

Ольга КИРИЛЕНКО
Галя КОЗАК

ПЕРСПЕКТИВИ РЕФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В УКРАЇНІ

Розглянуто стан державного пенсійного страхування в Україні, узагальнено основні проблеми, пов'язані з його функціонуванням та вдосконаленням. Окреслено перспективи розвитку та напрямки реформування державного пенсійного страхування в умовах трансформаційних процесів.

Державне пенсійне страхування – один із базових інститутів соціального захисту, що має на меті підтримання матеріального забезпечення працівника після виходу його на пенсію, а розміри пенсій, врешті-решт, відображають зрілість суспільних відносин і реальне втілення в життя положень Конституції про побудову соціальної держави.

На сьогодні в багатьох країнах світу, і в Україні зокрема, ще не сформована повноцінна система пенсійного страхування та чіткий механізм реалізації соціально-економічних гарантій у сфері пенсійного забезпечення громадян, що спричинено низкою об'єктивних факторів: економічних, демографічних, соціально-політичних. Тому, зважаючи на певну неспроможність держави щодо гарантованого забезпечення громадянам їх основних соціально-економічних прав, надзвичайно важливим є пошук шляхів підвищення надійності й ефективності механізмів реформування системи пенсійного страхування.

Відсутність впорядкованого і досконалого законодавчого забезпечення та відповідних практичних кроків щодо реформування першого та становлення другого рівня пенсійної системи свідчать про недостатній рівень дослідження, а відтак – актуальність даної теми.

Теоретико-методологічні положення та організаційно-економічні механізми реформування пенсійної системи України постійно перебувають у колі інтересів науковців і практиків. Питанням реформування системи пенсійного страхування присвятили свої праці такі вчені, як Н. Внукова, Г. Гендрікс, В. Грушко, О. Косенко, Д. Леонов, Е. Лібанова, Г. Мактагарт, О. Медведчук, В. Мельничук, А. Нечай, В. Приймак, Л. Ткаченко, А. Федоренко, І. Ярошенко, В. Яценко та інші.

Метою дослідження є науково-теоретичне обґрунтування перспектив розвитку та напрямків реформування державного пенсійного страхування в умовах трансформаційних процесів.

Пенсійна система, головний елемент якої – обов'язкове державне пенсійне страхування, є однією з основних гарантій соціального захисту, завданням якого є підтримка матеріального добробуту громадян та їхніх сімей при виході на пенсію за віком, по інвалідності чи в разі втрати годувальника.

Стратегічну переорієнтацію системи пенсійного забезпечення до системи пенсійного страхування було окреслено Законом України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", який визначив її трирівневу структуру. Перший

та другий рівні системи пенсійного забезпечення в Україні становлять систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Однак, враховуючи те, що запровадження обов'язкової накопичувальної системи сьогодні лише планується, з метою дослідження особливостей організації державного пенсійного страхування детальніше зосередимось на функціонуванні солідарної системи.

Солідарна пенсійна система, побудована на засадах солідарності і субсидування, забезпечує здійснення виплати пенсій і надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду. Основними її характеристиками є залежність від демографічних тенденцій, всеохоплюючий характер та загальнообов'язковість, тобто це свого роду директивний рівень пенсійного страхування. Дана система передбачає такий спосіб взаємодії економічно активного та непрацездатного населення, за якого перші, відраховуючи певну частину доходу, підтримують і забезпечують других. Таким чином, кожне наступне покоління утримує кожне попереднє.

Позитивним у солідарному пенсійному страхуванні є те, що кошти при перерозподілі в одному часовому просторі не встигають знецінюватися. Проте, з іншого боку, не відбувається заощадження коштів, які сплачуються в межах страхових внесків. Слід також зазначити, що фінансовий стан солідарної системи пенсійного страхування залежить від соціально-економічної ситуації в країні, фіскальної та монетарної політики держави.

За час здійснення пенсійної реформи в Україні солідарну систему вдалося суттєво удосконалити в напрямку переходу до функціонування на нових страхових засадах. Зокрема, реформа солідарної системи передбачила:

- охоплення системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування всіх працюючих громадян (у т. ч. са-

мозайнятих осіб, а також найманих працівників у приватному секторі економіки);

- запровадження нової формули нарахування пенсій, що передбачає розширення періоду врахування заробітку при визначенні розмірів пенсій (на підставі даних системи персоніфікованого обліку внесків), зарахування до страхового стажу періодів, за які сплачено страхові внески, та ставить майбутній розмір пенсії в залежність від величини заробітку, з якого сплачувались пенсійні внески, та страхового стажу, протягом якого вони сплачувались. Причому, пенсіонерам, пенсії яким були призначені за раніше діючим законодавством, надано право на перерахунок призначеної їм пенсії за умовами нового закону;

