

Київський національний торговельно-економічний університет

Кафедра фінансів

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

Розвиток пенсійного забезпечення в Україні

Студента 2 курсу, 2 групи,
спеціальності 072

«Фінанси, банківська справа та
страхування»
спеціалізації «Державні фінанси»

Метельської
Ірини
Валентинівни

Науковий керівник
д.е.н., професор кафедри фінансів

Бондаренко
Олена
Сергіївна

Гарант освітньої програми
завідувач кафедри фінансів,
заслужений діяч науки і техніки
України
д.е.н., професор

Чугунов Ігор
Якович

Київ 2018

ЗМІСТ

ВСТУП.....	2
РОЗДІЛ 1. Теоретичні засади пенсійного забезпечення в Україні.....	4
1.1. Сутність та особливості функціонування пенсійного забезпечення в Україні.....	4
1.2. Зарубіжний досвід функціонування пенсійного забезпечення.....	13
РОЗДІЛ 2. Сучасний стан пенсійного забезпечення в Україні.....	17
2.1. Аналіз пенсійного забезпечення.....	17
2.2. Тенденції розвитку недержавного пенсійного забезпечення.....	23
РОЗДІЛ 3. Розвиток підходів до пенсійного забезпечення в Україні.....	32
3.1. Особливості реформування пенсійного забезпечення.....	32
3.2. Удосконалення механізму реалізації пенсійного забезпечення.....	41
ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ.....	48
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ	
ДЖЕРЕЛ.....	51
ДОДАТКИ.....	55

ВСТУП

В сучасних умовах соціально-економічного розвитку суспільства одним із основних інститутів соціального захисту населення є система пенсійного забезпечення, що можна охарактеризувати як систему суспільних відносин, що існують для створення достатніх умов життя осіб після настання пенсійного віку, інвалідності, втрати годувальника за рахунок коштів загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, накопичувальної (обов'язкової і добровільної) системи, бюджетної підтримки, неформальної фінансової і нефінансової підтримки людей похилого віку за рахунок родини або громадських організацій.

Сьогоднішній стан пенсійної системи можна вважати кризовим: пенсія не убезпечує від бідності; значна тінізація доходів населення; система є соціально-несправедливою; Пенсійний фонд України продовжує отримувати значні дотації з бюджету. Для перебудови вітчизняної пенсійної системи необхідно реформувати солідарну систему, створити накопичувальну та сприяти розвитку добровільного пенсійного забезпечення.

Питання розвитку пенсійного забезпечення в Україні відображено у працях багатьох науковців, серед яких: Зайчук Б.О., Ріппа М.Б., Чугунов І.Я., Насібова О.В., Мірошніченко, І. С. та інші.

Однак, незважаючи на значну кількість досліджень, багато питань, зокрема, виявлення проблем, які гальмують розвиток пенсійного забезпечення України в сучасних реаліях на фоні економічної та соціально-демографічної кризи, залишаються недостатньо вивченими, що потребує подальших досліджень та нових підходів у цій сфері фінансової науки.

Мета дослідження полягає в обґрунтуванні особливостей пенсійного забезпечення в Україні та розробка підходів до його вдосконалення. Для досягнення поставленої мети передбачається вирішення наступних завдань: провести аналіз ефективності показників системи пенсійного забезпечення України; оцінити збалансованість бюджету Пенсійного фонду України; узагальнити основні етапи реформування пенсійної системи України;

обґрунтувати доцільність і напрями подальшого реформування вітчизняної системи пенсійного забезпечення в Україні.

Об'єктом дослідження є система пенсійного забезпечення в Україні.

Предметом дослідження виступають теоретичні, методичні та практичні аспекти пенсійного забезпечення.

Для реалізації поставлених в роботі задач були використані наступні загальнонаукові методи: індукції, дедукції, узагальнення та порівняння; систематизації, методи статистичного аналізу та графічного представлення результатів дослідження, методи економіко-математичного моделювання.

