МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Факультет фінансів та обліку
Кафедра фінансів ім. С. І. Юрія

САХАНЬ Альона Андріївна

Пенсійне забезпечення в Україні:сучасний стан та стратегічні вектори/Pension provision in Ukraine: current state and strategic vectors of development/

спеціальність 072 «фінанси, банківська справа та страхування»
освітньо-професійна програма – «фінанси»

Кваліфікаційна робота

Виконала студентка
групи ФФм-21
Сахань А.А.
_____
підпис

Науковий керівник:
к.е.н., доцент
Петрушка О.В..
_____
підпис

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту
«___» _____ 2020 р.
Завідувач кафедри
_____О.П.Кириленко

Тернопіль – 2020

АНОТАЦІЯ

Сахань А.А. Пенсійне забезпечення в Україні: сучасний стан та стратегічні вектори розвитку– Рукопис.

Дослідження на здобуття освітнього ступеня «магістр» за спеціальністю «Фінанси, банківська справа та страхування» , освітньо-професійна програма - Фінанси – Західноукраїнський національний університет, Тернопіль, 2020.

У роботі розглядаються теоретичні аспекти функціонування системи пенсійного забезпечення, еволюція розвитку, визначено основні проблеми пенсійного забезпечення. Проаналізовано стан солідарної пенсійної системи, розвиток недержавних пенсійних фондів та узагальнено міжнародний досвід щодо реформування системи пенсійного забезпечення. Запропоновано пропозиції щодо можливості удосконалення пенсійного страхування в Україні.

ANNOTATION

Sakhan A.A Pension provision in Ukraine: current state and strategic vectors of development. – Manuscript.

Doctoral studies for the education level " Master " with the title 6.030508 - Finance, banking and insurance. - West Ukrainian National University, Ternopil, 2020.

Diploma thesis deals with theoretical aspects of functioning pension system, evolution of development. The State pay-as-you-go Pension System, the development of non-state pension funds and the international experience in reforming Pension System were analyzed. Proposals on the possibility of improving pension insurance in Ukraine are offered.

ЗМІСТ

ВСТУП……3

Розділ 1. Концептуальні аспекти системи пенсійного забезпечення……..…..7

1.1 Теоретико-еволюційні засади розвитку системи пенсійного забезпечення……..……..….7

1.2. Організаційно-правове забезпечення пенсійної системи в Україні…..…15

Висновки до розділу1……22

Розділ 2. Аналіз діючої практики функціонування пенсійної системи України……...24

2.1. Моніторинг акумулювання доходів пенсійного забезпечення……..……24

2.2. Прагматики та проблематика здійснення пенсійних виплат……..…40

Висновки до розділу 2……...……50

Розділ 3. Напрями реформування пенсійного забезпечення в Україні……...52

3.1. Світовий досвід функціонування пенсійної системи та можливості його імплементації у вітчизняній практиці……..…52

3.2. Стратегічні вектори розвитку пенсійного забезпечення в Україні…...…58

Висновки до розділу 3……..…....70

Висновки і пропозиції ……..……72

Список використаних джерел……..…76

ВСТУП

Актуальність теми. В сучасних умовах соціально-економічного розвитку одним із основних інститутів соціального захисту населення є система пенсійного забезпечення, яка призначена для запобігання бідності серед пенсіонерів, задоволення їх основних потреб, заміщення втрачених доходів і підтримки звичного рівня життя людини після втрати працездатності. Разом із цим, огляд стану пенсійних систем країн світу дозволяє стверджувати, що теоретичні та практичні аспекти пенсійного страхування не є досконалими і потребують подальшого дослідження.

Особливо актуальним це питання є для України, сучасний стан пенсійного страхування якої характеризується глибокою кризою, що проявляється в зростаючому дефіциті ПФУ, який фінансується за рахунок держбюджету. Україна є найбільш швидко старіючою країною світу, і, як наслідок, частка пенсіонерів стрімко зростає; пенсійний внесок є одним із найбільших в світі, а пенсійні виплати одними із найнижчих в Європі.

Дослідженню пенсійного страхування присвятили свої праці низка вітчизняних та зарубіжних вчених. Зокрема державне пенсійне страхування досліджували А. Скрипник, Т. Кравчук, Т. Дідковська, В. Толуб'як, В. Олексійко, Т. Бондалетова, О. Долгова, О. Петрушка, В. Візницька, Є. Заєць, Н. Нарожна, Ю. Привалов, Б. Умурзаєв, Н. Внукова І. Беринцева та інші. Цю сферу постійно аналізують державні органи, такі як Пенсійний фонд України, Міністерство фінансів України, Державна казначейська служба України та інші. Наявність актуальних теоретичних і практичних проблем у сфері пенсійного страхування зумовили вибір теми дослідження, визначення її мети, основних завдань, об'єкту, предмету і методів дослідження.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є поглиблення теоретичних засад системи пенсійного забезпечння та визначення її шляхів удосконалення.

Для досягнення встановленої мети поставлено такі **завдання**:

– вивчити еволюцію розвитку системи пенсійного забезпечення;

– дослідити організаційно-правове забезпечення пенсійної системи в Україні;

– провести моніторинг акумулювання доходів пенсійного забезпечення;

– проаналізувати основні тенденції та проблеми здійснення пенсійних виплат;

– дослідити міжнародний досвід щодо реформування системи пенсійного страхування з метою його застосування в українську практику;

– визначити стратегічні вектори розвитку пенсійного забезпечення в Україні.

Об'єктом дослідження є система пенсійного страхування в сучасних умовах реформування.

Предметом дослідження виступають економічні відносини з приводу формування та використання фінансових ресурсів пенсійного страхування.

Інформаційна база дослідження. У ході дослідження використано Закони України, Постанови Кабінету Міністрів України, інформаційні джерела матеріали Пенсійного фонду України, Міністерства фінансів України, Державної служби статистики України, Світового банку, наукові доробки та монографічні видання вітчизняних та зарубіжних учених.

Методи дослідження. Для вирішення визначених завдань використовувались такі методи наукового дослідження:

– метод комплексного аналізу (для забезпечення цілісності вивчення предмета дослідження);

– системно-структурний та логіко-семантичний методи аналізу (для дослідження сутності понять «пенсія», «пенсійна система», «пенсійне забезпечення», «пенсійне страхування» та аналізу структури пенсійної системи);

– методи порівняння та узагальнення (у процесі формування теоретичної бази дослідження на основі аналізу зарубіжного досвіду, дослідження та оцінки показників розвитку пенсійної системи України);

– пошуково-бібліографічний метод (для систематизації електронних та друкованих джерел за тематикою дослідження);

– метод історіографічного аналізу (для узагальнення інформації з метою опрацювання історико-культурних традицій у сфері пенсійного забезпечення, оцінювання його стану та визначення напрямів подальшого розвитку);

– метод абстрактно-логічного аналізу (для узагальнення результатів дослідження та вироблення рекомендацій щодо розвитку пенсійної системи України).

Наукова новизна. Основні результати роботи, що містять наукову новизну, полягають у наступному:

- розкрито сутність теоретико-еволюційніих засад розвитку вітчизняної системи пенсійного забезпечення;

- виявлено основні проблеми та загрози державного пенсійного страхування;

- запропоновано основні заходи щодо подальшого реформування пенсійного забезпечення з можливістю застосування зарубіжного досвіду в Україні;

Практичне значення отриманих результатів. За результатами проведеного дослідження нами було розроблено сукупність заходів і дій, спрямованих на практичне вирішення проблем функціонування системи пенсійного страхування, які можуть бути застосовані у діяльності територіальних органів Пенсійного фонду України, а також у діяльності органів законодавчої та виконавчої влади під час обґрунтування напрямків розвитку системи пенсійного страхування.

Апробація результатів дослідження. Результати дослідження опубліковані у Збірнику «Актуальні питання фінансової теорії і практики: збірник матеріалів Сьомої заочно-дистанційної конференції студентів і молодих вчених», м.Тернопіль, 30 листопада 2020р., а також у Збірнику

матеріалів Сьомої Всеукраїнської студентської Інтернет - конференції кафедри фінансів ім. С.І. Юрія ТНЕУ, м.Тернопіль, 17 квітня 2020р

Структура дипломної роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, списку використаних джерел із 70 найменувань. Робота містить 6 таблиць та 9 рисунків. Загальний обсяг роботи 83 аркуші.

РОЗДІЛ 1. КОНЦЕПТУАЛЬНІ АСПЕКТИ СИСЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1.1. Теоретико-еволюційні засади розвитку системи пенсійного забезпечення

У сучасному суспільстві пенсійна система відіграє вагому роль, оскільки її надійність та стійкість є запорукою соціальної та економічної стабільності. Питання розвитку вітчизняної пенсійної системи розглядаються багатьма вченими з пенсійної тематики, зокрема такими як І. Динь [23, с. 330-336], Б. Надточій [45, с. 102-132], В. Оверчук [50], варто також звернути увагу і на офіційний веб-сайт Пенсійного фонду України [31]. Оскільки певний відрізок історії становлення пенсійної системи України є спільним з історією Росії, доцільним є вивчення наукових досліджень російських фахівців: Є. Гайдара [19], Г. Дегтярева [22, с. 22], В. Роіка тощо.

Проте стан пенсійної системи на даний момент свідчить про необхідність її реформування та вдосконалення. З метою створення оптимальної системи соціального захисту населення варто досліджувати історичні аспекти становлення, розвитку та функціонування системи пенсійного страхування.

Існує кілька етапів у розвитку та становленні пенсійного страхування, які можна ідентифікувати за широтою охоплення населення, колом їх професійних інтересів, рівнем пенсійного законодавства та іншими ознаками[16, с. 36 - 42].

Історичний період формування системи пенсійного страхування є досить тривалим. Ще за часів правління Ю. Цезаря у Римі були запроваджені перші системи військових пенсій, що свідчить про початок зародження соціального захисту населення. Пенсійне забезпечення як одне із важливих видів соціального забезпечення виникло практично в усіх країнах світу. Якщо проаналізувати початкові форми пенсійного забезпечення, які були розповсюджені у період середньовіччя, то можна виділити два способи пенсійного забезпечення непрацездатного населення: утримання особи за

рахунок коштів його родини або за рахунок установи, до якої належала ця особа (цех, чернечий орден, селянська громада, церква тощо). Але у зв'язку із масовою міграцією сільського населення у міста, наприкінці XIX ст. така форма соціального захисту була порушена [43, с. 115-120].

З активним розвитком промисловості, держава поступово починає займатися і соціальним забезпеченням населення. Впроваджується соціальне законодавство, що дає можливість регулювати соціально-економічні відносини між працівниками та працедавцями, вимагає соціального захисту працівників у разі хвороби, старості, інвалідності тощо. У зв'язку із підвищенням середньої тривалості життя працівників, постала проблема утримання людей похилого віку.

Оскільки у XIX ст. українські землі перебували у складі різних держав, варто проаналізувати розвиток державного соціального забезпечення кожної з них, а також за часів, коли Україна знаходилася у складі СРСР та у роки незалежності.

Ґенезу системи державного соціального забезпечення на українських землях, що перебували під владою різних держав зображено у таблиці 1.1.

На землях, що знаходилися у складі Австрії, у 1833 р. була введена посада промислового інспектора, який здійснював нагляд за дотриманням законів щодо захисту жінок та дітей. У 1854 р. були впроваджені перші законодавчі акти щодо захисту робітників. У 1887 р. був прийнятий закон про обов'язкове страхування робітників від нещасних випадків на роботі, а з 1906 р. – про обов'язкове страхування службовців. Для робітників сільської місцевості ніякого соціального захисту не передбачалося.

Незважаючи на те, що у XX ст. Україна була під владою Австро-Угорської імперії, вона мала власні традиції вирішення соціальних питань. Вже на той час, як і в провідних країнах світу, на українських землях існувало дві гілки соціального забезпечення: державна і недержавна.

Коли українські території знаходилися під владою Польщі, у 1924 р. було прийнято закон щодо страхування від нещасних випадків, а у 1927 та

1933 рр. були прийняті закони щодо пенсійного страхування, страхування інвалідів, а також службовців та робітників у разі безробіття.

Таблиця 1.1

Генеза системи державного соціального забезпечення на українських землях, що перебували під владою різних держав*

Держава, під якою були українські землі	Особливості системи державного пенсійного страхування
Австрія	1833 р. – введення промислових інспекторатів; 1854 р. – перші закони щодо захисту населення; 1887 р. – закони щодо обов'язкового страхування працівників від нещасних випадків на роботі; 1906 р. – закони щодо обов'язкового страхування службовців
Польща	1924 р. – страхування від нещасних випадків; 1927 р. – пенсійне страхування службовців та робітників; 1933 р. – інвалідне страхування службовців та робітників
Румунія	1933 р. – закон про соціальне забезпечення
Чехословаччина	1907 р. – угорський закон про обов'язкове страхування робітників від хвороби, інвалідності й на старість; 1924 р. – уніфікаційний закон для всієї Чехословаччини; 1929 р. – закон про пенсійне забезпечення для службовців
СРСР	1933 р. – соціальне страхування почало перетворюватися у соціальне забезпечення; 1936 р. – Конституція СРСР проголосила право всіх громадян на матеріальне забезпечення в старості; 1956 р. – був прийнятий закон про пенсійне забезпечення робітників і службовців; 1964 р. – закон про пенсійне забезпечення колгоспників; 1973 р. – реформа у галузі пенсійного забезпечення інвалідів і сімей, які втратили годувальника; 1974 р. – запроваджена допомога на дітей малозабезпеченим сім'ям; 1990 р. – Закон "Про пенсійне забезпечення"; 1990 р. – Закон "Про пенсійне забезпечення військовослужбовців"

*Джерело: складено автором на основі [16, с. 36-42; 25; 43].

З 1912 р. на українських землях, що входили до складу Румунії діяло румунське соціальне законодавство.

Коли українські землі були під владою Чехословаччини, то у ці роки в Чехословаччині було найпрогресивніше соціальне законодавство. На території Закарпаття до 1924 р. діяв угорський закон 1907 р. про обов'язкове страхування робітників на випадок інвалідності, хвороби та старості. З 1924 р. діяв уніфікаційний закон для всієї Чехословаччини. З 1929р. був введений

закон про пенсійне страхування для службовців. Обов'язкове соціальне забезпечення реалізувалося шляхом сплачування застрахованими працівниками внесків у розмірі, визначеному законом.

У ті роки існувало необов'язкове соціальне страхування, яке підтримували приватні товариства. Роботодавці сплачували внески при страхуванні від хвороби та від нещасних випадків. Держава також брала участь у створенні фондів страхування від безробіття шляхом надання бюджетних дотацій.

Зародження пенсійного страхування в Україні приходиться на 90-ті рр. XIX ст., коли більшість підприємців почала страхувати в приватних страхових товариствах своїх робітників на випадок смерті, інвалідності та тимчасової непрацездатності. Спочатку таке страхування набуло поширення в Одесі, де в 1894 р. були застраховані працівники 22 підприємств. Незабаром воно було розповсюджено в Миколаєві, Херсоні та інших містах півдня України. Із соціального страхування виокремилося пенсійне забезпечення, що зародилося в середині 80-х рр. XIX ст. у формі пенсійних кас – емеритальних і страхових. Пенсійна каса – установа, що проводить страхування пенсій і різних допомог шляхом накопичення та перерозподілу страхових внесків своїх членів. Пенсійні каси будуються на принципах взаємного страхування. Зазвичай пенсійні каси охоплювали державних службовців, працівників транспорту і низки інших галузей промисловості.

Емерит (лат. emeritus – відслуживший) – позначення для професорів, викладачів, а також для католицьких і протестантських священиків, які були звільнені від виконання своїх щоденних обов'язків через похилий вік. Емеритальні каси – це спеціальні пенсійні каси, які виробляють страхування пенсій та допомог.

У 1861 р. було законодавчо започатковане обов'язкове створення кас пенсійного страхування [25]. У 1912 р. були створені фабричні каси хворих для обов'язкового страхування на випадок хвороби. В Україні ці каси вперше були створені на Донбасі.

За часів Радянського Союзу було введено так зване державне соціальне забезпечення та створений фонд соціального забезпечення, якій формувався з таких джерел:

– прибутків підприємств та організацій у розмірі, встановленому законом;

– дотацій із державного бюджету.

Із цього фонду виплачувалися пенсії, допомоги для тимчасово непрацездатних робітників і службовців, а також вагітним жінкам.

У СРСР пенсійне забезпечення будувалося за принципом солідарності поколінь, сутність якого полягала у тому, що працездатне населення утримує непрацездатне.

У 1932 р. на працівників усіх галузей народного господарства було розповсюджено пенсійне забезпечення. Окрім того, був законодавчо встановлений пенсійний вік – 55 років для жінок та 60 років для чоловіків.

Згідно Конституції Радянського Союзу, проголошеної у 1936 р., було законодавчо встановлене право усіх громадян на соціальне забезпечення в старості. У середині 80-х рр. у СРСР почали відбуватися зміни у всіх сферах життя: політичній, економічній та, зрозуміло, соціальній. Разом із тим виникла необхідність зміни пенсійного законодавства. Тому у 1987 – 1988рр. розпочалася робота над новим законом “Про пенсійне забезпечення ”, який був ухвалений Верховною Радою в травні 1990 р. Згідно нового закону, виплата пенсій фінансувалася не з Державного бюджету, а з новоствореної інституції – Пенсійного фонду. Наголошувалося, що головною умовою одержання права на трудову пенсію є сплата страхових внесків до Пенсійного фонду. Ця норма згодом з’явилася і в новому пенсійному законі незалежної України.

У 1990 р. були прийняті Закон “Про пенсійне забезпечення військовослужбовців ” та Постанова Ради Міністрів УРСР і Української Ради профспілок щодо створення Українського республіканського відділення Пенсійного фонду СРСР. Власне ця подія і вважається початком існування

Пенсійного фонду України. Відбулася зміна ідеології пенсійної системи, яка отримала принципово нові джерела надходження коштів, власні механізми їх акумуляції та розподілу і залучила нових соціальних партнерів (роботодавців та працівників) до участі у вирішенні сучасних питань пенсійного забезпечення [60].

В 1991 р. у незалежній Україні була прийнята Концепція соціального забезпечення, яка передбачала реорганізацію соціального захисту працюючого населення, а саме запровадження соціального страхування.

Були визначені такі категорії пенсій:

– на старість;

– на інвалідність;

– в разі втрати годувальника (для отримання непрацездатними членами родини, які були на утриманні померлого);

– за вислугу років (для отримання учителями, лікарями, ветеринарами, агрономами, військовими, робітниками культури та іншими державними службовцями, які відслужили передбачену законом кількість років);

– персональні пенсії, які призначалися за особливі заслуги перед державою.

Отже, на початок 1998 р. в Україні були створені усі законодавчі умови для становлення системи загальнообов'язкового державного соціального страхування, основою яких є вимоги Європейського кодексу соціального забезпечення та рекомендації Міжнародної організації праці. Як показують дані таблиці 1.2. ґенеза пенсійної системи України відбувалась у декілька етапів.

