НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ СТАТИСТИКИ, ОБЛІКУ ТА АУДИТУ

Фінансово-економічний факультет

Кафедра фінансів, банківської справи та страхування

Спеціальність 072 – «Фінанси, банківська справа та страхування»

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА МАГІСТРА

на тему:

«Реформування системи пенсійного забезпечення та фінансові механізми його реалізації»

Кваліфікаційна робота магістра містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело.

Студентка групи Ф-16.04 _____ (підпис) Дзюбенко Анжела Андріївна

Науковий керівник _____ (підпис) д.е.н., професор Бондарук Т.Г.

Робота допущена до захисту _____ (підпис) д.е.н., професор Бондарук Т.Г.

Київ 2022

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ СТАТИСТИКИ, ОБЛІКУ ТА АУДИТУ

ФІНАНСОВО-ЕКОНОМІЧНИЙ ФАКУЛЬТЕТ

КАФЕДРА ФІНАНСІВ, БАНКІВСЬКОЇ СПРАВИ ТА СТРАХУВАННЯ

Освітній ступінь – ***магістр***
Галузь знань - ***07 «Управління та адміністрування»***
Спеціальність – ***072 «Фінанси, банківська справа та страхування»***
Освітньо-професійна програма – ***«Фінанси, банківська справа та страхування»***

ЗАТВЕРДЖУЮ
Завідувач кафедри фінансів,
банківської справи та
страхування
д.е.н., проф. Т.Г. Бондарук
_____
«05» квітня 2021 р.

З А В Д А Н Н Я
на кваліфікаційну роботу магістра
Дзюбенко Анжелі Андріївні

1. Тема роботи: Реформування системи пенсійного забезпечення та фінансові механізми його реалізації
керівник роботи д.е.н., професор Бондарук Т.Г..
затверджена наказом по Академії від «5» квітня 2021 р. № 92
2. Термін здачі студентом закінченої роботи 15 грудня 2021 р.
3. Вихідні дані роботи законодавчі та нормативно-правові акти, що регламентують функціонування системи пенсійного забезпечення в Україні, статистичні дані Державної статистичної служби України, Пенсійного фонду України, Національної комісії, що здійснює регулювання у сфері ринку фінансових послуг, Інтернет-ресурси, довідкові, монографічні та періодичні публікації науковців.
4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які належить зробити):
   1) теоретичні основи фінансових механізмів пенсійного забезпечення;
   2) аналіз фінансових механізмів пенсійного забезпечення в Україні;
   3) шляхи реформування фінансових механізмів системи пенсійного забезпечення в Україні.
5. Перелік графічного матеріалу: схеми, діаграми, таблиці.
6. Дата видачі завдання 5 квітня 2021 р.

Керівник _____
(підпис)

Завдання прийняв до виконання _____
(підпис)

Календарний план

№ з/п	Назва етапів кваліфікаційної роботи	Строк виконання етапів роботи	Відмітка про виконання
1.	Затвердження теми і наукового керівника кваліфікаційної роботи магістра на засіданні кафедри	05.04.2021	Виконано
2.	Опрацювання першоджерел по темі роботи	11.05.2021	Виконано
3.	Розробка плану роботи, методики та інструментарію досліджень	25.05.2021	Виконано
4.	Проведення економічних досліджень та їх аналіз	12.06.2021	Виконано
5.	Написання вступу до роботи	14.06.2021	Виконано
6.	Написання першого розділу роботи	26.06.2021	Виконано
7.	Написання другого розділу роботи	10.09.2021	Виконано
8.	Написання третього розділу роботи	11.10.2021	Виконано
9.	Написання висновків та пропозицій, оформлення роботи	25.10.2021	Виконано
10.	Подача першого варіанту роботи на кафедру	01.11.2021	Виконано
11.	Доопрацювання роботи згідно з зауваженнями керівника	15.11.2021	Виконано
12.	Попередній захист роботи	06.12.2021	Виконано

Студентка _____ _____
(підпис) (прізвище та ініціали)

Керівник роботи_____ Бондарук Т. Г.
(підпис) (прізвище та ініціали)

ЗМІСТ

ВСТУП …… 5

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФІНАНСОВИХ МЕХАНІЗМІВ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ 9
1.1. Сутність та значення фінансових механізмів пенсійного забезпечення ….. 9
1.2. Характеристика рівнів пенсійного забезпечення ……..... 21
1.3. Світовий досвід реформування систем пенсійного забезпечення ……. 31
Висновки до розділу 1…….. 41

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ФІНАНСОВИХ МЕХАНІЗМІВ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ……..... 44
2.1. Ретроспективний аналіз фінансових механізмів національної системи пенсійного забезпечення …….. 44
2.2. Комплексна оцінка фінансових механізмів сучасної системи пенсійного забезпечення…… 51
2.3. Оцінка ефективності та стійкості національної системи пенсійного забезпечення…….. 69
Висновки до розділу 2…… 83

РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВИХ МЕХАНІЗМІВ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ ……. 86
3.1. Проблеми ефективності національної пенсійної системи …… 86
3.2. Напрями реформування системи пенсійного забезпечення та механізми їх реалізації ……. 99
Висновки до розділу 3……. 107

ВИСНОВКИ ……..... 110
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ……..... 114
ДОДАТКИ…… 126

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Невід'ємним елементом сучасного соціального захисту населення є пенсійна система, яка відіграє важливу економічну, фінансову, соціальну роль у забезпечення добробуту громадян. Незважаючи на тривалий час її розвитку в Україні, сучасний стан характеризується незбалансованістю й неефективністю щодо виконання основних функцій. В результаті, власні кошти забезпечують лише 64% доходів Пенсійного фонду України (ПФУ), а 36% покривається за рахунок держбюджету. Частка витрат держбюджету в сукупних витратах ПФУ в 2019р. становила 20,6%, що є одним із найбільших показників у світі. Середня пенсія покриває 40,6% від середньої зарплати, мінімальна – 27%. Відносно інших країн ці співвідношення не є критичними. Але, враховуючи рівень і динаміку реальних доходів, зарплати населення, високі темпи інфляції, девальвацію національної валюти, зростання безробіття, демографічну кризу та фактичне функціонування лише першого рівня пенсійної системи, слід визнати, що при відсутності кардинальних змін економічні, фінансові, соціальні, демографічні дисбаланси у вітчизняній системі пенсійного забезпечення будуть лише посилюватися. За даними Світового банку понад 50% пенсіонерів в Україні знаходиться поза межею бідності. Якщо всі рівні системи пенсійного забезпечення в ЄС покривають середньою пенсією біля 58% середньої зарплати, то в Україні – 41-42%.

Отже, актуальним є дослідження проблем сучасної системи пенсійного забезпечення в Україні та пошук шляхів удосконалення її розвитку в умовах євроінтеграції. В контексті цього, уваги заслуговує питання структурної та параметричної трансформації, що дозволить створити умови для вирівнювання споживання протягом життя, зменшення бідності серед осіб, що втратили працездатність, зростання якості їх життя, зменшення соціальної диференціації суспільства, зростання економіки на основі інвестування пенсійних внесків тощо.

Серед сучасних вітчизняних авторів, які досліджують різні аспекти розвитку пенсійної системи в Україні, варто відзначити Н. Болотіну, О. Буряченка, І. Гнибіденко, О. Губар, О. Данилюк, І. Зарудного, Б. Зайчука, О. Коваля, Е. Лібанову, М. Мальованого, Б. Надточія, М. Ріппу, К. Сичову, З. Смутчак, В. Тропіну, О. Ткача, В. Шварину, С. Якімову, В. Яценко та ін.

Високо оцінюючи праці науковців, слід однак визнати, що питання розвитку системи пенсійного забезпечення України в умовах євроінтеграції є недостатньо дослідженим і потребує подальшої наукової розробки. Зазначене й зумовило актуальність теми роботи, формулювання її мети, завдань, змісту, структури.

Мета кваліфікаційної роботи. Метою дослідження є розробка науково-методичних засад та практичних рекомендацій щодо підвищення ефективності фінансових механізмів пенсійного забезпечення в Україні.

Відповідно до поставленої мети роботи визначені такі завдання:

– поглибити теоретичні основи функціонування фінансових механізмів пенсійного забезпечення, розкрити їх суть, структуру та класифікаційні ознаки;

- обґрунтувати рівні, завдання, інструменти, складові реалізації пенсійної політики та стратегій розвитку пенсійного забезпечення;

- дослідити та узагальнити світовий досвід розвитку моделей фінансового забезпечення пенсійних систем, визначити їх конкурентні переваги і недоліки;

- здійснити аналіз зарубіжного досвіду реформування систем пенсійного забезпечення та визначити особливості, фактори успіху;

- провести ретроспективний аналіз становлення та розвитку фінансових механізмів пенсійного забезпечення в Україні;

- дослідити особливості структури та динаміки розвитку фінансових механізмів солідарного пенсійного забезпечення;

- здійснити аналіз ефективності та фінансової стійкості національної системи пенсійного забезпечення, виявити фактори-ризики;

- визначити основні проблеми розвитку сучасної пенсійної системи в Україні, виявити резерви підвищення її ефективності та фінансової стійкості;
- розробити напрями трансформації вітчизняної пенсійної системи;
- обґрунтувати організаційно-інституційні та функціональні зміни у національній системі пенсійного забезпечення;
- систематизувати досвід розвитку обов'язкових накопичувальних пенсійних систем та обґрунтувати умови його використання в Україні.

Об'єкт кваліфікаційної роботи виступають процеси фінансування пенсійного забезпечення в Україні.

Предмет кваліфікаційної роботи є теоретичні та прикладні засади функціонування та розвитку фінансових механізмів пенсійного забезпечення в Україні.

Використані методи наукового дослідження. У роботі для реалізації поставлених завдань використовувались такі методи: логічного аналізу, формальної логіки, наукової абстракції, систематизації та узагальнення – для розкриття змісту понять «пенсійне забезпечення», «пенсійна система», «пенсійна політика», стратегій і моделей розвитку пенсійних систем та їх фінансового забезпечення; ретроспективний – для аналізу еволюції системи пенсійного забезпечення в Україні; аналізу, синтезу, порівняння, економіко-статистичного та розрахунково-аналітичного – для аналізу структури та джерел фінансування пенсійних систем у світовій та вітчизняній практиці, пенсійного забезпечення населення у солідарній та добровільній системі в Україні, його ефективності; логічний – для послідовного узагальнення теоретичних та практичних положень наукового дослідження.

Інформаційною базою роботи слугують законодавчі та нормативно-правові акти, що регламентують функціонування системи пенсійного забезпечення в Україні, статистичні дані Державної статистичної служби України, Пенсійного фонду України, Національного інституту стратегічних досліджень, Національної комісії, що здійснює регулювання у сфері ринку

фінансових послуг, Інтернет-ресурси, довідкові, монографічні та періодичні публікації науковців.

Наукова новизна одержаних результатів відображена в таких положеннях:

набули подальшого розвитку:

– визначення поняття «механізм пенсійного забезпечення», яке трактується як система відносин, що утворює організаційну основу пенсійного забезпечення і включає економічну, фінансову, мотиваційну, організаційну, правову та інформаційну складові, що спрямовані на матеріальне забезпечення громадян, які досягли пенсійного віку. Фінансова складова цієї системи визначається як: «фінансові механізми пенсійного забезпечення», і трактується як підсистема відносин щодо формування, накопичення, інвестування пенсійних коштів, спрямована на матеріальне забезпечення громадян, які досягли пенсійного віку.

– узагальнення досвіду розвитку системи пенсійного забезпечення, її окремих складових та реформування у вітчизняній, світовій економіці, що розширює основу для обґрунтування форм, напрямів модернізації національної системи пенсійного забезпечення.

Практичне значення одержаних результатів полягає в тому, що, розроблені положення, висновки та рекомендації дослідження, можуть бути використані для удосконалення системи державного та недержавного пенсійного забезпечення шляхом повноцінного запровадження в Україні фінансових механізмів пенсійного забезпечення.

Структура і обсяг кваліфікаційної роботи. Робота складається зі вступу, чотирьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Загальний обсяг роботи становить 132 сторінки. Список використаних джерел і літератури налічує 111 позиції на 7 сторінках.

РОЗДІЛ 1
ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ФІНАНСОВИХ МЕХАНІЗМІВ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1.1. Фінансові механізми пенсійного забезпечення − теоретичний аспект

Фінансування системи пенсійного забезпечення країни в сучасних умовах не відповідає власним цілям та меті – не достатньо забезпечує громадян пенсійного віку матеріальними засобами. Відповідно, система пенсійного забезпечення потребує нагального реформування, яке буде здійснюватись шляхом зміни структури діючих та введення нових механізмів фінансування пенсійного забезпечення громадян країни. Проте, для здійснення такого реформування нагально необхідною залишається потреба визначення структури механізмів пенсійного забезпечення.

У дослідженні ми розглядаємо аспекти пенсійного забезпечення осіб, які досягли пенсійного віку.

Аналізуючи теоретичні підходи до системи пенсійного забезпечення, варто зазначити, що пенсійне забезпечення громадян України здійснюється за допомогою пенсійних виплат або пенсій. У наукових джерелах досить докладно розглянуто питання пенсійного забезпечення, а зокрема поняття “пенсія” та її суттєві ознаки.

Д. Ф. Шавішвілі визначає пенсійне забезпечення як частину соціального забезпечення, а останнє – це не лише одне з прав людини, а й необхідна складова соціального та економічного життя будь-якої країни. Всі успішні держави і економіки реалізують такі стратегії розвитку, при яких соціальні системи відіграють важливу роль в боротьбі з бідністю і забезпечують економічну стабільність, допомагаючи громадянам долати основні життєві ризики і швидко адаптуватися до економічних, політичних, демографічних і соціальних змін [2].

Т.О. Дітковська розглядає пенсійне забезпечення як «встановлений державою вид матеріального забезпечення громадян у вигляді пенсій та соціальних послуг, який надається із настанням пенсійного віку, досягненням трудового стажу або у зв'язку з втратою працездатності чи втратою годувальника за рахунок коштів Пенсійного фонду України, Фонду соціального страхування та Державного бюджету». До основних характеристик вона відносить регулярність грошових платежів, рух коштів через спеціально створені для цього фонди, індивідуальний підхід до визначення розміру пенсії для кожного громадянина, призначення пенсії з настанням пенсійного віку, досягненням трудового стажу, з втратою працездатності громадянина чи втратою годувальника [3, с. 254-255].

О.Є. Буряченко [4], узагальнюючи підходи вітчизняних авторів, визначає пенсійне забезпечення як процес матеріальної підтримки індивіда, безпосередньо пов'язаний з його трудовою діяльністю, терміни та умови якого залежать від розміру заробітної плати, стажу роботи, умов праці та ін. Він також засвідчив, що пенсійне забезпечення ґрунтується на економічних інтересах різних поколінь з різними рівнями доходів і рівнями розвитку.

Підходи вітчизняних авторів до визначення поняття «пенсійне забезпечення» представлені в табл. 1.1. В цілому вони демонструють, що автори досліджують цю категорію в економічному, соціальному, фінансовому, правовому контексті.

Таблиця 1.1

Підходи до визначення сутності «пенсійного забезпечення»

Автор	Визначення
1	2
І. Беринцева [5]	Система соціально-політичних та економічних відносин у межах проведеної державою соціальної політики, що забезпечує соціальний захист громадян, які не мають можливості продовжувати свою трудову діяльність
О. Бевзенко [6]	Система заходів та принципів, направлених на забезпечення трудовими (за віком, у зв'язку з інвалідністю, в разі втрати годувальника, за вислугу років) та соціальними пенсіями усіх непрацездатних громадян (за виключенням короткотермінової втрати працездатності у випадку хвороби) за рахунок суспільних фондів споживання чи коштів державного бюджету.

Продовження табл. 1.1

1	2
Н. Борисенко [7]	Грошові відносини з приводу розподілу і перерозподілу валового внутрішнього продукту, доходів від зовнішньоекономічної діяльності й частини національного багатства з метою формування грошових коштів для матеріального захисту населення від соціального ризику втрати трудового або іншого постійного доходу для працюючих – унаслідок втрати працездатності при настанні старості, інвалідності; для непрацездатних членів сім'ї – внаслідок інвалідності, втрати годувальника; для окремих категорій працюючих – після досягнення встановленого стажу роботи у визначених сферах трудової діяльності.
О. Буряченко [4]	Процес матеріальної підтримки індивіда, безпосередньо пов'язаний з його трудовою діяльністю, строк та умови якого залежать від розміру заробітної плати, стажу роботи, умов праці та ін.
С. Єрошенков [8]	Грошова форма матеріального забезпечення для людей, які стають непрацездатними з різних причин
І. Жмурко [9]	Один із основних видів соціального забезпечення непрацездатних громадян, єдине джерело їх існування, а також однин із видів соціального забезпечення населення, що пов'язано з виплатою щомісячних, і, як правило, довічних грошових виплат – пенсій – непрацездатним громадянам у зв'язку з настанням певних найбільш несприятливих соціальних обставин – старості, інвалідності, втрати годувальника та інших, передбачених чинним законодавством.
О. Соломко [10, с. 4]	Система інститутів (правил і організацій) та механізмів їх взаємодії, що акумулюють кошти через розподільчий (оподаткування) й накопичувальний (страхування) канали, амортизують наслідки прогнозованих соціальних ризиків (зміна матеріального стану працюючих та інших категорій громадян унаслідок старості, інвалідності, втрати годувальника) відповідно до соціальних технологій, національних правил, які мінімізують наслідки зміни матеріального становища.
Шишкін [11, с. 295]	Сукупність інститутів, спрямованих на мінімізацію наслідків зміни матеріального становища працюючих та інших категорій громадян внаслідок старості, інвалідності, втрати годувальника.

Джерело: складено автором

Отже, пенсійне забезпечення – це система нормативно-правових, організаційно-адміністративних, економічних, фінансових заходів щодо підтримки та захисту осіб від незадовільного матеріальної забезпеченості внаслідок старості, інвалідності або втрати годувальника. За допомогою цієї системи дійсно забезпечуються виплати пенсій, умови їх обчислення на основі отриманих в період трудової діяльності (працездатного віку) реальних розмірів відрахувань обов'язкових або/ та добровільних пенсійних внесків. В накопичувальних пенсійних системах можуть застосовуватися ще й умови

тривалості страхового стажу, тобто тривалості періоду накопичень страхових внесків, які також суттєво впливають на розмір пенсійної виплати.

Як економічну категорію пенсійне забезпечення можна кваліфікувати як відокремлену частину національного доходу, що має свою специфіку, на відміну від інших, в тому, що направляється на створення нормальних життєвих умов для членів суспільства, що втратили працездатність.

Суб'єктами цих відносин є: держава, пенсіонери, працюючі члени суспільства, організації, що відраховують пенсійні внески. Об'єктом відносин між ними є частина створеного продукту, яка виділяється із загальної структури національного доходу, і направляється на покриття потреб осіб, що втратили працездатність. На цю частину національного доходу (фінансовий актив Пенсійного фонду) претендують різні категорії непрацездатних, в залежності від трудового внеску яких можна розділити на три групи: 1) особи, які продуктивно відпрацювали необхідний трудовий стаж, і благополучно дожили до пенсійного віку; 2) особи, які втратили свою працездатність в процесі трудової діяльності; 3) особи, які не працювали з різних причин (інваліди з дитинства, діти, які втратили годувальників).

Об'єднує їх те, що вони всі потребують пенсійного забезпечення як суб'єкти. Відмінності між ними полягає в тому, що представники кожної групи мають різну частку в загальному обсязі пенсійного забезпечення, яка визначається часткою їх участі у створенні національного продукту. Це протиріччя між різними групами суб'єктів шляхом диференціації в розподілі пенсійних виплат реалізується через загальну систему пенсійного забезпечення.

Отже, пенсійне забезпечення є механізмом підтримки певного життєвого рівня людини, яка отримує пенсію, видом її соціального забезпечення та соціального захисту. Створення системи ефективного пенсійного забезпечення є необхідною умовою забезпечення гідного рівня життя людей, їх вільного розвитку у випадку, якщо вони потрапили в життєві ситуації, пов’язані з віком, інвалідністю, втратою годувальника. Пенсійне забезпечення не повинно бути системою «соціальних подачок», воно має представляти собою широку систему

заходів, що забезпечує трудовий, людський, творчий, моральний потенціал пенсіонерів. Тому розміри пенсійних виплат не мають бути мізерними, достатніми лише для задоволення мінімальних потреб людей. Пенсія має дозволяти вирішувати цілий комплекс питань, пов'язаних зі здоров'ям, освітою, соціально-побутового характеру, а також виконувати ряд соціальних функцій, зокрема забезпечувати стабілізацію суспільних відносин в сфері соціального захисту населення, гідний рівень життя пенсіонерів, зростання тривалості життя громадян, зростання продуктивності праці тощо.

Враховуючи багатогранність поняття пенсійного забезпечення слід прийняти точку зору [12-13], яка пропонує розглядати пенсійне забезпечення в таких аспектах:

- З юридичної точки зору – це галузь законодавства, що регулює відносини щодо утримання суспільством непрацездатних. У результаті правові норми пенсійного забезпечення одночасно є частиною трудового законодавства, що відображає тісний зв'язок пенсійного забезпечення, і, в першу чергу, пенсіями, працею.

- З соціальної точки зору – це сукупність видів і форм утримання суспільством і за його рахунок непрацездатних в силу причин непрацездатності.

- З економічної точки зору – частина національного доходу, що розподіляється на споживання з метою утримання непрацездатних.

У контексті визначеного вище, доцільно запропонувати фінансовий контекст пенсійного забезпечення, що передбачає фінансові відносини щодо формування, розподілу та використання спеціальних централізованих та децентралізованих фондів фінансових ресурсів щодо соціального захисту непрацездатних осіб.

У статті 1 Закону України “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” було встановлено, що пенсія − це щомісячна пенсійна виплата в солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яку отримує застрахована особа, в разі досягнення нею передбаченого законом

пенсійного віку чи визнання її інвалідом, або отримують члени її сім'ї у випадках, визначених законом.

Основним нормативно-правовим актом, спрямованим на запровадження недержавного пенсійного забезпечення, став Закон України “Про недержавне пенсійне забезпечення”. Статтею 1 цього акта визначено, що пенсійна виплата − це грошова виплата учасникові недержавного пенсійного забезпечення, або його спадкоємцям, що здійснюється за рахунок накопичених у недержавному пенсійному фонді та облікованих на індивідуальному пенсійному рахунку грошових коштів у випадках, передбачених законом.

Отже можемо систематизувати різні визначення поняття «пенсія» − це:

– періодичні виплати, що проводяться за рахунок коштів соціального страхування з метою матеріального забезпечення робітника, службовця чи його сім’ї у зв’язку із завершенням повного великого циклу його трудової діяльності, або у зв’язку із остаточним чи тривалим вибуттям його з числа повноцінних працівників [24];

– матеріальне забезпечення громадян у старості, з інвалідності та в разі втрати годувальника, а також − за вислугу років у вигляді систематичних грошових виплат;

– щомісячна виплата аліментарного характеру з фондів для непрацездатних громадян у старості, з інвалідності та в разі втрати годувальника, а також − за вислугу років у вигляді систематичних грошових виплат [9];

– регулярна (періодична) грошова виплата соціально-аліментарного призначення, що провадиться особам похилого віку, інвалідам та іншим категоріям громадян та їх сім’ям у випадках, передбачених законом, із суспільних фондів споживання, у зв’язку з їх колишньою трудовою або іншою суспільно корисною діяльністю, яка припинена або замінена більш легкою діяльністю, із передбаченої законом, поважної причини; виплата, розмір котрої співвідноситься, здебільшого, із минулим заробітком;

– щомісячні грошові виплати громадянам за рахунок держави для їхнього

матеріального забезпечення в старості, в разі інвалідності, втрати годувальника, а також − за вислугу років;

– щомісячні виплати з фондів для непрацездатних, що призначаються в розмірах, співвіднесених з минулим заробітком, особам, які впродовж установленого строку займалися суспільно корисною діяльністю й досягли певного віку [6];

– виплата, що провадиться державою у зв'язку із настанням певної обставини у житті людини, – досягнення певного віку, інвалідності, смерті годувальника;

– державна виплата, яка провадиться з ПФУ з метою матеріального забезпечення непрацездатних громадян, у зв'язку з їх колишньою трудовою чи іншою суспільно корисною діяльністю у розмірах, здебільшого, співвіднесених з минулим заробітком пенсіонера [35];

– основне, щомісячне джерело існування непрацездатних пенсіонерів [34];

– щомісячні грошові виплати, що надаються громадянам при досягненні певного віку, настанні інвалідності, в разі втрати годувальника, а також − у зв'язку із тривалою професійною діяльністю.

Проаналізувавши вищезазначені думки, можемо сформувати власне бачення сутності пенсії в сучасних українських умовах. Отже, на нашу думку, пенсія – систематичні виплати громадянам пенсійного віку, для забезпечення їх життєдіяльності, які проводяться за рахунок раніше внесених цими громадянами пенсійних страхових внесків до державних та НПФ. Пенсійне забезпечення повинно складатись з мінімально необхідного рівня, що забезпечується державою та індивідуально сформованого рівня самими громадянами, залежно від їх рівня доходу.

Необхідно зазначити, що пенсії можуть класифікуватись за багатьма ознаками, зокрема:

– джерело фінансування – кошти на виплату пенсій виділяються за рахунок державного бюджету (державні), внесків на державне пенсійне

забезпечення (страхові) або виплати з бюджету підприємства, на котрому працювала особа (приватні);

– економічне значення – система пенсійного забезпечення у кожній країні своя, і пенсія може виплачуватися з декількох джерел, а тому матиме характер основної або додаткової;

– спосіб призначення – пенсії призначені у разі наявності пенсійного віку та трудового стажу (трудові), при настанні певного страхового випадку (страхові);

– форма виплати – пенсії виплачуються у грошовій формі, у випадках, коли є фінансові труднощі, пенсії можуть виплачуватися у натуральній формі;

– тривалість отримання – пенсії призначаються на певний термін (до повноліття у випадку пенсії з втрати годувальника або до закінчення лікування – пенсія з інвалідності) або довічно (пенсія по віку); спосіб виплати – виплата пенсії має разовий або періодичний (щомісяця) характер.

Безпосередньо, із поняттям «пенсія» взаємопов’язане поняття «пенсійне забезпечення».

Звідси, пенсійне забезпечення − це державна система правових, економічних і організаційно-адміністративних заходів щодо підтримки та захисту осіб від матеріальної незабезпеченості, внаслідок настання старості, інвалідності або втрати годувальника.

За допомогою цієї державної системи дійсно забезпечуються (а не встановлюються) виплати пенсій, умови їх обчислення, виходячи з отриманих в період трудової діяльності реальних розмірів відрахувань обов'язкових або добровільних пенсійних внесків.

Пенсійне забезпечення − форма матеріального (грошового) забезпечення громадян з боку держави чи інших суб'єктів, у встановлених законом випадках. Підставами для пенсійного забезпечення є: досягнення відповідного пенсійного віку, настання інвалідності, а для непрацездатних членів сім'ї годувальника − його смерть; для пенсійного забезпечення окремих категорій трудящих − тривале виконання певної професійної діяльності.

Вважаємо за доцільне першочергово зосередити свою увагу на пенсійному забезпеченні громадян, що досягли пенсійного віку, оскільки ці виплати формують левову частку пенсійної системи країни.

Організація пенсійного забезпечення здійснюється за допомогою його механізмів. Термін «механізм» означає: організаційна основа, що визначає порядок будь-якого виду діяльності [5].

На думку Л. П. Юзькова, існують два основні підходи до визначення поняття «механізм» − структурно-організаційний та структурно-функціональний. За першим підходом, механізм характеризується, як сукупність певних складових елементів, що створюють організаційну основу певних явищ, процесів, а механізм держави − як «сукупність установ», через які здійснюється «державне керівництво суспільством». За другим підходом, при визначенні механізму того чи іншого процесу, явища увага акцентується не тільки на організаційній основі його побудови, але й на його динаміці, реальному функціонуванні.

Вважаємо, що механізм пенсійного забезпечення – це, штучно створена складна система, призначена для досягнення поставлених цілей, яка має визначену структуру, сукупність правових норм, методи, засоби, важелі, інструменти державного впливу на об'єкт управління.

Відповідно, механізм пенсійного забезпечення формується та регулюється державою через суб'єкти державного управління (органи влади). Реалізація механізму відбувається за допомогою державної політики, методів, важелів та інструментів впливу. Структура механізму пенсійного забезпечення розроблена нами і наведена на рис. 1.1.

У структурі механізму пенсійного забезпечення можемо виділити такі складові:

– економічну (сукупність економічних способів та засобів впливу з метою реалізації механізму пенсійного забезпечення);

– фінансову (сукупність методів фінансування пенсій);



Рис. 1.1. Структура механізму пенсійного забезпечення

– мотиваційну (сукупність командно-адміністративних та соціально-економічних стимулів, що стимулюють до реалізації механізму пенсійного забезпечення);

– організаційну (сукупність організаційних підходів впливу на реалізацію механізму пенсійного забезпечення);

– правову (сукупність норм та правил організації механізму пенсійного забезпечення);

– інформаційну (сукупність інформаційних даних для забезпечення реалізації механізму пенсійного забезпечення).

Отже, на нашу думку, механізм пенсійного забезпечення – це система відносин, що утворюють основу пенсійного забезпечення, яка включає економічну, фінансову, мотиваційну, організаційну, правову та інформаційну складові, що спрямовані на матеріальне забезпечення громадян, які досягли пенсійного віку, і суб’єктами якого виступає держава, приватні інвестиційні організації, працюючі члени суспільства, підприємства, установи, організації, які здійснюють відрахування пенсійних внесків.

Фінансовий механізм пенсійного забезпечення − це система фінансових та нефінансових методів щодо формування, накопичення, інвестування фінансових ресурсів, спрямованих на їх використання − матеріальне

забезпечення громадян, що досягли пенсійного віку. Розроблена класифікація фінансових механізмів пенсійного забезпечення передбачає їх розмежування за ознаками, наведеними на рис. 1.2.



Рис. 1.2. Класифікаційні ознаки фінансових механізмів пенсійного забезпечення

Фінансові механізми пенсійного забезпечення розподілимо наступним чином:

За терміном впливу механізми пенсійного забезпечення розподіляють на:

– довгострокові (більше 5 років);

– середньострокові (3-5 років);

– короткострокові (до 3 років).

За рівнем альтернативності:

– традиційні;

– альтернативні (такі механізми, що створюють альтернативу діючій пенсійній системі країни).

За рівнями управління: загальнодержавні; регіональні.

За цільовим призначенням: стратегічні; тактичні; операційні.

За видами пенсійного забезпечення: державного пенсійного забезпечення; недержавного пенсійного забезпечення.

За видами пенсійних виплат: за віком; з інвалідності; в разі втрати годувальника; за вислугу років.

Серед механізмів пенсійного забезпечення можемо виділити: традиційні та альтернативні.

Традиційні механізми пенсійного забезпечення – такі механізми, що забезпечують організацію діючої пенсійної системи країни.

Альтернативні фінансові механізми пенсійного забезпечення – такі механізми, що створюють альтернативу діючій пенсійній системі країни.

Суб'єктами перерозподілу коштів фінансових механізмів пенсійного забезпечення виступають: держава (відповідні органи державної та місцевої влади), працюючі члени суспільства, установи та організації, що відраховують пенсійні внески, пенсіонери.

Таким чином, фінансові механізми пенсійного забезпечення складається із сукупності способів та засобів перерозподілу коштів працездатних громадян та громадян пенсійного віку в межах механізму пенсійного забезпечення, командно-адміністративних та соціально-економічних стимулів, що спонукають реалізацію механізму пенсійного забезпечення, організаційних підходів впливу на реалізацію механізму пенсійного забезпечення, сукупності норм та правил організації механізму пенсійного забезпечення, сукупності інформаційних даних для забезпечення реалізації механізму пенсійного забезпечення.