Основні результати роботи, що містять наукову новизну, полягають у виявленні проблем аспектів в системі державного пенсійного забезпечення та обґрунтуванні сучасних напрямів подальшого реформування пенсійного забезпечення України.

Інформаційну базу дослідження складають матеріали річних звітів з офіційних електронних ресурсів Державного комітету статистики, Пенсійного фонду України, наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених, матеріали науково-дослідних установ і міжнародних організацій.

РОЗДІЛ 1. Теоретичні засади пенсійного забезпечення в Україні.

1.3. Сутність, складові та принципи функціонування пенсійного забезпечення.

Пенсійне забезпечення має великий вплив на стабільне функціонування всієї фінансової системи України.

«Пенсійне забезпечення» не є новою категорією в економічній науці, вона тісно пов'язана з поняттям «пенсія». Пенсія (від латинського слова «pensio» – платіж) – це регулярні грошові виплати як форма матеріального забезпечення непрацездатних [1, с.265]. Дана ознака є актуальною і сьогодні, що вказує на грошову форму соціального забезпечення осіб, у яких на це виникло право. Деякі економісти розглядають пенсію як безоплатну допомогу непрацездатним громадянам. Пенсія повинна мати страховий характер, який забезпечує право на отримання трудової пенсії. До факторів, що дають право на отримання пенсії, належить також трудовий (страховий) стаж. У статті 1 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 9.07.2003 р. зазначається, що «...пенсія – щомісячна пенсійна виплата у солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яку отримує застрахована особа в разі досягнення нею передбаченого цим Законом пенсійного віку чи визнання її інвалідом, або отримують члени її сім'ї у випадках, визначених цим Законом...» [2].

Визначення економічної сутності пенсійного забезпечення в Україні досліджується багатьма вітчизняними вченими, проте одностайність не спостерігається. Наприклад, Т. О. Дідковська визначає пенсійне забезпечення як комплексні організаційно-правові заходи, метою яких є задоволення життєвих потреб шляхом здійснення грошових виплат громадянам, які мають право на їх отримання, а також гарантування пенсіонерам здійснення свого права, державний захист та охорону їхніх прав [3]. Власне визначення формулює Т. В. Кравчук: «Пенсійне забезпечення – це форма матеріального

забезпечення фізичних осіб – суб'єктів як загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, так і недержавного пенсійного забезпечення у вигляді пенсій та соціальних послуг, які формуються за рахунок страхових внесків, що сплачуються за кошт юридичних та/або фізичних осіб, державного й місцевого бюджетів, цільових фондів, та акумулюються на банківських рахунках Пенсійного і Накопичувального фондів, недержавних пенсійних фондів, банківських установ» [4]. А. А. Казанчан під пенсійним забезпеченням розуміє вид соціального забезпечення населення, який пов'язаний з виплатою щомісячних і, як правило, довічних грошових виплат – пенсій – непрацездатним громадянам у зв'язку з настанням певних найбільш несприятливих соціальних обставин – старості, інвалідності, втрати годувальника та інших, передбачених чинним законодавством. Слід погодитись з М. Б. Ріппою, що пенсійна система за своєю структурою та внутрішнім змістом є досить складним і специфічним комплексом економічних відносин та фінансових механізмів, за допомогою яких здійснюється формування і використання пенсійних фондів та створюються певні умови для пенсійного забезпечення відповідних категорій населення [5].

На думку Н. А. Волгіна, пенсійна система – це сукупність правових, економічних і організаційних інститутів і норм, які мають за мету надання матеріального забезпечення у вигляді пенсій громадянам при досягненні ними встановленого законодавством віку, настанні інвалідності, втраті годувальника і з інших підстав, визначених законодавством [6, с.723].

Л. Г. Стожок визначає пенсійну систему як складний організм, який поєднує економічні, соціальні і правові інститути, призначені для задоволення інтересів різних верств населення. Економічні, організаційні і правові форми резервування матеріальних ресурсів на випадок настання старості, інвалідності, втрати годувальника і є інститутами цієї системи [7].