У 2003 р. Верховною Радою України були прийняті закони України, які набули чинності з 1 січня 2004 р. "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" та "Про недержавне пенсійне забезпечення" [57].

Таблиця 1.2

Ґенеза пенсійної системи України*

Період	Рівень пенсійного законодавства	Широта охоплення населення	Коло професійної орієнтації пенсіонерів	Джерело професійної орієнтації
80-ті рр. XIX ст.	Емеритальні та страхові каси	Для певних категорій державних чиновників та окремих відомств для їх службовців		
1917 – 1933 рр.	Соціальне забезпечення	Право усіх громадян на матеріальне забезпечення в старості		Державний бюджет СРСР
1934 – 1991 рр.	Соціальне забезпечення	Право усіх громадян на матеріальне забезпечення в старості		Пенсійний фонд
Після 1991 . до сьогодні	Соціальне забезпечення	Гарантія всім непрацездатним громадянам України право на матеріальне забезпечення за рахунок суспільних фондів споживання шляхом надання трудових і соціальних пенсій	Призначались такі види державних пенсій: а) трудові пенсії (за віком, по інвалідності, в разі втрати годувальника, за вислугу років); б) соціальні пенсії.	Пенсійний фонд

*Джерело: складено автором на основі [39; 60].

Саме ці закони стали основою для створення сучасної пенсійної системи України як результат еволюційного перетворення інституту пенсійного забезпечення, який був самобутньою “пенсійною спадщиною ” колишнього СРСР та сформувався після здобуття незалежності. Статус Пенсійного фонду як центрального органу виконавчої влади було визначено Положенням про Пенсійний фонд України № 345 від 01.06.1994 р., а також були утворені відділи Пенсійного фонду у містах, районах тощо.

Вражаючим кроком до впровадження в Пенсійному фонді системи персоніфікованого обліку стала комп’ютеризація його діяльності, що проводилася у період 1993 – 1995 рр.

Перехід у 90-х рр. XX ст. на фінансування пенсій через Пенсійний фонд дав можливість виявити проблеми, які були як усередині самої пенсійної системи, так і далеко за її межами та впливали на фінансовий стан

Пенсійної системи. Тому однією з передумов втілення пенсійної реформи стала стабілізація процесу фінансування пенсій.

Основні шляхи та напрями здійснення пенсійної реформи були визначені в основах законодавства України “Про загальнообов’язкове державне соціальне страхування ”, прийнятих Верховною Радою України 14 січня 1998 р. та Указі Президента України “Про Основні напрями пенсійного забезпечення в Україні ” від 13.04.1998 р.

Робота Пенсійного фонду насамперед була спрямована на виконання завдань, визначених у цих документах. У період з 1998 по 2003 рр. були проведені заходи, що мали підготовчий характер для здійснення пенсійної реформи та створена унікальна система персоніфікованого обліку внесків.

Також важливу роль у розвитку Пенсійного фону та затвердженні його як органу виконавчої влади відігравало виконання завдань із призначення та виплати пенсій, які раніше здійснювалися органами соціального захисту населення. Впровадження пенсійного страхування та створення трирівневої пенсійної системи передбачив Закон України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування ”, прийнятий у липні 2003 р.

Отже, процес формування системи соціального захисту населення України відбувався під впливом досвіду інших країн, у складі яких перебували українські землі у різні історичні періоди. На сьогодні Пенсійний фонд України є важливою інституцією в державі, що має власні сформовані організаційний, інформаційний та кадровий потенціали.

1.2. Організаційно-правове забезпечення пенсійної системи в Україні

Державне пенсійне забезпечення – це регламентовані державою економічні відносини суб’єктів ринку праці(держави, працівників і роботодавців), що передбачають компенсацію наслідків соціальних ризиків, котрі призводять до повної або часткової втрати заробітку для працюючих – внаслідок втрати працездатності при настанні старості, інвалідності; для непрацездатних членів сім’ї – внаслідок інвалідності, втрати годувальника; для окремих категорій працюючих – по досягненню встановленого стажу роботи у визначених сферах трудової діяльності, внаслідок чого відбувається погіршення матеріального становища і пов’язана з цим зміна соціального статусу осіб і членів їхніх сімей. Це одна із основних форм соціального захисту, в основі якої лежить страховий метод, тобто внесення в особливі фонди обов'язкових платежів суб'єктами підприємницької діяльності незалежно від форм власності та видів господарської діяльності та особами найманої праці, які працюють на умовах трудового договору, й використання державою цих коштів для матеріального забезпечення громадян[51].

З 2004 р. в Україні було розпочато впровадження пенсійної реформи, згідно ЗУ «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та «Про недержавне пенсійне забезпечення». Сутність реформи полягає в переході до трирівневої пенсійної системи:

- Перший рівень - солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, згідно якої усі кошти, що перераховуються підприємствами та застрахованими особами до Пенсійного фонду України, одразу ж виплачуються нинішнім пенсіонерам.
- Другий рівень - накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Суть такої системи полягає в тому, що кожен працівник (або роботодавець від його імені) відраховуватиме з заробітної плати певну суму (до 7% від загальної суми заробітної плати) на державний рахунок. Ці кошти будуть інвестуватися в українську економіку, а інвестиційний дохід буде збільшувати розмір майбутніх пенсійних виплат.

Така система мала бути введена вже з 1 січня 2019 року, але Верховна Рада України так і не внесла на розгляд необхідні законопроекти.

- Третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення. Фізичні особи та юридичні особи-роботодавці мають право брати участь у цій системі на власний розсуд [51].

В Україні систему загальнообов’язкового державного пенсійного страхування становлять саме перший та другий рівні системи пенсійного забезпечення. Третій рівень системи пенсійного забезпечення в Україні становить систему накопичувального пенсійного забезпечення.

Для окремих категорій громадян законами України можуть встановлюватися умови, норми і порядок їх пенсійного забезпечення, відмінні від загальнообов'язкового державного пенсійного страхування і недержавного пенсійного забезпечення.

Громадяни України можуть бути учасниками та отримувати пенсійні виплати одночасно з різних рівнів системи пенсійного забезпечення в Україні. Законами з питань пенсійного забезпечення встановлюється обов’язковість участі або обмеження щодо участі громадян у відповідних рівнях системи пенсійного забезпечення в Україні та отримання пенсійних виплат. Питання участі іноземців і осіб без громадянства в системі пенсійного забезпечення в Україні та участі громадян України в іноземних пенсійних системах регулюються відповідно цим Законом, іншими законами з питань пенсійного забезпечення та міжнародними договорами, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України.

Суб'єктами солідарної пенсійної системи є:

- застраховані особи, а в окремих випадках, визначених цим Законом, - члени їхніх сімей та інші особи;
- страхувальники;
- Пенсійний фонд;
- уповноважений банк;

- підприємства, установи, організації, що здійснюють виплату і доставку пенсій.

Суб'єктами системи накопичувального пенсійного забезпечення є:

- особи, від імені та на користь яких здійснюється накопичення та інвестування коштів;
- підприємства, установи, організації та фізичні особи, що здійснюють перерахування внесків до системи накопичувального пенсійного забезпечення;
- Накопичувальний фонд;
- недержавні пенсійні фонди;
- юридичні особи, які здійснюють адміністративне управління Накопичувальним фондом і недержавними пенсійними фондами та управління їх пенсійними активами;
- зберігач;
- страхові організації.
- інші суб'єкти системи накопичувального пенсійного забезпечення можуть бути визначені законами України.

Згідно діючих нормативно-правових актів загальнообов'язкове державне пенсійне страхування здійснюється за наступними принципами:

- законодавчого визначення умов і порядку здійснення загальнообов'язкового державного пенсійного страхування;
- обов'язковості страхування осіб, які працюють на умовах трудового договору (контракту) та інших підставах, передбачених законодавством, а також осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, фізичних осіб - підприємців;
- права на добровільну участь у системі загальнообов'язкового пенсійного страхування осіб, які відповідно до цього Закону не підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню;

- заінтересованості кожної працездатної особи у власному матеріальному забезпеченні після виходу на пенсію;
- рівноправності застрахованих осіб щодо отримання пенсійних виплат та виконання обов'язків стосовно сплати страхових внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування;
- диференціації розмірів пенсій залежно від тривалості страхового стажу та розміру заробітної плати (доходу);
- солідарності та субсидування в солідарній системі;
- фінансування видатків на виплату пенсій, надання соціальних послуг за рахунок страхових внесків, бюджетних коштів і коштів цільових фондів;
- спрямування частини страхових внесків до накопичувальної системи пенсійного страхування для здійснення оплати договорів страхування довічної пенсії і одноразової виплати залежно від розмірів накопичень застрахованої особи з урахуванням інвестиційного доходу;
- державних гарантій реалізації застрахованими особами своїх прав, передбачених цим Законом;
- гласності, прозорості та доступності діяльності Пенсійного фонду;
- обов'язковості фінансування за рахунок коштів Пенсійного фонду витрат, пов'язаних з виплатою пенсій та наданням соціальних послуг, в обсягах, передбачених цим Законом;
- цільового та ефективного використання коштів загальнообов'язкового державного пенсійного страхування;
- відповідальності суб'єктів системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування за порушення норм цього Закону, а також за невиконання або неналежне виконання покладених на них обов'язків.

Пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму, встановленого законом.

Відповідно до Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» №: 1058-IV від 29.05.2003р. за рахунок коштів Пенсійного фонду в солідарній системі призначаються такі пенсійні виплати:

1) пенсія за віком;

2) пенсія по інвалідності внаслідок загального захворювання (у тому числі каліцтва, не пов'язаного з роботою, інвалідності з дитинства);

3) пенсія у зв'язку з втратою годувальника;

4) пенсія за вислугу років.

Українське пенсійне законодавство передбачає такі форми пенсійного страхування як обов’язкову, яка відіграє головну роль, та добровільну. Суть обов’язкового пенсійного страхування полягає в тому, що сам факт укладання трудового договору чи реєстрації особи як суб'єкта підприємницької діяльності породжує зобов'язання сплачувати визначені законодавцем страхові внески незалежно від волі працівника чи роботодавця.

Відповідно до українського пенсійного законодавства підставою виникнення права на трудову пенсію за державною програмою пенсійного страхування є лише наявність у суб'єкта трудового (а, отже, і страхового) стажу.

Закон України №2148-VIII від 03.10.2017 року «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» передбачає поступову зміну пенсійної системи до 2027 року. Як можемо бачити з таблиці 1.2.1 на сьогодні вік виходу на пенсію для чоловіків і жінок залишається на колишньому рівні — 60 років, однак, підвищуються вимоги до трудового стажу. З 2020 року вийти на пенсію при досягненні пенсійного віку можуть лише ті громадяни, трудовий стаж яких становить більше 27 років.

З кожним наступним роком вимоги до кількості необхідного страхового стажу для виходу на пенсію будуть зростати (+ 12 місяців). Таким чином, до 2028-го потрібно буде мати 35 років стажу.

Таблиця 1.3

Вік виходу на пенсію та кількість необхідного трудового стажу*

Рік виходу на пенсію	Вік пенсіонера		
	60 років	63 роки	65 років
2018	25	15-25	15
2019	26	16-26	15-16
2020	27	17-27	15-17
2021	28	18-28	15-18
2022	29	19-29	15-19
2023	30	20-30	15-20
2024	31	31-31	15-21
2025	32	22-32	15-22
2026	33	23-33	15-23
2027	34	24-34	15-24
2028	35	25-35	15-25

*Джерело: складено автором за даними [13].

Відповідно до змін, внесених Законом України «Про підвищення пенсій», до страхового стажу для визначення права на призначення пенсії, крім записів у трудовій книжці, включаються такі періоди:

- проходження військової служби — по 31.12.2017 включно перебування у відпустці у зв’язку з вагітністю та пологами — з 01.01.2004 року по 30.06.2013 включно;
- навчання у вищих навчальних закладах на стаціонарі, а також навчання в аспірантурі і докторантурі — з 01.01.2004 по 31.12.2017 включно;
- перебування у відпустці по догляду за дитиною до 6 років — з 01.01.2004 до моменту введення сплати страхових внесків (ЄСВ) за жінок, які перебувають у відпустці по догляду за дітьми до досягнення ними трирічного віку.

Крім того, в пенсійний стаж зараховується період ведення підприємницької діяльності на спрощеній системі оподаткування або із застосуванням фіксованого податку:

- з 1 січня 1998 року по 30 червня 2000 включно — підтверджується довідкою про реєстрацію підприємця;
- з 1 липня 2000 року по 31 грудня 2017 включно — при сплаті ЄСВ (незалежно від розміру єдиного страхового внеску).

Також громадяни України мають право докупити страховий стаж, якщо він є недостатнім для виходу на пенсію.

Організаційно-правові форми недержавного пенсійного страхування можуть використовуватися для підвищення рівня грошового забезпечення понад той, який гарантує державна система обов'язкового пенсійного страхування.

Участь застрахованих осіб у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування припиняється:

- у разі якщо особа, яка підлягає загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню відповідно до цього Закону, втратила визначений цим Законом статус застрахованої особи;
- у разі закінчення терміну дії договору про добровільну участь або дострокового розірвання цього договору у випадках, передбачених цим Законом;
- у разі якщо застрахованій особі відповідно до цього Закону призначено пенсію і вона не продовжує працювати або якщо застрахована особа відповідно до цього Закону набула права на довічну пенсію чи одноразову виплату;
- у разі смерті застрахованої особи.

Обчислення страхових внесків здійснюється виключно в грошовій формі, у тому числі з виплат (доходу), що здійснюються в натуральній формі.

Сплата страхових внесків здійснюється також в грошовій формі шляхом внесення відповідних сум страхових внесків до солідарної системи

на банківські рахунки виконавчих органів Пенсійного фонду, а сум страхових внесків до накопичувальної системи пенсійного страхування - на банківський рахунок Накопичувального фонду або на банківський рахунок обраного застрахованою особою недержавного пенсійного фонду - суб'єкта другого рівня системи пенсійного забезпечення[51].

Основним джерелом формування власних надходжень Пенсійного фонду України є Єдиний соціальний внесок. Єдиний соціальний внесок — обов'язковий платіж до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування, що справляється в Україні з метою забезпечення страхових виплат за поточними видами загальнообов'язкового державного соціального страхування. Нарахування ЄСВ здійснюється роботодавцем та іншими особами, які відповідно до чинного законодавства зобов'язані сплачувати єдиний внесок з урахуванням категорій застрахованих осіб, бази нарахування і розмірів ЄСВ, у межах максимальної величини бази нарахування внеску. ЄСВ є визначальним об’єктом при визначені розміру пенсій. Також на розмір пенсії впливають стаж особи, пенсійний вік та сума заробітної плати.

Отож, основні засади державного регулювання, формування та розвитку системи пенсійного страхування визначено чинною нормативно-законодавчою базою. Нині Уряд України приділяє велику увагу впровадженню реформи в системі пенсійного страхування, яке наразі регулюється низкою законів та підзаконних актів.

Висновки до розділу 1

Отже, перейняття досвіду щодо створення соціального захисту населення в інших країн, під владою яких перебувала Україна, було поштовхом для запровадження вітчизняної пенсійної системи. Таким чином, відбувався процес створення законодавчої та організаційно-технічної основи пенсійної реформи. Пенсійний фонд України став потужною соціальною та

фінансовою інституцією в державі, сформувалися його організаційний, інформаційний та кадровий потенціали.

На сьогодні в Україні діє трирівненва пенсійна система, але впровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (другого рівня) так досі і не відбулося. Згідно українського пенсійного законодавства, існує дві форми пенсійного страхування: обов’язкове та добровільне.

Нині потрібно продовжувати роботу щодо створення інституційних компонентів накопичувальної системи загальнообов’язкового пенсійного страхування, які необхідні для запровадження другого рівня пенсійної системи.

РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ДІЮЧОЇ ПРАКТИКИ ФУНКІОНУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

2.1. Моніторинг акумулювання доходів пенсійного забезпечення

Реалізація місії державного пенсійного страхування в Україні передбачає акумулювання необхідних для цього фінансових ресурсів. В умовах реформування пенсійної системи помітно зросла роль державного пенсійного страхування у забезпеченні добробуту суспільства. Це проявлялося в суттєвому збільшенні розмірів мінімальних пенсійних виплат, а також у значному підвищенні середнього розміру пенсій. Зрозуміло, що зростаючі обсяги пенсійних виплат потребували адекватного збільшення фінансових ресурсів Пенсійного фонду України.

Аналізуючи обсяг фінансових ресурсів, акумульованих у державному пенсійному страхуванні за період 2010 - 2019 рр., можемо помітити їх активне зростання. Так, якщо сукупні доходи Пенсійного фонду України в 2010 р. становили 185 792 млн. грн., то в 2019 р. дорівнювали вже 397 678 млн. грн., тобто зросли в 2,2 рази (рис. 2.1). Протягом цього періоду ланцюговий темп зростання доходів коливався від 103,3% у 2013 р. до 126,3% у 2015 р. (рис. 2.2). Різкі коливання динаміки доходів негативно впливають на економічну систему країни та підривають стабільність державних фінансів.

Аналіз динаміки доходів Пенсійного фонду України в період реформування пенсійної системи дає змогу зробити загальний висновок про те, що механізм формування доходів суворо підпорядкований практиці здійснення пенсійних виплат. Це підтверджує порівняння даних із рис. 2.1. та рис. 2.2. З одного боку, така практика є цілком природною, оскільки наявні пенсійні виплати зумовлюють передбачені пенсійні внески учасників державного пенсійного страхування. Проте, з іншого боку, рівність надходжень і видатків Пенсійного фонду не дає змоги сформувати навіть мінімальні резерви.

