

## ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ФІНАНСОВО-КРЕДИТНОЇ СИСТЕМИ

Руслан АТАМАНЮК

І НІ АЕЕАІ НО<sup>2</sup> І І АІ ЕАІ І В ЕДЕСІ АЕО ВАЕУ  
І АІ Н<sup>2</sup>ЕІ І АІ ÇААÇІ А×АІ І В А ОЕДАІ<sup>2</sup>

*Розглянуто основні фундації пенсійної системи та особливості її функціонування як складової соціального захисту населення. Виявлено недоліки її фінансування, викладено концептуальні основи пенсійного забезпечення в країнах Європейського союзу та окреслено можливі напрями його поліпшення в Україні.*

*In the article the basic foundation of the pension system and some peculiarities of functioning as a component of social welfare system are considered. The article also reveals the shortcomings of funding, describes the conceptual foundation of pension provision in the European Union, outlines the ways to overcome crisis phenomena of pension provision of Ukraine.*

До недавнього часу пенсійна реформа в Україні здійснювалась повільно і використовувалась здебільшого як інструмент політичний, тому й нагромадилось багато проблемних питань у цій сфері. Поряд із цим, необхідність у реформуванні пенсійного забезпечення означена і низкою соціально-економічних, демографічних та політичних факторів. Ефективність пенсійного забезпечення актуальна також і в більшості країн світу, незалежно від рівня їхнього економічного розвитку. Тому вирішувати цю проблему потрібно ретельно, беручи до уваги всі потенційні можливості як держави, так і її громадян.

Належне пенсійне забезпечення є нині одним із визначальних факторів добробуту населення країни. До того ж, в Україні існує тенденція переважання кількості пенсіонерів над працездатним населенням, а отже навантаження на працюючих збільшується з кожним роком. Пенсійні внески, які вираховують із заробітних плат в Україні, є найвищими в Європі, що є однією з причин впливу працівників до тіньової сфери. Однак ці внески все ж недостатні для покриття видатків Пенсійного фонду. Як наслідок – зростають бюджетні дотації на пенсії, що, зрозуміло, ускладнює фінансування освіти, охорони здоров'я, інфраструктурних проектів тощо. Пенсійні витрати в Україні вже у 2008 р. сягнули 16% ВВП, у 2009 р. цей показник в Україні зріс приблизно до 18% – це найвищий показник у Європі [1]. Середній рівень державних видатків на пенсії у країнах Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) у 2009 р. становив 7% від ВВП. Подальше збільшення навантаження на зайняту частину населення у вигляді підвищення внесків і податків на фінансування пенсійних видатків стимулюватиме тіньову сферу та занепад галузей, які залежать від бюджету.

Проблеми ефективності пенсійного забезпечення в Україні опрацьовують чимало науковців, серед яких Е. Лібанова, О. Макарова, Л. Ткаченко, С. Полякова, Л. Дідівська, В. Мартиненко, О. Мачульська, Б. Надточій, Б. Юровський. Проте не применшуючи вагомості й значущості внеску названих вчених, варто зазначити, що теоретичні та практичні аспекти пенсійного забезпечення, безумовно, потребують подальших досліджень.

Мета цієї статті – виявлення ефективних напрямів подолання кризових явищ пенсійного забезпечення на сучасному етапі та окреслення перспектив подальшого розвитку пенсійної системи України.

На даний час можливості пенсійної системи нашої країни не відповідають пенсійним сподіванням громадян, і тому ця система повинна стати принципово іншою. Найбільш очевидним проявом кризи пенсійної системи є величезний дефіцит власних коштів, що призводить до посилення її залежності від державного бюджету. Недостатня і несправедлива диференціація у розмірах призначених пенсій сама по собі теж є проявом кризи пенсійної системи. Чинне пенсійне законодавство створює нерівні

умови для різних категорій населення, що може вважатися елементом їхньої дискримінації. Зокрема, встановлений пенсійний вік для жінок на 5 років нижчий, ніж у чоловіків. Це призводить до відповідного скорочення тривалості страхового стажу, а отже, навіть за умови однакового коефіцієнта заробітної плати, розмір пенсії жінок буде меншим.

