

Сабецька Тетяна

к.е.н., викладач, Івано-Франківський інститут менеджменту
Тернопільського національного економічного університету

Мрозіцька Юлія

студентка, Івано-Франківський інститут менеджменту
Тернопільського національного економічного університету

ВІТЧИЗНЯНІ РЕАЛІЇ ТА ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

Конституцією України визначені права громадян на соціальний захист, які включають право на забезпечення їх у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, безробіття з незалежних від них причин, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом (ст. 46). Реалізація цих прав гарантується загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням за рахунок страхових внесків громадян, підприємств, установ і організацій, а також бюджетних та інших джерел соціального забезпечення. Згідно ст. 92 Конституції України виключно законами України визначаються засади соціального захисту, а також форми та види пенсійного забезпечення.

Пенсія – це регулярна грошова виплата (в розрахунку на місяць), яка призначається у встановленому державою порядку як захід матеріального забезпечення за принципами загальнолюдуської солідарності та субсидування. Терміном “пенсія” називають також період часу в житті людини, протягом якого вона ніде не працює й отримує пенсійні виплати.

В Україні розрізняють такі види пенсійних виплат: пенсія за віком, пенсія за інвалідністю, пенсія у зв'язку з втратою годувальника, довічна пенсія, довічна обумовлена пенсія, довічна пенсія подружжя, одноразова пенсійна виплата, додаткова пенсія, пенсія за вислугу років тощо.

На сьогоднішній день стан системи пенсійного забезпечення в Україні є вкрай складним: низький рівень пенсій, збільшення кількості дострокових пенсіонерів, нестача коштів у Пенсійному фонді, неузгодженість пенсійних

виплат із реальними фінансовими можливостями фонду – поставили вітчизняну пенсійну систему на межу кризи.

Про необхідність та шляхи реформування вітчизняної системи пенсійного забезпечення мова йде вже давно, вченими та політиками пропонуються різні схеми удосконалення пенсійної системи, серед яких поєднання існуючої нині розподільчої і накопичувальної системи нарахування пенсій, створення системи недержавного пенсійного забезпечення, переорієнтація програм допомоги різним категоріям громадян із соціальних виплат на стимулювання їхньої трудової активності та багато інших.

Перші кроки до реформування системи пенсійного забезпечення України вже зроблено. Так, 8.07.2011 р. Верховна Рада України прийняла Закон України “Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи”, який став найбільш непопулярним за останні роки. Основними змінами, внесеними даним законом до вітчизняної пенсійної системи, є **[закон]**:

- пенсійний вік для жінок з 1.09.2011 р. підвищується з 55 до 60 років (на шість місяців щороку протягом десяти років);
- мінімальний трудовий стаж для отримання пенсії за віком збільшується з 5 до 15 років;
- нормативний трудовий стаж для призначення пенсії зростає для жінок з 20 до 30 років, для чоловіків – з 25 до 35 років;
- призначення пенсії здійснюватиметься, виходячи з розрахунку розміру середньої заробітної плати за три останні роки перед виходом на пенсію;
- за бажанням можна продовжувати працювати після 60 років. В такому випадку за перші п'ять додаткових років пенсія зростатиме з розрахунку 0,5% надбавки від середньої зарплати за кожен місяць. У разі, якщо людина продовжуватиме працювати більш ніж 5 років після настання для неї пенсійного віку, пенсія зростатиме в розмірі 0,75% за кожен місяць.

Необхідність проведення пенсійної реформи в Україні є дуже актуальною й викликана цілим рядом нагальних проблем, серед яких основне місце належить демографічній проблемі. Так, за даними Державної служби

статистики України в нашій країні налічується близько 13,7 млн. пенсіонерів, при цьому на 98 пенсіонерів припадає 100 осіб працездатного віку, які сплачують єдиний соціальний внесок. На сьогоднішній день 1,5 млн. пенсіонерів отримують пенсії в межах одного прожиткового мінімуму, переважна більшість пенсіонерів (10,1 млн.) – у межах двох прожиткових мінімумів, і лише 2 млн. (а це 14,6%) пенсіонерів отримують спеціальні пенсії, які складають більшу частину коштів, що виплачуються з Пенсійного фонду. Також важливою проблемою є відсутність належної диференціації пенсійних виплат залежно від трудового стажу і розміру сплачених страхових внесків [3].