Підходи до визначення сутності «пенсійного забезпечення»:

1. О. Бевзенко – система заходів та принципів, направлених на забезпечення трудовими (за віком, у зв'язку з інвалідністю, в разі втрати годувальника, за вислугу років) та соціальними пенсіями усіх непрацездатних громадян (за виключенням короткотермінової втрати працездатності у випадку хвороби) за рахунок суспільних фондів спочивання чи коштів державного бюджету.[8]

2. Н. Борисенко – грошові відносини з приводу розподілу і перерозподілу валового внутрішнього продукту, доходів від зовнішньоекономічної діяльності й частини національного багатства з метою формування грошових коштів для матеріального захисту населення від соціального ризику втрати трудового або іншого постійного доходу для працюючих – у наслідок втрати працездатності при настанні старості, інвалідності; для непрацездатних членів сім'ї внаслідок інвалідності, втрати годувальника та інших, передбачених чинним законодавством.[9]

3. О. Буряченко – процес матеріальної підтримки індивіда, безпосередньо пов'язаний з його трудовою діяльністю, терміни та умови якого залежать від розміру заробітної плати, стажу роботи, умов праці та ін.[10]

4. І. Жмурко – один із основних видів соціального забезпечення непрацездатних громадян, єдиним джерелом засобів для їх існування, а також одним із видів соціального забезпечення населення, який пов'язаний з виплатою щомісячних і, як правило, довічних грошових виплат – пенсій – непрацездатним громадянам у зв'язку з настанням певних найбільш несприятливих соціальних обставин – старості, інвалідності, втрати годувальника та інших, передбачених чинним законодавством.[11]

5. О. Соломко – система інститутів (правил і організацій) та механізмів їх взаємодії, що акумулюють кошти через розподільчий (оподаткування) й нагромаджувальний (страхування) канали,

амортизують наслідки соціальних ризиків, що прогножуються (зміна матеріального стану працюючих та інших категорій громадян унаслідок настання старості, інвалідності, втрати годувальника) відповідно до визначених соціальних технологій і національних правил, які мінімізують наслідки зміни матеріального становища.[12]

Таким чином, пенсійне забезпечення є механізмом підтримки певного рівня життя людей, які отримують пенсію, видом соціального захисту та соціального забезпечення громадян. Створення і функціонування ефективної системи пенсійного забезпечення є умовою підтримки гідного життя і вільного розвитку людей, що потрапили в життєві ситуації, викликані віком, інвалідністю або втратою годувальника.

Пенсійна система реалізується через пенсійне забезпечення, яке пов'язане з інтересами і проблемами різних суб'єктів пенсійної системи – юридичними і фізичними особами в частині сплати внесків і отримання пенсій. Вважаємо, що пенсійне забезпечення можна трактувати як систему взаємовідносин за допомогою якої здійснюється матеріальне забезпечення населення за ознаками пенсійного віку, втрати годувальника, інвалідності, без врахування матеріального стану одержувача.

Згідно зі ст. 2 Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” система пенсійного забезпечення в Україні складається з трьох рівнів:

- 1) Перший – солідарна система загальнообов’язкового державного пенсійного страхування, що ґрунтується на засадах солідарності й субсидування, здійснення виплати пенсій і надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду України. Цей рівень забезпечує базовий дохід людини після виходу на пенсію.
- 2) Другий – накопичувальна система загальнообов’язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді або у відповідних недержавних пенсійних фондах – суб'єктах другого

рівня системи пенсійного забезпечення та здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат на умовах та в порядку, передбачених законом.

3) Третій – система недержавного пенсійного забезпечення, що ґрунтується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень із метою отримання громадянами пенсійних виплат на умовах і в порядку, передбачених законодавством про недержавне пенсійне забезпечення.