Отже, можна відзначити, що пенсійне забезпечення в загальному розумінні це регулярне матеріальне забезпечення осіб, які втратили працездатність, державою або іншими суб'єктами у законодавчому або добровільному порядку за рахунок коштів спеціальних централізованих та децентралізованих фондів, що реалізується у формальній і неформальній формах. Головною метою пенсійного забезпечення є достойний рівень соціально-економічного добробуту осіб, що втратили працездатність. При цьому централізовані фонди знаходяться в компетенції спеціалізованих державних органів влади (державний пенсійний фонд), а децентралізовані – недержавних спеціалізованих інститутів (пенсійні фонди, страхові компанії, комерційні банки тощо). Пенсійне забезпечення здійснюється на основі

механізму страхування, за виключенням тієї частини, що фінансується за рахунок державного бюджету.

1.2. Характеристика рівнів пенсійного забезпечення

У світовій практиці виокремлюють рівні пенсійного забезпечення, комбінації яких в подальшому формують структуру пенсійної системи держави, зокрема:

- Перший рівень – солідарна система: формується за принципом солідарності поколінь і передбачає здійснення поточних виплат пенсіонерам за рахунок пенсійних відрахувань працюючих. При цьому, розмір пенсії залежить від встановлених відсотків відрахувань на соціальне страхування, демографічної ситуації та можливостей держави.
- Другий рівень – накопичувальна пенсійна система: фінансування повністю здійснюється за рахунок індивідуальних пенсійних внесків працюючих, чи за рахунок професійного пенсійного страхування.
- Третій рівень – добровільна система особистих пенсійних внесків: формується повністю за рахунок особистих внесків і виплачується як додаткова пенсійна допомога, як додаток до пенсії, за рахунок добровільно сформованих особистих пенсійних заощаджень.

Основні характеристики трирівневої системи пенсійного забезпечення та їх особливості представлено на рис. 1.3. та в табл. 1.2.

Перший рівень	Солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування	надає соціальні послуги за кошт Пенсійного фонду
Другий рівень	Загальнообов'язкова накопичувальна система	загальнообов'язкового державне страхування у Накопичувальному фонді
Третій рівень	Система недержавного пенсійного забезпечення	формування пенсійних накопичень з метою отримання громадянами пенсійних виплат (добровільна участь громадян, роботодавців, їх об'єднань)

Рис. 1.3. Рівні пенсійного забезпечення за законодавством України

Джерело: побудовано на основі [14]

Важливим питанням дослідження сутності пенсійного забезпечення є визначення принципів як основних правових, організаційних, економічних, соціальних й ін. засад його реалізації.

Г.Д. Довженкова принципами пенсійного забезпечення вважає: кожний громадянин має право на пенсію у випадку втрати працездатності (по старості, по інвалідності та в інших, передбачених законом випадках); кожний працюючий по трудовому договору підлягає обов'язковому державному пенсійному страхуванню; кожний застрахований має право на трудову пенсію у відповідності із тривалістю страхування та заробітком; кошти обов'язкового державного пенсійного страхування використовуються виключно на пенсійне забезпечення застрахованих за правилами і нормами, встановленими законом. Частина цих коштів централізується і перерозподіляється з метою забезпечення пенсійних гарантій громадян незалежно від їх місця проживання. Витрати на пенсійне забезпечення осіб, які не приймали участі в пенсійному страхуванні, покриваються за рахунок коштів бюджету [20, с. 27-28].

М.П. Стадник [21], узагальнюючи підходи вітчизняних правовиків, пропонує наступні принципи пенсійного забезпечення: принцип загальності пенсійного забезпечення; принцип доступності умов виникнення права на пенсійне забезпечення; принцип багатотомності видів пенсійного забезпечення; принцип диференціації умов пенсійного забезпечення; принцип права вибору пенсійного забезпечення; принцип надання пенсійного забезпечення на рівні не нижче від прожиткового мінімум [22, ч. 3 ст. 46; 14, ст. 28]; принцип здійснення пенсійного забезпечення на основі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та недержаного пенсійного страхування; принцип здійснення пенсійного забезпечення за рахунок коштів у цільових фондів (Пенсійного фонду, Накопичувального фонду, Фонду соціального страхування від нещасних випадків, недержавних пенсійних фондів) або Держбюджету; принцип охорони та захисту прав громадян на пенсійне забезпечення (ст. 46 Конституції України).

Таблиця 1.2

Характеристика рівнів пенсійного забезпечення

Критерій-характеристика	**Солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування**	**Загальнообов'язкова накопичувальна система**	**Система недержавного пенсійного забезпечення**
Участь у забезпеченні	Обов'язкова та добровільна	Обов'язкова та добровільна	Добровільна
Законодавча закріпленість	Характерно	Характерно	Нехарактерно
Примусовий характер	Так	Так	Ні
Індивідуальна безоплатність	Умовно відсутня	Відсутня	Відсутня
Право власності на пенсійні внески	Держава	Учасник-страхувальник	Учасник-страхувальник
Платник внесків	Внески роботодавців, працівників, державні дотації, міжбюджетні трансферти	Внески роботодавців, працівників,	Внески роботодавців, працівників,
Формування коштів	Солідарність поколінь	Накопичення, інвестиційний дохід	Накопичення, страхування, інвестиційний дохід
Джерела фінансування	Страхові внески, загальнодержавні внески, податки, збори, бюджетні трансферти	Страхові внески, інвестиційний дохід	Страхові внески, інвестиційний дохід, проценти по депозитам, страхова премія
Ставка внеску	Фіксована законодавчо	Фіксована законодавчо	Нефіксована
Характер обліку внесків	Колективний (неперсоніфікований)	Індивідуальний (персоніфікований)	Індивідуальний (персоніфікований)
Суб'єктність визначення розміру ставки пенсійного внеску	Визначається актуарно	Визначається державою	Визначається учасником і роботодавцем
Параметри визначення суми виплат	Стаж, дохід застрахованої особи, фінансові можливості державного бюджету	Обсяг накопичень, інвестиційний дохід	За умовами договору
Характер пенсійної виплати	Довічна, багаторазова	Довічна, багаторазова	Довічна або в залежності від обсягу накопичених коштів, одноразова або багаторазова
Індексація пенсійної виплати	Передбачено	Не передбачено	Не передбачено
Оподаткування пенсійних виплат	Відсутнє	Можливо за законодавством	Можливо за законодавством
Успадкування пенсійних виплат	Ні	Так	Так

Джерело: складено автором на основі [12-13; 19-25]

В контексті соціального захисту дослідники [20] пропонують наступні принципи пенсійного забезпечення: максимально можливе охоплення пенсійною системою громадян країни; солідарний розподіл пенсійного навантаження між суб'єктами пенсійної системи – роботодавцями та працівниками; забезпечення доходу у вигляді заміщення значної частини заробітку, втраченого внаслідок добровільного або вимушеного виходу на пенсію, всім застрахованим у випадках старості або інвалідності; охоплення соціальним захистом проти бідності тих категорій громадян, які не мають необхідного страхового стажу, а також у разі втрати годувальника; проведення індексації пенсій з урахуванням сукупності факторів інфляції, зростання заробітної плати в країні та загального підвищення якості життя.

Разом із цим, узагальнюючи ці підходи, слід відмітити, що в більшій мірі вони орієнтовані на розкриття пенсійного забезпечення за безпосередньою участю держави, орієнтовані на зменшення рівня бідності, а не забезпечення достойного рівня життя непрацездатних, солідарний розподіл коштів тощо. В цілому це не відповідає сучасним соціально-економічним умовам розвитку більшості країн світу, у тому числі й України.

В контексті цього пропонуємо зосередитися на наступному. Сучасна система пенсійного забезпечення має характеризуватися властивостями: економічна прийнятність, індивідуальна справедливість, економічна і соціальна ефективність, еквівалентність зобов’язань. Економічні прийнятність і ефективність – це оптимальний і справедливий розподіл навантаження між платниками страхових внесків та одержувачами пенсій, між різними групами страхувальників. В свою чергу, індивідуальна справедливість відображає еквівалентність обсягу участі застрахованої особи у фінансуванні пенсійної системи та прав на отримання нею пенсії. Соціальна ефективність характеризується здатністю забезпечити мінімальні гарантії на адекватний рівень життя усім учасникам системи пенсійного забезпечення. Економічна ефективність відображає здатність системи перерозподіляти між суб’єктами відносин фінансові потоки таким чином, щоб це не було обтяжливим для

платників внесків, працюючого населення, роботодавців, й одночасно забезпечувало достатній обсяг коштів, необхідних для покриття поточних і майбутніх зобов'язань з виплати пенсій. При цьому рівень пенсійних виплат не має негативно впливати на економічні процеси, зокрема продуктивність праці, економічне зростання, конкурентоспроможність, тіньову економіку тощо.

Важливим мотивом для участі населення у фінансуванні внесків до системи пенсійного забезпечення є принцип еквівалентності зобов'язань, тобто відповідність обсягу внесків розміру виплат. Однак в загальнонаціональних системах пенсійного страхування це забезпечити складно, лише накопичувальні системи, засновані на використанні індивідуальних рахунків, та умовно-накопичувальні системи можуть забезпечити пряму еквівалентність вкладу у фінансування системи права на отримання пенсії.

Отже, саме такий підхід розширює можливості пенсійного забезпечення щодо умов достойного рівня життєдіяльності осіб, що втратили працездатність, дозволяє розширити інструментарій, механізми його реалізації.

Поняття пенсійного забезпечення також слід відрізняти від поняття пенсійної системи. Щодо пенсійної системи, то мається на увазі система, що формується, розвивається, функціонує в тій чи іншій державі. Тобто пенсійна система – це економічний механізм страхування гарантованого і стабільного рівня життя людей похилого віку та осіб, які втратили працездатність. Основний сенс функціонування цієї системи здійснюється через державні механізми регулювання. О.П. Коваль вважає, що вона є складовою частиною фінансової системи, тобто аспектом національної безпеки, знаходиться під впливом деяких зовнішніх ризиків, сама може бути їх джерелом, в першу чергу для соціальної, економічної і політичної складової безпеки держави [23, с. 15]. Узагальнюючи підходи українських авторів, він визначає пенсійну систему як сукупність певних елементів, зокрема відносин, механізмів, інструментів, інститутів, правил, принципів, настанов, фондів, об’єднань, інших суб’єктів для забезпечення функціонування системи пенсійного забезпечення [24, с. 8-9].

У різних країнах залежності від різноманіття чинників формуються типи пенсійного забезпечення, які, враховуючи пропозиції К. Сичової [25], О. Чернявської і О. Горбунова [26], узагальнені в табл. 1.3.

Таблиця 1.3

Типи систем пенсійного забезпечення

Ознака	Типи
1	**2**
За рівнем централізації	Централізовані, децентралізовані
За структурною будовою	Державне (соціальна, мінімальна, базова пенсії) і недержавне (приватне) забезпечення
Джерело фінансування та контингент, що забезпечує надання умов забезпечення	Системи забезпечення і системи страхування
За особливістю формування фінансових ресурсів	Солідарні, капіталізовані (накопичувальні)
Суб'єкт, що здійснює пенсійні виплати	Державні, приватні
За територією	Загальнонаціональні, корпоративні, система регіону, система міста, система селища
За обсягом охоплення населення	Загальнообов'язкові, вибірково-обов'язкові
Розмір заміщення доходу осіб, що втрачають працездатність	Високий рівень заміщення доходу, середній рівень заміщення, низький рівень заміщення
Критерій обов'язковості участі	Добровільні. обов'язкові
За типом розрахунку виплат	Плани з фіксованим розміром пенсії, плани з установленими розмірами внесків, умовно-накопичувальні системи, додаткові пенсійні схеми
Спосіб фінансування	Солідарний (розподільний), індивідуалістичний (накопичувальний), змішані
За стратегіями	Солідарна, накопичувальна, змішана
За рівнем розвиненості ринкової економіки	Модель з промислово розвиненою економікою, модель шведська, модель латиноамериканських країн, пенсійні системи країн з перехідною економікою
За рівнем розвитку економіки	Країни з розвиненою економікою (класичні. Соціально-орієнтовані, ліберально-демократичні), країни, що знаходяться на етапі активного економічного розвитку (радикально-накопичувальні, накопичувально-розподільні)
За кількістю наявних рівнів	Одноріневна, багаторівнева, дворівнева, трирівнева
За моделлю Світового банку	Базовий рівень, обов'язкова солідарна система визначених виплат, обов'язкова накопичувальна система з визначеними виплатами. Добровільна накопичувальна система, фінансова і не фінансова підтримка людей похилого віку
За типами реформ	Параметричні і структурні

Використовуючи підхід існування трьох рівнів пенсійного забезпечення, визначений на основі способу фінансування, представлений вище, можна визначити й три основні складові пенсійної системи держави та їх основні порівняльні характеристики, як це представлено в табл. 1.2.

Отже, визначивши сутність пенсійного забезпечення та його відмінностей від інших основних пов'язаних категорій, запропонуємо сформулювати функції пенсійного забезпечення, які взагалі відсутні у вітчизняній спеціалізованій літературі, або підміняються функціями пенсійного страхування [7; 27; 28; 29], Пенсійного фонду України [30] тощо:

1) Перерозподільна – забезпечує перерозподіл ВНП і НД між працюючими і пенсіонерами; пенсійними фондами і суб'єктами господарської діяльності; пенсійними і страховими фондами та економічно активним населенням, індивідами, що втратили працездатність тощо.

2) Соціальна – гарантує соціальне забезпечення у випадку прояви ризику втрати працездатності, й, відповідно, доходів; посилення соціального захисту і зниження рівня бідності пенсіонерів; сприяння перерозподілу між «бідними» і «багатими».

3) Регулююча (проявляється як стабілізуюча, стимулююча й т.п.) – єдність економічного і соціального відтворення на рівні підприємства, регіону, країни, людини; забезпечує вирівнювання споживання протягом усього життя; сприяє підвищенню продуктивності праці, конкурентоспроможності економіки, рівня життя (див. рис. 1.2.).

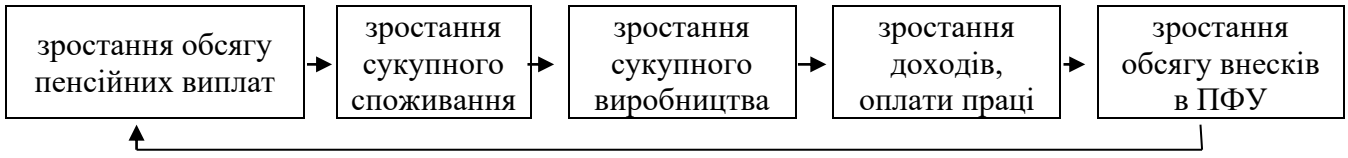


Рис. 1.4. Взаємозв'язок пенсій та національної економіки

Джерело: складено автором

4) Відтворювальна – матеріальне забезпечення у випадку втрати працездатності; відновлення робочої сили у відповідності до потреб економіки

5) Інвестиційна – забезпечення додаткового доходу на пенсійні накопичення, враховуючи довгостроковий лаг між індивідуальними внесками та виплатами при пенсійному страхуванні, що є базовим механізмом сучасного

пенсійного забезпечення; кошти пенсійного фонду є джерелом фінансових ресурсів для інвестування економічного розвитку країни.

6) Контрольна – контроль за рухом фінансових ресурсів пенсійного фонду на всіх стадіях формування, розподілу, використання щодо їх збереження і правильності витрачання, відповідності законодавству та нормативним документам, своєчасного виявлення та попередження порушень при їх використанні з метою забезпечення економічної і соціальної ефективності.

Індивідуальна (особиста) політика пенсійного забезпечення – це комплекс дій і заходів, що реалізує безпосередньо економічно активне населення з метою забезпечення достойного рівня соціально-економічного добробуту при втраті працездатності. В цьому випадку – це добровільне недержавне пенсійне страхування, яке здійснюється виключно індивідом за її власний кошт. Як правило, воно здійснюється шляхом відкриття пенсійного рахунку (плану) в недержавному пенсійному фонді за рахунок доходів до оподаткування, які в подальшому капіталізуються. В більшості країн податки сплачуються з інвестиційного доходу при отриманні пенсії та у випадку дострокового використання коштів [35].

Сукупність суб’єктів пенсійної політики узагальнена на рис. 1.5.

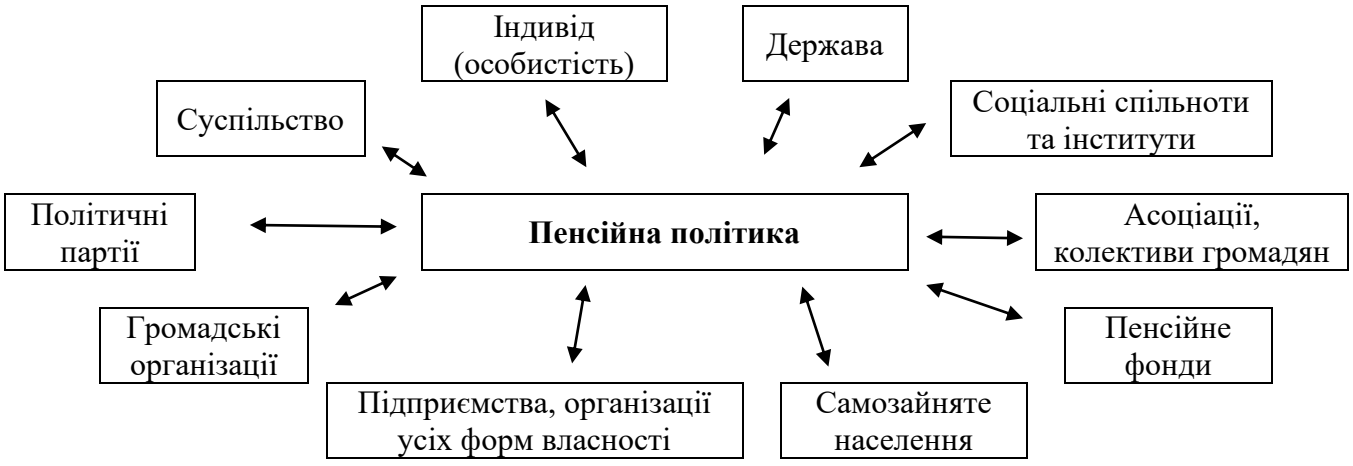


Рис. 1.5. Суб’єкти політики пенсійного забезпечення

Під впливом сукупності чинників, визначених вище, політика пенсійного забезпечення постійно змінюється. Для розуміння того, яким чином це має

відбуватися в контексті ефективності та стабільності, можливе використання поняття «стратегія пенсійного забезпечення», запропоноване К. Сичовою [25].

Стратегія пенсійного забезпечення – це план розвитку (зміни, удосконалення) системи пенсійного забезпечення країни на основі страхових чи перерозподільних принципів, чи їх сполученні, заснований на макроекономічних соціально-економічних прогнозах, ухвалений урядом країни. Зрозуміло, що дане визначення можна використати й в контексті корпоративного та індивідуального пенсійного забезпечення, але, враховуючи мету дослідження цієї роботи, зупинимося лише на загальнодержавному рівні.

Отже, К Сичова [25] обґрунтовує три базові стратегій пенсійного забезпечення), які притаманні сучасним умовам розвитку.

Таблиця 1.4

Стратегії пенсійного забезпечення

Різновид		**Характер забезпечення**	**Країни**
солідарно-розподільна		солідарності поколінь; переважна форма забезпечення – державна, обов'язкова; виплати фінансуються за рахунок поточних доходів робітників та роботодавців, що акумулюються на спеціальному рахунку (pay-as you-go (PAYG) – система «поточних платежів»	СРСР, Аргентина
накопичувальна		фінансується на основі внесків працюючих, роботодавців в межах державних, корпоративних, індивідуальних програм пенсійного забезпечення на індивідуальні (особисті) рахунки, загальний обсяг яких в подальшому визначає пенсійні виплати	
Змішана стратегія	солідарно-накопичувальна	1 і 2 рівень – перерозподільний, 3 рівень – накопичувальний	Німеччина, Росія, Польща
	накопичувально-солідарна	1 рівень – перерозподільний характер, 2 і 3 рівень – накопичувальний	Швеція, Колумбія, Польща, США, Франція, Казахстан, РФ, Португалія, Австрія, Бельгія, Греція
	накопичувально-страхова	1 рівень – страховий, 2 і 3 рівень – накопичувальний	Японія, Австралія, Велика Британія,
	умовно-накопичувальну	де юре – системи переходять до накопичувальної пенсійної системи, де-факто – залишаються перерозподільними	Тайвань, Україна
		не є загальнонаціональною	Китай

Джерело: складено автором на основі [25]

1) Солідарно-розподільна стратегія: базується на принципі солідарності поколінь; переважна форма забезпечення – державна, обов'язкова; виплати фінансуються за рахунок поточних доходів робітників та роботодавців, що акумулюються на спеціальному рахунку. Перевагами стратегії – поширення на все населення, фінансова забезпеченість на рівні прожиткового мінімуму, захищеність від ризиків інфляції, нестабільності на ринку цінних паперів. Серед недоліків можна відзначити відсутність зв'язку між рівнем пенсійних виплат і рівнем зарплати, наявність спеціальних пенсій [35]. Серед загроз даної стратегії відзначимо випереджаюче зростання пенсіонерів у порівняні з економічно активним населенням, й відповідно випереджаюче зростання пенсійних виплат над пенсійними внесками.

2) Накопичувальна стратегія – фінансується на основі внесків працюючих, роботодавців в межах державних, корпоративних, індивідуальних програм пенсійного забезпечення на індивідуальні (особисті) рахунки, загальний обсяг яких в подальшому визначає й пенсійні виплати. Накопичені на індивідуальних рахунках кошти можуть бути використані для інвестування, що забезпечує капіталізацію заощаджень, однак це призводить до ймовірності прояву інфляційних, інвестиційних й ін. ризиків, які в даному випадку несе власник рахунку. Серед загроз слід виділити тіньова зайнятість, низький рівень захисту від ризику банкротства недержавного пенсійного фонду. Складність надзору за останніми, що покладено на державу, пояснює чому досі багато розвинених країн не запровадили загальнообов'язкового накопичувального елементу пенсійного забезпечення (США, Франція, Германія, Італія, Іспанія), а інші відмовилися (Угорщина). Поширення отримало лише накопичувальна система на добровільних засадах.

3) Змішана стратегія пенсійного забезпечення – комплексне поєднання елементів солідарного та накопичувального пенсійного забезпечення, що обумовлено чинниками, що будуть впливати на розвиток пенсійної системи в кожній окремій країні.

1.3. Світовий досвід реформування систем пенсійного забезпечення

Починаючи з 1980-х рр. пенсійні системи практично всіх країн стикнулися з проблемою демографічної кризи в результаті швидкого збільшення частки людей похилого віку в загальній чисельності населення. Особливо негативний вплив це мало в Європі, де розподільні пенсійні системи давно і успішно діяли, пенсіонери отримували солідні пенсії на основі принципу солідарності поколінь. Спеціальна доповідь ООН засвідчила, що до 2050 р. на планеті буде жити більше людей старше 60 років, ніж тих, хто старше 15 років [49]. Отже, тенденція збільшення частки людей похилого віку в загальній чисельності населення має стійкий характер.

В подальшому, демографічна криза призвела до появи та зростання фінансового дефіцитів пенсійного забезпечення, які також поглибилися в результаті фінансової нестабільності глобальної економіки.

За типом проведення реформи розрізняють системи пенсійного забезпечення:

1) непараметричні (структурні) – включають заміщення частки загальнодержавної пенсійної системи приватним сектором. Такі країни, як Угорщина, Хорватія, Польща, Латвія, та деякі країни Латинської Америки впровадили структурні реформи. Україну також можна віднести до країн структурних реформ у сфері пенсійного забезпечення, оскільки базова пенсія забезпечується на державному рівні, а недержавні пенсійні фонди пропонують додаткові пенсії.

2) параметричні (неструктурні) пенсійні системи, які полягають у зміні калькування відрахувань та виплат у рамках загальнодержавної пенсійної системи. Збільшення трудового стажу, введення актуарних надбавок за достроковий вихід на пенсію, індексація пенсій в залежності від зростання цін, а не заробітної плати є складовими параметричних реформ пенсійного страхування.

Наприкінці XX ст. переважно відбувалися структурні реформи, а вже у першому десятиліття XXI ст. і сьогодні відбуваються переважно параметричні зміни.

Аналіз світового досвіду реформування пенсійних систем дозволяє виявити деякі закономірності [50-52]:

1) Практично у всіх країнах, що проводили реформи, поряд зі збереженням державної розподільної системи пенсійного забезпечення створювалися добровільні накопичувальні системи (Швеція, Італія, Угорщина, Польща, в ряді країн Латинської Америки) [53, с. 12].

При цьому послаблення першої складової відбувалося при зміцненні і посиленні другої складової, і це було стратегічним напрямом трансформаційних процесів. Урядова політика, як правило, сприяла розвитку добровільного страхування.

Також, успіх реформування залежав від зміни психології працівника, який повинен усвідомлювати необхідність відраховувати внески з початку своєї трудової діяльності до накопичувального рівня. За задумом це мало перетворити систему пенсійного забезпечення з тягаря на важіль економічного розвитку, оскільки поява «довгих» пенсійних грошей мала використовуватися як інвестиційні ресурси. Введення накопичувального елементу системи пенсійного забезпечення дійсно збільшило частку приватних пенсійних коштів в національному акціонерному капіталі, зокрема, у Великій Британії до 34%; Ірландії – 29%, Голландії – 13%, Данії – 11%. [4]. Майже 50% цих країн скоротили свої національні державні пенсійні програми і замінили їх індивідуальними ощадними рахунками, регульованими комерційними методами і ринковими механізмами.

2) Змінюються основні параметри пенсійного забезпечення – пенсійний вік, розміри страхових внесків, порядок індексації пенсій. Про зміну віку вже говорилося вище. Змінюються також механізми і принципи індексації пенсій залежно від інфляції. В Японії і Швеції індексацію пенсій проводять відповідно до зміни зростання споживчих цін, в Німеччині і Австрії така індексація

здійснюється на основі індексу чистих доходів. У Франції індексація пенсій відбувається з урахуванням складного індексу, в якому враховуються обидва ці показники.

3) В більшості країн фактично відбувається повна трансформація державної пенсійної системи на систему приватного страхування. При цьому спостерігається перехід від розподільної до накопичувальної пенсійної системи в рамках колишньої державної пенсійної системи. Наприклад, Чилі. Однак дослідники відзначають, що в останні 25 років XX ст. число працюючих громадян перевищувало число пенсіонерів майже в 10 разів [54], що й забезпечило успіх чилійської реформи.

4) Спостерігається зміни в системі оподаткування, її регулювання та тарифної політики. Зокрема, шляхом наданням серйозних податкових пільг стимулювалося перехід економічно активного населення в систему добровільних накопичувальних пенсійних систему (Швейцарія, США).

5) Реформування пенсійної системи безпосередньо пов’язано зі змінами в макроекономічній політиці і політиці в сфері праці, зокрема зміну частки зайнятих в суспільному виробництві в працездатному віці, збільшення тривалості життя, трудову міграцію.

6) Реформування національних пенсійних систем майже завжди викликає соціальну напругу, тому розвинені країни підходять до цього питання вкрай обережно. У 2000 р. лише Велика Британія, Швеція, Швейцарія здійснили значні зміни у системі пенсійного забезпечення, додавши значний накопичувальний компонент. Пізніше у зв’язку з соціально-політичною нестабільністю були реформовані системи пенсійного забезпечення Іспанії, Італії, Німеччини, Франції. Німеччина взагалі, наприклад, впровадження оподаткування пенсій розтягнула на 50 років. Країни з перехідною економікою вимушені діяти більш радикально (Угорщина, Польща, Хорватія, Латвія).

За результатами реформування можна відзначити наступне.

По-перше, більшість систем пенсійного забезпечення у світі сьогодні складається з двох-трьох рівнів. Фактично більшість розвинених країн

побудувало системи пенсійного забезпечення, які поєднують пенсійну схему керовану державою, професійні і галузеві приватні пенсійні плани, особисті ощадні пенсійні рахунки, що в цілому дозволяє забезпечити більш високі потреби груп населення з середніми і вищими доходами. Проте, вирішальна роль в забезпеченні пенсіонерів залишається за державною розподільною (солідарною) системою.

По-друге, реформування існуючих систем в різних країнах сприяло розширенню використання пенсійних коштів в якості ресурсів для інвестування. З одного боку, з'являються можливості отримання пенсійних доходів і, тим самим поліпшити забезпеченість майбутніх пенсіонерів в старості, а, з іншого, використання «довгострокових» пенсійних ресурсів для інвестування національної економіки. Разом із цим, у більшості країн розроблена і прийнята правова база, яка захищає приватні пенсійні фонди від ризикових операцій, зловживань, банкрутств, фінансових махінацій тощо.

По-третє, формується різна ступінь участі держави у функціонуванні пенсійних систем, що проявляється в різних формах і методах державного контролю і прямої державної підтримки. Загальним є підхід до регулювання інвестиційної діяльності: встановлення лімітів для самостійного інвестування пенсійними фондами з постійними виплатами в межах 10% від всіх лімітів. Крім лімітів на самостійне інвестування встановлюються верхні рівні інвестування в окремі види активів. Так, ліміти по акціям промислових фірм в Німеччині – 20%, в Японії – 30% по вкладанням в нерухоме майно відповідно 5% і 20%. Для зарубіжних інвестицій – 4% і 30% відповідно. [38] Така політика спрямована на стимулювання зростання внутрішніх інвестицій. Пенсійні ресурси мають використовуватися в якості позичкового капіталу і постійно приносити дохід. Держава в цій ситуації виступає регулятором використання пенсійних накопичень, які обертаються як фінансові ресурси. Це, окрім того, виступає засобом боротьби з інфляцією.

В контексті дослідження системи пенсійного забезпечення уваги заслуговує досвід країн, що здійснили перехід від командно-адміністративної

економіки до ринкової. Найбільш цікавим і корисним в даному випаду можна вважати досвід країн ЦСЄ (табл. А.4).

В 1994 р. Світовий банк підготовив доповідь, в якій визначив, що введення накопичувальної пенсійної системи, зокрема для країн, які обрали шлях переходу від командно-адміністративної економіки до ринкової, прискорить економічне зростання, зменшить тіньову зайнятість, сприятиме розвитку фондових ринків. Підставою для цих висновків було, перш за все, економічне зростання в Чилі, що співпало з ліквідацією солідарної пенсійної системи і введенням накопичувального елементу.

В Топ-10 найбільш ефективних пенсійних систем світу за версією Allianz в 2017 р. з країн ЦСЄ ввійшла лише Угорщина, яка зайняла дев'яте місце. Однак уваги заслуговує й досвід Чехії, для пенсійної системи якої 2016 р. завершився з меншим дефіцитом, ніж попередні два роки. І хоча, ця країна зайняла лише 25-е місце, тим не менш, старість майбутніх чеських пенсіонерів забезпечена краще, ніж у їхніх польських сусідів (32-е місце) [55, с. 9].