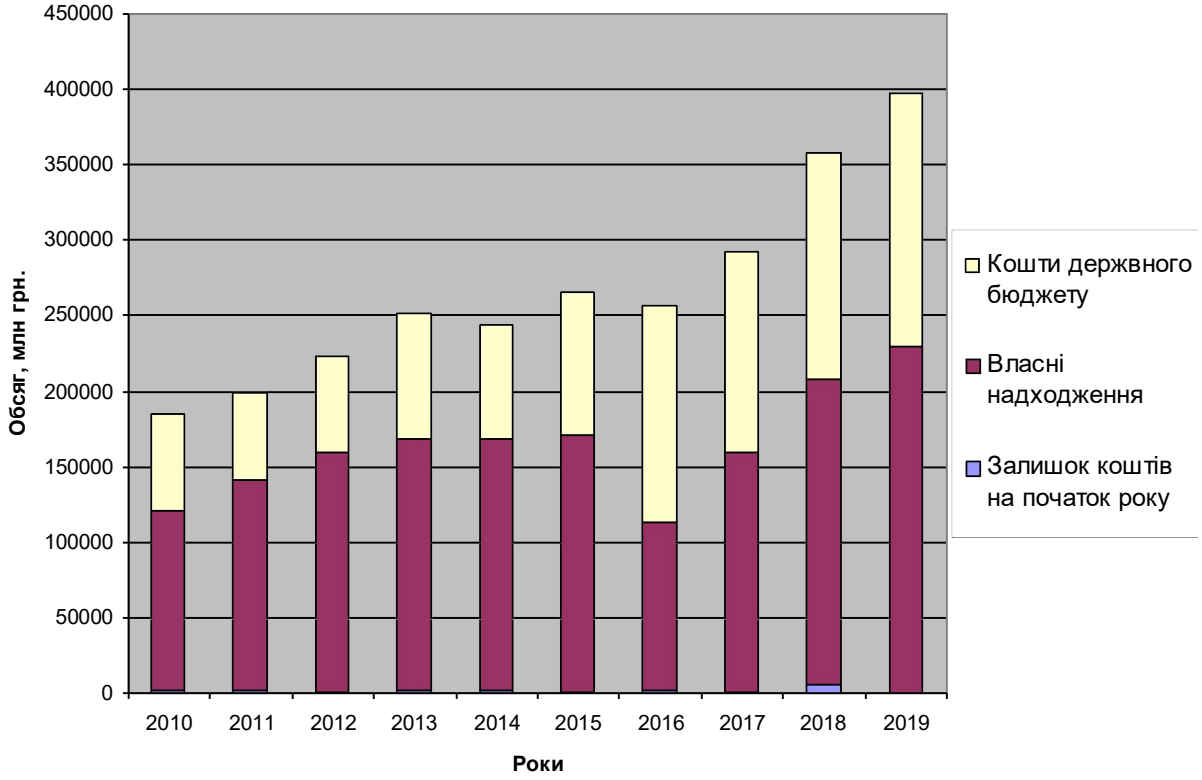


Рис. 2.1. Обсяг доходів Пенсійного фонду України та залишку коштів на початок року впродовж 2010–2019 рр., млн. грн.*

*Джерело: складено автором на основі [24].

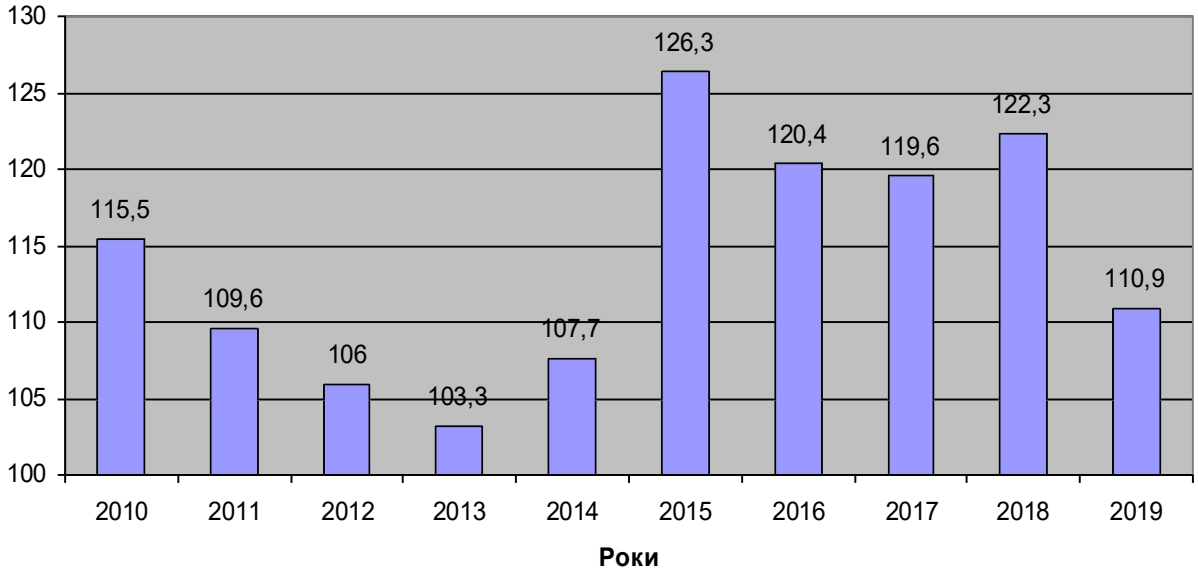


Рис. 2.2. Ланцюгові темпи росту доходів Пенсійного фонду України протягом 2010– 2019 рр., %*

*Джерело: складено автором на основі [24].

З рисунка 2.1 чітко видно, що обсяг залишку коштів Пенсійного фонду України на початок року є мінімальним (станом на початок 2019 р. він становив 100 млн. грн., або 0,03% від сукупних річних надходжень).

Відсутність резервів у Пенсійному фонді України позбавляє його мінімальної гнучкості та різко підвищує ризики його стабільної фінансової діяльності.

З метою виконання важливих функцій, покладених на Пенсійний фонд України, держава наділяє його широкими повноваженнями щодо мобілізації необхідних ресурсів. У чинному законодавстві України визначено джерела формування коштів Пенсійного фонду:

1) надходження від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, що спрямовуються на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, у розмірах, визначених законом, крім частини страхових внесків, що спрямовується до накопичувальної системи пенсійного страхування;

2) інвестиційний дохід, який отримується від інвестування резерву коштів для покриття дефіциту бюджету Пенсійного фонду в майбутніх періодах;

3) кошти державного бюджету та цільових фондів, що перераховуються до Пенсійного фонду у випадках, передбачених цим Законом;

4) суми від фінансових санкцій, застосованих відповідно до цього Закону та інших законів до юридичних та фізичних осіб за порушення встановленого порядку нарахування, обчислення й сплати страхових внесків і використання коштів Пенсійного фонду, а також суми адміністративних стягнень, накладених відповідно до закону на посадових осіб та громадян за ці порушення;

5) благодійні внески юридичних та фізичних осіб;

6) добровільні внески;

7) інші надходження відповідно до законодавства [69].

Упродовж досліджуваного періоду доходи Пенсійного фонду України формувалися переважно за рахунок власних надходжень. Обсяг цих надходжень у 2019 р. становив 241 752,4 млн. грн., що в 2 рази більше порівняно з 2010 р. (табл. 2.1). Значно більше впродовж досліджуваного періоду зросли доходи, одержані у вигляді дотацій із Державного бюджету на пенсійне забезпечення військовослужбовців, виплату пенсій, надбавок та підвищень до пенсій, призначених за різними пенсійними програмами. Такі надходження збільшилися з 33 124,6 млн. грн. у 2010 р. до 181 770,1 млн. грн. у 2019 р., або в 4,4 раза. Варто зазначити, що динаміка зростання власних доходів Пенсійного фонду України та доходів у вигляді дотації з Держбюджету на пенсії військовослужбовцям, виплату пенсій, надбавок та підвищень до пенсій, призначених за різними пенсійними програмами та інші доходи носила поступальний характер.

Динаміка надходжень Пенсійного фонду України у вигляді дотації з Держбюджету на пенсії військовослужбовцям, виплату пенсій, надбавок та підвищень до пенсій, призначених за різними пенсійними програмами, є дуже мінливою. Найбільші зміни цього виду надходжень відбулися у 2018 р. (темп росту порівняно з попереднім роком становив 203,1 %).

Крім цього протягом трьох років із досліджуваного періоду надходження від бюджету зменшувались (у 2011 р. темп росту дорівнював 90,4%, в 2014 р. – 91,0%, і у 2017р. – 93,6%). Динаміка такого виду доходів цілком залежить від інтересів парламентарів, які затверджують Державний бюджет України та ухвалюють інші законодавчі акти. Ця залежність проявляється в адміністративних рішеннях стосовно визначення як розмірів пенсійних виплат, що передбачають участь Державного бюджету в їхньому фінансуванні, так і величини дотації з бюджету.

Найбільш разючі зміни у динаміці надходжень Пенсійного фонду України стосувалися зовнішніх джерел фінансування його дефіциту. Залучення коштів Державного бюджету до Пенсійного фонду України на покриття його дефіциту впродовж 2010-2015 рр. коливалося в межах від

14 683, 2 млн. грн. до 31 759 млн. грн. Але у 2016 р. розмір залучених коштів на покриття дефіциту становив аж 104 180,6 млн. грн. (темп росту становив 328,0% порівняно з попереднім роком). У 2019 році кошти державного бюджету, виділені на компенсацію страхових внесків та покриття дефіциту коштів Пенсійного фонду для виплати пенсій, спрямовувалися на видатки за рахунок власних доходів.

Слід зазначити, що залучення Пенсійним фондом України позичок з єдиного казначейського рахунку для покриття тимчасових касових розривів із виплатою пенсій у 2010–2019 рр. супроводжувалось одночасним одержанням з Державного бюджету України коштів на покриття дефіциту Пенсійного фонду України. Залучення значних обсягів фінансових ресурсів для покриття дефіциту Пенсійного фонду України, на наш погляд, не було зумовлено заходами щодо реформування пенсійної системи. В умовах високої політичної конкуренції було різко збільшено пенсійні виплати. Джерелом виплати таких підвищених пенсій слугували фактично ресурси Державного бюджету, залучені для покриття дефіциту Пенсійного фонду України. Натомість системні проблеми формування необхідних власних ресурсів залишилися не вирішеними.

Таблиця 2.1

Динаміка надходжень до бюджету Пенсійного фонду України у 2010–2019 рр., млн. грн.*

Назва надходжень	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.
Залишок коштів на початок року	2 226,7	2 199,7	1 394,8	2 215, 7	2 405, 0	1 767, 7	867, 7	870, 0	1 772,5	98,7
Власні надходження, в т. ч.	119 342,7	139 055,6	157 980,4	166 863, 9	165 923, 3	169 873, 9	111 706, 5	158 910, 1	202 084,2	241 752,4
обов'язкові внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування	113 690,0	135 565,3	153 977, 9	162 560, 9	159 473, 0	165 366, 8	107 148,0	154 300, 7	196 854,7	236 262,0
інші надходження	3 467,9	1 340,4	1 441, 8	1 569, 2	303, 5	214, 6	125,0	90,0	5 181,1	5 391,7
Кошти Державного бюджету України, в т. ч.	64 086,5	58 317,2	64 494,1	83 233, 5	75 813, 8	94 811, 5	142 586, 2	133 458, 6	150 090, 9	181 770,1
дотація на пенсійне забезпечення військовослужбовців, виплату пенсій, надбавок та підвищень до пенсій, призначених за різними програмами	33 124,6	40 562,1	49 170,2	61 469, 7	61 130, 6	63 052, 2	38 405,6	64 790, 6	131 573, 5	5 807 ,3
дотація на компенсацію втрат від застосування платниками фіксованого сільгоспподатку спеціальної ставки зі сплати відповідного збору	-	-	-	-	-	-	-	1, 03	-	-
Кошти на покриття дефіциту Пенсійного фонду України	26 595,7	17 755,1	15 323,9	21 763, 7	14 683, 2	31 759, 2	104 180,6	68 668,0	18 517,4	-
Інші кошти (дотації)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	11 435,4
Кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття	24,4	90,6	79,7	55, 4	67, 8	75, 0	6, 6	0,13	0,001	-
Кошти Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань України	111,6	90,2	77,5	75, 4	66, 7	7, 2	2,1	0,19	…	…
Позичка з єдиного казначейського рахунку для покриття тимчасових касових розривів з виплатою пенсій	7 880,5	12 355,9	11 885, 0	310, 9	968, 9	-	23 503, 1	…	4 755, 4	1 148,4
Усього доходів	**193 672,4**	**212 109,2**	**224 026,6**	**252 755, 0**	**245 245, 6**	**266 535, 5**	**266 535, 5**	**293 239,8**	**441 637, 1**	**434 956,7**

*Джерело: складено автором на основі [32].

Дослідження практики формування доходів Пенсійного фонду України дає змогу зробити висновок про несистемність цього процесу. У своїй діяльності щодо формування необхідних доходів згаданий фінансовий інститут орієнтується насамперед на вирішення гострих поточних проблем. При цьому зазвичай не вирішеними залишаються завдання щодо оптимізації дохідної частини бюджету Пенсійного фонду України, намічені у процесі реформування пенсійної системи.

Нерівномірна динаміка різних джерел доходів призвела до різких змін у структурі доходів Пенсійного фонду України. Частка найважливішої складової його доходів – власних доходів за період реформування пенсійної системи зменшилася з 64,2 % у 2010 р. до 58% у 2019 р. (рис. 2.3). Це відбулося насамперед за рахунок стрімкого розширення обсягів коштів, залучених для покриття дефіциту Пенсійного фонду України. У 2018 р. частка коштів державного бюджету, одержаних на покриття дефіциту Пенсійного фонду України, становила 5,2% від усіх його доходів. Варто звернути увагу, що такі зміни в структурі дохідної частини бюджету Пенсійного фонду України відбувалися в умовах суттєвого зменшення частки коштів, які перебували у залишку на початок року. Отже, зміни в структурі доходів Пенсійного фонду України були спричинені насамперед необхідністю фінансового забезпечення зростаючих потреб для підвищених пенсійних виплат.

Упродовж досліджуваного періоду можна чітко спостерігати певну інерційність у власних доходах Пенсійного фонду України, що відзначається у менших значеннях ланцюгових темпів зростання порівняно з іншими джерелами доходів. Таким чином радикальні заходи щодо суттєвого підвищення пенсійних виплат не супроводжувалися адекватними діями для вдосконалення дохідної частини бюджету Пенсійного фонду України.

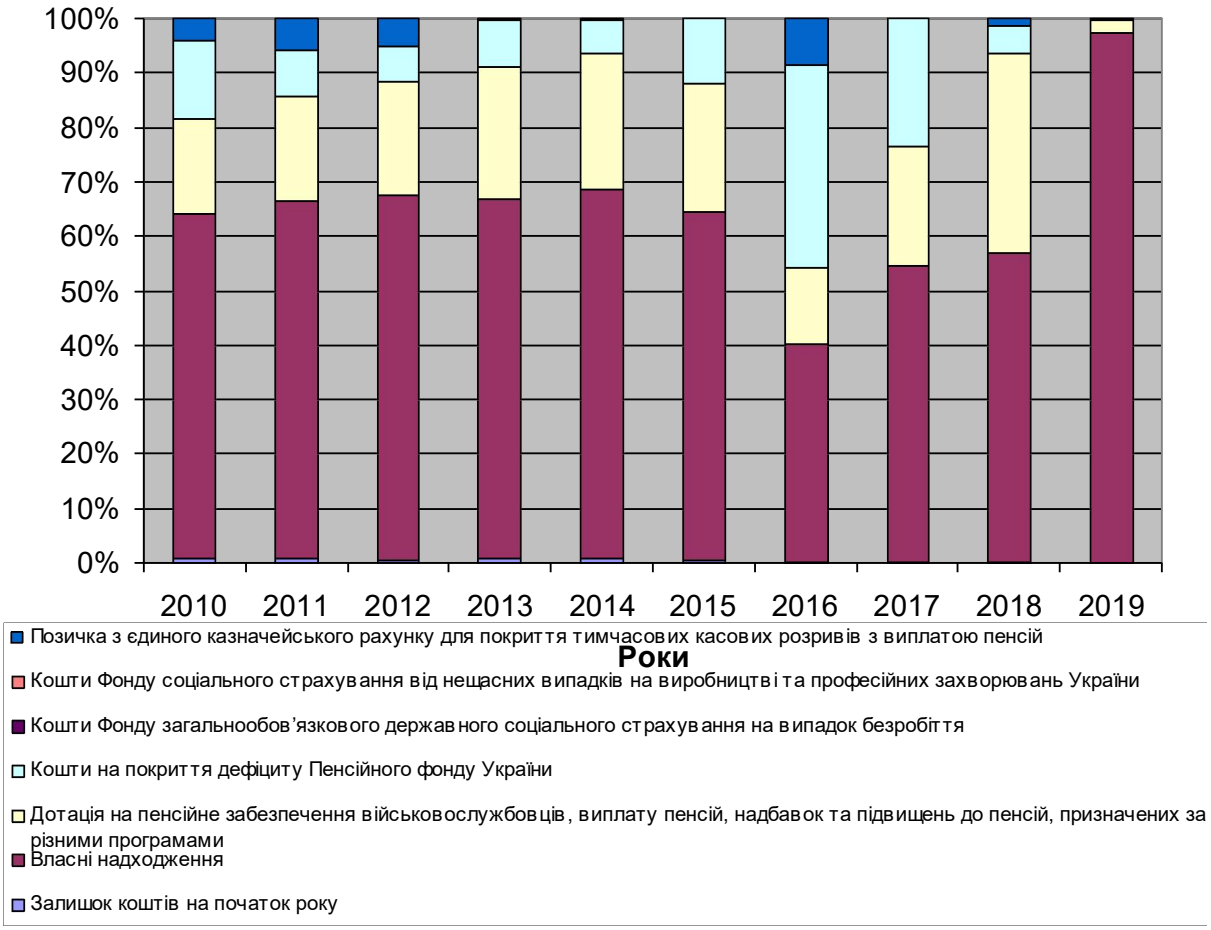


Рис. 2.3. Структура надходжень Пенсійного фонду України у 2010– 2019 рр.*

*Джерело: складено автором на основі [38].

Системні недоліки у цій сфері, зокрема, великий за розмірами тіньовий сектор економіки, поширена практика нелегальної виплати заробітної плати, низький рівень оплати праці в економіці, недосконаліть системи контролю за сплатою внесків на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування залишалися неліквідованими. У таких умовах балансуючими джерелами надходжень слугували асигнування з Державного бюджету України. Це свідчить про відсутність будь-яких внутрішніх резервів Пенсійного фонду України.

Отже, можна зробити висновок про вразливість фінансового становища Пенсійного фонду України. Незважаючи на те, що одним із завдань реформування пенсійної системи України було застосування страхових внесків, адекватних пенсійним виплатам, упродовж досліджуваного періоду

спостерігалися протилежні тенденції. Нині страхові платежі забезпечують лише близько 50% доходів Пенсійного фонду України. В таких умовах його фінансове становище цілком залежить від повноти надходжень коштів від зовнішніх джерел – Державного бюджету України та єдиного казначейського рахунку. Таким чином, відсутність системного підходу до регулювання видатків і доходів Пенсійного фонду України в період пенсійної реформи не лише не зменшило дію внутрішніх чинників реформування пенсійної системи, а й призвело до їх зростання.

Власні доходи Пенсійний фонд України одержує від розмежування єдиного соціального внеску. Чинним законодавством передбачено, що його платниками є, зокрема: роботодавці; фізичні особи, які виконують роботи (надають послуги) за цивільно-правовими договорами; громадяни, які працюють в юридичних особах резидентів України – за кордоном або нерезидентів – в Україні; особи, які працюють на виборних посадах в органах влади; працівники воєнізованих формувань; військовослужбовці та інші категорії застрахованих осіб.

До 2016 р. ставка ЄСВ становила від 36,76 % до 47,9 % від фонду оплати праці залежно від класу професійного ризику. Але у зв’язку з надмірним навантаженням фонду оплати праці, згідно Закону України "Про внесення змін до Податкового кодексу України та деяких законодавчих актів України щодо забезпечення збалансованості бюджетних надходжень у 2016 році" від 24.12.2015 р. № 909-VIII її було знижено до 22%.