- надання можливості та стимулювання до більш пізнього виходу на пенсію з підвищенням розмірів пенсій від 3% за один рік відстрочки виходу на пенсію до 85,32% за десять років більш пізнього виходу на пенсію. В разі відстрочки часу виходу на пенсію збільшиться період, протягом якого особа сплачуватиме внески до Пенсійного фонду, тож розмір пенсії буде вищим. Вирішення даного питання буде особистою справою кожного громадянина і залежатиме винятково від його готовності "працювати на самого себе";

- розмежування джерел фінансування пенсій, призначених за різними пенсійними програмами: на першому етапі – розмежування джерел фінансування з держбюджетом, на другому – поступове переведення фінансування професійних пенсій в систему недержавних пенсійних фондів;

- фінансування з державного бюджету дефіциту коштів у рамках солідарної системи (в разі його виникнення);

- поступове запровадження системи управління Пенсійним фондом на основі паритетного представництва сторін соціального партнерства (представників держави, роботодавців та працівників) [1].

Загалом особлива увага в ході пенсійної реформи приділена закріпленню принципів загальнообов'язкового пенсійного страхування. Серед них пріоритетні: 1) обов'язковість страхування осіб, які працюють на умовах трудового договору та інших підставах, а також осіб, які забезпечують себе роботою самостійно, фізичних осіб-суб'єктів підприємницької діяльності; 2) диференціація розмірів пенсій; 3) пенсії, інші види соціальних виплат та допомоги, що є основним джерелом існування, мають забезпечувати рівень життя, не нижчий від прожиткового мінімуму.

Вжитими заходами в межах пенсійної реформи вдалося забезпечити якісні зміни у функціонуванні першого рівня пенсійної системи. Так, було збільшено період трудової діяльності, за який враховується заробітна плата для призначення пенсії. Це досягається поступовим розширенням періоду, за який враховується заробітна плата при обчисленні пенсії, з двох років до всієї тривалості трудової діяльності з можливістю виключення періоду до 60 календарних місяців за умови, що такий період становить не більше ніж 10% тривалості страхового стажу. Це дозволило встановити залежність розміру пенсії від заробітної плати, з якої сплачено внески до Пенсійного фонду України, та заохоче громадян до більш тривалої участі у формуванні ринку праці [2, 47].

Відповідно до нового пенсійного законодавства щороку з 1 березня (починаючи з 1 березня 2005 р.) проводиться підвищення розміру пенсії на коефіцієнт, який відповідає не менше ніж 20% темпів зростання середньої заробітної плати в Україні порівняно з попереднім роком.

З 1 січня 2008 р. пенсії перераховано з урахуванням показника зарплати 928,81 грн., що відповідає рівню середньої заробітної плати на одну застраховану особу в цілому по Україні, з якої сплачено

страхові внески, за 2006 р. Водночас, збільшено визначену статтею 25 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" величину оцінки одного року страхового стажу: до 1,2% з 1 січня та до 1,35% з 1 жовтня 2008 р. (до 1 січня ця величина дорівнювала 1%) [2, 47].

Одночасне збільшення більш ніж у три рази заробітної плати для обчислення пенсії та збільшення вартості одного року страхового стажу дозволило відійти від існуючої раніше "зрівнялівки", коли пенсії основної маси пенсіонерів встановлювалися на рівні прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність; забезпечити справедливість у розмірах пенсій, призначених у різні роки; здійснити диференціацію пенсій. Якщо у грудні 2007 р. середній розмір пенсії перевищував мінімальний на 31% (590,80 грн. проти 415,11 грн.), то у січні 2009 р. це співвідношення склало 65%. Водночас слід зазначити, що здійснені заходи вже на початку 2010 р. втратили свій вплив, адже проаналізоване співвідношення наблизилось до рівня 2007 р. і сягнуло 49%.

Отож, хоча вжиті заходи справили певний позитивний вплив, державна пенсійна система України залишається несправедливою, незавершеною та обтяжливою для суспільства. Окрім 13,7 млн. пенсіонерів в Україні проживають 15,2 млн. платників пенсійних внесків. Тому проблема пенсійної системи стосується всього дорослого населення країни незалежно від того, якою мірою конкретна людина усвідомлює цей факт.

Поряд з тим, що пенсійний внесок в Україні є одним із найбільших у світі, Пенсійному фонду бракує власних грошей для виконання своїх зобов'язань. Його перманентні дефіцити покриваються трансфертами з бюджету (плановими, на погашення дефіциту фонду, а останніми роками ще й на ліквідацію касових розривів), відволікаючи державні ресурси від фінансування інших сфер.

РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ

За офіційними даними, сума трансфертів, що надійшли до Пенсійного фонду у 2010 р. становить 64,8 млрд. грн., що підтверджує неспроможність Пенсійного фонду працювати без багатомільярдних дотацій з бюджету (рис. 1). Темп приросту трансфертів Пенсійному фонду за останні два роки склав 64%. При цьому, в їх структурі сума коштів на погашення дефіциту фонду за цей же період зросла на 28,4 млрд. грн., що прямо засвідчує зростаючий дисбаланс між доходами і видатками Пенсійного фонду.