На початку реформ пенсійного забезпечення особи пенсійного віку в Угорщині становлять 21-22% від загальної чисельності населення, частка дітей продовжує неухильно скорочуватися, кожен дванадцятий з економічно активного населення країни є безробітним. У результаті у 1998 р. країна першою серед країн регіону почала кардинальну пенсійну реформу. Основними напрямами нової системи пенсійного забезпечення було визначено наступне:

- солідарна система страхування залишається домінуючою (перший рівень);
- соціальне страхування доповнюється механізмом обов'язкових (другий рівень) та добровільних (третій рівень) особистих пенсійних заощаджень, накопичуваних в приватних неприбуткових пенсійних касах та фондах;
- накопичувальна пенсійна система обов'язкова для тих, хто вперше починає працювати (в 2002 р. дозволена змішана), для працюючих, які народилися після 1952 р., вступ до змішаної системи є добровільним (до 1999 р. (продовжений до кінця 2002 р.)) та є можливість відмовитися на користь

пенсійної системи соціального страхування (на кінець 1 кварталу 2002 р. відмовилося 1,7% учасників приватних фондів), для тих, хто народився до 1952 р. – доступний лише перший рівень пенсійного забезпечення;

- роботодавці фактично сплачують 22%, а з 2001 р. 20%, 2002 р. – 18%. заробітної плати до відрахувань до державного Фонду пенсійного страхування, працівники 8%, з яких 1% (з 1999 р. – 2%) – до солідарної системи, а інші – до приватного пенсійного фонду;
- безпосередньо внески до пенсійного фонду переводить роботодавець; в подальшому внески дозволили збирати Державному фінансовому податковому управлінню, яке в подальшому через казначейство перераховує кошти до пенсійного фонду;
- мінімальний термін перебування у другому рівні, який гарантує мінімальну виплату (25% від солідарної пенсії), становить 15 років.

Угорщина також стала першою країною пострадянського простору, яка прийняла в 1993 р. законодавство щодо приватних пенсійних фондів. Значні податкові пільги сприяли їх активному розвитку. В результаті введення загальнообов'язкової накопичувальної системи в січні 1998 р. після чотирирічного досвіду роботи добровільних пенсійних кас перевищило очікування: замість очікуваних 1,5 млн чоловік до приватних пенсійних фондів вступило 2 млн, або 48% економічно активного населення [56, с. 61]. Особливістю угорських приватних пенсійних фондів є й те, що вони створюються у формі кооперативу або товариства взаємного страхування і, як наслідок, не зобов'язані мати власний капітал. Їх управління здійснюють декілька призначених осіб (директор, юрист, інвестиційний менеджер тощо) та зовнішні установи (банк і зовнішній депозитарій (обов'язково) зовнішній керівних тощо).

В 1993 р. уряд створив Державний орган нагляду за діяльністю пенсійних кас, упорядкований Міністерству фінансів, який здійснює контроль і регулювання інститутами другого і третього рівня пенсійного забезпечення в країні. Управління активами фондів також контролюється Державним

фінансовим податковим управлінням. В цілому схема контролю і регулювання для другого і третього рівнів ідентичні. Разом із цим, відмінністю пенсійних кас другого рівня є мінімальна кількість учасників – 2000 осіб, що й обмежує їх кількість на ринку.

Захист прав учасників пенсійних програм здійснюється через механізми впровадження системи державного регулювання приватних пенсій, зокрема забезпечується належна обізнаність учасників пенсійного фонду про їхні права на пенсію, впроваджуються обмеження на використання активів пенсійного фонду, обмежується і регулюється інвестиційний ризик, ліквідність і надійний захист активів, забезпечується охорона пенсійних активів, ідентифікуються сумнівні пенсійні фонди для запобігання втрат населення. Приватні пенсійні фонди зобов'язані формувати гарантійний фонд (0,3-0,6% внесків), резерв ліквідності, демографічний резерв, резерв на корекцію доходності.

На відміну від інших країн ЦВЄ на початку реформування пенсійної системи в Чехії не запроваджувався другий рівень. Країна відмовилась від приватизації пенсійної системи та з метою покращення її фінансового стану реалізувала ряд параметричних реформ, ввела в 1994 р. третій рівень – добровільну накопичувальну систему. Держава субсидувала третій рівень: на кожні 100 крон добровільного внеску воно додавало ще 50 крон. В результаті в добровільному пенсійному страхуванні бере участь 5 млн чол., що складає близько половини населення країни [57, с 35]. Основною проблемою структурної перебудови пенсійного забезпечення виявилося зростання навантаження на солідарну систему, яка стала отримувати менше внесків.

Другий рівень (накопичувальну систему) країна запустила лише в 2015 р. й був він розрахований на осіб, яким виповнилося 35 років. Ці громадяни до 30.06.2015 р. мали зробити одноразовий вибір чи приймати участь в цьому рівні, чи ні. Після цього піти з системи вже не можна. Якщо громадянин вирішив перейти до накопичувальної системи, то частина сплачених солідарних внесків переводиться до цього рівня. Після реформи для таких осіб зростає навантаження на заробітну плату: якщо до реформи внески становили 28%

(6,5% за рахунок заробітної плати працівника, 21,5% – нарахування на фонд оплати праці роботодавця), то після – зростають на 2% за рахунок заробітної плати до 30%. При цьому 5% внесків розподіляються на добровільне страхування, інша частина – до солідарного рівня [57].

В Чехії також використовують податкове стимулювання участі громадян в пенсійному забезпеченні, особливо третього рівня. Зокрема учасникам другого і третього рівня дозволено відняти від суми оподатковуваного доходу свої пенсійні внески, але не більше 12 тис крон, а роботодавець – внески за працівників у третій рівень до 24 тис. крон. З метою обмеження використання пенсійних фондів для короткострокового інвестування визначено мінімальний накопичувальний термін (5 років) та вік, при якому з'являється можливість забрати вклад (60 років).

З часом урядом країни заплановано підвищення ПДВ і зниження пенсійних виплат, що передбачено реформуванням в умовах, коли співвідношення між пенсіонерами і працюючими 1:2,5, й середня тривалість життя населення збільшується.

Отже, чеський уряд активно підтримує участь населення саме в добровільному пенсійному страхуванні. Існує розгалужена інфраструктура фінансових інститутів, які пропонують різноманітні накопичувальні програми. Звичайно, що завжди існує ризик розорення приватних компаній, але з 2015 р. уряд Чехії для його нейтралізації відокремив майно пенсійної компанії від майна вкладника. Разом із цим, згідно з розрахунками незалежних експертів та аналітичних досліджень, особистий пенсійний рахунок вигідний молодим людям (до 35-38 років), а також тим, хто отримує або планує отримувати досить високі заробітні плати (від 25000 крон на місяць і вище) [58].

Реформа польської пенсійної системи 1999 р., яка була обумовлена високим рівнем недовіри суспільства до системи державного соціального забезпечення, фінансовими труднощами і необхідністю коректування витрат в результаті надмірно високих внесків, сформувала трикомпонентну пенсійну систему. Обов'язковий пенсійний компонент становить 19,52% від бази

нарахування, в якості якої визначено заробітну плату. В свою чергу, цей обов'язковий компонент поділяється на розподільний елемент (умовно-накопичувальна система) – 12,22% від основи нарахування та накопичувальний – 7,3% відповідно. Спочатку вся сума стягується Управлінням соціального страхування, а потім накопичувальний елемент розподіляється на користь відкритих пенсійних фондів (накопичувальний елемент), які функціонують у формі відкритих акціонерних товариств і мають право займатися інвестиційними операціями на фондовому ринку.

В цілому за оцінками експертів [59], реформування пенсійної системи позитивно вплинуло на розвиток економіки, стало локомотивом функціонування фондового ринку, кошти, залучені в відкриті та приватні пенсійні фонди стали основним джерелом фінансування видатків з обслуговування внутрішнього боргу (іноді до 70%), іпотеки. Разом із цим, за оцінками Міністерства соціальної політики і Міністерства фінансів Польщі на 2015р. при умові не впровадження другої компоненти державний борг країни міг би бути 38% ВВП замість 56% ВВП.

Отже, на початку 1990-их рр. країни ЦСЄ здійснили реформування систем пенсійного забезпечення, в результаті чого було введено другий рівень як загальнообов'язкова накопичувальна система, та третій – добровільне недержавне пенсійне страхування. Як результат, значно зменшилися надходження до першого рівня в результаті переорієнтування частини внесків у другий рівень. Таким чином у бюджеті пенсійної системи першого рівня відразу утворився дефіцит, який з часом лише зростав. Ситуація погіршувалась й тим, що природно в нових умовах зростала кількість пенсіонерів та рівень соціальних стандартів. Негативну роль відіграла й світова фінансово-економічна криза. Третій рівень не отримав очікуваного рівня поширення, а в деяких країнах його скасували (Угорщина). Аналіз дозволяє констатувати, що третій рівень потребує довготривалого періоду часу на розвиток, який би супроводжувався зростанням соціально-економічного добробуту громадян.

Проблему зростаючого дефіциту пенсійної системи першого рівня країни ЦСЄ вирішували по різному. Зокрема, використовувалися кошти від приватизації, кошти Резервного фонду, держбюджет, кошти накопичувальної системи, які перенаправлялися в солідарну, скорочення мінімальної або базової пенсії, відмова від індексації або її зниження, підвищення пенсійного віку або попередження раннього виходу на пенсію [60].

Проводячи реформування пенсійних систем, уряди більшості країн розраховували на економічне зростання та легалізацію заробітних плат, що й повинно було компенсувати скорочення доходів солідарної системи. Але сподівання виявилися занадто оптимістичними, і в кінцевому підсумку дефіцит довелося фінансувати за рахунок кредитування. У деяких країнах застосовувалась схема, за якою більша частина коштів накопичувальної системи вкладалася в державні облігації, які, в свою чергу, випускалися для фінансування дефіциту бюджету солідарної системи.

Світовий банк і МВФ поступово згорнули кампанію реклами накопичувальної пенсійної системи. Цьому сприяло, перш за все, наслідки світової фінансово-економічної кризи, коли країни вимушені були боротися зі зростанням поточного бюджетного дефіциту й, відповідно, державного боргу. Обвал світових фінансових ринків спровокував й зниження капіталізації пенсійних фондів (23%), які витратили в сукупності близько 5 трлн. дол. США. [61]. Навіть ті країни, які не дуже постраждали від фінансового обвалу завдяки більш консервативній політиці інвестування, все одно зіткнулися з проблемами: їм стало складніше позичати гроші, щоб фінансувати дефіцити пенсійних фондів. Крім того, зростання дефіцитів держбюджетів вимусило деякі країни звернути увагу на пенсійні фонди другого рівня, які встигли накопичити солідні суми. В результаті, наприклад, уряд Угорщини у 2012-2013 рр. націоналізував накопичені на другому рівні внески, перевівши їх у перший рівень.

Отже, пріоритетними напрямами змін в системі пенсійного забезпечення країн ЦСЄ стало обмеження розподільної системи та поширення накопичувального принципу.

Аналіз світового досвіду пенсійного реформування в ЦСЄ показав, що впровадження накопичувальної системи потребує дотримання окремих умов: високий рівень добробуту населення; економічна та соціально-політична стабільність; стійкість фінансової системи; високий рівень розвитку інструментів й інфраструктури фінансового ринку; ефективний держконтроль за станом пенсійних фондів; високий рівень економічної грамотності та довіри населення до накопичувальної пенсійної системи тощо.

Висновки до розділу 1

1) На підставі проведеного аналізу визначено механізми пенсійного забезпечення, як штучно створену складну систему, що призначена для досягнення поставлених цілей, яка має визначену структуру, сукупність правових норм, методи, засоби, важелі, інструменти державного впливу на об’єкт управління, а також, – як систему відносин, що утворюють організаційну основу пенсійного забезпечення, спрямованих на матеріальне забезпечення громадян, що досягли пенсійного віку. Альтернативними механізмами пенсійного забезпечення визначено такі механізми, що створюють альтернативу діючій пенсійній системі країни.

2) Пенсійне забезпечення – це регулярне матеріальне забезпечення осіб, які втратили працездатність, державою або іншими суб’єктами у визначеному законодавством порядку за рахунок коштів спеціальних централізованих та децентралізованих фондів. Головною метою пенсійного забезпечення є достойний рівень соціально-економічного добробуту осіб, що втратили працездатність. При цьому централізовані фонди знаходяться в компетенції спеціалізованих державних органів влади (державний пенсійний фонд, Накопичувальний фонд), а децентралізовані – недержавних інститутів (пенсійні фонди, комерційні банки тощо). У вітчизняній теорії і практиці пенсійне забезпечення визначається лише в контексті державного. Запропоновано

відповідно розширити його й на систему приватного, добровільного, індивідуального матеріального забезпечення непрацездатних.

3) Сучасна система пенсійного забезпечення поряд з нормативно-правовим принципами має характеризуватися властивостями: економічна прийнятність, індивідуальна справедливість, соціальна і економічна ефективність. Економічні прийнятність і ефективність – це оптимальний і справедливий розподіл навантаження між платниками страхових внесків та одержувачами пенсій, між різними групами страхувальників. Індивідуальна справедливість відображає еквівалентність обсягу пенсійних внесків та прав (виплат) на отримання пенсії. Соціальна ефективність характеризується здатністю забезпечити мінімальні гарантії на адекватний рівень життя усім учасникам системи пенсійного забезпечення. Економічна ефективність відображає здатність системи перерозподіляти між суб'єктами відносин фінансові потоки таким чином, щоб це не було обтяжливим для платників внесків, працюючого населення, роботодавців, й одночасно забезпечувало достатній обсяг коштів, необхідних для покриття поточних і майбутніх зобов'язань з виплати пенсій.

4) Світовий досвід свідчить, що все більше країн застосовують багаторівневу пенсійну система як сукупність трьох складових: солідарну, обов'язкову та добровільну накопичувальну. Саме накопичувальна у сучасних умовах дозволяє збільшувати сукупні національні нагромадження, інвестиції та сприяти економічному зростанню. Разом із цим, вона не залежить від демографічних чинників, які спричини кризу багатьох пенсійних систем, починаючи з 1980-их рр., і обумовили масштабну хвилю реформ. Вона також дозволяє диференціювати розміри пенсії залежно від зарплати, ефективності використання пенсійних накопичень, але пов'язана із інфляційним ризиком, ризиками нестабільності фондових ринків, банкрутства пенсійних фондів тощо.

5) Аналізуючи стратегії розвитку пенсійного забезпечення в різних країнах, можна зробити висновок, що, по-перше, приватні накопичувальні схеми використовують для того, щоб забезпечити індивідуальні потреби

високооплачуваних груп населення в збереженні досягнутого рівня доходів протягом усього життя; по-друге, в країнах з високим коефіцієнтом заміщення розподільно-накопичувальні схеми доцільні там, де накопичувальний елемент створювався поступово за рахунок додаткових коштів, що залишаються після формування розподільних пенсій; по-третє, повністю накопичувальні пенсійні системи себе не виправдали. Вони не забезпечують зростання коефіцієнта заміщення, а високі витрати на утримання приватних пенсійних фондів не дають повної ефективності. Виявлено тісний взаємозв'язок національних моделей пенсійного забезпечення зі стадіями розвитку національних економік. У країнах із розвинутою економікою (країнах-лідерах) зазвичай реалізується класична, соціально-орієнтована, ліберально-демократична моделі, тоді як радикально-накопичувальна і накопичувально-розподільча системи характерні для країн, економіка яких знаходиться на етапі активного розвитку.

6) Основними джерелами фінансового забезпечення пенсійної системи є внески працюючих та роботодавців, пенсійне та індивідуальне страхування, заощадження. Однак, коли виникає дефіцит загальнообов’язкового пенсійного забезпечення, фінансування може здійснюватися за рахунок держбюджету, коштів від приватизації державного майна. Розподіл цих коштів може здійснюватися у формі пенсії, заснованій на внесках або безоплатній соціальній допомозі; пенсії, заснованій на прив’язці із зарплатою або з прожитковим мінімумом; заощаджень на основі державних і приватних способах організації.

7) Аналіз реформування пенсіонних систем країн світу дозволив виявити такі особливості: формування добровільних накопичувальних систем поряд зі збереженням державної розподільної системи; зміна основних параметрів пенсійного забезпечення, зокрема пенсійний вік, розміри страхових внесків, порядок індексації пенсій; трансформація державної пенсійної системи на систему приватного страхування; недопущення соціальної напруги потребує довготривалого реформування.

РОЗДІЛ 2
АНАЛІЗ ФІНАНСОВИХ МЕХАНІЗМІВ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

2.1. Ретроспективний аналіз фінансових механізмів національної системи пенсійного забезпечення

Вперше про відшкодування збитків, заданих життю і здоров'ю людини, на території України згадується у збірнику законів «Руська правда». Мова йде, перш за все, про виплати у разі втрати годувальника.

В Російській імперії в Судебнику 1589 р. було визначено, що бездітна вдова, яка втратила чоловіка, мала право на повернення їй приданого, а також їй виплачувалося «політне» по дві гривні на рік [62]. У Соборному Уложенні 1649 р. вказується про інститут «прожитку», тобто виділення частини маєтку після смерті господаря на утримання вдови, батьків та дітей та право дворян на отримання маєтку у випадку відставки від служби в разі старості чи каліцтва. Служилі люди після завершення служби отримували, за відсутності землі та родичів, з казни грошове, а частіше – хлібне жалування [63].

В 1663 р. виходить указ Олексія Михайловича, за яким дворянам і боярським дітям у випадку поранень в результаті воєнних дій дарувалися земельні маєтки – 25 або 50 десятин в залежності від тяжкості поранення [62].

Разом із цим, становлення пенсійного забезпечення як системи в Російській імперії пов'язують з реформами Петра I, за результатами яких окремим відставним державним службовцям або членам їх сімей в залежності від царської милості надавалась пенсія як частина одержуваного ними на службі утримання. Разом із цим, перші нормативні акти, які стосуються пенсійних виплат, з'являються лише в XVIII ст. – Морський статут для військових чинів (1720 р.), Положенні про пенсійне забезпечення військовослужбовців сухопутних військ (1758 р.). Зрозуміло, що пенсійне забезпечення, перш за все, розповсюджувалося на військових, й лише в 1765 р.

воно стало доступним цивільним урядовцям, які залишали державну службу за вислугою років. Для цього за рахунок внесків формувалися пенсійні фонди, з яких частина направлялась на пенсійні виплати. В 1827 р. був затверджений Загальний статут про пенсії та одноразові допомоги чиновникам і членам їх сімей, а також статути про пенсії по гірському та інших відомствах [64]. Отже, можна стверджувати, що в середині XIX ст. відбувається формування системи пенсійного забезпечення як самостійного елементу фінансової системи, системи соціального забезпечення.

У 1917 р. в результаті зміни державного устрою спостерігають значні зміни й в системі державного соціального та пенсійного забезпечення. В листопаді цього ж року приймається низка декретів щодо повного соціального забезпечення робітників, малозабезпечених верст населення, не зважаючи на те, в якій місцевості воно проживає, зокрема «Урядове повідомлення про соціальне страхування». На початку 1918 р. за розпорядженням Ради Народних Комісарів (РНК) та Наркомату державного піклування пенсійні каси було ліквідовано. В результаті націоналізації та зміни системи господарських відносин усі доходи і витрати підприємств зараховуються через державний бюджет, що не передбачало створення будь-яких фондів пенсійного забезпечення. Разом із цим, уряд проголосив про обов'язкове пенсійне забезпечення трудящих, що тимчасово втратили працездатність, інвалідів, допомоги по вагітності і пологам, у зв'язку з народженням дитини, похованням тощо. Основними джерелами фінансування визначено прибутки підприємств, організацій, визначених законодавством, державний бюджет. Основним принципом пенсійного забезпечення проголошено принцип солідарності поколінь.

Отже, з 1917 р. й до 1964 р. формується централізовано-розподільна система пенсійного забезпечення з елементами страхування в період 1921-1937 рр., яка поширюється лише на робітників і службовців.

Більшість дослідників виокремлюють три основні етапи розвитку сучасної системи пенсійного забезпечення в Україні.

Перший етап (1991-1997 рр.) характеризується тим, що в цілому діє пенсійна система радянського зразка, але, разом із цим, відбуваються перші реформи, направлені на вирішення раніше накопичених проблем.

Після набуття незалежності Україна будує власну сучасну систему пенсійного забезпечення, що починається з набуття чинності в листопаді 1991р. ЗУ «Про пенсійне забезпечення», першочерговою вимогою реалізації якого було створення на базі Українського республіканського відділення Пенсійного фонду СРСР з 1 грудня 1991 р. Пенсійного фонду України. В результаті, принциповою відмінністю стало те, що пенсійна система фінансово спирається не на бюджет держави, а на страхові внески підприємств, роботодавців, працівників, які, окрім того, визначали право на одержання трудової пенсії. Тобто, створюється система розподілу через суспільні страхові фонди на користь пенсіонерів надходжень від працездатної частини населення.

Другий етап (1998-2004 рр.) – накопичення боргів призвело до необхідності кардинального реформування існуючої вітчизняної пенсійної системи. Частка економічно активних осіб продовжує знижуватися – на 01.01.2000 р. – 51,1%, частка осіб пенсійного віку збільшилась до 29%. В результаті на 1000 працюючих приходилося 409 пенсіонери [74].

В 1998 р. приймається «Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [75], що закріпило та визначило особливості реалізації державного загальнообов'язкового соціального страхування, що відповідає вимогам Європейського кодексу соціального забезпечення (1964 р.), рекомендаціям МОП № 67 (1944 р.): пенсійне страхування; страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності; медичне страхування; страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності; страхування на випадок безробіття тощо.

Необхідність вирішення проблем попереднього етапу та, як наслідок, реформування системи пенсійного забезпечення обумовило підписання ще низки документів, зокрема в 1998 р. Наказ президента України «Про основні

напрями реформування пенсійного забезпечення в Україні», в 2001 р. підготовлено Послання Президента України до ВРУ та КМУ «Про основні напрями пенсійного забезпечення населення України», в 2003 р. прийнято «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [14], «Про недержавне пенсійне забезпечення» [76], які заклали базис для реформування пенсійної системи України, заплановане на 2001-2010 рр.

Впровадження трирівневої пенсійної системи забезпечує, по перше, за рахунок солідарної складової виплату пенсій за віком, пенсій по інвалідності та пенсій у зв'язку з втратою годувальника, по-друге, за рахунок накопичувальної обов'язкової системи довічну пенсію та одноразові пенсійні виплати, по-третє, за рахунок недержавного пенсійного страхування – довічну пенсію або пенсію на визначений період, або ж одноразову пенсійну виплату. Відповідно, виплати за першим рівнем забезпечує ПФУ, Фонд загальнообов'язкового соціального страхування від нещасних випадків, за другий рівень – Накопичувальний пенсійний фонд, за третім – недержавні пенсійні фонди [77].

В цілому період 1991-2003 рр. можна визначити як період солідарного пенсійного страхування з домінуючим типом пенсійної поведінки – державний патерналізм. Позитивною відмінністю є те, що пенсійне забезпечення законодавчо поширюється на все населення та його основною метою є забезпечення гідного рівня життя громадян пенсійного віку [71]. Разом із цим, неефективність фінансової системи пенсійного забезпечення, економічна нестабільність призвели до подальшого зростання навантаження на державний бюджет в наслідок дефіциту Пенсійного фонду.

Третій етап (2004 р. – теперішній час) – становлення і розвиток трирівневої пенсійної системи. В межах цього було виокремлено наступні цільові групи: 1) довічно бідні, що отримуватимуть забезпечення з державного бюджету (інваліди, що не мають право отримувати пенсії); 2) зайняті в формальному секторі, які є учасниками всіх трьох рівнів пенсійного забезпечення; 3) зайняті в неформальному секторі, для яких формальна система пенсійного забезпечення не є доступною, а, отже, мають можливість

забезпечити свою старість лише за рахунок власних фінансових і не фінансових активів [71]. Отже, окрім державного патерналізму можна спостерігати такий тип пенсійної поведінки як орієнтація на самозабезпечення.

Основою нарахування пенсійного забезпечення за віком з 01.01.2004 р. є страховий стаж застрахованої особи і заробітна плата (дохід) [75, ст. 25, 40], які враховуються через коефіцієнт заробітної плати і коефіцієнт страхового стажу. Перший розраховується як співвідношення фактичної зарплати застрахованої особи на величину середньої зарплати зайнятих у галузях економіки України за відповідний період у розрізі кожного місяця. Страховий стаж – це сума періодів, зазначених у трудовій книжці, протягом яких були сплачені до ПФУ щомісяця страхові внески в сумі не меншій, ніж мінімальний страховий внесок, а також навчання у ВНЗ, середніх спеціальних закладах, військова служба, декретні відпуски [75, ст. 56]. Коефіцієнт страхового стажу (Кс) розраховується: Кс = сума місяців страхового стажу * визначена величина оцінки одного року страхового стажу (у відсотках)/ 100%*12 місяців. З 1.01.2004 р. визначена величина оцінки одного року страхового стажу становила 1%, з 1.10.2008 р. – 1,35% [14, ст. 25]. При цьому коефіцієнт не може перевищувати 0,75 або в окремих випадках 0,85 [14, ст. 24]. Отже, принциповим є, те, що єдиним варіантом зарахування до страхового стажу роботи є сплата мінімальних страхових внесків, в той час, як до 01.01.2004 р. до страхового стажу зараховуються увесь період роботи, що зазначений у трудовій книжці.

У випадку, коли застраховані особи здійснюють підприємницьку діяльність і сплачують податки за особливим способом, тобто, наприклад, єдиний або фіксований податок, їх дохід або дохід членів родини, що задіяні в підприємницькій діяльності, для розрахунку коефіцієнту зарплати (доходу) обчислюється як співвідношення добутку суми фактично сплачено податку за відповідний місяць і відсотку відрахування з цього податку до Пенсійного фонду та розміру страхового внеску до солідарної системи. При цьому, якщо застрахована особа сплачує страхові внески у фіксованому розмірі, то

фактичний місячний дохід розраховується як співвідношення суми фактично сплаченого єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (страхового внеску) у фіксованому розмірі за відповідний місяць та єдиного внеску до солідарної системи на загальнообов'язкове державне соціальне страхування у відповідному місяці [83].

Разом із цим, реформи, започатковані в період попереднього етапу й направлені на побудову трирівневої системи пенсійного страхування, виявилися недостатньо успішними. Розширення зобов'язань держави за пенсійним забезпеченням призвело до зростання дефіциту Пенсійного фонду, який фінансувався за рахунок державного бюджету, система недержавного пенсійного забезпечення не запрацювала в повній мірі, не було впроваджено другий рівень, що пов'язано зі значною кількістю проблем, зокрема, недостатнім рівнем нормативно-правового забезпечення функціонування недержавного пенсійного страхування, неефективністю системи державних фінансів, високим рівнем тіньової зайнятості та оплати праці, нерозвиненістю інфраструктури фінансового ринку, низьким рівнем пенсійної та фінансової грамотності громадян, низьким рівнем довіри до фінансової системи, економічною, фінансовою, соціальною, політичною нестабільністю тощо.

В результаті впровадження трирівневої системи відкладено до 2013 р., а потім й до 2019 р. Разом із цим стрімко зростає кількість спецпенсіонерів, що, з одного боку, сприяє зростанню витрат ПФУ, а, з іншого, збільшує розрив між мінімальною та максимальною пенсійною виплатою за віком.

В 2016-2017 рр. у зв'язку з соціально-економічною та політичною нестабільністю в Україні, що призвело до ще більшого зростання дефіциту Пенсійного фонду, подальшого зниження реальних доходів населення, було прийнято ряд змін, що вплинули на систему пенсійного забезпечення громадян. Зокрема, обмежено максимальну пенсію для більшості осіб, що отримують пенсійні виплати (10 прожиткових мінімумів для осіб, що втратили працездатність); відмінено або обмежено спеціальні пенсії; призупинена до стабілізації економічного становища норма щодо підвищення пенсійних виплат

у зв’язку зі зростанням в попередньому році середньої зарплати; впроваджується військовий збір (1,5%) та обкладається податком на доходи фізичних осіб пенсія, що перевищує три мінімальні розміри заробітної плати; впроваджуються обмеження на виплату пенсій для більшості працюючих (85%); обмежено нарахування пенсій за вислугою тощо. Отже можна констатувати, що більшість змін, що відбувається у вітчизняній пенсійній системі в останні роки, пов’язані із необхідністю вирішення проблеми зростаючого дисбалансу між доходами і видатками ПФУ, а не зростанням добробуту громадян, що втратили працездатність, та у зв’язку із забезпеченням справедливості оподаткування доходів у часовому вимірі.

Отже, аналіз розвитку сучасної вітчизняної системи пенсійного забезпечення демонструє набуття нею формально концепції, структури, базових елементів, моделі пенсійної поведінки, характерних для розвинених країн, але фактично система пенсійного забезпечення функціонує на основі принципу солідарності поколінь та перерозподілу між теперішніми пенсіонерами, що проявляється у високій диференціації пенсійних виплат. Сучасний етап характеризується глибокою кризою, що проявляється в зростаючому дефіциті ПФУ, який фінансується за рахунок державного бюджету. В цьому випадку лише збільшення пенсійного віку, збільшення пенсійних внесків вже не вирішить накопичені проблеми [86].

Необхідним є ряд кардинальних змін, що передбачає наступне: по-перше, впровадження обов’язкової накопичувальної пенсійної системи, не зважаючи на її негативний досвід в деяких країнах; по-друге, створення умов для стрімкого розвитку недержавного пенсійного страхування; по-третє, впровадження єдиних підходів до пенсійного забезпечення (принцип адекватності й справедливості); по-четверте, створення умов для безпечного та ефективного використання пенсійних накопичень для розвитку національної економіки, фінансової системи; по-п’яте, активізація р

2.2. Комплексна оцінка фінансових механізмів сучасної системи пенсійного забезпечення

В цілому за одинадцять років з 2005 р. по 2017 р. сукупні доходи до Пенсійного фонду України зросли на 302%. Разом із цим, власні доходи ПФУ зросли на 298%, доходи за рахунок коштів державного бюджету на 319%. Інші доходи, що включають, перш за все, кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття та кошти Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України зменшилися на 82,5%. Подібні тенденції демонструє й аналіз структури доходів ПФУ (див. табл. 2.1), який свідчить, що зменшується частка власних доходів та збільшується частка доходів за рахунок коштів державного бюджету.

В цілому це є негативним явищем щодо розвитку пенсійної системи та її ефективності, оскільки свідчить про неспроможність солідарного рівня системи пенсійного забезпечення України виконувати своє призначення за рахунок власних коштів, як це має бути в контексті страхового принципу.

Джерела формування доходів ПФУ відповідно діючому законодавству можна розподілити на власні та залучені (див. рис. 2.1.):

Власні доходи: обов’язкові внески суб’єктів підприємницької діяльності; обов’язкові внески громадян; доходи від використання тимчасово вільних коштів ПФ та інвестування резерву коштів; кошти від підприємств на покриття фактичних витрат на виплату та доставку пенсій працівникам, зайнятим на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці за списком №1 та №2; фінансові штрафи та санкції; благодійні внески фізичних та юридичних осіб; добровільні внески громадян й ін.

Обов’язкові внески – це, перш за все, єдиний соціальний внесок, розподілений на загальнообов’язкове державне пенсійне страхування. В 2020 р. загальні надходження цього внеску в ПФУ 97,3% власних надходжень ПФУ (2015 р. – 97,1%) та 62% сукупних доходів ПФУ (2015 р. – 59,8%).

