі сукупної відносної вартості.

Приготуйте плакат із вашими обчисленнями та окресліть основні труднощі під час виконання цього завдання.

---

#### **3. Пленарна робота**

---

На пленарному занятті обраний доповідач презентує результати роботи групи для подальшого обговорення з іншими членами групи і тренером.

## **Завдання № 2: Відносна вартість короткострокових допомог**

### **Варіант № 2**

*Час для роботи в групі: 45 хв.*

---

#### **1. Мета**

---

Використовуючи наданий приклад, оцініть загальну відносну вартість короткострокових допомог, включаючи витрати на управління, для наведеної системи соціального забезпечення.

---

#### **2. Групова робота**

---

- Уважно вивчіть наведений приклад і знайдіть необхідні елементи для підготовки актуарної оцінки у випадку хвороби, вагітності та пологів. Ви можете робити необхідні припущення, аби отримати відповіді, що вимагаються у даному завданні.
- Застосуйте основну формулу з метою підрахунку сукупної відносної вартості на основі ймовірних щорічних витрат на пільги. Якщо у вас є сумніви, поверніться до прикладів, наведених у Розділі 2 Модулю 2.
- Запишіть ваші розрахунки та результати, а також труднощі, з якими Ви зіткнулися під час виконання завдання, на плакаті.

---

#### **3. Пленарна робота**

---

На пленарному занятті обраний доповідач презентує результати роботи групи для подальшого обговорення з іншими членами групи і тренером.

**ПРИКЛАД****Охоплення**

Особи, що працюють

**Кількість застрахованих осіб:** 15000 осіб**Кількість чоловіків:** 75% населення => 11250 осіб**Кількість жінок:** 25% населення => 3750 осіб**Критерії для отримання допомог****Пільги хворим:** 2 місяці сплати внесків**Пільги матерям:** 4 місяці сплати внесків  
безпосередньо перед пологами**Грошові допомоги****Хвороба:** 50% зарплати, починаючи  
з 4го дня непрацездатності.**Материнство:** 75% зарплати, протягом 6 тижнів  
до та 6 тижнів після пологів.

|                                                                                         |              |                        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------------------------|
| <b>Кількість робочих днів у році:</b>                                                   |              | <b>250</b>             |
| Середня річна зарплата                                                                  | Чоловіки     | 48000                  |
|                                                                                         | Жінки        | 36000                  |
|                                                                                         | В середньому | 45000                  |
| Нові випадки хвороби                                                                    | 1999         | 1400                   |
| Кількість днів, по яких надано допомогу                                                 | 1999         | 28000                  |
| Середня тривалість відпустки у зв'язку із пологами                                      | 1999         | 10 тижнів<br>(60 днів) |
| Рівень народжуваності (середня кількість народжень серед застрахованих працюючих жінок) |              | 0.15                   |
| Витрати на управління у відсотках від фонду заробітної плати                            |              | 0.12                   |

## **Завдання № 3: Системи фінансування довгострокових допомог**

*Час для роботи в групі: 45 хв.*

### **1. Мета**

Опишіть системи фінансування, що застосовуються у пенсійних програмах у вашій країні, та висловіть свою думку про переваги та обмеження цих систем.

### **2. Індивідуальна робота**

Уважно прочитайте Розділ 3 Модуля 3: „Принципи фінансування та фінансові системи” та зверніть увагу на ключові питання.

### **3. Групова робота**

Разом із вашими колегами дайте відповідь на наступні питання:

- Чи існують пенсійні програми у вашій країні? Для яких груп зайнятого населення? Перелічить ці програми.
- Яка система фінансування використовується для кожної схеми (PAYG, із загальною середньою премією, із середньою періодичною премією)?

| СХЕМА | СИСТЕМА ФІНАНСУВАННЯ |
|-------|----------------------|
|       |                      |

- Як встановлюється ставка у обраній системі фінансування?
  - Відсоток від зарплати? ☐
  - Єдина сума? ☐
  - Інше (без внесків) ☐
- Який період часу розглядається в актуарних оцінках?
  - Один рік ☐
  - Кілька років ☐
- Який метод використовується для виконання актуарних оцінок? Пояс-  
ніть, для чого використовуються ці методи.
  - Закрита програма ☐
  - Відкрита програма ☐
- Чому так важливо час від часу переглядати розміри допомоги?
- Які є переваги та недоліки системи фінансування, обраної для пен-  
сійної програми у вашій країні? (наприклад, розподільча система чи  
система із середньою періодичною премією). Для відповіді на це пи-  
тання вам необхідно зробити порівняння із іншими системами фінан-  
сування.

Підготуйте плакат із ключовими моментами, обговореними із вашими колегами.

---

#### **4. Пленарна робота**

---

На пленарному занятті обраний доповідач презентує результати роботи групи для подальшого обговорення з іншими членами групи і тренером.



## **Завдання № 4: Витрати на управління**

*Час для роботи в групі: 45 хв.*

---

### **1. Мета**

---

Визначить основні заходи, впроваджені у вашій системі соціального забезпечення з метою контролю витрат на адміністрування.

---

### **2. Індивідуальна / групова робота**

---

- Уважно прочитайте Розділ 4 Модуля 3: „Принципи фінансування та фінансові системи” та зверніть увагу на ключові питання.
- Разом із вашими колегами прочитайте наступний уривок та обговоріть підняті питання:
  - Головне завдання організації соціального забезпечення полягає у правильній, швидкій і гуманній виплаті допомог у відповідності із законом. Усі інші заходи, навіть необхідні, підпорядковуються означеній меті і є додатковими до неї. Але за самою своєю природою управління системою соціального забезпечення є складною операцією. Соціальне забезпечення також є «великим бізнесом» - велика програма обробляє тисячі заяв, витрачає мільйони на пільги, управляє величезними сумами грошей протягом року.
  - За будь якої структури, для допомоги керівникові програми у головному офісі будуть потрібні наступні фахівці:
    - (a) Начальник з фінансів, відповідальний за такі питання як бюджет, облік та внутрішній аудит;
    - (b) Начальник з внесків (у соціальному страхуванні або накопичувальному фонді), відповідальний за усі процедури, пов'язані з реєстрацією роботодавців, працівників та інших платників внесків, за збір внесків та ведення центрального реєстру внесків, а також
    - (c) Начальник з допомог, так само відповідальний за все, що пов'язано із виплатою допомог.

Ведення централізованого обліку довгострокових допомог, а також постійна робота із забезпечення виплати пенсій часто впроваджується у центральному офісі. Інші технічні питання такі, як щоденний або щотижневий збір статистичних даних стосовно зміни місця роботи зареєстрованих учасників, отриманих та оброблених заяв на виплату допомог тощо, не тільки допомагають у поточному управлінні, але є також важливим джерелом інформації для регулярної актуарної оцінки «здоров'я» будь-якого фонду соціального страхування. Разом усі ці технічні операції є необхідним та цінним обсягом роботи, що надзвичайно ускладнюється по мірі зростання схеми та її поступового ускладнення. Поряд з технічними завданнями існують внутрішні суто господарчі потреби: визначення кількості необхідного персоналу, надання робочих приміщень, меблів, устаткування, зберігання та контролю отриманих грошових коштів тощо.

Усі ці завдання (технічні та адміністративні) призводять до витрат, які необхідно контролювати.

Ваша програма може бути схожою до наведеної адміністративної ситуації.

- Підготуйте діаграму структури вашої організації, пояснюючи головні завдання внутрішнього управління.
- Які існують категорії витрат у системі соціального забезпечення?

- |                               |                          |
|-------------------------------|--------------------------|
| - Виплати допомог             | <input type="checkbox"/> |
| - Витрати на інвестування     | <input type="checkbox"/> |
| - Витрати на управління       | <input type="checkbox"/> |
| - Інше (наведіть типи витрат) | <input type="checkbox"/> |

---



---



---



---



---



---



---

- Які види адміністративних витрат контролюються начальником з фінансових питань і яким чином здійснюється цей контроль?
- Які методи використовуються для аналізу витрат на адміністративні потреби?
- На підставі чого складається бюджет на наступний фінансовий період?
- Так як різні галузі повинні бути фінансово незалежними, необхідно розподілити загальні адміністративні витрати між ними. Чи можна використати представлену формулу у вашому плані? Поясніть вашу думку.
- Який відсоток ставки внеску необхідний для витрат на управління і яким чином це було оцінено?
- Підготуйте плакати для пленарної сесії.

---

### ***3. Пленарна робота***

---

На пленарному занятті обраний доповідач презентує результати роботи групи для подальшого обговорення з іншими членами групи і тренером.

# Слайди

1. Схема модуля: Цілі
2. Схема модуля: Цілі – Частина 1
3. Схема модуля: Цілі – Частина 2
4. Схема модуля: Цілі – Частина 3
5. Схема модуля: Цілі – Частина 4
6. Схема модуля: Цілі – Частина 1 – Завдання
7. Схема модуля: Цілі – Частина 2 – Завдання
8. Схема модуля: Цілі – Частина 3 – Завдання
9. Схема модуля: Цілі – Частина 4 – Завдання
10. Джерела фінансування (I)
11. Джерела фінансування(II)
12. Фінансова організація
13. Як підтримувати впевненість у надійності програми?
14. Структура допомог
15. Дохід
16. Витрати
17. Грошові потоки у системі соціального страхування
18. Концепція фінансування
19. Типи внесків
20. Система рівномірних ставок
21. Внески у відношенні до заробітної плати або доходу
22. Системи фінансів
23. Резерви для непередбачених витрат на допомоги
24. Галузі у системах фінансів
25. Розрахунок ставки внесків
26. Короткострокові допомоги
27. Як зафіксувати ставки внесків у випадку короткострокових допомог
28. Основна формула для фінансової рівноваги
29. Актуарні оцінки
30. Розрахунок ймовірних витрат на допомоги

31. Приклад: вартість щоденних виплат у разі хвороби
32. Приклад: програма допомог на випадок хвороби
33. Приклад: програма допомог на випадок хвороби
34. Приклад: медична допомога
35. Огляд практикуючими лікарями
36. Постачання ліків
37. Госпіталізація
38. Інша допомога
39. Загальна відносна вартість допомог
40. Фінансова система
41. Фактори, що впливають на збільшення витрат
42. Ставки внесків пенсійної програми при різних системах фінансування
43. PAYG система фінансів
44. Фінансова система із загальними середніми внесками
45. Система загальних середніх внесків
46. Роль актуарія
47. Актуарні розрахунки
48. Характеристики системи із загальною середньою премією
49. Фінансові критерії для програми соціального пенсійного страхування
50. Характеристики фінансової системи із середньою періодичною премією
51. Витрати програми соціального забезпечення
52. Витрати на адміністрацію
53. Виділення коштів на адміністрацію
54. Розподіл витрат на адміністрацію

## Схема модуля

## ЦІЛІ

Враховуючи різноманітні чинники, що впливають на загальну вартість допомог, в кінці модуля учасники зможуть визначити підґрунтя для побудови фінансових оцінок в рамках системи соціального забезпечення, що надає короткострокові і довгострокові пільги.

## МОДУЛЬ 3

## Схема модуля

## ЦІЛІ

*Частина 1*  
**ПОТОКИ КОШТІВ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО  
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

- визначити джерела фінансування та окреслити потоки коштів у системі соціального забезпечення, беручи до уваги дохід, витрати та інвестиції.

## МОДУЛЬ 3

## Схема модуля

### ЦІЛІ

#### Частина 2

### КОРОТКОСТРОКОВІ ДОПОМОГИ

- визначити елементи, необхідні для підготовки актуарних розрахунків для фінансування короткострокових допомог;
- проаналізувати вплив кожного фактору на загальну вартість допомог та оцінити варіації загальної вартості;
- оцінити загальну відносну вартість короткострокових допомог, включаючи витрати на управління, для заданої ситуації.

## МОДУЛЬ 3

## Схема модуля

### ЦІЛІ

#### Частина 3

### ДОВГОСТРОКОВІ ДОПОМОГИ

- визначити різні системи фінансування пенсійних програм;
- визначити основні положення, що регулюють фінансування пенсійної системи;
- проаналізувати переваги та обмеження кожної системи фінансування пенсійної програми.

## МОДУЛЬ 3

## Схема модуля

### ЦІЛІ

#### Частина 4

### УПРАВЛІННЯ ФІНАНСАМИ

- Описати фінансове адміністрування витратами на управління у державній пенсійній програмі.

## МОДУЛЬ 3

## Схема модуля

### Частина 1

### ПОТОКИ КОШТІВ У СИСТЕМІ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

- ▷ Джерела фінансування
- ▷ Організація фінансів системи соціального забезпечення
- ▷ Концепції та системи фінансування соціального забезпечення

### Завдання

Потоки коштів

## МОДУЛЬ 3



## Схема модуля

### Частина 2

#### КОРОТКОСТРОКОВІ ДОПОМОГИ

- ▶ Які допомоги включено до цієї категорії?
- ▶ Система фінансування короткострокових допомог
- ▶ Визначення ставок внесків для короткострокових допомог

#### Завдання

Відносна вартість короткострокових допомог

### МОДУЛЬ 3

## Схема модуля

### Частина 3

#### ДОВГОСТРОКОВІ ДОПОМОГИ

- ▶ Які фінансові системи застосовуються?
- ▶ Ставки внесків за різних системах фінансування
- ▶ Роль актуарія
- ▶ Характеристики систем із загальною середньою та середньою періодичною преміями
- ▶ Спеціальні питання фінансування пенсійних програм
- ▶ Накопичувальні фонди та програми обов'язкового пенсійного заощадження (ОПЗ)

#### Завдання

Системи фінансування, що застосовуються у випадку довгострокових допомог

### МОДУЛЬ 3

## Схема модуля

### Частина 4

#### УПРАВЛІННЯ ФІНАНСАМИ

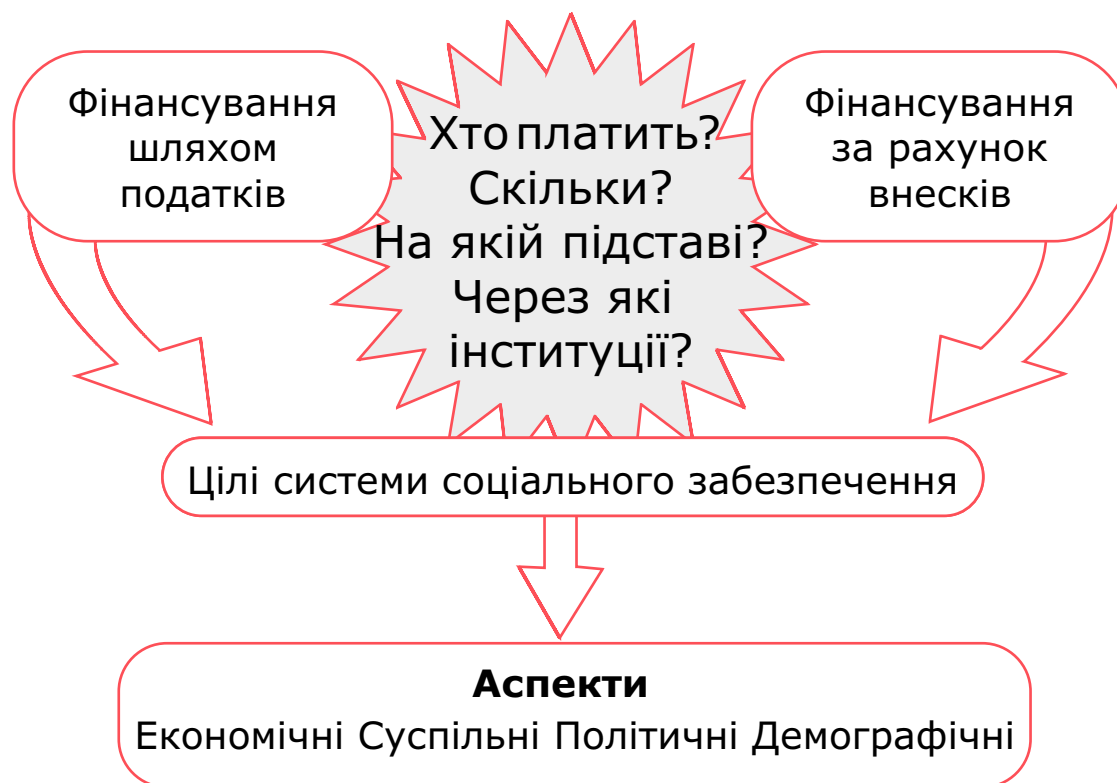
- ▶ Відокремлення рахунків
- ▶ Витрати на управління

#### Завдання

Витрати на управління

### МОДУЛЬ 3

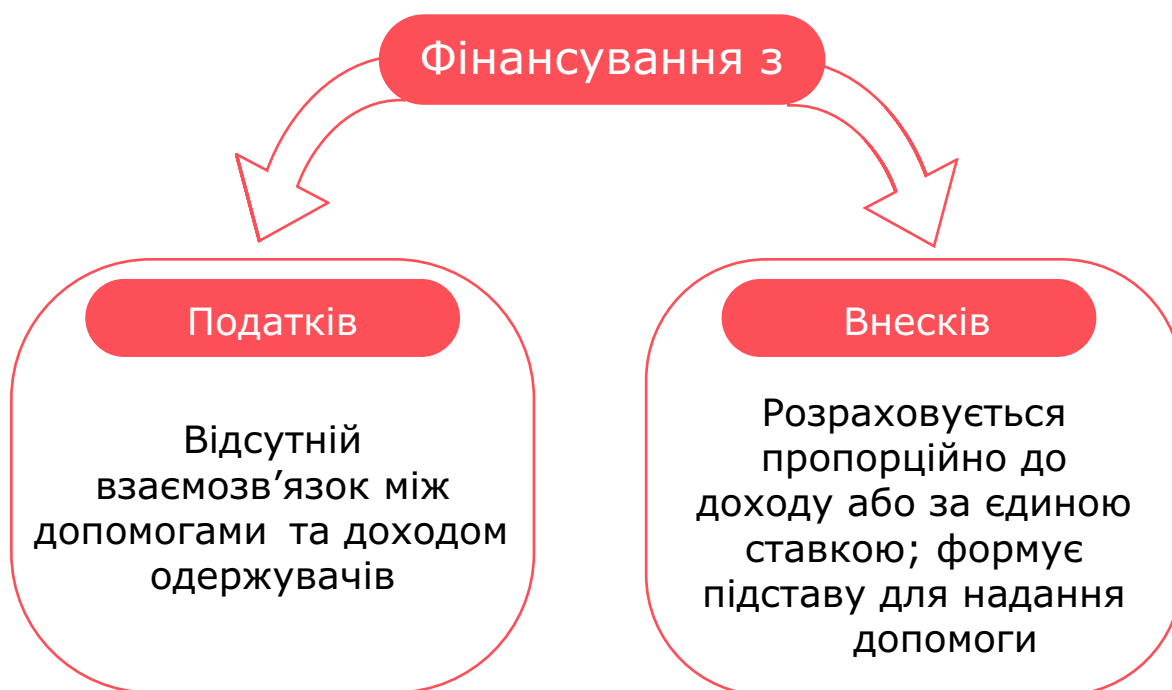
#### Джерела фінансування (І)



### МОДУЛЬ 3

## Джерела фінансування (II)

ФІНАНСУВАННЯ



### МОДУЛЬ 3

## Фінансова організація

ФІНАНСУВАННЯ



### МОДУЛЬ 3

## Як підтримувати довіру до програми?

### Рівень допомог

Адекватність

Справедливість

### Ставки внесків

Стабільні  
протягом  
довгого часу

Не створюють  
невиправданий  
тягар

## МОДУЛЬ 3

## Структура допомог

### Структура допомог містить

Типи та рівні допомог

Умови надання

### Взаємозалежність

Структура  
допомог

Фінансова  
організація

Система соціального забезпечення

## МОДУЛЬ 3

## Дохід

### Може надходити за рахунок

- Застрахованих осіб
- Роботодавців
- Спеціальних податків, що стягуються для підтримки соціального страхування
- Внесків від уряду, пов'язаних із внесками застрахованих осіб та/або роботодавців
- Платежів від уряду, пов'язаних з витратами на деякі допомоги або адміністрацію

## МОДУЛЬ 3

## Витрати

### ВИТРАТИ

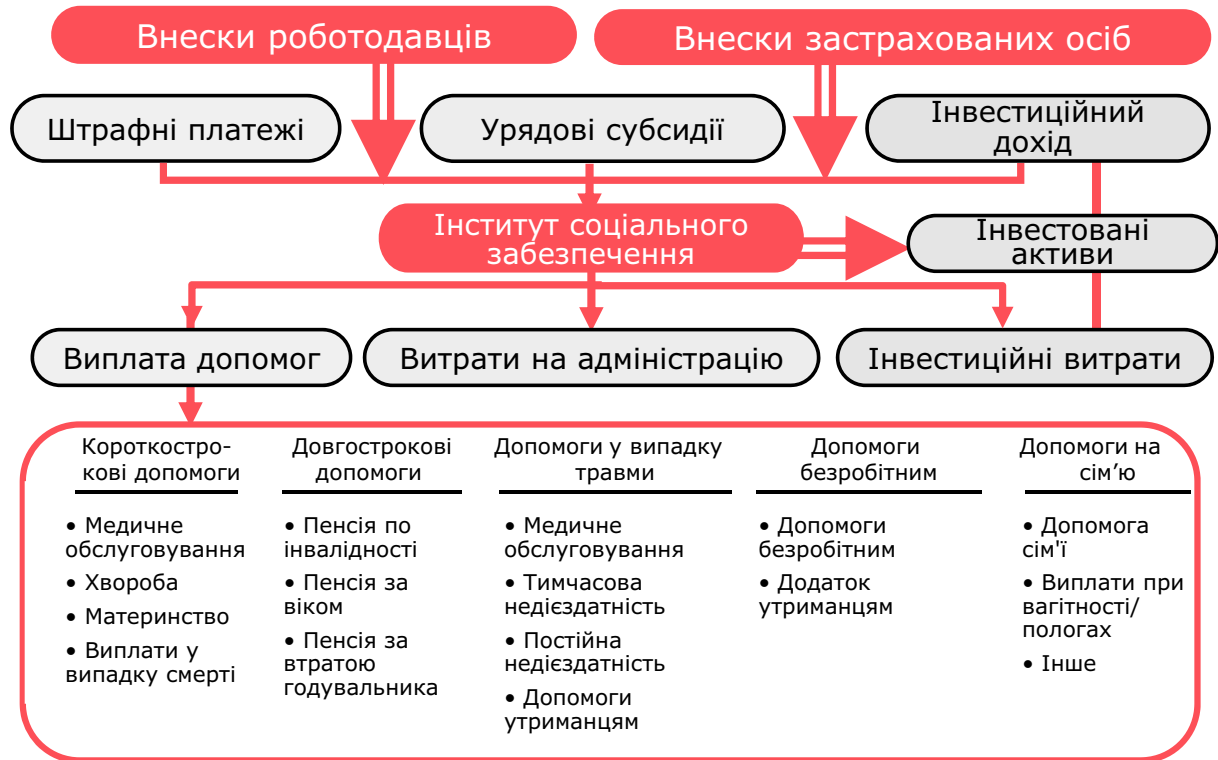
Виплата допомог є статутним зобов'язанням програми

Інвестиційні витрати, як правило, оцінюються окремо і вираховуються з інвестиційного доходу

Витрати на адміністрацію складають категорію витрат, над якою керівництво може здійснювати ефективний фінансовий контроль

## МОДУЛЬ 3

## Грошові потоки у системі соціального страхування



### МОДУЛЬ 3

## Концепція фінансування

### Концепція фінансування визначається

- Типом соціальної програми (тобто страхова або накопичувальна)
- Вибором джерела фінансування (податки чи внески) або деяким поєднанням обох
- Типом внесків, що застосовується
- Рівнем внесків

### МОДУЛЬ 3

## Типи внесків

Система  
рівномірних  
ставок

Система ставок,  
що залежать від  
доходу

### МОДУЛЬ 3

## Система рівномірних ставок

Єдина ставка внеску  
Однаковий рівень для всіх  
застрахованих, незалежно від  
заробітку

Регресивний характер

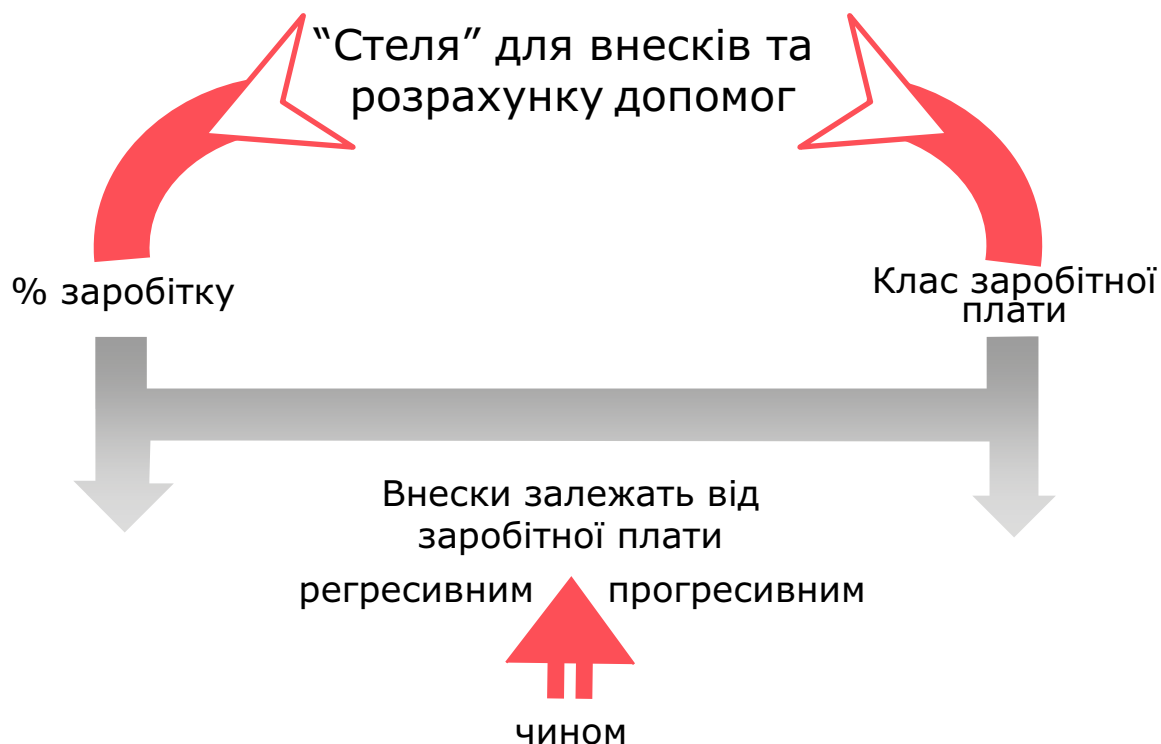
Зафіксувати ставку  
на низькому рівні

Зафіксувати внески  
за зниженими  
ставками

для працівників з низьким  
доходом

### МОДУЛЬ 3

## Внески у відношенні до заробітної плати або доходу



### МОДУЛЬ 3

## Системи фінансів

Методи розташування коштів для забезпечення очікуваних допомог

Метод залежить від

- типу допомог
- охоплення (частки застрахованого населення)
- доцільності або необхідності підтримки резервів
- можливостей для інвестування
- необхідності утримувати стабільні ставки внесків
- необхідності встановити ставки внесків на рівні, що не є занадто тяжким для роботодавців та застрахованих осіб
- зрілості системи

### МОДУЛЬ 3



## Резерви непередбачених витрат на допомоги

Частина резервів має бути відкладена, щоб задовольнити неочікувану потребу у збільшенні виплат

Необхідний обсяг залежить від

Типу допомог

Непередбачених подій

що можуть спричинити зміни в обсягах допомоги

### МОДУЛЬ 3

## Галузі та система фінансів



### МОДУЛЬ 3

## Розрахунок ставки внесків

Зобов'язує керівництво програми законодавчий орган регулювати ставки внесків, коли фінансові ресурси вважаються недостатніми



### МОДУЛЬ 3

## Короткострокові допомоги



Розподільча система - Pay-as-you-go (система щорічного оцінювання)

### МОДУЛЬ 3

## Як зафіксувати ставки внесків у випадку короткострокових допомог

### Може бути визначено

#### Апріорі

- фіксується на початку року
- коригується наприкінці року
- ставка внесків фіксується наперед на підставі актуарних оцінок
- може підтримуватись стабільною

#### Апостеорі

- фіксується наприкінці року
- не дозволяє знати наперед суму, яку буде сплачено
- вплив на економічні та фінансові рішення

### МОДУЛЬ 3

## Основна формула фінансової рівноваги

Надходження = Витрати

Якщо ставка внесків фіксується наперед, формула записується:

Вірогідні надходження = Вірогідні витрати,

де вірогідні витрати складаються з

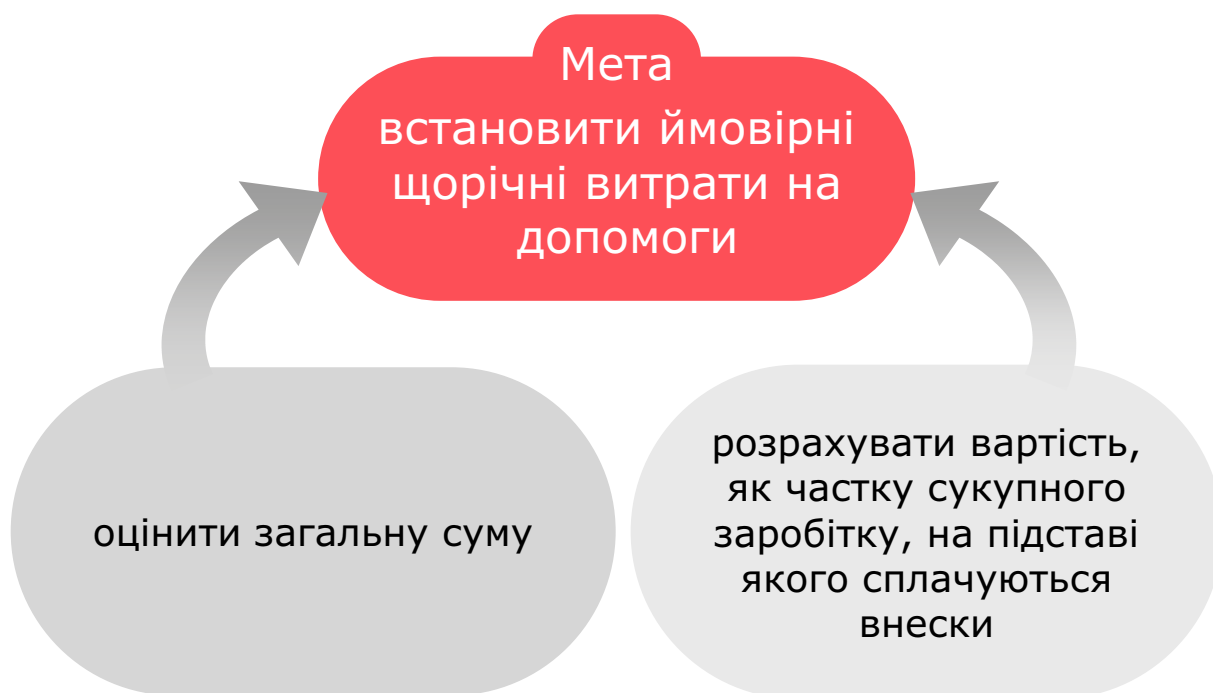
вірогідні витрати на допомоги

+

вірогідні витрати на управління

### МОДУЛЬ 3

## Актуарні оцінки



### МОДУЛЬ 3

## Розрахунок ймовірних витрат на допомоги

Якщо маємо тільки один тип допомог,  
тоді необхідна формула:  
 **$c \times m \times k$**

де

**c** = оцінка кількості випадків

**m** = середня кількість одиниць допомоги  
на один страховий випадок

**k** = середня вартість одиниці допомоги

### МОДУЛЬ 3

## Приклад: вартість щоденних виплат у випадку хвороби

У цьому випадку,

**c** - кількість випадків хвороби, компенсованих протягом періоду, що розглядається (у цьому випадку - одного року) на застраховану особу

**m** - позначає середню кількість пільгових днів на один компенсований випадок, та

**k** - позначає середній обсяг допомог на один компенсований день лікарняного, тоді

**c x m** - загальна кількість пільгових днів протягом року, а

**c x m x k** - загальна ймовірна вартість щоденних виплат протягом року

**n** - кількість осіб, що підлягають ризику (кількість застрахованих осіб)

### МОДУЛЬ 3

## Приклад: програма допомог на випадок хвороби

Схема виплачує 50% денного заробітку за кожен робочий день

Застрахований працівник відсутній через хворобу:  
Припустимо:

**n** = 100,000 застрахованих осіб

**m** = 9 днів

**c** = 25,000 (оцінка кількості випадків)

**s** = середній річний заробіток = 1200 грошових одиниць.

Припустимо, що у році 300 робочих днів, тоді середня вартість одиниці допомоги,

**k** =  $0.50 \times 1200 / 300 = 2$  грошових одиниць.

Тоді, **ЗАГАЛЬНА РІЧНА ВАРТІСТЬ** = **c x m x k** =  $25,000 \times 9 \times 2 = 450,000$  грошових одиниць. Загальний річний заробіток, що підлягає внескам = **n x s** =  $100,000 \times 1200 = 120,000,000$  грошових одиниць.