Перший і другий рівні цієї системи становлять систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування; другий і третій – систему накопичувального пенсійного забезпечення.

В сучасних умовах пенсійне забезпечення в Україні має будуватися на таких принципах:

1) принцип загальності пенсійного забезпечення - право на пенсійне забезпечення має загальне коло осіб та законодавством не передбачене будь-яких обмежень у праві на отримання пенсійного забезпечення за ознаками раси, статі, політичних поглядів, релігійних чи інших переконань, етнічного і соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними чи іншими ознаками.

2) принцип доступності умов виникнення права на пенсійне забезпечення;

3) принцип багатотомності видів пенсійного забезпечення - пенсійну систему України складає як загальнообов'язкове державне, так і добровільне недержавне пенсійне забезпечення.

4) принцип диференціації умов пенсійного забезпечення - умови призначення пенсійного забезпечення неоднакові і залежать від певних підстав: а) від статі; б) виду, сфери, характеру і умов трудової діяльності та її тривалості; в) причини настання інвалідності чи смерті; г) правового статусу особи.

5) принцип права вибору пенсійного забезпечення - українським законодавством передбачається, що у разі, якщо особа одночасно має право на декілька видів пенсій, то вона має право обрати та отримувати лише один вид пенсії.

6) принцип надання пенсійного забезпечення на рівні не нижче від прожиткового мінімуму.

7) принцип здійснення пенсійного забезпечення на основі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та недержавного пенсійного страхування.

8) принцип здійснення пенсійного забезпечення за рахунок коштів у цільових фондів (Пенсійного фонду, Накопичувального фонду, Фонду соціального страхування від нещасних випадків, недержавних пенсійних фондів) або Державного бюджету.

9) принцип охорони та захисту прав громадян на пенсійне забезпечення - держава гарантує пенсійне забезпечення у разі повної, часткової або тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, а також у старості та в інших випадках, передбачених законом.

За рахунок коштів Пенсійного фонду в солідарній системі призначаються пенсії: за віком, по інвалідності внаслідок загального захворювання (у тому числі каліцтва, не пов'язаного з роботою, інвалідності з дитинства), у зв'язку з втратою годувальника. Особі, яка має одночасно право на різні види пенсії, призначається одна з них за її вибором. Пенсіонером є особа, яка отримує пенсію, або члени її сім'ї, які отримують пенсію в разі смерті цієї особи у випадках, передбачених законодавством. Право на отримання пенсій за солідарною системою мають:

1) застраховані громадяни України, які мають необхідний страховий стаж, досягли пенсійного віку чи визнані інвалідами, а в разі їх смерті – члени їх сімей та інші передбачені законом особи;

2) особи, яким до дня набрання чинності Закону України “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” була призначена пенсія

відповідно до Закону України ” (крім соціальних пенсій) або була призначена пенсія (щомісячне довічне грошове утримання) за іншими законодавчими актами, але вони мали право на отримання пенсії за останнім Законом, за умови, якщо вони, а в передбачених випадках – члени їх сімей, не отримують пенсію (щомісячне довічне грошове утримання) з інших джерел.

3) особи, які не підлягають загальнообов’язковому пенсійному страхуванню, але добровільно сплачували страхові внески до солідарної та/або накопичувальної системи пенсійного страхування, на умовах, визначених Законом України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”, мають право на отримання пенсії й соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду та/або довічної пенсії чи одноразової виплати за рахунок коштів Накопичувального фонду.

4) іноземці й особи без громадянства, які перебувають в Україні на законних підставах, мають право на отримання пенсійних виплат і соціальних послуг із системи загальнообов’язкового державного пенсійного страхування нарівні з громадянами України, якщо інше не передбачено міжнародними договорами, згода на обов’язковість яких надана парламентом України.