Частка відрахувань до Пенсійного фонду України з ЄСВ на сьогодні становить 85,6215%. Дещо інший розподіл ЄСВ, сплаченого за військовослужбовців: 97,3% до Пенсійного фонду України та 2,7% до Фонду соціального страхування на випадок безробіття.

Як видно з таблиці 2.2 ЄСВ для юридичних осіб та фізичних осіб-підприємців, у тому числі тих, які обрали спрощену систему оподаткування, складає 8,41 % бази нарахування ЄСВ для працюючих осіб з інвалідністю. Також для підприємств всеукраїнських громадських об'єднань інвалідів,

зокрема таких як Українське товариство глухих та Українське товариство сліпих, діє спеціальна ставка у розмірі 5,3%, а для підприємств та громадських організацій осіб з інвалідністю ЄСВ становить 5,5% – на доходи працівників-інвалідів та 22% – на доходи інших працівників.

Таблиця 2.2

Платники, база та ставки ЄСВ в Україні *

Категорія платника (страхувальника)	**База нарахування**	
	Заробітня плата, лікарняні, допомога по вагітності та пологах	**Винагорода за договорами цивільно-правового характеру**
Підприємства, у т.ч. самозайняті особи, по доходах звичайних працівників	22%	
Підприємство по доходах працівників-інвалідів	8,41%	22%
Підприємства всеукраїнських громадських об'єднань інвалідів, зокрема УТОГ та УТОС(кількість працівників-інвалідів – не менше 50% від загальної чисельності працівників за умови, що фонд оплати праці інвалідів– не менше 25%.)	5,3%	5,3%
Підприємства та громадські організації осіб з інвалідністю(кількість працівників-інвалідів – не менше 50% від загальної чисельності працівників за умови, що фонд оплати праці інвалідів– не менше 25%.)	5,5% – на доходи працівників-інвалідів; 22% – на доходи інших працівників	22%

*Джерело: складено автором на основі [26].

З 01 вересня 2020 року розмір мінімальної заробітної плати збільшено до суми 5000 гривень на місяць, тобото мінімальна сума ЄСВ становить 1100 грн.. Максимальна база нарахування ЄСВ дорівнює 15 розмірам мінімальної зарплати , тобто сумі у розмірі 75 000 гривень (максимальна сума ЄСВ – 16 500 грн).

14 листопада 2018 року на засіданні Уряду було схвалено проект закону щодо удосконалення функціонування системи загальнообов'язкового державного соціального та пенсійного страхування, підвищення якості адміністрування та дисципліни сплати єдиного соціального внеску. Згідно даного законопроекту основні повноваження з приводу адміністрування ЄСВ, які раніше виконувала ДФС, тепер покладаються на Пенсійний фонд України.

Також в Україні планується введення другого рівня пенсійної системи - загальнообов'язкової накопичувальної системи.

Загальнообов'язкове накопичувальне пенсійне забезпечення полягає в тому, що частина внесків у Пенсійний фонд України буде направлена в державний Накопичувальний пенсійний фонд України. Внески будуть мати персоніфікований характер і враховуватися на індивідуальних пенсійних рахунках. Кошти Накопичувального фонду будуть інвестуватися в економіку України з метою захисту їх від інфляції, одержання інвестиційного доходу, забезпечення потреб держави в джерелах фінансування довгострокових інвестиційних проектів. Все це повинне сприяти загальному економічному зростанню країни. Керування пенсійними коштами здійснюють спеціальні компанії по управлінню активами (зараз вони вже керують активами недержавних пенсійних фондів), обрані на конкурсній основі. Ці компанії діють із дотриманням законодавчо встановлених обмежень щодо напрямків інвестування для забезпечення захисту інтересів громадян і стабільного збільшення їх коштів. Безпосереднє зберігання пенсійних активів здійснює Зберігач — банківська установа, яка буде контролювати використання цих коштів. Кошти, які будуть враховуватися на індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунках громадян, будуть їхньою власністю. Люди зможуть скористатися ними при досягненні пенсійного віку або, в окремих випадках (наприклад, у випадку інвалідності), раніше цього терміну.

Виплати з Накопичувального пенсійного фонду України будуть здійснюватися додатково до солідарної пенсії довічно або одноразово.

Впроваджуватись другий рівень буде лише після формування необхідних економічних передумов та створення відлагодженої і ефективної системи державного нагляду та регулювання у цій сфері, а також необхідної інфраструктури.

Законопроектами, також передбачалося, що, починаючи з 2018 року, громадянам буде надано право, у разі їх бажання, перевести їх обов'язкові пенсійні заощадження з Накопичувального фонду до обраного ними недержавного пенсійного фонду (тобто на третій рівень). Це дозволить застрахованим особам самостійно вирішувати, яка інвестиційна політика є найбільш прийнятною для інвестування їх пенсійних заощаджень, а отже — в більшій мірі впливати на розмір своєї майбутньої пенсії.

Наразі впровадження другого рівня пенсійної системи влада планує з року, коли буде досягнуто бездефіцитність Пенсійного фонду.

У багатьох країнах світу одним з основних інструментів для підвищення рівня пенсійного забезпечення населення є недержавні пенсійні фонди.

Недержавний пенсійний фонд (НПФ) — це фінансова установа, призначена для накопичення коштів на додаткову недержавну пенсію та здійснення пенсійних виплат учасникам фонду. Учасники НПФ — це люди, на користь яких сплачуються пенсійні внески до НПФ, а вкладники — це особи, які здійснюють такі внески (самі учасники, їх роботодавці, професійне об'єднання або члени сім'ї).

Роботу недержавних пенсійних фондів регулює Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку (НКЦПФР).

Існує три види НПФ:

- Відкриті фонди — їх учасниками можуть стати всі бажаючі фізичні особи, незалежно від місця і характеру їх роботи.
- Корпоративні фонди — засновані одним або кількома юридичними особами-роботодавцями, які роблять внески на користь своїх співробітників.

- Професійні фонди — їх засновниками можуть бути об'єднання роботодавців (юридичних осіб), професійні спілки або фізичні особи, пов'язані за родом професійної діяльності, яка вказана у статуті фонду.

На практиці НПФ не працює самостійно. Його обслуговують адміністратор фонду, компанія з управління активами (КУА) і банк-зберігач. Кожна компанія бере комісію за свої послуги. Її виплачують навіть у разі, якщо НПФ отримує збиток.

Станом на 31.03.2020 р. в Державному реєстрі фінансових установ містилася інформація про 63 недержавні пенсійні фонди та 22 адміністратори НПФ. Крім того, міститься інформація про 1 одноосібного засновника, який прийняв рішення про самостійне здійснення адміністрування створеного ним корпоративного недержавного пенсійного фонду (отримав ліцензію на провадження діяльності з адміністрування такого недержавного пенсійного фонду та відповідно до законодавства не потребує внесення до Державного реєстру фінансових установ).

Станом на 31.03.2020 р. адміністраторами недержавних пенсійних фондів укладено 79,6 тис. шт. пенсійних контрактів, що більше на 13,1% (9,2 тис. шт.) порівняно зі станом на 31.03.2019 р. (див. табл.. 2.3).

Структура пенсійних контрактів станом на 31.03.2020 року:

- з вкладниками – фізичними особами – 72,7 тис. шт.;

- з вкладниками фізичними особами-підприємцями – 0,1 тис. шт.;

- з вкладниками – юридичними особами – 6,8 тис. шт.

Збільшення кількості пенсійних контрактів у І кварталі 2020 року у порівнянні з І кварталом 2018-2019 років пов'язане в першу чергу зі збільшенням або зменшенням пенсійних контрактів з фізичними особами. Так:

- порівняно зі станом на 31.03.2019 р. збільшення кількості контрактів з фізичними особами станом на 31.03.2020р. становило 14,5 % (9,2 тис. шт.).

- порівняно зі станом на 31.03.2018 р. збільшення кількості контрактів з фізичними особами станом на 31.03.2020 р. становило 34,6% (18,7 тис. шт.) та зменшення з юридичними — 1,4% (0,1 тис. шт.).

Пенсійні контракти станом на 31.03.2020 р. укладено з 83,3 тисячі вкладників, з яких:

- юридичні особи – 2,1 тисячі, або 2,5% від загальної кількості вкладників,

- фізичні особи – 81,2 тисячі, або 97,5%.

Кількість вкладників станом на 31.03.2020 р. збільшилася порівняно з аналогічним періодом 2019 р. на 28,4% (18,4 тис. вкладників) та станом на 31.03.2019 р. порівняно з аналогічним періодом 2018 р. кількість вкладників збільшилася на 18,6% (10,2 тис. вкладників).

Таблиця 2.3

Динаміка основних показників діяльності недержавних пенсійних фондів в Україні*

Показники	Станом на 31.03.2018р.	Станом на 31.03.2019р.	Станом на 31.03.2020р.	Темпи приросту, %	
				станом на 31.03.2019р./ станом на 31.03.2018р.	станом на 31.03.2020р./ станом на 31.03.2019р.
Кількість укладених пенсійних контрактів, тис. шт.	61,0	70,4	79,6	15,4	13,1
Загальна кількість учасників НПФ, тис. осіб	843,2	858,4	878,3	1,8	2,3
Загальна вартість активів НПФ, млн. грн.	2485,2	2829,8	3105,5	13,9	9,8
Пенсійні внески, всього, млн. грн.	1910,4	2036,4	2219,1	6,6	9,0
у тому числі:					
- від фізичних осіб	134,4	183,9	239,0	36,8	30,0
- від фізичних осіб-підприємців	0,2	0,2	0,2	0,0	0,0
- від юридичних осіб	1775,3	1851,7	1979,3	4,3	6,9
Пенсійні виплати, млн. грн	723,2	842,0	986,7	16,4	17,2
Кількість учасників, що отримали/ отримують пенсійні виплати, тис. осіб	79,4	81,9	84,9	3,1	3,7
Сума інвестиційного доходу, млн. грн.	1448,5	1865,9	2165,1	27,1	16,0
Прибуток від інвестування активів недержавного пенсійного фонду, млн. грн.	1185,1	1522,3	1785,8	28,5	15,5
Сума витрат, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів, млн. грн.	283,4	343,6	406,3	21,2	18,2

*Джерело: складено автором на основі [19].

Загальна кількість вкладників за період з 31.03.2019р. по 31.03.2020 р. зросла за рахунок збільшення кількості вкладників фізичних осіб на 29,3%

Одним із основних якісних показників, які характеризують систему НПЗ, є сплачені пенсійні внески. Сума пенсійних внесків станом на 31.03.2020 р. становить 2 219,1 млн. грн., збільшившись на 9,0% (182,7 млн. грн.) в порівнянні з аналогічним періодом 2019 р. Порівняно зі станом на 31.03.2018 р. сума пенсійних внесків станом на 31.03.2019 р. збільшилась на 6,6% (126,0 млн. грн.).

У загальній сумі пенсійних внесків станом на 31.03.2020 р. основну частину, або 89,2%, становлять пенсійні внески від юридичних осіб, на які припадає 1 979,3 млн. грн. На збільшення суми пенсійних внесків станом на 31.03.2020 р. вплинуло збільшення суми пенсійних внесків від фізичних осіб на 30,0% (55,1 млн. грн.) та від юридичних осіб — на 6,9% (127,6 млн. грн.).

На збільшення суми пенсійних внесків станом на 31.03.2019 р. вплинуло збільшення суми пенсійних внесків від фізичних осіб на 36,8% (49,5 млн. грн.) та від юридичних осіб — на 4,3% (76,4 млн. грн.).

Середній розмір пенсійного внеску за 3 місяці 2020 року на одного вкладника:

- юридичну особу та фізичну особу - підприємця становить 19 572,76 гривні;

- фізичну особу становить 200,07 гривні.

Дані рисунка 2.4 свідчать про те, що загальна вартість активів, сформованих недержавними пенсійними фондами, станом на 31.03.2020 становила 3 106,5 млн. грн., що на 9,8%, або на 276,7 млн. грн. більше в порівнянні з аналогічним періодом 2019 року.

Для НПФ властиво формувати портфель, до якого входять об’єкти інвестування з мінімальним ступенем ризику. Тому особливого значення набуває вибір інвестиційних інструментів, використовуючи які НПФ зможуть забезпечити захист грошових коштів населення від інфляційних процесів і при цьому отримувати визначений приріст капіталу.

Станом на 31.03.2020 р. переважними напрямами інвестування пенсійних активів стали цінні папери, дохід за якими гарантовано Кабінетом Міністрів України (43,0%), депозити в банках (41,5% інвестованих активів), облігації підприємств, емітентами яких є резиденти України (6,0%), об'єкти нерухомості(2,8%), акції українських емітентів (1,4%).

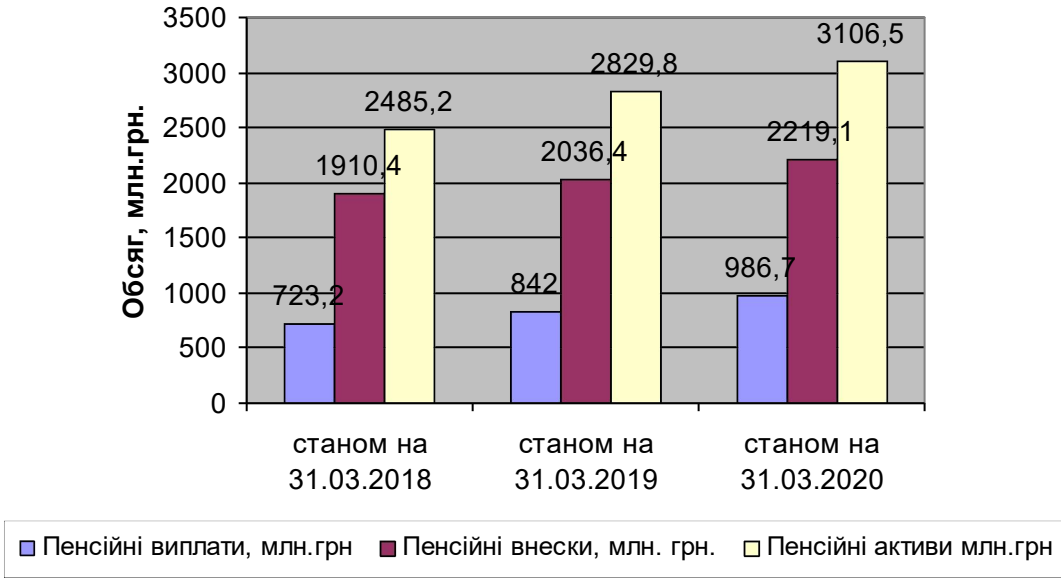


Рис. 2.4. Динаміка основних показників НПЗ, млн. грн.*

*Джерело: складено автором на основі [19].

Метою інвестування пенсійних активів є, насамперед, збереження пенсійних заощаджень громадян. Стратегія інвестування недержавних пенсійних фондів є більш консервативною, ніж у інших фінансових установ. Станом на 31.03.2020 р. відбувся приріст вкладень в банківські метали (на 105,4%), у грошові кошти, розміщені на вкладних (депозитних) банківських рахунках (на 31,0%), та в об'єкти нерухомості (на 16,1%). При цьому, значно зменшився обсяг активів, що вкладені в облігації підприємств, емітентами яких є резиденти України (на 30,8%), в акції іноземних (на 22,5%) та українських (на 8,0%) емітентів.

Загальний дохід, отриманий від інвестування пенсійних активів, станом на 31.03.2020 р. становив 2 165,1 млн. грн., збільшившись у порівнянні зі станом на 31.03.2019 р. на 299,2 млн. грн., або на 16,0%.

Отже, проаналізувавши дохідну частину вітчизняної системи пенсійного забезпечення можемо зробити висновок, що солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування потребує подальшого реформування, так як не є спроможною повністю забезпечити пенсійні виплати за рахунок власних надходжень. Також варто відмітити, що в Україні все більше набуває популярності система недержавного пенсійного забезпечення.

2.2. Прагматики та проблематика здійснення пенсійних виплат

Упродовж усього періоду незалежності України системі державного пенсійного забезпечення належить основна роль у забезпеченні матеріального добробуту значної частини населення. Незважаючи на те, що під час реформування пенсійної системи в нашій країні запроваджено недержавне пенсійне забезпечення, воно не має відчутного впливу на соціальне становище. Сьогодні виплати в межах державного пенсійного страхування слугують основним джерелом доходу для третини населення України. Тож від ефективності виконання державним пенсійним страхуванням його функцій безпосередньо залежить соціально-економічний розвиток нашої країни.

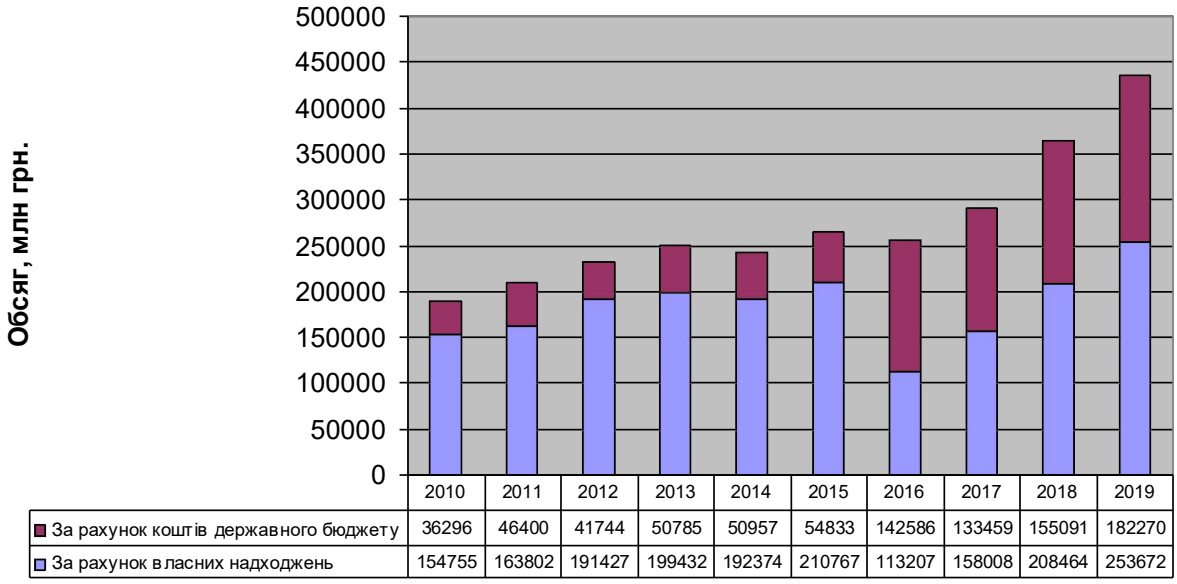
Вплив державного пенсійного страхування значною мірою визначається обсягом ресурсів, що їх спрямовують на пенсійні виплати.