Таким чином, **ВІДНОСНА ВАРТІСТЬ** = загальна річна вартість/загальний річний застрахований заробіток =  $0.00375 = 0.375\%$  застрахованого заробітку.

### МОДУЛЬ 3

## Приклад: програма на випадок хвороби

Ця програма сплачує 50% денного заробітку за кожен робочий день. Застрахована жінка виходить у декретну відпустку:

**n** = 100,000 застрахованих осіб (20% яких - жінки)

Практика показує, що середній термін відсутності на роботі - 10 тижнів (6 днів/тиждень). Припустимо 1 випадок вагітності на 10 застрахованих жінок щорічно.

Середній заробіток жінок - 80% заробітку всіх застрахованих

**c** =  $100,000 \times 0.2 \times 0.1 = 2,000$  випадків

**m** = 60

**k** =  $0.50 \times 0.80 \times 1200/300 = 1.6$  грошових одиниць

**Загальні річні витрати** =  $2,000 \times 60 \times 1.6 = 192,000$  грошових одиниць

**Відносна вартість** =  $\frac{192,000}{120,000,000}$  грошових одиниць =  $0.0016 = 0.16\%$  of insured wages

### МОДУЛЬ 3

## Приклад: медичні допомоги

Медичні допомоги можна розподілити на наступні групи:

- Огляд практикуючими лікарями
- Забезпечення ліками
- Госпіталізація
- Інша допомога

### МОДУЛЬ 3

## Огляд практикуючими лікарями

### Припустимо

Очікувана кількість консультацій за рік - 200,000

Середня вартість консультації: 3 грошові одиниці

Тоді **загальна вартість** =  $200,000 \times 3 =$   
600,000 грошових одиниць

**Відносна вартість** =  $\frac{600,000}{120,000,000} = 0.50\%$

## МОДУЛЬ 3

## Забезпечення ліками

### Припустимо

Очікувана кількість рецептів на одну застраховану особу щороку - 5, середня вартість одного рецепту - 1 грошова одиниця

тоді **загальна вартість** =  $100,000 \times 1 \times 5 =$   
500,000 грошових одиниць

**Відносна вартість** = 0.42%

## МОДУЛЬ 3

## Госпіталізація

**c** = 75,000 (кількість випадків)

**k** = 10 грошових одиниць в день (госпіталізація)

Тоді **загальна вартість** =  $75,000 \times 10 = 750,000$   
грошових одиниць

**Відносна вартість** = 0.625%

## МОДУЛЬ 3

## Інша допомога

**На підставі детального вивчення**

Відносна вартість = 0,30% застрахованого  
заробітку

## МОДУЛЬ 3



## Загальна відносна вартість допомог

### Згідно до прикладу:

|                               |        |
|-------------------------------|--------|
| Допомоги у випадку хвороби    | 0.375% |
| Допомоги у випадку вагітності | 0.16%  |

#### Медичні допомоги:

|                          |       |        |
|--------------------------|-------|--------|
| медичні консультації     | 0.50% |        |
| ліки                     | 0.42% |        |
| госпіталізація           | 0.63% |        |
| інша допомога            | 0.30% | 1.85%  |
| Відносна вартість        |       | 2.385% |
| Витрати на адміністрацію |       | 0.60%  |

Загальна відносна вартість 2.985%

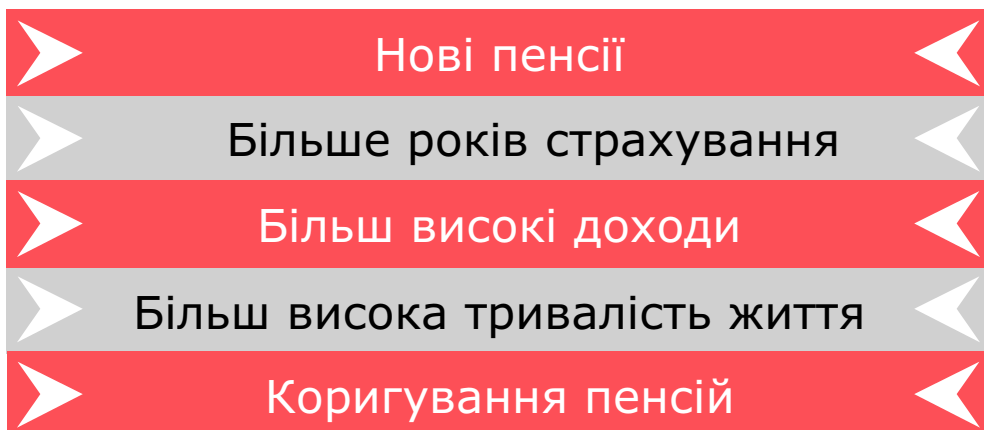
## МОДУЛЬ 3

### Фінансова система



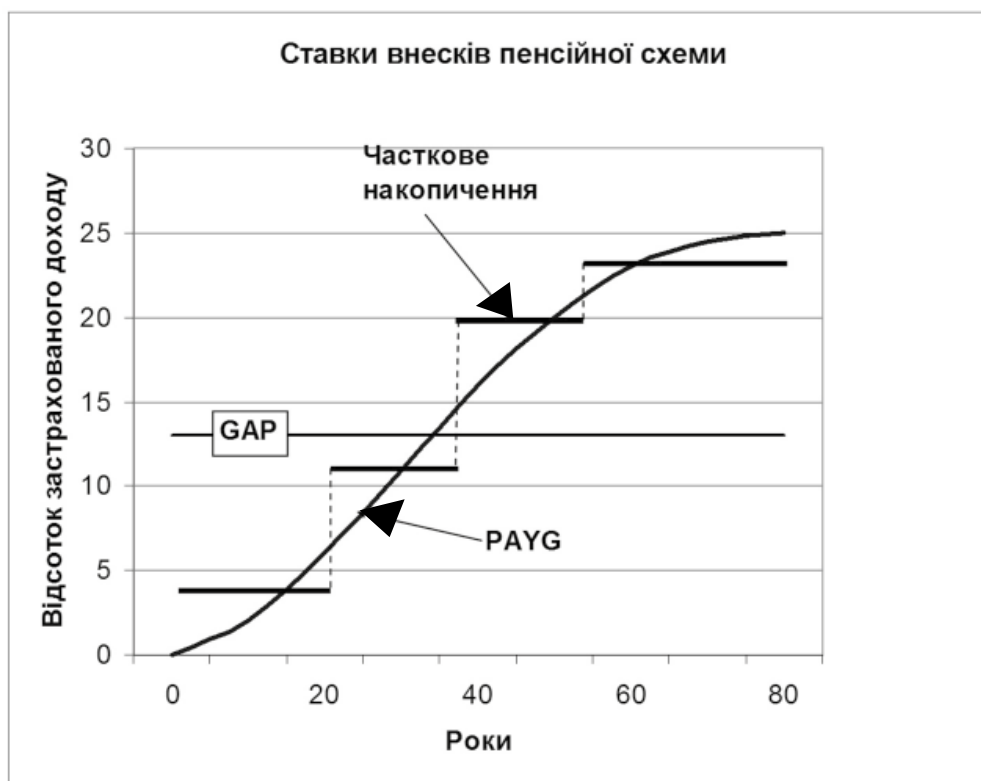
## МОДУЛЬ 3

## Фактори, що зумовлюють збільшення витрат



### МОДУЛЬ 3

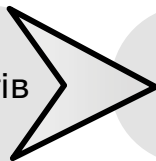
## Ставка внесків до пенсійної програми в залежності від системи фінансування



### МОДУЛЬ 3

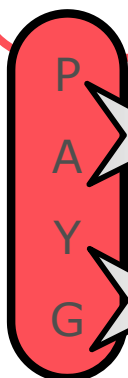
## Розподільча система фінансування (PAYG)

Відсутнє накопичення коштів заздалегідь



Допомоги сплачуються з поточних внесків

Щорічно витрати зростають



Ставка внесків низька при створенні програми

Буде зростати щорічно протягом багатьох років

### МОДУЛЬ 3

## Система фінансування із загальною середньою премією

Ставка внесків, що теоретично залишається постійною завжди, може бути розрахована як:

поточна вартість оцінки майбутніх витрат на пенсії та управління = коефіцієнт \*  
поточна вартість оцінки майбутніх застрахованих доходів

Поточна вартість - це розраховане на сьогодні значення обсягу майбутніх платежів з урахуванням очікуваних майбутніх процентних ставок та ймовірності того, що особа, щодо якої будуть здійснюватися виплати, виживе щоб зробити (або отримати) платежі

### МОДУЛЬ 3

## Система фінансування із загальною середньою премією

### Ставка внесків

Є фіксованою частиною застрахованого доходу

Щорічні витрати на довгострокові пільги є зростаючою часткою застрахованого доходу.

Ставка внесків встановлюється на такому рівні, щоб забезпечити фінансову рівновагу між доходами та витратами програми протягом нескінченно довгого періоду.

У перші роки (і протягом багатьох років) ставка внесків буде перевищувати ставку, що застосовується у розподільчій системі.

Щорічні внески та інвестиційний дохід перевищують витрати.

Цей залишок створює технічний (або актуарний) резерв, що інвестується; інвестиційний дохід може доповнювати внески, коли щорічні витрати перевищують щорічні внески

### МОДУЛЬ 3

## Роль актуарія

Визначити реалістичні гіпотези та для деяких з них визначити необхідний "запас міцності" для того, щоб компенсувати можливе невиконання інших

### Динамічні фактори, що розглядаються

#### Демографічні фактори

смертність  
захворюваність  
зростання кількості застрахованих осіб  
частка осіб у шлюбі  
середня різниця у віці між партнерами шлюбу  
середня кількість та вік дітей

#### Економічні фактори

ставки проценту  
обсяги доходу та його зростання в залежності від віку  
коригування пенсій та заробітків при зміні вартості життя

Прийняті гіпотези та розраховані ставки внесків повинні періодично перевірятися

### МОДУЛЬ 3

## АктUARні розрахунки

### Можуть бути виконані з використанням моделі

#### закритого фонду

- Обмежений первісним застрахованим населенням
- Зазвичай застосовується для програм з обмеженим охопленням, наприклад, професійних пенсійних програм для приватних підприємств

#### відкритого фонду

- приймаються до уваги нові учасники
- припущення щодо нових учасників пов'язані з:
  - кількістю та розподілом за віком
  - структурою кожної групи нових учасників

### МОДУЛЬ 3

### Характеристики системи із загальною середньою премією

Ставка внесків буде значно вищою ніж у розподільчій системі, можливо дуже високою для працівників та роботодавців

Накопичені резерви можуть перевищити можливості національної економіки продуктивно інвестувати кошти

Важче впроваджувати корекцію пенсій, тому вона призводить до значного зростання резервів

Ці характеристики є несприйнятними для програм пенсійного страхування

### МОДУЛЬ 3

## Фінансові критерії для програми соціального пенсійного страхування

Ставка внесків не повинна перевищувати можливостей застрахованої особи, роботодавця та економіки взагалі.

Створені резерви не повинні перевищувати можливостей країни ефективно інвестувати кошти.

Ставка внесків має залишатися відносно стабільною протягом значного часу, усі зміни мають бути поступовими.

### МОДУЛЬ 3

## Характеристики системи фінансування із середньою періодичною премією

Ставка внесків встановлюється для початкового періоду рівноваги

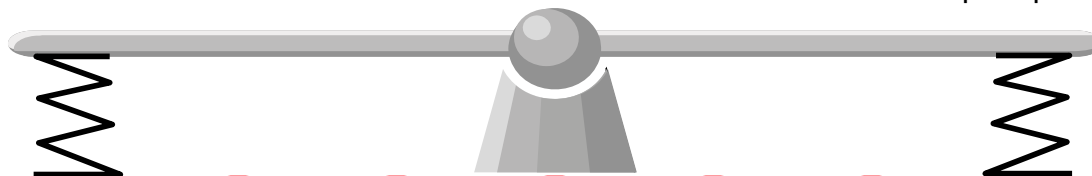
Стабільність ставки внесків

Очікувані надходження = збільшені розходи

Тіло резерву не використовується для покриття поточних витрат

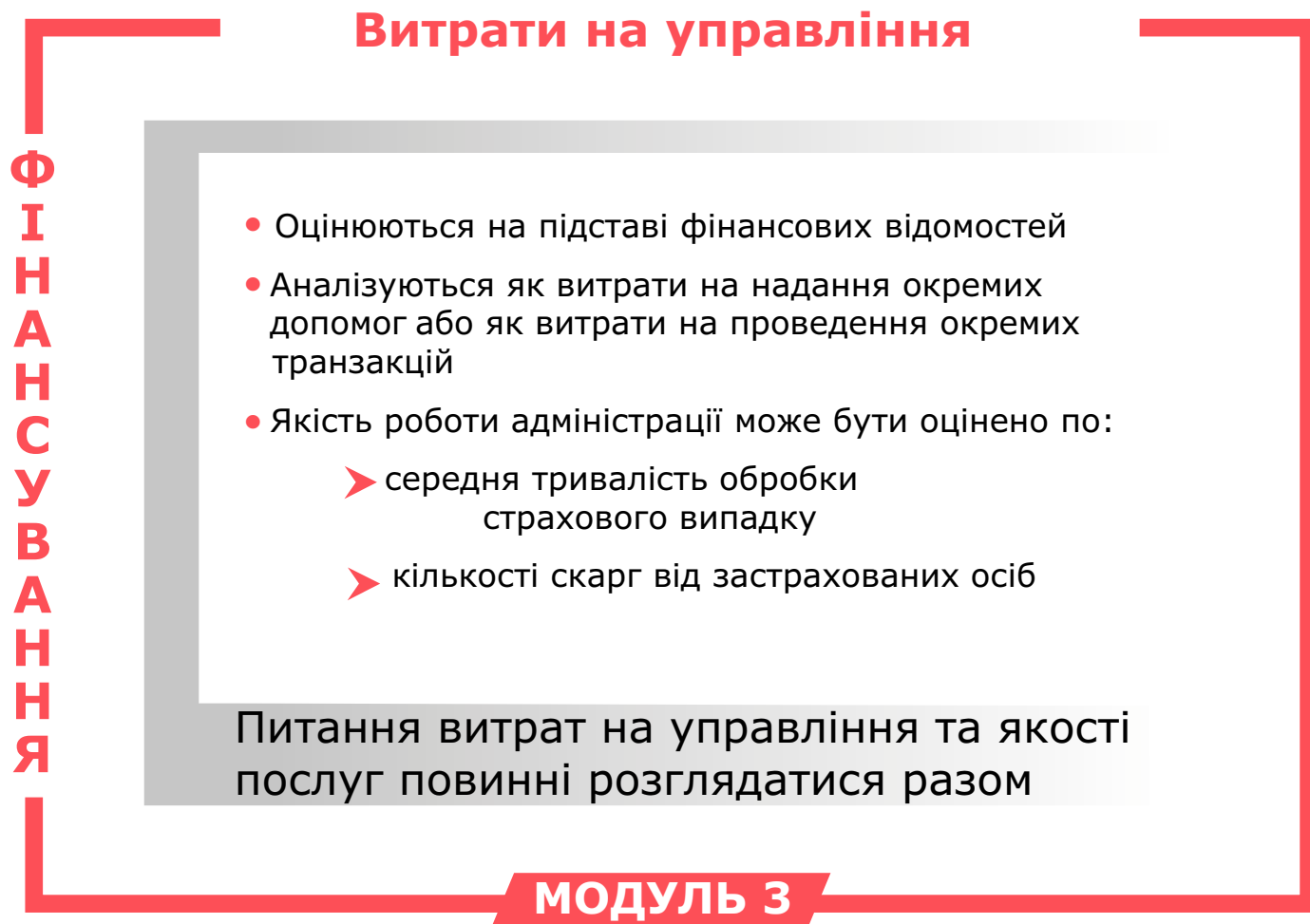
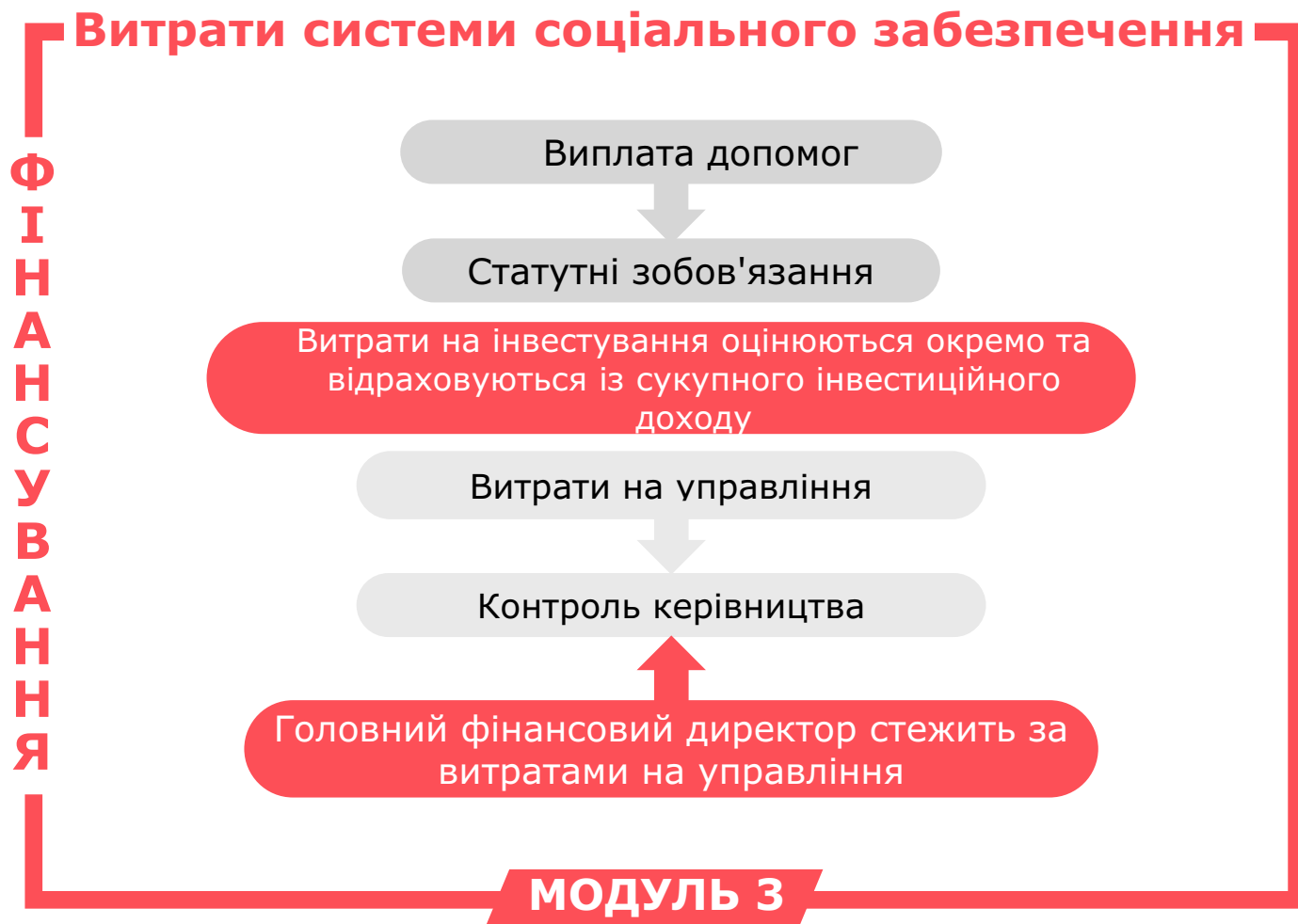
Коли доходу стає недостатньо, встановлюється нова ставка внесків та новий період рівноваги

Більш довгий період рівноваги, вища ставка внесків, значніші накопичені резерви



Ця система дозволяє гнучкість у встановленні ставки внесків та управлінні резервними фондами

### МОДУЛЬ 3



## Виділення коштів на управління

Оцінка на підставі витрат на

- управління очікуваними внесками та надання допомог
- вище керівництво
- послуг актуаріїв, аудиторів та інших зовнішніх консультантів
- накладних витрат

### МОДУЛЬ 3



## Розподіл витрат на управління

**L**

Загальний дохід від внесків та витрати на допомоги довгострокової галузі

**S**

Загальний дохід від внесків та витрати на допомоги короткострокової галузі

**E**

Загальний дохід від внесків та витрати на допомоги для галузі виробничих травм

**A**

Загальні витрати на адміністрацію для всіх галузей

Тоді приблизні витрати на адміністрацію кожної галузі протягом фінансового періоду можна підрахувати так:

$$\text{довгострокова галузь} = \frac{L \times A}{(L + S + E)}$$

$$\text{короткострокова галузь} = \frac{S \times A}{(L + S + E)}$$

$$\text{галузь виробничих травм} = \frac{E \times A}{(L + S + E)}$$

## МОДУЛЬ 3

# **ФІНАНСУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

---

## **МОДУЛЬ 4: АКТУАРНІ ТА СТАТИСТИЧНІ МЕТОДИ**

Міжнародний навчальний центр МОП - Турин  
Міжнародне бюро праці - Женева  
Міжнародна асоціація соціального забезпечення – Женева

---

# ЗМІСТ

|                                                   |                                                            |            |
|---------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------|
| <b>РОЗДІЛ 1:</b>                                  | <b>Актуарні оцінки системи соціального забезпечення</b>    | <b>388</b> |
| A.                                                | Актуарні оцінки . . . . .                                  | 388        |
| B.                                                | Актуарні звіти. . . . .                                    | 392        |
| C.                                                | Опублікування результатів оцінки та подальше спостереження | 393        |
| <b>РОЗДІЛ 2:</b>                                  | <b>Дані для актуарної оцінки</b>                           | <b>395</b> |
| A.                                                | Дані про застрахованих осіб та бенефіціарів . . . . .      | 395        |
| B.                                                | Обсяги актуарного (технічного) резерву . . . . .           | 397        |
| C.                                                | Демографічні та фінансові припущення . . . . .             | 397        |
| D.                                                | Демографічне та фінансове прогнозування . . . . .          | 398        |
| <b>РОЗДІЛ 3:</b>                                  | <b>Інфляція та коригування пенсій</b>                      | <b>404</b> |
| A.                                                | Вплив інфляції . . . . .                                   | 404        |
| B.                                                | Коригування допомог . . . . .                              | 406        |
| <b>Посібник викладача</b>                         |                                                            | <b>408</b> |
| 1.                                                | Загальна мета . . . . .                                    | 409        |
| 2.                                                | Конкретні цілі. . . . .                                    | 409        |
| 3.                                                | Схема модуля . . . . .                                     | 410        |
| 4.                                                | Пропонована стратегія навчання . . . . .                   | 411        |
| <b>Завдання №1: Використання актуарного звіту</b> |                                                            | <b>412</b> |
| 1.                                                | Загальна мета . . . . .                                    | 412        |
| 2.                                                | Групова робота . . . . .                                   | 412        |
| 3.                                                | Пленарна робота. . . . .                                   | 412        |
| <b>Завдання №2: Дані для актуарної оцінки</b>     |                                                            | <b>414</b> |
| 1.                                                | Загальна мета . . . . .                                    | 414        |
| 2.                                                | Індивідуальна / групова робота . . . . .                   | 414        |
| 3.                                                | Пленарна робота. . . . .                                   | 414        |

|                                                  |            |
|--------------------------------------------------|------------|
| <b>Завдання №3: Вплив інфляції – Варіант № 1</b> | <b>418</b> |
| 1. Загальна мета . . . . .                       | 418        |
| 2. Групова робота . . . . .                      | 418        |
| 3. Пленарна робота. . . . .                      | 418        |
| <b>Пропоновані відповіді</b>                     | <b>419</b> |
| <b>Завдання №3: Вплив інфляції – Варіант № 2</b> | <b>421</b> |
| 1. Мета . . . . .                                | 421        |
| 2. Індивідуальна робота . . . . .                | 421        |
| 3. Групова робота . . . . .                      | 421        |
| 4. Пленарна робота. . . . .                      | 421        |
| Фінансові припущення . . . . .                   | 422        |
| <b>Пропоновані відповіді</b>                     | <b>427</b> |
| <b>Слайди</b>                                    | <b>428</b> |

# МОДУЛЬ 4

## АКТУАРНІ ТА СТАТИСТИЧНІ МЕТОДИ

### РОЗДІЛ 1: Актуарні оцінки системи соціального забезпечення

*Чим займаються актуарії?*

#### *А. Актуарні оцінки*

Актуарій є фахівцем у галузі застосування певних видів фінансової статистики. Розрахунки, які виконує актуарій, використовуються для оцінки фінансових наслідків майбутніх подій, які до певної міри невідомі або залежать від реалізації певного ризику.

Традиційно (але не тільки) актуарії займалися демографічними ризиками, тобто тими, що стосуються людського життя. Насправді професія актуарія виникла (більше 200 років тому) у зв'язку з розвитком страхування життя. Розрахунки актуаріїв були необхідні для встановлення щорічних премій, тобто плати, що стягувалась за поліс страхування життя, а також розміру резервних фондів, що були необхідні для забезпечення виплати сум згідно полісам. Значною мірою розрахунки, які необхідно виконувати у пенсійній програмі, дуже схожі та складають основну частку роботи, що проводиться актуаріями для систем соціального пенсійного забезпечення.

Таким чином, розрахунки актуарія включають:

- оцінку ризику страхової події та
- дисконтування, що використовується для того, аби врахувати залежність вартості відповідної грошової допомоги від часу.

У принципі, кожний майбутній платіж, в залежності від типу страхування, відноситься до однієї з категорій:

- у випадку страхового фонду:
  - доход за рахунок премій та
  - виплати застрахованих сум в момент закінчення строку дії полісу;
- у випадку пенсійної програми:

- доход за рахунок внесків та
- виплати допомог, включаючи пенсії за віком та по інвалідності, утриманням члену фонду, що у випадку смерті.

Додатково необхідно також прийняти до уваги інвестиційний доход та витрати на управління.

Поточна вартість кожного платежу може бути обчислена перемножуванням:

- очікуваного обсягу платежу
- статистичної ймовірності того, що платіж буде сплачено,
- коефіцієнту дисконтування, що враховує момент здійснення платежу.

Результати цих обчислень необхідно додати один до одного, аби отримати актуарні активи та зобов'язання страхового фонду чи пенсійної програми.

На практиці, звичайно, в подібних програмах дуже багато майбутніх платежів і актуарні розрахунки активів та зобов'язань досить складні. В минулому актуаріями було розроблено методики для групування розрахунків, аби мати можливість використовувати таблиці спеціальних факторів, при використанні яких розрахунки стають набагато зручнішими. Однак, у сучасних умовах розрахунки навіть з використанням багатьох компонентів, відносно простих за своєю природою, можуть здійснюватися досить швидко за допомогою комп'ютерів.

Але навіть зараз актуарні розрахунки, необхідні, наприклад, у помірно великих соціальних програмах пенсійного забезпечення можуть потребувати усіх ресурсів потужних комп'ютерів, проте використання обчислювальної технології змінило щоденну арифметичну роботу актуарія. Однак роль актуарія у виконанні статистичного аналізу та інтерпретації результатів розрахунків так само важлива як завжди.

Системи фінансування, придатні для використання у системі соціального забезпечення, а також початкова ставка внеску для різних пільг рекомендуються, як правило, актуарієм. Для того, щоб внести пропозиції та зауваження, актуарій повинен зібрати та проаналізувати економічні та демографічні дані, що стосуються функціонування системи. Якщо, як це часто буває, дані є неповними, ненадійними або недоступними, актуарій робить рекомендації на основі припущень, що відповідають програмі.

При винесенні рекомендації щодо початкової ставки внеску актуарій не може бути впевнений у тому, що зроблені ним припущення реалізуються у повному обсязі. Тоді актуарій повинен спиратися на досвід та рекомен-

дувати ставки внесків, що дозволять програмі розпочати роботу на стабільній основі. Припущення будуть уточнені пізніше з урахуванням статистичних та фінансових даних, які свідчатимуть про те, в яких умовах насправді функціонувала програма. Отже, дуже важливо накопичувати статистичні дані про діяльність програми, як для того, щоб забезпечити керівництво інформацією, необхідною для ефективного управління програмою ефективно, так і для цілей періодичних актуарних оцінок. Подібні оцінки, ціль яких полягає у забезпеченні надійної фінансової основи для діяльності програми, входять до статутних зобов'язань та проводяться кожні три або п'ять років. Важливість актуарних оцінок підкреслюється у міжнародних трудових нормах. Конвенція №102 передбачає, що уряд «повинен забезпечити, де це доречно, періодичне проведення необхідних актуарних досліджень та розрахунків стосовно фінансової рівноваги, в тому числі перед будь-якими змінами допомог, ставок страхових внесків або податків, призначених для забезпечення допомоги у випадку реалізації зазначених страхових подій».

Системи соціального забезпечення, так само як і інші страхові установи, зобов'язані проводити актуарні огляди, залучаючи до цього незалежних актуаріїв (або актуаріїв, які зобов'язані дотримуватися суворих правил професійної поведінки відносно оцінки програм). Актуарний звіт повинен містити відверті коментарі з будь-яких питань, що впливають на фінансовий стан програми соціального забезпечення. До цього можуть входити: недоліки у структурі та функціонуванні програми, система фінансування, що застосовується, ефективність і витрати на управління, інвестиційна політика та результативність.

Мета актуарної оцінки полягає у перевірці довгострокової платоспроможності програми соціального страхування. Часто буває, що довгостроковим прогнозам не приділяється достатня увага, а їх значення недооцінюється. Оцінка перевіряє, чи будуть збалансованими доходи та витрати у майбутньому при використанні обраної системи фінансування (включаючи ставки внеску). Мета оцінки не полягає у перевірці точності та відповідності річної звітності. Це завдання аудиторів. Таким чином, актуарна оцінка – це фундаментальний тест фінансової життєздатності програми соціального забезпечення. Вона визначає, чи можливо і надалі підтримувати запланований обсяг допомог та використовувати поточну систему фінансування.

Актуарна оцінка має ще більше значення для програм соціального забезпечення, що надають допомоги у вигляді пенсій. Пасиви включають потоки грошових виплат, які залежать від непередбачуваних обставин – таких як смерть (підстава для виплати пенсій утриманців), доживання до певного віку (підстава для виплати пенсій самим членам програми) та інвалідність (припускаючи, що програма, що розглядається, надає пенсії на такій підставі).

Отже, оцінювання загального обсягу зобов'язань станом на сьогодні (або на який-небудь інший фіксований момент часу) вимагає розрахунків описаного вище типу. Так само частина активів, представлена у вигляді очікуваних майбутніх надходжень внесків, також залежить від імовірності того, чи залишаться у живих учасники та чи зможуть сплатити внески, та від приведеної поточної вартості грошових платежів.