Пенсія за віком – це різновид пенсійної виплати в солідарній системі, що є регулярним (щомісячним) грошовим забезпеченням осіб, які відповідно до чинного законодавства досягли пенсійного віку та мають необхідний страховий стаж. Таким чином, цей вид пенсії є способом здійснення особою конституційного права на матеріальне забезпечення при досягненні нею визначеного законодавством пенсійного віку.

Згідно зі ст. 27 Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” розмір пенсії за віком розраховується за формулою:

$$П = Зп \times Кс,$$

- де: П – розмір пенсії, (у грн.);
- Зп – заробітна плата (дохід) застрахованої особи, з якої обчислюється пенсія, (у грн); Кс

- коефіцієнт страхового стажу застрахованої особи.

Коефіцієнт страхового стажу – це величина, що визначається відповідно до Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” для обчислення страхового стажу при визначенні розміру пенсії в солідарній системі загальнообов’язкового державного пенсійного страхування. Він визначається з округленням до 5-ти знаків після коми за формулою:

$$\text{См} \times \text{Вс} \times 100 \% \times 12,$$

- де: См – сума місяців страхового стажу;
- Вс – величина оцінки одного року страхового стажу (у відсотках).

За період участі тільки в солідарній системі величина оцінки одного року страхового стажу дорівнює 1,35 %, а за період участі в солідарній і накопичувальній системах пенсійного страхування – 1,08 %. Для особи, яка брала участь у обох названих системах, визначається один коефіцієнт страхового стажу як сума коефіцієнта страхового стажу за період участі тільки в солідарній системі та коефіцієнта страхового стажу, визначеного за період участі в солідарній і накопичувальній системах. Коефіцієнт страхового стажу з урахуванням періодів до набрання чинності Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” не може перевищувати 0,75, а з урахуванням страхового стажу, передбаченого ч. 4 ст. 24 цього Закону (періоди трудової діяльності та інші періоди, що враховувалися до стажу роботи для призначення пенсії до набрання чинності названим Законом, зараховуються до страхового стажу в порядку і на умовах, передбачених законодавством, що діяло раніше), – 0,85.

Пенсія по інвалідності – це різновид пенсійної виплати в солідарній системі, що є регулярним (щомісячним), але встановленим на певний строк грошовим забезпеченням осіб, яких відповідно до чинного законодавства визнано інвалідами і які мають необхідний страховий стаж. Підставою для призначення такої пенсії є визнання особи у встановленому порядку

інвалідом. Інвалідом є особа зі стійким розладом функцій організму, що при взаємодії із зовнішнім середовищем може призводити до обмеження її життєдіяльності, внаслідок чого держава зобов'язана створити умови для реалізації нею прав нарівні з іншими громадянами та забезпечити її соціальний захист (ст. 2 Закону України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні”).

Інвалідність диференціюють на: а) професійну – що полягає у повній чи значній втраті професійної працездатності, під якою розуміють здатність особи до трудової діяльності за своєю професією і кваліфікацією чи за іншою адекватною професією і б) непрофесійну – йдеться про істотні порушення життєдіяльності особи, пов'язані не лише з її трудовою діяльністю, а й здатністю до самообслуговування, пересування, спілкування, навчання, контролю за своєю поведінкою тощо.

Пенсія у зв'язку з втратою годувальника призначається непрацездатним членам сім'ї померлого годувальника, які були на його утриманні, за наявності в годувальника на день смерті страхового стажу, який був би необхідний йому для призначення пенсії по III групі інвалідності, а в разі смерті пенсіонера або осіб, інвалідність яких настала в період проходження строкової військової служби, – незалежно від тривалості страхового стажу. При цьому дітям пенсія у зв'язку з втратою годувальника призначається незалежно від того, чи були вони на утриманні годувальника. Крім цього, батьки і чоловік (дружина) померлого, які не були на його утриманні, теж мають право на пенсію у зв'язку з втратою годувальника, якщо втратили джерело засобів до існування.