Таблиця 2.1

Структура доходів Пенсійного Фонду України в 2005-2020 рр., %

Показник	**2005**	**2010**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Власні надходження ПФУ	64,9	75,2	72,8	68,2	60,2	62,3	66,2	67,4	66,6	68,3	64,2
Кошти Державного бюджету України	34,4	23,9	24,7	27,7	29,3	33,5	27,8	27,5	33,2	31,2	35,8
Інше	0,7	0,9	0,2	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0
Позичка з єдиного казначейського рахунку для покриття тимчасово касових розривів, пов’язаних з виплатою пенсій	0,0	0,0	2,3	4,0	10,5	4,1	5,9	5,1	0,1	0,4	0,0
Всього	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Джерело: розраховано на основі [90-98]

БЮДЖЕТ ПФУ

ВЛАСНІ ДОХОДИ	**ВИДАТКИ ЗА РАХУНОК**
- єдиний внесок на обов'язкове державне пенсійне страхування; - кошти від працівників сільського господарства; - обов'язкові внески військовослужбовців, осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ; - кошти платників, що обрали спрощену систему оподаткування; - кошти банків за користування тимчасово вільними коштами; - кошти підприємств на покриття витрат на доставку пенсійних виплати за списком №1; - кошти на виплату пенсій іноземним громадянам; - кошти на виплату різниці пенсійного забезпечення науковців.	- На виплату пенсій та грошові допомоги; - На доставку пенсії та грошової допомоги; - На апарату управління; - На оплату банківських операцій; - На пенсійне забезпечення осіб, що проживають за кордоном.
	ВИДАТКИ НА ВИПЛАТУ ПЕНСІЙ ТА ДОПОМОГИ
	- пенсії військовослужбовцям строкової служби; - надбавки та підвищення до пенсії за різними пенсійними програмами; - компенсації у пенсійному забезпеченні науковців; - відшкодування пенсійних виплат звільненим в результаті закриття ЧАЕС; - пенсії та допомоги громадянам, що постраждали внаслідок аварії ЧАЕС; - пенсії працівникам, що були зайняті повний день на підземних роботах; - пенсії військовослужбовцям, начальницького і рядового складу, суддів у відставці.
КОШТИ ДЕРЖАВНОГО БЮДЖЕТУ	**ВИДАТКИ НА ВИПЛАТУ ПЕНСІЙ ЗГІДНО ЗАКОНУ «ПРО ЗАЙНЯТІСТЬ НАСЕЛЕННЯ»**
асигнування державних пенсійних програм: - дотація на пенсійне забезпечення військовослужбовцям, надбавки і підвищення до пенсій за всіма пенсійними програмами; - компенсація витрат від застосування платниками фіксованого сільськогосподарського податку за спеціальної ставки збору; - пенсійне забезпечення працівників, зайнятих повний день на підземних роботах, та членів їх родини, - покриття дефіциту ПФУ, - кошти спецфонду Держбюджету.	**ВИДАТКИ НА ВИПЛАТУ ПЕНСІЙ ЗА ЗАКОНОМ «ПРО ЗАГАЛЬНООБОВ'ЯЗКОВЕ ДЕРЖАВНЕ СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ НА ВИРОБНИЦТВІ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ЗАХВОРЮВАННЯ»**
НАДХОДЖЕННЯ	
НАДХОДЖЕННЯ КОШТІВ З ФОНДУ СОЦІАЛЬНОГО СТРАХУВАННЯ ВІД НЕЩАСНОГО ВИПАДКУ НА ВИРОБНИЦТВІ ТА ПРОФЕСІЙНОГО ЗАХВОРЮВАННЯ	

Рис. 2.1. Структура доходів і витрат бюджету ПФУ

Джерело: [14]

ЗУ «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» № 2464 від 08.07.2010 р. визначив єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування як консолідований страховий внесок, збір якого здійснюється до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування в обов'язковому порядку та на регулярній основі з метою забезпечення захисту у випадках, передбачених законодавством, прав застрахованих осіб та членів їхніх сімей на отримання страхових виплат (послуг) за діючими видами загальнообов'язкового державного соціального

страхування [83]. Отже, єдиний соціальний внесок (ЄСВ) з 01.01.2012 р. об'єднав у собі чотири соціальні збори, які існували до цього, пенсійний збір, збір на випадок безробіття, збір із соціального страхування у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та збір від нещасного випадку на виробництві.

Таке об'єднання передбачало, що відбудеться спрощення процедури нарахування та сплати зборів щодо соціального страхування, підвищиться інформаційна прозорість щодо фінансових потоків держави, відбудеться удосконалення платіжної та звітної дисципліни, підвищення ефективності використання фінансових ресурсів в контексті зростання соціальної спрямованості розвитку національної економіки. Крім того, впровадження єдиного соціального внеску є вимогою євроінтеграційного напряму розвитку національної економічної та фінансової системи, оскільки правило ЄСВ на сьогодні поширено в усіх країнах ЄС.

Єдиний соціальний внесок в Україні сплачується роботодавцями та працівниками, однак 90% його навантаження приходиться на роботодавців. На 01.01.2020 р. розмір ЄСВ для роботодавців визначено в процентах від заробітної плати (доходу, прибутку) в залежності від професійного ризику діяльності (68 класів) від 36,6% до 49,7%. Для бюджетних установ ЄСВ становить 36,3%. Якщо для України середньозважений ЄСВ становить 41%, то для країн Центрально-Східної Європи – 25,5%. Для більшості працівників в Україні ЄСВ встановлено на рівні 3,6% (в середньому в країнах ЦСЄ – 14,4%) [99, с. 10]. При цьому на користь пенсійного забезпечення розподіляється 90,9% надходжень.

Інвестиційний дохід, який отримав ПФУ в 2020 р. від банківських установ за використання тимчасово вільних коштів фонду, становив 61 млрд. грн або 0,04% власних надходжень (2015 р. – 0,06%). Звичайно, що такий рівень доходу ніяким чином не впливає на динаміку надходжень бюджету ПФУ, хоча в практиці зарубіжних країн інвестиційний дохід відіграє важливу роль у формуванні ресурсів пенсійних фондів, зокрема й державних. Таку

ситуацію можна пояснити тим, що в Україні відсутній обов'язковий накопичувальний рівень пенсійної системи, який, по суті, є основним механізмом для цього виду доходу.

В регіональному розрізі найбільші надходження власних доходів бюджету ПФУ в 2020 р. забезпечив м. Київ (20,1%), далі – Дніпропетровська область (11%), Донецька область – 6,8%, Харківська – 6,4%, Львівська – 5,5%, Одеська – 5,3%, інші області – менше 5% [98].

Залучені доходи: кошти Державного бюджету України; кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття; кошти Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань та ін.

Залучені доходи формують все більшу частку бюджету ПФУ (див. табл. 2.2), що є наслідком незбалансованості системи пенсійного забезпечення. Відзначимо, що в 2019-2020 рр. до загальних причин цього (випереджаюче зростання частки осіб пенсійного віку відносно економічно активного населення, повільне зростання мінімальної та середньої зарплати, тіньова зайнятість, тіньова оплата праці, високий рівень диференціації пенсійних виплат, економічна нестабільність тощо) слід віднести не надходження коштів від платників, які перебувають на тимчасово непідконтрольних українській владі територіях Донецької та Луганської областей, зростання заборгованості по обов'язковим платежам у результаті спаду ділової активності як наслідок соціально-політичної та економічної нестабільності. Зокрема заборгованість протягом 2020 р. зросла на 14% [98].

Діючим законодавством України передбачено, що до Державного бюджету сплачуються збори від окремих видів господарських операцій, які направляються на пенсійні виплати. Ці збори в 1998 р. впроваджувалися тимчасово на виконання Указу Президента «Про невідкладні заходи щодо погашення заборгованості з виплати пенсій» (№957/98), але існують досі.

В цілому можна відзначити, що надходження від цих зборів забезпечують незначну частку доходів бюджету ПФУ і в цілому зменшуються (див. табл. 2.2).

Найбільший сукупний обсяг надходжень від цих зборів спостерігається в 2007-2013 рр. та 2019 р. (див. табл. 2.3).

Таблиця 2.2

Частка надходжень від зборів на обов'язкове пенсійне страхування від окремих видів господарської операцій в загальних доходах бюджету ПФУ та у доходах ПФУ за рахунок коштів Державного бюджету

Рік	2005	2010	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Частка зборів в загальних доходах ПФУ, %	5,5	6,5	5,9	4,2	2,2	2,1	1,7	1,6	1,4	3,5	1,5
Частка зборів до власних доходів ПФУ, %	8,5	9,0	8,1	6,4	3,7	3,5	2,6	2,4	2,2	5,2	2,3
Частка зборів в коштах державного бюджету, %	16,0	28,2	23,9	15,7	7,6	6,5	6,3	5,9	4,3	11,4	4,1

Джерело: розраховано автором за даними [90-98]

Стрімке зростання надходжень в 2019 р. пов'язано із відновленням збору на операції з купівлі іноземної валюти в безготівковій та готівковій формі з метою збільшення надходжень в ПФУ в умовах фінансово-економічної нестабільності (Закон України «Про запобігання фінансової катастрофи та створення передумов для економічного зростання в Україні» № 1200-VII від 01.04.2019 р. [102]).

Разом із цим, досвід існування цих зборів з 1998 р. ставить під сумнів їх ефективність. По-перше, вони є додатковим податковим тягарем для окремих видів господарських операцій, по-друге, стимулює зростання тіньової економіки, рівень якої і так в країні є загрозливим. По-третє, збір з купівлі іноземної валюти знижує інвестиційну привабливість економіки в цілому.

В 2020 р. надходження в державний бюджет за зборами на обов'язкове пенсійне страхування від окремих господарських операцій становили 3912,8 млн грн, 284 млн грн – збір з операцій купівлі іноземної валюти в готівковій формі, 778,1 млн грн – збір з операцій придбання нерухомого майна, 1258,8 млн грн – збір при набутті власності на легковий автомобіль; 1384,2 млн грн –

збір з послуг стільникового рухомого зв'язку; 211,7 млн грн – збір при клеймуванні виробів з дорогоцінних металів [94].

Таблиця 2.3

Структура надходжень від зборів на обов'язкове пенсійне страхування від окремих видів господарської операцій

Рік	сукупні надходження від зборів	збір з операцій купівлі іноземної валюти в безготівковій / або готівкового формі, %	збір при клеймуванні виробів з дорогоцінних металів, %	збір при набутті власності на легковий автомобіль, %	збір з операцій придбання нерухомого майна, %	збір за послуги стільникового рухомого зв'язку, %
2005	3623,0	58,3	0,4	17,0	7,9	16,4
2010	4862,3	50,3	0,4	20,3	9,6	19,4
2012	6118,4	43,5	0,4	27,0	10,1	19,0
2013	6497,5	36,3	0,6	32,4	9,0	21,8
2014	3695,6	28,5	0,9	26,6	10,8	33,2
2015	4138,2	24,3	0,9	30,9	11,1	32,8
2016	3658,5	0,0	1,2	46,2	14,2	38,5
2017	3796,3	0,0	1,1	44,8	16,5	37,7
2018	3605,6	0,0	1,1	40,9	18,1	39,9
2019	8631,8	77,1	0,4	0,7	6,5	15,3
2020	3912,8	7,2	5,4	32,1	19,9	35,4

Джерело: розраховано автором на основі [90-98]

Найбільшу частку загальних надходжень від зборів на обов'язкове пенсійне страхування від окремих видів господарських операцій в 2020 р. забезпечив збір за послуги стільникового рухомого зв'язку та збір при набутті власності на легковий автомобіль.

У цілому можна відзначити, що структура надходжень від зборів на обов'язкове пенсійне страхування від окремих видів господарської операцій нестійка. Зазвичай основою зростання суми надходжень від збору є підвищення ставки, а не соціально-економічний розвиток.

Вклад коштів фондів соціального страхування у бюджет ПФУ незначний. З 2013 р. їх частка у доходах ПФУ становить лише 0,1% (див. табл. 2.1). В 2020 р. з фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття надійшло 75,0 млн грн, з фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань – 7,3 млн грн.

Незбалансованість бюджету ПФУ обумовила використання з 2012 р. для покриття тимчасових касових розривів, пов'язаних із виплатою пенсій, позик єдиного казначейського рахунку на договірних умовах без нарахування процентів за користування цими коштами (див. табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Використання коштів єдиного казначейського рахунку для покриття касових розривів, пов'язаних із виплатою пенсій (на кінець року)

Рік	**2005**	**2010**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Позика єдиного казначейського рахунку, млн грн	0	0	2413,5	6031,4	17374,7	7880,5	12355,9	11855,1	310,9	969	0
Позика/ дефіцит бюджету ПФУ, %	0	0	100,0	100,0	55,8	22,9	41,0	43,6	1,4	6,2	0
Позика / видатки бюджету ПФУ, %	0	0	2,4	4,0	10,4	4,1	5,9	5,1	0,1	0,4	0

Джерело: розраховано автором [90-98]

В 2020 р. ПФУ протягом року залучив ці позики загальним обсягом 38461,1 млн грн (14,5% видатків ПФУ). Але на відміну від попередніх років позики на кінець року в повному обсязі були погашені.

У 2018 р. в результаті соціально-економічної та політичної нестабільності дефіцит ПФУ продовжує стрімко збільшуватися, що вимусило уряд шукати додаткові джерела для фінансування пенсійних виплат.

Впровадження податку на доходи фізичних осіб на пенсійні виплати не є чимось новітнім у світовій практиці. Зокрема, до таких країн відносяться Німеччина, Швеція, Данія, Естонія, Латвія, Фінляндія, Греція, Австралія, Австрія, Чехія, Угорщина, Ірландія, Португалія, Великобританія тощо. Але, на відміну від України, яка таким чином вирішує проблему дисбалансу між надходженням до ПФУ та його виплатами, більшість країн застосовують податок на доходи фізичних осіб щодо пенсії у зв'язку із забезпечення справедливості оподаткування доходів у часовому вимірі, або для того, щоб стимулювати до участі в накопичувальній або недержавній пенсійній системі. За світовим досвідом оподаткування має стосуватися лише додаткового

заробітку осіб, які втратили працездатність, а не основного, тобто безпосередньо базової пенсійної виплати [105].

Зокрема, в Німеччині, приклад якої наводять найчастіше прихильники оподаткування пенсійних виплат, оподатковується лише та пенсія, яка приносить дохід, тобто акумульовані відсотки; пенсія, яка перевищує для самотніх 1225 євро на місяць, а для подружньої пари – 2450 євро. Податок сплачують, як правило, ті, що отримують дві пенсії або поряд із пенсією отримують постійний дохід (пенсії чиновникам, пенсії на підприємстві, дохід від здачі в оренду майна тощо). Окрім того, поширення оподаткування пенсійних виплат відбувається вкрай обережно: лише в 2040 р. поступово, починаючи з 2005 р., буде оподатковуватися 100% пенсій [106].

Аналіз загальних доходів ПФУ, доходів за рахунок власних джерел та Держбюджету (рис. 2.2.) демонструє, що при умові відсутності параметричних та структурних змін в системі пенсійного забезпечення доходи для покриття зобов'язань будуть зростати випереджаючими темпами. Це свідчить про зростання дефіциту бюджету ПФУ та необхідність збільшення фінансування за рахунок коштів Державного бюджету.

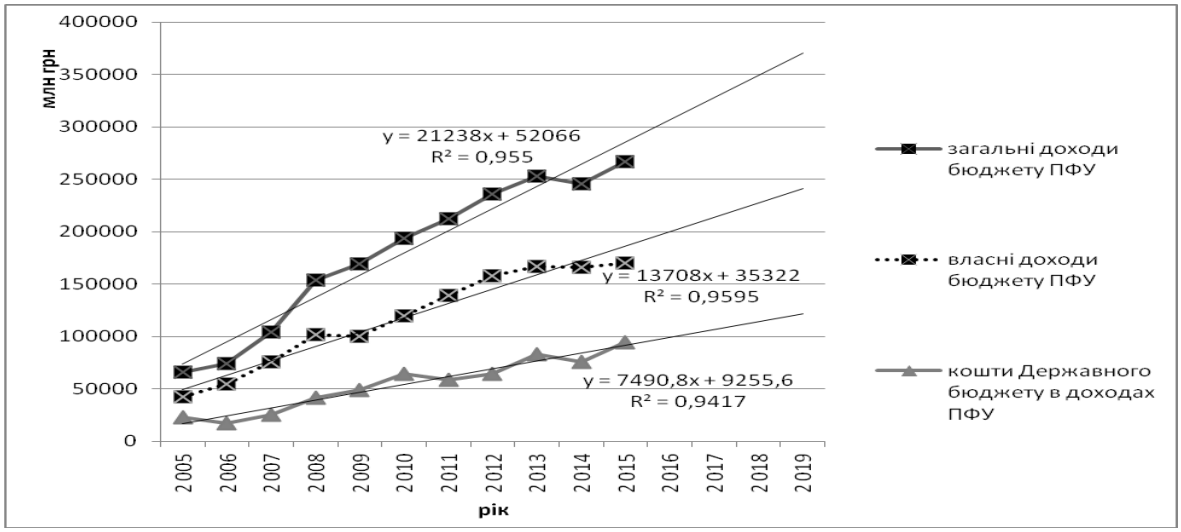


Рис. 2.2. Тренди загальних та власних доходів ПФУ, доходів ПФУ за рахунок коштів Державного бюджету України

Динаміка видатків бюджету ПФУ в 2005-2019 рр. (табл. 2.5) демонструє, що в цілому сукупні видатки зростають.

Темпи приросту видатків бюджету ПФУ за рахунок власних коштів за період 2005-2020 рр. становлять 272%, а за рахунок коштів Держбюджету – 677%, що свідчить про негативні тенденції щодо загальної структури видатків бюджету. Це також підтверджується розрахунками: якщо в 2005 р. частка видатків за рахунок власних коштів становила 88,5%, то вже в 2020 р. – 79,3%, за рахунок коштів Держбюджету відповідно 11,0% і 20,6%.

Негативною тенденцією є й те, що прогнозування видатків бюджету ПФУ та їх основних складових (див. рис. 2.2.), свідчить, що збереження необхідного рівня видатків в найближчі роки вимагає достатньо високих темпів зростання видатків за рахунок власних коштів, які, окрім того, мають зростати швидше, ніж витрати за рахунок коштів Держбюджету, що не відповідає попередньому висновку.

98,6% видатків ПФУ в 2020 р. становили пенсійні виплати, 0,8% - адміністративні видатки (83,8% - видатки на заробітну плату), 0,5% - на поштовий збір та розрахунково-касове обслуговування виплат пенсій, 0,1% - виплати пенсій за кордоном. Структура видатків ПФУ протягом останніх років суттєво не змінилась. Однак структура видатків за джерелами покриття зазнала значних змін: зросла частка, що фінансується за рахунок коштів державного бюджету і зменшилась за рахунок власних коштів.

В 2020 р. видатки ПФУ за рахунок власних коштів розподілялись таким чином: 94,6% виплати пенсій відповідно до Закону «Про загальнообов’язкове пенсійне страхування», 2,5% - пенсійні виплати за іншими законодавчими актами, 1,6% - пенсійні виплати військо службовцям осіб начальницького і рядового складу в частині розміру пенсії солідарної системи відповідно до Закону «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування», 1,3% - адміністративні витрати.

Таблиця 2.5

Структура видатків Пенсійного Фонду України в 2005-2020 рр., %

Показник	**2005**	**2010**	**2012**	**2013**	**2014**	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019**	**2020**
Видатки за рахунок власних коштів ПФУ	88,5	83,8	77,2	77,9	79,1	80,8	77,7	81,9	79,7	79,0	79,3
Видатки за рахунок коштів Державного бюджету	11,0	10,6	22,5	21,9	20,0	19,0	22,0	17,9	20,3	20,9	20,6
Інші видатки	0,4	5,6	0,2	0,2	1,0	0,2	0,2	0,3	0,1	0,1	0,1
Загальні видатки бюджету ПФУ	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Джерело: розраховано на основі [86-94]

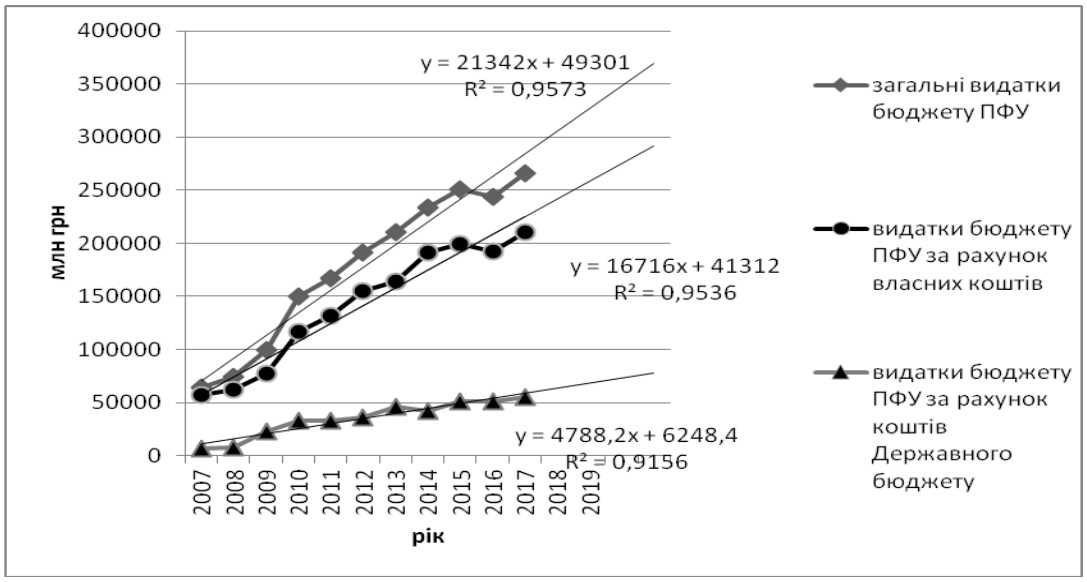


Рис. 2.3. Тренди загальних видатків ПФУ, видатків за рахунок власних коштів та коштів Державного бюджету України

Позитивним фактором щодо оптимізації видатків бюджету ПФУ за рахунок власних коштів протягом останніх років є збільшення чисельності пенсіонерів, що отримують пенсії в банках.

В цілому слід зазначити, що чисельність осіб, що отримують пенсійні виплати в 2020 р. становила 28,3% загального населення країни, 69,8% - по відношенню до економічно активного населення (див. табл. 2.6).

У порівнянні з 2005 р. частка пенсіонерів у загальній чисельності населення на кінець 2020 р. зменшилась (-4,9%), по відношенню до економічно активного населення збільшилась (+1,7%), що свідчить в цілому про збільшення навантаження на працююче населення щодо забезпечення поточних пенсійних виплат. Найбільш значиме зменшення частки пенсіонерів в загальній чисельності населення відбулося саме в 2020 р. До цього року показник був відносно стабільний.

Найбільша кількість пенсіонерів зосереджена в Дніпропетровській обл. (8,4%), Донецькій обл. (8,2%), Харківська обл. (5,2%), найменша – Чернівецькій (1,9%), Волинській і Закарпатській областях – 2,3% .

Таблиця 2.6

Частка осіб пенсійного віку до активного та зайнятого населення в 2005-2020 рр. (на кінець року)

рік	частка пенсіонерів у населенні країни, %	частка пенсіонерів по відношенню до активного населення працездатного віку, %	частка пенсіонерів по відношенню до зайнятого населення працездатного віку, %	частка пенсіонерів до зайнятого населення у віці 15-70 років, %
2005	29,7	68,7	74,5	68,0
2010	29,9	68,4	73,8	67,8
2012	29,9	67,6	72,6	66,7
2013	29,8	66,8	71,8	65,9
2014	29,8	67,7	74,9	68,1
2015	29,9	67,9	74,4	67,7
2016	30,0	67,8	74,2	67,6
2017	30,3	67,8	73,8	67,9
2018	29,9	66,6	72,2	66,8
2019	29,8	71,1	78,7	74,9
2020	28,3	69,8	77,2	73,9
приріст 2020/2005, %	**-4,9**	**1,7**	**3,6**	**8,6**

Джерело: розраховано автором на основі даних [110]

Станом на 1 січня 2020 року на обліку в Пенсійному фонді України перебувало 11 711,3 тис. пенсіонерів, що на 244,9 тис. осіб менше порівняно з 1 січня 2021 року (див. рис. 2.4).

Разом із цим, якщо в середньому частка пенсіонерів усіх категорій у загальній чисельності населення в Україні становить 28,8%, то по регіонах найбільший показник характерний для Запорізької обл. (34,9%), Чернігівської обл. (34,4%), Черкаської обл. (33,8%), Харківської обл. (33,6%), найменший – для Закарпатської обл. (22,8%), Волинської обл. (26,7%), Рівненської обл. (26,9%). Низькі показники для Донецької та Луганської обл. в 2019-2020 рр. обумовлено антитерористичною операцією на території цих областей.

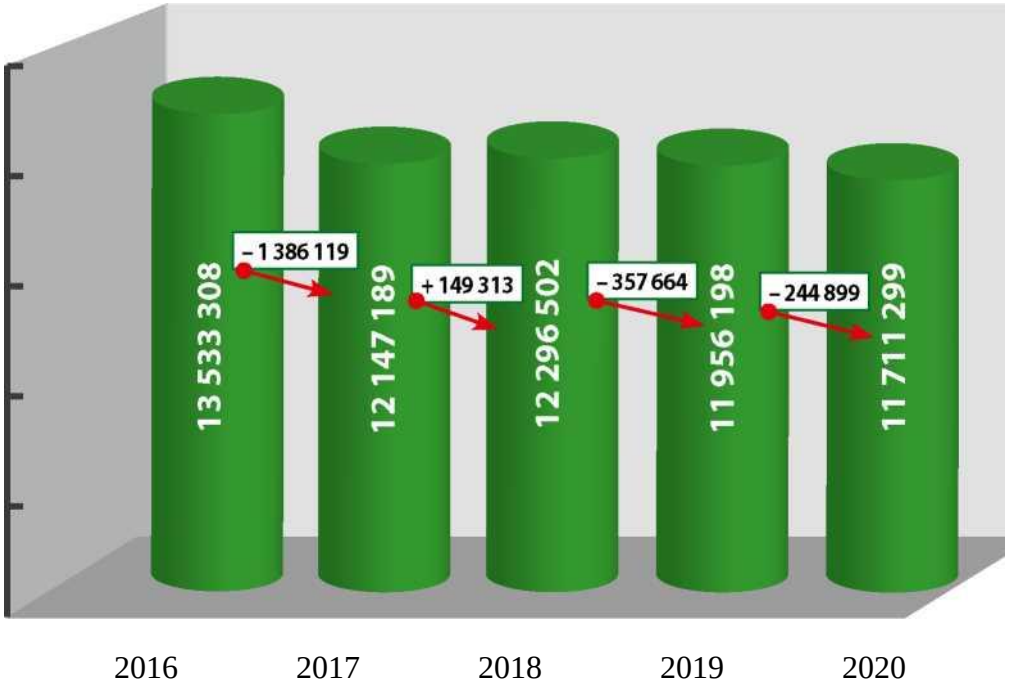


Рис. 2.4. Загальна чисельність пенсіонерів України

Структурно за категоріями 76,5% пенсій на 01.01.2019 р. призначено за віком, 11,4% - по інвалідності, 5,9% - у разі втрати годувальника, 5,4% - за вислугу років, 0,8% - соціальні пенсії, (див. табл. 2.7). В цілому частка пенсіонерів за віком та за вислугу років зростає, а частка пенсіонерів у разі втрати годувальника та соціальних пенсіонерів скорочуються.

Таблиця 2.7

Структура пенсіонерів за категоріями

	1996	2001	2010	2017	2018	2019	2020
Усього пенсіонерів, у тому числі	У % до загальної чисельності						
за віком	73,3	71,3	75,4	77,1	76,8	76,9	76,5
по інвалідності	12,5	13,9	11,4	10,9	11,3	11,5	11,4
у разі втрати годувальника	8,2	8,0	6,1	6,2	5,8	5,4	5,9
за вислугу років	3,0	3,8	4,5	4,8	5,1	5,3	5,4
соціальні пенсії	3,0	3,0	2,6	1,2	0,9	0,9	0,8
довічне грошове утримання судді у відставці (при повному і неповному стажі роботи)				0,007	0,007	0,008	0,008
Кількість пенсіонерів у розрахунку на 1000 населення	**284**	**295**	**301**	**301**	**299**	**284**	**289**

Джерело: за даними [110]

Найбільша частка пенсіонерів за віком зосереджена в Дніпропетровській (8,8%), Донецькій (8,4%) областях, м. Київ (6,5%), найменша – в Чернівецькій (1,9%), Волинській (2,1%), Закарпатській (2,3%) областях. Найбільша частка пенсіонерів по інвалідності зосереджена в Харківській і Донецькій (6,5%), Одеській (6,0%), найменша – Херсонській (1,9%), Луганській і Чернівецькій (2,1%). Найбільша частка пенсіонерів, що отримують виплати у разі втрати годувальника характерна для Донецької (11,4%), Дніпропетровської (9,2%), Харківської (6,6%) областей, найменша – для Чернівецької (1,5%), Закарпатської (2,2%), Рівненської і Херсонської (2,3%) областей. Найбільша частка пенсіонерів за вислугою років сконцентрована в м. Київ (9,8%), Харківській (7,9%), Дніпропетровській областях (7,5%), найменша – в Чернівецькій (1,7%), Тернопільській (1,9%), Рівненській (2,1%) областях. Найбільшу частку соціальних пенсій отримують в Дніпропетровській (7,2%), Харківській (7,0%), Донецькій (6,1%) областях, найменшу – в Луганській (1,9%), Волинській (2,3%), Миколаївській і Тернопільській (2,5%) областях. Довічне грошове утримання суддів у відставці переважно утримують в м. Київ (16,6%), Харківській (8,2%), Дніпропетровській (8,0%) областях..

Аналіз структури пенсіонерів за категоріями по регіонах свідчить, що найбільша частка пенсіонерів за віком на 01.01.2019 р. проживає в Дніпропетровській (80,32%), по інвалідності – в Хмельницької (17,05%), у разі втрати годувальника – в Донецькій (8,25%) областях, за вислугу років – в м. Київ (8,21%), соціальні – в Закарпатській (1,87%), довічне грошове утриманні суддів у відставці – м. Києві (0,03%). Найменша частка відповідно характерна для Хмельницької (69,96%), Дніпропетровської (7,67%), м. Києва (4,51%), Донецької (3,83%), Луганської (0,49%) областей. Щодо довічного утримання суддів у відставці, то для всіх регіонів, окрім м. Київ, частка в загальній кількості пенсіонерів незначна – 0,01%.

Отже, можна узагальнити, що в цілому структура пенсіонерів по категоріям за регіонами нерівномірна, що можна пояснити відмінністю соціальної та професійної структури населення за регіонами.

Аналіз участі кожного регіону у формуванні власних доходів ПФУ, фінансуванні пенсійних виплат (рис. 2.5.) демонструє, що в цілому регіональний розподіл нерівномірний, більшість областей можна визначити умовними реципієнтами за виключенням Дніпропетровської, Львівської, Одеської, Полтавської областей, м. Київ, які є умовними донорами бюджету ПФУ. При цьому найбільша частка працюючих пенсіонерів зосереджена в м. Київ (10,0%), Дніпропетровській (9,1%), Донецькій (8,7%), Харківській (8,4%), Одеській (5,9%), Київській (5,9%), Львівській (5,8%) областях, які або є умовними донорами, або мають незначний розрив між часткою у формування власних доходів бюджету ПФУ та часткою пенсійних виплат в загальних видатках ПФУ.