Як це видно з рис. 2.5 практично протягом усього досліджуваного періоду видатки Пенсійного фонду України стрімко зростали (незначне зменшення порівняно з попереднім періодом спостерігалося у 2014 та 2016 рр.), що пояснюється намаганням держави покращити матеріальний стан пенсіонерів, перманентними інфляційними процесами, підвищенням рівня прожиткового мінімуму, появою новопризначених виплат і збільшенням середньої заробітної плати.

Водночас, якщо зростання доходів за досліджуваний період (2010–2019рр.) відбулося у 2,4 рази, то видатки зросли у 2,2 рази. Найбільшу

питому вагу у структурі видатків бюджету Пенсійного фонду України займають видатки за рахунок власних надходжень (від 52 % до 85 % за період 2010–2019 рр.). Видатки за рахунок коштів Державного бюджету України складали від 15 % до 48 % у загальній структурі видатків за досліджуваний період.

Основна частина коштів спрямовується на пенсійні виплати – у 2019 році вони склали 412 304,8 млн грн, або 94,58 % від загаьних видатків. На адміністративні витрати у 2019 році було спрямовано 7 378,2 млн грн (1,7 % від загальних видатків Фонду). Станом на 1 жовтня 2020 року чисельність пенсіонерів в Україні становила 11,21 млн осіб, а середній розмір пенсійної виплати становив 3 410,6 грн (на 511,56 грн більше, ніж у 2019 році) [13]. За період 2015–2019 рр. середній темп зростання видатків за рахунок власних надходжень склав 108 %, а середній темп зростання видатків за рахунок коштів Державного бюджету України – 156,6 %.



	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
За рахунок коштів державного бюджету	36296	46400	41744	50785	50957	54833	142586	133459	155091	182270
За рахунок власних надходжень	154755	163802	191427	199432	192374	210767	113207	158008	208464	253672

Рис. 2.5. Структура видаткової частини бюджету Пенсійного фонду України за період 2010-2019 рр., млн.грн.*

*Джерело: складено автором на основі [18].

З огляду на викладене вище, ефективна діяльність Пенсійного фонду України є важливою умовою сталого людського розвитку. Однак процес її

удосконалення залежить від багатьох чинників, що потребують об'єктивного розгляду в контексті нових суспільних пріоритетів.

По-перше, зменшення працюючого населення на фоні збільшення чисельності осіб – отримувачів пенсії, що призводить до розбалансування бюджету Пенсійного фонду України.

Навантаження на населення працездатного віку яскраво характеризує індикатор, що визначається співвідношенням населення віком 65 років і старшого до населення віком 15–64 років. Як це видно з рис. 2.6, навантаження на працездатне населення поступово знижувалось до 2013 року. Однак починаючи з 2013 року почало стрімко зростати та у 2019 році становило 24,7 %. [29].

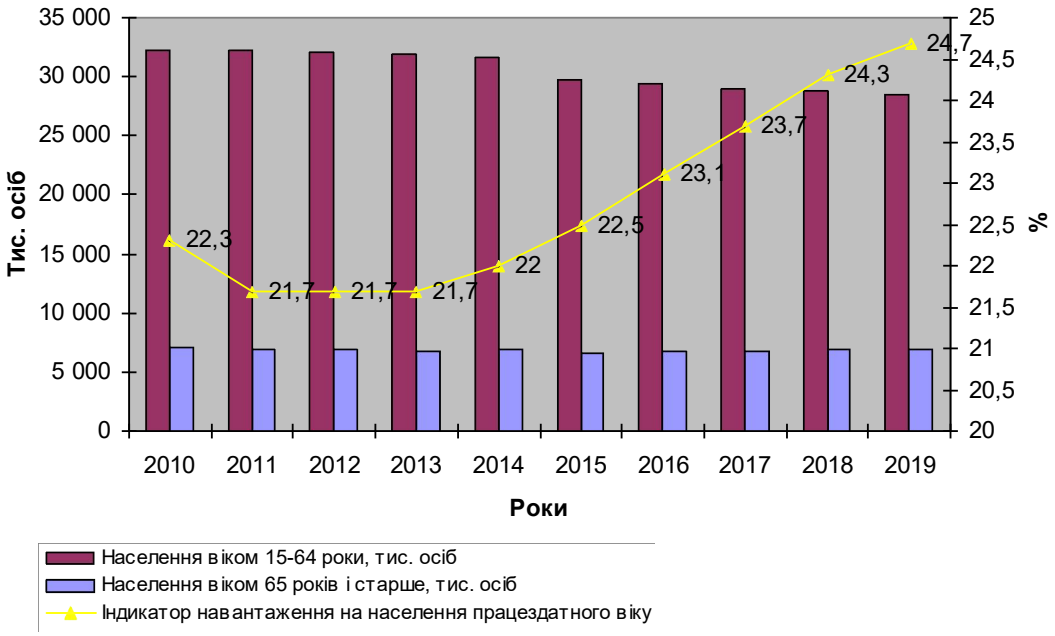


Рис. 2.6. Динаміка чисельності населення віком 15–64 роки, населення віком 65 років і старше та індикатора навантаження на населення працездатного віку, тис. осіб.*

*Джерело: складено автором на основі [21].

Загалом у пенсійних системах розвинутих європейських країн існують різноманітні підходи до вирішення проблем, пов'язаних із демографічними процесами. Однак усі вони базуються на тому, що будь-які реформи у пенсійній сфері повинні спрямовуватися на створення таких економічних

умов, які б гарантували кожній людині гідний рівень життя в період непрацездатності. На наше переконання, солідарна пенсійна система надзвичайно залежна від демографічних процесів. З метою зниження соціально-економічних ризиків стійкого функціонування пенсійних систем, викликаних демографічними чинниками, у провідних розвинутих країнах проводилися так звані параметричні реформи, які кардинально не змінювали існуючі системи гарантування соціального захисту людей літнього віку. Серед таких реформ – підвищення пенсійного віку; ускладнення умов здобуття пенсійних прав (Німеччина, Італія, США); зменшення розміру пенсійної виплати (Угорщина, Греція, Італія, Португалія, Швейцарія); збільшення ставки страхового внеску; зміна умов індексації пенсійних виплат (Німеччина, Швеція, Японія); введення у розподільчі системи умовно-накопичувальних схем; запровадження додаткового рівня пенсійного страхування [44, с. 84].

Стосовно підвищення пенсійного віку необхідно зазначити, що під час проведення цієї реформи необхідно враховувати наявність демографічного резерву, тобто рекомендована очікувана тривалість життя жінок – 80 років і більше, а чоловіків – понад 70 років. Для порівняння, в Україні очікувана тривалість життя жінок складає в середньому 76 років, а чоловіків – 66 років [17]. Тому підвищення пенсійного віку, що мало місце у вітчизняній практиці, може створити проблеми і додаткові витрати в довгостроковій перспективі, якщо не вживати заходів, спрямованих на покращення здоров’я та підвищення якості життя громадян.

Пошук шляхів зниження демографічних ризиків із метою підвищення фінансової стійкості пенсійної системи призвів до розвитку її накопичувальної складової. Із урахуванням зарубіжного досвіду в Україні також вводиться обов’язкове накопичувальне пенсійне страхування, що, за прогнозами експертів, сприятиме зменшенню навантаження на бюджет держави та збільшенню пенсійних виплат. Водночас необхідно пам’ятати, що

цей компонент пенсійної системи, насамперед, залежить від сталого розвитку економіки й ефективності функціонування фондового ринку країни.

Оскільки демографічні чинники безпосередньо впливають на функціонування системи обов'язкового пенсійного страхування, результативність останньої може гарантуватися двома умовами: 1) перевищенням чисельності працюючого населення над особами пенсійного віку; 2) добросовісною сплатою страхових внесків. Тому сьогодні необхідно розробити заходи, спрямовані на створення нових робочих місць і збільшення частки зайнятого населення. Також потрібно створити гнучкі механізми підвищення доходів бюджету Пенсійного фонду України. В першу чергу це стосується добровільного передчасного виходу на пенсію, у тому числі з частковою втратою пенсійних прав, що у провідних країнах світу розглядається як додатковий ризик поглиблення демографічних проблем, вирішення яких лежить у площині регулювання нормативного віку виходу на пенсію у напрямку його збільшення. На наш погляд, необхідно стимулювати інноваційні процеси у країні, максимально знижувати шкідливість виробництва та заохочувати використання новітнього обладнання. У протилежному випадку доцільно передбачити виплату додаткових страхових платежів із боку працедавця.

Як видно з рис. 2.6, в Україні з 2014 року спостерігається зростання частки осіб віком 65 років і старше. У 2019 році частка останніх досягла 16,8% від загальної чисельності населення України, що є тривожною тенденцією порівняно із середніми світовими показниками.

З огляду на викладене, вважаємо слушною думку про те, що старіння населення є серйозним викликом фінансово-економічній системі країни, передусім сфері державних фінансів і ринку праці [46, с. 33]. У той же час хочемо підкреслити, що при настанні пенсійного віку в кожної людини виникає право на отримання пенсії за віком, однак гарантією отримання достойної пенсії повинен бути страховий стаж. Тому необхідно всіляко сприяти розвитку потенціалу й економічній активності людей літнього віку. З

цією метою Міжнародна організація праці розробила Рекомендації щодо літніх працівників, де зазначено, що літні працівники на рівні з іншими повинні мати права та можливості щодо професійної орієнтації і працевлаштування; підвищення кваліфікації та перекваліфікації; кар'єрногопросування; винагороди за свою працю; соціального забезпечення і соціальної допомоги та ін. [61]. У багатьох країнах під час трудової діяльності літніх людей враховуються особливості їхньої працездатності, потреба у відпочинку та лікуванні тощо.

Окрім вищезазначеного, різкий відхід від професійної діяльності висококваліфікованих працівників негативно вплине на можливості щодо набуття досвіду практичної роботи молодими спеціалістами. В результаті невтішні наслідки матимуть, насамперед, освітня, наукова та медична сфери.

Також важливою проблемою є рівень оплати праці, що є важливим підґрунтям формування дохідної частини бюджету Пенсійного фонду України та пенсійних виплат. Оплата праці в Україні не відповідає вимогам сучасної соціально відповідальної держави. Низькі заробітні плати є надзвичайно актуальним питанням сьогодення, котре потребує негайного врегулювання.

Серйозним аспектом цієї проблеми є тінізація доходів громадян і перекладання особистої відповідальності за власний добробут на державу. Водночас наявність розвинених традицій активної участі населення у пенсійному страхуванні впливає позитивно не лише на забезпечення добробуту домогосподарства, а й на економіку країни загалом [36, с. 93]. Натомість отримання тіньових доходів протягом трудової діяльності ставить під загрозу належну якість життя людини у літньому віці.

Тому в Україні на законодавчому рівні необхідно розробити процедуру поступового підвищення рівня заробітної плати та збільшення частки останньої у вартості товару чи послуги.

Збільшення рівня заробітної плати в Україні й усунення порушень щодо її нарахування і виплати сприятиме збалансуванню бюджету

Пенсійного фонду Україну, підвищенню розміру пенсійних виплат і покращенню якості життя усіх громадян.

Ще одним важливим аспектом є низький рівень доходів серед більшості осіб пенсійного віку. Насамперед це стосується тих людей, пенсію яким було призначено раніше. Адже пенсійні виплати щорічно зазнають впливу інфляції (до прикладу за 2015 рік її рівень склав 149 % [11]), яку індексація не наздоганяє. В результаті це призводить до суттєвого зменшення купівельної спроможності пенсії, що свідчить про недосконаліть системи її нарахування і перерахування.

Сьогодні питання стоїть не лише стосовно запобігання бідності серед населення літнього віку, а й щодо забезпечення входження значної частини пенсіонерів до середнього класу [12, с. 47]. Як це видно з рис. 2.7 , станом на 1 жовтня 2020 року 5 115,8 тис. пенсіонерів, що складає 45,6 % від їхньої загальної чисельності, отримали пенсію у розмірі від 2001 грн до 3000 грн; 70,72 тис. осіб отримували пенсію у розмірі до 1500 грн (0,63,%); 1 686,6 тис. пенсіонерів (15,03 %) отримали пенсію від 3001 грн до 4000 грн; пенсіонерів, які отримували пенсію від 4001 грн до 10 000 грн , було 2 173,6 тис., що склало 19,4 % від загальної чисельності, а тих, що отримували понад 10 000 грн – 335,7 тис. (3%) [29].

Такі дані свідчать про те, що вітчизняна солідарна система пенсійного страхування є несправедливою насамперед щодо осіб, які сплачували значні суми страхових внесків протягом довгої трудової діяльності, однак сьогодні через недосконалу систему призначення та перерахунку пенсії прирівняні до осіб з меншими трудовим і страховим внесками. Окрім цього, останні позбавлені стимулу збільшувати тривалість та інтенсивність праці.

Реформування у сфері пенсійного забезпечення громадян здійснюється з метою запобігання негативним наслідкам у системі державних фінансів. При цьому країни, які це практикують, знаходяться на різних етапах пенсійної реформи. Водночас загальним напрямом є зменшення ролі

розподільчого рівня пенсійної системи в пенсійному забезпеченні населення і посилення ролі накопичувального пенсійного страхування [64, с. 34].

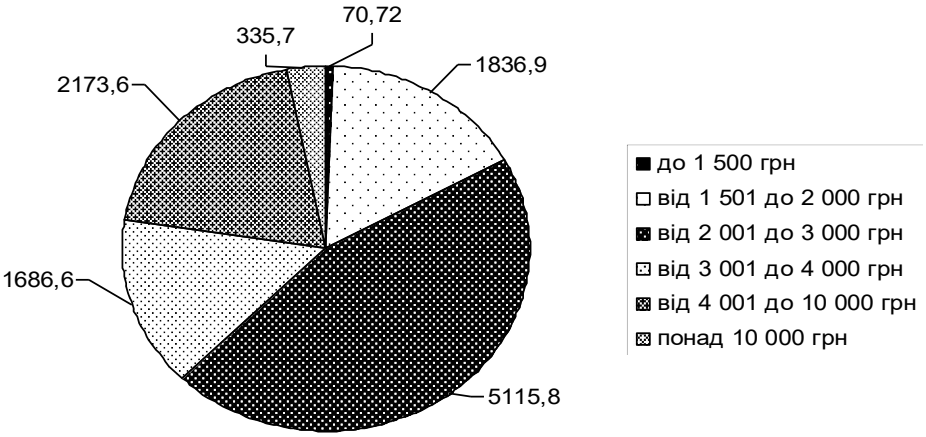


Рис. 2.7. Розподіл пенсіонерів за розмірами пенсій станом на 01.10.2020р., тис. чол.*

*Джерело: складено автором на основі [29].

Враховуючи викладене, підтримуємо думку багатьох фахівців, що альтернативним джерелом залучення коштів для здійснення пенсійних виплат є система обов'язкового накопичувального пенсійного страхування. У такій системі кожен громадянин самостійно формує джерело своєї майбутньої пенсійної виплати протягом усієї трудової діяльності. Участь у цій системі дозволяє компенсувати втрачений дохід і забезпечити потреби вищого рівня при виході на пенсію. Окрім зазначеного, ефективне функціонування накопичувальної складової пенсійної системи дозволяє знизити вплив демографічного фактора. При цьому необхідно забезпечити функціонування ефективної системи обліку періоду зайнятості, сум нарахованої заробітної плати і розміру сплачених страхових внесків кожної особи. У той же час великий вплив на функціонування накопичувальної складової пенсійної системи мають макроекономічні чинники, основним із яких є інфляція, що призводить до знецінення грошових заощаджень застрахованих осіб. Тому важливим завданням держави також є здійснення

жорсткого контролю щодо збереження пенсійних активів і недопущення зловживань із боку посадових осіб.

Ще однією важливою проблемою здійснення пенсійних виплат є диференціація їх розміру. Адже законодавче встановлення пільг і привілеїв одній категорії застрахованих осіб за рахунок інших призводить до повної чи часткової тінізації заробітної плати, що негативно позначається на фінансовій стабільності Пенсійного фонду України. Тому вважаємо, що розмір пенсії має бути однаковим для людей, які сплачували рівні внески. Правова природа єдиних принципів нарахування пенсій виходить із базового європейського і міжнародного стандарту – відсутності «пільгових» груп, застрахованих за ступенем захисту у тій самій страховій схемі. Однакові умови страхування обумовлюють рівність прав застрахованих на матеріальне забезпечення і соціальне обслуговування. Розмір страхових виплат залежить виключно від тривалості страхового стажу, страхових внесків і деяких інших умов, обумовлених принципом соціальної солідарності, обов'язки за яким однаково розподіляються між учасниками соціального страхування [48, с. 28].

Водночас вважаємо, що поступове збільшення тривалості страхового стажу, необхідного для призначення мінімальної пенсії, стимулюватиме як працівників, так і працедавців до легалізації заробітної плати. Особи, які не мають достатнього трудового стажу для отримання мінімальної пенсії, повинні отримувати адресну соціальну допомогу на рівні, необхідному до досягнення показника прожиткового мінімуму для непрацездатних осіб за рахунок коштів бюджету, а не за рахунок страхових внесків (за умови перевірки доходів домогосподарства).

Серед фахівців побутує думка, що з метою впорядкування регуляторних актів у сфері пенсійного страхування необхідно розробити та прийняти Кодекс законів України про пенсійне страхування, в якому було б чітко прописані пенсійні пільги та преференції [47, с. 48], оскільки це сприятиме реалізації принципу соціальної справедливості та рівності перед

законом усіх прошарків населення. Безумовно, це може стати поступальним кроком у напрямку вдосконалення функціонування вітчизняної пенсійної системи загалом і Пенсійного фонду України зокрема. Однак при цьому потрібно враховувати об'єктивні підстави для диференціації пенсійних виплат, зокрема характер праці (служби); умови праці (шкідливі, важкі); місцевість, де проживала (проходила службу) людина [37, с. 130]. Також потрібно досягнути збалансування інтересів усіх учасників пенсійної системи – платників страхових внесків, одержувачів пенсій і соціальної допомоги та держави, уповноваженим представником якої є Пенсійний фонд України.

Щодо виплат, здійснених НПФ, то як ми бачимо з рисунку 2.8 станом на 31.03.2020 року становили 986,7 млн. грн., що на 17,2% більше в порівнянні з аналогічним періодом 2019 року, при цьому одноразові виплати зросли на 9,3%, пенсійні виплати на визначений строк – на 32,6%.

Сукупно недержавними пенсійними фондами станом на 31.03.2020 року було здійснено пенсійних виплат (одноразових та на визначений строк) 84,9 тисячі учасників, тобто 9,7% від загальної кількості учасників, які отримали/отримують пенсійні виплати. Середній розмір одноразової пенсійної виплати на одного учасника НПФ, який отримав/ отримує пенсійну виплату одноразово, станом на 31.03.2020 року становив 7,5 тис. грн. та середній розмір пенсійної виплати на визначений строк на одного учасника НПФ, який отримав/ отримує пенсійну виплату на визначений строк, становив 88,3 тис. грн.