Поступово обсяги видатків Пенсійного фонду стали наблизитися до рівня доходів державного бюджету: у 2007 р. вони стано-

вили 72,3% його доходів, у 2008 р. – 78,9%, а у 2009 р. замість передбачених 84,5% – 91,8%. По суті, в країні за останні декілька років утворився фонд обсягом у ще один державний бюджет [4, 68].

За відсутності кардинальних змін така ситуація лише погіршуватиметься і може призвести до колапсу пенсійної системи. Уже сьогодні один платник внесків в середньому фінансує 91 пенсії одного пенсіонера, відповідно на 100 платників припадає 91 пенсіонер. Очікується, що до 2025 р. це співвідношення сягне 100 до 100, а в 2050-му – 100 до 125 (за іншими розрахунками – до 139) (рис. 2). Як наслідок – середня

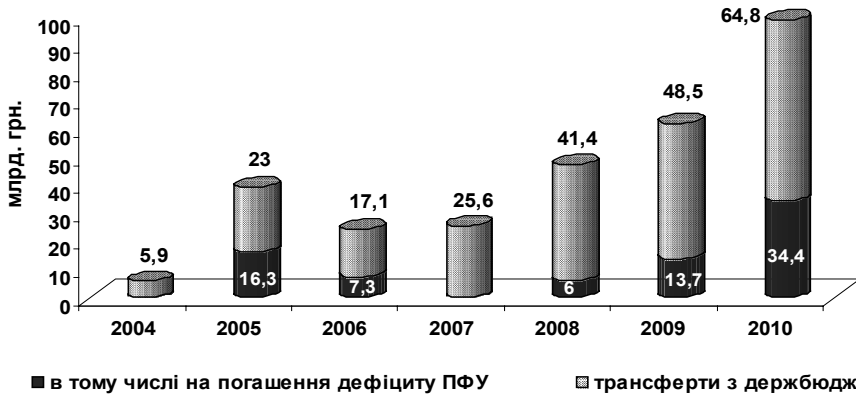


Рис. 1. Динаміка трансфертів Пенсійному фонду України з державного бюджету*

* Складено на основі [3].

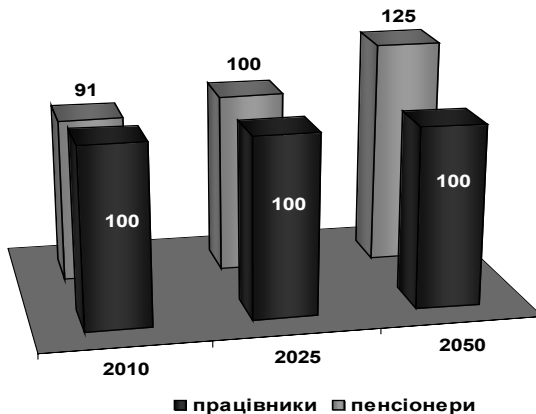


Рис. 2. Прогноз чисельності пенсіонерів та працівників в Україні, % [5]

пенсія неминує зменшуватиметься по відношенню до середньої зарплати, не залишаючи жодних шансів на забезпечену старість тим, хто сьогодні працює.

Переважає більшість українських пенсіонерів отримують низькі пенсії. У січні 2010 р. 55% пенсіонерів отримували пенсії не вище 800 грн., а їхня частка в загальній сумі видатків на виплату пенсій становила лише 38%. Разом з тим 12% пенсіонерів з найвищими пенсіями (понад 1500 грн.) отримували 28% загального обсягу місячних видатків на виплату пенсій. До цієї групи належать переважно особи, яким пенсії призначено за окремими законами (державні службовці, судді тощо). Розподіл пенсіонерів за розмірами пенсій показано на рис. 3.

Водночас, слід зазначити, що солідарність у першому рівні пенсійної системи передбачена не лише між поколіннями пенсіонерів і працюючими, а й між пенсіонерами. Відповідно виплати високих пенсій частині пенсіонерів порівняно з переважаючим загальнодержавним низьким її розміром не є нормальним явищем та потребує справедливої диференціації.

Середній розмір пенсії із солідарної системи в Україні на початку 2010 р. становив 1033 грн. на місяць, у листопаді – 1097 грн. При цьому середня пенсія українця майже

в 14 разів менша від середньої пенсії фіна, в 10,4 рази – ізраїльтянина, у 9 разів – американця, у 8,6 рази – німця. Якщо ж порівнювати з країнами, які ще недавно входили до колишнього соціалістичного табору, то й тут ми суттєво програємо: полякам – учетверо, угорцям – утричі, литовцям – у 2,3 рази, росіянам – у 2,2 рази [7].