Пенсійний фонд України є центральним органом виконавчої влади, що здійснює управління фінансами пенсійного забезпечення, діяльність якого спрямовується і координується Кабінетом Міністрів України. Пенсійний фонд України у своїй діяльності керується Конституцією та законами України, актами Президента України, Кабінету Міністрів України та Положенням про Пенсійний фонд України.

Основними завданнями Пенсійного фонду України є: участь у формуванні та реалізації державної політики у сфері пенсійного забезпечення та соціального страхування; забезпечення збирання та акумулювання коштів, призначених для пенсійного забезпечення, повного і своєчасного фінансування витрат на виплату пенсій та інших соціальних виплат, що здійснюються з коштів Пенсійного фонду України; ефективне використання коштів Пенсійного фонду України, здійснення в межах своєї компетенції контрольних функцій, удосконалення методів фінансового планування, звітності та системи контролю за витрачанням коштів Пенсійного фонду України.

Бюджет Пенсійного фонду України формується за рахунок: збору на обов'язкове державне пенсійне страхування, що сплачується підприємствами, установами, організаціями та фізичними особами в порядку, визначеному законодавством; коштів Державного бюджету України та місцевих бюджетів; коштів, що надходять за регресними вимогами; добровільних внесків підприємств, установ, організацій та громадян; сум пені, фінансових санкцій, штрафів, передбачених за порушення порядку сплати збору на обов'язкове державне пенсійне страхування; банківських кредитів; інших не заборонених законодавством надходжень.

1.4. Зарубіжний досвід функціонування пенсійного забезпечення.

Провідні країни світу у контексті програми «Цілі тисячоліття», що містить перелік цінностей та принципів, яких мають дотримуватися члени ООН (солідарність і спільний обов'язок щодо управління глобальним економічним і соціальним розвитком, викорінення злиденності, захист вразливих верств), здійснюють пенсійне реформування, використовуючи різні моделі побудови пенсійних систем. З початку 80-х рр. минулого

століття проблеми реформування пенсійної системи постали практично перед усіма державами світу. В 1981 році пенсійну реформу було проведено у Чилі. На протязі 90-х рр. XX ст. пенсійні реформи були проведені у країнах з розвинутою ринковою економікою (в Німеччині та Італії в 1992 р., у Франції в 1993 р., у Великобританії в 1994 р., у США в 1995 р., в наступні роки в багатьох інших країнах світу).

Дослідники передбачають, що вже до 2030 р. навантаження пенсіонерів на працююче населення в розвинених країнах майже подвоїться. Зараз провідні країни світу стоять на порозі демографічної трансформації. При цьому в країнах, де була особливо висока народжуваність в 1945- 1965 рр., що компенсувала наслідки демографічного спаду часів Другої світової війни, постала серйозна проблема старіння. Люди, які народилися в цей період сьогодні досягають пенсійного віку. За прогнозами ООН до 2050 року співвідношення населення працездатного віку до населення пенсійного віку (понад 65 років) у розвинених країнах знизиться. Це означає, що людей, які одержуватимуть пенсію, буде більше, ніж платників пенсійних внесків [29].

Стратегічним курсом зовнішньоекономічної політики України визнано інтеграцію до Європейського Союзу. Саме тому аналіз зарубіжного досвіду щодо стану та основних тенденцій реформування інституту пенсійного забезпечення є надзвичайно важливим для нашої країни.

Основну відповідальність за збереження коштів професійних страхових фондів у країнах ЄС несуть підприємці, а також правління цих кас (фондацій). Така форма соціального захисту є незалежною від фінансових впливів з боку держави. Перевага надається трудовій (страховій) участі у системі соціального захисту населення. [13, с. 6]

У Німеччині право на пенсію відноситься до категорії абсолютних прав кожного громадянина країни. Разом з тим, воно обтяжене багатьма деталями й ускладнене реформами. Пенсійні реформи в Німеччині відбувалися в декілька етапів (1957, 1992, 1996 і 2001 рр.), що було викликано об'єктивними причинами, серед яких перше місце займали інфляційні