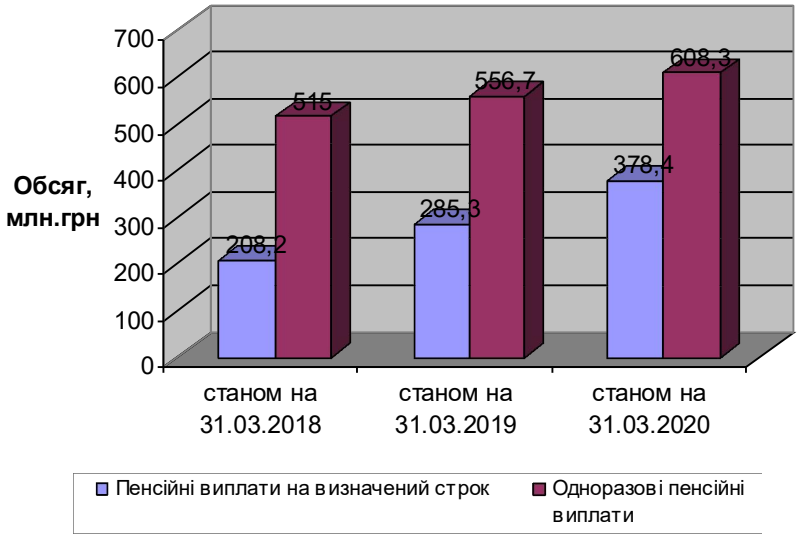


Рис 2.8. Динаміка пенсійних виплат НПФ, млн. грн.*

*Джерело: складено автором на основі [19].

Підсумовуючи усе вищесказане можемо зробити висновок, що видатки Пенсійного фонду України не забезпечують належного рівня пенсійних виплат, в той час як недержавні пенсійні фонди тільки набувають своєї популярності та розвитку.

Висновки до розділу 2

Підсумовуючи викладене, зазначимо, що сьогодні вітчизняна система обов'язкового пенсійного страхування є багатофункціональним організмом, який працює під керівництвом Пенсійного фонду України. В сучасних умовах Пенсійний фонд України є інституцією, що здійснює формування частини фінансових ресурсів держави задля фінансування пенсійних виплат і забезпечення інвестиціями пріоритетних сфер економіки. На стабільність функціонування цієї інституції впливають такі чинники, як рівень навантаження на працездатне населення країни, вікова структура населення, рівень заробітної плати, рівень доходів громадян літнього віку, диференціація розміру пенсій та ін. З метою реалізації основних завдань сталого людського розвитку необхідний комплексний підхід до вирішення вищеперерахованих проблем, оскільки фрагментарне вирішення окремих

питань призведе до розбалансування та погіршення показників діяльності Пенсійного фонду України.

РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

3.1. Світовий досвід функціонування пенсійної системи та можливості його імплементації у вітчизняній практиці

Пенсійні системи більшості країн світу зазнали значних змін протягом останнього десятиліття. Головними чинниками реформування є погіршення демографічних тенденцій – суттєва зміна співвідношення між працюючими та тими, хто отримують пенсії; зміна структури виробництва та споживання національного продукту. Старіння безпосередньо вплинуло на фінансування солідарної системи, так як менша кількість людей працездатного віку має підтримувати достатній рівень пенсій для все більшого числа людей похилого віку загалом у світі. Економічна криза і як наслідок повільний темп економічного зростання, а також зростання рівня державного боргу в багатьох країнах ОЕСР побудували додаткові перешкоди до забезпечення фінансової стабільності пенсійних систем. Це зумовило кардинальні зміни у системах країн світу: перехід від фінансування пенсій за рахунок поточних надходжень до системи індивідуальних рахунків та накопичень, підвищення пенсійного віку, перегляд тарифів та вимог щодо управління ризиками в пенсійних фондах тощо.

Основною задачею пенсійної системи будь-якої країни світу є забезпечення відповідного стабільного рівня доходів пенсіонерів та збереження при цьому своєї фінансової стійкості.

Процес старіння населення світу, який обумовлено збільшенням тривалості життя і низькими показниками народжуваності, формує у світі нові виклики. Згідно прогнозу Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), частка осіб у віці 65 років і старше має збільшитися з 8% від кількості загального населення в світі на кінець 2019 року, до майже 18%

у 2050 році (рис. 3.1), і від 16% до 27% серед країн-членів ОЕСР.

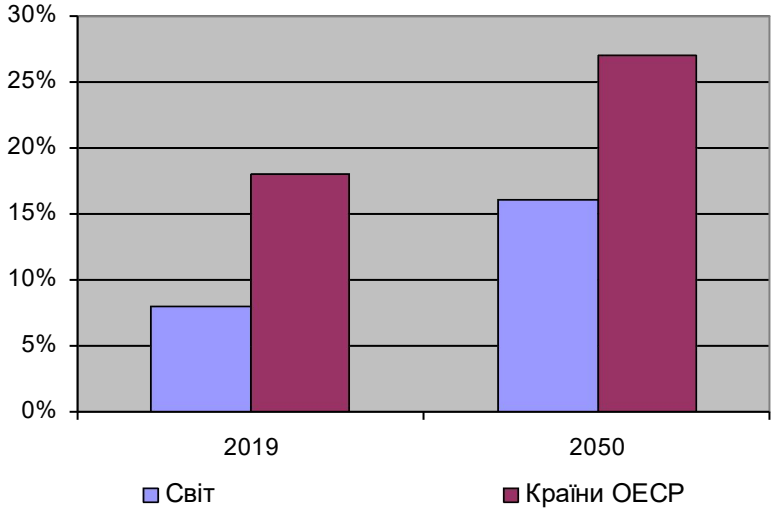


Рис. 3.1. Частка осіб у віці 65 років і старше в загальній чисельності населення, %*

*Джерело: складено автором на основі [3].

Зростання частки пенсіонерів підвищує навантаження на пенсійні системи, і в основному заходи, вжиті країнами, спрямовані на скорочення витрат на пенсії та на параметричні реформи. Так, Чехія і Фінляндія скоротили індексацію пенсійних виплат, Франція змінила порядок індексації, а Греція і Бельгія – тимчасово її заморозили. Словаччина з 2017 р прив'язує індексацію до інфляції (раніше - до темпів і інфляції, і зростання зарплат), такі ж правила діють у Швеції, Фінляндії, Португалії, Німеччини. У Туреччині індексація залежить від темпів ВВП. Люксембург буде індексувати пенсії, тільки якщо пенсійні доходи перевищать витрати [5].

Масово підвищується пенсійний вік. Це зробили 30 з 35 країн (ОЕСР): 20-річні громадяни, що почали працювати в 2014 р, вийдуть на пенсію не раніше 64 років, а в Чехії, Ірландії та Великобританії - в 68 років. У країнах з перехідною економікою, де в середині 1990-х пенсійний вік становив 60 років для чоловіків і 55 для жінок, тепер він в середньому дорівнює 65 і 63 роки відповідно.

В останні два роки про поступове підвищення пенсійного віку до 67 років оголосили Канада, Бельгія, Іспанія, в Німеччині він підвищується з 65

до 67 по місяцю в рік, в Нідерландах досягне 67 років вже в 2021 році,а в Австралії - в 2023 році. Угорщина підвищує вік з 62 до 65 років, в Португалії його підвищення з 65 до 66 буде пов'язано зі зростанням тривалості життя. У Словенії, де вік виходу на пенсію один з найнижчих - 58 років, - він підвищується до 60 для тих, хто сплачував внески протягом 40 років, якщо менший час - то до 65 років. У Франції мінімально необхідний період сплати внесків буде з поточних 41,5 року поступово підвищено до 43 років [5].

Деякі країни підвищують ставки внесків (наприклад, Канада і Франція). Посилюються умови для раннього виходу на пенсію: в Фінляндії цієї можливості позбулися працівники приватного сектора, в Португалії - всі, в Польщі в ході реформи 2009 р число громадян, які мають право на дострокову пенсію, було скорочено вдвічі. В Іспанії пенсія зменшується на 7% за кожен «передчасний» рік виходу на пенсію. Поряд з цим країни вводять стимули для більш пізнього виходу на пенсію, розширюють можливості поєднувати отримання пенсії з продовженням роботи. На скорочення номінального розміру пенсій майже ніхто не наважився, але деякі країни вводять автоматичне коректування їх розміру (в залежності від зростання тривалості життя, доходів і витрат пенсійної системи).

Солідарний компонент залишається основою пенсійних систем. У той же час практично у всіх країнах вони змішані, що включають і накопичувальну компоненту. Участь в накопичувальних схемах може бути обов'язковою для роботодавця - такі умови характерні для Кореї, Нідерландів, Гонконгу, Китаю, Сінгапуру, Швеції, Туреччини, Великобританії, Нової Зеландії. У Німеччині, Японії, Польщі, Франції, Словаччини корпоративні пенсійні програми для роботодавців добровільні. Індивідуальні накопичувальні плани обов'язкові в Чилі і Мексиці, добровільні в Чехії; в Австралії - обов'язкові для роботодавця, але добровільні для працівника. В останні роки ряд країн, незважаючи на бюджетні проблеми, ввели податкові пільги або співфінансування добровільних накопичень, щоб збільшити частку громадян, які беруть в них

участь. Інші використовували нефінансові стимули для розширення охоплення: наприклад, Великобританія і Канада ввели автопідписку - автоматичне включення працівників з можливістю відмовитися; такий же механізм діє в Італії, Нової Зеландії, США. Мексика розширює охоплення за рахунок підключення до обов'язкових накопичень самозайнятих і держслужбовців.

Деякі країни рухаються в зворотному напрямку: наприклад, Перу і Уругвай надали працівникам право повернутися в розподільчу систему. У Словаччині, де до 2060, за прогнозами Єврокомісії, пенсійні витрати будуть найбільшими, а пенсії - найнижчими в ЄС, в 2015 р скасували мінімальний термін накопичень в 10 років і дозволили їх успадкування, а також тимчасово відкрили вхід в накопичувальну частину для всіх - раніше її можна було вибрати тільки до 35 років. Чехія, запропонувавши працівникові співфінансувати накопичувальний внесок за рахунок відрахування із солідарного внеску (тим самим розподільна частина пенсії у таких працівників скорочувалася), зіткнулася з майже тотальним відмовою людей від участі в цій системі. У той же час державне співфінансування добровільних накопичень дозволило зробити їх масовими: в них беруть участь 4,9 млн. працівників проти 0,08 млн., що вибрали накопичувальний внесок в держсистеми.

Отже, можна визначити, що необхідність пенсійних реформ була обумовлена значною потребою у фіскальній консолідації, і більшість країн дійсно здійснили реформи задля поліпшення фінансової стійкості своїх пенсійних систем. Деякі країни зробили це при збереженні або поліпшенні якості пенсійного доходу, в крайній мірі, для деяких груп населення.

Україна сьогодні перебуває на стадії розбудови національної пенсійної системи. У такому контексті особливого значення набуває вивчення досвіду функціонування пенсійних систем розвинених країн, зокрема досвіду їх реформування і оперативного реагування на виклики сьогодення, що суттєво впливає на фінансове забезпечення громадян при виході на пенсію та

одночасно є вагомим джерелом інвестиційних ресурсів. Аналізуючи досвід зарубіжних країн, можна виділити основні шляхи реформування пенсійної системи:

1. Розширення бази оподаткування працюючої верстви населення шляхом збільшення мінімального віку виходу на пенсію та/або основного віку виходу на пенсію, тим самим збільшуючи внесок при збереженні якості виплат для тих, хто здатний працювати довше. Проте це захід залишається дискусійним в Україні через низьку тривалість життя населення в порівнянням з країнами Європи.

2. Запровадження другого рівня пенсійної системи - обов'язкового накопичувального пенсійного страхування. Реформи солідарних систем зазвичай спрямовані на скорочення пенсійних виплат. Це підвищує необхідність розвивати приватне пенсійне забезпечення та його роль у доходах майбутніх пенсіонерів. Всі країни ОЕСР мають накопичувальні пенсійні системи, в середньому по 35 країнам розподільна частина забезпечує пенсію в розмірі 41% середнього заробітку, з урахуванням накопичувальної частини вона збільшується до 58%, тобто близько третини пенсії забезпечується за рахунок накопичень. Проте ефективність накопичувальних схем в світі, а не лише в Україні, значною мірою залежить від суб'єктивних та загальноекономічних чинників. Її прибутковість може коливатися в значних межах залежно від змін економічної кон'юнктури і якості менеджменту. Завжди існує ризик втрати заощаджень або зниження рівня інвестиційних доходів у порівнянні з їх розмірами, закладеними в пенсійних схемах. Вже в самій концепції накопичувальної системи укладені численні ризики. Учасники системи несуть повну відповідальність за її провали, держава гарантує постраждалим в кращому випадку лише мінімальний розмір пенсії. Система ідеальна для добре оплачуваних працівників, які можуть накопичити на пенсійних рахунках достатню грошову суму.

На сьогодні одне з найбільш складних питань для бюджету України – це вартість переходу до накопичувального страхування. Має місце необхідність компенсації сьогоднішньому поколінню пенсіонерів коштів, які відволікаються у накопичувальну систему. Враховуючи усі ризики, запровадження накопичувального страхування постійно відкладається.

3. Популяризація індивідуальних накопичувальних програм. З переходом до реформування у розвинених країнах загальною відповіддю на нові виклики стало прагнення скоротити державні пенсійні виплати в ході модернізації пенсійних схем, а також стимулювати (іноді вимушено) працівників, особливо із середніми та вищими заробітками, накопичувати на своє забезпечення в старості. У ряді країн прийняті заходи по збільшенню охоплення добровільних приватних пенсійних схем.

4. Згідно аналізу, багато країн підняли пенсійні доходи за рахунок збільшення податків або ставок внесків до системи з визначеною виплатою. Для України цей інструмент не є прийнятним, так як лише у 2016 році відбулося зниження ставок єдиного соціального внеску для роботодавця і відміну такого для робітника. Збільшення оподаткування можливе при компенсаційному підході для робітника. Наприклад, сплата відсотку до накопичувального фонду за рахунок зменшення податку на доходи фізичних осіб. Подальше ефективне реформування пенсійної системи України буде залежати від двох ключових аспектів: по-перше, від ступеня довіри громадян до накопичувальних пенсійних програм; по-друге, від спроможності гарантування фінансової стабільності та очікуваного рівня дохідності коштів, інвестованих у фінансові інституції з питань надання пенсійних послуг.

3.2. Стратегічні вектори розвитку пенсійного забезпечення в Україні

Стійкість і адекватність пенсійної системи залежить від того, наскільки вона підкріплена внесками, податками та заощадженнями працівників і роботодавців. Механізми фінансування, умови набуття права на пенсію та умови на ринку праці необхідно продумати таким чином, щоб досягти збалансованого співвідношення між внесками і правами на отримання пенсійних виплат, а також між чисельністю працюючих платників податків і пенсіонерів.

Через надмірну політизацію пенсійна система в Україні все ще залишається «недореформованою», фінансово нестійкою, і не захищає людей похилого віку від бідності. Більше того, вона вразлива до негативних демографічних тенденцій. Коефіцієнт залежності пенсійної системи в Україні становить майже 1:1, що є одним з найгірших показників співвідношень у світі. ЄСВ за багатьох працівників і само зайнятих осіб не сплачується взагалі, або сплачується лише з мінімальної заробітної плати, навіть якщо фактичні заробітки є значно вищими.

Характерною рисою пенсійної системи в Україні є низький пенсійний вік, а також можливість раннього виходу на пенсію у багатьох працівників. Українці виходять на пенсію в середньому набагато раніше, ніж працівники в інших країнах у регіоні: середній вік виходу на пенсію для чоловіків – приблизно 58,5 років, а для жінок – трохи менше 56 років (порівняно з середнім віком виходу на пенсію у країнах ЄС: 63,3 років – для чоловіків і 62,6 років – для жінок) [49].

В результаті в Україні майже 12 млн. пенсіонерів, що становить близько 30% населення, тоді як частка населення старше 60 років складає 22%, а частка населення старше 65 років – 16%.

Протягом останніх десяти років українська економіка не зростала взагалі, а за останні два десятиріччя темпи росту складали в середньому лише 2 відсотки на рік. За останні роки ще більше скоротилась зайнятість, у тому числі через міграцію молодих та кваліфікованих працівників. На додаток до

основних структурних політичних та макроекономічних проблем, різкий економічний спад (ВВП скоротився на 9,8% у 2015 р. і на 6,5% у 2014 р.) був викликаний воєнними діями на Сході України, що триває з 2014 року, та банківською кризою 2014-2016 рр.

Для того щоб пенсійна система могла забезпечити обіцяні виплати, вона повинна як черпати вигоди з розвитку економіки, так і сприяти економічному розвитку. З цією метою реформа повинна підтримувати ефективність ринку праці та ринку капіталу, посилити заходи, спрямовані на стимулювання заощаджень працівників, та сприяти розвитку фінансового ринку.

Міжнародна організація праці (МОП) зіграла важливу роль у розробці міжнародних стандартів соціального забезпечення та норм у сфері трудових відносин. Практично з моменту створення організації у 1919 році соціальне забезпечення було основним елементом мандату МОП (Преамбула до Статуту МОП). Основні принципи соціального забезпечення неухильно вносились до основних конвенцій та рекомендацій МОП, прийнятих до і після 1944 року, і одночасно до Європейського кодексу соціального забезпечення, прийнятого Радою Європи у 1964 році, а також Протоколу до нього, в редакції від 6 листопада 1990 року.

У червні 2012 року понад 150 країн схвалили нову Рекомендацію про мінімальні стандарти соціального захисту № 202 (R202) на Міжнародній конференції праці в Женеві. Рекомендація R202 стала першим міжнародним документом, який рекомендує країнам ліквідувати прогалини у соціальному забезпеченні і поступово досягти загального соціального захисту шляхом:

а) встановлення і підтримання мінімальних рівнів соціального захисту як засадничого елемента національних систем соціального забезпечення;

б) запровадження всеосяжних систем соціального забезпечення, які поступово забезпечать вищий рівень соціального забезпечення якнайбільшої кількості людей [54].

Завдання пенсійної політики в Україні полягає у створенні фінансово стійкої пенсійної системи,яка дозволить досягти основної мети, що стоїть перед будь-якою пенсійною системою: забезпечити адекватний пенсійний дохід, гідний рівень життя та економічну незалежність людей похилого віку.

Важливою проблемою для української пенсійної системи є охоплення на сьогоднішньому ринку праці. Диспропорції на ринку праці, низька регулярність сплати соціальних внесків в солідарній системі і нерегулярна сплата внесків у накопичувальній пенсійній системі мають однакові негативні наслідки для майбутніх пенсійних виплат в обох системах. Диспропорції на ринку праці можна звести до мінімуму за умови, що внески будуть тісно пов'язані з виплатами. Це стосується також солідарної системи, в якій пенсійні виплати строго пропорційні сплаченим особою внескам. Сильний зв'язок між внесками і виплатами може мати певні переваги в країнах з великою тіньовою економікою, де стимули могли б замінити примус, сприяючи дотриманню пенсійного законодавства. І навпаки, невдало побудовані системи, державні чи недержавні, можуть спричинити диспропорції на ринку праці.