У 2013 р. повинен розпочатися другий етап пенсійної реформи – запровадження обов'язкової накопичувальної системи пенсійного страхування, що знову ж таки викликало хвилю критики. Так, директор соціальних програм Центру Разумкова Людмила Шангіна зазначила: “Проводити пенсійну реформу без реформи оплати праці не мало сенсу. Пенсія – це похідна від оплати праці, і це аксіома! Якщо праця в країні коштує “нуль”, то і відрахування до Пенсійного фонду будуть нульові” [4]. Головні причини дефіциту Пенсійного фонду України, як відмічає дослідниця, “приховуються у неадекватній заробітній платі й “конвертах”, які просто неминучі при нашій ментальності і податковому тиску” [4].

Пенсійна реформа справді є необхідною для нашого суспільства і це чітко усвідомлюється, та за словами самих урядовців, українці на даний момент не готові сприймати цю реформу, оскільки, по-перше, погано проінформовані про її зміст, а, по-друге, значним є рівень недовіри суспільства до урядових реформ. Ключовими проблемами пенсійної реформи стало підвищення пенсійного віку для жінок, підвищення страхового стажу та зміна формули нарахування пенсій.

У зв'язку з цим цілком очевидною є необхідність ґрунтовного перегляду і доопрацювання всіх нормативних документів, які стосуються проведення пенсійної реформи в Україні, з тією метою, щоб змінити її орієнтири не тільки на користь ліквідації нагальних проблем Пенсійного фонду України, а скоригувати майбутні реформи назустріч людям. Для того, щоб пенсійна

реформа стала справді дієвою і позитивно сприймалася суспільством, важливо оптимально поєднати такі два важливих аспекти: потреби уряду і побажання громадян, віднайти так звану “золоту середину”, яка задовольнить інтереси усіх конфліктуючих сторін.

Доволі корисним для України з точки зору можливості перейняття досвіду може бути практика проведення реформ системи пенсійного забезпечення у країнах Латинської Америки, де упродовж останніх 20 років систему пенсійного забезпечення було реформовано у 8 країнах.

Так, в Аргентині в результаті проведення пенсійної реформи всі працюючі громадяни отримали право як на єдину пенсію із солідарної системи, так і на додаткову пенсію із солідарної системи або з індивідуального накопичувального рахунка. Пенсійна система цієї країни є трьохрівневою. Перший рівень забезпечує базову пенсію, яка виплачується кожному громадянину у розмірі близько 45% від середньої заробітної плати. Другий рівень створений для пенсійного забезпечення всіх громадян, які робили внески до солідарної пенсійної системи до початку реформи (до липня 1994 р.). Третій рівень забезпечує або додаткову пенсійну виплату із солідарної системи або з індивідуального рахунка для тих громадян, які обрали накопичувальну систему. Для отримання базового розміру пенсії громадянам необхідно або досягнути віку 63 роки і мати трудовий стаж 30 років, або віку 70 років і мати 10 років трудового стажу. Розмір пенсії не має пропорційної залежності від тривалості трудового стажу, відтак деякі громадяни можуть отримувати неадекватні пенсії, якщо в період працездатного віку вони тривалий час були безробітними. Компенсаційна додаткова виплата забезпечується лише тим громадянам, які здійснювали внески до солідарної пенсійної системи, що існувала ще до початку реформи [1, с. 35].