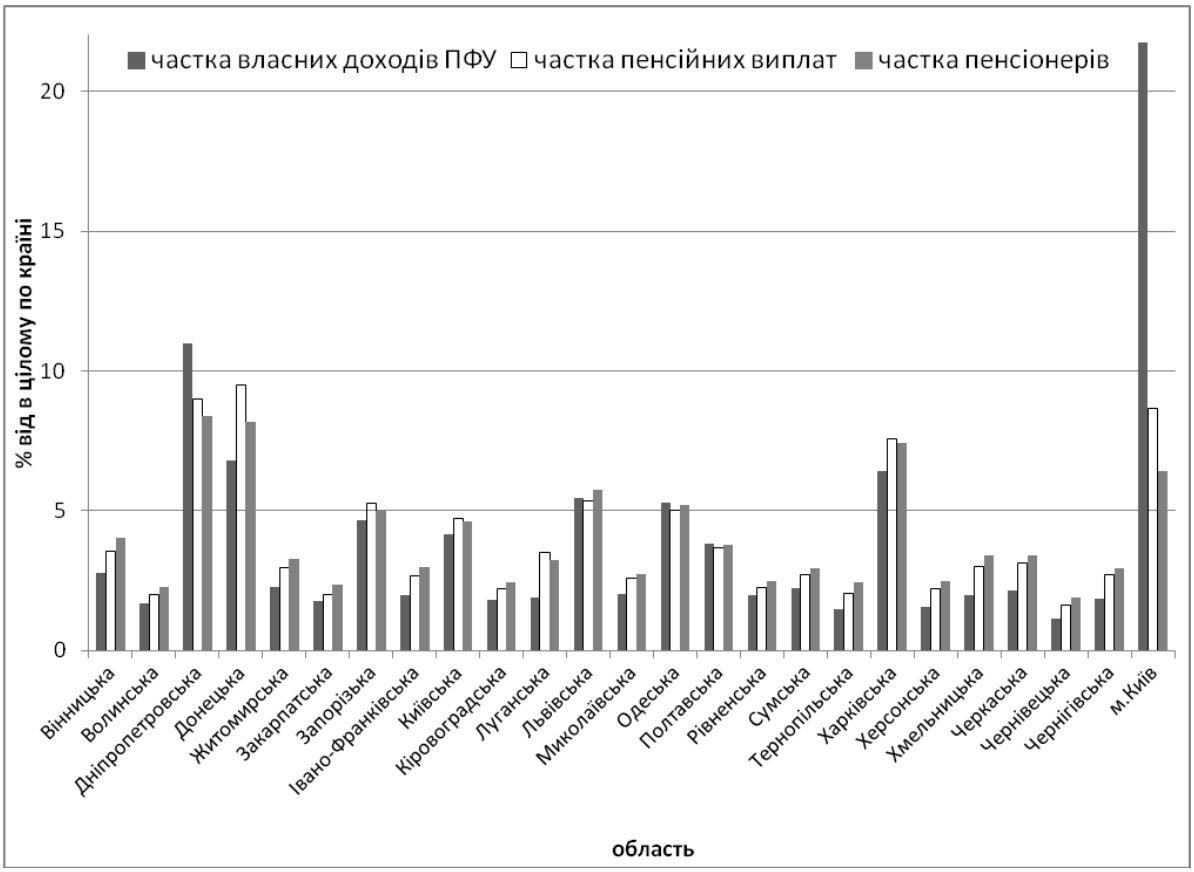


Рис. 2.5. Регіональний розподіл власних надходжень до бюджету ПФУ, пенсійних виплат, осіб, що мають право на отримання пенсійних виплат

Джерело: за даними [110]

Отже, в цілому можна відзначити, що видатки ПФУ зростають випереджаючими темпами, ніж власні доходи (див. рис. 2.6).

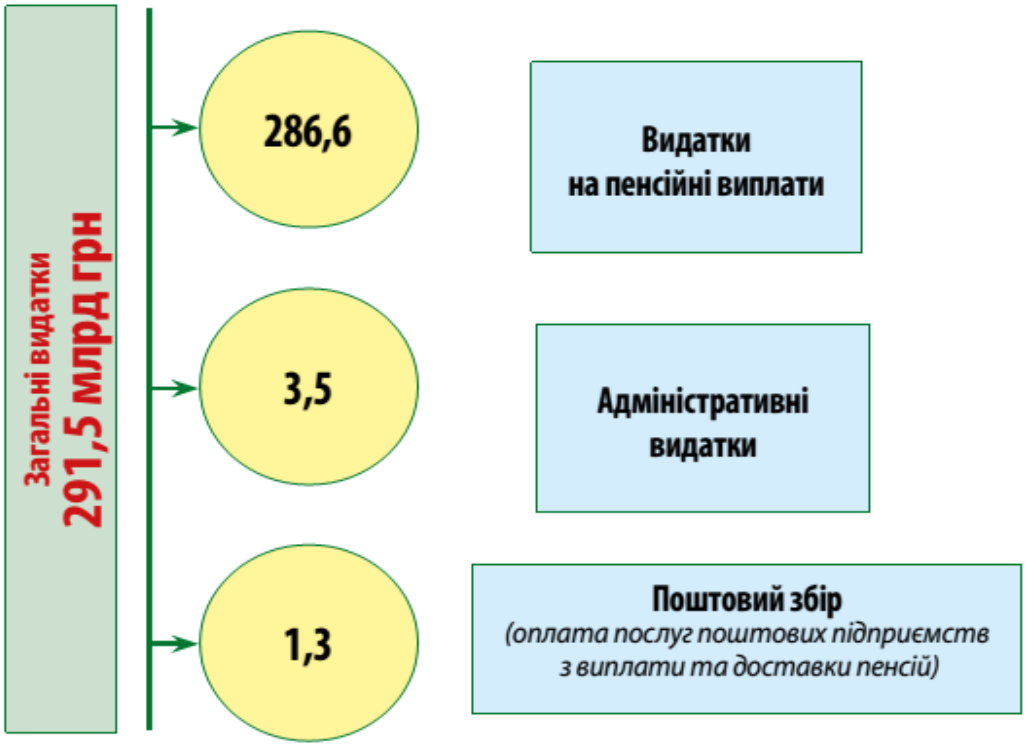


Рис. 2.6. Структура видатків Пенсійного фонду України у 2020 році, млрд грн.

Такий дисбаланс можна пояснити наступним [112-114].

По-перше, випереджаючим зростанням осіб пенсійного віку (осіб, що мають право на отримання обов'язкового пенсійного забезпечення) у порівняні з економічно активним, працездатним населенням, що можна визначити як прояв демографічного ризику.

По-друге, нестабільністю ринку праці, що пов'язано із достатньо високим і нестабільним рівнем зайнятості, високим рівнем тіньової зайнятості населення, трудовою міграцією, що є не лише наслідком соціально-політичної та фінансово-економічної нестабільності, а й відсутністю фінансової грамотності та культури громадян.

По-третє, недостатнім рівнем надходжень до бюджету ПФУ в результаті нестабільних темпів розвитку національної економіки, низьких, а іноді і від'ємних темпів приросту реальних доходів громадян та продуктивності праці, непропорційно високого навантаження на роботодавця внесками до Пенсійного

фонду тощо, що може призвести до ризику втрати платоспроможності або банкрутство ПФУ.

По-четверте, високим рівнем диференціації пенсійних виплат за категоріями, за спеціальними законами, за регіонами, за статтю, наявністю не завжди обґрунтованих пільг щодо сплати внесків в ПФУ, що обумовлює високий рівень тіньової зайнятості, сірих доходів, не зважаючи на заходи щодо легалізації доходів громадян, які здійснює останнім часом Уряд.

У 2019 році співвідношення видатків Пенсійного фонду на пенсійне забезпечення до ВВП порівняно з 2018 роком знизилося на 0,4% і становило 10,2% (рис. 2.7).

Частина цих питань (звільнення Пенсійного фонду від невластивих йому видатків та запровадження єдиних правил призначення та перерахунку пенсій) врегульовано Законом України від 03.10.2019 «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій».

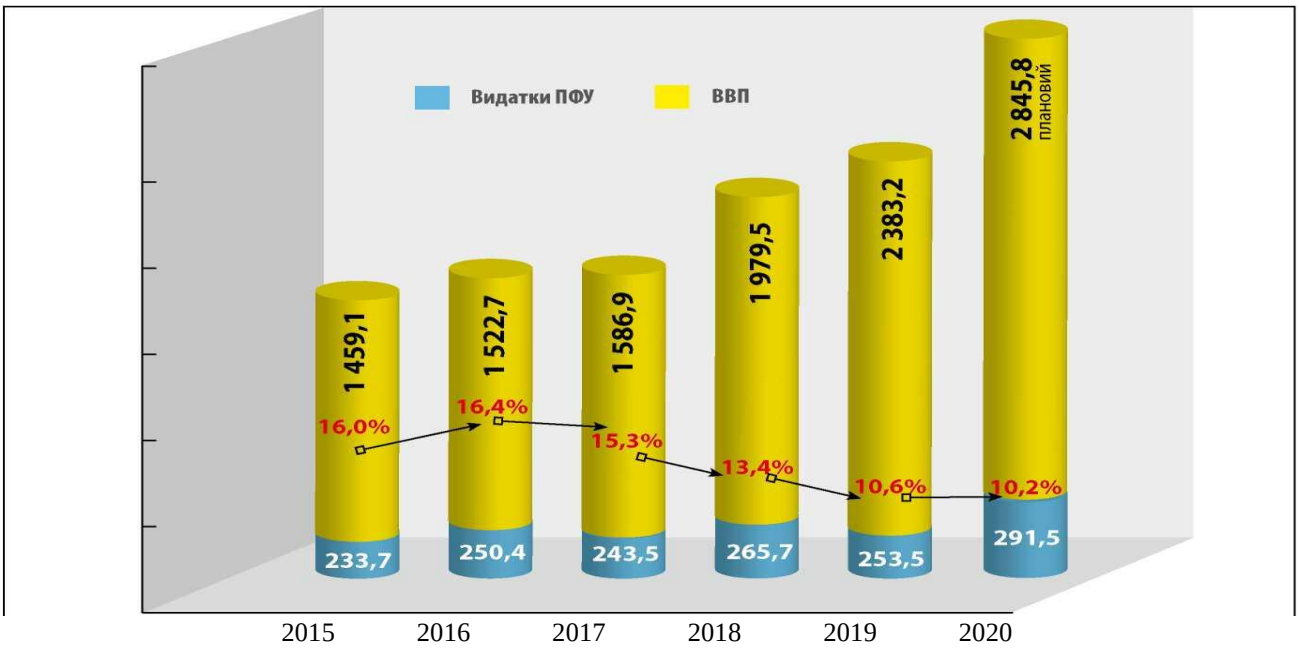


Рис. 2.9. Співвідношення видатків Пенсійного фонду України до ВВП,

Пенсійні послуги страхових компаній достатньо привабливі щодо недержавного пенсійного забезпечення населення в Україні. Разом із цим для їх розвитку існує ряд обмежень. Зокрема, висока вартість страхових послуг; складність і незрозумілість актуарних розрахунків для населення; невизначеність і нестабільність функціонування страхових компаній в сучасних умовах тощо. В контексті цього актуальним є розвиток сучасної інфраструктури страхового ринку; підвищення прозорості діяльності страхових компаній, у томі числі завдяки діям держави щодо удосконалення нормативно-правового регулювання діяльності страхових компаній, стандартів розкриття інформації та управління ризиками; запровадження механізмів протидії порушенням умов, або відмови від них, по договорам страхування з боку страхових компаній; посилення контролю за операціями перестрахування, удосконалення системи оподаткування щодо шахрайських операцій та відмивання капіталу; розвиток державно-приватного партнерства щодо підвищення рівня соціального забезпечення населення тощо.

2.3. Оцінка ефективності та стійкості національної системи пенсійного забезпечення

Пенсійна система є складовою фінансової системи країни. Отже, стан та перспективи розвитку системи пенсійного забезпечення доцільно оцінити шляхом визначення її ефективності та стійкості.

Ефективне використання коштів є одним із принципів загальнообов'язкового державного пенсійного страхування в Україні [14, ст. 7]. В загальному розумінні ефективність – це співвідношення витрат і результатів. Отже, в контексті пенсійної системи можна визначити ефективність як співвідношення витрат пенсійного забезпечення і результатів досягнення поставлених цілей, завдань. Отже, ефективність відображає перерозподіл ВВП між пенсіонерами і працюючими, рентабельність інвестування тимчасово вільних коштів пенсійних фондів в економіку країни.

«Стійкість фінансової системи – це такий її стан, за якого вплив будь-яких шоків на фінансову систему (чи на окремі її елементи) не заважає їй забезпечувати ефективний перерозподіл фінансових ресурсів в економіці, функціонування платіжної системи, а також абсорбацію (амортизацію) шоків» . При цьому оцінка стійкості фінансової системи розглядається науковцями як аналіз можливості фінансової системи забезпечувати врівноважений економічний розвиток в умовах тих чи інших внутрішніх або зовнішніх шоків.

В контексті цього пропонуємо дослідити пенсійну систему України за напрямами: оцінка загальних характеристик пенсійної системи в системі соціального захисту населення, оцінка ефективності та фінансової стійкості системи пенсійного забезпечення.

Основними загальними характеристиками пенсійної системи, по-перше, є її зрілість як можливість наймолодших платників внесків в момент формування пенсійної системи отримувати право на пенсію, що збільшує навантаження на працююче населення країни, а, по-друге, рівень пенсійних виплат, що демонструє ефективність функціонування пенсійної системи з точки зору їх достатності для забезпечення достойного рівня життя пенсіонерів.

Розрахунок показників, що характеризують пенсійну систему України, та їх динаміка демонструють наступне (див. табл. 2.8-2.9):

1) Середня очікувана тривалість життя при народженні поступово зростає, збільшується й загальний коефіцієнт дожиття населення ((середня тривалість життя після виходу на пенсію – середня тривалість життя)/10), хоча й неоднорідно, у тому числі за рахунок непропорційних змін середньої тривалості життя жінок і чоловіків, змін пенсійного віку жінок. Прогноз показнику, запропонований О. Коваль свідчить, що при умові незмінності параметрів пенсійної системи коефіцієнт дожиття буде зростати.

2) Рівень підтримки пенсіонерів працюючими зменшується, що свідчить про зростання рівня навантаження пенсійних виплат на економічно активне населення. Відповідно зростає залежність пенсійних виплат від платників внесків в ПФУ.

Таблиця 2.8

Динаміка основних характеристик пенсійної системи України

рік	коефіцієнт підтримки (чисельність платників пенсійних внесків / чисельність пенсіонерів	коефіцієнт економічної залежності (чисельність пенсіонерів / чисельність платників пенсійних внесків)	коефіцієнт рівня життя пенсіонерів			коефіцієнт заміщення для солідарного рівня (середня пенсія в системі обов' язкового державного пенсійного забезпечення / середня заробітна плата)	власні внески в ПФУ / (сукупні доходи ПФУ + внески в НПФ + пенсійне страхування)*100%	внески в НПФ + пенсійне страхування / (сукупні доходи ПФУ + внески в НПФ + пенсійне страхування)*100%
			мінімальний розмір пенсії / прожитковий мінімум для непрацездатних	середній розмір пенсії / прожитковий мінімум для непрацездатних	максимальний розмір пенсії / мінімальна пенсія			
2005	1,47	0,68	1,00	1,23	44,30	0,55	64,24	0,05
2010	1,49	0,67	1,00	1,35	43,35	0,52	72,76	0,17
2012	1,51	0,66	1,00	2,10	40,61	0,65	72,30	0,20
2013	1,53	0,66	1,00	1,83	30,30	0,61	66,09	0,26
2014	1,47	0,68	1,00	1,88	28,46	0,63	58,88	0,14
2015	1,48	0,68	1,00	1,62	21,92	0,58	61,57	0,09
2016	1,47	0,68	1,00	1,63	20,12	0,53	65,48	0,12
2017	1,49	0,67	1,00	1,75	18,31	0,53	66,90	0,11
2018	1,51	0,66	1,00	1,70	17,03	0,51	65,93	0,13
2019	1,49	0,67	1,00	1,67	16,94	0,50	67,59	0,10
2020	1,34	0,75	1,00	1,72	16,78	0,46	63,71	0,04

Продовження табл. 2.8

рік	коефіцієнт охвату обов'язковими державними пенсійним страхуванням населення (чисельність платників пенсійних внесків в ПФУ / чисельність населення)	коефіцієнт охвату необов'язковими державними пенсійним страхуванням населення (чисельність платників в недержавну пенсійну систему/ чисельність населення)	доходи солідарного рівня пенсійної системи / доходи недержавної системи пенсійного забезпечення	витрати солідарного рівня пенсійної системи / витрати недержавної системи пенсійного забезпечення
2005	0,44	0,0005	1171,77	33370,00
2010	0,44	0,0006	651,77	26962,57
2012	0,45	0,0009	658,54	15132,61
2013	0,45	0,0010	292,54	6435,62
2014	0,44	0,0011	581,37	2103,00
2015	0,44	0,0012	899,34	2272,47
2016	0,45	0,0013	647,67	3230,81
2017	0,45	0,0014	746,25	4451,79
2018	0,45	0,0011	609,44	4129,03
2019	0,42	0,0011	751,80	1587,25
2020	0,38	0,0013	2161,25	1553,18

Джерело: розраховано на основі даних [110]

Зазначимо, що в розвинених країнах також існують спеціальні пенсії, однак їх рівень не такий високий, як в Україні, і не сприяє соціальній диференціації суспільства. (див. табл. А.5).

Таблиця 2.9

Середня очікувана тривалість життя при народженні та коефіцієнт дожиття населення в Україні

	обидві статі, років	загальний коефіцієнт дожиття	чоловіки, років	коефіцієнт дожиття для чоловіків	жінки, років	коефіцієнт дожиття для жінок
2005	67,96	1,06	62,23	0,223	73,97	1,897
2010	68,1	1,072	62,38	0,238	74,06	1,906
2012	68,25	1,087	62,51	0,251	74,22	1,922
2013	68,27	1,090	62,51	0,251	74,28	1,928
2014	69,29	1,183	63,79	0,379	74,86	1,986
2015	70,44	1,289	65,28	0,528	75,5	2,05
2016[1]	71,02	1,343	65,98	0,598	75,88	2,088
2017*	71,15	1,357	66,11	0,611	76,02	2,102
2018*	71,37	1,353	66,34	0,634	76,22	2,122
2019*	71,37	1,331	66,25	0,625	76,37	2,137
2020*	71,38	1,306	66,37	0,637	76,25	2,125

[1] Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя. Розрахунок здійснено на основі наявних адміністративних даних щодо державної реєстрації народження і смерті.

[*] Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим і м. Севастополя та даних по Донецькій і Луганській областях

Розраховано за даними: [110]

3) Рівень та динаміка коефіцієнту заміщення для солідарного рівня демонструє, що середня зарплата зростає більш швидкими темпами, ніж середня пенсія. Це свідчить про подальшу соціальну диференціацію, зубожіння людей похилого віку. Також це сприяє тому, що після виходу на пенсію громадяни продовжують працювати, намагаючись забезпечити достойний рівень доходів в умовах соціально-економічної та фінансової нестабільності. З іншого боку, це є наслідком зниження платоспроможності ПФУ. Прогноз свідчить, що при умові незмінності параметрів пенсійної системи коефіцієнт заміщення буде зменшуватися.

4) Рівень добровільного пенсійного забезпечення достатньо низький, про що свідчить частка власних внесків в загальних доходах пенсійної системи. І хоча в окремі роки внески в НПФ та пенсійне страхування зростає, їх частка

незначна і не впливає на розвиток загальної структури системи пенсійного забезпечення.

Розрахунок показників ефективності Пенсійної системи України (див. табл. 2.10) на основі оцінки солідарного рівня дозволяє узагальнити наступне:

1) Співвідношення власних доходів ПФУ до ВВП поступово зростає, але в 2019-2020 рр. зменшується, що є наслідком соціально-політичної та фінансово-економічної нестабільності. Це дозволяє стверджувати, що система пенсійного забезпечення достатньо чутлива до динаміки загальноекономічної кон'юнктури. Подібні тенденції демонструє і співвідношення сукупних видатків ПФУ до ВВП країни.

2) Динаміка співвідношення внесків в ПФУ до сукупних доходів населення та сукупної оплати праці свідчить про відсутність будь-яких закономірностей. На ці показники також впливає соціально-економічна нестабільність. Разом із цим, слід зазначити, що занадто високий рівень навантаження пенсійних виплат на доходи населення призводить до зростання тіньової зайнятості, тіньових доходів, що більш явно проявляється в кризовий та посткризовий періоди. Основними напрямами впливу тінізації економіки на пенсійні відносини є високий фіскальний тиск, відсутність дієвого механізму, відсутність ефективних запобіжників, правова неврегульованість, знецінення пенсії як стимулу, низький статус пенсіонера, низька правова свідомість.

3) Відсутність залежності власних доходів ПФУ від ВВП демонструє коефіцієнт еластичності власних пенсійних надходжень. В 2019 р. коефіцієнт має від'ємне значення, що свідчить про непряму залежність між ВВП і власними доходами ПФУ. Це можна пояснити фінансово-економічною кризою, ненадходженнями пенсійних виплат із окупованих територій Донецької та Луганської областей.

Таблиця 2.10

Показники ефективності пенсійної системи України

рік	власні доходи ПФУ / ВВП	сукупні видатки ПФУ / ВВП	внески в ПФУ / сукупні доходи населення	внески в ПФУ / оплата праці	коефіцієнт еластичності власних надходжень ПФУ до середньої зарплати	коефіцієнт еластичності власних надходжень ПФУ до ВВП	коефіцієнт ефективності ставки заміщення (відношення фактичного значення до рекомендованого 0,55)	коефіцієнт соціальної справедливості (відношення фактичного коефіцієнта до рекомендованого – 1:8)	коефіцієнт захисту пенсії від інфляції
2005	0,097	0,150	0,110	0,261	5,769	1,649	0,821	0,181	2,197
2010	0,100	0,137	0,109	0,252	0,258	1,446	0,694	0,185	0,957
2012	0,105	0,145	0,115	0,257	0,143	1,597	0,560	0,197	0,893
2013	0,108	0,162	0,115	0,264	1,341	1,459	0,603	0,264	1,129
2014	0,109	0,185	0,106	0,260	1,049	0,550	0,605	0,281	0,959
2015	0,110	0,179	0,103	0,252	1,449	1,251	0,650	0,365	1,184
2016	0,106	0,161	0,104	0,249	0,418	0,929	0,588	0,398	1,034
2017	0,112	0,167	0,105	0,252	0,610	2,078	0,556	0,437	1,101
2018	0,115	0,174	0,104	0,255	0,812	1,777	0,548	0,470	1,061
2019	0,106	0,157	0,105	0,259	0,981	0,079	0,548	0,472	0,846
2020	0,086	0,135	0,102	0,258	0,270	0,114	0,492	0,477	0,728
Середнє значення	0,105	0,159	0,107	0,256	1,191	1,161	0,606	0,339	1,099

4) Коефіцієнт ефективності заміщення, розрахований у відповідності до міжнародних стандартів, демонструє, по-перше, недостатній рівень покриття середньою заробітною платою мінімальної пенсії, а, по-друге, його негативна динаміка свідчить про зростання розриву між пенсійним забезпеченням солідарного рівня та рівнем оплати праці, подальшу соціальну диференціацію суспільства, що не відповідає розумінню ефективності пенсійного забезпечення в цілому. Про це також свідчить і коефіцієнт соціальної справедливості та його динаміка.

5) Про неефективність системи пенсійного забезпечення свідчить і коефіцієнт інфляційного захисту, який демонструє, що в окремі періоди, зокрема 2010-2012, 2014, 2019-2020 рр. індексація пенсійних виплат не компенсує зростання загального рівня цін, а, отже, відбувається зниження реального пенсійного забезпечення.

6) Оцінити ефективність інвестування тимчасово вільних коштів пенсійних фондів не можливо, оскільки ПФУ як основний фонд пенсійного забезпечення в Україні нездатний самостійно виконувати необхідні функції, про що свідчить зростаюча частка витрат Державного бюджету на формування бюджету ПФУ, наявність дефіциту, який покривається або за рахунок позик, або за рахунок додаткових виплат того ж Державного бюджету.

Результати розрахунків, що надані в табл. 2.13, свідчать про зростання загальної інвестиційної доходності НПФ. Однак, скорегована доходність на інфляцію демонструє невизначену динаміку цього показника; крім того, в окремі роки, зокрема в 2014 р. і 2020 р. реальна доходність була від’ємна.

Слід додати, що рівень розвитку ринку цінних паперів, фінансово-економічна нестабільність, відсутність довгострокової визначеності, рівень фінансової обізнаності та культури не дозволяють забезпечити достойний рівень інвестиційного доходу від використання тимчасово вільних коштів пенсійних фондів.

Враховуючи, що ефективність – це співвідношення між витратами і результатами, ефективність системи пенсійного забезпечення можна оцінити

визначивши як наявний рівень пенсійних виплат дозволяє особам пенсійного віку задовольняти основні потреби.

Відповідно до рейтингу Global AgeWatch Index 2020 р. Україна посіла 73 місце серед 96 країн, поступившись усім сусіднім країнам, за винятком Молдови. Методика розрахунку цього індексу передбачає визначення рівнів гарантованого доходу, який отримує пенсіонер, оцінку стану його здоров'я, можливостей зайнятості, освіти тощо. Критичними для України в цьому рейтингу є оцінка стану здоров'я та можливостей соціальної інклюзії. У звіті ООН також відзначається, що до 2050 р. кількість людей літнього віку в Україні перевищить 30 % населення.

Важливим показником рівня життя є його тривалість. Як було визначено вище середня очікувана тривалість життя населення при народженні в Україні зростає, але все ж таки залишається однією з найнижчих в Європі. За показником Life Expectancy Index очікувана тривалість життя населення в Україні на 5-6,5 років менше, ніж у розвинених європейських країнах.

Основним джерелом доходів осіб літнього віку є пенсія – в середньому 77%. У містах частка пенсій є вищою порівняно із сільською місцевістю: 80,2% проти 69,9%. Для домогосподарств в сільській місцевості основним додатковим джерелом є доходи від особистого селянського господарства, в місті – доходи від оплати праці. За результатами досліджень питома частка продукції з особистого селянського господарства та від самозаготівель становить в середньому 9,3% у сільській місцевості та лише 1,8% у містах, доходи від продажу продукції з особистого господарства – 7,5% та 0,5% відповідно.

Оплата праці в структурі доходів осіб пенсійного віку становить близько 10%. Доходи від підприємницької та індивідуальної трудової діяльності осіб пенсійного віку в середньому становлять менше 1% не залежно від місця проживання; пільги та субсидії в доходах міських домогосподарств – 2,3%, сільських – 1,2%, грошова допомога від родичів та інших осіб коливається у межах 2-3%.

В цілому слід відзначити високий рівень диференціації загальних доходів пенсіонерів за статтю, місцем проживання, регіоном. Разом із цим, диференціація з часом ще більше поглиблюється. Зокрема, по-перше, чоловіки отримують більший розміром пенсій; по-друге, чоловіки частіше від жінок продовжують працювати після досягнення пенсійного віку; по-третє, жінки пенсійного віку, що працюють, отримують меншу заробітну плату, ніж чоловіки. Крім того, слід зауважити, що основна сфера зайнятості в сільській місцевості – сільське господарство, де в цілому рівень оплати праці нижче, ніж в інших видах економічної діяльності.

Використання доходів пенсіонерів зорієнтовано, перш за все, на харчування. За критеріями ООН, бідними вважаються особи чи домогосподарства, в яких половина або більше всіх споживчих витрат спрямовується на купівлю продуктів харчування. В Україні хоча протягом останніх 15 років і зменшується, однак цей рівень в середньому становить 52%; для домогосподарств, що складаються з літніх жінок – 60,8%.

За дослідженнями Інституту демографії та соціальних досліджень, споживання продуктів харчування літніми українцями до 2019 р. позитивно якісно вирізнялося в порівнянні з іншими типами домогосподарств. Недостатність харчування літніх людей із десяти основних груп продуктів спостерігалося лише за фруктами. Також слід відзначити високу енергетичну цінність харчування літніми особами, що можна пояснити традиційними уподобаннями українців.

Решта витрат домогосподарств літніх людей направляється на придбання непродовольчих товарів та оплату послуг – відповідно 17,7% та 10,2%. При цьому негативним щодо структурних змін споживчих витрат за останні тринадцять років, як і для усіх інших типів домогосподарств, є зменшення витрат на послуги.

Найбільшу частку витрат пенсіонерів на послуги становлять витрати на житлово-комунальні послуги – в 2017 р. – 9,7. В 2019-2020 рр. вартість комунальних послуг зросла. Однак, знецінення реальної пенсії в цей же період

не дозволить значно збільшити частку витрат на житлово-комунальні послуги, що, не зважаючи на субсидії, буде сприяти зростанню заборгованості пенсіонерів за оплату послуг ЖКГ.

Важливе значення у структурі витрат пенсіонерів на послуги мають медичні послуги, оскільки стан здоров'я літніх людей в Україні є критичним, безкоштовне забезпечення медичних послуг мінімальне. При цьому значна частка ліків закордонного виробництва, вартість яких в останні два роки значно зросла, в результаті стрімкого зростання вартості іноземних валют по відношенню до гривні.

В цілому доступність якісної медичної допомоги для осіб похилого віку має виступати особливо важливим фактором збереження їх здоров'я. Однак, наприклад, в 2017 р. 97,4% домогосподарств країни потребували медичної допомоги, з них 16,7% не змогли її отримати в результаті занадто високої вартості ліків, медичного приладдя, лабораторних обстежень, лікування. Соціально-демографічне обстеження «Літні особи в Україні, що проводилося в 2018 р., виявило, що троє із кожних п'яти опитаних літніх жінок стикалися з випадками, коли були фінансово неспроможні придбати необхідні ліки та оплатити медичні послуги.

На відміну від інших домогосподарств більшість домогосподарств, які складаються з літніх людей, проживають у власному житлі (99,8% від загальної кількості пенсіонерських домогосподарств); мають у власності окрему квартиру – 43,6%, індивідуальний будинок – 53,3%. У частині індивідуального будинку проживає 2,9% пенсіонерських домогосподарств, і лише невелика частка (0,2%) – в комунальних квартирах та гуртожитках. Отже, природно, що витрати на житло у людей похилого віку є незначними.

Кількісні характеристики житла пенсіонерів, як у містах, так і у сільській місцевості, є вищими порівняно із середніми по країні. В цілому по домогосподарствах осіб старше 60 років на одну особу припадає 1,28 кімнати у містах та 1,42 – у сільській місцевості. Відповідно за розміром житлової площі на особу сільські мешканці випереджають міських: різниця у показниках

становить 3,89 м2 (19,01 м2 у містах проти 22,90 м2 у селі). Однак проблемою є низькі якісні характеристики житла. Нині 70,1% міських жителів не мають у своїх помешканнях базових зручностей – гарячого водопостачання, ванни або душу, домашнього телефону. У сільській місцевості 73,2% населення живуть у будинках, не обладнаних елементарними вигодами (централізованим газопостачанням, водогоном та каналізацією). Відсутність хоча б елементарних складових комфортності житла можна класифікувати як позбавлення нормальних житлових умов та в цілому незадовільних умов життя. Крім того, технічний стан наявного житла пенсіонерів у більшості випадків є незадовільним. Так, кожне десяте домогосподарство пенсіонерів проживає у житлі, збудованому ще у 1940-х рр. або раніше.

Е. Лібанова провела дослідження рівня бідності домогосподарств за депривaціями з 1999 р. по 2017 р. і в середньому виявила достатньо високий рівень відсутності нормальних умов життя пенсіонері. Вважається, що рівень бідності характеризується наявністю 3-4 ознак позбавлення нормальних умов життя. Отже, в цілому по Україні немає ознак у 41,8% населення, серед осіб віком від 60 років – 40%. 1-2 ознаки має 22,2% населення України та 23,7% осіб понад 60 років, відповідно 3-4 ознаки має 17,5% і 20,5%, 5-6 ознак – 9,7% і 10,2%, понад 7 ознак – 8,7% і 5,8%. Значні обмеження в цьому випадку пов’язані із незадовільним станом інфраструктури, особливо в сільській місцевості, високим рівнем соціальної диференціації людей похилого віку тощо.

Дослідження та опитування осіб похилого віку свідчать, що домінує пасивний вид старості, для якого характерно те, що особа все більше віддаляється від суспільства, взаємодіє з меншою кількістю індивідів, виконує менше соціальних ролей, менше обмежена правилами і очікуваннями суспільства, що стає каталізатором подальшого звуження її інтересів, зниження активності та прискорення процесу старіння. Разом із цим, складовими благополучного (успішного) старіння є: запобігання хворобам, залучення до

активного життя (ефективна активність), підтримка високого рівня ментально-психологічного і фізичного здоров'я.