Закономірності несплати внесків у різних країнах, і зокрема в Україні, неймовірно схожі. Програми соціального забезпечення найменше приваблюють середнього працівника в наступних категоріях:

- працівників неформального сектору (значна частина української робочої сили),

- молодих і некваліфікованих працівників,

- низькооплачуваних працівників і працівників з сільської місцевості (останні в основному працюють в неформальному секторі),

- працівників, зайнятих неповний робочий день, які отримують заробітну плату, нижче мінімальної,

- деяких працівників малих підприємств,

- заміжніх жінок з дітьми,

- представників великих домогосподарств з багатьма економічно активними особами,

- працівників, які живуть у домогосподарствах, де інші особи не роблять внесків до системи соціального забезпечення [37].

Багато українських роботодавців не сплачують жодних внесків на соціальне страхування або сплачують внески на мінімальному рівні (з мінімальної заробітної плати), навіть якщо виплачують більшу (неофіційну) заробітну плату своїм працівникам. Зниження ЄСВ з 40% до 22% з 2016 року не призвело до суттєвої легалізації зайнятості або зменшення заборгованості перед Пенсійним фондом України. За даними Державної служби статистики України, понад 4 млн. осіб, або кожен четвертий працюючий, неформально зайнятий в тіньовій економіці.

Крім того, українці масово мігрують за кордон для тимчасової або постійної роботи, оскільки не бачать перспектив удома. У 2017-2018 роках лише в Польщі працювали приблизно 1,3-1,5 млн. трудових мігрантів з України і, на думку польських політиків і урядовців, їхня чисельність можливо сягає 2 млн. осіб. Національний банк Польщі прогнозує, що до кінця 2020 року на польський ринок праці щороку виходитимуть 200-300 тисяч українців.

Другим важливим напрямом реформування вітчизняної системи пенсійного страхування є подолання гендерного розриву в розмірі пенсій.

Гендерна рівність у пенсійному забезпеченні є складним питанням, оскільки йдеться про дискримінацію двох типів:

- пряму дискримінацію (наприклад, існування гендерних стереотипів у сімейних стосунках; різне ставлення до економічно активних заміжніх жінок і чоловіків; відмінності у розмірі виплат в накопичувальних пенсійних системах з індивідуальними рахунками можуть ґрунтуватись на актуарних розрахунках, виконаних окремо для чоловіків і жінок, враховуючи різну очікувану тривалість життя, що вказує на брак солідарності або на відсутність об’єднання ризиків),

- непряму дискримінацію (пов’язану з характером професійної діяльності жінок, сімейним станом або ситуацією в сім’ї) [8].

Пенсійні системи зарубіжних країн зазвичай передбачають наявність тривалого періоду трудової діяльності із сплатою страхових внесків та не охоплюють інші види діяльності, крім оплачуваної формальної зайнятості (наприклад, роботу домашніх помічників та надомників), роботу неповний робочий день, випадкові та нестабільні роботи, на яких значною мірою представлені жінки. Незахищеними є також працюючі в неформальному секторі економіки, де багато жінок проводять значну частину трудового життя. Перервана кар'єра, коротший період сплати внесків та низька заробітна плата (наприклад, у сільському господарстві, у сфері освіти або охорони здоров'я) негативно впливають на набуття жінками прав на пенсію.

Середні заробітки жінок значно нижчі ніж у чоловіків. Як наслідок, середній розмір пенсій жінок також суттєво менший від пенсій чоловіків. Хоча жінки живуть довше, ніж чоловіки, такий розрив виникає тому, що жінки заробляють менше і менше жінок зайняті на офіційній оплачуваній роботі, а також жінки працюють менше годин на тиждень або менше років протягом своєї трудової діяльності. Крім того, перерви в кар'єрі (зроблені, наприклад, через народження та догляд за дітьми), можуть непропорційно впливати на набуття жінками права на пенсію, якщо передбачені високі вимоги до страхового стажу для призначення мінімальної пенсії за віком і вимагається тривалий кваліфікаційний період сплати внесків для отримання права на пенсію за віком у повному розмірі.

Численні джерела (Державна служба статистики України, вибіркові обстеження зайнятості, дані громадських опитувань), вказують на те, що в Україні розрив в оплаті праці між чоловіками та жінками на однакових посадах становить від 25% до 40%. Особливо великим є розрив в оплаті праці на посадах вищого рівня, де жінки заробляють значно менше від чоловіків. Загалом за даними Держкомстату, у 2019 році середньомісячна зарплата

жінок в економіці становила 79% зарплати чоловіків (відповідно 9 785 грн і 12 438 грн).

В багатьох пенсійних системах чоловіки виходять на пенсію пізніше, ніж жінки, що дозволяє їм отримувати більші пенсії. Отже, поступове вирівнювання пенсійного віку в Україні (тобто підвищення пенсійного віку для жінок до 60 років у 2021 році) сприятиме підвищенню розміру пенсійних виплат для жінок (за умови, що жінки продовжуватимуть працювати і робити внески).

Повній зайнятості жінок нерідко перешкоджає неоплачувана домашня робота та необхідність догляду за дітьми або іншими членами сім'ї. Це впливає як на вид діяльності, якою можуть займатись жінки, так і на тривалість трудового стажу, охопленого пенсійними програмами та іншими обов'язковими програмами соціального забезпечення.

Універсальні схеми – державні послуги з охорони здоров'я, виплати на дітей, універсальні пенсії за віком - можуть значно підвищити гендерну рівність, надаючи жінкам ті ж права, що й чоловікам, незалежно від стажу роботи та доходів.

Також важливим є визначення фінансової стійкості системи пенсійного страхування в Україні.

Фінансова стійкість є важливою проблемою для більшості механізмів фінансування пенсійних виплат. Це найбільш очевидно, коли пенсійні виплати фінансуються на засадах солідарності, за рахунок поточних внесків на соціальне страхування.

На відміну від солідарної пенсійної системи, у чисто накопичувальних пенсійних системах з індивідуальними пенсійними рахунками і визначеними внесками, де виплати залежать від суми сплачених внесків, отриманого інвестиційного доходу і оплати послуг фінансовим посередникам, проблем з фінансовою стійкістю немає, хоча можливі проблеми з адекватністю розмірів пенсій. Вартість майбутніх пенсійних зобов'язань у будь-який момент часу точно відповідає вартості накопичених у фондах активів.

Без параметричної реформи, проведеної в жовтні 2017 р. пенсійна система України залишалась би фінансово нестійкою (дефіцит ПФУ сягав би - 2,1% ВВП до 2050 р.) у той же час забезпечуючи виплату дуже малих пенсій (з прогнозованим коефіцієнтом заміщення близько 20% від середньої заробітної плати).

Параметрична реформа 2017 р. забезпечить стабільний коефіцієнт заміщення на рівні 23-25% (в середньому для всіх пенсіонерів), при цьому пенсійні витрати залишаться приблизно на рівні 11-13% ВВП. Проте надходження ЄСВ складуть лише 8-8,4% ВВП, і решту витрат на виплату пенсій (3-5% ВВП) потрібно буде фінансувати з державного бюджету. Запропоновані Урядом заходи та підвищення критеріїв набуття права на пенсію є важливими кроками до фінансової стійкості і соціальної справедливості, але вони не вирішують основних проблем пенсійної системи у середньостроковій і довгостроковій перспективі.

Найбільш логічний підхід до фінансової стійкості солідарної пенсійної системи передбачає досягнення певної довгострокової (актуарної) рівноваги. Це означає, що пенсійна система збалансована в часі: потоку очікуваних майбутніх внесків та інших надходжень протягом тривалого часу (50-75 років) достатньо для покриття передбачених виплат за такий же період.

Отже, йдеться про інструменти, які можна застосувати для виправлення ситуацій «актуарного» дисбалансу. В світовій практиці різною мірою використовують наступні чотири типи інструментів для збалансування солідарних пенсійних систем:

- Коригування ставок внесків, що збільшить надходження до системи;
- Коригування розміру пенсій шляхом:

- зменшення виплат (зниження реальної/купівельної та відносної вартості пенсій, в тому числі за рахунок відсутності своєчасної індексації);

- зміни вартості одного року страхового стажу (найбільш прямий спосіб впливу на розмір пенсії);

- валоризації минулих заробітків;

- індексації виплачуваних пенсій відповідно до зміни (індексу) споживчих цін.

- Коригування пенсійного віку, що дозволяє зменшити витрати за рахунок скорочення періоду виплати пенсій (або зменшення чисельності нових пенсіонерів);
- Використання коштів резервного фонду (не існує в Україні) [15].

Можливі деякі варіації зазначених заходів. Наприклад, надходження від сплати внесків можна збільшити шляхом розширення бази нарахування внесків (підвищення максимального розміру заробітної плати (доходу), з якої сплачуються внески, стягнення внесків з пасивного доходу, тощо), замість прямого підвищення ставки внеску. Розміри пенсій теоретично можна скорочувати по-різному: пропорційно всім пенсіонерам, або цілеспрямовано (виплати низькооплачуваним працівникам знижуються на менший відсоток, ніж виплати високооплачуваним працівникам). Змінивши політику індексації виплачуваних пенсій (або застосовуючи «заморожування» індексації) можна фактично зменшити виплати існуючим пенсіонерам. Зменшення розміру пенсій теперішнім працівникам може бути обмежене лише набуттям нових пенсійних прав або застосовуватись до вже набутих прав.

Три перелічені вище інструменти балансування солідарних пенсійних систем в різних країнах застосовують ситуативно, на дискреційній основі, або в рамках механізму автоматичного коригування. Наприклад, щоб сьогодні в Україні мати фінансово збалансовану солідарну пенсійну систему, актуарно обґрунтована ставка внеску на пенсійне страхування до ПФУ повинна складати не менше ніж 30% заробітної плати.

Варто також приділити особливу увагу саме другому рівню вітчизняної пенсійної системи.

За сприятливих умов накопичувальна пенсійна система може стимулювати заощадження, інвестиції та сприяти економічному зростанню в країні. На розмір пенсійних виплат з 2-го рівня впливають такі основні чинники:

1) Розмір заробітної плати (доходу), з якої сплачуються пенсійні внески працівника, і темпи її зростання протягом періоду накопичення.

2) Ставка внеску (у відсотках від заробітку).

3) Регулярність сплати внесків протягом економічно активного періоду життя (від 20 до 65 років). Щоб накопичити достатній обсяг пенсійних заощаджень, тривалість участі в накопичувальній пенсійній системі повинна становити принаймні 30 років для працівників із заробітками нижче середнього рівня по країні, і не менше 20-25 років для працівників із заробітком, що перевищує середній рівень.

4) Дохідність інвестування пенсійних заощаджень в періоди накопичення та здійснення виплат (тобто, впродовж приблизно 50 - 60 років).

5) Розмір комісійних винагород (зборів) та оплати послуг з адміністрування та управління інвестиціями, які стягуються пенсійними фондами (у відсотках до пенсійних активів або внесків).

6) Рівень інфляції в періоди накопичення та здійснення пенсійних виплат.

7) Очікувана тривалість життя після досягнення пенсійного віку (впливає на вартість довічного ануїтету) [49].

У той же час доцільним є розглядати напрями вдосконалення добровільної накопичувальної системи пенсійного страхування.

Недержавні пенсійні фонди (НПФ) в Україні почали створювати у 2005 році відповідно до Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення» №1057-IV від 9 липня 2003 року. Закон передбачає створення НПФів відкритого, корпоративного і професійного типу.

Відкритий пенсійний фонд може створити юридична особа, а його учасниками можуть бути будь-які фізичні особи незалежно від місця та характеру їх роботи. Корпоративний пенсійний фонд може створити роботодавець або декілька роботодавців, а професійний пенсійний фонд – організації роботодавців, їх об'єднання, об'єднання громадян, професійні

спілки, їх об'єднання або фізичні особи, пов'язані за родом їх професійної діяльності (занять).

Недержавні пенсійні фонди організовані як окремі юридичні особи, мають статус неприбуткових організацій і повинні бути внесені у Державний реєстр фінансових установ який веде Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг (Нацкомфінпослуг).

Адміністраторами НПФ можуть бути ліцензовані спеціалізовані установи або компанії з управління активами (КУА). Управління активами фонду може здійснювати ліцензована компанія з управління активами або банк. Активи пенсійного фонду повинні зберігатись в уповноважених банках-зберігачах, з якими НПФ укладає угоду. НПФ діють виключно на основі планів з визначеними внесками і не надають будь-яких обіцянок чи гарантій щодо розмірів майбутніх пенсій.

Українська система недержавного пенсійного забезпечення (3-й рівень) функціонує протягом 13 років, але все ще не отримала належного розвитку. Найбільше на ринку відкритих НПФ, однак за обсягом активів і учасників переважають НПФ корпоративного типу. Станом на 31 березня 2018 року до Державного реєстру фінансових установ занесені 62 НПФ і 22 адміністратори НПФ (з них 44 НПФ або 71% зареєстровані в Києві). НПФ налічували 843 200 учасників (58% чоловіків і 42% жінок) або приблизно 5,4% від загальної кількості працівників, зайнятих як у формальному, так і у неформальному секторах економіки (15,5 млн. осіб працездатного віку 16-60 років). Причинами низького охоплення можуть бути як недостатній рівень фінансової обізнаності населення, так і загальна недовіра до фінансових установ, брак надійних фінансових інструментів для НПФ, недостатні реальні доходи або просто брак інформації.

Існуюча нормативно-правова база функціонування НПФ в рамках 3-го рівня пенсійної системи потребує суттєвого вдосконалення. Як зазначили експерти Світового банку, 3-й рівень української пенсійної системи має дуже невизначену концепцію фідуціарних зобов'язань і незадовільне регулювання

конфліктів інтересів. НПФ можна вільно створювати без встановлення суттєвої фінансової чи іншої відповідальності. Відповідальність Компанії з управління активами обмежена вартістю її власних активів. Рішення членів ради НПФ не завжди обов'язкові для виконання і, отже, члени ради юридично не зв'язані своїми рішеннями. Будь-яка особа (що відповідає кваліфікаційним вимогам) може бути членом ради декількох НПФ. Насамкінець, недержавні пенсійні фонди 3-го рівня не відповідають міжнародним стандартам, зокрема, положенням Директиви ЄС 2016/234136 щодо захисту прав учасників (Директива IOPR II).

Витрати, пов’язані з наданням послуг з адміністрування, управління та зберігання пенсійних активів НПФ, регулюються законодавством. Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг встановила річний граничний розмір витрат, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів на рівні 7,0% від чистої вартості активів пенсійного фонду. Це є надзвичайно високою граничною ставкою, яку потрібно зменшити.

Міжнародний досвід свідчить, що комісійні винагороди пенсійних фондів та інших надавачів послуг часто є непрозорими, прихованими та незрозумілими для звичайних інвесторів. Важливо зазначити, що вони можуть суттєво зменшити пенсійні заощадження та майбутні виплати/ануїтет. Багато інвесторів не розуміють, яка частина їхніх пенсій розчиняється у комісійних/зборах. Наприклад, дослідження, проведене у Великій Британії в 2016 році Цільовою робочою групою з питань прозорості, показало, що пенсійні фонди можуть регулярно стягувати з коштів учасників понад 100 різних видів зборів та плати за послуги, і більшість таких нарахувань приховані від споживачів.

Учасники деяких НПФ 3-го рівня зазнали також збитків від дій шахраїв, які стали можливими через слабкість регулювання та нагляду. У 2015 році діяльність колишніх «інвестиційних менеджерів» корпоративного пенсійного фонду Національного банку України (НБУ), чиї активи складають понад 50%

загального ринку НПФ, призвела до втрати понад 900 млн. грн. пенсійних активів, які належали більше 12 тисяч працівників НБУ. Активи НПФ НБУ були інвестовані в банківські депозити неплатоспроможних банків та корпоративні облігації компаній, що згодом збанкрутіли. Керівники НПФ НБУ не сподіваються повернути навіть половину цих коштів.

Розвитку системи добровільного недержавного пенсійного забезпечення в Україні перешкоджають такі основні виклики:

- періодичні економічні кризи в Україні протягом останніх 25 років;
- низькі наявні (реальні) доходи працівників;
- високі і необґрунтовані адміністративні видатки на оплату послуг з адміністрування пенсійних рахунків та інвестиційного управління активами (в середньому майже 5% від вартості пенсійних активів);
- добровільні пенсійні заощадження не завжди доступні молодим людям з нижчими доходами і більшими потребами;
- відсутність довіри до фінансових установ і пенсійної системи серед населення;
- загальна слабкість банківського і небанківського фінансових секторів, недостатній рівень розвитку фондового ринку (включаючи брак надійних інвестиційних інструментів);
- слабкість нагляду і регулювання у небанківському фінансовому секторі (реформа давно запізніла і все ще очікується):
- в секторі НПФ немає єдиного регулятора (функції регулятора поділені між трьома установами);
- недоліки ліцензування постачальників послуг (багато формальностей, але немає процесу оцінювання по суті);
- слабкі вимоги до аудиту НПФ та інших постачальників послуг;
- загалом брак ефективних інструментів, проактивного моніторингу дотримання вимог і забезпечення виконання зобов’язань численними регуляторами.

Насамкінець, пенсійні заощадження не є ідеальною заміною інших форм заощаджень.

Для подальшого розвитку добровільної накопичувальної пенсійної системи (3-й рівень) Уряд має сприяти створенню ефективних стимулів для пенсійних заощаджень за умови усунення зазначених недоліків і створення основних передумов.

Висновки до розділу 3

Отже, реформування системи пенсійного страхування в Україні є складним та довготривалим процесом. У відповідь на довгострокові тенденції, будь-яке поліпшення фінансування солідарної пенсійної системи (1-й рівень) теоретично може передбачати наступні заходи:

- збільшення розміру пенсійних внесків;
- встановлення пенсійного віку з метою зменшення чисельності нових пенсіонерів, шляхом встановлення зв'язку між віком виходу на пенсію та збільшенням очікуваної тривалості життя;
- коригування рівня пенсійних виплат шляхом зменшення виплат, зміни вартості одного року страхового стажу, осучаснення (валоризації) минулих заробітків та індексації виплачуваних пенсій.

Успіх реформ, спрямованих на підвищення віку набуття права на призначення пенсії, залежить від можливостей залишитись на ринку праці для жінок і чоловіків старшого віку. Це передбачає адаптацію робочих місць та організації праці, сприяння навчанню впродовж всього життя, економічно доцільні політичні заходи, спрямовані на узгодження трудового, особистого та сімейного життя, заходи з підтримки здорового старіння і боротьба з гендерною нерівністю та дискримінацією за віком.