процеси та національна демографічна криза. Основою соціальної політики у Німеччині визнано «бісмар-ковську» модель соціального захисту населення та відповідний їй страховий принцип пенсійного забезпечення. Під дію обов'язкового пенсійного страхування підпадають усі наймані робітники (а з 1 квітня 1999 р. ще й особи «самостійної праці» - представники мистецьких професій, самозайняте населення тощо). У державній системі обов'язкового страхування (прийнятій ще в 1991 р.) передбачено десять видів пенсій: за віком, при досягненні 65 років; вдовам і вдівцям; особам, які мають не менш 35 років виробничого стажу й досягли 63-літнього віку; жінкам при досягненні 60 років; при втраті професійної працездатності; для непрацездатних при досягненні 60 років; у зв'язку з втратою загальної працездатності; з безробіття при досягненні 60 років; сиротам; на виховання дитини, у якої помер один з батьків [14, с. 169].

Пенсійні внески громадяни Великої Британії розпочинають сплачувати вже починаючи із 16 років. При цьому держава стовідсотково гарантує, що кожен громадянин по досягненні пенсійного віку (65 років для чоловіків і 60 - для жінок) буде отримувати пенсію, що дорівнюватиме 20 відсоткам середньої зарплати звичайного британського працівника (з урахуванням корегування на темпи інфляції). Основою системи пенсійного забезпечення Англії є: базова державна пенсія, додаткова державна пенсія та пенсійні заощадження населення. Базова державна пенсія виплачується всім без винятку громадянам. Розмір додаткової державної пенсії залежить від суми накопичених пенсійних платежів і становить 50% від останніх виплат перед виходом на пенсію. Разом з тим, держава всіляко, насамперед податковими заходами, стимулює добровільні пенсійні накопичення громадян.

Жорстка конкуренція приватних пенсійних фондів та пенсійних кас за гроші пенсіонерів забезпечує громадянам Великої Британії вибір найкращих умов забезпечення своєї старості. Приватний пенсійний фонд розробляє пенсійні схеми, веде облік внесків і виплат, розраховує свої майбутні зобов'язання тощо [15, с. 101-102].

Система пенсійного забезпечення у Франції складається із цілої низки режимів, організованих за професійним принципом. Всі категорії найманих працівників у Франції (державні службовці, працівники медичних установ, шахтарі, працівники сільського господарства, державних підприємств, залізничники тощо) відносяться до спеціальних пенсійних режимів. При цьому на всіх найманих працівників приватного сектора поширюється й загальний режим пенсійного забезпечення (що передбачає і участь у НПФ). Для осіб найманої праці, які охоплені загальним режимом, діє двоступенева система пенсійного забезпечення, яка включає основний та додатковий режими пенсійного забезпечення (в тому числі - приватні накопичувальні пенсійні фонди, які не залежать від трансфертів із державного бюджету). Загальний режим системи соціального (пенсійного) забезпечення на початок ХХІ ст. включав 16 регіональних кас, що були об'єднані в національні каси страхування за старістю осіб найманої праці [3, с. 11]. У Франції існують два основних типи режимів індивідуального пенсійного забезпечення за віком: засновані на щорічних внесках або на розрахункових балах. У першому випадку розрахунки пенсії здійснюються за таким критерієм, як тривалість страхування (по роках, місяцях або кварталах). За цією схемою функціонують майже всі основні та спеціальні режими для найманих працівників державного сектора. В інших режимах, заснованих на розрахункових балах, платник пенсійних внесків протягом усього трудового життя набирає бали, які розраховуються, виходячи із суми сплачених внесків. Майже всі додаткові режими пенсійного забезпечення у Франції функціонують за схемою розрахункових балів [17, с. 11].