І хоча пенсії для абсолютної більшості людей залишаються мізерними, кошти, які надходять на їх виплату в масштабі країни, величезні, а їхня сума з року в рік зростає темпами, несумісними з можливостями економіки. Стабільну динаміку росту пенсійних видатків у ВВП України відображає рис. 4. Так, у 2001 р. їх частка становила лише 9,1% ВВП, у 2004–2008 рр. – 12–15% ВВП, а у 2009 р. сягнула 18,2% ВВП – це найвищий показник серед країн Європи. Для порівняння: торік цей показник у Польщі знаходився на рівні 13,9%, Німеччині – 11,4%, Швеції – 10,6%, Чехії – 8,5%, у Великобританії – 6,6%.

В сучасних умовах, коли пенсійні видатки зростають випереджальними темпами всупереч економічній спроможності їхнього забезпечення, а демографічні тенденції призводять до руйнування існуючої пенсійної системи, серед можливих варіантів поліпшення фінансового стану системи

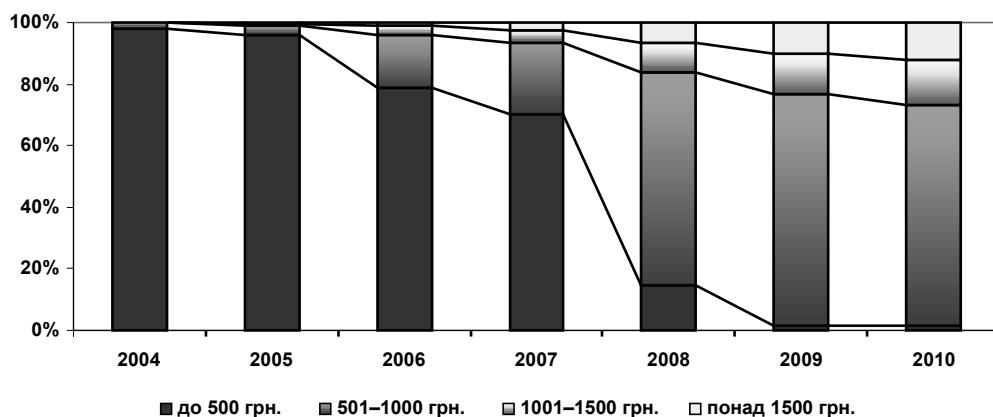


Рис. 3. Розподіл пенсіонерів за розмірами пенсій [6]

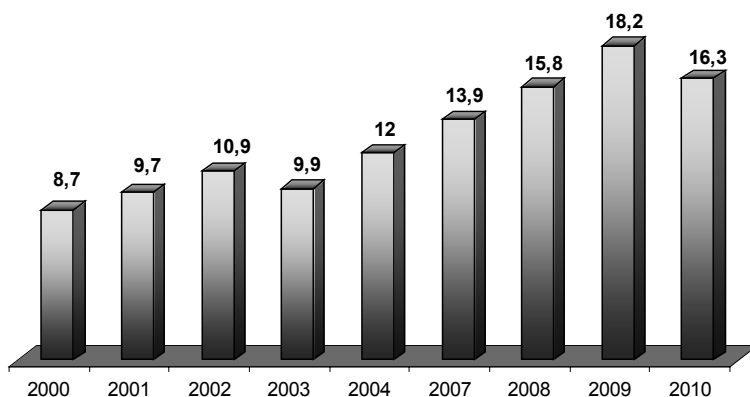


Рис. 4. Частка витратів Пенсійного фонду України у ВВП, % [5]

пенсійного страхування України пропонують наступні: підвищення розміру пенсійного внеску для працівників та/або роботодавців, збільшення дотацій з бюджету або запровадження додаткових податків, зниження розмірів пенсій порівняно з доходами працюючого населення, а також підвищення пенсійного віку [8, 17–18]

Збільшення розміру внеску для всіх категорій платників неможливе, оскільки він сьогодні і так досить високий, а за умови підтримки коефіцієнту заміщення на сучасному рівні сумарну ставку внеску доведеться підвищити до 40% у 2025 р. та до 50% у 2050 р. [8, 17]. В свою чергу збільшення фіскального тягаря на фонд оплати праці призведе до тінізації трудових відносин та оплати праці.

Збільшення дотацій з бюджету є неприйнятним, адже в умовах постійного дефіциту коштів вони витісняють інші програми економічного і соціального розвитку. Водночас, за умови незмінності розмірів внесків та дотацій існуюче співвідношення пенсії та заробітної плати знизиться з 40% у 2010 р. до 28% у 2050 р. [8, 17].

Підвищення пенсійного віку є найімовірнішим варіантом забезпечення стабілізації пенсійної системи. Ефект від нього

відчутний одразу після запровадження, тому цей захід набуває особливого значення в період кризи. Відмінністю підвищення віку від інших заходів є простота реалізації та мінімальний організаційний супровід.

Загалом щодо оцінки можливостей підвищення пенсійного віку є тільки одна доречна міра – тривалість життя. Однак, як не дивно, і тут існують суперечності. Одні експерти беруть до уваги тривалість життя людини після досягнення пенсійного віку, інші – тривалість життя від народження. Звичайно, показник тривалості життя від народження буде нижчим. Сьогодні середня тривалість життя українських жінок становить 74 роки, чоловіків – 62,3 року.