Ще одним джерелом нерівності пенсіонерів є пенсії, встановлені спеціальними законами для представників окремих професій та посад (державних службовців, науковців тощо). Такі пенсії призначають із розрахунку 80–90% (залежно від стажу роботи) заробітної плати на відповідній посаді, завдяки чому їхній розмір значно вищий. Несправедливість існування таких "професійних" пенсій у тому, що їхній більш високий розмір забезпечується за рахунок коштів державного бюджету, а не сплатою вищої ставки страхових внесків. Тим більше, що зарплата на цих посадах і так, як правило, помітно вища за середню в економіці країни.

Криза пенсійної системи спричиняє тиск і на доходи населення загалом, водночас поглиблюючи кризу в сфері оплати праці. Обсяг фонду оплати праці, необхідного для повного покриття видатків пенсійної системи у поточному році, має становити не менше 46% ВВП (за умови 100%-ї сплати страхових внесків), чого неможливо досягти зі сучасною матеріально-витратною структурою національного виробництва. В результаті запланованої в Україні пенсійної реформи на зміну знеособленому пенсійному забезпеченню має бути запроваджена персоніфікована багаторівнева система, що поєднуватиме солідарні й накопичувальні принципи формування виплат. Пенсійне забезпечення в Україні є державною системою – важливою складовою системи соціального захисту населення. Чинне законодавство України передбачає впровадження трирівневої пенсійної системи, що розширить можливості для підвищення добробуту громадян і економічного зростання в Україні.

Перший рівень – солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Нині вона ґрунтується на принципах солідарності та субсидування – виплати пенсій та надання соціальних послуг здійснюються за рахунок коштів Держави. У реформованій солідарній системі розмір пенсій залежатиме від розміру заробітної плати, з якої сплачувалися страхові внески, і страхового стажу.

Другий рівень (запровадження планується з 2011 р.) – накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Ця система ґрунтується на принципах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді. Облік коштів здійснюватиметься на індивідуальних пенсійних рахунках громадян, на користь яких ці перерахування зроблені. Кошти інвестуватимуться в економіку країни з метою отримання інвестиційного доходу й захисту від інфляційних процесів. Виплати з Накопичувального фонду здійснюватимуться додатково до загальнообов'язкових пенсійних виплат.

Третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення. Ця система ґрунтується на принципах добровільної участі громадян, роботодавців та їхніх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень для отримання громадянами додаткових пенсійних виплат за рахунок відрахувань на недержавне пенсійне забезпечення та інвестиційного доходу, нарахованого на пенсійні активи.

Функціонування трирівневої пенсійної системи дасть змогу розподілити між трьома її складовими ризики, пов'язані зі змінами в демографічній ситуації (до чого більш чутлива солідарна система) та з коливаннями в економіці й на ринку капіталів (що більше відчувається в накопичувальній системі). Такий розподіл ризиків дасть змогу зробити пенсійну систему більш фінансово збалансованою та стійкою, що застрахує працівників від зниження загального рівня доходів після виходу на пенсію, і є принципово важливим та вигідним для них [2].

Програма економічних реформ на 2010–2014 рр. передбачає запровадження обов'язкової накопичувальної системи до кінця 2012 р. Але для того, щоб уряд зміг виконати це у передбачений термін, потрібно також здійснити ряд заходів на законодавчому та адміністративному рівнях.

Змінами у системі пенсійного забезпечення відзначились більшість розвинених країн світу. Наприклад, Чилі стала першою в Латинській Америці країною, яка реформувала свою пенсійну систему. Недержавна пенсійна система в цій країні була запроваджена в 1981 р., задекларувавши такі принципи: обов'язкове членство працівника в одному з державних або недержавних пенсійних фондів із обов'язковим відрахуванням у пенсійний фонд 10% від заробітної плати; вільний вибір працівником пенсійного фонду, до якого він хоче вступити; працівник самостійно може планувати, коли і на яких умовах він вийде на пенсію тощо. Угорщина почала реформування своєї системи недержавного пенсійного забезпечення в 1997 р. На даний час у цій країні діє змішана система пенсійного забезпечення: при настанні пенсійного віку людина отримує пенсію із солідарної системи та додатково – виплати з приватної пенсійної системи.