Оцінка фінансової стійкості системи пенсійного забезпечення в Україні (див. табл. 2.10-2.11) дозволяє виявити наступне.

До 2018 р. частка власних доходів бюджету ПФУ до ВВП зростає, що є позитивною тенденцією. Однак при цьому збільшується і дефіцит бюджету ПФУ до ВВП і видатків бюджету ПФУ, трансферти з Державного бюджету, що свідчить про відсутність фінансової рівноваги бюджету ПФУ та його стійкості, а, отже й фінансової стійкості загальнодержавної системи пенсійного забезпечення.

Недержавні пенсійні фонди з початку свого створення характеризувалися достатньо високим рівнем платоспроможності, ліквідності активів та фінансової стійкості. Разом із цим, з часом рівень фінансової стійкості знизився, особливо критичне зниження спостерігається в 2014 р. і 2019 р.

Таблиця 2.10

Фінансова стійкість загальнодержавної пенсійної системи України

рік	**власні доходи бюджету ПФУ / ВВП, %**	**видатки бюджету ПФУ / ВВП, %**	**дефіцит бюджету ПФУ / ВВП, %**	**дефіцит бюджету ПФУ/ сукупні видатки бюджету ПФУ, %**	**трансферти Державного бюджету, доходи бюджету ПФУ, %**	**коефіцієнт збалансованості загальнообов'язкової пенсійної системи**	**коефіцієнт фінансової стійкості ПФУ (власні доходи / сукупні видатки)**
2005	9,66	12,85	3,70	24,63	34,07	0,99	0,64
2010	9,98	11,40	1,30	9,79	23,18	0,97	0,73
2012	10,48	10,71	0,30	2,31	24,57	0,97	0,72
2013	10,75	12,35	0,60	3,92	26,92	0,93	0,66
2014	10,93	14,46	3,30	18,40	28,67	0,88	0,59
2015	11,02	14,30	3,20	17,80	33,09	0,95	0,62
2017	10,56	12,44	2,30	14,20	27,49	0,93	0,66
2017	11,21	13,59	1,90	11,52	27,34	0,94	0,67
2018	11,47	13,71	1,50	8,73	32,93	0,99	0,66
2019	10,59	12,28	1,00	6,38	30,91	0,99	0,68
2020	8,58	10,65	0,00	11,92	35,57	0,99	0,64
середнє	**10,48**	**12,61**	**1,74**	**11,78**	**29,52**	**0,96**	**0,66**

Джерело: розраховано автором

Таблиця 2.11

Фінансова стійкість недержавних пенсійних фондів

рік	коефіцієнт миттєвої платоспроможності НПФ (грошові кошти / поточні річні зобов'язання)	коефіцієнт поточної платоспроможності НПФ (грошові кошти + інвестиційний дохід / поточні річні зобов'язання)	коефіцієнт загальної платоспроможності НПФ (поточні річні внески + інвестиційний дохід) / поточні річні зобов'язання)	коефіцієнт фондування (резерви на початок року / виплати і витрати протягом року)
2005	-	-	-	-
2010	4,26	5,41	15,31	14,37
2012	5,83	8,07	9,05	13,90
2013	7,18	8,55	8,74	7,65
2014	3,34	4,13	3,72	7,38
2015	3,26	5,04	4,26	2,22
2017	3,22	6,37	5,64	1,91
2017	3,89	7,63	6,27	2,34
2018	4,25	8,21	6,68	2,48
2019	1,58	3,14	2,43	2,94
2020	2,27	5,88	2,72	0,45
середнє	**3,91**	**6,24**	**6,48**	**5,56**

Джерело: розраховано автором

Аналіз причин порушення фінансової стійкості системи пенсійного забезпечення дозволяє виявити наступні зовнішні фактори-ризики:

1) Фінансово-економічні фактори:

- Солідарний рівень: зростання безробіття; збільшення частки населення, що отримує пенсійні виплати; зростання зайнятості осіб передпенсійного віку; високий рівень тіньової економіки; низький рівень доходів та відсутність стійкої тенденції до їх зростання; високий ступінь соціальної диференціації; необґрунтована диференціація пенсійних виплат; високий рівень заборгованості по ЄСВ; економічна і фінансова невизначеність.

- Добровільне страхування: повільне та нестійке зростання національної економіки; надмірне зростання ІСЦ; низький рівень інвестиційної доходності при високих ризиках; обмежена пропозиція пенсійних програм; неоптимальна структура доходів населення; економічна та фінансова невизначеність.

2) Демографічні фактори:

- Солідарний рівень: зростання середньої тривалості життя при народженні та у пенсійному періоді; збільшення навантаження пенсіонерів на працюючих; надмірна регіональна, статева диференціація суспільства й ін.

- Добровільне пенсійне страхування: збільшення частки населення пенсійного віку; еміграція молоді, економічно активного населення й ін.

3) Інституційно-правові фактори:

- Солідарний рівень: відсутність стратегічного розуміння щодо розвитку національної системи соціального захисту, пенсійного забезпечення; недосконалі стандарти соціального забезпечення; неоптимальна структура національної системи пенсійного забезпечення; незбалансованість участі в пенсійній системі роботодавців і працівників; відсутність стимулів для внесків в ПФУ; соціально-політична нестабільність.

- Добровільне пенсійне страхування: дефіцит інструментів для інвестування; нерозвинена інфраструктура фінансового ринку; пасивна фінансова та інвестиційна поведінка населення, низький рівень фінансової грамотності; недовіра населення до фінансових інститутів; низький рівень інформованості громадян; відсутність стимулів для учасників добровільного пенсійного страхування, зокрема роботодавців; соціально-політична нестабільність.

Висновки до розділу 2

1) Система пенсійного забезпечення в Україні пройшла тривалий період еволюції. Виявлено, що її основні характеристики відповідають умовам, моделі соціально-економічного та політичного розвитку країни, системі господарювання, визначаються роллю і економічними, соціальними функціями держави. Впливають на становлення національної моделі пенсійної системи й відмінності структури регіонального, суспільного, галузевого розвитку.

2) Еволюцію сучасної національної системи пенсійного забезпечення можна розглядати в контексті трьох етапів. Перший етап (1991-1997 рр.) пов'язаний із тим, що впроваджена система, яка фінансово спирається на

страхові внески підприємств, роботодавців, працівників, які, окрім того, визначають право на одержання трудової пенсії. Другий етап (1998-2004 рр.) обумовлений закріпленням загальнообов'язкового соціального страхування, що включило у тому числі пенсійне страхування. Поряд з цим розробляється трирівнева система, яка до сьогодні не запрацювала. В цілому період 1991-2004 рр. можна визначити як етап солідарного пенсійного страхування з домінуючим типом пенсійної поведінки – державний патерналізм. В період третього етапу (2004 р. – по теперішній час) виокремлено такі цільові групи як довічно бідні, що отримуватимуть забезпечення з держбюджету (інваліди, що не мають право отримувати пенсії); зайняті в формальному секторі, які є учасниками всіх трьох рівнів пенсійного забезпечення; зайняті в неформальному секторі, для яких формальна система пенсійного забезпечення не є доступною.

3) В результаті еволюції системи пенсійного забезпечення в Україні сформувалась формально трирівнева система, але фактично функціонують лише два рівні: загальнодержавне пенсійне забезпечення (солідарний рівень) та добровільне пенсійне забезпечення (третій рівень), який обслуговується недержавними пенсійними фондами, страховими компаніями, банківськими установами. Абсолютна більшість пенсійного забезпечення надається першим рівнем (99% пенсійних виплат). Спроби запровадити другий рівень (обов'язкову накопичувальну систему) поки не є успішними в результаті відсутності консенсусу щодо політичного, суспільного, соціального, економічного розуміння доцільності, відсутності необхідного нормативно-правового забезпечення. Проблемою реалізації другого рівня є низький рівень реальних доходів населення, висока соціальна диференціація суспільства, фінансово-економічна нестабільність тощо.

4) У цілому сучасна система пенсійного забезпечення демонструє набуття нею формально концепції, структури, базових елементів, моделі пенсійної поведінки, характерних для розвинених країн, але фактично система пенсійного забезпечення функціонує на основі принципу солідарності поколінь

та перерозподілу між теперішніми пенсіонерами, що проявляється у високій диференціації пенсійних виплат.

5) Аналіз бюджету ПФУ демонструє, що обсяг власних доходів не задовольняє потребам пенсійних виплат загальнодержавного рівня, в результаті чого в умовах стрімкого старіння населення відбувається зростання дисбалансу між власними доходами і витратами ПФУ, який покривається шляхом збільшення фінансування за рахунок коштів Держбюджету, в окремих випадках – за рахунок коштів єдиного казначейського рахунку. Розрахунки демонструють, що саме динаміка власних доходів визначає загальний тренд доходів ПФУ. Виявлено, що збори на обов'язкове пенсійне страхування від окремих господарських операцій сумнівно ефективні, є додатковим податковим тягарем, стимулюють зростання тіньової економіки, знижують інвестиційну привабливість економіки. Не виправдало сподівання щодо збільшення доходів до ПФУ і впровадження оподаткування пенсій. Отже, в цілому структура та динаміка доходів ПФУ є несистемними, незбалансованими, залежать від соціально-політичної стабільності та фінансово-економічної визначеності.

6) За результатами аналізу видатків ПФУ встановлено, що структура пенсійного забезпечення населення України сильно диференційована за статтю, регіоном, видом економічної діяльності, спеціальними законами, що в подальшому поглиблює соціальну диференціацію суспільства, сприяє соціально-політичній нестабільності, знижує мотивацію до участі у формуванні пенсійних внесків та сприяє подальшій тінізації зайнятості та доходів, знижує ефективність та фінансову стійкість пенсійної системи в цілому.

РОЗДІЛ 3
ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ ФІНАНСОВИХ МЕХАНІЗМІВ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

3.1. Проблеми ефективності національної пенсійної системи

Якісний та кількісний аналіз стану системи пенсійного забезпечення в Україні дозволяє стверджувати, що для ефективної реалізації функцій, завдань системи соціального захисту населення, негайним є реформування пенсійної системи країни, що має передбачати комплексні параметричні та структурні зміни.

Відсутність параметричних змін у системі пенсійного забезпечення в Україні, буде лише поглиблювати дефіцит солідарної пенсійної системи України. Отже, доцільно, перш за все, розглянути напрями та обмеження удосконалення її ключових параметрів: пенсійний вік, розмір пенсійного внеску, мінімальний трудовий стаж, мінімальна пенсійна виплата тощо, а далі дослідити можливі параметричні зміни системи пенсійного забезпечення та їх ефективність.

Перш за все, доцільно врахувати наступне.

1) Пенсійний вік в Україні є одним із найнижчих, а рівень смертності – один із найвищих у світі й в останні роки він збільшується (2019 р. – жінки – 14,0, чоловіки – 15,7). Середня очікувана тривалість життя при народжуванні збільшується (для жінок – 76,25 років, для чоловіків – 66,37 років). За роки незалежності середня очікувана тривалість життя при народженні зросла лише на 1,82 роки. В той же час, за останні 20 років тривалість життя у світі зросла в середньому на п’ять років.

Якщо для чоловіків різниця між пенсійним віком і середньою тривалістю життя незначна, то для жінок це біля двадцяти років, що є одним із найбільших показників серед європейських країн. Крім того, слід ураховувати, що ті, хто дожив до пенсійного віку мають значно більшу тривалість життя, ніж середній

показник по країні, й жінки в середньому завершують трудову діяльність після виходу на пенсію на 5 років раніше за чоловіків.

Отже, слід визнати, що збільшення пенсійного віку в Україні є необхідним, як з точки зору забезпечення збалансованості національної пенсійної системи, так і в контексті сучасної ролі людини в постіндустріальному суспільстві (збільшується середня тривалість життя, тривалість навчання, умови праці, домінуючий вид праці – від фізичної до інтелектуальної).

Головною проблемою подальшого збільшення тривалості життя населення в Україні є ризик передчасної смерті, що обумовлено високим рівнем хронічних захворювань населення, високою поширеність нездорового способу життя, криза системи охорони здоров'я тощо. А, отже, збільшення пенсійного віку, окрім зниження загальної продуктивності праці, особливо в умовах НТП, може сприяти подальшому зростанню смертності населення, частки населення, що має право на отримання пенсійних виплат.

З іншого боку, збільшення пенсійного віку – це збільшення обсягів виробництва та зайнятого населення, яке, окрім того, є платником податків, зборів, внесків, у тому числі й в Пенсійний фонд. Це особливо важливо в умовах, коли проблема депопуляції населення буде поглиблюватися й в подальшому, спостерігається високий рівень безробіття, зокрема скритого, стрімкий відтік економічно активного населення з країни. В результаті незайнятості 1654 тис. чоловік економічно активного населення в 2020 р. ПФУ втратив 17,1 млрд грн власних доходів (10%). За оцінками за кордоном працює від 3 до 5 млн українців, а отже, розрахункові втрати ПФУ на основі даних 2020 р. становлять від 30 (19%) до 52 (32%) млрд грн власних доходів ПФУ.

Слід визначити, що економічно обґрунтований пенсійний вік в умовах солідарної пенсійної системи визначається трьома компонентами: середнім розміром пенсії по відношенню до середньої заробітної плати (коефіцієнт заміщення), кількістю років пенсії на 10 років трудового стажу (коефіцієнт

дожиття), кількістю платників пенсійних внесків на одного пенсіонера (коефіцієнт системного навантаження).

Українські жінки за 7,1 років перебування на пенсії працюють 10 років, за 10 років праці жінки отримують у Великій Британії 5,8 років пенсії, в Угорщині відповідно 4,9, Німеччині – 4,6, Польщі – 5,5, Італії – 6,2 років тощо.

Важливим при визначенні оптимального пенсійного віку є й те, що збереження соціальних і професійних зв'язків, соціальних ролей, підтримка активності літніх людей забезпечує «благополучну» старість. При цьому бідність і залежність літніх людей обумовлена обмеженим доступом до матеріальних і соціальних ресурсів суспільства. Отже, «благополучна» старість передбачає, по-перше, фінансову незалежність в пенсійному віці, а, по-друге, наявність «субкультури літніх», тобто норм поведінки, традицій, цінностей, що з одного боку поєднують людей цієї вікової групи, а з іншого відрізняє від інши. Формування «субкультури літніх» передбачає, що пенсіонери не втрачають соціальну роль, як це відбувається в Україні, - зі зміною поколінь їх соціальна роль лише змінюється. Втрата соціальної ролі без компенсації призводить до зростання хвороб, зменшення тривалості життя.

Некоректно в сучасних умовах вважати осіб пенсійного віку непродуктивними, консервативними, інертними, обтяжливими суспільними елементами оскільки вони є носіями накопиченого досвіду, стабілізуючим фактором суспільного життя. За даними Європейського соціального дослідження вклад в економіку осіб 70 років і вище в усіх країн ЄС, окрім Польщі та Румунії, вище, ніж осіб віком 15-34 років. На відміну в Україні вклад осіб віком 15-34 роки вище, ніж осіб понад 70 років.

Отже, в умовах, коли рівень доходів і накопичень осіб пенсійного віку незначний, відсутні інститути соціальної ролі літніх людей, особливо зростає значимість зайнятості цієї категорії населення.

Разом із цим, усі дослідження і розрахунки свідчать, що лише збільшення пенсійного віку не вирішить проблему зростаючого дефіциту ПФУ при відсутності інших змін. Л.П. Якимова взагалі робить висновок, що збільшення

пенсійного віку має менший ефект для зменшення дефіциту ПФУ ніж покращення податкової дисципліни та відміна дострокового виходу на пенсію.

Слід звернути увагу на можливі наслідки збільшення пенсійного віку. По-перше, це призводить до зростання сукупних доходів та сукупного споживання, але зменшує заощадження і, як результат, збільшує процентні ставки на ринку капіталу. По-друге, це призводить до збільшення пропозиції праці, що, з одного боку, може зменшувати рівень зайнятості, а з іншого – збільшувати конкуренцію робочої сили і, як результат, продуктивність праці. Збільшення пенсійного віку також збільшує навантаження на службу зайнятості особами передпенсійного віку, яким важче знайти нове місце для працевлаштування, ніж особам до 40 років; окрім того це призводить до зниження рівня доходів і рівня соціального захисту осіб передпенсійного віку. По-третє, при відсутності належної системи охорони здоров'я це обумовлює зростання частки пенсіонерів за інвалідністю, збільшення середньої тривалості непрацездатності за хворобою, зниження продуктивності праці тощо. По-четверте, збільшення пенсійного віку в умовах низького рівня розвитку товарно-грошових відносин, неефективної системи соціального захисту призводить до зростання тіньової зайнятості та/ або тіньових доходів, трудової міграції за кордон.

2) Розмір пенсійного внеску до змін 2019 р. був одним із найвищих у світі. На сьогодні його ставка знизилась до 22%, але, на думку експертів, все ще не є оптимальною в системі оподаткування фонду оплати праці (наприклад), про що свідчить, окрім того, високий рівень тіньової занятості та тіньових доходів населення. В 2020 р. інтегрований показник тіньової економіки в Україні становив 36% ВВП, тіньова зайнятість за опитуваннями населення – 26,2% .

За розрахунками 1) падіння ВВП в доларовому еквіваленті на 7,35% призводить до зростання тіньової економіки на 1%, а детінізація на 1% потребує зростання ВВП на 15,63%, 2) зростання фіскального навантаження на ВВП на 1,19% призводить до зростання тіньової економіки на 1%, в той час як детінізація в 1% потребує зменшення фіскального навантаження на 8,33%.

Розрахунки коефіцієнтів еластичності демонструють наступне. Зростання навантаження ЄСВ на фонд оплати праці від середнього значення на 1% в період 2005-2020 рр. обумовлює зростання інтегрального показника тіньової економіки на 0,95%. Разом із цим, виявлено несуттєвий зв'язок між навантаженням ЄСВ на ВВП та рівнем тіньової економіки (Е=0,05), власними доходами ПФУ до ВВП і рівнем тіньової економіки (Е=0,05).

За розрахунками повна детінізація економіки на основі даних 2020 р. дозволила б збільшити надходження до ПФУ на 68 млрд грн, що становить потенційне зростання витрат ПФУ на 25%. Разом з цим, важливо зазначити, що, по-перше, тіньова економіка існує в будь-якій країні світі, й у тому числі у розвинених (найнижчий рівень тіньової економіки в США – 6,6%, Австрії – 7,5%, Новій Зеландії і Люксембурзі – 8%, Японії – 8,1%); по-друге, детінізація економіки відбувається повільно (в середньому в країнах з перехідною економікою 0,5% на рік, країнах ЄС – 0,4%). Слід визнати, що основні причини високого рівня тіньової економіки в України вирішити в короткостроковій перспективі комплексно занадто складно, зокрема недостатній рівень розвитку товарно-грошових відносин, соціально-економічної інфраструктури та інститутів, надлишкова пропозиція праці, низькі темпи економічного зростання, нерівність, корупція та неефективність державного регулювання, існуючий стереотип негативного сприйняття фіскальних органів держави. Окрім того, зростання тіньової економіки відбувається, як правило, під впливом антикризових дій уряду, посилення державного регулювання фінансового сектору, важливим чинником детінізації є мораль платників податків (за оцінками 22-25%).

3) Мінімальний трудовий стаж має важливе значення в державних пенсійних системах, в яких обмежено реалізацію страхового принципу. В деяких країнах цей параметр може бути замінений або доповнений стажем сплати внесків до пенсійної системи, терміном перебування в країні. За законодавством Україні [14] пенсія за віком гарантована при наявності трудового стажу 15 років, мінімальна пенсія при наявності трудового стажу для

чоловіків 35 років і жінок 30 років. При цьому розмір пенсійної виплати залежить від страхового стажу. В цілому ці вимоги відповідають Конвенції Міжнародної організації праці (МОП) № 102 про мінімальні стандарти соціального захисту і світовому досвіду.

У разі, якщо не вистачає необхідного стажу для призначення пенсії за віком, особа може укласти договір про добровільну участь у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та сплатити внески, які будуть зараховані до страхового стажу особи. Добровільну участь в такому пенсійному страхуванні можуть брати особи, які досягли 16-річного віку та не належать до кола осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню, у тому числі іноземці й особи без громадянства, які постійно проживають або працюють на території України, громадяни України, що постійно проживають або працюють за межами України, якщо інше не встановлено міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана ВРУ. Розмір внесків і періодичність сплати пенсійних внесків визначаються відповідним договором.

Середня тривалість пенсійної фази для жінок в країнах ЄС становить 21 рік при середньому пенсійному віку 62,5 років, для чоловіків відповідно – 15,2 років при пенсійному віку 64 роки. Середня тривалість життя на час виходу на пенсію для жінок в Україні становить 22,3 роки, для чоловіків – 6,4 роки, в цілому – 14 років.

4) Витрати на солідарну пенсійну систему до ВВП в Україні є найвищими у світі. Разом із цим рівень пенсійних виплат однин із найнижчих в Європі. Розмір мінімальної пенсії в Україні значно менше, ніж у інших країнах, у тому числі й тих, де рівень витрат на пенсійні виплати до ВВП на тому ж рівні (Італія, Греція, Австрія тощо). На 31.12.2020 р. межа бідності за методикою Світового банку в Україні становила 1368 грн, а отже біля 50% усіх пенсіонерів країни (при умові відсутності інших доходів окрім пенсійних виплат) знаходяться за межею бідності.

ЄСВ як основа формування пенсійного забезпечення сприймається суб'єктами господарювання в Україні як податок на заробітну плату і критикується за занадто високі ставки, та не асоціюється з тим, що це загальнообов'язковий цільовий внесок, що справляється на основі страхового принципу платником на умовах отримання ним спеціальної вигоди. Отже, платником є роботодавець, а отримувачем вигоди – працівник. У розвинених країнах ставки ЄСВ для працедавців нижче, оскільки вище оподаткування доходів фізичних осіб і працівник разом із працедавцем приймає участь у формуванні пенсійних страхових внесків. Окрім того, роботодавець може нести й іншу соціальну відповідальність перед працівником (медичне страхування), що відсутнє в практиці більшості суб'єктів господарювання в Україні. Існуючий підхід полегшує збір коштів для забезпечення пенсійних виплат, оскільки реалізується як непряме оподаткування, а з іншого – породжує тіньову зайнятість та тіньову оплату праці. Але змінити різко систему ЄСВ та оподаткування доходів фізичних осіб також не можна.

Працівника сьогодні, на жаль, цікавить, перш за все, розмір зарплати, яку він отримує «на руки»; відсутня фіскальна грамотність та відповідальність працівника, розуміння того, що фактично носієм усіх податків є саме він, а, відповідно, від розміру сплачених податків і зборів залежить якість суспільних благ, у т.ч. і пенсійного забезпечення. Негативною тенденцією є й те, що ініціатором сплати зарплати «на руки» все частіше стає працівник, оскільки це не лише збільшує розмір коштів, що залишаються в його розпорядженні, а дає можливість отримувати соцдопомогу, зокрема субсидії на комунальні послуги.

Втім, розширення бази для оподаткування, у т.ч. по пенсійним внескам є недоцільним, оскільки суб'єкти господарювання за опитуваннями приймають рівень оподаткування в Україні занадто високим. Отже, це, скоріше за все, буде сприяти подальшій тінізації зайнятості та доходів.

5) Аналізуючи проблему дефіциту ПФУ слід визнати, що лише 33,5% виплат з Державного бюджету в ПФУ в 2020 р. було направлено на покриття дефіциту, інша частка – на фінансування пенсій, соцвиплат, закріплених за

Держбюджетом. Окрім того, не завжди пенсійні виплати в повній мірі індексуються у відповідності до ІСЦ, що також зменшує реальний дефіцит ПФУ. Втім слід урахувати, що спецпенсії не мають значного впливу на величину дефіциту ПФУ, оскільки лише 2,4% пенсіонерів від загальної кількості на кінець 2020 р. отримують пенсійні виплати понад 5000 грн. За результатами нашого опитування в січні-березні 2019 р. (246 працюючих респондентів віком від 25 до 55 років різних категорій за статтю, зайнятістю, освітою) виявлено, що наявність високих спецпенсій більшість опитаних вважає несправедливими (64%), вони впливають негативно на рівень довіри до державної пенсійної системи (58% опитаних). При цьому 84% пов'язують несправедливість високих спецпенсій саме з тим, що їх отримують держслужбовці, судді, прокурори, депутати. Опитування, що були проведені в 2015 р. (рис. 3.1.) та 2019 р. демонструють подібні тенденції.

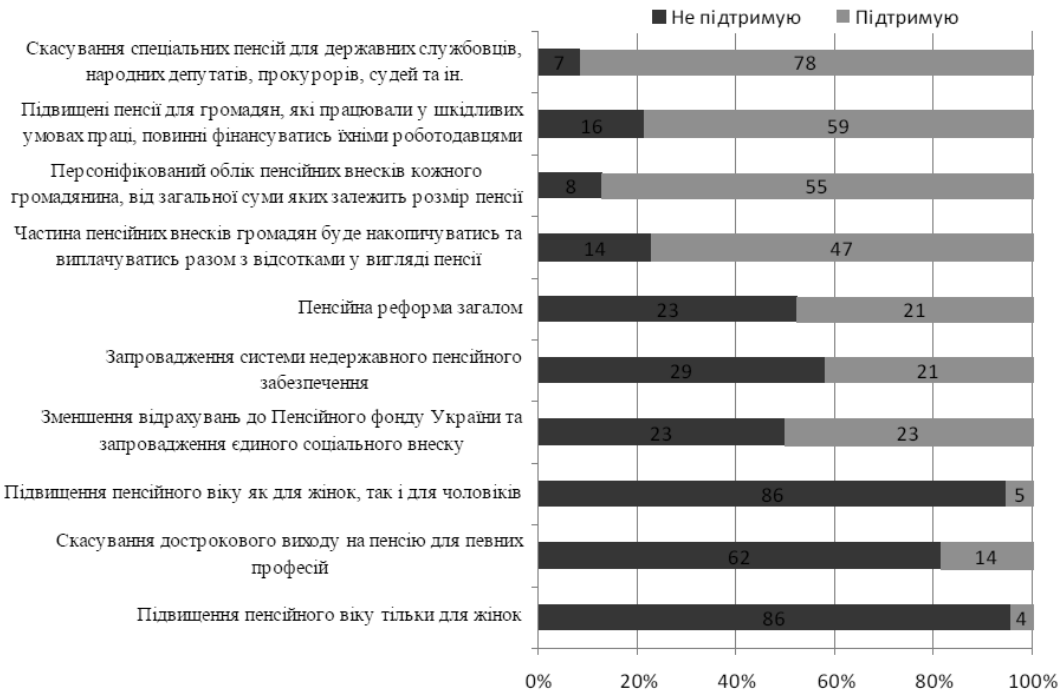


Рис. 3.1. Підтримка пенсійної реформи населенням в Україні

Разом із цим, значний вплив на дефіцит ПФУ має випереджаюче зростання кількості пенсіонерів у порівнянні з економічно активним населенням. За результатами розрахунків коефіцієнтів еластичності за досліджуваний період виявлено, що зростання кількості пенсіонерів від середнього значення на 1%

збільшує витрати ПФУ на 0,68%. При цьому зростання кількості працюючих пенсіонерів від середнього значення на 1% забезпечує зростання частки пенсійних внесків у ВВП на 0,14%.

6) Надходження до ПФУ залежать від макроекономічної ситуації в країні.

За результатами регресійного аналізу даних за 2005-2020 рр. виявлено:

- значиму залежність власних надходжень ПФУ (Y_1) від ВВП (X_2) (96,1%)

$$Y_1 = 10394{,}48 + 0{,}095\, X_2 \qquad (3.1)$$

(R^2=0,925, Fрозр.> Fкр.)

Показник еластичності демонструє, що збільшення ВВП від середнього значення на 1% забезпечує зростання власних доходів на 0,91%.

– значиму залежність власних надходжень ПФУ (Y_1) від фонду оплати праці (X_3) (99,7%)

$$Y_1 = 2202{,}6 + 0{,}261\, X_3 \qquad (3.2)$$

(R^2=0,998, Fрозр.> Fкр.)

Показник еластичності демонструє, що збільшення фонду оплати праці від середнього значення на 1% забезпечує зростання власних доходів на 0,98%.

– Збільшення реальної продуктивності праці зайнятих від середнього значення на 1% обумовлює зростання власних доходів ПФУ на 4,9%, збільшення продуктивності капіталу від середнього значення на 1% зменшує власні доходи ПФУ на 2,2%.

7) Розрахунки факторного аналізу свідчать, що в цілому реальна пенсія зростає в 2005-2018 рр., в 2019-2020 рр. – зменшується, що є наслідком економічної, соціально-політичної нестабільності. Результати доводять, що зміни величини пенсійної виплати в більшій мірі визначаються індексацією пенсій, але впливає і кількість пенсіонерів (див. табл. 3.1). Не зважаючи на законодавчо закріплену індексацію пенсії на ІСЦ в 2019-2020 рр. реальна пенсія зменшувалась, перш за все, за рахунок зниження середнього рівня цін.

Таблиця 3.1

Факторний аналіз реальної пенсії в 2005-2020 рр.

рік	річний приріст реальної середньої пенсії	річний приріст реальної середньої пенсії за рахунок зростання пенсій	річний приріст реальної середньої пенсії за рахунок кількості пенсіонерів
2010	60	57	3
2012	256	253	4
2013	79	76	3
2014	156	154	2
2015	136	137	-1
2016	142	149	-6
2017	275	260	16
2018	45	33	12
2019	-252	-426	173
2020	-80	-65	-15

Джерело: розраховано автором

8) За результатами існуючих досліджень слід констатувати такі особливості суспільного ставлення населення до існуючої системи пенсійного забезпечення та перспектив її реформування:

- Більшість населення визнає, що пенсійна система потребує реформування (76%), але яким це чином роботи більшість не розуміє. Зменшується частка тих, хто розраховує на державу, і розуміє необхідність самозабезпечення в пенсійному віку. Понад 50% опитаних в цілому готові сплачувати пенсійні внески в загальнообов'язкову накопичувальну систему. Неготовність приймати участь в цьому рівні пенсійної системи опитувані пояснюють недовірою до державних реформ, недовірою до державної пенсійної системи в цілому, незрозумілістю як він буде працювати і хто буде нести відповідальність за знецінення та втрату коштів, низьким рівнем доходів населення, невизначеністю майбутнього тощо.

- Більшість населення вважає, що збільшувати пенсійний вік не треба (64%). При цьому вирішувати проблему дефіциту ПФУ слід за рахунок збільшення державного фінансування (54%), збільшення внесків підприємств (42%), підвищення внесків в ПФУ (15%), обмеження або відміни пенсійних виплат пенсіонерам, що працюють (7%).

- Значна частка населення не знає або володіє обмеженою інформацією щодо того, яким чином можна збільшити доходи в пенсійному віку, у тому числі за рахунок добровільної участі. В 2015 р. частка тих, хто розраховував на державну пенсію при закінченні активної трудової діяльності як основне джерело доходів складала 70%, частка тих, хто вважав, що розмір пенсії не достатній для гідного життя – 54%. Відповідно нашим опитування на початку 2019 р. ці частки становили 46% та 83% працюючого населення. 32% населення знають, що існують можливості добровільного пенсійного страхування, але не користуються оскільки не довіряють фінансовим установам. 12% опитаних знають про добровільне страхування і мають внески в НПФ, комерційних банках і інших фінансових установах. 26% висловили готовність прийняти участь в різних формах недержавного пенсійного забезпечення, але для цього в них недостатньо знань, інформації.