За даними Міністерства соціальної політики України, показники тривалості життя після досягнення пенсійного віку на сьогодні становлять 14,7 року для чоловіків і 23,4 року для жінок. Це означає, що жінка, яка досягне 55 років, у середньому доживе до 78,4 року, а чоловік після досягнення ним 60 років – до 74,7 року [9, 35].

На нашу думку, при обґрунтуванні необхідності підвищення пенсійного віку до уваги необхідно брати обидва показники тривалості життя (від народження і після досягнення пенсійного віку), оскільки пен-

сійні внески сплачує кожен працівник протягом своєї трудової діяльності, хоча до пенсії доживають не всі.

Всі дискусії щодо пенсійного віку в Україні стосуються двох питань: чи повинні чоловіки та жінки мати однаковий пенсійний вік і чи потрібно його підвищувати? Україна планує найближчим часом прийняти закон, в якому передбачити поступове збільшення пенсійного віку для жінок до рівня чоловіків – з 55 до 60 років, додаючи 6 місяців щорічно. Крім того, заплановано збільшення мінімального терміну страхування з 5 до 15 років та кваліфікаційного періоду для отримання повної пенсії з 20/25 до 30/35 років, що має стимулювати працюючих довшо зберігати працездатність.

Жінки в Україні працюють менше, ніж в інших країнах, а перебувають на пенсії довше. Вони утримують світовий рекорд зі співвідношення періоду перебування на пенсії та періоду праці на неї: 7,1 років перебування на пенсії в розрахунку на 10 років праці, коли в інших країнах це 5,8 років (Великобританія), 4,9 (Угорщина), 4,6 (Німеччина), 6,2 (Італія), 5,5 (Польща) [10, 19].

Що стосується значного відставання України від європейських країн за показниками очікуваної тривалості життя, то вони не можуть слугувати обґрунтуванням існуючої межі пенсійного віку: у жінок очікувана тривалість життя при народженні майже на 12 років довша, ніж у чоловіків, однак на пенсію вони йдуть на 5 років раніше. Отож, поступове підвищення пенсійного віку для жінок є реальним як з фінансової, так і з соціальної точки зору.

Однак, на нашу думку, підвищення пенсійного віку може розглядатися лише в якості крайнього заходу і при цьому повинно застосовуватися в комплексі з розширенням можливостей зайнятості та підвищенням матеріального добробуту працівників за рахунок зростання заробітної плати. Тоб-

то пенсіонери повинні отримати стимул до більш пізнього виходу на пенсію.

Основні реформи повинні стосуватися сучасних поколінь працюючого населення і здійснюватися комплексно для запобігання звуженню пенсійних прав. Саме тому необхідно: звільнити солідарну систему від невластивих для неї виплат (дострокові й пільгові пенсії); обмежити максимальний розмір пенсій; створити рівні умови індексації пенсій незалежно від закону, яким вони призначені; скоротити пільги щодо дострокового виходу на пенсію і зі сплати внесків; обмежити пенсії працюючим пенсіонерам (в 2010 р. їхня кількість склала 2,6 млн. осіб або 20,2% загальної кількості отримувачів пенсій) [11].

Держава повинна забезпечити негайне вжиття заходів щодо удосконалення солідарної пенсійної системи: по-перше, встановити максимальну межу пенсій (в солідарній системі не може бути пенсія 10-30 тис. грн., оскільки людина, працюючи на відповідній посаді, не сплачує стільки внесків); по-друге, люди, які претендують на спеціальні пенсії, повинні сплачувати збільшені пенсійні внески; по-третє, потрібно переходити до детінізації заробітної плати.

Для відновлення соціальної справедливості у пенсійній системі необхідно запровадження загальних та єдиних для всіх громадян правил та принципів призначення пенсій, у т. ч. для народних депутатів, державних службовців, суддів, прокурорів тощо. Збереження підвищеного рівня матеріального забезпечення відповідних категорій осіб можливе лише за межами пенсійної системи і не за рахунок Пенсійного фонду.

Раціоналізація пенсійних видатків є нагальною потребою. Однак навіть короткострокові антикризові заходи мають бути підпорядковані стратегічним цілям розвитку пенсійної системи, зокрема щодо гарантування мінімальних стандартів рівня життя пенсіонерів, встановлення більш

справедливих і прозорих правил призначення та індексації пенсій.

Чинний порядок обрахунку розміру пенсії спрямований на посилення страхових принципів, адже враховує заробіток упродовж всього трудового періоду і визначає страховий стаж з урахуванням сплати пенсійних внесків за щомісячними даними. Проте дане питання набуває особливої важливості з огляду на заплановане підвищення тривалості страхового стажу, що дає право на призначення пенсії із солідарної системи, з 5 до 15 років та нормативного страхового стажу, необхідного для отримання пенсії в повному обсязі, з 20/25 років до 30/35 років. Для запобігання масовому виключенню осіб, які втратили працездатність, із загальнообов'язкового державного пенсійного страхування науковці пропонують визначати тривалість періоду, що зараховується до страхового стажу, за підсумками кварталу або навіть року [12, 13].