Система пенсійного забезпечення Польщі практично аналогічна українській і теж має три рівні: 1 – обов'язкова солідарна система; 2 – обов'язкова накопичувальна система, в яку відраховується 7,3% заробітної плати; 3 – добровільна участь працюючих у пенсійних фондах для працівників. Проте є деякі відмінності. По-перше, пенсійні програми для працівників в Україні не передбачають колективної участі в пенсійних програмах страхових компаній, і в Україні страхові компанії займаються лише страхуванням пожиттєвої пенсії, а не страхуванням життя, як у Польщі. По-друге, в Україні кошти працівника не можуть бути вилучені з недержавного пенсійного фонду до настання пенсійних підстав, а в Польщі ці кошти можуть бути передані за згодою працівника до інвестиційного фонду [3].

Французька пенсійна система ґрунтується на принципі відрахування з фонду заробітної плати до пенсійного фонду певної частини свого прибутку, причому працюючий може вибрати різні схеми, які передбачають різні сплати, але й різні дивіденди. Також існують приватні пенсійні фонди, за допомогою яких можна отримувати додаткову пенсію. Пенсійний вік – 60 років, пенсія доступна для тих, хто сплачував внески до пенсійного фонду принаймні 40 років.

У Німеччині запроваджена також схема, що передбачає постійні відрахування. Обсяг щомісячної пенсії залежить від стажу та заробітної плати. Середньостатистичний німець, котрий працював 45 років, отримує держпенсію в обсязі 78% від його середньої зарплати. Ті, хто отримує пенсію меншу за 50% зарплати, отримують додаткові виплати (бонуси). Пенсійний вік – 63 роки для чоловіків, 60 – для жінок. У поточному столітті планується підвищити його до 65 для обох категорій.

Японська державна пенсія складається з двох компонентів – фіксована пенсія і пенсія залежно від середньої зарплати. Перша сплачується всім громадянам і становить близько 250 дол. США. Цей вид соціального страхування виплачується зі зборів обов'язкового пенсійного податку. Другий вид пенсії досяжний лише роботодавцям (що є відображенням японської традиційної корпоративної культури). Вона сплачується при досягненні 60 років у розмірі 75% від середньої зарплати і фінансується за рахунок окремих внесків, проте другий варіант не є обов'язковим.

Американська система пенсійного забезпечення, на думку самих американців, давно віджила своє. У США, поряд із приватними пенсійними фондами, існує обов'язкова державна пенсія. Щоб її отримати, робітник повинен разом із підприємством щомісяця сплачувати до американського аналогу нашого пенсійного фонду – Old-Age and Survivors Insurance (OASI) – 10,52% від заробітної плати. Після досягнення пенсійного віку (62 роки) американці мають право на державну пенсію. Основним аргументом незадоволених пенсійним забезпеченням в Америці є те, що загальний обсяг державної допомоги бідним набагато менший, ніж забезпеченням громадянам, тому останнім часом американці проводять багато часу в роздумах стосовно того, якою ж бути їхній національній пенсійній системі.

Враховуючи зарубіжний досвід і демографічні прогнози, найбільш реальним виходом із ситуації, що склалась нині в системі пенсійного забезпечення, – це збільшення віку виходу на пенсію. Згідно зі сучасними демографічними прогнозами Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України все населення України у працездатному віці, яке не досягло пенсійного віку, зменшиться з 27,2 млн. осіб у 2009 р. до 22,9 млн. осіб у 2025 р. і 17 млн. осіб у 2050 р. [5]. Середня пенсія у 2009 р. становила 40% від середньої заробітної плати, а в 2050 р. становитиме тільки 28% [4]. Як стверджує Л. Ткаченко, збільшення пенсійного віку жодною мірою не стосується нинішніх пенсіонерів. Навпаки, обмеження збільшення кількості нових пенсіонерів хоча й не набагато, але створить можливості для поліпшення пенсійних виплат та умов медичного обслуговування нинішніх пенсіонерів. Аналітично-дорадчий центр "Блакитної стрічки" та інші українські центри, а також Інститут демографії та соціальних досліджень НАН України пропонують збільшити пенсійний вік. Оптимальний варіант – підвищити пенсійний вік до 65 років для чоловіків і жінок, поступово, по півроку на кожен календарний рік, тобто розтягнути цей процес на 10 років для чоловіків і на 20 років – для жінок.