Програма, яка функціонує виключно на засадах накопичувального фонду, також має активи та зобов'язання, представлені у вигляді майбутніх платежів, приведена поточна вартість яких залежить від часу та реалізацій страхової події. Однак у таких програмах допомоги, що надаються кожному членові, дорівнюють накопиченим заощадженням на момент заяви на виплату допомог внескам, сплаченим особою або від її імені. При розрахунку актуарних значень загальних доходів та майбутніх виплат допомог демографічні та фінансові фактори дисконтування «скасовують» один одного, тоді актуарні вартості активів і пасивів обов'язково рівні. Зазвичай вважається, що такі програми автоматично знаходяться у стані актуарного балансу. Насправді, більшість накопичувальних фондів надають додаткові допомоги, як правило, у невеликому обсязі у співвідношенні до загальної програми - такі, як допомога на поховання, по вагітності та пологах – суми, які не пов'язані прямо із внеском особи. Зобов'язання, пов'язані з такими допомогам, повинні оцінюватися актуарно.

Перед тим, як актуарій зможе приступити до виконання розрахунків, необхідно провести збір первинних даних. Оскільки розрахунки міститимуть прогнози щодо майбутніх грошових потоків до та із програми, відправною точкою аналізу повинен бути повний набір даних про поточний стан програми. Переважним чином, ці дані можуть бути отримані із поточної документації програми та міститимуть:

- кількість активних членів, що сплачують внески, з розбиттям на вікові групи та за статтю;
- доходи активних членів;
- обсяг сплачених до сьогодні внесків;
- кількість пенсіонерів на дату проведення розрахунків, з розбиттям на вікові групи, за статтю, а також в залежності від типу пенсії (за віком, інвалідністю або у зв'язку із втратою годувальника);
- кількість інвестованих фондів програми, з розбиттям на готівкові кошти, облігації уряду, нерухомість, акції тощо.

Для розробки прогнозу майбутніх річних грошових потоків необхідно застосувати ряд демографічних та фінансових факторів. Подібне прогнозування є складним, воно міститиме, наприклад, дані про кількість



учасників (для кожного віку), які, ймовірно, помруть протягом року, внаслідок чого із програми сплачуватимуться нові пенсії у зв'язку із втраченою годувальника; також включатиме оцінку середніх темпів зростання з року в рік доходів кожного члена, а отже, і пропорційного збільшення з року в рік обсягу внесків, що сплачуватимуться в середньому кожним учасником, та збільшення середнього рівня пенсії, що надаватиметься новим заявникам у наступних роках.

---

## ***В. Актуарні звіти***

---

Актуарний звіт програми соціального забезпечення висвітлює, як правило, наступні теми:

- короткий опис програми, що оцінюється, та змін у положеннях програми, що мали місце після попередньої оцінки;
- зауваження стосовно статистичних даних (наявність, адекватність, якість); фрагмент вхідних даних про застрахованих осіб та бенефіціарів; порівняння із попередньою оцінкою;
- опис розвитку програми з моменту останньої актуарної оцінки (кількість застрахованих осіб та бенефіціарів, суми внесків та допомог, інвестиції та ставка доходності);
- опис системи фінансування, що застосовується схемою;
- опис демографічних та економічних припущень, використаних для оцінки, опис відмінностей від припущень, використаних у попередніх оцінках;
- демографічні та фінансові прогнози;
- аналіз прогнозів, порівняння із попередніми оцінками, аналіз чутливості до актуарних припущень, актуарний балансовий звіт, виявлення актуарних прибутків та збитків;
- висновки та рекомендації, що включають, наприклад:
  - адекватність системи фінансування;
  - адекватність ставки внеску;
  - ефективність формул розрахунку допомог;
  - коригування пенсій, що виплачуються;
  - рівень витрат на управління;
  - інвестиційна політика та прибутковість.

Додаток до звіту повинен містити дані про застрахованих осіб та бенефіціарів, а також описувати прийняті припущення у достатньо докладній формі, аби дозволити іншому актуарію перевірити результати оцінки.

---

### ***С. Опублікування результатів оцінки та подальше спостереження***

---

Незважаючи на всі зусилля актуарія зробити актуарний звіт легким для розуміння документом, він матиме складний технічний характер. Коротке резюме підвищить доступність доповіді. Однак, якщо актуарний звіт не був представлений та роз'яснений цільовій аудиторії, то дуже ймовірно, що він залишиться непоміченим, а рекомендації не будуть прийняті до уваги. Наглядова рада та керівництво, якщо вони були належним чином поінформовані, зможуть використати звіт аби привернути увагу соціальних партнерів до потенційних проблем фінансування та пропонування рішень, а також досягти консенсусу щодо внесення змін.

Системи соціального забезпечення динамічно розвиваються. До того, як буде внесено зміни, що матимуть фінансові наслідки, необхідно провести актуарну оцінку впливу запропонованих змін. Ця вимога міститься у положеннях деяких програм, проте в інших програмах впроваджуються реформи без урахування їх фінансових наслідків. При виконанні оцінки актуарій має нагоду доповісти про фінансові наслідки запропонованих змін.

Важливо розуміти, що актуарій – це не ясновидець, і не має більшої можливості передбачити, наприклад, точні темпи інфляції через п'ять років, аніж будь-яка інша людина. Що можуть зробити актуарії - це, виходячи з досвіду, звести разом демографічні та фінансові фактори, які:

- у сукупності утворюють узгоджений сценарій майбутнього, а також
- є продовженням тенденцій, які мали місце до сьогодні, і тому є правдоподібною проекцією показників у майбутнє.

Тим не менше, актуарій обирає ці фактори, які разом складають актуарну основу для оцінки, розуміючи, що фактичні значення – це просто найкращі припущення щодо можливих значень в межах обраного діапазону (який може бути більш-менш широким). Той факт, що припущення актуарія щодо темпів інфляції впродовж п'яти років майже напевно виявляться неточними, не обов'язково означає, що загальний результат актуарної оцінки (представлений балансом між активами та зобов'язаннями) буде в рівній мірі неточним. Якщо актуарне підґрунтя добре підібрано та узгоджено, різноманітні чинники, що впливатимуть на фінансові прогнози, в значній мірі компенсуватимуть один одного.

Необхідно переконатися в тому, що загальний результат оцінки суттєво не зміниться в разі подібних відхилень припущень, використаних в якості актуарного підґрунтя, від реальності. Для цього актуарій повинен провести ряд аналізів на чутливість, тобто визначити в якій мірі варіації різних елементів актуарного підґрунтя (скажімо, десятивідсоткові відхилення в ту чи іншу сторону від використаного значення) впливають на загальний результат оцінки.

Цей процес може бути спрощено, якщо ми розглянемо фінансові прогнози з використанням не номінальних значень (номінальної вартості грошових потоків), а коштів з урахуванням рівня купівельної спроможності, скажімо, 1997 року після урахування інфляції, тобто з використанням так званої реальної вартості майбутніх грошових потоків. Як свідчить досвід, різні елементи бухгалтерського обліку програми соціального забезпечення змінюються набагато повільніше з року в рік, якщо вони виражені у реальній формі, аніж коли вони виражені у номінальній. З цієї причини актуарії часто вважають за потрібне будувати прогнози в реальній формі, тоді можливе глибше розуміння майбутнього розвитку, але результати, представлені таким чином, не завжди зрозумілі для нефахівця. Отже актуарію потрібно докласти зусиль, аби найкраще пояснити свої розрахунки, або навіть переробити результати та представити їх у номінальній формі.

## РОЗДІЛ 2: Дані для актуарної оцінки

### *А. Дані про застрахованих осіб та бенефіціарів*

Відправною точкою актуарної оцінки є відомості про застрахованих осіб та бенефіціарів на дату оцінки, незалежно від того, аналізується програма соціального страхування чи професійна пенсійна програма. У професійній пенсійній програмі роботодавець звичайно надає актуарію дані, які актуарій перевіряє, а потім застосовує у проведенні оцінки. У соціальному страхуванні, особливо в країнах, що розвиваються, збір даних проходить не так просто. Часто відсутня система для збору даних про стать, дату народження, застрахований дохід або обсяг допомог застрахованих осіб та бенефіціарів, і ці дані необхідно збирати повністю для кожної оцінки. Це є трудомістким і дорогим процесом. Первинна облікова документація неналежної якості, а також безліч інших причин часто призводять до неповної бази даних, що слугує основою для проведення оцінки. Різні припущення та оцінки можуть компенсувати недоліки даних, а враховуючи кількість застрахованих осіб та бенефіціарів, це не повинно суттєво вплинути на результати оцінки. Однак в цілому, надійність актуарних оцінок залежить від якості вхідних даних щодо застрахованих осіб та бенефіціарів.

У наступному розділі мова йтиме про необхідні вхідні дані та актуарні припущення, які зазвичай використовуються в актуарних прогнозних моделях. Як правило, дані, необхідні для кожного віку, можуть бути підготовлені для окремих вікових груп. Активне застраховане населення, а також нових учасників можна розділити на групи із спільними характеристиками. Дані про чисельність застрахованих осіб та пенсіонерів необхідно мати станом на день, з якого починається прогноз (його також називають датою оцінки).

#### **Статистичні дані про активне застраховане населення на дату оцінки**

Необхідні наступні статистичні дані щодо початкового населення (активних учасників) на дату проведення оцінки:

- початкове населення за віком і статтю;
- середній щорічний застрахований дохід початкового населення за віком та статтю (середні ставки заробітку за віком і статтю протягом платіжного періоду помножений на кількість платіжних періодів протягом року);
- місяці стажу (або роки стажу, зараховані у відповідності до перехідних положень) початкового населення за віком і статтю;
- шкала окладів початкового населення за віком та статтю (тобто за-

лежність середнього розміру заробітної плати від віку, що, як передбачається, матиме місце протягом всього періоду прогнозування; ця шкала використовується для прогнозування фактичного застрахованого доходу, з якого сплачуватимуться внески);

- шкала кінцевих окладів початкового населення (перетворення звичайної шкали окладів для розрахунку заробітної плати, що використовуватиметься для розрахунку обсягу допомог, наприклад, усереднення доходу по деякому періоду); іноді співпадає із звичайною шкалою окладів;
- щільність внесків за віком та статтю (тобто результат ділення кількості внесків, фактично сплачених протягом року, на максимальну кількість внесків, які могли б бути сплачені протягом року, якби усі застраховані особи працювали повний робочий день без відсутності на роботі у зв'язку із безробіттям або з інших причин);
- щільність допомог за віком та статтю (схожа до щільності внесків, але замість періодів сплати внесків використовуються періоди відсутності на роботі через, наприклад, хворобу, інвалідність тощо).

### ***Дані про пенсіонерів, що отримують пенсію на дату оцінки***

Необхідні наступні статистичні дані щодо одержувачів допомоги (пенсіонерів) на дату проведення оцінки:

- кількість пенсіонерів за віком, розміри пенсій для кожного віку та статі;
- кількість пенсіонерів з інвалідності, розміри пенсій для кожного віку та статі;
- кількість пенсіонерів-вдів або вдівців, розміри пенсій для кожного віку та статі;
- кількість пенсій сиротам, розміри пенсій для кожного віку та статі;
- кількість відстрочених пенсій та їх розміри, що будуть сплачені застрахованим особам, які вийшли з програми (наприклад, емігрували), але мають право на пенсію (зустрічається рідко).

### ***Оцінки, що стосуються нових учасників***

При побудові прогнозу згідно методу відкритого фонду передбачається безперервний потік нових учасників. Оцінки, що стосуються нових учасників будуються на основі досвіду програми. Так само, як і для початкового населення, необхідно оцінити шкалу окладів та показники щільності для нових учасників, а також наступні показники:

- розподіл першого покоління нових учасників за віком та статтю;
- середній розмір застрахованого доходу першого покоління нових учасників для кожного віку та статі.

### ***В. Обсяги актуарного (технічного) резерву***

До актуарного (технічного) резерву включають кошти, які має у своєму розпорядженні програми на дату оцінки (якщо вони взагалі є).

### ***С. Демографічні та фінансові припущення***

Наступні показники можна отримати з досвіду програми, національних переписів та статистичних публікацій, досвіду інших аналогічних програм та інших країн, а також міжнародних досліджень:

- кількість живих активних учасників для кожного віку і статі у відповідності до обраної таблиці декрементів;
- смертність активного застрахованого населення для кожного віку і статі;
- кількість нових інвалідів для кожного віку і статі;
- смертність інвалідів для кожного віку і статі (часто оцінюється шляхом коригування показників смертності з таблиці очікуваності життя);
- кількість нових пенсіонерів за віком для кожного віку і статі (необхідно, якщо вихід на пенсію можливий не тільки у конкретному пенсійному віці, а протягом декількох років);
- смертність пенсіонерів для кожного віку і статі (зазвичай, це показники із таблиці очікуваності життя, що застосовується для активного застрахованого населення);
- середня кількість учасників, що виходять із програми для кожного віку і статі (мається на увазі припинення страхування у програмі з причини іншої ніж вихід на пенсію, інвалідність або смерть, наприклад, у разі еміграції; рідко використовується);
- частка застрахованого населення, що перебуває в шлюбі для кожного віку і статі;
- середній вік дружини (чоловіка) застрахованої особи-чоловіка (жінки) або пенсіонера для кожного віку чоловіка (дружини);
- ймовірність повторного шлюбу вдів (вдівців) для кожного віку;
- смертність вдів (вдівців) для кожного віку (з урахуванням ймовірності повторного шлюбу, якщо це застосовується);

**Фінансові  
припущення**

- середнє число дітей на утриманні застрахованих осіб та пенсіонерів для кожного віку і статі (дітьми на утриманні вважаються ті, хто матиме право на пенсію сироти у випадку смерті застрахованої особи або пенсіонера);
- середній вік дітей на утриманні застрахованих осіб та пенсіонерів для кожного віку і статі;
- смертність дітей-сиріт для кожного віку і статі (іноді смертністю сиріт нехтують).

Для кожного року періоду прогнозування необхідно зробити припущення стосовно:

- темпів зростання активного застрахованого населення;
- ставок відсотків, які будуть отримані від інвестування резервів;
- змін загального рівня заробітної плати;
- перерахунку пенсій, що вже виплачуються, для компенсації інфляції.

## ***D. Демографічне та фінансове прогнозування***

Незалежно від того, яка система фінансування використовується, необхідні регулярні актуарні оцінки довгострокових допомог. Ці оцінки, як правило, ґрунтуються на демографічних та фінансових прогнозах, побудованих із допомогою комп'ютера.

Оцінки дозволяють відповідальним органам влади зрозуміти короткострокові та довгострокові фінансові наслідки пропонованої програми або можливих поправок до існуючої програми. Як правило, необхідно представити декілька варіантів оцінок, що базуються на різних альтернативах (різних формулах розрахунку допомог, умовах отримання допомог таких як, наприклад, пенсійний вік, вимоги щодо мінімального обсягу внесків), еволюції застрахованого населення і т.д. для того, щоб дозволити прийняття рішень, які враховуватимуть цілі державного соціального захисту, фінансові обмеження та можливості інвестування резервних фондів. Прогнози, як правило, складаються з використанням методу відкритого фонду (тобто, з припущенням безперервного потоку нових учасників). Потім виконуються розрахунки для оцінки необхідної ставки внеску відповідно до системи фінансування, що застосовується в даний момент.

Прогнози з використанням методу відкритого фонду, які відображають зміни кількості застрахованих осіб та бенефіціарів, а також обсяги фонду застрахованої заробітної плати, з якого сплачуються внески, та



допомог, що надаються, є найбільш ефективним способом демонстрації фінансового розвитку та наслідків системи соціального пенсійного забезпечення. Вірогідну еволюцію програми можна проаналізувати як в абсолютних значеннях, так і у відносному вираженні через демографічні пропорції (співвідношення числа бенефіціарів різних типів до числа застрахованих осіб) або відносних витрат (співвідношення річної суми допомог до річного застрахованого доходу). Для програм, які накопичують кошти застрахованих для надання допомог у майбутньому, необхідно спрогнозувати обсяги резервів. За допомогою розрахунку загальної середньої премії для різних варіантів можна спрощено і, можливо, досить наочно продемонструвати відносні довгострокові витрати кожного з варіантів.

### **Демографічні прогнози**

Важливим підґрунтям усіх актуарних оцінок довгострокових програм допомоги є демографічні прогнози. Демографічні прогнози для кожного року періоду прогнозування, який може охоплювати до 120 років, включають:

- (а) число застрахованих осіб, як правило, для кожного віку і статі, а також, за необхідності, підгруп застрахованого населення;
- (б) кількість пенсіонерів для кожного віку, статі та категорії пенсій (зазвичай, за віком, з інвалідності та у зв'язку із смертю годувальника).

Прогнозування – це ітераційний процес. Демографічні оцінки для року  $t$  розраховуються з використанням перехідних ймовірностей на основі значень для року  $t - 1$ .

Якщо прогнозоване число активних учасників перемножити на прогнозований середній дохід, з якого сплачуються внески, результатом буде загальний обсяг доходів, з яких сплачуватимуться внески. Аналогічним чином, помножив спрогнозоване число пенсіонерів на спрогнозовану середню пенсію, отримаємо оцінку сукупних пенсійних витрат. Ці результати можуть бути використані для розрахунку ставок внесків у відповідності до обраної системи фінансування.

### **Фінансові прогнози**

Комп'ютерні програми для підготовки фінансових та актуарних прогнозів необхідно адаптувати для виконання розрахунків згідно із положеннями програми, що оцінюється. Ці програми варіюються за своєю складністю – від складних детерміністичних моделей до простих таблиць.

Дизайн програми прогнозування повинен надавати можливість побудувати реалістичні прогнози для програми пенсійного забезпечення. Елегантність моделі має другорядне значення, для отримання надійних прогнозів, найголовніше щоб:



- були наявні повні і точні вхідні дані
- було зроблено відповідні актуарні припущення.

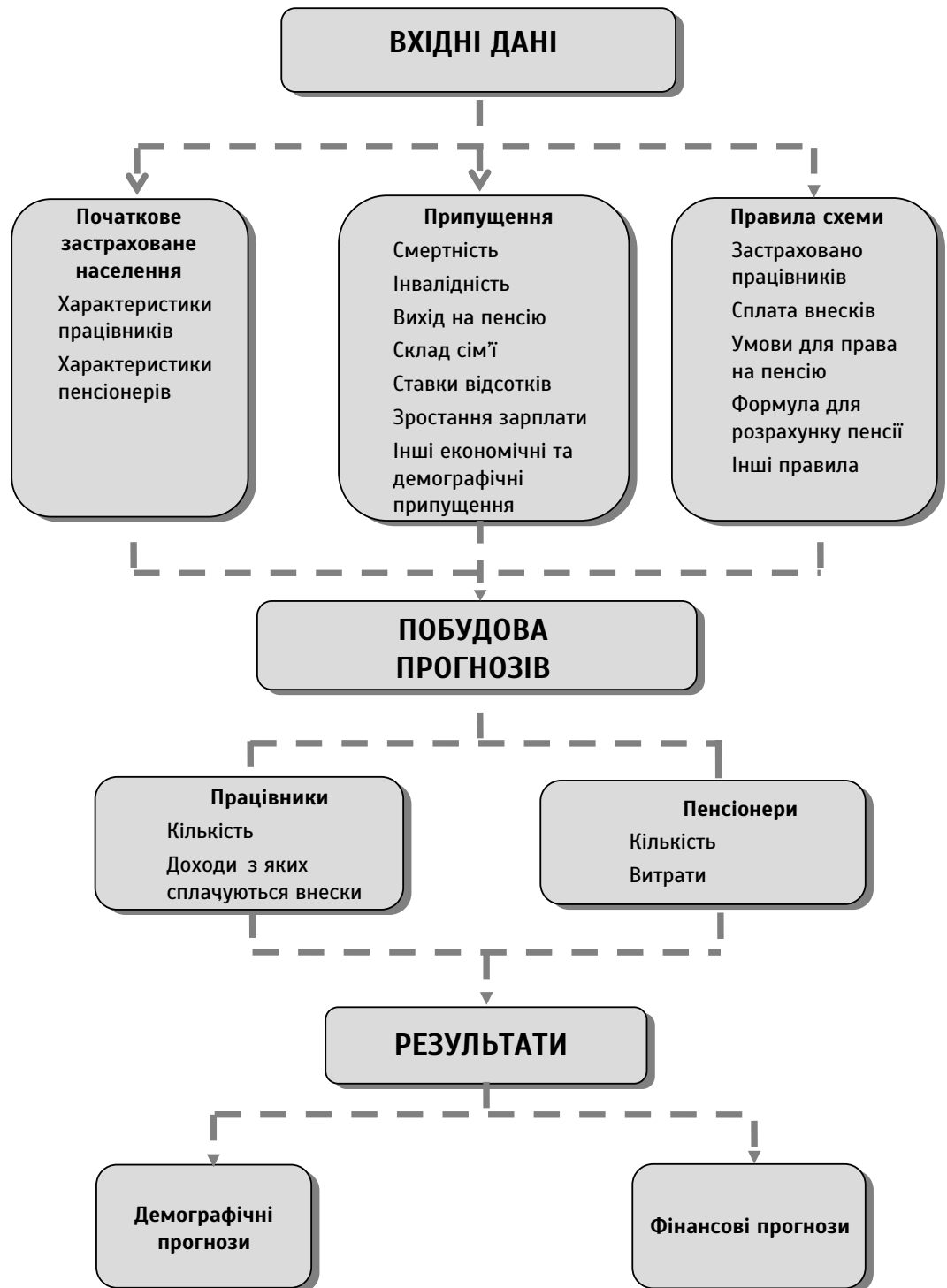
**Моделі МОП** Стандартна версія пенсійної моделі МОП «ILO-PENS» – це приклад складної системи прогнозування на основі актуарних принципів, яку було використано для імітації розвитку державних систем пенсійного забезпечення в декількох країнах, що розвиваються. Вона надає демографічні та фінансові прогнози на основі набору статистичних даних таких як, наприклад, характеристики застрахованого населення станом на дату актуарної оцінки, а також демографічних та економічних припущень, включаючи статистику виходу на пенсію.

Система використовує методологію вікової когорти, згідно якої кожна група застрахованих осіб однакового віку спостерігається окремо - починаючи з моменту вступу до програми до виходу на пенсію та до смерті останньої людини в групі. Таким чином, застраховане населення «старішає» рік за роком відповідно до положень системи та застосування ймовірностей вижити, померти, стати інвалідом або піти на пенсію. Це дає можливість визначити: очікуване число учасників та пенсіонерів протягом року; очікуваних грошових потоків протягом року; ставок внесків, необхідних для забезпечення фінансової рівноваги програми; обсягів дефіциту або надлишків протягом року, якщо нинішній рівень ставки внеску застосовуватиметься і далі.

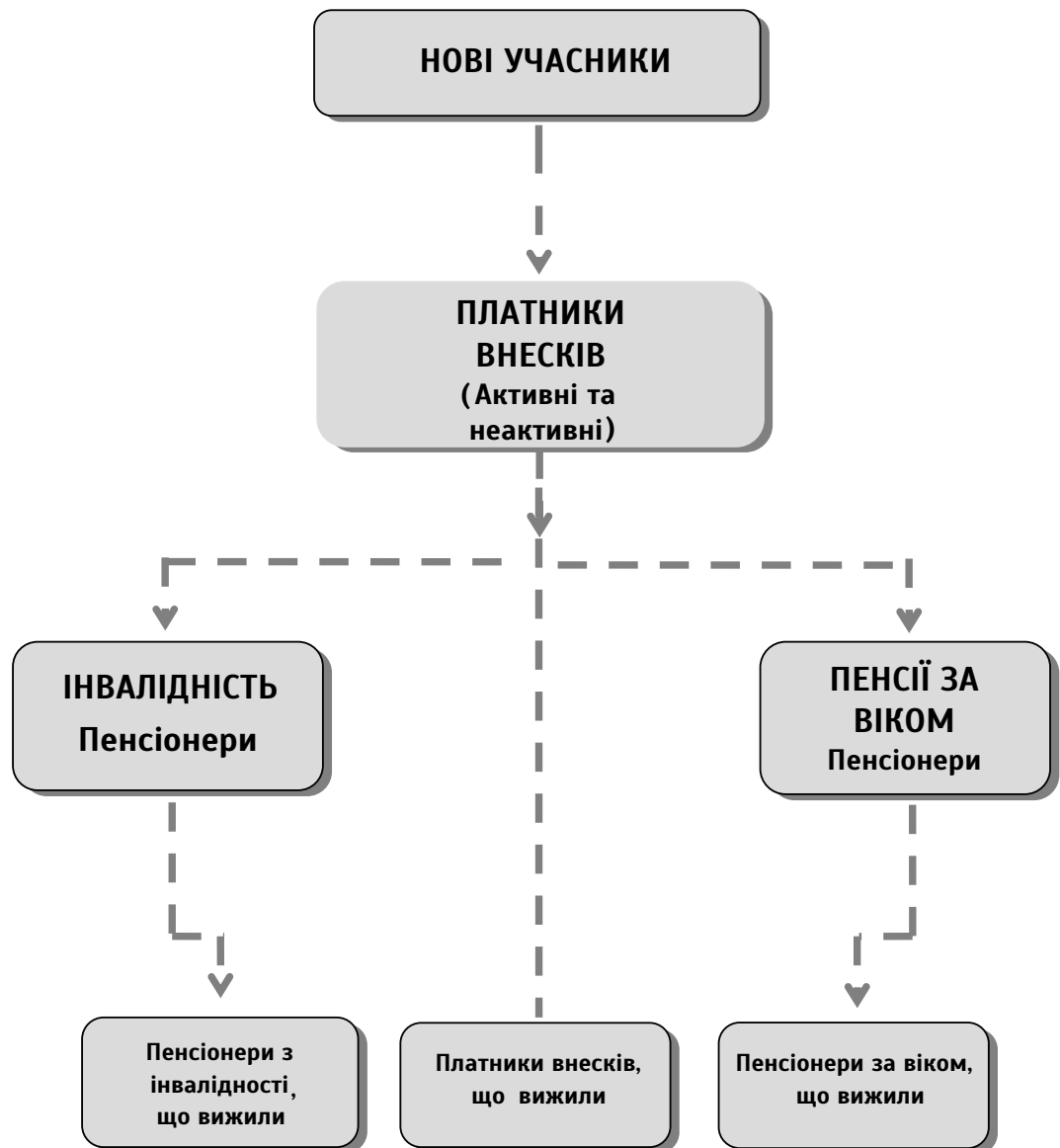
На малюнку 1 зображено схему моделі ILO-PENS; на малюнку 2 наведено діаграму демографічних змін вікової групи застрахованого населення протягом певного року прогнозу.

ILO-PENS виступає також частиною більш широкої моделі соціального бюджету, розробленої МОП. На малюнку 3 зображено структуру родини моделей МОП. Соціальним бюджетом називається загальна структура національних соціальних витрат. Для коротко- та середньострокового горизонту необхідно оцінити масштаби фінансових зобов'язань, які бере на себе уряд і які необхідні для надання відповідних програм допомоги населенню. Пенсії – це довгострокові допомоги, для яких необхідні довгострокові прогнози, що можуть бути побудовані з використанням ILO-PENS.

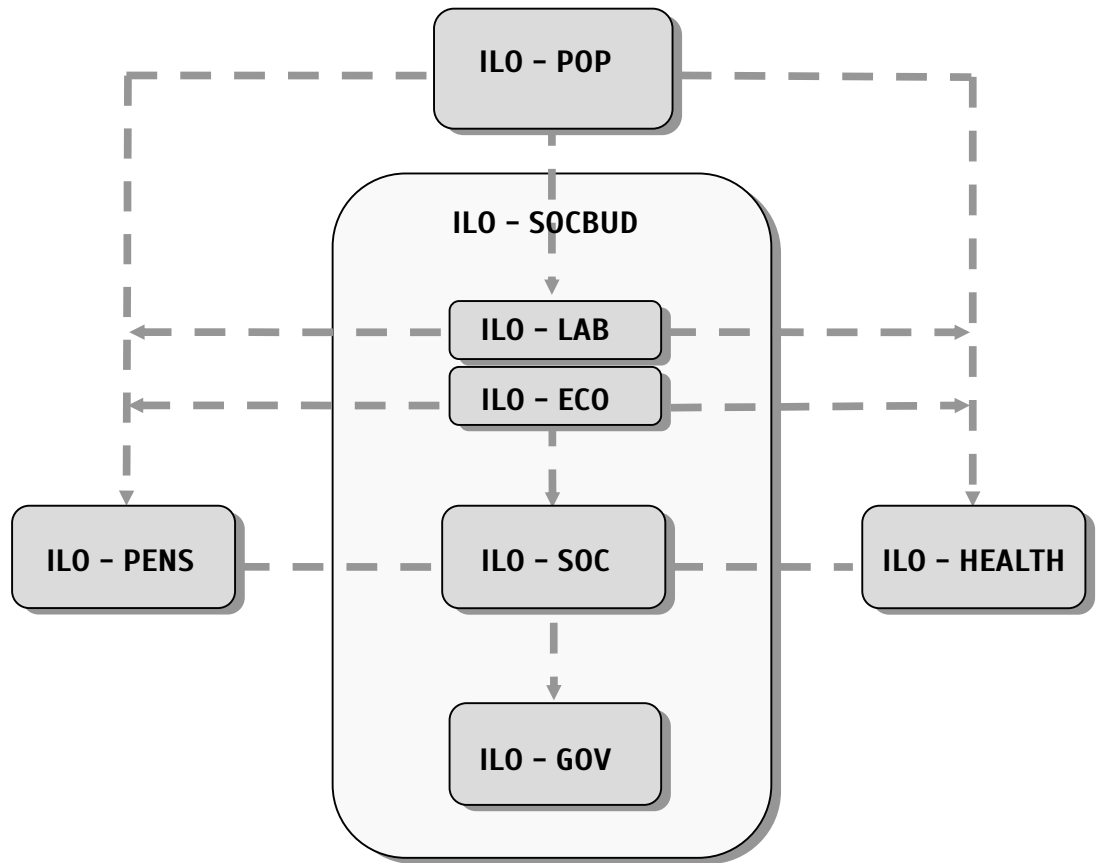
**Малюнок 1.**  
**Пенсійна модель МОП (ILOPENS)**



**Малюнок 2.**  
**Демографічні рухи**



**Малюнок 3.**  
**Родина моделей МОП**



|             |                                                                                                                 |
|-------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ILO-POP:    | Підмодель прогнозування населення                                                                               |
| ILO-SOCBUD: | Повна модель                                                                                                    |
| ILO-LAB:    | Підмодель прогнозування робочої сили                                                                            |
| ILO-ECO:    | Підмодель економічного прогнозування                                                                            |
| ILO-PENS:   | Підмодель пенсійного прогнозування (актуарні розрахунки) ; може також використовуватись в якості окремої моделі |
| ILO-SOC:    | Підмодель бухгалтерського обліку соціальних витрат                                                              |
| ILO-HEALTH: | Підмодель або окрема модель прогнозування охорони здоров'я                                                      |
| ILO-GOV:    | Підмодель сукупних витрат уряду                                                                                 |

## РОЗДІЛ 3: Інфляція та коригування пенсій

---

### *А. Вплив інфляції*

---

При побудуванні актуарної оцінки системи соціального страхування необхідно прийняти до уваги ряд економічних факторів, включаючи поточні та очікувані темпи інфляції в країні. Однак, навіть при наявності відносно високих темпів інфляції не слід забувати про той факт, що системи соціального страхування, особливо пенсійні, є довгостроковими зобов'язаннями, і тому необхідно приділяти увагу рівню інфляції протягом тривалих періодів.

Як правило, інфляція згадується в контексті зростання вартості життя та вимірюється відповідним індексом споживчих цін. Однак, з точки зору фінансування соціального забезпечення необхідно усвідомлювати різницю між інфляцією заробітної плати та інфляцією цін, а також вплив інфляції на дохідність інвестицій.

У цілому передбачається, що протягом тривалих періодів:

- середня річна чиста норма прибутку на інвестований капітал буде більш аніж
- середньорічні темпи зростання заробітної плати, які в свою чергу, будуть більшими аніж
- середній щорічний темп зростання вартості життя.

Зазначені співвідношення існували протягом тривалих періодів у минулому і мають велике значення для систем фінансування довгострокових пільг. Для фінансування допомоги соціального забезпечення має значення саме різниця між цими ставками, а не безпосередньо самі ставки.