Перехід від солідарних пенсійних систем з визначеними виплатами до накопичувальних систем з визначеними внесками зменшує зобов'язання уряду та роботодавців. Такі пенсійні системи можуть давати хороші результати для окремих осіб, але разом з тим мають певний інвестиційний

ризик. Ситуація, що склалася в Україні на даний момент, свідчить про те, що для успішного запровадження 2-го рівня пенсійної системи в Україні потрібно, як мінімум, від трьох до п'яти років серйозних реформ у сфері регулювання та розвитку ринків капіталу.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

У роботі наведено теоретичне узагальнення і запропоновано вирішення проблеми, що полягає у розробці теоретичних засад функціонування пенсійного страхування та наданні практичних рекомендації щодо удосконалення цього процесу в Україні.

Отримані в процесі дослідження результати дають змогу сформулювати наступні висновки і внести пропозиції, що мають теоретичне й практичне значення.

1. Узагальнюючи існуючі в літературі підходи до трактування поняття «пенсійне страхування» встановлено, що під останнім слід розуміти систему правових, економічних, організаційно-адміністративних, соціальних, фінансових заходів щодо підтримки та захисту осіб від матеріальної незабезпеченості внаслідок втрати працездатності за віком, інвалідністю або втратою годувальника громадян.

2. За результатами вивчення еволюції системи пенсійного страхування можна зробити висновок, що його розвиток пройшов такі етапи: етап стихійного зародження через виникнення кас взаємодопомоги, створення добровільних страхових організацій; етап становлення державного регулювання, якому характерне втручання держави у процеси пенсійного страхування, та зародження солідарної системи пенсійного страхування; перехідний етап, який характерний тільки для постсоціалістичних країн, що стали на шлях розвитку ринкових відносин; етап реформування пенсійної системи, який характеризується впровадженням багаторівневої системи пенсійного страхування та забезпечення, розподілом зобов'язань щодо пенсійного забезпечення населення між державою, працедавцями та робітниками.

3. Враховуючи теоретичні засади функціонування системи пенсійного забезпечення визначено структуру пенсійної системи, виходячи з якої існує три рівні. Першим є солідарна система, яка базується за принципом

солідарності поколінь і передбачає здійснення поточних виплат пенсіонерам за рахунок пенсійних відрахувань працюючих. Другим – накопичувальна система, яка здійснюється за рахунок сплати внесків до накопичувального фонду працівниками чи роботодавцями від їхнього імені. Третій рівень – добровільна система особистих пенсійних внесків, що формується повністю за рахунок особистих внесків і виплачується як додаткова пенсійна допомога за рахунок особистих пенсійних заощаджень.

4. Виявлено й узагальнено основні чинники, що впливають на функціонування пенсійного забезпечення. Зокрема, старіння населення, що супроводжується змінами його демографічного складу зростання зайнятості у неформальному секторі економіки і неповної зайнятості, відмова молодих громадян від участі у національних або професійних пенсійних системах призвели до збільшення фінансового навантаження на солідарні пенсійні системи.

Обґрунтовано, що демографічна ситуація, яка склалася сьогодні у світі та в Україні, негативно впливає на економіку та соціальну сферу, спонукає до радикальних перетворень. Старіння населення зумовило погіршення співвідношення між категоріями працездатного та непрацездатного віку. Самі по собі демографічні зміни (нижча народжуваність і довша тривалість життя), виходячи зі світових тенденцій є незворотними. Тому демографічні зміни мають бути обов’язково враховані при реформуванні пенсійної системи.

5. Виявлено незбалансованість дохідної та видаткової частин бюджету Пенсійного фонду України. Аналіз функціонування солідарної системи показав, що значна частина доходів Пенсійного фонду формується завдяки власним коштам із залученням переданих ресурсів, а саме – коштів з Держбюджету. Сформованих за рахунок пенсійних внесків власних коштів є замало для того, щоб повністю профінансувати відповідні видатки.

6. Проведене дослідження світового досвіду пенсійного страхування, України у тому числі, дозволяє зробити висновки, що пенсійні системи

різних країн світу мають схожу структуру із певними відмінностями, які пояснюються особливостями соціально-економічного, політичного та демографічного, а відповідно й організаційно-правового характеру. Найбільшого поширення у світовій практиці набули програми пенсійного страхування на солідарній основі. Серед інших популярних програм пенсійного страхування виділяють добровільні накопичувальні програми.

7. В Україні є необхідність впровадження накопичувальної системи пенсійного забезпечення, оскільки вона дозволить розвантажити солідарну систему, сформує індивідуальні накопичення громадян, дасть можливість залучати інвестиційний ресурс громадян на розбудову національної економіки, дасть поштовх розвитку національного фондового ринку.

8. Узагальнено теоретичні концепції та практичний досвід розвитку недержавного пенсійного забезпечення. Визначено, що впродовж останніх років у багатьох країнах світу у результаті реформування солідарних пенсійних систем значно зросла роль недержавного пенсійного забезпечення. З'ясовано особливості розвитку недержавних пенсійних фондів в Україні, що дає підстави для більш глибокого розуміння їх ролі у системі пенсійного забезпечення та розвитку фінансового ринку. Накопичуючи фінансові ресурси своїх учасників недержавні пенсійні фонди створюють джерело довготермінових інвестицій, забезпечують додаткові пенсійні виплати громадянам.

9. Вдосконалення і реформування системи пенсійного страхування в Україні є основним завданням в країні. Проведене дослідження дає змогу сформулювати ряд пропозицій щодо удосконалення системи пенсійного забезпечення в Україні:

– вивести заробітну плату з тіні шляхом проведення податкових реформ, що дозволить збільшити дохідну частину бюджету ПФУ;

– запровадити систему коригуючих коефіцієнтів розміру пенсії, яка не стимулюватиме населення до раннього виходу на пенсію з метою стимулювання продовження зайнятості;

– створити додаткові робочі місця для працездатного населення з метою збільшення розмірів сплати страхових внесків до ПФУ;

– забезпечити інституціональну готовність пенсійної системи, яка передбачає створення інфраструктури та механізмів її ефективного управління;

– забезпечити обґрунтований рівень фіскального навантаження, яке зумовлює пенсійна система на фонд оплати праці.

– розширити напрями інвестування пенсійних активів за наявності сприятливих умов на фондовому ринку та макроекономічної стабільності;

– розробити та запровадити фінансові механізми зацікавленості для роботодавців, брати активну участь у розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення.

Реалізація пропозицій забезпечить стійкий і збалансований розвиток пенсійної системи, гармонізацію з міжнародними та європейськими стандартами та вимогами, активізує діяльність виконавчих органів влади, роботодавців і громадян щодо досягнення високих стандартів пенсійного забезпечення, а також розвиток конкуренції між інституціями державного та приватного пенсійного забезпечення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Automatic Adjustment Mechanisms in Asian Pension Systems? Elif Arbatli, Csaba Feher, Jack J. K. Ree, Ikuo Saito and Mauricio Soto, IMF Working Paper, 2016.
2. Borzutzky Silvia, Hyde Mark, Chile's Private Pension System at 35: Impact and Lessons, Journal of International and Comparative Social Policy, January 2016, p. 57-73.
3. European Commission, The 2019 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the 28 EU Member States (2013-2060), Publications Office of the European Union, Luxembourg [online], available at: http://www.oecd-ilibrary.org/ social-issues-migration-health/pensions-at-a-glance-2015 (дата звернення: 27.03.2020)
4. Nicholas Barr and Peter Diamond, Reforming pensions: Principles, analytical errors and policy directions, International Social Security Review, Vol. 62, 2/2009, p. 27.
5. OECD (2015), Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators, OECD Publishing, Paris. URL: http://dx.doi. org/10.1787/pension_glance-2015-en (дата звернення: 27.03.2020).
6. OECD Pensions at a Glance 2017: OECD and G20 Indicators, December 2017.
7. Pension Coverage in Latin America: Trends and Determinants, Rafael Rofman, Maria Laura Oliveri, World Bank Discussion Paper 1217, 2012.
8. Ron van Rooden, Ukraine urgently needs to reform its pension system. IMF, 18 April 2017. URL: https://www.epravda.com.ua/publications/2017/04/18/623950/ (дата звернення: 25.05.2020).
9. Social Security Pensions: Development and Reform. Colin Gillion, John Turner, Clive Bailey and Denis Latulippe, ILO, Geneva, 2000.

10. Stalebrink O.J. (2014). Public pension funds and assumed rates of return: an empirical examination of public sector defined benefit pension plans, American review of public administration. № 1(44), P. 92–111.
11. The World Factbook / Central Intelligence Agency. URL: https://www.cia.gov/library/publications/the-world factbook/rankorder/2092rank.html (дата звернення: 25.05.2020).
12. World Social Protection Report 2017-19: Universal social protection to achieve the Sustainable Development Goals, ILO, Geneva, 2017.
13. Актуальні питання фінансової теорії і практики: збірник матеріалів Сьомої заоч.-дист.конференції студентів і молодих вчених, м.Тернопіль, 30.11.2020р.
14. Александрова Г. М. Фінансово-економічні й соціальні фактори та наслідки впровадження пенсійної реформи в Україні. Молодий вчений. 2016. № 3. С. 4-8. URL: http://nbuv.gov.ua/ UJRN/molv_2016_3_4 (дата звернення: 27.03.2020).
15. Бабак І. М. Бідність як критерій оцінювання рівня життя населення. *Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики.* 2013. Вип. 57. С. 41–48.
16. Бондалетова Т. О. Етапи становлення системи пенсійного забезпечення України *Інновації та традиції в сучасній науковій думці: матер. третьої міжнар. наук.-практ. інтернет-конф.* (21 – 23 серпня). Вінниця : 2014. С. 36 – 42.
17. Веб-сторінка Державної служби статистики України. URL: http://www.ukrstat. gov.ua (дата звернення: 25.05.2020).
18. Видатки Пенсійного фонду України. URL: http://cost.ua/budget/expenditure/pension/ (дата звернення: 25.05.2020).
19. Гайдар Е. Богатые и бедные. История пенсий. URL: http://magazines.russ.ru/vestnik/2003/10/gaid2.html. (дата звернення: 17.03.2020).

20. Громадська думка, пенсійна реформа та ставлення до пенсії в Україні, Проект USAID «Трансформація фінансового сектору», березень 2018 р.
21. Дані Державної статистики України по чисельності населення. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/ds/nas_rik/nas_u/nas_rik_u.html (дата звернення: 25.05.2020).
22. Дегтярёв Г. П. Реформирование пенсионной системы России: институциональный анализ : дис. докт. экон. Наук. Ин-т соц. экон. проблем народонаселения РАН, 2006. С. 22.
23. Динь І. М. Угорський досвід реалізації пенсійної реформи: можливості для України. *Наукові записки*. 2008. Вип. 10. Ч. 1. С. 330-336.
24. Доходи Пенсійного фонду України. URL: http://cost.ua/budget/revenue/pension/ (дата звернення: 17.05.2020).
25. Ермилов В. Очерк истории медицинского страхования и страховой медицины на юге Украины. URL: www.medicine.ck.ua/?p=2. (дата звернення: 07.02.2020).
26. Закон України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" № 1058-VI від 9 липня 2003 р. Зі змінами і доповненнями станом на 12.07.2018 р. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=1058-15. (дата звернення: 20.03.2020).
27. Закон України "Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи" № 3668-VI від 8 липня 2011 р. URL: http://zakon1.rada.gov.ua. (дата звернення: 20.03.2020).
28. Звіт про роботу Пенсійного фонду України у 2018 році. URL: http://www.pfu. gov.ua/pfu/doccatalog/document?id=243697 (дата звернення: 20.03.2020).
29. Звіт про розподіл пенсіонерів за розмірами призначених місячних пенсій станом на 01.10.2020 (форма 5 – ПФ). URL: https://www.pfu.gov.ua/276466-zvit-pro-rozpodil-pensioneriv-za-rozmiramy-pryznachenyh-misyachnyh-pensij-stanom-na-01-10-2018-forma-5-pf/ (дата звернення: 17.05.2020).

30. Інформація про виконання показників бюджету Пенсійного фонду України за 2010 рік. URL: http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish/article?art_id=172721&cat_id=94750. (дата звернення: 24.03.2020).
31. Історичні аспекти розвитку пенсійної системи, передумови та мета створення Пенсійного фонду. URL: http://www.pfu.gov.ua. (дата звернення: 07.02.2020).
32. Касич А.О. Напрями реформування пенсійної системи України. Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економічні науки. Житомир: ЖДТУ, 2011.№ 2 (56). №. 2. С. 206–208 URL: http://eztuir.ztu.edu. ua/handle/123456789/4700 (дата звернення: 27.03.2020).
33. Кириленко О. Інституційні основи державного пенсійного страхування в Україні. *Журнал європейської економіки*. 2013. Т. 12, № 1. С. 79–95.
34. Кириленко О. Пенсійна система України: на шляху реформування. *Світ фінансів.* 2016. № 3. С. 7-19.
35. Кириленко О. Управління фінансовими ресурсами недержавних пенсійних фондів. *Вісник Тернопільського національного економічного університету.* 2013. № 4. С.7-17.
36. Кириленко О., Петрушка О. Інституційні основи державного пенсійного страхування в Україні. *Журнал європейської економіки*. 2013. Т. 12, № 1 С. 79-95.
37. Колєснік-Омельченко Т. В. Щодо підстав диференціації пенсійного забезпечення громадян. *Право і суспільство.* 2012. № 1. С. 126–130.
38. Конституція України від 26.06.1996 р. Зі змінами і доповненнями станом на 10.03.2011 р. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=254%EA%2F96-%E2%F0. (дата звернення: 20.03.2020).

39. Концепція соціального забезпечення населення України. Постанова Верховної Ради України № 3758-XII від 21.12.1993 р. URL: www.portal.rada.gov.ua. (дата звернення: 17.03.2020).
40. Коцур А. Розвиток системи державного пенсійного страхування: тенденції та шляхи удосконалення. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України*. 2015. Вип. 20. С. 137-140.
41. Мальований М. І. Стан та проблеми фінансового забезпечення системи пенсійного страхування України. Облік і фінанси. 2014. № 1. С. 89-95 URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ Oif_apk_2014_1_16 (дата звернення: 17.05.2020).
42. Мальований М. Історичний розвиток системи пенсійного забезпечення в світі. *Економіка АПК* . 2005. № 3. С. 31-36.
43. Мелешко О. В. Історіографія виникнення сучасної системи пенсійного забезпечення як виду соціального захисту населення. *Вісник СНАУ*. 2008. Вип. 12/1 (33). С. 115-120.
44. Надрага В. І. Фінансові ризики розбудови пенсійної системи в Україні: демографічний аспект. *Фінанси України.* 2015. № 1. С. 79–86.
45. Надточій Б. Пенсійне забезпечення в Україні: історичний аспект. Україна. 2000. С.102-132.
46. Населення України. Імперативи демографічного старіння.Київ : *ВД «АДЕФ-Україна»*, 2014. С. 288.
47. Нестеров Д. Ю. Механізми правового та організаційного забезпечення пенсійного страхування в Україні. *Вісник академії митної служби України. Серія «Державне управління».* 2011. № 1. С. 43–49.
48. Нижик Н. Р. Принципи диференціації пенсійних відносин: окремі аспекти теорії пенсійного права. *Юридичний вісник. Повітряне і космічне право.* 2015. № 2. С. 26–30
49. Обов'язкові накопичувальні пенсійні системи (2-й рівень). Міжнародний досвід: Уроки для України. *Проект USAID «Трансформація фінансового сектору»* 2018 р.

50. Оверчук В. С. Історичний аспект розвитку пенсійної системи в Україні URL: irbisnbuv.gov.ua/.../cgiirbis_64.exe. (дата звернення: 10.05.2020).
51. Пенсійна система України. Вікіпедія. URL: https://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%9F%D0%B5%D0%BD%D1%81%D1%96%D0%B9%D0%BD%D0%B0_%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D0%B0_%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8 (дата звернення: 17.05.2020).
52. Петрушка О. До питання про об'єктивну необхідність державного пенсійного страхування. Збірник наук. праць перших наукових читань пам'яті С. І. Юрія ; тези наук. доп. (Тернопіль, 26 лист. 2015 р.). Тернопіль : ТНЕУ, 2015. С.141-144.
53. Петрушка О. Сутнісно-теоретичні засади державного пенсійного страхування. *Світ фінансів*. 2010. Вип. 3. С. 73-81.
54. Петрушка О. Шляхи удосконалення практики мобілізації доходів Пенсійного фонду України. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія : Економічні науки.* 2016. Вип.16. С. 136–139.
55. Право на справедливості обчислення та перерахунок пенсій. *Соціальний захист*. 2016. № 3-4. С. 46 - 46.
56. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування. Закон України № 1058-4 від 09.07.2003 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2464-17 (дата звернення: 28.09.2020).
57. Про недержавне пенсійне забезпечення : Закон України № 47-48 від 2003 р. Відомості Верховної Ради України. 2003. № 47/48. 9 квіт.
58. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб. Закон України № 2262-XII від 09.04.1992. URL: http://www.rbc.ua/ukr/news/society (дата звернення: 28.09.2020).
59. Про Пенсійний фонд України. Постанова Кабінету Міністрів України № 345 від 01.06.1994 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2464-17 (дата звернення: 28.09.2020).

60. Про управління соціальним страхуванням в Українській РСР. Постанова Ради Міністрів Української РСР № 25 від 11.02.1991 р. URL: http://zakon.rada.gov.ua/cgibin/laws/main.cgi?nreg=2464-17 (дата звернення: 28.02.2020).
61. Рекомендація щодо літніх працівників від 23.06.1980 № 162. Міжнародна організація праці. URL: http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_089 (дата звернення: 07.09.2020).
62. Розвиток державного пенсійного страхування в умовах пенсійної реформи / за ред. О.П. Кириленко, Б.С. Малиняка монограф. / Тернопіль, 2013.
63. Роик В. Д. Пенсионная система России: вызовы XXI века и пути модернизации. СПб. : Питер, 2012. С. 374.
64. Ткаченко Н. В. Вектори побудови пенсійних систем у країнах Європейського Союзу. *Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України.* 2014. Вип. 40. С. 32–42.
65. Толуб'як В. С. Закордонні орієнтири реформування вітчизняної пенсійної системи. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер. Економічні науки*. 2016. Вип. 18. - ч. 2. С. 165-170.
66. Тулай, О. Єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: особливості, тенденції та прблеми. *Світ фінансів.* 2017. Вип. 4. С. 24-34.
67. Тулай, О. Удосконалення організаційно-економічного механізму функціонування Пенсійного фонду України. *Світ фінансів.* 2012. Вип. 3. С. 71-79.
68. Указ Президента України “Про невідкладні заходи щодо погашення заборгованості з виплати пенсій” № 957/98 від 31.08.1998 р. URL: zakon2.rada.gov.ua/laws/show/ 957/98.
69. Фінансові важелі подолання бідності в Україні : монографія / О.П. Кириленко, І.І. Білоус, Б. С. Малиняк [та ін.] ; Тернопіль: Економічна думка, 2010. 432 с.

70. Якимова Лариса Петрівна. Еволюція пенсійних систем: аналіз, моделювання, прогноз, монографія держ. техн. ун-т. - Алчевськ : , 2013. 358 с.