Системи пенсійного забезпечення Чилі й Аргентини є майже однаковими, проте з незначним відмінностями. Так, у Чилі питання обсягів надходжень пенсійних внесків є дещо простішим, ніж в Аргентині. Це пояснюється тим, що 90% населення Чилі мешкає у містах, а самозайняті громадяни можуть брати

участь у системі пенсійного забезпечення лише на добровільній основі. Беручи до уваги те, що громадяни, які забезпечують себе роботою самостійно, складають біля 25% робочої сили й імовірно знаходяться в тіньовому секторі економіки, збір пенсійних внесків і контроль за дотриманням їх сплати спрощується, якщо їх виключити із числа платників. У Чилі пенсійні фонди у законодавчому порядку зобов'язані стягувати пенсійні внески з тих громадян, які не сплачують їх добровільно. Відтак запорукою дисциплінованості платників пенсійних внесків є цілком реальна можливість визнання платника банкрутом, імовірність конфіскації і реалізації його активів, а також загроза тривалого ув'язнення або великих штрафних санкцій [5, с. 44].

У Болівії, на відміну від Чилі та Аргентини, де після проведення реформ адміністративні витрати на управління пенсійними фондами залишаються високим, реформатори пішли іншим шляхом [5, с. 43]. Оскільки Болівія є невеликою країною з обмеженою чисельністю потенційних платників пенсійних внесків, було прийняте рішення про обмеження кількості керуючих компаній для пенсійних фондів. Відповідно для цього вирішили застосувати порядок обрання керуючих компаній і єдиного для всіх банку-зберігача пенсійних активів на основі тендеру. У результаті проведення таких реформаційних заходів, які, до речі, повністю фінансувалися за рахунок державного бюджету, у Болівії була створена пенсійна система з найнижчими в Латинській Америці адміністративними видатками [1, с. 36].

Проте не обійшлося без негативних наслідків. Так, повне скасування урядом Болівії попередньої солідарної пенсійної системи спричинило появу величезних витрат перехідного періоду, величина яких кожного року становила 3% ВВП країни. Такі величезні додаткові витрати з боку уряду у свою чергу негативно позначилися на інвестиційній політиці пенсійних фондів, проте з часом їх все-таки вдалося подолати. Іншим негативним аспектом пенсійної реформи в Чилі було те, що заключний етап тендеру проводився лише за показниками вартості послуг, що надаються, у зв'язку з чим виникли проблеми щодо якості цих послуг. Через те, що учасники того чи іншого пенсійного

фонду не мали можливості перейти до іншого фонду, компанії з управління пенсійними фондами не надто турбувалися про якість своїх послуг і не надавали першочергового значення маркетинговій діяльності та проведенню навчальних програм для населення. Із приходом до влади в Болівії опозиційної партії жодна із характеристик програми індивідуальних пенсійних рахунків не була змінена, натомість змінилась структура колективного фонду, який здійснює управління приватизованими компаніями від імені громадян [1, с. 36].

Отже, досвід проведення пенсійних реформ у країнах Латинської Америки засвідчує, що реалізація пенсійної реформи в принципі може бути більш простою та дієвою. Для ефективного функціонування вітчизняної системи пенсійного забезпечення пенсійна реформа, що проводиться в Україні, потребує ґрунтовного доопрацювання, оскільки поки що вона не принесла суспільству нічого, окрім втрат і дефіциту. Уряд, який є гарантом добробуту суспільства, при проведенні будь-яких реформ, в тому числі й пенсійної, повинен зважати на потреби людей та забезпечувати їм гарні умови для праці і належний рівень життя.

Література

1. Вінер М. Пенсійні системи країн Латинської Америки / М. Вінер // Україна: аспекти праці. – 2000. – № 5. – С. 35–37.
2. Закон України “Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи” 8.07.2011 р
3. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://www. stat. gov.ua](http://www.stat.gov.ua).
4. Пенсійна реформа буде дієвою лише після реформи оплати праці // Газета “Комсомольская правда”. – 29 січня 2013 р.
5. Яценко В., Вінер М. Уроки чилійської пенсійної революції / В. Яценко, М. Вінер / Україна: аспекти праці. – 2000. – № 5. – С. 38–45.