Найменший вплив інфляція має у розподільчій системі. Періодичні платежі, що фінансуються в рамках цієї системи, покриваються за рахунок поточних доходів. Кошти не накопичуються заздалегідь з метою отримати відсотки, так що процентна ставка не є важливою для функціонування системи. Як правило, інфляція сама по собі не призводить до збільшення ставок внесків, за умови, що в середньому темпи зростання застрахованих доходів та вартості життя приблизно однакові. Однак зростання вартості допомоги в натуральній формі (наприклад, медичних послуг), що фінансуються в рамках розподільчої системи, може призвести до необхідності збільшити ставку внеску, якщо темпи інфляції вартості цих послуг перевищують темпи зростання середнього доходу застрахованих осіб. У випадку медичних витрат на охорону здоров'я подібна ситуація мала місце у багатьох країнах.

У випадку допомог соціального страхування, що фінансуються за рахунок накопичення коштів заздалегідь, інфляція призводить до нерівноваги між трьома ставками, наведеними вище, яка може тривати досить довго і тому може серйозно впливати на програму. Чим значніша частка коштів, що накопичуються заздалегідь, тим значнішим є вплив інфляції, наприклад:

- У програмах, у яких внески та пенсії пов'язані з доходами, надмірні темпи інфляції заробітної плати призведуть до підвищення пенсій, що виплачуватимуться. Сума внесків буде також зростати, але, як правило, цього недостатньо для підтримки необхідного рівня резервів.
- Якщо пенсії, що виплачуються, коригуються з урахуванням підвищення вартості життя, тоді надмірні темпи зростання вартості життя призведуть до потреби у додаткових коштах для підтримки належного рівня резервів.
- Якщо темпи інфляції заробітної плати перевищують чисту норму прибутку від інвестування, обґрунтування вибору схеми фінансування (наприклад, використання майбутніх інвестиційних доходів для зниження ставки внеску) втрачає силу.

Вплив цих та інших наслідків інфляції на системи фінансування та ставки внесків накопичувальної системи соціального страхування залежить від того, наскільки довго тривав період диспропорції між трьома ставками у минулому або триватиме в майбутньому.

### **Накопичувальні фонди**

Оскільки накопичувальні фонди – це програми, які заздалегідь накопичують кошти, інфляція суттєво впливає на заощадження учасників. Так як не існує ні об'єднання внесків, ні розподілу ризиків (включаючи ризик інфляції), ризик інфляції стосується кожного учасника. У підрахунку допомог, що надаються накопичувальним фондом, не використовується розмір зарплати учасників, проте використовуються середня річна чиста норма прибутку від інвестування, а також середній щорічний темп зростання вартості життя. Важливою ставкою відсотку є ставка, яку нараховує накопичувальний фонд на кошти, що зберігаються на рахунках учасників. Зазвичай, ця ставка є нижчою ніж чиста норма доходності від інвестування коштів фонду.

Процентну ставку можна розділити на дві складові:

- реальна норма прибутку, що відповідає ціні, яку позикодавець отримує за використання його грошей, та
- норма прибутку, яка компенсує позикодавцеві інфляцію.

Отже, якщо протягом одного року вартість життя зросла на шість відсот-

ків, тоді процентна ставка, що дорівнює восьми відсоткам, складатиметься із шести відсотків, які компенсуватимуть інфляцію, та реальної норми прибутковості у два відсотки. Реальна прибутковість відповідає реальному зростанню початкового балансу, тобто збільшенню кількості товарів і послуг, які можуть бути придбані за рахунок балансу на кінець року у порівнянні із кількістю, яка могла би бути придбана на початку року.

У випадку накопичувального фонду, якщо рівень інфляції перевищує відсоток, який нараховує фонд на заощадження учасників, реальна прибутковість буде негативною, а купівельна спроможність учасників зменшиться. Оскільки у накопичувальному фонді не існує розподілення ризиків, єдиним виходом є ситуація, коли відсотки, що нараховуються фондом, принаймні дорівнюють відповідному рівню інфляції. Це у свою чергу означає, що необхідно збільшити чисту норму прибутку від інвестування коштів фонду.

---

## ***В. Коригування допомог***

---

Додатковим аспектом, що має велике значення, є коригування допомог з метою врахування змін у загальному рівні заробітної плати та вартості життя. Можливість коригування допомог, а також методи, які необхідно для цього застосувати, залежать значною мірою від можливості змінити ставки внесків та від того, в якому обсязі кошти накопичуються заздалегідь.

З огляду на поширеність захисту задача постає по-різному в залежності від того, чи йде мова про програму, яка охоплює все (чи майже все) населення країни, чи про програму, у якій приймає участь лише обмежена частка населення. Проблема також різниться від того, чи фінансується програма за рахунок фіксованих внесків або внесків, виражених у відсотках від заробітної плати або доходу. В останньому випадку внески повторюватимуть розвиток загального рівня заробітної плати, звідси, в залежності від того, чи є стеля достатньо високою, аби дозволити збільшення внесків у тому самому ритмі, в якому зростає заробітна плата. Що стосується допомог, механізм коригування може застосовуватися або лише при визначенні нових пенсій, або коригування може також застосовуватися і до пенсій, що вже виплачуються. Якщо пенсії встановлені на фіксованому рівні, задача коригування практично однакова для нових пенсій та для пенсій, що вже виплачуються. З іншого боку, якщо розмір пенсій залежить від заробітної плати, механізм коригування нових пенсій входить безпосередньо до пенсійної формули. Якщо пенсія розраховується на підставі останньої заробітної плати, коригування розміру нових пенсій практично забезпечено. Якщо пенсії обчислюються на основі заробітної плати протягом тривалого періоду, то існуватимуть деякі

труднощі при коригуванні заробітної плати, яка використовується для обчислення пенсії. Наприклад, якщо пенсія розраховується на основі середньої заробітної плати протягом останніх десяти років, і мало місце значне збільшення вартості життя або загального рівня заробітної плати протягом цього періоду, тоді необхідно внести зміни до розміру заробітної плати протягом усього десятирічного періоду з метою отримання повного коригування нової пенсії, призначеної до виплати.

З законодавчої точки зору існують три способи коригування:

- виняткове коригування, це означає, що закон не містить жодних положень стосовно перерахунку пенсій;
- коригування за принципом, тобто закон передбачає періодичний перегляд питання щодо коригування пенсій в залежності від економічних умов, при цьому не вказуючи ні процедури, ні механізму, ні ступеня коригування;
- систематичне або автоматичне коригування; це означає, що закон передбачає процедуру, механізм та ступінь коригування.

Фінансові наслідки перерахунку пенсій залежать безпосередньо від системи фінансування. Наприклад, при застосуванні розподільчої системи та якщо внески та допомоги залежать від заробітної плати, коригування як нових пенсій, так і пенсій, що вже виплачуються, має місце у повному обсязі. З іншого боку, якщо внески та допомоги встановлюються в залежності від заробітної плати, але використовується система фінансування, що заснована на накопиченні коштів, можна досягнути лише часткового коригування; і чим більшим є накопичений резерв коштів, тим менше ступінь можливого коригування без одночасного збільшення внесків.

Можна показати наочно, що якщо коригування здійснюється на основі індексу заробітної плати, а темпи зростання номінальної заробітної плати перевищують актуарну ставку відсотка (тобто ставку відсотка, що застосовується у актуарних розрахунках), може скластися ситуація, коли доходність резервів фактично не відіграє очікуваної ролі у фінансуванні програми. Замість цього, весь інвестиційний дохід (і, можливо, навіть частина доходу від внесків) може потребуватися для відновлення технічних резервів. Тому в періоди швидкого економічного зростання необхідно використовувати більш гнучку систему фінансування. Було встановлено, що система з середньою періодичною премією особливо доречна у зазначеній ситуації. Як зазначалося вище, ця система заснована на рівновазі між ймовірними надходженнями та ймовірними витратами протягом обмеженого періоду - 10, 15 або навіть 20 років. Якщо внесків та інвестиційного доходу недостатньо для виплати допомог та адміністративних витрат, необхідно підвищити внески до рівня, що забезпечить рівновагу протягом наступного періоду.



**МОДУЛЬ 4:**  
**АКТУАРНІ ТА СТАТИСТИЧНІ МЕТОДИ**  
**Посібник викладача**

# Посібник викладача

---

---

## ***1. Загальна мета***

---

Закінчивши цей модуль та використовуючи висновки та рекомендації, що містяться у актуарних звітах, учасники зможуть формулювати мету актуарних оцінок та оцінювати корисність актуарних досліджень програм соціального забезпечення на прикладі власних країн.

---

## ***2. Конкретні цілі***

---

Більш конкретно, вони вмітимуть:

- оцінювати важливість періодичної актуарної оцінки програми соціального страхування;
- визначати теми актуарного звіту та аналізувати можливе застосування звіту;
- визначати необхідні дані для актуарної оцінки та основні показники для демографічного та фінансового прогнозувань;
- визначати наслідки інфляції для різних систем фінансування систем соціального забезпечення;
- описувати методи коригування допомог та наслідки цього коригування.

### 3. Схеми модуля



**4. Пропонована стратегія навчання**

|    | КЛЮЧОВІ МОМЕНТИ/ ЗАВДАННЯ                                                                                                                                                                                                                                                                      | МЕТОДИ                              | МАТЕРІАЛ                        | ЧАС                                          |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------|----------------------------------------------|
| 1  | Викласти загальні та конкретні цілі Модуля “Актuarні та статистичні методи”.                                                                                                                                                                                                                   | Доповідь                            | Схема модуля<br>Слайди №1 та №2 | 10 хв.                                       |
| 2  | Викласти Розділ 1: “Актuarні оцінки системи соціального забезпечення” та за допомогою слайдів пояснити наступні концепції:<br>А. Актuarні оцінки<br>В. Актuarні звіти<br>С. Опублікування результатів оцінки та подальше спостереження                                                         | Доповідь                            | Слайди №3 - 5                   | 30 хв.                                       |
| 3  | Поясніть мету завдання № 1 та роздайте інструкції.                                                                                                                                                                                                                                             | Робота у групі                      | Дискети або друкований матеріал | 30 хв.                                       |
| 4  | Пленарні виступи та оцінка роботи у групі.                                                                                                                                                                                                                                                     | Обговорення                         | Плакат                          | 45 хв.                                       |
| 5  | Короткий огляд та перевірка викладачем. Посилання на Розділ 2, якщо передбачено програмою.                                                                                                                                                                                                     | Доповідь та обговорення             |                                 | 15 хв.                                       |
| 6  | Викласти мету та основні питання Розділу 2 “Дані для актуарної оцінки” та пояснити наступні концепції:<br>А. Дані про застрахованих осіб та бенефіціарів<br>В. Обсяги актуарного (технічного) резерву<br>С. Демографічні та фінансові припущення<br>D. Демографічне та фінансове прогнозування | Доповідь                            | Слайди №1, №2 та №6 - 15        | 45 хв.                                       |
| 7  | Поясніть мету завдання № 2 та роздайте інструкції.                                                                                                                                                                                                                                             | Доможіть роботі у групі             | Дискети або друкований матеріал | 30 хв.                                       |
| 8  | Пленарні виступи та оцінка роботи у групі.                                                                                                                                                                                                                                                     | Доповідь та обговорення             | Плакат                          | 45 хв.                                       |
| 9  | Короткий огляд та перевірка викладачем. Посилання на Розділ 3, якщо передбачено програмою.                                                                                                                                                                                                     | Доповідь                            |                                 | 15 хв.                                       |
| 10 | Викласти мету та основні питання Розділу 3 “Інфляція та коригування пенсій” та пояснити наступні концепції:<br>А. Вплив інфляції<br>В. Коригування допомог                                                                                                                                     | Доповідь                            | Слайди №1, №2 та №16 - 23       | 45 хв.                                       |
| 11 | Виходячи з потреб і очікувань цільової групи, а також наявного часу, тренеру необхідно обрати декілька факультативних завдань серед передбачених у цьому розділі. Поясніть мету завдання, яке ви обрали та роздайте інструкції.                                                                | Доповідь<br>Доможіть роботі у групі | Дискети або друкований матеріал | 45 хв. для варіанту 1, 90 хв. для варіанту 2 |
| 12 | Пленарні виступи та оцінка роботи у групі.                                                                                                                                                                                                                                                     | Доповідь та обговорення             | Плакат                          | 60 хв.                                       |
| 13 | Короткий огляд та перевірка викладачем. Посилання на Модуль 4 «Інвестування резервів соціального забезпечення», якщо передбачено програмою.                                                                                                                                                    | Обговорення                         |                                 | 15 хв.                                       |

**ОРІЄНТОВНИЙ ЧАС НАВЧАННЯ: 7 годин**

## **Завдання №1: Використання актуарного звіту**

*Час для роботи в групі: 30 хв.*

---

### **1. Загальна мета**

---

Проаналізуйте можливі застосування актуарного звіту та зробіть пропозиції з питань управління, використовуючи рекомендації актуарія.

---

### **2. Групова робота**

---

Уважно прочитайте Розділ 1 Модуля 4: “Актуарні та статистичні методи” та обговоріть у групі наступні питання:

- Чим корисна актуарна оцінка для функціонування системи? Обґрунтуйте вашу думку.
- Яка основна інформація міститься в актуарній оцінці, що дозволяє керівнику приймати фінансові рішення? Скористуйтеся наведеною нижче таблицею.
- У чому, на вашу думку, полягає основна роль актуарія у функціонуванні системи соціального забезпечення?
- Які зауваження ви б зробили актуарію стосовно актуарного звіту?
- Які зауваження ви б зробили керівнику системи соціального забезпечення стосовно рекомендацій, викладених у доповіді актуарія?

Навіть якщо у вашій системі соціального забезпечення актуарна оцінка не застосовувалась, дайте відповідь на наведені вище питання і поясніть свою точку зору з цього питання.

Підготуйте плакат із ключовими моментами, обговореними із вашими колегами.

---

### **3. Пленарна робота**

---

На пленарному занятті обраний доповідач презентує результати роботи групи для подальшого обговорення з іншими членами групи і тренером.

## ТЕМИ АКТУАНОГО ЗВІТУ

| ТЕМИ                                                                     | ОПИС                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Короткий опис програми                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Визначення змін у правилах програми після останньої оцінки.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                  |
| Зауваження стосовно статистичних даних (наявність, адекватність, якість) | <ul style="list-style-type: none"> <li>Фрагмент вхідних даних стосовно застрахованих осіб та бенефіціарів;</li> <li>Порівняння із попередньою оцінкою.</li> </ul>                                                                                                                                              |
| Розвиток програми після останньої актуарної оцінки                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>Кількість застрахованих осіб та бенефіціарів;</li> <li>Обсяги внесків та допомог;</li> <li>Портфель інвестицій та ставки доходності.</li> </ul>                                                                                                                         |
| Система фінансування програми                                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>Опис системи фінансування, що використовується.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                              |
| Демографічні та економічні припущення                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>Опис припущень, використаних у оцінці.</li> <li>Визначення змін у порівнянні із актуарними припущеннями, використаними у попередній оцінці.</li> </ul>                                                                                                                  |
| Демографічні та економічні прогнозування                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Оцінки довгострокових допомог.</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                               |
| Аналіз прогнозів                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Порівняння із прогнозами, що містяться у попередніх оцінках;</li> <li>Аналіз чутливості до актуарних припущень;</li> <li>Актуарний балансовий звіт;</li> <li>Визначення актуарних збитків та прибутків.</li> </ul>                                                      |
| Висновки та рекомендації                                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Стійкість системи фінансування;</li> <li>Адекватність ставок внесків;</li> <li>Ефективність формул для розрахунку допомог;</li> <li>Коригування пенсій, що надаються;</li> <li>Рівень витрат на управління;</li> <li>Інвестиційна політика та її доходність.</li> </ul> |

## **Завдання № 2: Дані для актуарної оцінки**

*Час для роботи в групі: 30 хв.*

---

### **1. Загальна мета**

---

Визначте, які дані є в наявності для актуарної оцінки вашої програми соціального забезпечення та запропонуйте стратегії для отримання повних та коректних вхідних даних, необхідних для побудови надійних прогнозів.

---

### **2. Індивідуальна / групова робота**

---

- Прочитайте наданий список питань для перевірки.
- Для кожного з питань з'ясуйте, чи є у наявності на дату проведення оцінки необхідні дані у вашій програмі.
  - Даних якого типу не вистачає, які дані відсутні?
  - У випадку, якщо наявні дані не є повними, яку стратегію ви рекомендували б для того аби отримати дані, необхідні для майбутньої актуарної оцінки?
- Підготуйте список основних заходів, який може вам знадобитися пізніше аби перевірити, чи є у наявності уся необхідна актуарію інформація.

---

### **3. Пленарна робота**

---

На пленарному занятті обраний доповідач презентує результати роботи групи для подальшого обговорення з іншими членами групи і тренером.

# КОНТРОЛЬНИЙ СПИСОК

## СТАТИСТИЧНІ ДАНІ СТОСОВНО АКТИВНОГО ЗАСТРАХОВАННОГО НАСЕЛЕННЯ

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | ТАК                      | НІ                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ● Початкове населення для кожного віку та статі                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ● Середній щорічний дохід початкового застрахованого населення для кожного віку та статі (середні рівні заробітку для кожного віку та статі протягом платіжного періоду, помножені на кількість періодів у році)                                                                                                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ● Місяці стажу (або роки стажу, зараховані у відповідності до перехідних положень) початкового населення за віком і статтю                                                                                                                                                                                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ● Шкала окладів початкового населення за віком та статтю (тобто залежність середнього розміру заробітної плати для кожного віку, що, як передбачається, матиме місце протягом всього періоду прогнозування)                                                                                                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ● Шкала кінцевих окладів початкового населення (перетворення звичайної шкали окладів для розрахунку заробітної плати, що використовуватиметься для розрахунку обсягу пільг, наприклад, усереднення доходу по деякому періоду); іноді співпадає із звичайною шкалою окладів                                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ● Щільність внесків за віком та статтю (тобто результат ділення кількості внесків, фактично сплачених протягом року, на максимальну кількість внесків, які могли б бути сплачені протягом року, якби усі застраховані особи працювали повний робочий день без відсутності на роботі у зв'язку із безробіттям або з інших причин) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ● Щільність допомог за віком та статтю (схожі до щільності внесків, але замість періодів сплати внесків використовуються періоди відсутності на роботі через, наприклад, хворобу, інвалідність тощо)                                                                                                                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



## СТАТИСТИЧНІ ДАНІ СТОСОВНО ПЕНСІОНЕРІВ

|                                                                                                                                                                | ТАК                      | НІ                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ● Кількість пенсіонерів за віком, розміри пенсій для кожного віку та статі                                                                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ● Кількість пенсіонерів з інвалідності, розміри пенсій для кожного віку та статі                                                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ● Кількість пенсій сиротам, розміри пенсій для кожного віку та статі                                                                                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ● Кількість пенсіонерів вдовам або вдівцям, розміри пенсій для кожного віку та статі                                                                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ● Кількість відстрочених пенсій та їх розміри, що будуть сплачені застрахованим особам, які вийшли зі схеми (наприклад, емігрували), але мають право на пенсію | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## ДАНІ ДЛЯ ДЕМОГРАФІЧНИХ ТА ФІНАНСОВИХ ПРОГНОЗІВ

|                                                                                                                                              | ТАК                      | НІ                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ● Число застрахованих осіб для кожного віку і статі, можливо, із урахуванням інших підгруп застрахованого населення                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ● Кількість пенсіонерів для кожного віку, статі та категорії пенсій (зазвичай, за віком, з інвалідності та у зв'язку із смертю годувальника) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## ДАНІ ДЛЯ ДЕМОГРАФІЧНИХ ПРИПУЩЕНЬ

|                                                                                                                                                                                                                       | ТАК                      | НІ                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ● Кількість живих активних учасників для кожного віку і статі відповідно до обраної таблиці декрементів                                                                                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ● Смертність активного застрахованого населення для кожного віку і статі                                                                                                                                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ● Кількість нових інвалідів для кожного віку і статі                                                                                                                                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ● Смертність інвалідів для кожного віку і статі (часто оцінюється шляхом коригування показників смертності з таблиці очікуваності життя)                                                                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ● Кількість нових пенсіонерів за віком для кожного віку і статі (необхідно, якщо вихід на пенсію можливий не тільки у конкретному пенсійному віці, а протягом декількох років)                                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ● Смертність пенсіонерів для кожного віку і статі (зазвичай, це показники із таблиці очікуваності життя, що застосовуються для активного застрахованого населення)                                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ● Смертність пенсіонерів для кожного віку і статі (зазвичай, це показники із таблиці очікуваності життя, що застосовується для активного застрахованого населення)                                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ● Частка застрахованого населення, що перебуває в шлюбі для кожного віку і статі                                                                                                                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ● Середній вік дружини застрахованої особи або пенсіонера чоловічої статі                                                                                                                                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ● Середній вік чоловіка застрахованої особи або пенсіонера жіночої статі                                                                                                                                              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ● Ймовірність повторного шлюбу вдів (вдівців) для кожного віку                                                                                                                                                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ● Смертність вдів (вдівців) для кожного віку (з урахуванням ймовірності повторного шлюбу, якщо це застосовується)                                                                                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ● Середнє число дітей на утриманні застрахованих осіб та пенсіонерів для кожного віку і статі (дітьми на утриманні вважаються ті, хто матиме право пенсію сироти у випадку смерті застрахованої особи або пенсіонера) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ● Середній вік дітей на утриманні застрахованих осіб та пенсіонерів для кожного віку і статі                                                                                                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ● Смертність дітей-сиріт для кожного віку і статі                                                                                                                                                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ● Темпи зростання активного застрахованого населення                                                                                                                                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ● Ставки відсотків, які будуть отримані від інвестування резервів                                                                                                                                                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ● Зміни у загальному рівні заробітної плати                                                                                                                                                                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ● Перерахунок пенсій, що вже виплачуються, для компенсації інфляції                                                                                                                                                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## **Завдання №3: Вплив інфляції – Варіант № 1**

*Час для роботи в групі: 45 хв.*

---

### **1. Загальна мета**

---

Проаналізуйте вплив інфляції на різні системи фінансування соціального забезпечення та порівняйте фінансові наслідки коригування з метою компенсації інфляції у різних системах фінансування.

---

### **2. Групова робота**

---

За допомогою мозкового штурму разом із рештою групи дайте відповідь на наступні питання:

- Які найважливіші фактори впливають на коригування допомог протягом довгого періоду часу?
- Що є наслідком інфляційного тиску у різних системах фінансування?
- Протягом періодів довготривалої інфляції системи соціального забезпечення зобов'язані коригувати допомоги аби компенсувати зміни вартості життя або рівнів заробітної плати.
  - Які механізми для коригування допомог застосовуються у ваших системах?
  - Чи передбачене у законі автоматичне коригування допомог? Які фінансові наслідки для системи фінансування має коригування допомог?

Підготуйте плакат із ключовими моментами та обговоріть їх у групі, зверніть увагу на питання, з яких ви дійшли згоди, та на питання, з яких ви маєте різні думки.

---

### **3. Пленарна робота**

---

На пленарному занятті обраний доповідач презентує результати роботи групи для подальшого обговорення з іншими членами групи і тренером.

## ПРОПОНОВАНІ ВІДПОВІДІ

- Які найважливіші фактори впливають на коригування допомог протягом довгого періоду часу?
  - середній щорічний темп зростання вартості життя;
  - середньорічні темпи зростання заробітної плати;
  - середня річна чиста норма прибутку на інвестований капітал;
- Що є наслідком інфляційного тиску у різних системах фінансування?

Найменший вплив інфляція має у розподільчій системі. Періодичні платежі, що фінансуються в рамках цієї системи, покриваються за рахунок поточних доходів. Кошти не накопичуються заздалегідь з метою отримати відсотки, так що процентна ставка не є важливою для функціонування системи. Як правило, інфляція сама по собі не призводить до збільшення ставок внесків, за умови, що в середньому темпи зростання застрахованих доходів та вартості життя приблизно однакові. Однак зростання вартості допомоги в натуральній формі (наприклад, медичних послуг), що фінансуються в рамках розподільчої системи, може призвести до необхідності збільшити ставку внеску, якщо темпи інфляції вартості цих послуг перевищують темпи зростання середнього доходу застрахованих осіб.

У випадку допомог соціального страхування, що фінансуються за рахунок накопичення коштів заздалегідь, інфляція призводить до нерівноваги між трьома ставками, наведеними вище, яка може тривати досить довго і тому може серйозно впливати на систему. Чим значніша частка коштів, що накопичуються заздалегідь, тим значнішим є вплив інфляції.

Інфляція має особливо суттєвий вплив на накопичувальні фонди (схеми обов'язкового накопичення). Ризик інфляції стосується кожного учасника. У підрахунку допомог, що надаються накопичувальним фондом, не використовується розмір зарплати учасників, проте використовуються середня річна чиста норма прибутку від інвестування, а також середній щорічний темп зростання вартості життя.

- Які механізми для коригування допомог застосовуються у ваших системах?
 

Можливі відповіді:

  - Коригування здійснюється на основі індексу заробітної плати або цін, або обох одночасно;
  - Коригування прив'язано до індексу мінімальної заробітної плати або іншого індексу;
  - Для коригування використовується постійна ставка збільшення допомог.
- Чи передбачене у законі автоматичне коригування допомог? Які фінансові наслідки для системи фінансування має коригування допомог?

При застосуванні розподільчої системи та якщо внески та допомоги залежать від заробітної плати, коригування як нових пенсій, так і пенсій, що вже виплачуються, має місце у повному обсязі. З іншого боку, якщо внески та допомоги встановлюються в залежності від заробітної плати, але використовується інша система фінансування, що заснована на накопиченні коштів, можна досягнути лише часткового коригування; і чим більше накопичений резерв коштів, тим меншим є ступінь можливого коригування без одночасного збільшення внесків.

У випадку накопичувального фонду, якщо рівень інфляції перевищує відсоток, який нараховує фонд на заощадження учасників, реальна прибутковість буде негативною, а купівельна спроможність учасників зменшиться. Оскільки у накопичувальному фонді не існує розподілення ризиків, єдиним виходом є ситуація, коли відсотки, що нараховуються фондом, принаймні дорівнюють відповідному рівню інфляції. Це у свою чергу означає, що необхідно збільшити чисту норму прибутку від інвестування коштів фонду.

**Завдання №3: Вплив інфляції – Варіант № 2***Час для роботи в групі: 90 хв.*

---

**1. Мета**

---

Використовуючи наданий актуарний звіт, проаналізуйте зв'язок між рівнем інфляції та коригуванням розміру пенсій.

---

**2. Індивідуальна робота**

---

Прочитайте приведенний нижче звіт та визначте дані, пов'язані із фінансовими припущеннями та фінансовими прогнозами.

---

**3. Групова робота**

---

За допомогою мозкового штурму разом із рештою групи дайте відповідь на наступні питання, звертаючи увагу на застраховане населення, оцінку зростання застрахованого населення та на те, яким чином фінансується програма:

- Яким буде рівень інфляції під час років прогнозу?
- Які фінансові припущення стосовно доходності інвестицій, збільшення зарплати та пенсій було використано?
- Які результати фінансових прогнозів було отримано стосовно механізмів коригування пенсій у відповідності із використаними фінансовими припущеннями?

Підготуйте плакат з вашими висновками.

---

**4. Пленарна робота**

---

На пленарному занятті обраний доповідач презентує результати роботи групи для подальшого обговорення з іншими членами групи і тренером.

## ФІНАНСОВІ ТА АКТУАРНІ ПРИПУЩЕННЯ

---

### *Фінансові припущення*

---

#### **Вступ**

До фінансових припущень відносяться оцінки майбутніх темпів інфляції, інвестиційного доходу, витрат на управління, підвищення заробітної плати та збільшення рівню пенсій, що має місце час від часу. Ці фактори залежать один від одного і припущення стосовно одного з них не може прийматися незалежно від інших. Кожний з факторів може значно коливатися, і протягом тривалого періоду часу неможливо надійно передбачити індивідуальні варіації. Скоріше, для актуарної оцінки має значення загальне співвідношення між факторами. Починаючи від того, що відомо в даний момент часу і беручи до уваги економічне планування на період, що передуює проведенню оцінки (1.1.1993), обираються гіпотези стосовно еволюція наведених показників протягом періоду прогнозування.

#### **Інфляція**

У 1980-і роки мала місце інфляція на рівні 11-13% річних, за винятком початку та середини десятиліття, коли рівень інфляції був близький до 19% річних. Однак у найближчому майбутньому очікуються більш високі темпи інфляції.

Нижче наведено цитату із Плану розвитку (1993): «В цілому прогнози передбачають незначне зниження інфляції у порівнянні із рівнем у минулому - близько 15%. Однак, протягом наступних декількох років – як і раніше – не слід чекати рівнів інфляції, що виражаються однозначним числом».

Поточний рівень інфляції становить 15%. Передбачається, що інфляція складе 14% у перший рік прогнозу (1993), а потім знижатиметься щороку на 1% до 1997 р., після чого ставка лишатиметься на рівні 10% протягом решти прогнозованого періоду.

#### **Фінансові прогнози**

Фінансові прогнози стосуються переважно майбутніх витрати на допомогу і не включають витрати на управління.

Було прийнято наступні фінансові допущення:

- інфляція знижатиметься щороку на 1%, починаючи від рівня у 14% протягом першого року до 10% протягом п'ятого року, і залишатиметься на цьому рівні протягом решти періоду прогнозу;
- процентна ставка складатиме 11% протягом усього періоду, що відповідає реальна процентній ставці, що становить 1% річних починаючи з п'ятого року;
- передбачається, що як підвищення заробітної плати, так і підви-

щення пенсій, що надаються, відповідатимуть темпам інфляції.

Результати прогнозування наведено у Таблицях 6 та 6а, що відображають без конвертування сценарії: 1) учасники обирають варіант конвертування балансу власного рахунку; 2) без конвертування (із використанням «стелі» для застрахованого доходу, що дорівнює 1000 грошових одиниць). Причиною величезного збільшення заробітної плати, а також пенсії протягом періоду прогнозування, звичайно, є інфляція. Різниця значень у Таблицях 6 та 6а відображає вплив конвертування, тобто перетворення балансу ощадного рахунку, що міститься у накопичувальному фонді, на місяці стажу, що враховуються пенсійною програмою.

Результати прогнозування, припускаючи, що всі учасники використовують перетворення, та враховуючи «стелю», що дорівнює 600 грошовим одиницям, наведено у Таблиці 7.