- Головним додатковим до пенсійної виплати та заробітної плати джерелом покриття витрат в пенсійному віці опитувані вважають особисті заощадження. Значна частка населення сподівається на те, що буде продовжувати працювати після виходу на пенсію. Схильність населення до заощаджень вкрай низька. За розрахунками з 2017р. гранична схильність до заощаджень населення в Україні, розрахована на основі офіційних даних, має негативне значення, що, окрім того, підтверджує не лише низький рівень заощаджень та відсутність інвестиційного доходу як джерела загальних доходів населення, у т.ч. пенсіонерів, а й те, що значна частка заощаджень формується в готівковій формі. За результатами опитування лише 20% населення мають заощадження, з них 16% готівкою. В останні роки також населення, у т.ч. пенсіонери, стали активно використовувати кредити по банківським картках. Серед джерел, які можуть забезпечувати доходи в пенсійному віку, опитувані визначали доходи від нерухомості. У цілому це підтверджує відсутність активної стратегії населення щодо формування заощаджень та інвестицій відповідно фазам життєвого циклу.

- Більшість працюючих пенсіонерів продовжує працювати, оскільки рівень їх пенсійних виплат та заощаджень не дозволяє їм фінансово забезпечувати їх першочергові та додаткові власні потреби, бажання допомагати дітям та онукам. Рівень недостатнього фінансового забезпечення у жінок вище, ніж у чоловіків. Більшість половини пенсіонерів працює після виходу на пенсію, є й ті, хто бажав би працювати, але не працює оскільки не дозволяє стан здоров'я або умови праці. Частка працюючих, яка бажала б при виході на пенсію не працювати значно більше (73%).

- Більшість населення вважає, що соціальні стандарти в Україні не є справедливими. Населення очікує прожитковий мінімум, який використовується як базис для визначення розміру заробітної плати, внесків в ПФУ, пенсійних виплат тощо, значно вищій, ніж розраховує уряд – в середньому в 2,3-2,5 рази більше. 43% населення вважають себе за межею бідності.

- Велика частка населення країни прихильно відноситься до тіньової економіки та тіньової зайнятості населення, що зумовлено низьким рівнем довіри до держави, низькою фінансовою та економічною обізнаністю населення, нестабільністю і невизначеністю майбутнього, корупція тощо.

- Держава недостатньо приділяє уваги суспільній ролі осіб пенсійного віку та її трансформації відповідно новим умовам. Однак можна відзначити, що суспільна роль пенсіонерів в Україні заміняється сімейною кооперацією (допомога у вихованні онуків, виконання домашньої роботи для дітей та родичів) або кооперацією за інтересами, сусідством. Біля 90% пенсіонерів відчувають себе потрібними для сім'ї, родичів, 68% – друзів, знайомих, 58% – сусідів, колег.

Отже, до основних проблем подальшого розвитку національної пенсійної системи в Україні слід віднести [112-114]:

- Демографічна криза: кількість пенсіонерів зростає випереджаючими темпами, дисбаланс між жінками і чоловіками, міграція робочої сили тощо.

- Відсутність економічно, соціально, політично, суспільно обґрунтованої і збалансованої концепції розвитку системи пенсійного забезпечення в Україні, що не дозволяє сприймати розвиток пенсійного забезпечення в довгостроковій перспективі (відсутнє стратегічне політичне, суспільне розуміння розвитку). Реформування пенсійної системи України постійно здійснюється в контексті вирішення проблеми дефіциту ПФУ, його зростаючих виплат, а не того, що основною ціллю є забезпечення соціально-економічного добробуту осіб пенсійного віку.

- Недосконаліть соціальних стандартів пенсійного забезпечення.

- Актуарна незбалансованість доходів та видатків системи пенсійного забезпечення та перспективи поглиблення цієї проблеми.

- Поширення дострокового виходу на пенсію та малий страховий стаж. Висока частка тих, хто сплачує пенсійні внески на основі мінімальної заробітної плати. Висока диференціація пенсійних виплат.

- Необґрунтовані, несправедливі, неефективні методики розрахунку ключових параметрів пенсійного забезпечення, як з точки зору платників ЄСВ, так і отримувачів пенсійних виплат. Відсутність їх зв’язку з економічним підґрунтям формування (ВВП, продуктивність праці і капіталу, заощадження й ін.).

- Ідея добровільного пенсійного накопичення виникає і реалізується в період нестабільності, невизначеності соціально-політичного та фінансово-економічного розвитку. Втім має бути фаза економічного піднесення.

- Недержавна пенсійна система впроваджувалась в період переходу від командно-адміністративної економіки до ринкової. В той же час досвід свідчить, що ця система пенсійного забезпечення ефективно становиться і функціонує в розвинених суспільствах.

- Недостатній рівень розвитку фінансового ринку, в результаті чого відсутні інструменти заощадження та інвестування для управління коштами, що залучаються різноманітними пенсійними фондами, низький рівень довіри

населення до фінансової системи в цілому та державних органів, які пов'язані із забезпечення стійкості її функціонування.

- Пасивна позиція населення щодо реформування системи пенсійного забезпечення. Домінування позиції, що пенсійне забезпечення населення – це зобов'язання держави, працедавця (патерналістська поведінка).

- Низька інформованість і обізнаність населення щодо системи пенсійного забезпечення та її реформування, недостатній рівень компетентності працівників ПФУ тощо.

3.2. Напрями реформування системи пенсійного забезпечення та механізми їх реалізації

Дослідження, представлені вище, дозволяють визначити напрями та механізми удосконалення національної пенсійної системи, що є вкрай важливим у контексті сучасних умов та вимог соціально-економічного розвитку.

В контексті розвитку національної системи пенсійного забезпечення в Україні запропонуємо наступні завдання реформування пенсійної системи, що відповідають практиці країн ЄС:

- формування розуміння необхідності змін системи пенсійного забезпечення, пошук компромісу інтересів «держава – суб'єкти господарювання – населення», «держава – роботодавець – працівник – фінансові інститути» та широкої підтримки суспільства в цілому в контексті справедливості, прийнятності, ефективності, стійкості, надійності, доступності, передбачуваності пенсійного забезпечення;

- розширення покриття пенсійної системи, в першу, чергу, за рахунок залучення приватних підприємців та детінізації зайнятості;

- посилення та закріплення страхових принципів в пенсійному забезпеченні;
- поєднання державних, розподільчих та страхових програм пенсійного забезпечення, з подальшим поширенням і домінуванням саме останніх;
- стимулювання поширення недержавного пенсійного страхування;
- підвищення реального розміру пенсії та доходів осіб, що втратили працездатність;
- забезпечення ефективності, фінансової стійкості, збалансованості національної пенсійної системи;
- залучення коштів суб'єктів господарювання, населення в інвестиційний процес;
- зниження тіньової зайнятості, детінізація трудових доходів населення;
- усунення державного монополізму в пенсійній сфері – роль держави має полягати у регулюванні, покритті дефіциту солідарного рівня, гарантуванні мінімальної соціальної пенсії, контролі за стійкістю та надійністю пенсійних фондів тощо.
- зниження залежності пенсійної системи від політичних факторів.

У контексті цього пропонуємо здійснювати реформування національної пенсійної системи за групами інститутів.

На першому етапі доцільно модернізувати нормативно-правове забезпечення, зокрема щодо основних параметрів пенсійного забезпечення.

Збільшення пенсійного віку є незворотнім процесом. Враховуючи особливості демографічної структури населення та її динаміки доцільно, по-перше, прив'язати збільшення пенсійного віку до середньої тривалості життя після виходу на пенсію; по-друге, вирівняти пенсійний вік чоловіків і жінок, що дозволить наблизитися більш-менш до характеристик пенсійного віку та тривалості життя після виходу на пенсію в країнах ЄС, але є все ж таки більше відображенням демографічних дисбалансів в країні. Разом із цим, має бути врахована соціальна роль жінки (виконання домашньої роботи). Однак, враховуючи тривалість життя в Україні, подальше збільшення пенсійного віку в

короткостроковій перспективі є необґрунтованим, в середньостроковому це може відбуватися при умові збільшення рівня тривалості життя.

З метою підвищення соціальної справедливості та збалансованості солідарного рівня пенсійної системи слід відмовитися від спецпенсій, при нарахуванні пенсійних виплат враховувати розмір заробітку протягом усього періоду трудового стажу, запровадити діючу систему індивідуальних пенсійних рахунків, зменшити кількість пільг, поступово відмовитися від дострокового виходу на пенсію, створити стимули відстрочки виходу на пенсію, удосконалити систему індексації тощо.

Спецпенсії мають бути замінені на доплати до базової пенсії з державного бюджету, додатковою страховою пенсією з накопичувального рівня (професійні програми) для тих, хто працює у важких умовах (роботодавці мають сплачувати підвищений страховий тариф у випадку складних або шкідливих умов праці на індивідуальний накопичувальний рахунок працівника, а не в загальний ПФУ, як це відбувається на сучасному етапі).

Достроковий вихід на пенсію обумовлений, як правило, шкідливими або важкими умовами праці, що негативно впливає на здоров'я та тривалість життя, недофінансуванням державою з різних причин окремих видів економічної діяльності (працівники освіти, охорони здоров'я, окремих державних соціальних служб). Для вирішення цієї проблеми доцільно для першої категорії впровадити державні програми, що зобов'яжуть роботодавця убезпечити, зменшити рівень шкідливості робочого місця, у тому числі шляхом використання новітніх технологій; запровадити механізми прив'язки оплати праці від відхилення від середньої очікуваної тривалості життя в наслідок шкідливих, важких умов праці. Для другої категорії слід цю пільгу монетизувати, тобто забезпечити зростання заробітної плати, що її компенсує – «новий соціальний контракт» між державою та працівником. Зрозуміло, що зміни по другій категорії можуть стосуватися лише тих, хто працевлаштовується вперше. Але можна дозволити тим, хто вже працює, самостійно обирати – чи залишити пільгу, чи обрати більший розмір оплати

праці. В результаті відмови від дострокової пенсії буде відбуватися зростання середнього віку виходу на пенсію.

Впровадження нарахування пенсійних виплат на основі всього трудового стажу є важливим кроком для підвищення рівня відповідальності, як держави, так і роботодавця і працівника, у зв’язку з тим, що встановлюється зв'язок між пенсійними внесками та пенсійними виплатами, скорочуються диспропорції в пенсійних виплатах, оскільки для різних видів діяльності характерна відмінна динаміка зростання. Таку практику успішно застосовано в Австрії, Великій Британії, Нідерландах, Португалії, Фінляндії.

Важливим шагом удосконалення системи пенсійного забезпечення має стати впровадження системи стимулів щодо відтермінування виходу на пенсію, що є поширеною світовою та європейською практикою.

За європейським досвідом існує два напрями відтермінування виходу на пенсію:

- Підвищення вимог / погіршення умов для дострокового виходу на пенсію – погіршення кваліфікаційних вимог, збільшення мінімального трудового стажу, обмеження використання податкових пільг (Бельгія, Греція, Данія, Нідерланди, Італія, Угорщина, Франція). У Великій Британії, Данії, Нідерландах, Польщі фактично дострокові пенсії відмінено, призупинено – в Австрії, Іспанії, Португалії.

- Система «бонус-малус» – система знижок, що збільшує розмір пенсійної виплати при відтермінування виходу на пенсію (Бельгія, велика Британія, Іспанія, Фінляндія, Франція, Чехія) або система штрафів при достроковому виході на пенсію (Австрія, Італія, Німеччина, Португалія, Фінляндія, Франція, Чехія). Середній штраф за кожний рік в країнах ОЕСР становить 4,4%, премій – 4,8%.

Обидва ці напрями мають реалізовуватися й в Україні. І хоча така практика задекларована й в Україні, вона потребує подальшого удосконалення, зокрема спрощення доступу до цих пільг усіх, хто добровільно відтерміновує вихід на пенсію. Разом із цим, впровадження оподаткування пенсій в Україні,

що збільшило частку пенсіонерів, які завершили трудову активність або перейшли в неформальну зайнятість, в цілому негативно відобразилося на мотивації відкласти момент використання права на пенсію. Отже, будь-які дії уряду мають бути виваженими та економічно і соціально обґрунтованими.

Конвенції МОТ №102 та №128, Рекомендації МОТ №131 і № 202 передбачають, що має відбуватися постійне коректування розміру пенсійних виплат в результаті зміни заробітної плати і вартості життя. На сьогодні існує декілька методів індексації пенсійних виплат: в залежності від індексу цін (Австрія, Естонія, Італія, Польща, Франція), в залежності від заробітної плати (Норвегія, Нідерланди, Швеція, Угорщина), регулярна або невизначена, по ситуації й ін. Найпоширенішим методом є перший, хоча, як правило, європейські країни все частіше використовують змішаний метод, що передбачає врахування індексу цін і динаміки заробітної плати (Фінляндія – 80:20, Словаччина – 50:50), індексу цін і та ВВП (Греція, Португалія), індексу цін і життєвих стандартів (Бельгія), та в залежності від стану соціально-економічного стану переходять від використання одного методу до іншого. Є випадки, коли в умовах економічної кризи, уряд заморожує індексацію пенсійних виплат – Іспанія в 2018 р. вирішила деякий період індексувати не більше 0,25% на рік.

Якщо пенсійні виплати не індексуються, або індексуються не в повній мірі, не одночасно зі зростанням індексу цін або заробітної плати, то це зразу впливає на рівень життя пенсіонерів. Чим більше розрив між пенсійними виплатами і заробітною платою, тим більше економічна і соціальна ізоляція пенсіонерів; якщо пенсії не коректуються на рівень цін, то це знижує їх споживчу спроможність і все більше пенсіонерів наближається до межі бідності. Зрозуміло, що якщо заробітна плата зростає швидше, ніж індекс цін, то використання методу індексації по індексу цін призводить до відносного зростання пенсійних внесків і зменшення пенсійних виплат. Крім того, НТП призводе до зростання вартості медичних послуг, які в більшості країн все ж таки сплачують пенсіонери повністю або частково за власний рахунок. У

результаті або медичні послуги стають для них недоступними, або реальні доходи зменшуються ще більше.

Разом із цим, зрозуміло, що індексація вимагає додаткових витрат на пенсійне забезпечення, тому часто уряди в умовах нестабільності для підтримки державних фінансів відмовляються від її проведення. Ряд розвинених країн здійснюють індексацію понад норму в умовах зростання та призупиняють або зменшують в умовах бюджетних обмежень. Зокрема Німеччина, Швеція прив'язали індексацію пенсій до індикаторів стійкого розвитку.

На сьогодні в Україні індексація пенсій стосується лише тієї частки, що вважається прожитковим мінімумом для осіб, що втратили працездатність, а у випадку якщо пенсіонер продовжує працювати – прожитковий мінімум для працюючих. Подібна практика зустрічається і в європейських країнах – рівень індексації для більш низьких пенсій вище (Австрія, Греція, Італія, Португалія). Однак в розвинених системах пенсійного забезпечення рівень реальної пенсійної виплати та рівень заміщення пенсії заробітною платою в цілому вище, доступні другий і третій рівні пенсійного забезпечення. Однак, проблемою індексації повного розміру пенсійної виплати в Україні є їх висока диференціація в результаті дії статусних законів (спецпенсії). При умові їх відміни та ревізії нарахованих раніше пенсій доцільно запровадити індексацію пенсійних виплат солідарного рівня на 100% від індексу цін. Для працюючих пенсіонерів, враховуючи, що рівень їх пенсійних виплат, як правило, вище, можна залишити існуючу систему прив'язки до мінімального прожиткового мінімуму для працюючих.

В Україні на сьогодні платником, що формує страхові внески на обов'язкове пенсійне страхування, є роботодавець. Хоча світова практика демонструє, що в більшості європейських країн страховий тариф розподіляється між роботодавцем і працівником: зокрема, в Австрії базовий тариф для роботодавців становить 12,55%, працівників – 10,25%, в Словаччині відповідно 14% і 4%, в Іспанії 23,6% і 4,7%, Італія – 23,18% і 9,19%, в Швеції –

11,38% і 7%, в Німеччині – 9,8% і 9,8%, Польща – 9,76% і 9,76%, Угорщина – 18,0% і 8,5% тощо. Бачимо, що, як правило, більшу частину базового тарифу сплачує роботодавець, хоча є країни де тариф розподіляється рівномірно між роботодавцем і працівником.

Підхід розподілу страхового тарифу між роботодавцем і працівником вважається більш ефективним, оскільки підвищує відповідальність, мотивацію участі працівника в системі пенсійного забезпечення. Середнє співвідношення розподілу тарифу між роботодавцем і працівником європейських країнах 66,6:33,3. Існують пропозиції застосувати пропорцію, що існує в Німеччині 50:50. Разом із цим, впровадження такого підходу без відповідних заходів в Україні може призвести лише до зменшення реальних доходів працівників, зниження мотивації їх участі в пенсійній системі. Тому впровадження ставки страхового тарифу для працівників на рівні 2% з подальшим щорічним підвищення на 1% до 7% є цілком виправданим.

Крім того, мають бути застосовані спеціальні заходи, що забезпечать компенсацію роботодавцями тієї частини страхового тарифу, що сплачується працівником. Зокрема, на величину тарифу може бути підвищена мінімальна заробітна плата або підписаний / умовно підписаний колективний договір між державою, роботодавцями, працівниками. Перехід до такої системи має бути поступовим, передбачати підвищення реальних доходів працівників, легалізації зайнятості, підвищення прав та рівня довіри населення до системи пенсійного забезпечення. Окрім того, розподіл страхового тарифу може сприяти детінізації трудових доходів у результаті зменшення фіскального навантаження на роботодавців.

Все більше країн дискутує з приводу встановлення автоматичних параметрів пенсійної системи, що передбачає автоматичну зміну пенсійного віку, розміру пенсійних внесків та пенсійних виплат в залежності від зміни статистичних індикаторів, пов'язаний із зміною тривалості життя, доходів і витрат, рівня цін тощо. Втім, впровадження автоматичного коректування параметрів пенсійної системи не є виправданим в Україні, оскільки цьому

заважає відсутність політичного, суспільного сприйняття дисбалансів та розуміння необхідності реформування, низький рівень довіри до держави, яка є основним ідеологом змін у пенсійній системі, низький рівень довіри до фінансових інститутів.

Важливим кроком формування ефективної системи пенсійного забезпечення є впровадження накопичувального елементу, що значно змінює конфігурацію архітектури національної пенсійної системи України. Не зважаючи на те, що впровадження накопичувальної пенсійної системи має відбуватися в умовах піднесення економіки, сучасний соціально-економічний стан в Україні не дозволяє далі відкладати структурну та функціональну трансформацію системи пенсійного забезпечення. І хоча світова фінансово-економічна криза виявила вразливість пенсійних накопичувальних фондів, існуючі інструменти управління ризиками дозволяють достатньо ефективно відновлювати їх фінансову стійкість. Досвід свідчить, що успішність впровадження накопичувальної системи залежить від політичної волі, суспільного погодження, стримання бажання використовувати кошти Накопичувального фонду на покриття зростаючого дефіциту державного пенсійного фонду або розриву між доходами і витратами солідарного рівня в умовах перехідного періоду та фінансово-економічної нестабільності. Разом із цим, слід визнати, що впровадження другого рівня має змінити всю систему загалом, у тому числі й функції, призначення першого рівня, державного регулювання системи пенсійного забезпечення.

Отже, в результаті впровадження обов’язкового накопичувального рівня навантаження на перший рівень з часом буде зменшуватися, але лише тоді, коли ті, на кого буде обов’язково поширена новація, почнуть виходити на пенсію. До цього часу доходи ПФУ будуть зменшуватися, оскільки частина внесків поступово буде надходити в Накопичувальний фонд, а витрати збільшуватися в результаті поглиблення демографічної кризи. Отже, очікуване зростання дефіциту ПФУ, який має компенсуватися зростаючими видатками державного бюджету або залученням додаткових джерел, які б не збільшували

фіскальне навантаження на малозабезпечених (частина ПДВ або податку на розкіш, частина доходів від приватизації та здачі в оренду державних об'єктів нерухомості, частина податку за користування надрами, частина податку на доходи фізичних осіб від здачі в оренду нерухомості тощо). Також можна використати досвід розвинених країн та створити тимчасовий резервний фонд, зокрема Демографічний резервний фонд, який і буде формуватися за рахунок вище визначених джерел. Наприклад у Франції існує Резервний пенсійний фонд (заснований в 1999 р., понад 2% ВВП), в Іспанії – резервний фонд соціального забезпечення (1997 р., понад 6% ВВП), демографічний резервний фонд в 2002 р. створений в Польщі, з 2010 р. існує в Болгарії. Управління такими фондами здійснюється установами, що спонсоруються державою.

Відповідно, в нових умовах основним завданням розподільчого компоненту системи пенсійного забезпечення в Україні має стати соціальний захист осіб, що втратили працездатність, від бідності, основним завданням накопичувального рівня – забезпечення гідного рівня соціально-економічного добробуту осіб, що втратили працездатність.

Висновки до розділу 3

1) Витрати на солідарну пенсійну систему до ВВП в Україні є найвищими у світі. Разом із цим рівень пенсійних виплат однин із найнижчих в Європі, а пенсія не виконує своїх функцій – на кінець 2020 р. понад 50% пенсіонерів знаходиться поза межею бідності за методикою Світового банку. З одного боку, негативно впливає демографічна криза, соціально-політична і фінансово-економічна нестабільність в країні, а, з іншого, це є результатом неефективності організаційно-інституціональних та функціональних параметрів національної системи пенсійного забезпечення та їх збалансованості. Індексація, пенсії за спецзаконами, які, як правило, більшість вважає причинами дефіциту ПФУ, суттєво не впливають на його розмір. У більшій мірі спецпенсії негативно впливають на суспільне ставлення та довіри населення до

системи пенсійного забезпечення та його реформування. За розрахунками визначальним для зростання дефіциту ПФУ є зростання кількості пенсіонерів.

2) Виявлено, що зростання навантаження єдиного соціального внеску на фонд оплати суб'єктів господарювання в Україні призводить до відповідного пропорційного зростання тіньової економіки; зростання національної економіки та оплати праці позитивно впливає на власні доходи ПФУ, значний позитивний вплив на власні доходи ПФУ має зростання продуктивності праці, продуктивність капіталу та власні надходження ПФУ знаходяться в оберненій залежності. Динаміка реальних пенсійних виплат в більшій мірі визначається індексацією, але в останні роки все більший вплив має й кількість пенсіонерів. Виявлено, що в останні роки індексація пенсійних виплат не компенсує зростання рівня цін (2016-2020 рр.).

3) Важливе значення для стану та перспектив національної пенсійної системи відіграє рівень довіри населення. Виявлено, що значна частка населення розуміє необхідність реформування національної пенсійної системи, але яким чином це має відбуватися не розуміє. Більшість населення виступає проти збільшення пенсійного віку, вважають, що проблема дефіциту ПФУ має вирішуватися за рахунок бюджету, роботодавців, але при цьому вважають рівень оподаткування в країні надмірним. Враховуючи низький рівень та якість життя значна частка осіб, що втратила працездатність, продовжує працювати. Негативним при цьому є зростання тіньової занятості саме серед пенсіонерів як результат обкладання пенсійних виплат для працюючих ПДФО, бажанням пенсіонерів отримати право на державні трансферти. Значна частка населення не створюють заощадження, не обізнана щодо джерел додаткових доходів у пенсійному віці.

4) Виявлено, що основними проблемами подальшого розвитку і реформування системи пенсійного забезпечення в Україні є: відсутність обґрунтованої концепції розвитку системи пенсійного забезпечення, що не дозволяє сприймати його функціонування в довгостроковій перспективі; зміни пенсійної системи переважно здійснюються в контексті вирішення проблеми

дефіциту ПФУ, а не зростання соціально-економічного добробуту осіб, що втратили працездатність; низька платіжна дисципліна за пенсійними внесками; висока частка тих, хто сплачує пенсійні внески на основі мінімальної зарплати; висока диференціація пенсійних виплат; нерозвинений фінансовий ринок; неефективний ринок праці. Саме з їх вирішення має починатися модернізація національної пенсійної системи.

5) Виявлено, що основними причинами тіньової зайнятості та неформальних трудових доходів є: високі соціальні внески, які переважають над позитивним ефектом невисокого навантаження по ПДФО; непрофесійне функціонування, зокрема корупція; відсутність довіри та низький рівень забезпеченості суспільними благами обмежують сприяння населенням змін у державному секторі. І хоча для вирішення цих проблем було зроблено ряд заходів, проблеми ще існують і, окрім того, обмежують ефективне використання інструментів удосконалення системи пенсійного забезпечення.

ВИСНОВКИ

У роботі здійснено теоретичні узагальнення і сформульовано практичні рекомендації щодо трансформації системи пенсійного забезпечення в Україні в контексті євроінтеграції. Це дало змогу зробити такі висновки:

1) Уточнена суть, структура та класифікація механізму пенсійного забезпечення та його фінансових механізмів, яка сприятиме розвитку теорії соціального захисту населення, зокрема його пенсійного забезпечення. При цьому, фінансові механізми пенсійного забезпечення визначено, як систему відносин щодо формування, накопичення, інвестування пенсійних коштів, призначених для матеріального забезпечення громадян, що досягли пенсійного віку.

2) Дослідження наукових підходів щодо сутності «пенсійного забезпечення» дозволяє стверджувати, що його можна розглядати як регулярне матеріальне забезпечення осіб, які втратили працездатність, державою або іншими суб'єктами у законодавчому та/ або добровільному порядку за рахунок коштів спеціальних централізованих та децентралізованих фондів, як формальне та неформальне забезпечення, з метою соціального захисту, забезпечення гідного рівня соціально-економічного добробуту населення. Пенсійне забезпечення має відповідати принципам нормативно-правової системи держави, соціального забезпечення і захисту населення, фінансової можливості; бути наділено властивостями економічної прийнятності, індивідуальної справедливості, соціальної та економічної ефективності, що в цілому дозволить збалансувати інтереси всіх учасників системи (застраховані та страхувальники, платники страхових внесків, одержувачі пенсій та допомоги, фінансові посередники), створює умови для забезпечення виконання критеріїв його ефективності (достатність, справедливість, прийнятні витрати обслуговування, стійкість, надійність, передбачуваність), і, як результат, збільшити соціально-економічний добробут країни в цілому.

3) В сучасних умовах поряд з юридичним, соціальним та економічним підходом до аналізу пенсійного забезпечення доцільно застосовувати, перш за все, й фінансовий, як той, що розкриває відносини щодо формування, розподілу та використання спеціальних централізованих та децентралізованих фондів фінансових ресурсів у контексті розподільчого, солідарно-розподільчого, умовно-накопичувального, накопичувально-страхового, накопичувально-інвестиційного механізмів. Саме такий підхід не лише дозволяє забезпечити базовий рівень соціального захисту пенсіонерів, а й захист в умовах невизначеності дожиття відповідно їх вкладу в соціально-економічний розвиток, накопичення як ефективне індивідуальне доповнення до обов'язкового пенсійного забезпечення.

4) Узагальнено, що розвиток системи пенсійного забезпечення визначається сукупністю чинників, зокрема динаміки макроекономічного розвитку, демографічних, соціально-трудових, нормативно-правових, організаційно-інституціональних, культурно-психологічних, політичних. Разом із цим, пенсійне забезпечення також виступає чинником економічних, соціальних, політичних, суспільних процесів в країні, визначає стійкість та ефективність розвитку економічної та фінансової системи суспільства.

5) Встановлено, що найбільш поширеною у світі є багаторівнева система пенсійного забезпечення як сукупність трьох складових: солідарна, обов'язкова накопичувальна, добровільна накопичувальна. Однак, на сьогодні у світі не має хоча б дві однакові пенсійні системи, що обумовлено динамічною еволюцією та раціоналізацією механізмів пенсійного забезпечення та принципів їх реалізації. В результаті для аналізу пенсійного забезпечення визначають моделі та стратегії пенсійного забезпечення, види пенсійної політики, стратегії розвитку (трансформації), пріоритетне використання однієї із сукупності дозволяє досягнути конкретних цілей, завдань соціально-економічного та фінансового розвитку.

6) Аналіз реформування пенсіонних систем країн дозволив виявити закономірності: формування добровільних накопичувальних систем пенсійного

забезпечення поряд зі збереженням державної розподільної системи; зміна основних параметрів пенсійного забезпечення, зокрема пенсійний вік, розміри страхових внесків, порядок індексації пенсій; трансформація державної пенсійної системи на систему приватного страхування; зміни в оподаткуванні, системи його регулювання та тарифній політиці; реформування пенсійної системи безпосередньо пов'язано зі змінами в макроекономічній політиці і політиці в сфері праці; недопущення соціальної напруги потребує довготривалого реформування.

7) Комплексний аналіз системи пенсійного забезпечення в Україні (перший і третій рівень) виявив домінуючу роль солідарного рівня і практично відсутнє добровільне пенсійне страхування. Спроби запровадити другий рівень (обов'язкову накопичувальну систему) поки не є успішними, оскільки відсутній консенсус щодо політичного, суспільного, соціального, економічного розуміння його необхідності, потребує доопрацювання та удосконалення нормативно-правове забезпечення, відсутній достатній рівень розвитку фінансового ринку.

8) За результатами аналізу ефективності та стійкості національної системи пенсійного забезпечення в Україні виявлено, що її збалансованість порушує зростання навантаження пенсійних виплат на економічно активне населення; високий рівень диференціації пенсійних виплат; низький показник покриття мінімальної пенсії середньою заробітною платою та подальше зростання розриву між ними; поширення дострокового виходу на пенсію та малий страховий стаж; висока частка тих, хто сплачує пенсійні внески на основі мінімальної зарплати; високий рівень тіньової зайнятості та оплати праці, високий рівень прихильності до неї населення; недостатній рівень індексації пенсійних виплат; нераціональна структура доходів і витрат пенсіонерів.

9) Визначено, що стан і динаміка розвитку національної системи пенсійного забезпечення потребує кардинальних структурних змін. Доцільним є запровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної системи, а також перегляду міграційної політики, що сприятиме, окрім того, зростанню внесків в

пенсійні фонди за рахунок резервів детінізації, збільшення зайнятості, зменшення відтоку висококваліфікованої робочої сили за кордон.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1) Stalebrink J. Public pension funds and assumed rates of return: an empirical examination of public sector defined benefit pension plans / J. Stalebrink // American review of public administration. – 2019. – № 1(44). – P. 92–111.
2) Шавишвили Д.Ф. О социальных последствиях реформирования пенсионного обеспечения / Д.Ф. Шавишвили // Журнал новой экономической ассоциации. – 2017. – № 3 (15). – С. 191–193.
3) Дідковська Т.О. Поняття та сутність пенсійного забезпечення в Україні: сучасні реалії та перспективи розвитку / Т.О. Дідковська // Форум права. – 2021. – № 1. – С. 253–257.
4) Буряченко О.Є. Сутність поняття пенсійного забезпечення в науковому дискурсі / О.Є. Буряченко // Теорія та практика державного управління. – 2020. – Вип. 2 (49). – С. 90–97.
5) Беринцева И.Н. Разработка пенсионной программы в системе социальной направленности деятельности организаций / И.Н. Беринцева // Социология. Экономика. Политика. – 2015. – № 1. – С. 17–20.
6) Бевзенко О.В. Пенсійне страхування: сутність та порівняльна характеристика / О.В. Бевзенко // Вісник Чернігівського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. – 2017. – №3 (60). – С. 247–253.
7) Борисенко Н.Ю. Пенсионное обеспечение: Учебник / Н.Ю. Борисенко. – М.: Издательско-торговая корпорация “Дашков и К”, 2015. – 576 с.
8) Ерошенков С.Г. Анализ закономерностей пенсионного обеспечения за рубежом и определение фактического состояния пенсионной системы России / С.Г. Ерошенков – М.: Юрист, 2012. – 258 с.
9) Жмурко И.В. Сутність пенсійної системита її місцев системі соціального захисту населення / И.В. Жмурко // Бізнес-інформ. – 2019. – № 12. – С. 303–306.
10) Соломка О. М. Пенсійне забезпечення в системі соціального захисту населення / Соломка О. М.; Харк. нац. ун-т ім. В.Н.Каразіна. – Харків, 2021. – 198 с.
11) Шишкин С.В. Экономика социальной сферы: Учеб. пособие / С.В. Шишкин, 2015. – 364 с.