З метою мотивації населення до збільшення тривалості трудового періоду пропонують збільшити коефіцієнт врахування кожного понаднормового року страхового стажу з 1% до 2–3%. Це дасть можливість запобігти знеціненню понаднормового страхового стажу (що неодмінно станеться за умови збереження 1%-го коефіцієнту), водночас сума видатків на підвищення пенсій за наднормовий стаж залишиться меншою, ніж за чинних умов.

Для стимулювання продовження трудового періоду доцільно також переглянути прогресивну шкалу збільшення пенсії за кожен рік відстрочки виходу на пенсію. Щоб людина погодилася почекати з виходом на пенсію, у перший рік відсоток має бути значно більший, ніж сучасні 3% (хоча б 10%). Однак цей захід навряд буде дієвий за збереження можливості одночасного одержання пенсії й зарплати у повному обсязі [12, 14].

Пріоритетним завданням на сучасному етапі реформування солідарної системи має

стати удосконалення механізму індексації пенсій з метою запобігання бідності пенсіонерів порівняно з рештою населення та підтримки їх купівельної спроможності. Фактично, сьогодні індексація пенсій відбувається шляхом підвищення прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність, що є водночас гарантованим мінімальним розміром пенсії. Тобто індексується не повний розмір призначеної пенсії, а лише та її частина, що не виходить за межі прожиткового мінімуму. Чинний порядок підвищення пенсії у зв'язку зі зростанням заробітної плати (не менше 20% з урахуванням підвищення пенсій в минулому році) не здатний забезпечити їх зв'язку із сучасним рівнем заробітків. Причому, що швидше зростає заробітна плата, то скоріше погіршується матеріальне становище пенсіонерів, порівняно з працюючими, оскільки знижується коефіцієнт заміщення [12, 14].

Виходом з даної ситуації може стати здійснення індексації повного (а не лише мінімального) розміру пенсій на 100% інфляції, що дасть змогу підтримувати коефіцієнт заміщення у середньостроковій перспективі на рівні не нижче 40% і не сильно вплине на бюджет Пенсійного фонду.

Разом з цим уникнути всіх пенсійних проблем за рахунок удосконалення лише солідарної складової пенсійного страхування неможливо. Тому у більшості країн світу це завдання покладене на інші рівні пенсійної системи.

Встановити безпосередній зв'язок між сплатою внесків та майбутнім розміром пенсій, скоротити майбутні видатки солідарної пенсійної системи і водночас підтримати коефіцієнт заміщення на належному рівні дає можливість запровадження другого рівня – обов'язкової накопичувальної системи. Накопичувальній складовій державного пенсійного страхування нині приділяється особлива увага, оскільки солідар-

на пенсійна система може бути надійною й ефективною лише за умови розширеного відтворення поколінь. Тобто головним фактором поширення накопичувальних пенсійних систем є демографічні тенденції, що постають ключовим чинником подальшого старіння населення та збільшення демографічного навантаження на осіб працездатного віку, а отже – зростання пенсійних видатків у майбутньому.

При вдалому розвитку економічної ситуації Україна зможе запровадити другий рівень приблизно протягом двох років. Обов'язкова накопичувальна система передбачає розподіл пенсійного внеску на дві частини, одна з яких надходить до солідарної системи, а інша (2–7% від зарплати працівника) – нагромаджується на індивідуальних рахунках учасників в Накопичувальному фонді або недержавних пенсійних фондах (залежно від обраної моделі). Кошти, сплачені застрахованими громадянами, вкладатимуться в різноманітні інвестиційні інструменти, що забезпечить їх від інфляції і сприятиме піднесенню економіки.

В основі цієї моделі лежать наступні аргументи:

- накопичувальна пенсійна система не залежить від співвідношення між працюючими громадянами і пенсіонерами та проблем демографічного характеру, що створюють загрози існуванню розподільних схем;
- система забезпечує диференціацію розмірів пенсії залежно від того, скільки та чи інша людина спромоглася накопичити і як ефективно були інвестовані її кошти;
- пенсійна система, що перейшла на накопичувальну основу, збільшує сукупні національні нагромадження і призводить до збільшення інвестицій та економічного зростання.

Здійснити підготовку до упровадження другого рівня неможливо без визначення моделі його функціонування шляхом: 1) створення Накопичувального фонду, передбаченого Законом про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування; 2) залучення до роботи з коштами накопичувальної системи пенсійного страхування недержавних пенсійних фондів (НПФ) чи 3) використання змішаного варіанту (Накопичувальний фонд та НПФ).