## ФІНАНСОВІ ПРОГНОЗИ

ТАБЛИЦЯ 6

(у тисячах грошових одиниць)

**ПРОГНОЗОВАНІ ВЕЛИЧИНИ СУКУПНОГО ЗАСТРАХОВАНОГО ДОХОДУ ТА  
ПЕНСІЙ, ПРИПУСКАЮЧИ ВИКОРИСТАННЯ ВАРІАНТУ КОНВЕРТУВАННЯ  
УСІМА УЧАСНИКАМИ  
(СТЕЛЯ ЗАСТРАХОВАНОГО ДОХОДУ: 1000 грошових одиниць)**

| РІК  | СУКУПНА<br>ЗАСТРАХОВА<br>НА<br>ЗАРОБІТНА<br>ПЛАТА | ОБСЯГИ<br>ПЕНСІЙ ЗА<br>ВІКОМ ТА З<br>ІНВАЛІДНОСТІ | ПЕНСІЇ У<br>ЗВ'ЯЗКУ ІЗ<br>ВТРАТОЮ<br>ГОДУ-<br>ВАЛЬНИКА | СПЕЦІАЛЬНІ<br>ГРОШОВІ<br>ВИПЛАТИ | ДОПОМОГА<br>НА ПОХО-<br>ВАННЯ | РАЗОМ  |
|------|---------------------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|--------|
| 1993 | 675568                                            | 341                                               | 1163                                                   | 3102                             | 462                           | 5068   |
| 1998 | 1545972                                           | 17507                                             | 24133                                                  | 299                              | 1070                          | 43009  |
| 2003 | 3075511                                           | 105936                                            | 94507                                                  | 487                              | 2412                          | 203442 |
|      |                                                   |                                                   |                                                        |                                  |                               |        |

**ВІДНОСНА ВАРТІСТЬ ПЕНСІЙ,  
ВИРАЖЕНА ЯК ЧАСТКА ВІД ЗАСТРАХОВАНОГО ДОХОДУ**

| РІК  | СУКУПНА<br>ЗАСТРАХО-<br>ВАНА<br>ЗАРОБІТНА<br>ПЛАТА | ОБСЯГИ<br>ПЕНСІЙ ЗА<br>ВІКОМ ТА З<br>ІНВАЛІДНОСТІ | ПЕНСІЇ У<br>ЗВ'ЯЗКУ ІЗ<br>ВТРАТОЮ<br>ГОДУ-<br>ВАЛЬНИКА | СПЕЦІАЛЬНІ<br>ГРОШОВІ<br>ВИПЛАТИ | ДОПОМОГА<br>НА ПОХО-<br>ВАННЯ | РАЗОМ |
|------|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|-------|
| 1993 | 100                                                | 0.05                                              | 0.17                                                   | 0.46                             | 0.07                          | 0.75  |
| 2003 | 100                                                | 3.44                                              | 3.08                                                   | 0.02                             | 0.08                          | 6.61  |
|      |                                                    |                                                   |                                                        |                                  |                               |       |

ТАБЛИЦЯ 6А

**ФІНАНСОВІ ПРОГНОЗИ**  
(у тисячах грошових одиниць)

**ПРОГНОЗОВАНІ ВЕЛИЧИНИ СУКУПНОГО ЗАСТРАХОВАНОГО ДОХОДУ ТА  
ПЕНСІЙ, ПРИПУСКАЮЧИ ВИКОРИСТАННЯ ВАРІАНТУ КОНВЕРТУВАННЯ  
УСІМИ УЧАСНИКАМИ**  
(СТЕЛЯ ЗАСТРАХОВАНОГО ДОХОДУ: 1000 грошових одиниць)

| РІК  | СУКУПНА<br>ЗАСТРАХО-<br>ВАНА<br>ЗАРОБІТНА<br>ПЛАТА | ОБСЯГИ<br>ПЕНСІЙ ЗА<br>ВІКОМ ТА З<br>ІНВАЛІДНОСТІ | ПЕНСІЇ У<br>ЗВ'ЯЗКУ ІЗ<br>ВТРАТОЮ<br>ГОДУ-<br>ВАЛЬНИКА | СПЕЦІАЛЬНІ<br>ГРОШОВІ<br>ВИПЛАТИ | ДОПОМОГА<br>НА ПОХО-<br>ВАННЯ | РАЗОМ  |
|------|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|--------|
| 1993 | 675568                                             | 183                                               | 532                                                    | 471                              | 462                           | 1648   |
| 1998 | 1545972                                            | 14380                                             | 13351                                                  | 299                              | 1066                          | 29096  |
| 2003 | 3075511                                            | 71446                                             | 60502                                                  | 487                              | 2404                          | 134839 |
|      |                                                    |                                                   |                                                        |                                  |                               |        |

**ВІДНОСНА ВАРТІСТЬ ПЕНСІЙ, ВИРАЖЕНА ЯК ЧАСТКА  
ВІД ЗАСТРАХОВАНОГО ДОХОДУ**

| РІК  | СУКУПНА<br>ЗАСТРАХО-<br>ВАНА<br>ЗАРОБІТНА<br>ПЛАТА | ОБСЯГИ<br>ПЕНСІЙ ЗА<br>ВІКОМ ТА З<br>ІНВАЛІДНО-<br>СТІ | ПЕНСІЇ У<br>ЗВ'ЯЗКУ ІЗ<br>ВТРАТОЮ<br>ГОДУ-<br>ВАЛЬНИКА | СПЕЦІАЛЬН<br>І ГРОШОВІ<br>ВИПЛАТИ | ДОПОМОГА<br>НА ПОХО-<br>ВАННЯ | РАЗОМ |
|------|----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------|-------|
| 1993 | 100                                                | 0.03                                                   | 0.08                                                   | 0.07                              | 0.07                          | 0.24  |
| 2003 | 100                                                | 2.32                                                   | 1.97                                                   | 0.02                              | 0.08                          | 4.38  |
|      |                                                    |                                                        |                                                        |                                   |                               |       |

ТАБЛИЦЯ 7

**ФІНАНСОВІ ПРОГНОЗИ**  
(у тисячах грошових одиниць)

**ПРОГНОЗОВАНІ ВЕЛИЧИНИ СУКУПНОГО ЗАСТРАХОВАНОГО ДОХОДУ  
ТА ПЕНСІЙ, ПРИПУСКАЮЧИ ВИКОРИСТАННЯ ВАРІАНТУ  
КОНВЕРТУВАННЯ УСІМИ УЧАСНИКАМИ**  
(СТЕЛЯ ЗАСТРАХОВАНОГО ДОХОДУ: 600 грошових одиниць)

| РІК  | СУКУПНА<br>ЗАСТРАХО-<br>ВАНА<br>ЗАРОБІТНА<br>ПЛАТА | ОБСЯГИ<br>ПЕНСІЙ ЗА<br>ВІКОМ ТА З<br>ІНВАЛІДНОСТІ | ПЕНСІЇ У<br>ЗВ'ЯЗКУ ІЗ<br>ВТРАТОЮ<br>ГОДУ-<br>ВАЛЬНИКА | СПЕЦІАЛЬНІ<br>ГРОШОВІ<br>ВИПЛАТИ | ДОПОМОГА<br>НА ПОХО-<br>ВАННЯ | РАЗОМ  |
|------|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|--------|
| 1993 | 614566                                             | 262                                               | 874                                                    | 3193                             | 463                           | 4792   |
| 1998 | 1250903                                            | 14638                                             | 19163                                                  | 247                              | 1070                          | 35118  |
| 2003 | 2379469                                            | 86531                                             | 70833                                                  | 402                              | 2411                          | 160177 |
|      |                                                    |                                                   |                                                        |                                  |                               |        |

**ВІДНОСНА ВАРТІСТЬ ПЕНСІЙ,  
ВИРАЖЕНА ЯК ЧАСТКА ВІД ЗАСТРАХОВАНОГО ДОХОДУ**

| РІК  | СУКУПНА<br>ЗАСТРАХО-<br>ВАНА<br>ЗАРОБІТНА<br>ПЛАТА | ОБСЯГИ<br>ПЕНСІЙ ЗА<br>ВІКОМ ТА З<br>ІНВАЛІДНОСТІ | ПЕНСІЇ У<br>ЗВ'ЯЗКУ ІЗ<br>ВТРАТОЮ<br>ГОДУ-<br>ВАЛЬНИКА | СПЕЦІАЛЬНІ<br>ГРОШОВІ<br>ВИПЛАТИ | ДОПОМОГА<br>НА ПОХО-<br>ВАННЯ | РАЗОМ |
|------|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------------------------|-------|
| 1993 | 100                                                | 0.04                                              | 0.14                                                   | 0.52                             | 0.08                          | 0.78  |
| 2003 | 100                                                | 3.64                                              | 2.98                                                   | 0.02                             | 0.10                          | 6.73  |
|      |                                                    |                                                   |                                                        |                                  |                               |       |

## ПРОПОНОВАНІ ВІДПОВІДІ

- Якою буде рівень інфляції під час років прогнозу?

Передбачається, що інфляція складе 14% у перший прогнозу (1993), а потім знижатиметься щороку на 1% до 1997 р., після чого ставка лишатиметься на рівні 10% протягом решти періоду прогнозу.

- Які фінансові припущення стосовно доходності інвестицій, збільшення зарплати та пенсій було використано?

Передбачається, що процентна ставка буде вищою за рівень інфляції протягом усього періоду прогнозування, і що рівень зарплат та пенсій буде скориговано відповідно до рівня інфляції. Отже, буде збережено реальну вартість пенсій.

- Які результати фінансових прогнозів було отримано стосовно механізмів коригування пенсій у відповідності із використаними фінансовими припущеннями?

Фінансові прогнози дозволяють оцінити ставку, необхідну для покриття майбутніх витрат на пільги. Було зроблено наступні зауваження:

- ставка відсотка повинна бути у відповідності до ставки доходності від інвестування;
- передбачається, що інфляція складе 14% у перший прогнозу (1993), а потім знижатиметься щороку на 1% до 1997 р., після чого ставка лишатиметься на рівні 10% протягом решти періоду прогнозу.

Відсотки, нараховані на початковий баланс рахунку у накопичувальному фонді до моменту, коли учасник отримує право на пенсію, повинні бути застосовані до місяців стажу, що був розрахований на початку. Тоді місяці стажу, фактично зараховані пенсійною програмою, відповідатимуть місяцям стажу, що був розрахований на початку, помноженим на відношення балансу накопичувального фонду, який конвертується у кінці, до початкового балансу накопичувального фонду.

# Слайди

---

1. Схема модуля: Цілі
2. Схема модуля: Цілі – Частина 1
3. Схема модуля: Цілі – Частина 2
4. Схема модуля: Цілі – Частина 3
5. Схема модуля: Цілі – Частина 1 – Завдання
6. Схема модуля: Цілі – Частина 2 – Завдання
7. Схема модуля: Цілі – Частина 3 – Завдання
8. Актуарні оцінки
9. Актуарні звіти
10. Складові актуарного звіту
11. Дані для актуарної оцінки
12. Статистичні дані про активне застраховане населення
13. Дані про пенсіонерів, що отримують пенсію на момент оцінки
14. Оцінки, що стосуються нових учасників
15. Дані про пенсіонерів, що отримують пенсію на момент оцінки
16. Фінансові припущення
17. Демографічне та фінансове прогнозування
18. Актуарні оцінки
19. Фінансові властивості системи соціального забезпечення
20. Демографічні прогнози
21. Вплив інфляції
22. Вплив інфляції на фінансові системи
23. Розподільча система
24. Фондові програми соціального забезпечення
25. Система накопичувальних фондів
26. Коригування допомог
27. Різні аспекти коригування
28. Методи коригування

## Схема модуля

### ЦІЛІ

Закінчивши цей модуль та використовуючи висновки та рекомендації, що містяться в актуарних звітах, учасники зможуть сформулювати мету актуарних оцінок та оцінити корисність актуарних досліджень для програм соціального забезпечення на прикладі власних країн.

## МОДУЛЬ 4

## Схема модуля

### ЦІЛІ

#### *Частина 1*

### **АКТУАРНІ ОЦІНКИ ПРОГРАМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

- оцінити важливість періодичної актуарної оцінки програми соціального страхування;
- визначити теми актуарного звіту та проаналізувати можливе застосування звіту.

## МОДУЛЬ 4

## Схема модуля

### ЦІЛІ

#### Частина 2

### ДАНІ ДЛЯ АКТУАРНОЇ ОЦІНКИ

- визначити необхідні дані для актуарної оцінки та основні показники для демографічного та фінансового прогнозувань

## МОДУЛЬ 4

## Схема модуля

### ЦІЛІ

#### Частина 3

### ІНФЛЯЦІЯ ТА КОРИГУВАННЯ ПЕНСІЙ

- визначити наслідки інфляції для різних систем фінансування програми соціального забезпечення;
- описати методи коригування допомог та їх наслідки для системи фінансування.

## МОДУЛЬ 4

## Схема модуля

### Частина 1

## АКТУАРНІ ОЦІНКИ ПРОГРАМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

- ▶ Актуарні оцінки
- ▶ Актуарні звіти

### Завдання

Застосування актуарних звітів

## МОДУЛЬ 4

## Схема модуля

### Частина 2

## ДАНІ ДЛЯ АКТУАРНОЇ ОЦІНКИ

- ▶ Дані про застрахованих осіб та одержувачів допомог
- ▶ Обсяги актуарного (технічного) резерву
- ▶ Демографічні та фінансові припущення
- ▶ Демографічне та фінансове прогнозування

### Завдання

Дані для актуарної оцінки

## МОДУЛЬ 4



## Схема модуля

## Частина 3

## ІНФЛЯЦІЯ ТА КОРИГУВАННЯ ПЕНСІЙ

- ▶ Вплив інфляції
- ▶ Коригування допомог

## Завдання

Вплив інфляції

## МОДУЛЬ 4

## Актуарні оцінки

Актуарна оцінка – це фундаментальний тест фінансової життєздатності програми соціального забезпечення

Актуарій робить рекомендації на підставі:

Припущень, що вважаються адекватними для конкретної програми

Аналізу надійних економічних та демографічних даних

Статистичних та фінансових даних

Для того, щоб

- проводити періодичні актуарні оцінки (кожні три чи п'ять років)
- забезпечити керівництво необхідною інформацією

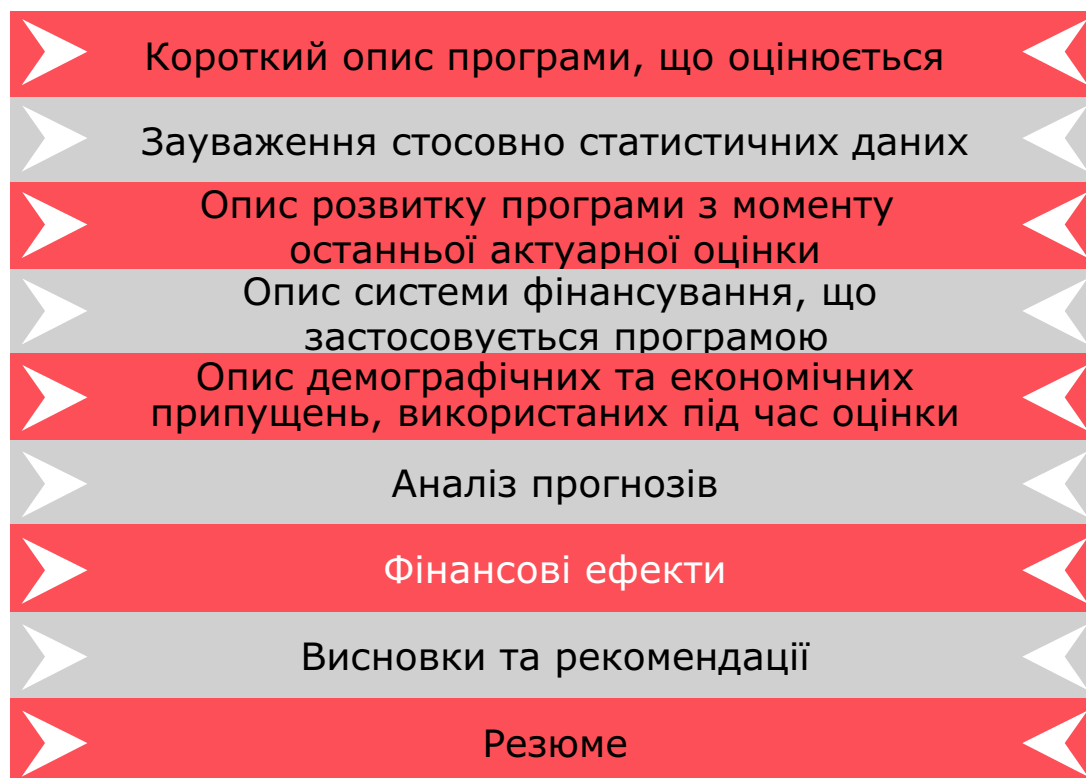
## МОДУЛЬ 4

## Актуарні звіти



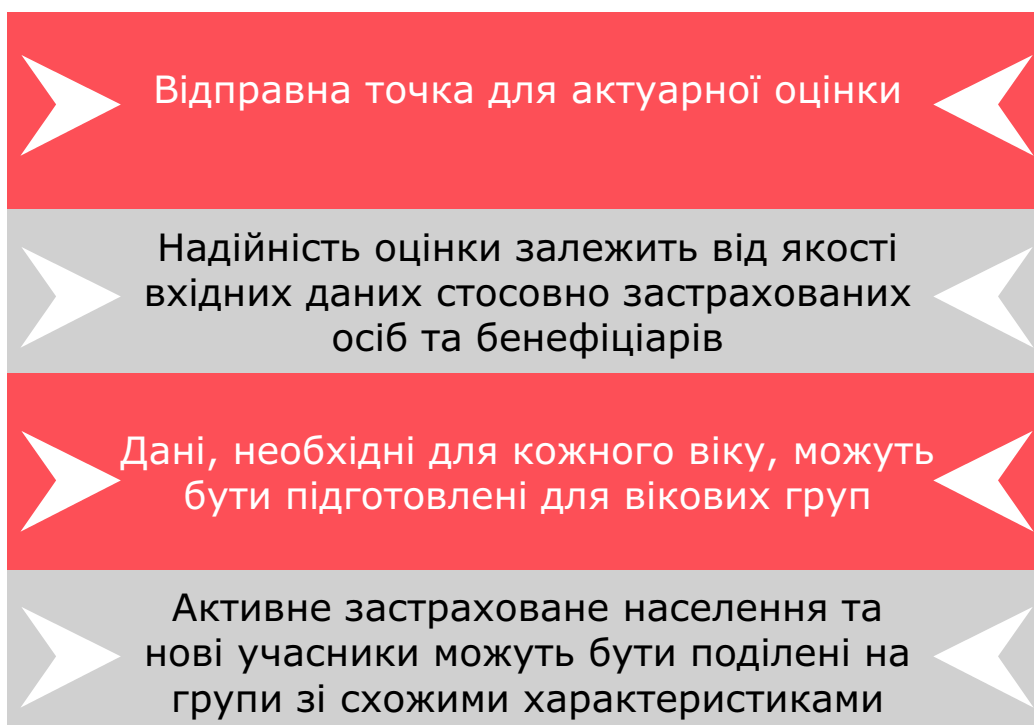
### МОДУЛЬ 4

## Складові актуарного звіту



### МОДУЛЬ 4

## Дані для актуарної оцінки



### МОДУЛЬ 4

## Статистичні дані про активне застраховане населення

Необхідні статистичні дані щодо початкового населення

- Щільність внесків
- Шкала кінцевих окладів (використовується для розрахунку виплат)
- Початкове населення за віком і статтю
- Місяці стажу (або роки)
- Шкала окладів (використовується для прогнозування фактичного застрахованого доходу, з якого сплачуватимуться внески )
- Середній щорічний застрахований дохід
- Щільність допомог за віком та статтю

### МОДУЛЬ 4

## Дані про пенсіонерів, що отримують пенсію на момент оцінки

### За віком і статтю

- Кількість пенсіонерів за віком, розміри пенсій
- Кількість пенсіонерів з інвалідності, розміри пенсій
- Кількість пенсій сиротам, розміри пенсій
- Кількість пенсіонерів вдовам або вдівцям, розміри пенсій

Кількість відстрочених пенсій та їх розміри, що будуть сплачені застрахованим особам, які вийшли із програми, але мають право на пенсію

### МОДУЛЬ 4

## Оцінки, що стосуються нових учасників



### МОДУЛЬ 4

## Дані про пенсіонерів, що отримують пенсію на момент оцінки

### За віком і статтю

- Кількість живих активних учасників
- Смертність активного застрахованого населення
- Кількість нових випадків інвалідності
- Смертність інвалідів
- Кількість нових пенсіонерів за віком
- Смертність пенсіонерів
- Середня кількість учасників, що виходять із програми
- Частка застрахованого населення, що перебуває в шлюбі
- Середнє число дітей на утриманні застрахованих осіб
- Середній вік дітей на утриманні застрахованих осіб та пенсіонерів
- Смертність дітей-сиріт
- Середній вік дружини (чоловіка) застрахованої особи-чоловіка (жінки) або пенсіонера для кожного віку чоловіка (дружини)
- Ймовірність повторного шлюбу вдів (вдівців)
- Смертність вдів (вдівців)

## МОДУЛЬ 4

### Актуарні оцінки

Оцінки, що ґрунтуються на різних  
альтернативах стосовно:

Формули для допомог

Умови для допомог (пенсійний вік,  
вимоги мінімальних внесків

Розвитку застрахованого населення

щоб робити проінформовані рішення,  
звертаючи увагу на:

Можливості для інвестування резервних фондів

Цілі національного соціального забезпечення

Обмеження фінансування

## МОДУЛЬ 4

## Фінансові наслідки пенсійної програми соціального забезпечення

Найнаочніше можна продемонструвати наступним чином:

Модель відкритого фонду

Розвиток застрахованого населення та пенсіонерів

Обсяги застрахованого доходу та допомог

РОЗВИТОК ПРОГРАМ МОЖНА ПРОАНАЛІЗУВАТИ

В абсолютних величинах

в залежності від

- демографічних співвідношень
- відносних витрат

### МОДУЛЬ 4

## Демографічні прогнозування

Підґрунтя актуарного оцінювання

Для програм довгострокових допомог для кожного року протягом прогнозного періоду розраховуються:

**A**

кількість застрахованих осіб для кожного віку, статі, можливо інші підгрупи застрахованого населення помножена на прогнозовані середні обсяги застрахованого доходу  
=  
сукупний застрахований дохід, з якого сплачуватимуться внески

**B**

Кількість пенсіонерів для кожного віку, статі та типу пенсії помножена на прогнозовані середні розміри пенсій  
=  
сукупні витрати на пенсії

Отримані значення можуть бути використані для розрахунку необхідних ставок внесків згідно до обраної системи фінансування

### МОДУЛЬ 4

## Ефект інфліції

Зазвичай вважається, що протягом довгого періоду

Середній чистий інвестиційний дохід від інвестування активів буде вищим аніж

Середній щорічний темп зростання зарплати, який в свою чергу буде вищим аніж

Середній щорічний темп зростання вартості життя

Для фінансування соціального забезпечення більш важливою є різниця між зростанням зазначених величин аніж окремі темпи зростання

### МОДУЛЬ 4

## Вплив інфляції на фінансові системи

Розподільча система

Програми соціального забезпечення з частковим накопиченням коштів

Накопичувальні фонди

### МОДУЛЬ 4

## Розподільча система

Поточні виплати фінансуються за рахунок поточних надходжень

- Кошти не накопичуються заздалегідь з метою отримання інвестиційного доходу, таким чином ставки проценту не мають значення для програми
- Інфляція не призводить до зростання ставки внесків, якщо темпи зростання середнього застрахованого доходу та вартості життя приблизно однакові
- Зростання вартості медичних допомог може вимагати підвищення ставки внесків, якщо темпи інфляції вартості цих послуг перевищують зростання середнього застрахованого доходу

## МОДУЛЬ 4



## Програми соціального забезпечення з частковим накопиченням

- Кошти накопичуються заздалегідь
- Інфляція призводить до нерівноваги між трьома ставками (інвестиційного доходу, зростання заробітків, зростання вартості життя) протягом значного періоду часу, що може мати значний вплив на програму
- Чим вища частка коштів, що накопичуються заздалегідь, тим більший вплив має інфляція
- Ефект від інфляції залежить від того, як довго тривав у минулому період нерівноваги між трьома ставками

### МОДУЛЬ 4

## Системи накопичувальних фондів

- Індивідуальні ощадні рахунки
- Інфляція значно впливає на індивідуальні заощадження учасників
- Відсутній розподіл ризику або внесків, отже кожний учасник окремо несе ризик інфляції
- Ставка відсотку накопичувального фонду застосовується до залишків на рахунках учасників. Ця ставка зазвичай нижча, аніж чиста ставка прибутку, отриманого внаслідок інвестиційної діяльності фонду
- Якщо темпи інфляції перевищують ставку відсотка, що застосовується фондом, тоді реальна ставка доходності ощадних рахунків є негативною, отже купівельна спроможність коштів на рахунках зменшуватиметься

### МОДУЛЬ 4

## Коригування допомог

Можливості коригування допомог, а також методи, що застосовуються для коригування, залежать від:

Частки коштів, що накопичується заздалегідь у системі

Можливості змінити ставки внесків

## МОДУЛЬ 4

## Різні аспекти коригування

### Програма фінансується

Внесками із  
фіксованими  
постійними  
ставками

Внесками  
фіксованими  
як частка  
заробітку

У цьому випадку коригування залежить від того, чи достатньо висока "стеля" для того, щоб дозволити зростання внесків у такому ж темпі, як зростає заробіток

### Допомоги

Нові пенсії

Поточні  
пенсії

### Програма фінансується

Внесками із  
фіксованими  
постійними  
ставками

Внесками  
фіксованими  
як частка  
заробітку

## МОДУЛЬ 4

## Методи коригування



## МОДУЛЬ 4

# **ФІНАНСУВАННЯ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

---

## **МОДУЛЬ 5: ІНВЕСТИВАННЯ РЕЗЕРВІВ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

# ЗМІСТ

|                           |                                                                                        |            |
|---------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| <b>РОЗДІЛ 1:</b>          | <b>Інвестиційна політика</b>                                                           | <b>448</b> |
| A.                        | Аналіз фінансових ринків . . . . .                                                     | 448        |
| B.                        | Загальні принципи інвестування резервів<br>соціального забезпечення. . . . .           | 449        |
| <b>РОЗДІЛ 2:</b>          | <b>Інвестиційні інструменти</b>                                                        | <b>452</b> |
| A.                        | Фінансові інструменти . . . . .                                                        | 452        |
| B.                        | Інвестиційний дохід . . . . .                                                          | 457        |
| <b>РОЗДІЛ 3:</b>          | <b>Поточні питання</b>                                                                 | <b>461</b> |
| A.                        | Регулювання / Незалежність. . . . .                                                    | 461        |
| B.                        | Диверсифікація . . . . .                                                               | 462        |
| C.                        | Розвиток ринку . . . . .                                                               | 464        |
| D.                        | Управління. . . . .                                                                    | 464        |
| <b>Посібник викладача</b> |                                                                                        | <b>468</b> |
| 1.                        | Загальна мета . . . . .                                                                | 469        |
| 2.                        | Конкретні цілі. . . . .                                                                | 469        |
| 3.                        | Схема модуля . . . . .                                                                 | 470        |
| 4.                        | Пропонована стратегія навчання . . . . .                                               | 471        |
| <b>Завдання №1:</b>       | <b>Політика та принципи інвестування резервів<br/>програм соціального забезпечення</b> | <b>472</b> |
| 1.                        | Загальна мета . . . . .                                                                | 472        |
| 2.                        | Індивідуальна робота (15 хв.) . . . . .                                                | 472        |
| 3.                        | Групова робота (30 хв.) . . . . .                                                      | 472        |
| 4.                        | Пленарна робота. . . . .                                                               | 473        |

|                                                            |            |
|------------------------------------------------------------|------------|
| <b>Завдання №2: Фінансові інструменти. Варіант № 1</b>     | <b>474</b> |
| 1. Загальна мета . . . . .                                 | 474        |
| 2. Індивідуальна / групова робота . . . . .                | 474        |
| 3. Пленарна робота. . . . .                                | 476        |
| <b>Завдання №2: Фінансові інструменти. Варіант № 2</b>     | <b>477</b> |
| 1. Загальна мета . . . . .                                 | 477        |
| 2. Індивідуальна робота (15 хв.) . . . . .                 | 477        |
| 3. Групова робота (30 хв.) . . . . .                       | 477        |
| 4. Пленарна робота. . . . .                                | 478        |
| <b>Пропоновані відповіді</b>                               | <b>483</b> |
| <b>Завдання №3: Нормативно-правова основа інвестування</b> | <b>491</b> |
| 1. Загальна мета . . . . .                                 | 491        |
| 2. Індивідуальна / групова робота . . . . .                | 491        |
| 3. Пленарна робота. . . . .                                | 491        |
| <b>Слайди</b>                                              | <b>492</b> |



## МОДУЛЬ 5

---

# ІНВЕСТИВАННЯ РЕЗЕРВІВ СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

## РОЗДІЛ 1: Інвестиційна політика

---

### *А. Аналіз фінансових ринків*

---

Резерви соціального забезпечення можуть мати істотний вплив на національну економіку. Ці резерви можуть бути значними і часом перебільшують 50 відсотків від валового внутрішнього продукту країни (ВВП). Зокрема, подібна ситуація може мати місце на ранніх етапах розвитку програми, тобто перед тим, як програма досягне «зрілості», що займе багато років, можливо, кілька поколінь.

Резерви такого масштабу неминуче впливають на національні ринки капіталу. До прийняття остаточного рішення про фінансову систему актуарій повинен оцінити розвиток резервів впродовж тривалого періоду часу за умови використання альтернативних фінансових систем. Планувальникам соціального забезпечення в такому випадку доведеться проаналізувати структуру національного ринку капіталу з огляду на:

- інвестиційні інструменти, доступні для короткострокових, середньострокових і довгострокових інвестицій;
- загальну очікувану рентабельність;
- частку, що складають очікувані доходи та резерви соціального забезпечення у загальному обсязі національних заощаджень та інвестицій,
- ймовірний вплив інвестицій соціального забезпечення на національні рівні процентних ставок.

Потім необхідно вирішити чи може ринок капіталу поглинути додаткові інвестиційні ресурси, як то резерви соціальної програми. Крім довгострокового впливу на вирівнювання ставок внесків, резерви соціального забезпечення можуть бути джерелом коштів для інвестування у національну інфраструктуру, якщо резерви інвестуються у державні облігації. Проте слід проявляти обережність, коли уряди вимагають від програм інвестувати кошти виключно в державні облігації і ніяких конкретних національних інвестицій не робиться. Систе-

ма соціального забезпечення не повинна фінансувати державний борг або використовуватися в якості механізму збору податків. З іншого боку, потреба інвестувати резерви не повинна заохочувати випуск державних облігацій з метою поглинання резервів, для яких немає іншого безпечного і вигідного застосування, тобто вона не повинна спричиняти зайве зростання національного боргу.

Планувальники соціального забезпечення повинні тісно співпрацювати з економічними та фінансовими експертами, а також експертами у галузі розвитку під час ухвали рішень щодо конкретного рівня фінансування. У будь-якому випадку, визначення рівня фінансування повинне бути прозорим, зокрема для тих, хто фінансує програму, тобто працівників і роботодавців.

---

## ***В. Загальні принципи інвестування резервів соціального забезпечення***

---

Бухгалтерська звітність із зазначенням відповідних статей доходів та витрат повинна складатися окремо для кожної галузі програми соціального забезпечення. Надлишок коштів для задоволення нагальних потреб програми в цілому необхідно інвестувати із урахуванням потреб у готівці всіх галузей разом узятих, а загальний чистий інвестиційний дохід повинен бути розподілений між галузями згідно із формулою, яка визначає яка частка інвестованих активів належить кожній галузі.

Зважаючи на важливість соціального забезпечення для національної економіки та можливий вплив різних заходів, що втілюються з урахуванням економічних, соціальних і політичних міркувань, питання інвестування резервів соціального забезпечення має особливе значення. У рамках пенсійного плану можуть накопичуватися значні кошти, які уособлюють собою потужний важіль економічного впливу. Управління цими коштами повинно здійснюватись дуже обережно, а правила, за якими здійснюється інвестування коштів, повинні бути дуже чітко сформульовані, унеможливаючи прийняття рішень на власний розсуд керівництва. Не слід забувати, що ці кошти мають законних власників – це застраховані особи та члени їх сімей. Отже управління коштами має здійснюватись відповідно до певних чітко визначених принципів. Ці принципи можуть бути різними в залежності від структури та мети програми, що розглядається. У випадку фінансування короткострокових допомог резерви непередбачених витрат, що накопичуються у цій галузі, призначені головним чином на покриття непередбачених або виняткових змін у частоті або обсязі допомог і, отже, повинні розміщатися на короткий строк при збереженні високого ступеня ліквідності. Технічні резерви пенсійної програми або

програми страхування на випадок виробничої травми виконують зовсім іншу функцію, а саме забезпечують отримання інвестиційного доходу, і тому, як правило, розміщаються у вигляді довгострокових інвестицій.

Основні принципи, які регулюють інвестування резервів соціального забезпечення, схожі до принципів інших установ, заснованих на довірі громадськості: (1) безпека, (2) доходність (3) ліквідність. Однак, коли ці базові умови виконано, необхідно розглянути ще один фактор: (4) соціальна та економічна доцільність.