12) Еремеева В. Какие изменения грядут в системе пенсионного обеспечения / В. Еремеева // Человек и труд. – 1997. – №1. – С. 67–69.
13) Гринчишин І.М. Теоретичне підґрунтя розвитку пенсійного страхування як складової соціального захисту / І. М. Гринчишин // Наукові записки Львівського університету бізнесу та права. – Львів, 2020. – Вип. 11. – С. 100–104.
14) Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування [Електронний ресурс] : Закон України від 09.07.2003 р. № 1058-IV / Верховна Рада України . – Режим доступу : http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1058-1. .
15) Забєлина Л.В. Теория социального обеспечения / Л. В. Забєлина. – Москва, 1924. – 206 с.
16) Надточій Б. Соціальне страхування у контексті історії / Б. Надточій // Соціальний захист. – 2015. – № 3. – С. 29–33.
17) Шумило М.М. Экономическая природа пенсионного обеспечения / М.М. Шумило // Вестник Омского университета. Серия: «Право». – 2020. – № 1 (42). – С. 209–212.
18) Літературне слововживання [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://slovopedia.org.ua/32/53399/30821.html. .
19) Міндова О.І. Теоретичний аналіз економічної сутності пенсійного забезпечення / О.І. Міндова // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. – 2019. – Вип. 17. – С. 102–106.
20) Право социального обеспечения: конспект лекций. — М.: Юрайт-Издат, 2012. — 187 с.
21) Стадник М.П. Принципи пенсійного забезпечення в Україні / М.П. Стадник // Держава і право. – 2017. – Вип. 56. – С. 300–305.
22) Конституція України [Електронний ресурс] / Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР / Верховна Рада України. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80. .
23) Коваль О. П. Ризики, загрози, пріоритети та наслідки рефор- мування пенсійної системи України: аналіт. доп. / О. П. Коваль; за ред. Я. А. Жаліла. – К.: НІСД, 2017. – 112 с.
24) Коваль О. П. Перспективи впровадження загальнообов’язкової накопичувальної пенсійної системи в Україні: вплив на економічну безпеку: монографія / О. П. Коваль. – К.: НІСД, 2020. – 240 с.

25) Сичова К.М. Теоретичні підходи до тлумачення понять «стратегія» і «модель» у сфері пенсійного забезпечення. [Електронний ресурс] / К.М. Сичова – Режим доступу до ресурсу: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/Soc_Gum/Stvtp/2017_2/27.pdf. .
26) Чернявська О.В. Класифікація національних моделей пенсійного забезпечення; зарубіжний досвід та вітчизняна практика / О.В. Чернявська, О. А. Горбунова // Економіка та держава. – 2018. – № 2. – С. 38–44.
27) Стожок Л. Г. Загальнообовязкове державне пенсійне страхування в системі соціальної політики / Стожок Л. Г.; Київ. нац. екон. ун-т ім. В.Гетьмана. – Київ, 2020. – 208 с.
28) Соловьев А.К. Экономика пенсионного страхования: учеб. пособие / А. К. Соловьев, 2016. – 335 с.
29) Роик В.Д. Социальное страхование: история, проблемы, пути совершенствования / В.Д. Роик, 2004. – 126 с.
30) Бугас Н.В. Основні функції та завдання пенсійного забезпечення у фінансовій системі України [Електронний ресурс] / Н.В. Бугас, К.В. Палькевич. // Ефективна економіка. – 2018. – № 5. – Режим доступу до ресурсу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/efek_2018_5_37. .
31) Ильчук Л. И. Научные и методологические основы социального страхования [Електронний ресурс] / Л. И. Ильчук – Режим доступу до ресурсу: http://cpsr.org.ua. .
32) Толуб'як В.С. Державна політика пенсійного забезпечення: сутність та функції / В.С. Толуб'як // Теорія та практика державного управління. – 2019. – Вип. 4. – С. 232–238.
33) Міндова О.І. Національна політика пенсійного забезпечення / В.М. Мельник, О.І. Міндова // Стратегічні пріоритети соціально-економічного розвитку в умовах інституційних перетворень глобального середовища: матер.VII міжн. наук.-практ. конф., 22-24 вересня 2019 р. – Одеса: «Одеський національний університет ім. І.І. Мечникова», 2019.– С.57-58.
34) Петров В. Преимущества и недостатки корпоративных пенсионных систем. [Електронний ресурс] / В. Петров // Рынок ценных бумаг. – Режим доступу до ресурсу: http://www.old.rcb.ru/Archive/articles.asp?id=3979.

35) Залко Г. Американский опыт пенсионного обеспечения [Електронний ресурс] / Г. Залко // Рынок ценных бумаг.– Режим доступу до ресурсу: www.old.rcb.ru/Archive/articles.asp?id=4415.
36) Надточій Б. Пенсійне забезпечення в Україні: історичний аспект / Б. Надточій, В. Яценко // Україна: аспекти праці. – 2020. – №1. – С. 8–15.
37) Яшник Г.Л. Зарубіжний досвід реформування системи пенсійного забезпечення [Електронний ресурс] / Г.Л. Яшник – Режим доступу до ресурсу: http://www.academy.gov.ua/ej/ej13/txts/Yashnyk.pdf. .
38) Роик В.Д. Эволюция пенсионных систем: мировые тенденции и опыт России [Електронний ресурс] / В. Роик // Человек и труд. – 2013. – № 8. – Режим доступу до ресурсу: http://www.chelt.ru/2013/8$08/roik808.html.
39) Лінденман Д. Еволюція пенсійних систем у Східній Європі та Середній Азії: можливості, обмеження, дилеми та нові підходи / Д. Лінденман, М. Рутковський, О. Случинський. – К.: ПАДКО Інтернешнл, 2020.
40) Шевчук А. Організація пенсійного забезпечення в ЄС: досвід для України. [Електронний ресурс] / А. Шевчук // Науковий вісник. – 2017. – Вип. 9. – Режим доступу до ресурсу: http://www.lvivacademy.com/visnik9/fail/Shevchuk_A.pdf. .
41) Хирои И. Опыт Японии в решении проблем социального обеспечения: оценка перспектив экономического развития и азиатской модели государства благосостояния / И. Хирои // Управление здравоохранением. – 2005. – № 16. – С. 29–40.
42) Хеллер П. Азия: готова или нет? [Електронний ресурс] / П. Хеллер – Режим доступу до ресурсу: http://www.imf.org/external/pubs/ft/fandd/rus/2010/09/pdf/Heller.pdf. .
43) Хольцман Р. Обеспеченная старость в XXI веке. Пенсионные системы и реформы в международной перспективе / Р. Хольцман, Р. Хинц. – Вашингтон, Округ Колумбия; Всемирный банк, 2005. – 199 с.
44) Костюнина Г. Реформирование пенсионных систем в странах Латинской Америки / Г. Костюнина // Труд за рубежом. – 2012. – № 3. – С. 79–97.
45) Mesa-Lago C. Reassessing Pension Reform in Chile and Other Countries In Latin America. – 2021. – p. 6.

46) Arenas de Mesa A., Behrman J., Mitchell O., Todd P. The Chilean Pension Reform Turns 25: Lessons from the Social Protection Survey. University of Pennsylvania, USA. July 2021. – p. 30.
47) Воронцова Е. Международный опыт организации пенсионного обеспечения / Е. Воронцов. – 2019. – 80 с.
48) Махмудов Х.З. Зарубіжний досвід формування пенсійного страхування в Україні. [Електронний ресурс] / Махмудов Х.З., Даценко В.В. // – Режим доступу до ресурсу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Vddfa/2017_1/Mahmudov.pdf.
49) Декларация тысячелетия Организации Объединенных Наций [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: www.un.org/ru/.../declarations/summitdecl.sht. .
50) Міндова О.І. Особливості розвитку пенсійних систем країн Центрально-Східної Європи / О.І. Міндова // Вісник Одеського національного університету. Серія: Економіка. – 2020. – Вип. 20. – Т. 6. – С. 18-22.
51) Миндова Е. Реформирование систем пенсионного обеспечения странами Вышеградской группы в условиях трансформации /Е. Миндова //Актуальні проблеми соціально-економічних систем в умовах трансформаційної економіки: зб. наук. праць за матеріалами Всеукр. наук-прак. конф., 12-13 квітня 2019 р., Дніпропетровськ. – Дніпропетровськ, 2019. – Ч. 1. – С. 391-396. – Режим доступу: http://nmetau.edu.ua/ua/mscience/i10/p1717
52) Миндова Е.И. Мировой опыт реформирования систем пенсионного обеспечения / Е.И. Миндова // Апробация. – 2019. – № 8 (47). – С. 97–100.
53) Лазаревский А.А. Наизнанку и вверх ногами (Пенсионная реформа в России на фоне зарубежного опыта) / А.А. Лазаревский, А.Г. Сушкевич // Финансы и кредит. – 2002. – № 3. – С. 11–17.
54) Новиков А. Особенности эволюции зарубежных пенсионных систем // МЭ и МО. – 2010. – №3. – С. 62–70.
55) RIA country ranking: overall results. // Retirement Income Adequacy Indicator. Allianz International Pension Papers. – 2020. – № 1. – 34 pp.
56) Пенсионная реформа в Центральной и Восточной Европе. Том 1. Приватизация государственных схем в Венгрии и Польше. /под. ред. Э. Фульц. – Женева: МОТ, 2017. – 232 с.

57) Пенсионная реформа в Центральной и Восточной Европе. Том 2. Укрепление государственных схем в Чешской Республике и Словении. /под. ред. Э. Фульц. – Женева: МОТ, 2017. – 175 с.
58) Плюнгина А. Пенсионном обеспечении в Чехии в 2018 году: начались масштабные преобразования [Електронний ресурс] / А. Плюнгина // Pulset Club. 03.12.2018. – Режим доступу до ресурсу: http://www.pulset.ru/club/statya.php?id_st=342. .
59) Світовий досвід у реформуванні пенсійних систем. – К. USAID/FINREP-II, 2018. – Вип. 2. – 43 с.
60) Пенсионные системы в период кризиса: Региональный доклад по странам Европы и Центральной Азии [Електронний ресурс] // Доклад Всемирного Банка. – 12.11.2020 р. – Режим доступу до ресурсу: http://siteresources.worldbank.org/ECAEXT/Resources/258598-1256842123621/6525333-1260213816371/PensionCrisisPolicyNotefinalru.pdf. .
61) Пенсійна реформа: як справляються інші країни і що робити Україні [Електронний ресурс] // СЕГОДНЯ.ua. – 24.02.2020.– Режим доступу до ресурсу: http://ukr.segodnya.ua/economics/enews/pensionnaya-reforma-kak-spravlyayutsya-drugie-strany-i-chto-delat-v-ukraine-594993.html. .
62) Скоробагатько А.В. Становлення пенсійного забезпечення на землях України в умовах феодального суспільства / А.В. Скоробагатько // Вісник Одеського національного університету. Серія: «Правознавство». – 2015. – Вип. 22. – Т. 15. – С. 95–102.
63) Теслюк С.А. Історико-фінансові аспекти формування і розвитку пенсійного забезпечення / С.А. Теслюк // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. – 2020. – Вип. 12, ч. 3. – С. 162-165.
64) Новиков А. А. Эволюция пенсионной системы России : автореф. дис. на соискание уч. ступени доктора эк. наук : спец. 08.01.08 "Экономическая теория" / Новиков А. А. – Москва, 2013. – 44 с.
65) Мальований М. Історичний розвиток системи пенсійного забезпечення в світі / М. Мальований // Економіка АПК. – 2017. – №3. – С.31–36.
66) Ткач О.Й. Уроки пенсійної історії / О.Й. Ткач // Пенсія. – 2019. – № 3, 4. – С. 27–29, 32–34.

67) Ермилов В. Очерк истории медицинского страхования и страховой медицины на юге Украины [Електронний ресурс] / В. Ермилов – Режим доступу до ресурсу: www.medicine.ck.ua/?p=2.
68) Губар О.Є. Соціальне страхування у забезпеченні суспільного добробуту / О. Є. Губар // Фінанси України. – 2019. – № 8. – С.130–136
69) Якимів А.І. Формування і розвиток системи пенсійного забезпечення в Україні/ А.І. Якимів. – Л.: Афіша, 2020. – 448 с.
70) Сташків Б. І. Теорія права соціального забезпечення: навч. посібник / Б. І. Сташків. - К. : Знання, 2005. - 405 с.
71) Якимова Л.П. Еволюція пенсійної системи України / Л.П. Якимова // Актуальні проблеми розвитку економіки регіону: зб. наук. пр. / Прикарпат. нац. ун-т ім. Василя Стефаника, Прикарпат. наук.-аналіт. центр. – Івано-Франківськ, 2015. – Вип. 6, Т. 2. – С. 92–98.
72) Зайчук Б.О. Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування : [навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл.] / [Б.О. Зайчук, О.Б. Зарудний, С.Б. Березіна, В.Т. Александров, С.М. Недбаєва]. – К. : АВТ, 2019. – 244 с.
73) Теслюк С.А. Історико-фінансові аспекти формування і розвитку пенсійного забезпечення / С.А. Теслюк // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. – 2020. – Вип. 12, ч. 3. – С. 162–165.
74) Голіков А.П. Економіка України: фактори виробництва, галузева структура, розміщення, тенденції розвитку: навч. посіб. / А.П. Голіков, Н.А. Казакова, О.А. Шуба. – Харків: ХНУ. 2020 – 199 с.
75) Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування [Електронний ресурс]: Закон України від 14.01.1998 № 16/98-ВР // Верховна Рада України. – Режим доступу до ресурсу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/16/98-%D0%B2%D1%80 – Назва з екрана.
76) Про недержавне пенсійне забезпечення [Електронний ресурс]: Закон України від 09.07.2003 № 1057-IV // Верхова Рада України. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1057-15. – Назва з екрана.
77) Цуприк (Міндова) О.І. Формування та використання фінансових ресурсів у системі пенсійного забезпечення в Україні / О.І. Цуприк // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2017. – №4 (47). – С. 110-116.

78) Про пенсійне забезпечення військовослужбовців та осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ [Електронний ресурс] : Закон України від 09.04.1992 р. № 2262-XII / Верховна Рада України. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2262-12. – Назва з екрана.
79) Про статус народного депутата України [Електронний ресурс] : Закон України від 17.12.1992 р. № 2790-XII / Верховна Рада України. – Режим доступу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2790-12. – Назва з екрана.
80) Про прокуратуру [Електронний ресурс] : Закон України від 14.10.2019 р. № 1697-VII / Верховна Рада України. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1697-18. – Назва з екрана.
81) Про державну службу [Електронний ресурс] : Закон України від 10.12.2020 р. № 889-VIII / Верховна Рада України. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/889-19. .
82) Пенсійна реформа в Україні: напрями реалізації (колективна монографія) / За ред. Е. М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2015. – 270 с.
83) Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Закон від 08.07.2015 № 2464-VI [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. – Режим доступу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2464-17. .
84) Про схвалення Концепції подальшого проведення пенсійної реформи : розпорядження Кабінету Міністрів України // Уряд. кур'єр. – 2014. – 28 жовтня – № 199.
85) Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи: від 08.07.2017 року № 3668-VI [Електронний ресурс] // Відомості Верховної Ради України. – Режим доступу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/3668-17. .
86) Цуприк (Міндова) О.І. Пенсійна реформа – крок до стабільної пенсійної системи України / О.І. Цуприк // Науковий вісник. – 2017. – №17 (142). – С.113–120.
87) Міндова О.І. Еволюція сучасної моделі системи пенсійного забезпечення в Україні / О.І. Міндова // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – Вип. 7, ч. 2. – С. 109-112.

88) Цуприк (Міндова) О.І. Передумови та концептуальні засади запровадження загально-обов'язкової накопичувальної пенсійної системи в Україні / О.І. Цуприк // Зовнішня торгівля: економіка, фінанси, право. – 2018. – №1(66). – С. 75-83.
89) Міндова О.І. Пенсійне забезпечення в Україні: проблеми та реалії / О.І. Міндова // Зовнішні та внутрішні фактори впливу на розвиток міжнародних економічних відносин: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф. (Львів, 26-27 вересня 2019 р.) / ГО «Львівська економічна фундація». – Львів: ЛЕФ, 2019. – Ч. 1. – С.59-63.
90) Звіт про виконання бюджету ПФУ за 2010 рік [Електронний ресурс] // ПФУ. – Режим доступу до ресурсу: http://www.pfu.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=205288&catid=161448. .
91) Фінансовий звіт про виконання бюджету Пенсійного фонду України за 2012 р. [Електронний ресурс] // ПФУ. – Режим доступу до ресурсу: http://www.uazakon.com/documents/date_bu/pg_gwwuxg.htm. .
92) Інформація про виконання показників бюджету Пенсійного фонду України за 2013 рік. [Електронний ресурс] // ПФУ – Режим доступу до ресурсу: http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish/article%3Bjsessionid=EE06944E74AE09E40C687ED456BED001?art_id=205302&cat_id=161450. .
93) Інформація про виконання показників бюджету Пенсійного фонду України за 2015 рік. [Електронний ресурс] // ПФУ. – Режим доступу до ресурсу: http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish/article?art_id=210010. .
94) Інформація про виконання показників бюджету Пенсійного фонду України за 2016 рік [Електронний ресурс] // ПФУ. – Режим доступу до ресурсу: http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish/article?art_id=199926&cat_id=94750. .
95) Інформація про виконання показників бюджету Пенсійного фонду України за 2017 рік [Електронний ресурс] // ПФУ. – Режим доступу до ресурсу: http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish/article?art_id=210010. .
96) Інформація про виконання показників бюджету Пенсійного фонду України за 2018 рік [Електронний ресурс] // ПФУ. – Режим доступу до ресурсу: http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish/article?art_id=215104&cat_id=94750. .

97) Звіт про виконання бюджету ПФУ за 2019 рік [Електронний ресурс] // ПФУ. – Режим доступу до ресурсу: http://www.pfu.gov.ua/pfu/doccatalog/document?id=227018. .
98) Звіт про виконання бюджету ПФУ за 2020 рік [Електронний ресурс] // ПФУ. – Режим доступу до ресурсу: http://www.pfu.gov.ua/pfu/doccatalog/document?id=246432. .
99) Соколовська А.М. Реформа єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування в Україні / А.М. Соколовська // Фінанси України. – 2020. – № 7. – С. 7–23.
100) Інструкція про порядок нарахування і сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: затв. наказом Міністерства фінансів України від 20.04.2020 № 449 [Електронний ресурс]. – Режим доступу до ресурсу: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/z0508-15. .
101) Про затвердження порядку сплати збору на обов'язкове державне пенсійне страхування з окремих видів господарських операцій, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 3.11.1998 р. № 1740 [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1740-98-%D0%BF1740. .
102) Закон України «Про запобігання фінансової катастрофи та створення передумов для економічного зростання в Україні» № 1200-VII від 1.04.2019 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1166-18. .
103) Оподаткування пенсій [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://sfs.gov.ua/baneryi/podatkovi-zmini-2020/podatkovi-zmini-dlya-fizichnih-osib/opodatkuvannya-pensiy/. .
104) Податковий кодекс України: від 2.12.2013 р. № 2755-VI [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2755-17. .
105) Міндова О.І. Оподаткування пенсійних виплат в Україні / О.І. Міндова // Фіскальна політика в умовах макроекономічної стабілізації: зб. наук. праць за матеріалами наук-прак. інтернет-семінару (Ірпінь, 21–31 травня 2019 р.). – Ірпінь: НДІ фіскальної політики, 2019. – С. 30-33.
106) Пучков А. Большая пенсия? Плати налоги / А. Пучков // Русская Германия. – 27.11.2020. – № 48.

107) Щодо оподаткування пенсій. Аналітична записка НІСД [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://www.niss.gov.ua/articles/1969/.
108) Демографічна та соціальна статистика. Ринок праці. Зайнятість та безробіття [Електронний ресурс] // Державний комітет статистики України – Режим доступу до ресурсу: http://www.ukrstat.gov.ua/. .
109) Яценко Л. Д. Ризики поширення та шляхи мінімізації тіньової зайнятості в Україні [Електронний ресурс] / Л. Д. Яценко, Л. М. Якушенко // НІСД. – Соціальна політика. - №23. – 2020. – Режим доступу до ресурсу: http://www.niss.gov.ua/content/articles/files/tinyova_zaynatist-71558.pdf. .
110) Статистична інформація [Електронний ресурс] // Державний комітет статистики України – Режим доступу до ресурсу: https://ukrstat.org/uk/operativ/menu/menu_u/sz.htm. .
111) Соціальний захист в Україні: статистичний збірник [Електронний ресурс] // Державний комітет статистики України – Режим доступу до ресурсу: https://ukrstat.org/uk/operativ/menu/menu_u/sz.htm.

УМОВНІ ПОЗНАЧЕННЯ

ВВП – валовий внутрішній продукт;

ВРУ – Верховна Рада України;

ВНЗ – вищий навчальний заклад;

ЄС – Європейський Союз;

ЄСВ – єдиний соціальний внесок;

ЗУ – Закон України;

ІСЦ – індекс споживчих цін;

КБ – комерційний банк;

КМУ – Кабінет Міністрів України;

МВФ – Міжнародний валютний фонд;

МОП – Міжнародна організація праці;

НБУ – Національний банк України;

НКЦПФР – Національна комісія з цінних паперів і фондового ринку;

НПФ – недержавний пенсійний фонд;

ПДВ – податок на додану вартість;

ПДФО – податок на доходи фізичних осіб;

ПФ – пенсійний фонд;

ПКУ – Податковий Кодекс України;

ПМ – прожитковий мінімум;

ФОП – фонд оплати праці;

ЦСЄ – Центрально-Східна Європа;

Додаток А

Світовий досвід розвитку систем пенсійного забезпечення

Таблиця А.1

Пенсійний вік та середня тривалість життя в крайніх Європейського Союзу

Країна	Пенсійний вік (чоловіки /жінки)	Середня тривалість життя
Австрія	65	83,9
Бельгія	65/60	83,2
Болгарія	63/60	
Велика Британія	65/60	82,8
Греція	61	82,7
Данія	65	81,1
Естонія	63/61	80,1
Іспанія	65	84,1
Ісландія	65	83,3
Ірландія	65	82,5
Італія	65/60	84,5
Люксембург	65	83,3
Німеччина	67	82,8
Норвегія	68	83,2
Нідерланди	65	82,7
Польща	65/60	80
Португалія	65	82,6
Словаччина	60/57	78,7
Словенія	63/61	82,3
Угорщина	62	77,9
Чехія	62,2/57-61 (в залежності від кількості дітей)	80,5
Швейцарія	65/64	84,6
Швеція	65	83,4

Таблиця А.2

Основні характеристики пенсійних систем окремих європейських країн

Країна	Характеристика пенсійної системи
Австрія	Державна пенсія, накопичувальна професійна пенсія. Приватна пенсійна система
Болгарія	Солідарна, накопичувальна, добровільне недержавне пенсійне забезпечення
Велика Британія	Базова державна пенсія, додаткова державна, пенсійні заощадження населення
Італія	Державна пенсія, накопичувальна професійна пенсія, приватна пенсійна система
Нідерланди	Базова (соціальна)державна пенсія, пенсія роботодавця, індивідуальне пенсійне забезпечення
Німеччина	Державна пенсія, накопичувальна професійна пенсійна система, приватна пенсійна система
Польща	Обов'язкова солідарна, обов'язкова накопичувальна, добровільне недержавне пенсійне забезпечення
Франція	Державна пенсія, накопичувальна професійна система, приватна пенсійна система
Швеція	Національна базова пенсія з невеликим додатковим компонентом (національна додаткова пенсія), квазі-обов'язкові професійні схеми, ануїтет страхових компаній, індивідуальні пенсійні рахунки, приватна заощадження
Угорщина	Солідарна пенсійна система, обов'язкова накопичувальне пенсійне страхування (скасовано під час фінансово-економічної кризи), добровільне недержавне пенсійне забезпечення

Джерело: складено на основі [47]

Таблиця А.3

Коефіцієнт заміщення державних пенсійних систем та структура пенсійних виплат до ВВП окремих країн ЄС

Країна	Коефіцієнт заміщення державних пенсійних систем. % від заробітної плати	Приватні пенсії до ВВП, %	Державні пенсії до ВВП, %
Австрія	80,1	1,8	26,4
Бельгія	40,4	4,7	26,3
Велика Британія	30,5	5,8	20,5
Греція	95,7	1,8	21,3
Данія	25,0	2,6	26,1
Іспанія	81,2	0,5	21,6
Ісландія	9,2	5,1	14,6
Ірландія	32,5	1,5	16,3
Італія	67,9	2,1	24,9
Люксембург	88,3	0,9	20,6
Німеччина	39,9	2,9	25,2
Норвегія	59,3	2,0	20,8
Нідерланди	31,3	6,9	20,1
Польща	27,1	0,0	20,0
Португалія	54,1	1,9	22,5
Словаччина	24,4	1,0	15,7
Угорщина	50,7	0,2	23,1
Франція	51,2	2,9	28,4
Фінляндія	63,4	1,1	24,9
Чехія	49,1	0,4	18,8
Швейцарія	35,8	8,3	18,5
Швеція	37,8	2,9	27,3

Джерело: складено на основі [47]

Таблиця А.4

Основні характеристики реформування пенсійних систем Польщі, Угорщини, Чехії

Країна	Польща	Угорщина	Чехія
Початок реформування	1998	1997	1998
Пенсійний вік	Підвищено для чоловіків – до 65 років, для жінок – до 60 років.	Підвищено для чоловіків і жінок – до 62 років.	Підвищено для чоловіків – до 62 років, для жінок – до 57-61 років.
Достроковий вихід на пенсію	Дозволено тим, хто працював у шкідливих умовах і має стаж не менше 20 років	Дозволено тим, хто працював у шкідливих умовах.	Дозволено тим, хто має стаж не менше 25 років виходи на три роки раніше. Але застосовується санкція – розмір пенсійної випалити зменшується на 1% за кожний квартал до досягнення пенсійного віку.
Умови призначення пенсії за віком	Щонайменше 25 років трудового стажу для повної пенсії. Всі наймані працівники, само зайняті зобов'язані сплачувати внески	Щонайменше 20 років трудового стажу для повної пенсії, 15 років – для часткової.	Щонайменше 15 років до досягнення 65 років або 25 років стажу до пенсійного віку. Право мають всі наймані працівники та само зайняті.
Впровадження загальнообов'язкової накопичувальної пенсійної системи	Участь обов'язкова для тих, хто не досягнув 30 років, добровільно – від 31 до 49 років. Особи понад 50 років до системи не залучаються	Обов'язкова для тих, хто починає трудову діяльність, для інших – добровільна. Накопичувальна система забезпечує довічні пенсії.	Ні
Нарахування пенсійних внесків	Загальний розмір внеску 45% від оплати праці, з яких 23% сплачує роботодавець, а 22% - працівники. Із загальної суми внесків 24% спрямовується на пенсії за віком, 15% - в солідарну систему, 9% - в накопичувальну.	Роботодавці сплачують 22%, працівники -8% від заробітної плати. внески роботодавців – в солідарну систему, робітників – в накопичувальну пенсійну систему.	Роботодавці сплачують 19,5%, працівники – 8,5% від заробітної плати.
Порядок розрахунку пенсій в солідарній системі	Пенсійні виплати розраховуються на основі умовно-накопичувальних рахунків. Внески на цих рахунках індексуються	Пенсія 53% від заробітної плати при умові 20 років трудового стажу. Протягом наступних п'яти років додається	Встановлюється фіксована пенсія. За кожний страховий рік додають 1,5% від скоригованої заробітної плати протягом 14 років (кількість років для

	відповідно темпам зростання заробітної плати і темпів інфляції.	2% середнього заробітку за кожний додатковий рік, протягом наступних 11 років – 1%, протягом наступних чотирьох років – 1,5%, протягом усіх наступних років – 0,5%	обчислювання збільшується до досягнення 30 років трудового стажу).
Індексування пенсій солідарної пенсійної системи	Пенсія індексується автоматично повністю на темп інфляції та 20% зростання реальної заробітної плати	Пенсія індексується автоматично на 100% темп інфляції.	При умові інфляції понад 5% на рік розмір пенсії індексується на 70% до темпів інфляції та на 30% до темпів заробітної плати.

Таблиця А.5

Спеціальні пільгові пенсійні схеми у країнах ОЕСР

Країна	Чи пропонуються взагалі спеціальні пенсійні схеми?	Концесії щодо дострокового виходу на пенсію через роботи, професії або галузі працівників?		
		Робота	Професія	Галузь
Австралія	-			
Австрія	+	+		
Бельгія	+	+	+	
Канада	+		+	
Чехія	+			
Данія	+			
Фінляндія	+		+	+
Франція	-[1]		+	
Німеччина	-			
Греція	+	-[2]		
Угорщина	+	+		
Ірландія	+	+	+	
Італія	+	+	+	
Японія	-			
Люксембург	+	+		
Мексика	-			
Нідерланди	-			
Нова Зеландія	+		+	
Норвегія	+	+	+	
Польща	+	+	+	+
Португалія	+	+	+	
Словаччина	+	+		
Іспанія	+	+	+	
Швеція	-			
Швейцарія	-			
Туреччина	+		+	+
Великобританія	+[1]		+	
США	+[1]		+	

\+ - застосовуються, - - не застосовуються.

[1] Хоча особливих положень для будь-яких видів робіт, професій або галузей у державних пенсійних схемах у цій країні немає, деякі працівники державного сектора мають пенсійні пільги за своїми приватними професійними пенсійними схемами (як, наприклад, пожежники, поліцейські та військовослужбовці).

[2] Докладної інформації щодо Греції немає.

[3] Інформації щодо Кореї та Ісландії немає.

Таблиця А.6

Пенсійні внески роботодавців та працівників, % від заробітку

Країна	Працівники	Роботодавці	Збалансованість участі роботодавців і працівників у сплаті пенсійних внесків
Австралія	лише приватні пенсійні внески		
Австрія	10,30	12,60	2,30
Бельгія	7,50	8,90	1,36
Греція	6,70	13,30	6,66
Данія	лише приватні пенсійні внески		
Ізраїль	3,90	3,10	-0,76
Ірландія	немає окремо виділених пенсійних внесків		
Ісландія	немає окремо виділених пенсійних внесків		
Іспанія	4,70	23,60	18,90
Італія	9,20	23,80	14,62
Канада	5,00	5,00	0,00
Корея	4,50	4,50	0,00
Люксембург	8,00	8,00	0,00
Мексика	лише приватні пенсійні внески		
Нідерланди	17,90	0,00	-17,90
Німеччина	10,00	10,00	0,00
Нова Зеландія	немає пенсійних внесків		
Норвегія	немає окремо виділених пенсійних внесків		
Польща	9,80	9,80	0,00
Португалія	немає окремо виділених пенсійних внесків		
Словенія	15,50	8,90	-6,65
Словаччина	4,00	14,00	10,00
Велика Британія	немає окремо виділених пенсійних внесків		
США	6,20	6,20	0,00
Туреччина	9,00	11,00	2,00
Угорщина	9,50	24,00	14,50
Фінляндія	4,50	17,10	12,60
Франція	6,80	9,90	3,15
Чеська Республіка	6,50	21,50	15,00
Чилі	28,85	1,00	-27,85
Швейцарія	4,90	4,90	0,00
Швеція	7,00	11,90	4,90
Естонія	2,00	20,00	18,00
Японія	7,70	7,70	0,00

Розраховано за даними ОЕСР