Перший варіант, для практичного втілення якого розроблений законопроект “Про запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування” (2007 р.), передбачає функціонування другого рівня пенсійної системи на централізованих засадах. Акумуляція її коштів відбуватиметься у спеціальному Накопичувальному фонді, створити та адмініструвати який повинен Пенсійний фонд України.

Перерахування страхових внесків застрахованими особами до Накопичувального фонду передбачається в розмірі 2% від суми заробітної плати з наступним щорічним підвищенням на 1% до досягнення ним 7%-го значення. З метою недопущення зменшення доходу застрахованих осіб роботодавці зобов'язані підвищити заробітну плату працівникам на суму, яка покриватиме здійснені внески. Страхові внески сплачуватимуться застрахованими особами, яким на день перерахування цих коштів не виповнилося 40 років, та обліковуватимуться на їх індивідуальних пенсійних рахунках. Через 11 років після початку функціонування Накопичувального фонду застраховані особи отримують право вибору – залишитися його учасником або формувати обов'язкові пенсійні накопичення у НПФ [13].

Що стосується інвестування пенсійних коштів, то це мають забезпечити компанії з управління активами (не менше трьох), які

будуть обиратися Радою Накопичувального фонду на конкурсних засадах. Безпосереднє зберігання коштів Накопичувального фонду здійснюватиме банківська установа-зберігач, який, в свою чергу, не матиме права приймати рішення щодо їхнього використання. За рахунок коштів Накопичувального фонду передбачається виплата довічних пенсій або одноразових виплат.

Другий варіант, що передбачає участь в другому рівні НПФ, було запропоновано фахівцями компанії з управління активами "КІНТО". Розроблений ними законопроект передбачав спрямування частини страхових внесків із солідарної до накопичувальної системи шляхом їх розщеплення на два платежі Пенсійним фондом України. При цьому ставка та сума страхового внеску на рівні окремого роботодавця не змінюється. Віковий діапазон охоплення учасників другого рівня – 39 років. Починаючи з 1 січня кожного наступного року до кола учасників накопичувальної системи приєднуються особи, які досягають відповідної вікової категорії [14, 117].

Законопроектом було запропоновано здійснення обов'язкових внесків за рахунок роботодавця за ставкою 7% від об'єкта нарахувань з відповідним зменшенням на цю ж суму відрахувань до солідарної системи. Вибір НПФ здійснювався б шляхом закріплення за ними частини реєстру застрахованих осіб (за методом випадкової вибірки). Разом з тим кожен учасник накопичувальної системи отримав би право один раз на рік здійснити перехід до обраного НПФ шляхом подання заяви до територіального органу Пенсійного фонду. У будь-якому разі пенсійний контракт із адміністратором відповідного НПФ в інтересах учасників укладається Пенсійним фондом України як вкладником НПФ [14, 118].

Особливі уваги в умовах пошуку компромісу щодо моделі функціонування

накопичувальної системи пенсійного страхування заслуговує так званий "змішаний" варіант, що передбачає допуск до участі в другому рівні поряд з НПФ Накопичувального пенсійного фонду. Загальна концепція функціонування даної моделі є аналогічною до вищеописаного варіанту з тією відмінністю, що застраховані особи отримують можливість вибору між НПФ і Накопичувальним фондом.

На нашу думку, функціонування змішаної моделі може бути побудоване за такими варіантами: 1) застраховані особи самостійно обиратимуть НПФ або Накопичувальний фонд шляхом подання заяви до Пенсійного фонду (у випадку відсутності заяви внески акумулюватимуться в Накопичувальному фонді); 2) розподіл застрахованих осіб відбуватиметься методом випадкової вибірки, водночас у застрахованих осіб зберігатиметься право переходу не частіше одного разу на рік до іншого фонду.

Враховуючи зарубіжний досвід (Росія, Казахстан), вважаємо, що реалізація такої моделі може бути цілком успішною на початковому етапі становлення накопичувальної пенсійної системи в Україні.

Загалом в основі плану дій щодо запровадження другого рівня доцільно виокремити три напрями:

- 1) створення базових макроекономічних передумов;
- 2) підвищення інвестиційної привабливості фінансових інструментів для вкладення коштів накопичувальної системи;
- 3) забезпечення інституційної готовності пенсійної системи, тобто створення інфраструктури та механізмів ефективного управління [15, 21].

Разом з тим першочерговим завданням в процесі здійснення пенсійної реформи залишається проведення роз'яснювальної роботи серед населення. Враховуючи критично низький рівень обізнаності україн-

ських громадян щодо перспектив розвитку пенсійної системи, питання формування ефективної інформаційної кампанії стоїть сьогодні особливо актуально.