### ***Безпека***

Безпека є найголовнішою умовою при розгляді інвестиційного питання. Установі соціального забезпечення надаються повноваження з управління майном інших людей. Отже, необхідно дотримуватись дуже суворих правил стосовно безпеки та контролю інвестицій. У першу чергу, установа соціального забезпечення повинна гарантувати формальну безпеку, тобто збереження номінальної вартості інвестованого капіталу, а також регулярну виплату відсотків. Але самої формальної безпеки недостатньо, якщо в той же час кошти знецінюються. Тому установа, відповідальна за інвестиції, повинна спробувати досягти реальної безпеки інвестицій, тобто зберегти реальну вартість вкладених коштів, а також забезпечити, наскільки це можливо, одержання прибутку. Навіть якщо ризик девальвації присутній і у випадку інвестування резервів непередбачених витрат, що накопичуються у програмах короткострокових допомог, реальна безпека має особливе значення для технічних резервів пенсійних програм. Ці міркування спонукали деякі установи соціального забезпечення інвестувати кошти у активи, вартість яких може змінюватись, наприклад, в акції та у нерухомість. Очевидно, що подібні інвестиції мають здійснюватися з великою обережністю та під суворим контролем. З іншого боку, оскільки такі активи дуже вразливі у випадку економічних змін, тільки певна частина коштів може бути розміщена шляхом згаданих інвестицій. Іншим аргументом, що згадується з приводу інвестування у ризикові активи, є те, що інвестування у ризикові активи вимагає всебічних знань про ринок капіталу та управління нерухомістю. Крім того, подібне інвестування передбачає певну можливість спекуляцій, а цього слід уникати, тому що основною функцією органу соціального забезпечення є підвищення соціального добробуту.

### ***Доходність***

Доходність інвестицій також має важливе значення, навіть якщо у випадку резервів непередбачених витрат, що накопичуються програмами короткострокових допомог, прибутковість не є найголовнішим аспектом, тому що обсяг коштів, що інвестується, досить незначний. У будь-якому випадку, доходність не може мати великий вплив на фінансову рівновагу програми. Таким чином, інвестуючи кошти резерву, не потрібно шукати інвестиції з найвищою прибутковістю, тому що головною умовою при розміщенні цих коштів є ліквідність. З іншого боку, при розміщенні тех-

нічних резервів пенсійного страхування доходність має велике значення. В актуарних розрахунках використовується технічна ставка відсотку; ставка доходності від інвестування має принаймні відповідати технічній ставці відсотка, інакше програма зазнає актуарного дефіциту, який доведеться покривати тим чи іншим способом.

### ***Ліквідність***

Як вже згадувалося, резерви непередбачуваних витрат, що накопичуються у програмах короткострокових допомог, необхідно розміщувати у ліквідних активах, які легко конвертуються у реальні гроші. З іншого боку, технічні резерви пенсійних програм, які призначені в першу чергу забезпечувати доходність, не вимагають високого ступеня ліквідності. До того ж, більшість національних систем у різних країнах не використовує основний капітал резервів, тому питання щодо ліквідності не виникає.

### ***Економічна та соціальна корисність***

Якщо дотримано умов безпеки, доходності та ліквідності, при прийнятті інвестиційних рішень необхідно звернути до уваги на економічну та соціальну корисність інвестицій. Органи соціального забезпечення зацікавлені у тому, щоб кошти було інвестовано таким чином, аби був позитивний вплив на охорону здоров'я та освіту, умови та рівень життя застрахованих осіб. Доречне інвестування коштів може призвести до створення нових засобів виробництва та нових робочих місць, тим самим сприяючи збільшенню національного доходу і, отже, підвищенню рівня життя населення. У країнах, у яких має місце дефіцит капіталів, важливо, щоб зекономлені кошти, що містяться у резервах соціального забезпечення, було надано у розпорядження національної економіки при належному дотриманні вимог безпеки, прибутковості та ліквідності. Необхідно підкреслити, що хоча інвестування резервів соціального забезпечення може позитивно вплинути на економічний розвиток країни, вони не повинні використовуватися як джерело коштів для фінансування урядом поточного дефіциту державного бюджету.

Наприкінці підкреслимо, що фінансові правила повинні чітко регулювати розміщення та контроль інвестицій. При розробці правил слід намагатися досягти легкості в управлінні інвестиціями, а також того, щоб управління інвестиціями не потребувало занадто багато уваги з боку керівництва системи соціального забезпечення і не відволікало від досягнення основної мети: забезпечення виконання законодавства щодо соціального захисту, а також надання допомоги на ефективній та дієвій основі.

## РОЗДІЛ 2: Інвестиційні інструменти

---

### *А. Фінансові інструменти*

---

До основних фінансових інвестиційних інструментів належать наступні:

- Позики (цінні папери з фіксованим доходом):
  - Державні цінні папери
  - Цінні папери, випущені державними підприємствами або іншими установами і які гарантуються урядом
  - Корпоративні облігації
  - Іпотечне кредитування (кредити, як правило, забезпечені нерухомістю)
  - Банківські депозити, на які нараховуються відсотки
- Акції
  - Акцій (звичайні та привілейовані)
  - Нерухомість (володіння нерухомим майном)

Резерви можуть також зберігатися у грошовій формі. Оскільки подібне розміщення не приносить доходу, цей спосіб не вважається інвестуванням активів.

Частина активів програми може зберігатися у фізичній формі, наприклад у вигляді заводу або обладнання, необхідних для роботи програми. Наприклад, пенсійний фонд може вкладати кошти в інфраструктуру охорони здоров'я. Подібні інвестиції зазвичай не забезпечують інвестиційного доходу, однак їх доцільність може бути зумовлена нестачею коштів для фінансування цих установ, а також потребами застрахованого населення.

Система соціального забезпечення також може відігравати роль джерела коштів для фінансування житлового будівництва. Пенсійний фонд може надавати кредити, іпотеки для купівлі існуючого житлового фонду, також він може фінансувати та реалізовувати проекти житлового будівництва власними силами і згодом надавати житло в оренду або через іпотеки надавати приватним особам можливість придбати житло. Ці інвестиції задовольняють четвертій вимозі до інвестування резервів соціального забезпечення, проте вони потребують значного нагляду та є досить дорогими в управлінні.

Інвестиції можуть бути зроблені безпосередньо у приватні підприємства, тобто програма може мати у власності деяке підприємство. Подібні інвестиції є досить ризикованими, ці активи також досить нелегко продати. Володіння комерційним підприємством вимагатиме від наглядової ради та керівництва програми соціального забезпечення певної уваги, що буде скерована не на управління програмою, а на управління підприємством. Замість прямих інвестицій у комерційні підприємства, зазвичай програми соціального забезпечення спрямовують кошти до банків розвитку та гарантованих державою позик. Далі ці установи інвестують капітал у соціально та економічно доцільні проекти, у тому числі у комерційні підприємства. Подібні непрямі інвестиції забезпечують задовільніший баланс між цілями інвестування, ніж це можливо за допомогою прямих інвестицій, а також дозволяють наглядовій раді та керівництву програми не відволікатися від своїх основних обов'язків.

### ***Державні цінні папери***

Як правило, державні цінні папери випускаються з метою:

- фінансування дефіциту бюджету;
- управління грошовою масою та процентними ставками;
- відшкодування націоналізації;
- повернення кредитів;
- фінансування капітальних витрат.

Державні цінні папери мають такі характеристики:

- номінальна безпека;
- вільна купівля-продаж на ринку;
- різноманітність термінів до погашення;
- низька вартість операцій купівлі-продажу;
- податкові пільги.

Позики, що надаються уряду (а також напівдержавним установам) програмами соціального забезпечення, можуть призвести до послаблення бюджетної дисципліни. Кошти можуть надаватись за ставками кредиту, нижчими від ринкових процентних ставок (сама наявність резервів соціального забезпечення може знижувати процентні ставки державних цінних паперів). Наявність коштів на пільгових умовах може заохотити уряди споживати більше, вкладати більше, зменшити податки за рахунок збільшення боргу або збільшити дефіцит державного бюджету, особливо якщо кошти, що позичаються у системі соціального забезпечення не відображаються як частина державного боргу. Заощаджені кошти програм соціального забезпечення, що поглинаються урядом, не доступні



для альтернативних приватних інвестицій; водночас, приватні інвестори, які придбали цінні папери уряду, спрямовують свої кошти деінде.

Неможливо достовірно встановити, в якій мірі резерви соціального забезпечення, запозичені урядом, використовуються для фінансування капітальних витрат і тим самим сприяють економічному зростанню, чи вони просто заохочують органи державного управління споживати більше, витрачаючи запозичені у програми соціального забезпечення кошти на свій розсуд на власні потреби. Якщо кошти з системи соціального забезпечення некоректно використовуються урядом, тоді внески до програми є, по суті, прихованим податком на працю. Значне інвестування коштів у державні цінні папери призводить до ситуації, коли учасники програми через податок на прибуток платять відсотки за своїми ж внесками. Отже, незважаючи на придатність державних цінних паперів для розміщення резервів соціального забезпечення, подібне інвестування може призвести до зворотних результатів з макроекономічної точки зору. Це знаходиться поза впливом установ соціального забезпечення та залежить від фінансової відповідальності та економічного керівництва в уряді.

Слід зазначити, що цінні папери, які випускаються урядом та напівдержавними підприємствами, входять до значної частки портфелю інвестицій програм соціального забезпечення, незалежно від того, чи є інвестиції у державні цінні папери обов'язковим чи ні. Це свідчить як про те, що державні цінні папери придатні для довгострокового розміщення резервів програм соціального забезпечення, так і про відсутність відповідних альтернативних інвестиційних можливостей.

Дійсно, урядові цінні папери та цінні папери, що гарантуються державою, складають основну частину активів більшості систем соціального забезпечення. Фінансові правила часто вимагають, щоб деяка мінімальна частка (а іноді і всі) резерви програми були розміщені у державні або гарантовані урядом цінні папери. Перевага подібних інвестицій полягає у безпеці інвестування коштів, проте ця безпека зазвичай призводить до нижчої доходності, ніж та, що забезпечуються іншими інвестиційними інструментами. Існуючі державні цінні папери випускаються з різноманітними строками погашення, тому вони можуть задовольнити потреби різних гілок системи соціального забезпечення стосовно ліквідності. Якщо уряд використовує запозичені у програмі кошти для конкретних проектів, четверта мета - соціальна та економічна корисність - може бути досягнута.

Вище наведені спостереження базуються на припущенні, що державні цінні папери є на ринку у достатній кількості та необхідними схемі термінами до погашення. Також припускається, що капітал,

який уряд бере у позику, може бути використаний ефективно, а не просто для фінансування поточних витрат. Може трапитись, що уряд не бажає позичати у тому обсязі, в якому система соціального забезпечення готова інвестувати у державні цінні папери. Це можливо у ситуації, коли поточні доходи уряду перевищують його поточні витрати, до того ж уряд здатний зменшити свою залежність від запозичень на ринках капіталу для фінансування проектів розвитку. Однак частіше уряди обмежують обсяги запозичень тому, що вони не можуть повністю використати позичені кошти. Подібну ситуацію необхідно передбачити в момент створення програми довгострокових допомог, тому що саме ця галузь накопичуватиме більшу частину коштів, які система соціального забезпечення повинна інвестувати і реінвестувати. Частка допомог, яка буде фінансуватися за рахунок накопичень, повинна бути визначена з урахуванням здатності уряду ефективно позичати та використовувати ці кошти. (У програмах, які інвестують свої кошти у інші фінансові інструменти, ця частка повинна визначатися з урахуванням можливостей всіх потенційних позичальників ефективно використати позичені кошти.)

Система фінансування із середньою періодичною премією є одним із способів ідентифікувати подібну ситуацію. Так як резерви не використовуються для покриття поточних витрат на допомоги, ці кошти можуть бути інвестовані протягом тривалого часу. Це надає уряду та іншим потенційним позичальникам можливість краще планувати використання капіталу, який вони позичають. Крім того, обсяги коштів, які програма, що використовує систему фінансування із середньою періодичною премією, матиме у своєму розпорядженні для інвестування протягом різних періодів часу, можуть варіюватися в залежності від вибору періодів рівноваги. В загальному випадку, чим довший період рівноваги, тим більший капітал є вільним для інвестування.

Інші інвестиційні інструменти з фіксованим доходом, такі як корпоративні облігації та іпотеки, є в цілому менш безпечними, ніж державні або гарантовані урядом цінні папери і в наслідок цього звичайно мають вищу доходність. В залежності від ринку капіталу, вони, як правило, менш ліквідні, ніж державні цінні папери. Економічна та соціальна корисність корпоративних облігацій та комерційних іпотек відрізняється для кожного випуску. Соціальна корисність приватних іпотек дуже висока, однак управління подібними іпотеками досить складне та дороге.

Інвестиції в акції приватних корпорацій є вкрай нестійкими з точки зору як безпеки, так і прибутковості. Їх ліквідність залежить від ринку капіталів, а економічна та суспільна корисність також відрізняється для кожного випуску.



Інвестиції в нерухомість можуть задовольняти кільком інвестиційним цілям, проте ці активи, як правило, важко продати у випадку необхідності, вони можуть також створювати певні адміністративні труднощі. Однак для програми може бути бажано володіти приміщеннями, які вона використовує для виконання своїх функцій. Рішення щодо бажаності цього володіння залежить від багатьох факторів, а саме (1) поточне та майбутнє співвідношення між річною вартістю оренди приміщень та чистого прибутку від інвестування коштів, які були б необхідні для того, щоб придбати у власність відповідні приміщення та (2) розмір та наявність вільних приміщень, які будуть необхідні в майбутньому. Ці два фактори є найбільш важливими. Аналогічні міркування мають місце при аналізі питання щодо придбання або оренди іншого устаткування, необхідного для роботи установ соціального забезпечення, наприклад, устаткування для електронної обробки даних.

Навіть якщо програма дозволяє значну свободу у виборі інвестиційних інструментів, наглядова рада повинна пам'ятати про те, що основним обов'язком програми є ефективно та дієво надання допомог учасникам. Для цього бажано забезпечити просте управління інвестиціями, тобто щоб керівництво програми не мусило приділяти надмірну частку свого часу управлінню інвестиційним портфелем програми. Інвестиції в нерухомість та іпотечні кредити, інвестиції в акціонерний капітал та права власності на комерційні підприємства можуть мати деякі потенційні переваги. Проте інколи для забезпечення належного управління активами необхідне постійне спостереження. З цієї причини, зокрема у новій програмі, подібні інвестиції вимагають надмірної уваги з боку керівництва програми.

Банківські депозити, так само як і зберігання коштів у вигляді готівки, підходять для фінансування щоденних операцій програми. Суми, необхідні для виконання цих операцій, можна оцінити спостерігаючи за грошовими потоками, які мають місце у програмі. Кошти можуть також зберігатися у вигляді банківських вкладів під час очікування на інвестування або реінвестування у більш підходящі інвестиційні інструменти. А якщо банк надає належну процентну ставку по депозитах, частина резервів непередбачених витрат може також зберігатися у вигляді банківських депозитів. Слід зазначити, що зберігання надмірної частки резервів у вигляді готівки або банківських депозитів з низькою або навіть нульовою процентною ставкою може призвести до значних втрат надходжень інвестиційного доходу до програми. Це безпосередньо стосується учасників накопичувального фонду, якщо річна норма відсотку, що нараховується на кошти, що зберігаються на їх рахунках, залежить від чистої доходності активів фонду.

Якщо виявиться, що надлишок коштів, необхідних для покриття короткострокових потреб програми, повинен зберігатися у вигляді банківських

вкладів, установа соціального забезпечення може провести переговори із банком стосовно більш сприятливої процентної ставки по цим депозитам, можливо, погодившись підтримувати мінімальну суму на депозиті або залишити суму на депозиті протягом деякого мінімального періоду.

Резерви непередбачених витрат кожної галузі соціального забезпечення повинні зберігатися на банківських депозитах або інвестуватися у короткострокові цінні папери уряду. Складніше питання полягає в оцінці необхідного рівня резервів непередбачених витрат.

Призначення резервів непередбачених витрат було описано у розділі, присвяченому системам фінансування. Неможливо створити правило, за яким можна було б визначити необхідні обсяги резервів у будь-який момент часу. Необхідні обсяги залежатимуть від ризиків, від яких страхує програма, а також від зрілості програми. Під час періодичних актуарних оцінок актуарій повинен вказати необхідний «запас міцності» резервів непередбачених витрат. Важливо усвідомлювати, що резерви накопичуються із конкретною метою, тому не слід дозволяти необмежене зростання резервів без актуарної оцінки необхідного рівня. Так як резерви непередбачених витрат зберігаються у вигляді короткострокових інвестицій, які зазвичай пропонують найнижчу доходність, будь-яке перевищення необхідного рівня резервів призводить до недоотримання максимальних прибутків програми.

---

## ***В. Інвестиційний дохід***

---

В кінці кожного фінансового року необхідно визначити доходність активів програми, яку було досягнуто протягом року. Протягом року має місце безліч трансакцій, в результаті яких змінюється сума активів. Отже необхідна проста формула для визначення прибутковості активів.

Припустимо, що  $A$  - це загальна сума активів програми на початку фінансового року, а  $B$  - сума в кінці року. Відповідні значення сум активів є предметом серйозного обговорення серед спеціалістів з бухгалтерського обліку. Наприклад, зазвичай значна частина активів програми інвестується в урядові цінні папери з фіксованим доходом з можливістю викупу. Активи, як правило, оцінюються за їх собівартістю або за меншим між собівартістю та ринковою вартістю. Чи прийнятний останній метод для оцінки державних цінних паперів? Оскільки мало ймовірно, що програма потребуватиме коштів до кінця строку погашення за номінальною вартістю, їх поточна ринкова ціна не має значення. Скоріше, номінальна вартість або деяке значення, що лежить між номінальною вартістю та собівартістю в момент придбання цінного

паперу за ціною нижче номіналу (амортизована вартість), підійшло б більше для оцінки поточної вартості активів. Підтримання занадто низької вартості активів, які можуть бути погашені завчасно, призводить до завищення ставки інвестиційного доходу цих цінних паперів та приросту капіталу в момент погашення, тобто спотворюванню результатів інвестиційної діяльності.

Інший аспект оцінки активів стосується фізичних активів, якими володіє програма. До них належать приміщення, офісні меблі та обладнання, транспортні засоби та предмети медичного призначення тощо. Вартість основних засобів на початку року має бути зменшена відповідно до амортизації, що мала місце протягом року, також можливо створення відповідного амортизаційного резерву.

Вартості активів А та В повинні бути розраховані акуратно та у відповідності до загальноприйнятих принципів бухгалтерського обліку. Сукупний інвестиційний дохід фонду протягом року необхідно враховувати по мірі його надходження. До інвестиційного доходу відносяться відсотки за активами з фіксованим доходом, дивіденди, доходи від оренди та чистий приріст капіталу. (Чистий приріст капіталу дорівнює різниці між сумою, отриманою від продажу або погашення активів, та сумою, в яку ці активи були оцінені у звіті попереднього року. Отриманий результат може бути негативним.) Припустимо, що інвестиційний (брутто) дохід дорівнює J. Якщо від сукупного інвестиційного доходу (J) відняти всі витрати на інвестування, в результаті отримаємо чистий дохід від інвестицій, I. Витрати на інвестування включають заробітну плату персоналу, робота якого повністю пов'язана з інвестиціями, відповідні пропорції окладів інших співробітників, що приймають лише часткову участь в інвестиційному процесі, накладні витрати установи на проведення інвестиційної діяльності, а також такі прямі витрати, як, наприклад, банківські збори та плата за збереження коштів у сейфах.

Для того, щоб отримати ставку доходності від інвестицій, необхідно пов'язати інвестиційний дохід, отриманий протягом фінансового року, з величиною активів, на які нараховується цей дохід. Вартість активів на кінець року (B) враховує зміни в обсязі активів внаслідок отримання та реінвестування чистого інвестиційного доходу, а також внесків вільних від адміністративних та інших витрат, понесених протягом року. Для того, щоб визначити ставку доходності, робиться припущення, що чистий інвестиційний дохід (I) було отримано в кінці року, тоді його необхідно відняти від суми активів на кінець року, тобто маємо B-I. Потім це значення порівнюється з вартістю активів на початку року (A). Орієнтовна сума інвестованих активів, на які нараховується інвестиційний дохід, дорівнює середньому цих

двох вартостей, тобто  $1/2 (A + B - I)$ . Результат - це сума, яка згідно із припущеннями, була інвестована протягом року. Тоді:

$$\begin{array}{lcl} \text{Валова ставка} & J & 2J^{(1)} \\ \text{доходності (брутто)} & \frac{J}{1/2(A + B - I)} & \frac{2J^{(1)}}{A + B - I} \end{array}$$

$$\begin{array}{lcl} \text{Чиста ставка} & 2I & \\ \text{доходності (нетто)} & \frac{2I}{A + B - I} & \end{array}$$

Корисно порівняти ставки доходності брутто і нетто. Різниця між ними, яка відображає інвестиційні витрати у відсотках інвестованих активів, є корисним індикатором ефективності цього аспекту функціонування системи соціального забезпечення.

У накопичувальних фондах необхідно покривати витрати на управління за рахунок інвестиційного доходу. Якщо  $K$  - це валовий інвестиційний дохід за винятком інвестиційних витрат та витрат на управління, тоді, як і раніше,  $2K / (A + B - K)$  - це ставка доходності активів фонду. Це максимальна ставка відсотків, яка може бути нарахована на рахунки учасників, в тому випадку, якщо інвестиційний дохід повністю розподіляється між учасниками на основі залишків на їх рахунках на початок фінансового року (якщо, звичайно, активи фонду не є меншими, ніж зобов'язання фонду, представлені балансами рахунків його учасників).

У випадку довгострокових допомог, що надаються програмами соціального страхування, велике значення має співвідношення між отриманою чистою доходністю та процентною ставкою, яку було використано актуарієм при розрахунку необхідної ставки внеску відповідно до обраної системи фінансування. Якщо чиста доходність менша за процентну ставку, що передбачалась, в кінцевому рахунку дана програма не зможе виконати свої зобов'язання без додаткового збільшення ставки внесків або певної економії за рахунок інших аспектів діяльності програми. (Наприклад, витрати на управління, які покриваються за рахунок надходжень у вигляді внесків, можуть виявитися нижчими, ніж передбачалося.)

<sup>(1)</sup> Можна отримати більш точне значення знаменника, використаного у формулах, якщо ввести  $C$  - надлишки, що виникають внаслідок іншої, ніж інвестиційна, діяльності програми протягом року. Цей надлишок (який за припущенням інвестується) виникає внаслідок того, що отримані внески перевищують витрати на виплату допомог, витрати на управління та інші витрати, без врахування інвестиційних витрат. Припускаючи, що кошти  $C$  виникають та інвестуються рівномірно протягом року, тоді можна вважати, що величина  $C$  інвестується протягом половини року. Якщо  $i$  - це чиста ставка доходності,  $i$  вважається, що чистий інвестиційний дохід ( $I$ ) надходить у кінці року, тоді:  $Ai + Ci = I$  та  $B = A + C + I$ , отже  $i = 2I / (A+B-I)$ .

Розрахунок чистої ставки доходності заснований на наближених значеннях активів усіх галузей програми соціального забезпечення. Як вже зазначалося, деякі з цих активів (резерви короткострокових допомог, резерви короткострокових допомог у випадку виробничої травми та резерви непередбачених витрат) інвестуються на короткий термін (або зберігаються в грошовій формі) і, зазвичай, на умовах низьких процентних ставок. Отже, було б доцільно розділити активи та розрахувати чисту ставку доходності окремо для кожної галузі. Хоча ці та інші удосконалення можливі, вони навряд чи призведуть до значного збільшення ставки чистої доходності, що розраховується для пенсійної галузі, якщо програма функціонує лише декілька років.

Розрахунок ставки чистої доходності може проводитись також у випадку, коли діяльність кожної галузі соціального забезпечення ведеться окремо, проте інвестиції виконуються на спільній основі. Розподіл отриманого інвестиційного доходу, а також інших відрахувань до резервів відбувається наприкінці фінансового року. Зміни обсягів резервів, в т.ч. резервів непередбачених витрат, повинні переглядатись актуарієм під час періодичних оцінок програми.

## РОЗДІЛ 3: Поточні питання

Зростання ринків капіталу, а також все більш широке визнання того факту, що успіх системи соціального забезпечення, що заснована на накопиченні коштів, залежить від інвестиційної прибутковості, призвело до зосередження уваги на інвестиційних правилах, політиці та практиці установ соціального забезпечення. Хоча проблеми деяких фондів соціального забезпечення у ряді країн, що були пов'язані з інвестиційною діяльністю цих фондів, головним відображають нестабільність економічних умов в цих країнах та нерозвиненість їх ринків капіталу, ці невдачі призвели до розповсюдження пропозицій щодо реформування існуючої системи соціального забезпечення. Загалом, пропозиції щодо реформування мають за мету включення систем соціального захисту до проектів зі збільшення капіталу, розподілу ресурсів та сприяння економічному зростанню. Необхідно знайти баланс між цими цілями. Взаємозалежні питання, які висвітлюються у цьому розділі, також розглядаються у рамках дискусії щодо інвестування фондів соціального забезпечення.

Слід пам'ятати, що програми соціального забезпечення, засновані на накопиченні коштів, - це одна із найважливіших (якщо не найважливіша) фінансових установ у країні, і що допомоги за віком мають критично важливе значення для добробуту населення і соціальної стабільності. Інвестиційна політика установ соціального забезпечення впливає на розподіл і продуктивність капіталу. Отже, наскільки б бажаним не здався певний захід з точки зору інвестування коштів програм соціального забезпечення, цей захід також повинен бути прийнятним із загальної національної економічної і соціальної точки зору.

### ***А. Регулювання / Незалежність***

Законодавчі акти, що регулюють інвестування коштів програм соціального забезпечення, в цілому можна класифікувати наступним чином (у всіх випадках з умовою або без умови затвердження на рівні міністерства):

- 1) відповідальність за інвестиції покладено на установу соціального забезпечення;
- 2) для кожного інвестиційного інструменту вказуються мінімальні та максимальні допустимі частки коштів (мінімуми зазвичай вказуються для державних цінних паперів), і
- 3) інвестиції можуть здійснюватись у відповідності до рішень наглядової ради піклувальників (в цих рішеннях вказуються види цінних паперів, які члени ради вважають прийнятними для інвестування; наглядові ради поширені в країнах з британською правовою традицією).

Не дивно, що уряд прагне регулювати інвестування коштів програм соціального забезпечення. У країнах, що розвиваються, уряди створюють пенсійні програми допомог за віком з метою забезпечення соціального захисту та накопичення капіталу для програм розвитку. Зазвичай уряд надає податкові пільги у вигляді відстрочки податку на внески та звільнення від податків інвестиційного доходу, який отримують програми. Таким чином, уряди зацікавлені у всіх аспектах функціонування створених ними систем соціального забезпечення. Національний орган, що реалізує грошову політику уряду, також має свій інтерес. З огляду на обсяги коштів, які інвестуються програмами соціального забезпечення, купівля-продаж або інша діяльність програми може значно впливати на національний ринок капіталу, а обрані програмою напрямки інвестиційної політики можуть негативно впливати на грошово-кредитну політику, що впроваджується урядом.

В таких умовах програма соціального забезпечення намагається розмістити свої активи у відповідності з інвестиційними цілями, згаданими у попередньому розділі, для того, щоб забезпечити максимальний прибуток учасникам програми (у випадку накопичувальних фондів) або для того, щоб забезпечити платоспроможність схеми (у випадку пенсійної програми соціального страхування). Наглядова рада програми (або підкомітет ради) приймає на себе відповідальність щодо вироблення інвестиційних рішень. Чи будуть виконуватись ці рішення, залежить від структури управління, створеної урядом. Якщо конкретні інвестиційні рішення (а не загальна політика), підлягають затвердженню на рівні міністерства (зазвичай, це означає ухвалу міністром, відповідальним за фінанси), тоді фактично рада позбувається самостійності у прийнятті інвестиційних рішень, а інвестиції програм соціального забезпечення перетворюються на доповнення до інших доходів уряду.

Члени наглядових рад, які керують програмами соціального забезпечення і приймають інвестиційні рішення, несуть фідучіарну відповідальність (відповідальність піклувальника). Вони підзвітні учасникам програми. Повинен застосовуватись принцип «обережної людини» (США). Рада повинна із знанням справи затверджувати інвестиційну політику та стратегію. Інколи програми соціального забезпечення критикують через те, що вони надмірно обережні у прийнятті інвестиційних рішень. Обережна, але більш інноваційна політика залежить від обсягів існуючого ринку капіталу та інвестиційної кмітливості відповідальних членів наглядової ради.

---

## ***В. Диверсифікація***

---

Диферсифікація за допомогою використання різних інвестиційних інструментів, різних галузей та географічних регіонів знижує ризико-



ваність інвестицій. При значній диверсифікації інвестованих коштів програм соціального забезпечення можна уникнути нераціональної концентрації інвестицій у державні та напівдержавні цінні папери.

Теоретично заклик до диверсифікації є переконливим, але на практиці у країнах, що розвиваються та у яких ринки капіталу лише народжуються, можливості для диверсифікації досить обмежені. У них існує лише кілька посередників та належних інвестиційних можливостей (іноді єдиною можливістю є банківські депозити). Таким чином з причин насичення внутрішнього ринку установи соціального забезпечення змушені удатися до фінансування окремих проектів (на зразок національних банків розвитку і, можливо, конкуруючи з ними), проте, як правило, існує дефіцит проектів з прийнятним ступенем ризику для інвестування коштів програм соціального забезпечення. Тобто замість проблеми вибору між прийнятними альтернативними інвестиційними інструментами установи соціального забезпечення в країнах, що розвиваються, стикаються з «проблемою ліквідності»: вони мають вільні кошти для інвестування, але у країні відсутні прийнятні інвестиційні можливості. Подібна ситуація особливо тяжка для програм, заснованих на системі фіксованих внесків, тобто таких, в яких використовується фіксована ставка внесків. Схеми соціального пенсійного страхування, які частково накопичують кошти для надання допомог, мають можливість встановлювати ставку внеску з урахуванням, серед інших факторів, інвестиційної поглинаючої спроможності внутрішнього ринку.

### **Іноземні інвестиції**

Обмеження можливостей диверсифікувати інвестиції на внутрішньому ринку, а також насичення внутрішнього ринку призводить до тиску з боку установ соціального забезпечення з метою пом'якшення інвестиційних правил, які практично у всіх країнах, що розвиваються, забороняють інвестування коштів за кордоном. Це дозволило б програмам диверсифікувати свої вкладення і, отже, принесло б користь учасникам програми.

Центральні банки відповідають за управління операціями з використанням іноземної валюти, і вони, як правило, протидіють тиску з боку установ соціального забезпечення. Зрозуміло, що центральні банки не бажають допустити втечу капіталу. Стверджується, що внутрішні заощадження мають бути інвестовані з метою сприяння національному економічному зростанню, навіть якщо доходність, яку отримують установи соціального забезпечення, буде нижчою ніж у випадку, якби було можливо інвестувати за кордоном. Хоча глобалізація потоків капіталу означає, що відтік капіталу за рахунок інвестицій установ соціального забезпечення може бути збалансований за рахунок припливу капіталу з інших джерел, до цього принципу ставляться скептично. Якщо національна система соціального забезпечення не змогла ідентифікувати підходящі внутрішні інвестиційні можливості, чи можна сподіватися, що це зможе зробити закордонний інвестор?



Інвестування за кордоном включає додатковий фактор ризику, а саме - коливання курсу обміну валют. Хоча ці ризики присутні, установи соціального забезпечення, які бажають інвестувати кошти за кордоном з причини нерозвиненості внутрішніх ринків капіталу, часто розташовані у країнах зі слабкими валютами, які часто зазнають девальвації, отже, існує можливість певного прибутку за рахунок зміни обмінного курсу.

---

### ***C.   Розвиток ринку***

---

Установи соціального забезпечення здатні стимулювати розвиток внутрішніх ринків капіталу як неявно через кошти, які вони мають у своєму розпорядженні для інвестування, так і прямо за рахунок заохочення створення нових фінансових інструментів, інвестиційних можливостей та посередництва. Розвиток внутрішніх ринків капіталу є вигідним як для установ соціального забезпечення, так і для національної економіки в цілому. Однак необхідно ввести та посилити механізми регулювання ринків, включаючи банківський нагляд, вимоги до оприлюднення інформації та законодавство, що стосується обігу цінних паперів. У протилежному випадку рівень ризику може виявитись неприйнятним для інвестування коштів програм соціального забезпечення.