Враховуючи надзвичайно складну ситуацію з фінансуванням пенсійних видатків і відсутність реальних можливостей суттєвого їх скорочення, може бути застосований "антикризовий" варіант – підвищення пенсійного віку для жінок і чоловіків до 65 років, починаючи вже з 2011 р. зі швидкістю півроку на рік. У цьому випадку 65-річну межу пенсійного віку чоловіки досягнуть у 2020 р., а жінки – у 2030 р., тобто гендерне вирівнювання пенсійного віку відбудеться у 2030 р. Безперечно, одночасне підвищення пенсійного віку для обох статей матиме значно більший ефект щодо протидії зростанню навантаження на пенсійну систему у короткостроковій перспективі. Упродовж 2011–2020 рр. співвідношення кількості пенсіонерів і платників пенсійних внесків знизиться до 77%, тоді як за незмінного пенсійного віку воно могло б сягнути 96% [5].

Загалом таке збільшення пенсійного віку буде достатнім, щоб за нинішніх правил сплати пенсійних внесків і масштабу бюджетних дотацій зберегти співвідношення середньої пенсії до середньої заробітної плати приблизно на рівні 40%. Потрібно здійснити й ряд інших реформ, щоб ці співвідношення поліпшити або знизити високі нарахування та дотації. Нині більшість країн перейшли на індивідуальні рахунки. Україна також вимушена розвивати власну систему індивідуальних пенсійних рахунків, максимально використовуючи позитивний і враховуючи негативний досвід попередників.

Найближчим часом українська пенсійна система може змінитися. Уряд планує подати до Верховної Ради законопроект, за яким пенсійний вік для жінок підвищать на 5 років, тобто до рівня чоловіків. Щороку, починаючи з 2011 р., вихід на пенсію українок відкладатимуть на 6 місяців. Таким чином, у повних 60 років жінки йтимуть на заслужений відпочинок лише з 2020 р. Принаймні, такі наміри втілити в життя українська влада пообіцяла Міжнародному валютному фонду – це одна з тих умов, за якої міжнародні кредитори погоджувались надати Україні багатомільярдну позику для стабілізації економіки. Ефективність пенсійного забезпечення можливе лише за умов належно спланованого та відпрацьованого фінансового механізму пенсійної системи. Необхідність здійснення подальшої реалізації пенсійної реформи беззаперечна й надзвичайно термінова, тому залишається сподіватись на те, що всі долучені до цього процесу особи відкинуть сумніви і зроблять перші важкі кроки на шляху до благополуччя громадян України.

#### **Література**

1. Васильченко О. Пенсійна система України: сьогодення та перспективи / О. Васильченко // *Праця і закон*. – 2009. – № 1. – С. 8–13.
2. Ярошевич Н. Б. Пенсійне забезпечення в Україні та світі / Н. Б. Ярошевич, Н. Є. Шутовська // *Науковий вісник НЛТУ України*. – 2009. – Вип. 19.7. – С. 240–244.
3. Кондрат І. Ю. Пенсійне забезпечення в Україні та світі / І. Ю. Кондрат, Х. Ф. Бурбан // *Науковий вісник НЛТУ України*. – 2009. – Вип. 19.3. – С. 204–208.
4. Офіційний веб-сайт Державної комісії з регулювання ринків фінансових послуг України [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.dfp.gov.ua>
5. Свенціцкі М. Демографічні та фінансові передумови пенсійної реформи в Україні: прогноз-2050 / М. Свенціцкі, Л. Ткаченко, І. Чапко. – К. : Аналіт.-дорад. центр Блакитної стрічки, 2010. – 72 с.