Науково обґрунтоване запровадження другого рівня пенсійної системи може стати каталізатором наступних позитивних тенденцій:

1) підвищиться рівень соціального захисту населення завдяки безпосередній участі громадян у накопичувальних пенсійних програмах;

2) з'являться довгострокові пенсійні ресурси, які будуть використані для вирішення завдань економічного та соціального розвитку країни;

3) будуть створені додаткові стимули для розвитку недержавного пенсійного забезпечення, добровільної участі громадян у формуванні власної пенсії;

4) зміна співвідношення іноземного та українського капіталу на фінансових ринках на користь вітчизняного зміцнить фінансову стабільність в Україні.

Отже, удосконалення солідарної пенсійної системи поряд із запровадженням накопичувальної стане оптимальним варіантом розвитку державного пенсійного страхування в Україні. Лише таким чином можна забезпечити фінансову стабільність, економічну ефективність та соціальну спрямованість вітчизняної пенсійної системи.

Таким чином, відповідно до результатів проведеного наукового дослідження, можна сформулювати наступні висновки. Державне пенсійне страхування як основна складова системи соціального захисту громадян є універсальним механізмом, за допомогою якого розв'язуються проблеми матеріального забезпечення непрацездатних членів суспільства. Однак діюча сьогодні пенсійна система під впливом економічних, демографічних і соціальних факторів поступово втрачає можливості щодо забезпечення гро-

мадян адекватним, реальним та стабільним доходом у старості. Відповідно мета реформування пенсійного страхування пов'язана не лише з потребою відновлення фінансової стабільності пенсійної системи, а й з наданням суспільству ефективних методів подолання бідності та розподілу доходів.

В умовах відсутності другого та нерозвиненості третього рівня пенсійної системи, особливу увагу слід приділити удосконаленню солідарної системи пенсійного страхування. Водночас, забезпечення соціальної справедливості, економічної обґрунтованості та фінансової стабільності в пенсійному страхуванні неодмінно вимагає запровадження обов'язкової накопичувальної системи. Саме тому поєднання першого та другого рівнів пенсійної системи є оптимальним варіантом розвитку державного пенсійного страхування в Україні, оскільки дає змогу диверсифікувати різні типи ризиків і забезпечити основні види пенсій.

Таким чином, лише комплексне, обґрунтоване та зважене реформування системи державного пенсійного страхування стане впевненим кроком на шляху побудови повноцінної системи соціально-економічних гарантій для осіб пенсійного віку. При цьому пенсійна реформа, що впливає на усі сфери соціально-економічного та політичного життя країни, повинна стати складовою ринкових перетворень в державі.

Література

1. *Реформа солідарної системи.* – Режим доступу: http://pension.kiev.ua/index.php?option=com_content&task=view&id=6&Itemid=10

2. *Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Навчальний курс / Б. О. Зайчук, О. Б. Зарудний, С. Б. Березіна, В. Т. Александров, С. М. Недбаєва.* – К.: НВП "АВТ", 2004. – 256 с.

3. *Мельничук В. Г. Старість без радості: солідарна пенсійна система є класичною*

фінансовою та демографічною пірамідою. – Режим доступу: http://cipro.com.ua/?sect_id=7&aid=96727.

4. Мельничук В. Г. Тенденції розвитку пенсійної системи України // *Фінанси України*. – 2010. – № 4. – С. 66–76.

5. Пенсійна реформа: мета, завдання, основні показники. – Режим доступу: http://www.mlsp.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=120274&cat_id=107177.

6. Лібанова Е. М. Балансування бюджету Пенсійного фонду України: оцінка наявних пропозицій. – Режим доступу: http://www.idss.org.ua/23.03.2010_Libanova.pdf.

7. Войтенко В. Скільки коштує старість. – Режим доступу: <http://www.slovoprosvity.org/2010/08/05/>.

8. Демографічні та фінансові передумови пенсійної реформи в Україні: прогноз – 2050 / М. Свенціцькі, Л. Ткаченко, І. Чапко. – К.: Аналітично-дорадчий центр Блакитної стрічки, 2010. – 72 с.

9. МакТаггарт Г. Підвищення пенсійного віку: “за” і “проти” // *Суспільство і соціальна політика*. – 2010. – № 4. – С. 34–35.

10. Біліна О. Для стабільності реформи // *Вісник Пенсійного фонду України*. – 2010. – № 7. – С. 18–19.

11. Програма економічних реформ на 2010-2014 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://cpsr.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=118:2014&catid=9:2010-06-03-10-30-08&Itemid=7.

12. Ткаченко Л. Що необхідно втілювати в життя // *Вісник Пенсійного фонду України*. – 2010. – № 10. – С. 13–15.

13. Проект Закону України “Про запровадження накопичувальної системи загальнообов’язкового державного пенсійного страхування” № 2854 від 29.12.2006 р. – Режим доступу: <http://www.pension.kiev.ua>.

14. Федоренко А. Механізми запровадження накопичувальної системи загальнообов’язкового державного пенсійного страхування // *Світ фінансів*. – 2008. – № 4 (17). – С. 112–121.

15. Пенсійна реформа: зацікавлені всі // *Вісник Пенсійного фонду України*. – 2010. – № 1. – С. 19–21.