Коли установи соціального забезпечення інвестують кошти в акції, необхідно вирішити питання володіння, контролю та управління корпораціями, в які інвестовано кошти. Установи соціального забезпечення можуть відігравати певну роль у приватизації державних підприємств, а обмеження на частку акцій, якою вони можуть володіти, запобігає заміні державного контролю над підприємствами контролем з боку установ соціального забезпечення.

---

### ***D.   Управління***

---

В ідеальному випадку установи соціального забезпечення повинні мати можливість інвестувати свої кошти непрямым способом, тим самим дозволяючи наглядовій раді та керівництву зосередитися на ефективному керівництві програмою соціального забезпечення. У країнах з нерозвиненими ринками капіталу, коли неможливо освоїти усі кошти за рахунок непрямих інвестицій, установи соціального забезпечення повинні інвестувати прямим способом у проекти.

Прямі інвестиції включають розробку проектів, оцінку, затвердження, виконання і безперервний моніторинг. Установа соціального забезпечення може створити внутрішній підрозділ для виконання цих спеціалізованих функцій або скористатись порадами зовнішніх консультантів (якщо подібні послуги існують або можуть бути розвинені). Ці альтернативні рішення мають очевидні наслідки для обсягу витрат на інвестиційну діяльність.

**Рентабель-  
ність**

Соціальні пенсійні страхові та накопичувальні фонди мають довгострокові зобов'язання (від 40 до 60 та більше років). Отже, їх кошти можуть бути розміщені протягом довгих, чітко визначених періодів, а рентабельність інвестицій повинна розраховуватися протягом більш тривалого періоду, ніж це зазвичай робиться для інших фінансових інструментів. Не є доцільним оцінювати ефективність інвестування коштів системи соціального забезпечення виключно на основі чистої річної ставки доходності вкладених активів.

Ця щорічна оцінка діяльності стала нормою для приватних фінансових установ, чиї клієнти можуть легко переміщати свої кошти з однієї установи до іншої в залежності від відносної ефективності діяльності цих установ. Подібне використання результатів роботи протягом короткого періоду часу призводить до конкуренції між приватними установами та спроб максимізувати чисту річну ставку доходності. Таким чином, збільшується кількість операцій купівлі-продажу (що супроводжується зростанням операційних витрат); корпорації намагаються надавати високі дивіденди і, отже, виділяють меншу частину прибутку на довгостроковий розвиток своїх підприємств; підвищується нестабільність на ринку – у випадку коли компанія або ціла галузь стає менш привабливою для інвесторів внаслідок «стадної поведінки», що, як правило, має місце на ринку; створюються перешкоди для залучення капіталу для довгострокових проектів, які принесли б дохід лише у майбутньому, хоча ставка доходності могла б виявитись прийнятною за умови виконання розрахунку на основі дисконтованого грошового потоку.

Оскільки системи соціального забезпечення зацікавлені у довгостроковому інвестуванні коштів, вони можуть виступати надійним джерелом довгострокових капіталів. Вони можуть доповнюватись посередницькими послугами, що надаються приватними фінансовими установами. Програми соціального забезпечення змушені інвестувати власні кошти на прийнятних та конкурентоспроможних довгострокових ставках доходності. Але вони не конкурують з приватними фінансовими установами і тому їх інвестиційна діяльність не повинна оцінюватись із використанням стандартів, що застосовуються для оцінки роботи приватних установ.

**Оприлюд-  
нення/  
поінформу-  
вання  
громадсь-  
кості**

Учасники програм соціального забезпечення стають все більш вимогливими. Вони знають, що клієнти приватних фінансових установ отримують регулярні звіти, і вони очікують подібної інформації та уваги з боку їх програми соціального забезпечення. Програми соціального забезпечення часто критикують з приводу цілої низки питань включаючи їх структуру, управління, а також інвестиційну ефективність. Коли ця критика обґрунтована, то вона може призвести до відповідних змін у програмі, і, як наслідок, до підвищення ефективності роботи програми та до покращення соціального захисту, який забезпечує програма. Сама програма визначає як реагувати на необґрунтовану критику. Що стосується інвестиційної діяльності програми, учасники повинні бути поінформовані про політику

та стратегію, яких дотримується наглядова рада, а результати повинні роз'яснюватись та аналізуватись.

### **Приватизація**

Для того, щоб подолати недоліки державного соціального забезпечення, було запропоновано, аби вони були замінені на приватні програми, участь у яких обов'язкова і які ґрунтуються на системі фіксованих внесків. Учасники обирають (і мають можливість змінювати свій вибір) з числа добре регульованих, децентралізованих, конкуруючих між собою приватних програм, вільних від впливу уряду та обмежень на інвестування, що зазвичай поширюються на централізовані державні системи. Інвестиційна незалежність та конкуренція дозволять забезпечити, як очікується, більш ефективне використання капіталу, підвищити інвестиційну доходність та прискорити економічне зростання.

Ця пропозиція вимагає наявності досить розвинених внутрішніх ринків капіталу, а також можливості диверсифікації шляхом інвестування на зовнішніх ринках. Економія на обсягах, що досягається в централізованій державній програмі, буде втрачена, також з'являться значні витрати на маркетинг, покликаний привабити нових та втримати існуючих учасників програми. Зазвичай приватні фінансові установи не зустрічаються з необхідністю вести суворий контроль за виконанням нормативних положень (стосовно, наприклад, обов'язкової участі у програмі), на відміну від випадку державного управління програмою. До того ж подібний контроль ускладнюється, якщо учасники мають можливість за бажанням переходити від однієї програми до іншої. Учасники також повинні володіти інформацією та достатніми знаннями, аби робити усвідомлений вибір серед альтернативних програм.

Пропоновані приватні програми обов'язкових накопичень практично не відрізняються від накопичувальних фондів, лише у обсягах накопичень на рахунках учасників. Незрозуміло, чому централізована державна програма соціального страхування або накопичувальний фонд, звільнені від обмежень щодо інвестиційних інструментів, не може працювати настільки ефективно як приватна програма. Згідно альтернативного варіанту централізовані державні програми могли би використовувати послуги конкуруючих приватних посередників в галузі інвестування, результати роботи яких оцінювалися би програмою соціального забезпечення.

Приватні програми обов'язкових накопичень повинні ретельно регулюватися. Очікування, що ці програми, як і будь-які інші регульовані програми, будуть незалежними від державного втручання, є ілюзією, оскільки в періоди несприятливої фінансової ситуації уряд завжди знайде спосіб втрутитись у їх діяльність. Подібне втручання може виявитись складнішим у випадку існування декількох приватних установ, йому також буде чинено більший опір, але неможливо повністю виключити ймовірність втручання. У випадку, коли програми із фіксованими внесками не надають очікуваних допомог, а уряд

змушений надавати додаткову підтримку населенню похилого віку, втручання держави неминуче.

### **Інфляція**

Інфляція, яка зменшує реальну вартість обіцяних пенсій та накопиченого капіталу, є ворогом будь-якої програми соціального забезпечення, незалежно від того, чи надається захист на основі суспільного, професійного або особистого становища. Ні програми з фіксованими допомогами, ні програми з фіксованими внесками не захищені від наслідків інфляції. Через інфляцію в Південній Америці програми з частковим накопиченням коштів було реформовано у розподільчі схеми (Pay-As-You-Go), тому що їх резерви знецінились. Накопичувальні фонди у інших регіонах надавали сміховинні пенсії з тієї ж причини. Результатом найчастіше є убогість осіб похилого віку, які розраховували отримувати в старості пенсії, обіцяні державними системами соціального забезпечення.

У програмах, що використовують принцип фіксованих допомог, ризик інфляції лежить як на спільноті учасників, так і бенефіціарів, а стягнення нових податків є останнім заходом, який може впровадити уряд. У програмах, що використовують принцип фіксованих внесків, ризик інфляції припадає на окремих осіб, як в той час, коли вони є учасниками, так і тоді, коли вони є бенефіціарами. У випадку цих програм втручання з боку уряду малоймовірне, навіть якщо очікуваного накопичення коштів не сталося (хіба що тоді, коли гарантується мінімальний розмір допомог). Тим не менш, цілком можливо, що уряд не матиме іншого вибору, окрім як втрутитися, якщо інфляція загрожуватиме життєздатності програми і, отже, соціальному захисту людей похилого віку.

Необхідно, аби учасники програм на основі фіксованих внесків розуміли довгостроковий характер соціального страхування, зокрема у тому, що стосується стратегії інвестування. Впровадження програм на основі фіксованих внесків заохочується з використанням оцінок можливих накопичень на рахунку застрахованої особи. Але кінцевий баланс рахунку залежить від безперервності трудового стажу, рівнів внесків та процентних ставок, які нараховуються. Щоб уникнути привабливих, але нереалістичних прогнозів, необхідно розробити методологію та загальноприйняті стандарти, згідно яких визначатимуться відповідні діапазони для економічних та демографічних припущень, що ґрунтуються на досвіді програми та майбутніх очікуваннях.

**МОДУЛЬ 5:**

**ІНВЕСТИВАННЯ РЕЗЕРВІВ  
СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**

**Посібник викладача**

# Посібник викладача

---

---

## **1.    Загальна мета**

---

На основі наданої інформації та власного професійного досвіду в кінці цього модуля учасники зможуть проаналізувати інвестиційну політику та управління інвестуванням резервів, впровадженими у їх фондах соціального забезпечення, звертаючи увагу на наявні фінансові інвестиційні інструменти та соціально-економічний контекст своїх країн.

---

## **2.    Конкретні цілі**

---

Більш конкретно, вони вмітимуть:

- розроблювати стратегію інвестування, враховуючи економічні, соціальні та політичні міркування;
- визначати основні принципи, які лежать у основі інвестування резервів соціального забезпечення;
- обирати адекватні фінансові інструменти;
- розрізняти елементи загального інвестиційного доходу програми з метою розрахунку ставки доходності інвестицій;
- аналізувати поточні питання, що дискутуються, стосовно інвестування резервів соціального забезпечення та взаємозв'язку між інвестиціями та типами програм соціального забезпечення.

### 3. Схе́ма моду́ля

|                                                                                                                                                                                                   |                                                                                                                         |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <div>РОЗДІЛ 1 ІНВЕСТИЦІЙНА ПОЛІТИКА</div> <div>↓</div> <div> <b>А</b> Аналіз фінансових ринків<br/><br/> <b>В</b> Загальні принципи інвестування резервів соціального забезпечення         </div> | <div>ЗАВДАННЯ</div> <div>↓</div> <div>Політика та принципи інвестування резервів програм соціального забезпечення</div> |
| <div>РОЗДІЛ 2 ІНВЕСТИЦІЙНІ ІНСТРУМЕНТИ</div> <div> <b>А</b> Фінансові інструменти<br/><br/> <b>В</b> Інвестиційний дохід         </div>                                                           | <div>ЗАВДАННЯ</div> <div>Фінансові інструменти</div>                                                                    |
| <div>РОЗДІЛ 3 ПОТОЧНІ ПИТАННЯ</div> <div> <b>А</b> Регулювання / Незалежність<br/> <b>В</b> Диверсифікація<br/> <b>С</b> Розвиток ринку<br/> <b>Д</b> Управління         </div>                   | <div>ЗАВДАННЯ</div> <div>Нормативно-правова основа інвестування</div>                                                   |

**4. Пропонована стратегія навчання**

|    | КЛЮЧОВІ МОМЕНТИ/ ЗАВДАННЯ                                                                                                                                                                                                       | МЕТОДИ                               | МАТЕРІАЛ                        | ЧАС                                              |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------------------|
| 1  | Викласти загальні та конкретні цілі Модуля “Інвестування резервів соціального забезпечення”                                                                                                                                     | Доповідь                             | Слайди №1 - 2                   | 10 хв.                                           |
| 2  | Викласти Розділ 1: “Інвестиційна політика” та за допомогою слайдів пояснити наступні концепції:<br>А. Аналіз фінансових ринків<br>В. Загальні принципи інвестування резервів соціального забезпечення                           | Доповідь                             | Слайди №3 – 7                   | 30 хв.                                           |
| 3  | Пояснить мету завдання № 1 та роздайте інструкції                                                                                                                                                                               | Індивідуальна робота /робота у групі | Дискети або друкований матеріал | 45 хв                                            |
| 4  | Пленарні виступи та оцінка роботи у групі                                                                                                                                                                                       | Обговорення                          | Плакат                          | 60 хв.                                           |
| 5  | Короткий огляд та перевірка викладачем. Посилання на Розділ 2, якщо передбачено програмою.                                                                                                                                      | Доповідь та обговорення              |                                 | 15 хв.                                           |
| 6  | Викласти мету та основні питання Розділу 2: “Інвестиційні інструменти” та пояснити наступні концепції:<br>А. Фінансові інструменти<br>В. Інвестиційний дохід                                                                    | Доповідь                             | Слайди №1 – 2, № 8 – 16         | 45 хв.                                           |
| 7  | Виходячи з потреб і очікувань цільової групи, а також наявного часу, тренеру необхідно обрати декілька факультативних завдань серед передбачених у цьому розділі. Пояснить мету завдання, яке ви обрали, та роздайте інструкції | Робота у групі                       | Дискети або друкований матеріал | 60 хв. для першої опції, 45 хв. для другої опції |
| 8  | Пленарні виступи та оцінка роботи у групі                                                                                                                                                                                       | Доповідь та обговорення              | Плакат                          | 60 хв.                                           |
| 9  | Короткий огляд та перевірка викладачем. Посилання на Розділ 3, якщо передбачено програмою                                                                                                                                       | Доповідь                             |                                 | 15 хв.                                           |
| 10 | Викласти мету та основні питання Розділу 3: “Поточні питання” та за допомогою слайдів пояснити наступні концепції:<br>А. Регулювання /Незалежність<br>В. Диверсифікація<br>С. Розвиток ринку<br>D. Управління                   | Доповідь                             | Слайди №17 – 19                 | 45 хв.                                           |
| 11 | Пояснить мету завдання № 3 та роздайте інструкції                                                                                                                                                                               | Індивідуальна робота /робота у групі | Дискети або друкований матеріал | 60 хв.                                           |
| 12 | Пленарні виступи та оцінка роботи у групі                                                                                                                                                                                       | Обговорення                          | Плакат                          | 60 хв.                                           |
| 13 | Короткий огляд та перевірка викладачем.                                                                                                                                                                                         | Доповідь                             |                                 | 15 хв.                                           |

**ОРІЄНТОВНИЙ ЧАС НАВЧАННЯ: 8 годин 40 хвилин**



**Завдання №1: Політика та принципи інвестування резервів систем соціального забезпечення*****Час для роботи в групі: 45 хв.***

---

**1. Загальна мета**

---

Опишіть інвестиційну політику та загальну процедуру розміщення коштів, що застосовуються у вашій системі соціального забезпечення, а також вкажіть принципи, які повинні виконуватись при управлінні коштами системи.

---

**2. Індивідуальна робота (15 хв.)**

---

Зробіть огляд наявної інформації стосовно інвестування резервів вашої системи соціального забезпечення протягом останніх 5 років, підготуйте перелік використаних типів інвестицій.

---

**3. Групова робота (30 хв.)**

---

За допомогою мозкового штурму разом із рештою групи дайте відповідь на наступні питання:

Обсяг, в якому програми соціального забезпечення акумулюють фінансові надлишки, залежить від типу програми та системи фінансування, що застосовується. Ці накопичення можуть бути значними, тоді установи соціального забезпечення повинні вирішити, де і як інвестувати кошти.

З політичної точки зору значна кількість національних урядів вважає, що легше та доцільніше використовувати кошти пенсійного забезпечення, аніж збирати кошти шляхом прямого оподаткування. З іншого боку органи державної влади можуть не повністю усвідомлювати важливість надходження адекватного інвестиційного доходу до програм соціального забезпечення.

До того ж, можливий додатковий тиск з боку як офіційних, так і неофіційних кіл, з метою отримання доступу до резервів соціального забезпечення.

- На вашу думку, які існують основні труднощі у плануванні адекватної інвестиційної політики програм соціального забезпечення у вашій країні?
- У який спосіб можна найкраще використати надлишкові кошти, акумульовані у програмах соціального забезпечення? Обґрунтуйте вашу думку.
- Які обставини впливають на інвестування коштів вашої програми?
- Яким чином узгоджуються вимоги до інвестиційної діяльності з наявними інвестиційними можливостями? Які пріоритети ви б включили до інвестиційної політики?
- Які вимоги до інвестування коштів соціального забезпечення містяться у законодавстві? Наведіть приклади з досвіду вашої країни.
- Які поради ви б дали особам, що відповідають за розміщення та контроль інвестицій?

Підготуйте плакат із ключовими моментами, обговореними у групі.

---

#### ***4. Пленарна робота***

---

На пленарному занятті обраний доповідач презентує результати роботи групи для подальшого обговорення з іншими членами групи і тренером.

## Завдання №2: Фінансові інструменти

### Варіант № 1

*Час для роботи в групі: 60 хв.*

#### 1. Загальна мета

Визначте, які фінансові інструменти для інвестування коштів існують у вашій країні, та надайте рекомендації стосовно тих інструментів, які відповідають вимогам та потребам програми.

#### 2. Індивідуальна / групова робота

На основі існуючої системи фінансування та наявної інформації щодо інвестування коштів, разом із вашими колегами дайте відповіді на наступні питання:

- Які основні фінансові інструменти існують у вашій країні?

**Позики** (цінні папери з фіксованим доходом):

- |                                                                                                    |                          |                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| - Державні цінні папери                                                                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Цінні папери, випущені державними підприємствами або іншими установами і які гарантуються урядом | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Корпоративні облігації                                                                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Іпотеки                                                                                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Банківські депозити, на які нараховуються відсотки                                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**Акції**

- |                                            |                          |                          |
|--------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| - акції звичайні та привілейовані          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - нерухомість (володіння нерухомим майном) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

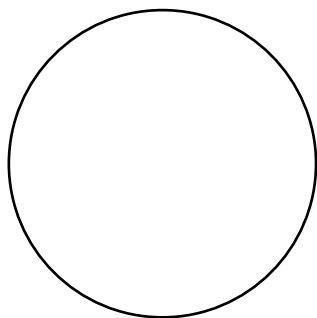
- Які з наявних фінансових інструментів були використані програмою? Висловіть свою думку з приводу переваг та недоліків, що має кожний з фінансових інструментів з точки зору програми. Поясніть існуючі обмеження щодо диверсифікації коштів при інвестуванні. Ви можете використати наведену таблицю для доповіді на пленарному занятті.

| Фінансові інструменти | Переваги | Недоліки | Обмеження |
|-----------------------|----------|----------|-----------|
|                       |          |          |           |
|                       |          |          |           |
|                       |          |          |           |
|                       |          |          |           |
|                       |          |          |           |
|                       |          |          |           |
|                       |          |          |           |
|                       |          |          |           |

- Як розподілено інвестиції між різними секторами? Підготуйте список і надайте приблизне співвідношення у відсотках. Чи необхідно переглянути наведені вище відсотки для того, щоб одержати більш задовільний результат з точки зору досягнення цілей соціального забезпечення? Які ви б обрали сектори для того, щоб змінити склад інвестиційного портфелю фонду? Обґрунтуйте вашу думку.

Під час пленарного занятті ви можете використати наведену схему.

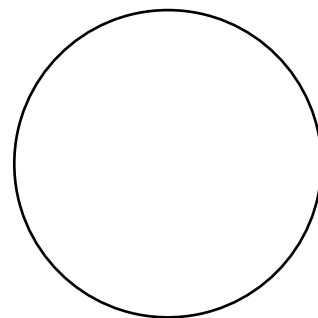
**Існуючий  
інвестиційний  
портфель**



**Позики: %**

**Акції: %**

**Запропонований  
інвестиційний  
портфель**



**Позики: %**

**Акції: %**

- Яка ставку доходності принесло у минулому році інвестування активів програми? Використовуючи неповні дані, застосуйте наступну формулу для того, щоб отримати потрібну інформацію:
- Яку ставку доходності можна було б отримати у минулому році за допомогою запропонованого вами інвестиційного портфеля?

---

### ***3. Пленарна робота***

---

На пленарному занятті обраний доповідач презентує результати роботи групи для подальшого обговорення з іншими членами групи і тренером.

## **Завдання №2: Фінансові інструменти**

### **Варіант № 2**

*Час для роботи в групі: 45 хв.*

---

#### **1. Загальна мета**

---

Використовуючи наданий приклад, виявіть наявні у країні фінансові інструменти та надайте рекомендації щодо інвестування резервів соціального забезпечення, приділяючи увагу безпеці, ліквідності, прибутковості та соціально-економічній доцільності інвестицій.

---

#### **2. Індивідуальна робота (15 хв.)**

---

З метою полегшення процедури аналізу, будь ласка, прочитайте наданий приклад та оберіть питання для обговорення групою.

---

#### **3. Групова робота (30 хв.)**

---

За допомогою мозкового штурму разом із рештою групи дайте відповідь на наступні питання:

- Відповідно до наданих процентних значень, яким чином розподілено інвестиції? Образьте схематично на малюнку, який наведено нижче; згодом ви зможете його використати для доповіді під час пленарного заняття.
- Чи необхідно переглянути наведені вище відсотки для того, щоб одержати більш задовільний результат з точки зору досягнення цілей соціального забезпечення? Які ви б обрали сектори для того, щоб змінити склад інвестиційного портфелю фонду? Обґрунтуйте вашу думку.
- Які фінансові інструменти існують у країні? Прокласифікуйте фінансові інструменти, прокоментуйте переваги і недоліки кожного з них, висловіть свою думку та надайте рекомендації стосовно кожного інструменту. Ви можете використати наведену таблицю для доповіді на пленарному занятті.

| Фінансові інструменти | Переваги | Недоліки | Обмеження |
|-----------------------|----------|----------|-----------|
|                       |          |          |           |
|                       |          |          |           |
|                       |          |          |           |
|                       |          |          |           |
|                       |          |          |           |
|                       |          |          |           |
|                       |          |          |           |
|                       |          |          |           |
|                       |          |          |           |

- Відповідно до цілей інвестиційної політики накопичувального фонду, які додаткові допомоги можливо б було запропонувати учасникам? Підготувати список допомог та пояснить, чому б ви надали чи не надали перевагу кожному з видів допомог.
- Які б додаткові рекомендації ви б надали членам наглядової ради для отримання задовільного інвестиційного доходу?

Підготуйте плакат із ключовими моментами, обговореними у групі.

#### **4. Пленарна робота**

На пленарному занятті обраний доповідач презентує результати роботи групи для подальшого обговорення з іншими членами групи і тренером.

## **ПРИКЛАД**

### **1. Короткий опис інвестиційної політики**

Накопичувальний фонд (НФ) відрізняється від системи соціального страхування – у ньому не відбувається перерозподілу ризиків або ресурсів. Це накопичувальна програма на індивідуальній основі, в якій кожен учасник отримує допомоги в залежності від обсягу власних накопичених внесків, а також нарахованих по ним відсоткам.

Природно, що учасники фонду сподіваються отримати процентні платежі за ставкою рівною чи навіть більшою за ту, яку б вони могли отримати самі, інвестуючи власні кошти у «безпечні» інвестиції.

В силу наступних причин НФ повинен бути в змозі виконати ці очікування (за умови, що витрати на управління знаходяться під контролем):

- (а) оскільки фонд може інвестувати одразу значні кошти, він має у своєму розпорядженні більш широкий вибір інвестиційних інструментів, а також має можливість обирати кращі інвестиції, аніж фізична або юридична особа, що інвестує менш суттєві кошти.
- (б) оскільки діяльність фонду звільнена від податків, він має можливість отримувати більш високі доходи ніж окремі фізичні або юридичні особи, які зобов'язані сплачувати податок на дохід, отриманий від певних інвестицій.
- (в) оскільки допомоги, які отримують учасники, також не обкладаються податком, чиста ставка доходності буде вищою за процентну ставку, фактично нараховану накопичувальні рахунки учасників.

У зв'язку із вигідністю становища, у якому перебуває НФ, метою фонду повинна бути не лише максимізація доходів учасників, але й також захист коштів на їх рахунках від збитків в реальному виразі внаслідок інфляції. У нормальних умовах ця мета є цілком досяжною.

Основна мета інвестиційної політики НФ має полягати у збільшенні фінансових можливостей фонду для того, щоб забезпечити отримання доходу за ставкою, що перевищує темпи інфляції. Для досягнення цієї мети необхідно впроваджувати активне управління портфелем інвестицій.

Наступна мета полягає в фінансуванні програм, спрямованих на сприяння економічному та соціальному розвитку країни.

Необхідно прагнути досягти цих (іноді суперечливих) цілей і в той же час слідувати основним принципам, що лежать у основі інвестування резервів соціального забезпечення. З метою досягнення зазначених цілей важливо, аби фонду надавалася певна свобода в питанні диверсифікації інвестицій. У той же час необхідно, аби співробітники фонду мали до-



статній досвід в питанні контролю за інвестиційним процесом та відповідні знання для активного управління портфелем.

## 2. *Практика інвестування*

На сьогоднішній день управління НФ знаходиться в руках ради піклувальників, призначеної урядом. Тресторонній характер ради допомагає уникнути розбіжностей під час прийняття рішень щодо інвестування коштів у різні сектори. Рада призначає інвестиційний комітет, який надає раді технічні консультації. Цей комітет складається з генерального директора, дипломованого старшого бухгалтера, представника банку, представника міністерства фінансів та старшого фінансового аналітика, знайомого з операціями на ринку капіталів.

У відповідності до існуючих норм лише 25 відсотків коштів можуть бути інвестовані у інші активи, ніж державні цінні папери. З іншого боку, згідно до закону не більше 50 відсотків від отриманого інвестиційного доходу може бути витрачено на управління фонду.

## 3. *Склад активів*

Інвестовані активи станом на 30 червня 1995 становлять 68 відсотків від загальної суми чистих активів. Це досить низький відсоток як для накопичувального фонду, основне завдання якого полягає в максимізації доходу, що надається учасникам шляхом розумного та обачного інвестування резервів.

Аналіз розподілу інвестицій по секторах станом на 30 червня 1996 наводиться нижче.

|                                 |        |
|---------------------------------|--------|
| <b>Державний сектор</b>         |        |
| Уряд                            | 64.65% |
| Нерухомість                     | 32.04% |
| <b>Приватний сектор</b>         |        |
| Акції                           | -      |
| Позики                          | 2.87%  |
| Депозити у фінансових установах | 0.44%  |

Очевидно, що більше 64 відсотків інвестицій припадає на державний сектор, а більше 67 відсотків коштів інвестовано у цінні папери з фіксованою доходністю. Також відзначається, що більш ніж 70 відсотків акцій державних підприємств мають строк до погашення менший ніж десять років. Зобов'язання фонду мають довгостроковий характер, але акти-

ви є переважно короткостроковими, ймовірно, через відсутність надійних довгострокових інвестицій з фіксованою доходністю (за винятком декількох державних цінних паперів).

---

#### **4. *Інвестиційні інструменти, наявні у країні***

---

##### **(а) Акції компаній**

Повідомляється, що в найближчому майбутньому буде створено фондову біржу з метою сприяння розвитку ринку капіталу. Логічно припустити, що ринок капіталу буде розвиватися за рахунок:

- (і) нещодавно впроваджених програм лібералізації та очікуваного економічного розвитку країни;
- (іі) подрібнення та приватизації деяких напівдержавних підприємств.

Для того, щоб надати можливість НФ відігравати активну роль на ринку капіталу, необхідно змінити правила, що регулюють інвестування коштів. Фонд матиме можливість увійти на ринок з метою придбання акцій в момент випуску, протримати їх протягом кількох років, а потім продати у слушний з точки зору ціни момент.

##### **(b) Облігації позики (промислові та інші)**

В загальному випадку позики забезпечують більш високу доходність протягом тривалого періоду, аніж строкові депозитні вклади. Для фінансування промислового розвитку підприємства змушені позичати капітал шляхом випуску облігацій. Інвестуючи кошти в цінні папери такого типу, НФ не тільки має можливість отримати більш високий дохід, але й сприяє розвитку промислової галузі, створенню робочих місць у країні, а також збільшення числа учасників та надходження від внесків.

##### **(с) Строкові депозити, розміщені у фінансових установах**

Внаслідок створення нових банків та інших фінансових установ, фонд матиме більше можливостей розмістити кошти на строкових депозитах, аніж до того. Однак, перш ніж розміщувати будь-які кошти на строкових вкладах необхідно оцінити фінансову стійкість банку або фінансової установи. Загальна сума строкових депозитів, розміщених у певній фінансовій установі, не повинна перевищувати 25 відсотків від максимальної суми, дозволеної законом для розміщення на строкових депозитах.

##### **(d) Прямі інвестиції в нерухомість**

НФ вже розширив свій інвестиційний портфель шляхом інвестування коштів у комерційні будівлі та житлові проекти. В цілому, інвестиції в

нерухомість слугують для хеджування проти інфляції – зазвичай ціна нерухомих об'єктів збільшується протягом років при умові вигідного розташування (комерційна або житлова нерухомість). Проте безпосереднє управління нерухомим майном потребує високих витрат, які необхідно порівняти з обсягом очікуваних доходів від надання нерухомості в оренду.

Було б розумно в першу чергу приділяти увагу купівлі приміщень для районних/регіональних/місцевих відділень фонду.

#### **(е) Інвестування у медичні заклади**

Існує думка з приводу того, що фонд повинен фінансувати медичні заклади для надання медичних послуг власним учасникам. Цей захід є соціально бажаним, особливо якщо врахувати намір запровадити медичне страхування. Тим не менш, необхідно критично оцінити проект, а згодом розглянути інвестування у формі акціонерного або позикового капіталу.

#### **(ф) Фінансування житла для учасників**

Однією з найбільш соціально бажаних інвестицій, яку може обрати установа соціального забезпечення, є фінансування житла для застрахованих осіб. Брак житла може мати місце внаслідок багатьох факторів, наприклад, таких як:

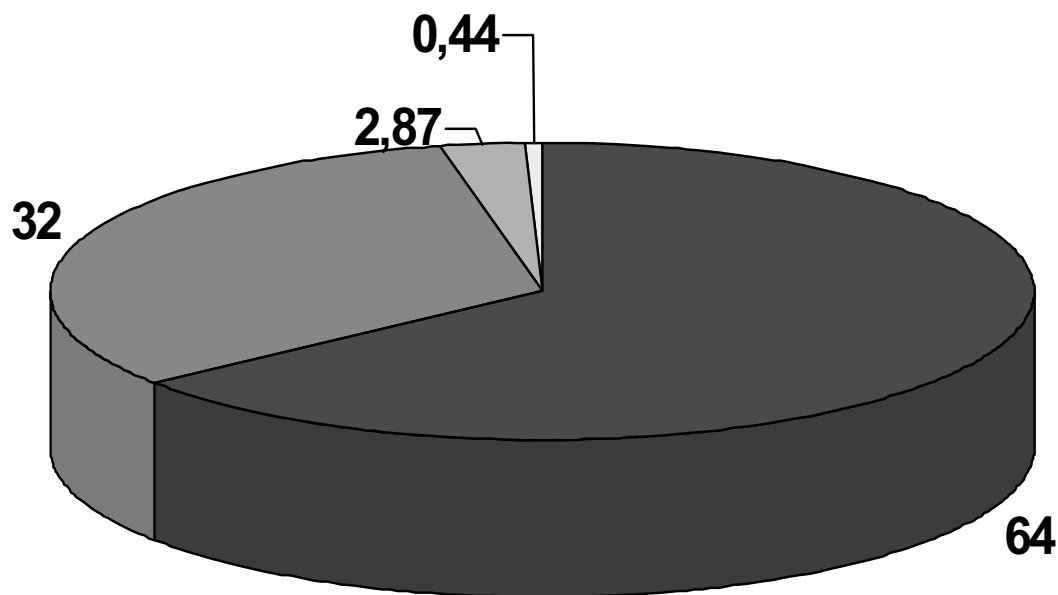
- (А) висока вартість фінансування житлового будівництва;
- (Б) відсутність можливості (це особливо стосується осіб з низькими доходами) фінансувати житлове будівництво;
- (С) високі витрати на будівництво, високі додаткові витрати.

Очевидно, що враховуючи наявні в НФ ресурси, пенсійна програма могла б надавати допомогу застрахованим особам з метою мінімізації - до певної міри - обмежень (А) та (Б). При наявності можливостей фінансувати житло учасники, безсумнівно, віддали б перевагу купівлі житла, що може слугувати захистом від інфляції, у порівнянні з одноразовою виплатою фондом страхової суми, яку було б важко зберегти від знецінення. Програми типу НФ можуть полегшити застрахованим особам доступ до фінансування шляхом надання капіталу кредитним установам, які, у свою чергу, могли б:

- (а) надавати іпотеки учасникам НФ (особливо особам з низькими доходами) та / або
- (б) будувати об'єкти житла для продажу або оренди учасникам НФ.

## ПРОПОНОВАНІ ВІДПОВІДІ

- Відповідно до наданих процентних значень, яким чином розподілено інвестиції? Образьте схематично на малюнку; згодом ви зможете його використати для доповіді під час пленарного заняття.



■ Державні цінні папери

■ Нерухомість

■ Позики

□ Депозити, розміщені у фінансових установах

- Чи необхідно переглянути наведені вище відсотки для того, щоб одержати більш задовільний результат з точки зору досягнення цілей соціального забезпечення? Які ви б обрали сектори для того, щоб змінити склад інвестиційного портфелю фонду? Обґрунтуйте вашу думку.

## Розподіл інвестицій між різними галузями

Якщо програма продовжує функціонувати як накопичувальний фонд у питанні диверсифікації інвестицій, рекомендується, щоб частки коштів, інвестовані в різні сектори, не перевищували значення, зазначені нижче.

| СЕКТОР                                                                                                                                                 | ВІДСОТОК ВІД СУКУПНИХ ІНВЕСТОВАНИХ КОШТІВ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|
| а) Державний сектор <ul style="list-style-type: none"> <li>Державні цінні папери (облігації казначейства, акції державних підприємств тощо)</li> </ul> | 50                                        |
| б) Нерухомість <ul style="list-style-type: none"> <li>Приміщення фонду, комерційна нерухомість, земельні ділянки</li> </ul>                            | 15                                        |
| с) Інвестиції у жило для учасників (з низькими доходами)                                                                                               | 5                                         |
| д) Приватний сектор <ul style="list-style-type: none"> <li>Акції</li> <li>Привілейовані акції</li> <li>Позики</li> <li>Боргові зобов'язання</li> </ul> | 20                                        |
| е) Депозити, розміщені у фінансових установах, наприклад, банках                                                                                       | 10                                        |

Якщо підходящі інвестиційні можливості відсутні у інших секторах, частка портфелю, інвестована у державний сектор може перевищувати 50 відсотків.

Якщо фонд буде реформовано у програму соціального пенсійного страхування, значення, наведені вище, доведеться переглянути.

Основні принципи (безпека, прибутковість, ліквідність, соціальна та економічна корисність), які регулюють інвестиційну діяльність фондів соціального пенсійного страхування, не відрізняються від принципів, що застосовуються у накопичувальному фонді. Разом з тим, інвестиційний дохід має особливе значення для накопичувальних пенсійних програм. Чистий інвестиційний дохід повинен принаймні дорівнювати очікуваній процентній ставці, яку використовує актуарій під час розрахунку ставок внесків. В протилежному випадку може виявитись необхідним підвищити ставки внеску. Задовільна доходність від розміщення коштів – це необхідна умова для збереження ставок на низькому рівні.

Під вимогою безпечності інвестування пенсійних коштів розуміється не тільки збереження інвестованого капіталу (номінальна безпека), але також збереження реальної вартості інвестицій. Це означає, що при інвестуванні коштів необхідно намагатися забезпечити приріст вартості капіталу. Збереження реальної вартості інвестованих коштів особливо важливо в періоди інфляції для того, щоб полегшити коригування пенсій відповідно до змін у рівні заробітної плати та вартості життя.

В умовах розвиненого ринку капіталу та наявності відповідних фінансових інструментів, частка портфелю пенсійного фонду, інвестована у акції, може бути збільшена до 20 відсотків, а частка коштів, інвестована у приватний сектор, може бути збільшена до 30 відсотків за рахунок скорочення частки, інвестованої у державний сектор, до 40 відсотків.

При виборі інвестиційних інструментів для розміщення коштів пенсійного або накопичувального фонду необхідно знайти належний баланс між прибутковістю та безпекою

- Які фінансові інструменти існують у країні? Прокласифікуйте фінансові інструменти, прокоментуйте переваги і недоліки кожного з них, висловіть свою думку та надайте рекомендації стосовно кожного інструменту. Ви можете використати наведену таблицю для доповіді на пленарному занятті.

| Фінансові інструменти          | Переваги                                                                                                                                                          | Недоліки                                                                           | Обмеження                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|--------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Акції компаній                 | Можливість активної участі на ринку                                                                                                                               | Інвестиції не просто ліквідувати                                                   | При виборі акцій необхідно отримати рекомендації від зовнішнього експерта, якщо у штаті програми відсутні компетентні спеціалісти.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| Облігації позики               | Більш високий дохід та сприяння промислового розвитку країни, створення нових робочих місць, збільшення кількості застрахованих осіб та доходу за рахунок внесків | Інвестиції не просто ліквідувати                                                   | Рекомендується інвестування коштів накопичувального фонду у наступні інструменти:<br>(а) Звичайні акції<br>(б) Привілейовані акції<br>(с) Позики компаніями при виконанні наступних умов:<br>(і) Загальний обсяг коштів, інвестованих у подібні активи протягом року, не повинен перевищувати 25 відсотків чистого доходу (тобто дохід за рахунок внесків + інвестиційний дохід – виплачені пенсії – витрати на управління) фонду.<br>(іі) Фонд не повинен володіти більш ніж 25 відсотками капіталу однієї компанії.<br>(ііі) Сукупні інвестиції (акції, боргові зобов'язання тощо) в одну компанію не повинні перевищувати 1% коштів фонду.<br>(іv) Якісні аспекти процесу інвестування повинні бути ретельно проаналізовані та рекомендовані до застосування інвестиційним комітетом.<br>Якщо фонд буде реформовано у програму соціального пенсійного страхування, наведені вище, доведеться переглянути. |
| Прямі інвестиції в нерухомість | Захист від інфляції, відповідає декільком цілям інвестування                                                                                                      | Активи важко ліквідувати, можливі певні проблеми в управлінні                      | Варіант непрямой участі у житловому будівництві шляхом придбання акцій будівельних компаній заслуговує на увагу. Вибір подібних акцій повинен проходити з дотриманням таких само суворих умов безпеки, як і вибір будь-яких інших акцій, та відповідати наведеним вище принципам.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Інвестування у медичні заклади | Відповідає потребам застрахованих осіб та решти населення                                                                                                         | Безпосередня участь вимагає значної уваги та нагляду, значні витрати на управління | Безпосередня участь не рекомендується, тому що увага програми буде відволікатись від її основних цілей. Кошти, інвестовані у подібні проекти, не повинні перевищувати обмеження, встановлені для облігацій позики.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |

| Фінансові інструменти                               | Переваги                                                                                                         | Недоліки                                                                                                                                                         | Обмеження                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Строкові депозити, розміщені у фінансових установах | Банківські депозити підходять для фінансування щоденних операцій схеми, якщо банк нараховує задовільний відсоток | Потребує досвідчених фахівців, що мають спеціальні знання. Перш ніж розміщувати будь-які кошти на строкових вкладах, необхідно оцінити фінансову стійкість банку | Необхідно визначити підходящі інвестиційні інструменти на основі рекомендацій компетентного інвестиційного аналізу та з урахуванням думки інвестиційного комітету.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| Фінансування житла для учасників                    | Одна з найбільш соціально бажаних інвестицій, яку може обрати установа соціального забезпечення                  | Менш безпечні інвестиції ніж державні або гарантовані державою цінні папери. Іпотечні кредити важкі та дорогі в адмініструванні                                  | Шляхом перемов з кредитною установою, можливо полегшити купівлю житла для учасників з низькими та середніми доходами. Протягом кількох років до 5 відсотків коштів фонду може бути використано для цієї мети. Протягом одного року не більше 10 відсотків коштів може бути використано для цієї мети. Перед тим, як надавати коштів кредитній установі, необхідно приділити уваги наступним факторами:<br>(а) безпека інвестування коштів;<br>(b) доходність;<br>(c) механізм спрямування коштів до цільової групи (малозабезпечені особи). |

- Відповідно до цілей інвестиційної політики накопичувального фонду, які додаткові допомоги можливо б було запропонувати учасникам? Підготувати список допомог та поясніть, чому б ви надали чи не надали перевагу кожному з видів допомог.



## **Допомоги на випадок смерті – підвищення пенсій утриманцям**

Накопичувальний фонд, як правило, обмежується виплатою утриманцям особи, що померла, накопиченої суми вкладу та відсотків. Коли учасник фонду помирає в молодому віці, розмір допомоги, що виплачується, буде неминуче невеликим. З соціальної точки зору було б бажано виплачувати допомогу особам, що залишилися в живих, у значнішому обсязі для того, щоб пом'якшити їх складне фінансове становище. Тому рекомендується виплата одноразової допомоги у додаток до накопичених внесків та відсотків особам, що перебували на утриманні померлого учасника фонду.

З метою стримування зростання витрат внаслідок впровадження додаткової допомоги рекомендується надавати подібну допомогу лише нащадкам тих учасників фонду, які сплачували внески до фонду протягом попередніх шести місяців.

## **Надання позик учасникам фонду**

Надання позик учасникам фонду не рекомендується із-за наступних причин:

- (i) це призведе до збільшення витрат на управління фондом. Надання позик, ведення записів стосовно позик, збір виплат, вживання заходів у випадку неповернення і т.д. представляють собою значний обсяг роботи, а також можуть відволікати увагу фонду від його основних цілей.
- (ii) це призведе до зменшення інвестиційного доходу (якщо позики надаватимуться за пільговими відсотковими ставками). Це не справедливо по відношенню до тих членів, які не користуються кредитами. Навряд чи виявиться можливим отримання достатньо високої процентної ставки за порівняно невеликими позиками для відшкодування усіх додаткових витрат.
- (iii) Якщо кошти на рахунках учасників перебуватимуть у заставі в якості забезпечення позики, цілком імовірно, що сума, яка сплачуватиметься при виході на пенсію, буде нижче, ніж за відсутності позик; тим самим основну мету фонду не буде досягнуто.
- Які б додаткові рекомендації ви б надали членам наглядової ради для отримання задовільного інвестиційного доходу?

## **Інвестиційний комітет**

Наступні функції можуть бути покладені на інвестиційний комітет.

- (a) складання щорічної інвестиційної програми;
- (b) надання рекомендацій стосовно підходящих інвестицій у приватний сектор;
- (c) забезпечення розважливого інвестування коштів;
- (d) перевірка того, щоб контроль за інвестиціями виконувався відповідними посадовими особами;
- (e) надання рекомендацій стосовно ставки відсотку, що використовується, на основі показників доходності протягом року;
- (f) оцінка результатів інвестиційної діяльності фонду.

## **Інвестиційний відділ**

Необхідно створити окремий інвестиційний відділ для ведення діяльності, пов'язаної з інвестуванням коштів. Цей відділ повинен мати у своєму розпорядженні послуги інвестиційних аналітиків з необхідною кваліфікацією і досвідом.

Департамент повинен нести відповідальність за інвестування коштів, ведення документації, збір відповідної фінансової статистики, проведення досліджень ринку капіталу/фінансових інструментів (якщо вони є у наявності), аналіз акцій, ретельний моніторинг та контроль за інвестиціями та їх результатами. До того, як інвестиційний відділ буде укомплектовано необхідною кількістю фахівців, вибір відповідних інвестиційних інструментів для розміщення коштів у приватному секторі повинен здійснюватись з використанням порад та рекомендацій професійних консультантів з інвестицій.

Рекомендується, аби принаймні двом старшим співробітникам, які будуть займатися інвестуванням коштів, було забезпечено підготовку з питань інвестиційного аналізу та управління портфелем у закордонному навчальному центрі фінансового профілю.

## Облік

Змінити практику ведення бухгалтерського обліку для того, щоб висвітлити наступне:

- (a) надходження та видатки фонду в цілому;
- (b) спеціальні внески та відсотки по них;
- (c) інвестиційний дохід від різних видів інвестицій (наприклад, облігації казначейства, акції державних підприємств, інші акції тощо);
- (d) орендну плату за будівлі, якими користується НФ і які знаходяться у власності НФ;
- (e) надходження за рахунок внесків протягом декількох років;
- (f) частка пенсій, що надаються, яка відповідає нарахованим відсоткам.

## Витрати на управління

Вжити негайних заходів щодо скорочення витрат на управління фондом. З цією метою необхідно призначити спеціальний комітет. Доручити комітету відповідальність за зниження витрат до досягнення рівня, що відповідає 10 відсоткам надходжень за рахунок внесків, протягом найближчих п'яти років.

### **Завдання №3:**

## **Нормативно-правова основа інвестування**

*Час для роботи в групі: 60 хв.*

---

### **1. Загальна мета**

---

Визначити елементи нормативно-правової бази інвестування резервів накопичувальної системи пенсійного забезпечення.

---

### **2. Індивідуальна / групова робота**

---

Прочитайте уважно Розділ 3 Модуля 5 «Поточні питання» і зверніть увагу на ключові моменти.

Разом із колегами складіть список правил, яких необхідно дотримуватись при інвестуванні коштів програми державного соціального забезпечення та коштів приватної програми.

Підготуйте плакат із ключовими моментами, обговореними у групі.

---

### **3. Пленарна робота**

---

На пленарному занятті обраний доповідач презентує результати роботи групи для подальшого обговорення з іншими членами групи і тренером.

## Слайди

---

1. Схеми модуля: Цілі
2. Схеми модуля: Цілі – Частина 1
3. Схеми модуля: Цілі – Частина 2
4. Схеми модуля: Цілі – Частина 3
5. Схеми модуля: Цілі – Частина 1 – Завдання
6. Схеми модуля: Цілі – Частина 2 – Завдання
7. Схеми модуля: Цілі – Частина 3 – Завдання
8. Аналіз фінансових ринків
9. Управління фондами
10. Основні принципи: безпека
11. Основні принципи: доходність і ліквідність
12. Економічна та соціальна корисність інвестицій
13. Фінансові інструменти
14. Державні та гарантовані державою цінні папери
15. Корпоративні облігації та іпотека
16. Банківські депозити
17. Акції
18. Інвестиційний дохід
19. Оцінка активів
20. Елементи ставки доходності
21. Формула для розрахунку ставки доходу
22. Ризик і прибутковість оборотних інструментів
23. Ліквідність і прибутковість вибраних інструментів
24. Прибутковість та рівень інвестиційних витрат вибраних інструментів

## Схема модуля

### ЦІЛІ

На основі наданої інформації та професійного досвіду в кінці цього модуля учасники зможуть проаналізувати інвестиційну політику та управління інвестиціями резервів, впровадженими у їх фондах соціального забезпечення, звертаючи увагу на наявні фінансові інвестиційні інструменти та соціально-економічний контекст своїх країн.

## МОДУЛЬ 5

## Схема модуля

### ЦІЛІ

#### *Частина 1*

### **ІНВЕСТИЦІЙНА ПОЛІТИКА**

- Розробити стратегію інвестування з урахуванням економічних, соціальних та політичних міркувань;
- Визначити основні принципи, які лежать у основі інвестування резервів соціального забезпечення .

## МОДУЛЬ 5

## Схема модуля

### ЦІЛІ

### *Частина 2* **ІНВЕСТИЦІЙНІ ІНСТРУМЕНТИ**

- Визначити адекватні фінансові інструменти ;
- Визначити елементи загального інвестиційного доходу програми з метою розрахунку ставки доходності інвестицій.

## МОДУЛЬ 5

## Схема модуля

### ЦІЛІ

### *Частина 3* **ПОТОЧНІ ПИТАННЯ**

- Проаналізувати поточні питання інвестування резервів соціального забезпечення та взаємозв'язку між інвестиціями та типами програм соціального забезпечення.

## МОДУЛЬ 5

## Схема модуля

### Частина 1

#### ІНВЕСТИЦІЙНА ПОЛІТИКА

- ▶ Аналіз фінансових ринків
- ▶ Загальні принципи інвестування резервів соціального забезпечення

#### Завдання

Політика та принципи інвестування резервів програм соціального забезпечення

### МОДУЛЬ 5

## Схема модуля

### Частина 2

#### ІНВЕСТИЦІЙНІ ІНСТРУМЕНТИ

- ▶ Фінансові інструменти
- ▶ Інвестиційний дохід

#### Завдання

Фінансові інструменти

### МОДУЛЬ 5



## Схема модуля

### Частина 3

#### ПОТОЧНІ ПИТАННЯ

- ▶ Регулювання /Незалежність
- ▶ Диверсифікація
- ▶ Розвиток ринку
- ▶ Управління

#### Завдання

Нормативно-правова основа інвестування

### МОДУЛЬ 5

## Аналіз фінансових ринків

Планувальники соціального забезпечення повинні аналізувати структуру національного ринку капіталу з огляду на:

- Наявність інструментів для короткострокових, середньострокових та довгострокових інвестицій
- Очікувану загальну ставку доходу
- Частку, що складають очікувані доходи та резерви соціального забезпечення у загальному обсязі національних заощаджень та інвестицій
- Можливий вплив інвестування коштів соціального забезпечення на рівні національних ставок процентів

### МОДУЛЬ 5

## Управління фондами

### Основні принципи



## МОДУЛЬ 5

### Основні принципи: безпека



## МОДУЛЬ 5

## Основні принципи: доходність і ліквідність

|                                  | ДОХОДНІСТЬ                                                                                                                                                                                                                                                                           | ЛІКВІДНІСТЬ                                                                                                                                  |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Коротко-<br>строкові<br>допомоги | <p>інвестуючи кошти резервів, немає необхідності шукати інвестиції з найвищою прибутковістю</p> <p>доходність не має великого впливу на фінансову рівновагу програми</p>                                                                                                             | <p>Резерви непередбачуваних витрат необхідно розміщувати у ліквідних активах, які легко конвертуються у реальні гроші.</p>                   |
| Довго-<br>строкові<br>допомоги   | <p>при розміщенні технічних резервів доходність має велике значення</p> <p>в актуарних розрахунках використовується технічна ставка відсотку</p> <p>ставка інвестиційного доходу має принаймні дорівнювати технічній ставці відсотка, інакше програма зазнає актуарного дефіциту</p> | <p>Технічні резерви пенсійних програм, які призначені в першу чергу забезпечувати доходність, не вимагають високого ступеня ліквідності.</p> |

### МОДУЛЬ 5

## Економічна та соціальна корисність інвестицій

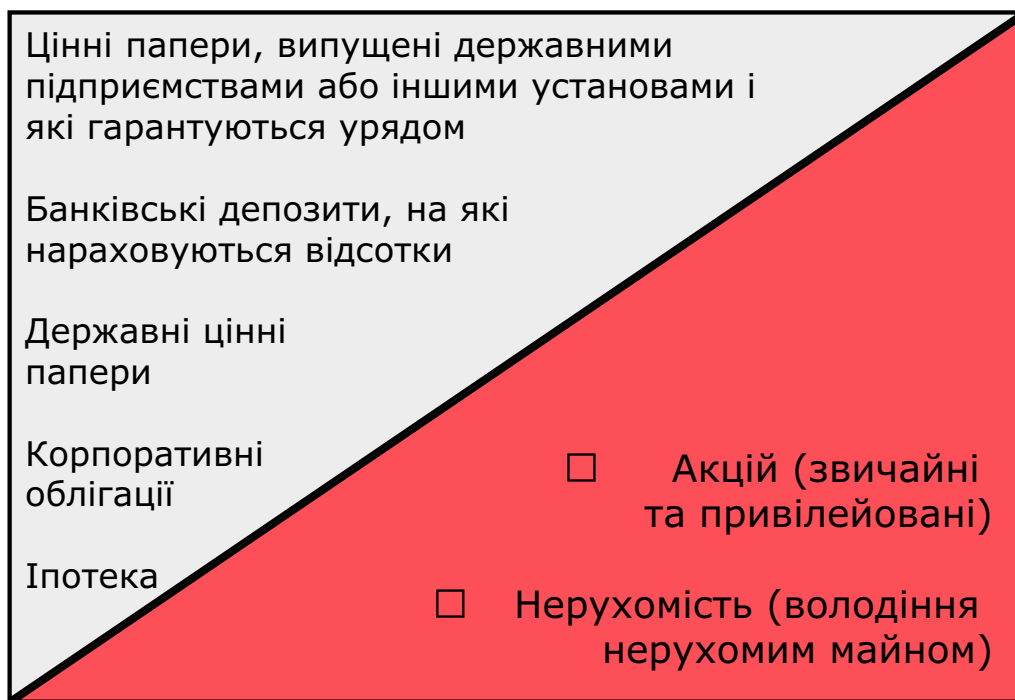
Інвестиції мають позитивно впливати на:

- Охорону здоров'я та можливості освіти застрахованих осіб
- Створення нових засобів виробництва та нових робочих місць
- Умови та рівень життя застрахованого населення

### МОДУЛЬ 5

## Фінансові інструменти

### Позики



Акції

### МОДУЛЬ 5

## Державні та гарантовані державою цінні папери

### Переваги

Безпека капіталу

Досягається економічна та соціальна корисність, якщо уряд використовує кошти для доцільних проектів

### Ставка доходу

Нижча, ніж в альтернативних фінансових інструментах

Можливе виконання умови щодо ліквідності

### Припущення

Державні цінні папери є на ринку у достатній кількості та з необхідними для програми термінами до погашення. Капітал, який уряд бере у позику, може бути використаний ефективно, а не просто для фінансування поточних витрат.

Здатність уряду ефективно позичати та використовувати кошти.

### МОДУЛЬ 5

## Корпоративні облігації та іпотека

### Переваги

Може бути досягнуто економічної та соціальної корисності (залежить від проблеми)

### Ставка доходу

Вища доходність ніж у державних цінних паперів

Менш ліквідні ніж державні цінні папери

Вимагають підвищеної уваги та дорогі в управлінні

### Іпотека

Купівля існуючого житла

Житлові проекти з надання житла в оренду

Купівля житла фізичними особами

Позики на побудову

## МОДУЛЬ 5

## Банківські депозити

### Банківські депозити

- Підходять для фінансування щоденних операцій програми за умови достатньої ставки проценту, що нараховує банк.
- Зберігання надмірної частки резервів у вигляді готівки або банківських депозитів з низькою процентною ставкою може призвести до значних втрат надходжень інвестиційного доходу до програми.
- Резерви непередбачених витрат кожної галузі соціального забезпечення повинні зберігатися на банківських депозитах або у вигляді короткострокових цінних паперів уряду.

## МОДУЛЬ 5

## Акції

Інвестиції в акції приватних корпорацій є вкрай нестійкими з огляду на:

Безпеку та доходність

Ліквідність, що залежить від фондового ринку

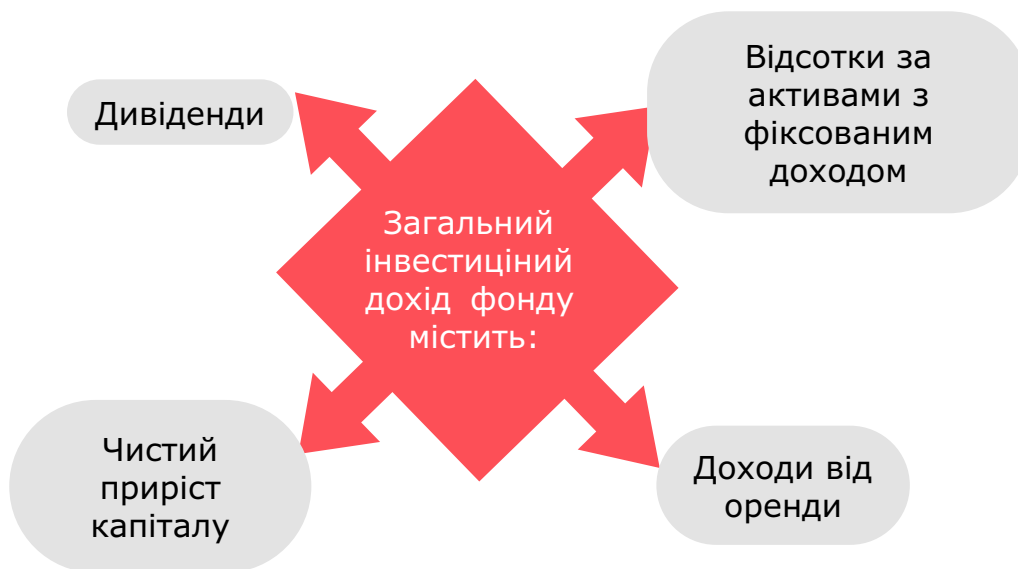
Економічна та соціальна корисність варіюється в залежить від випуску

Інвестиції в нерухомість можуть задовольняти основним принципам

Важко ліквідувати та адмініструвати

## МОДУЛЬ 5

## Інвестиційний дохід



Для того, щоб отримати ставку доходності від інвестицій, необхідно співвіднести інвестиційний дохід, отриманий протягом фінансового року, з величиною активів, на які нараховується цей дохід

## МОДУЛЬ 5

## Оцінка активів

Наприкінці кожного фінансового року необхідно визначити дохід від активів програми

Активи зазвичай оцінюються

По ціні  
покупки

чи

По найменшій з  
двох величин:  
ціни покупки

та

поточній  
ринковій  
вартості

Вартість активів програми на початку фінансового року та в кінці має бути розрахована обережно та у відповідності з загально визнаними бухгалтерськими принципами.

### МОДУЛЬ 5

## Елементи ставки доходності

### Елементи для розрахунку

**A**

Вартість активу на початку року

**B**

Вартість активу наприкінці року

### з урахуванням

Змін у вартості активів, що виникають внаслідок отримання інвестиційного доходу, який було реінвестовано

Внесків за винятком витрат на управління та інших витрат протягом року

**J**

загальний (валовий) інвестиційний дохід

**I**

чистий інвестиційний дохід

### МОДУЛЬ 5

## Формула для розрахунку ставки доходу

Ставка валового доходу =

$$\frac{j}{1/2(a+b-i)} = \frac{2j}{a+b-i}$$

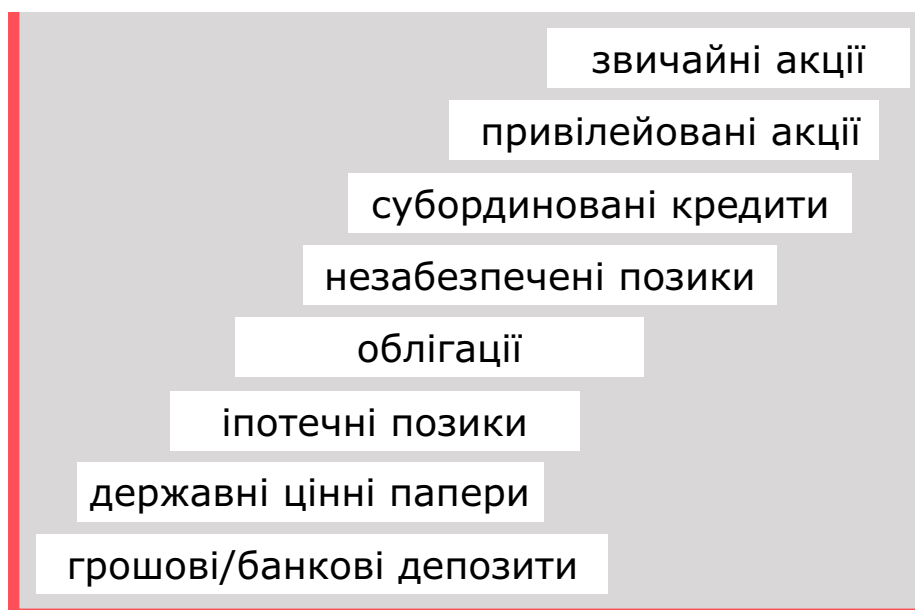
Ставка чистого доходу =

$$\frac{2i}{a+b-i}$$

### МОДУЛЬ 5

## Ризик та прибутковість інструментів

Прибутковість



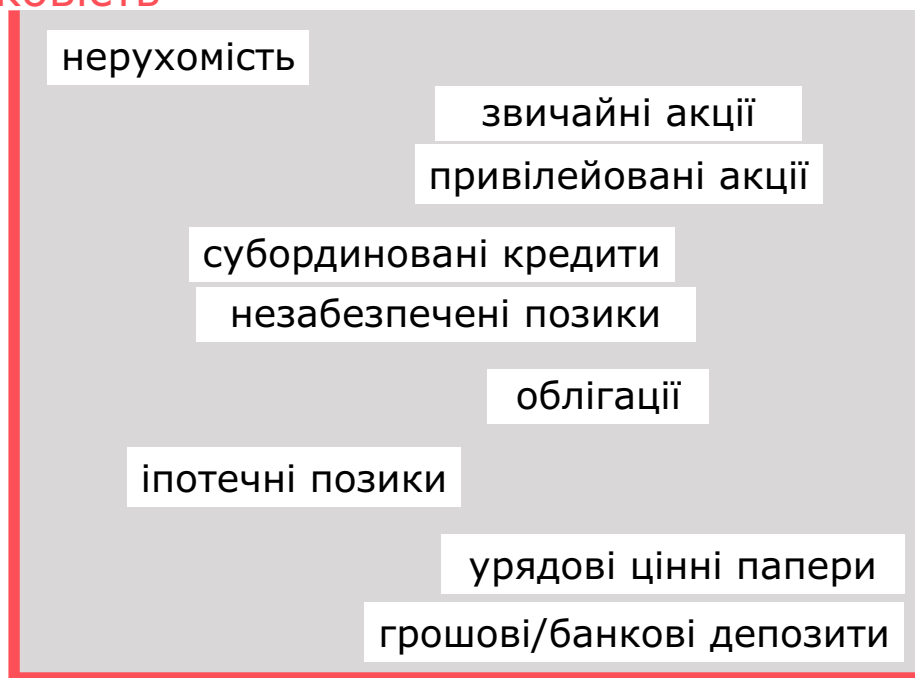
Ризик

### МОДУЛЬ 5



## Ліквідність та прибутковість обраних інструментів

Прибутковість

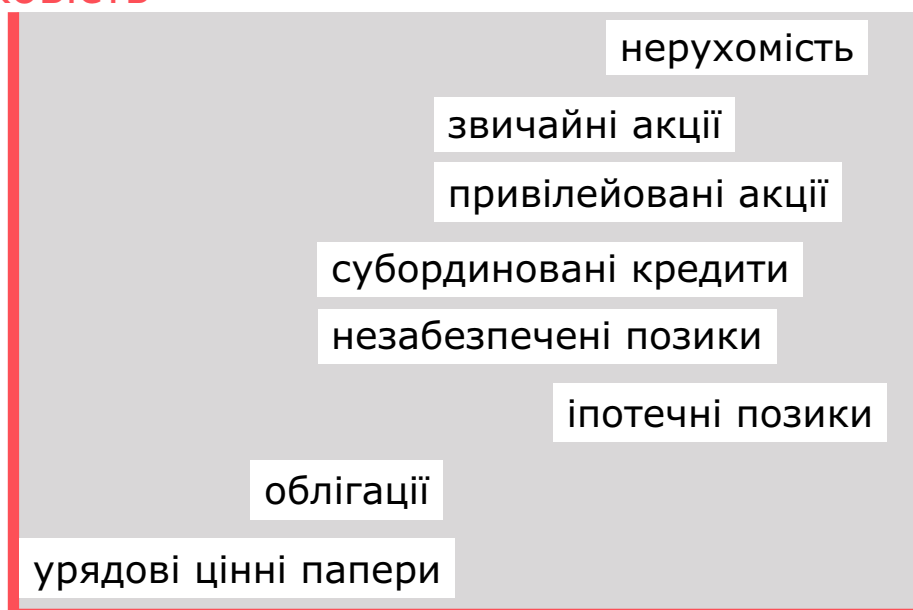


Ліквідність

### МОДУЛЬ 5

## Прибутковість та рівень інвестиційних витрат для обраних інструментів

Прибутковість



Інвестиційні витрати

### МОДУЛЬ 5