Варто зауважити, що у багатьох європейських країнах досить поширеною є діяльність професійних пенсійних фондів, які функціонують як недержавні пенсійні фонди, об'єднані за професійною ознакою. Так, наприклад, у Швейцарії професійні пенсійні системи існують практично в кожній організації. У Швеції колективні договори між спілками роботодавців і профспілками забезпечують професійними пенсіями понад 90% тих, хто

працює, у Нідерландах – 80%, у США – 70%. Пенсійні накопичення в рамках системи професійних пенсій акумулюються в обраному роботодавцем або працівником фінансовому інституті й далі вкладаються в інвестиційні проекти.

У Австралії, Аргентині, Данії, Швейцарії, Великобританії недержавне пенсійне забезпечення дає внесок у склад пенсії своїх громадян близько 50% і більше. Це свідчить про те, що ця складова пенсійної системи відіграє важливу роль у соціальному захисті громадян похилого віку і в значній мірі фінансово розвантажує систему державного пенсійного страхування в цих країнах [27].

РОЗДІЛ 2. Сучасний стан пенсійного забезпечення в Україні.

2.3. Сучасний стан пенсійного забезпечення.

Пенсійне забезпечення є дієвим інструментом, організація якого уможливорює досягнення цілей соціальної політики. Пенсійне забезпечення виступає як базова і важлива гарантія стабільного розвитку суспільства, оскільки охоплює одночасно інтереси як працездатного, так і непрацездатного населення.

З метою проведення аналізу стану системи пенсійного забезпечення України виділимо основні етапи її формування, які визначали ключові параметри й тенденції.

Виходячи з цього виокремлено три періоди розвитку національної пенсійної системи:

1. перший етап – до 2003 року – перехід від бюджетної системи пенсійного забезпечення до змішаної, заснованої на поєднанні страхових принципів 52 і бюджетного фінансування;
2. другий етап – 01.01.2004 р. – 01.10.2011 р. – створення багаторівневої (дворівневої) пенсійної системи;
3. третій етап – після 01.10.2011 р. – реформа першого рівня (поступове підвищення пенсійного віку, тривалості страхового стажу, обмеження максимальних пенсій, зміна умов нарахування спеціальних пенсій).

На теперішній час із двох функціонуючих в Україні рівнів пенсійного забезпечення абсолютна більшість пенсійних виплат здійснюється за першим рівнем. Серед усіх категорій пенсіонерів найбільшу частку займають пенсіонери – одержувачі пенсій за віком. За 2003–2012 рр. їх кількість зросла на 3,1%. Найбільший приріст спостерігаємо за одержувачами пенсій за вислугу років – в 3,7 раза. Натомість частки пенсіонерів-інвалідів і пенсіонерів за втрати годувальника зменшилися відповідно на 3,0% і 0,9%. Проведений аналіз динаміки показників пенсійного забезпечення в Україні свідчить, з одного боку, про стійку тенденцію до їх зростання, а з іншого – про нерівномірність темпів росту за роками.

У багатьох розвинених країнах держава регулює питання щодо встановлення розміру пенсії та заробітної плати. Мінімальна пенсія виступає державною соціальною гарантією, її розмір станом на 01.07.2018 р. в Україні становить 1435 грн. В свою чергу, максимальний розмір пенсії в Україні становить 14350 грн.

Станом на 1 січня 2018 року на обліку в Пенсійному фонді України перебувало 11711,3 тис. пенсіонерів, що на 244,9 тис. осіб менше порівняно з 1 січня 2017 року (табл. 1.1).

Таблиця 2.1

Динаміка чисельності пенсіонерів, осіб

Роки	Чисельність пенсіонерів, осіб	Різниця
2014	13533308	-
2015	12147189	-1386119
2016	12296502	+149313
2017	11956198	-357664
2018	11711299	-244899

Із загальної чисельності пенсіонерів 7345,5 тис жінок (62,7%) та 4365,8 тис. чоловіків (37,3%).

Протягом 2017 року відбувалося зменшення кількості пенсіонерів, які набули повний страховий стаж (30 років жінки, 35 років чоловіки, або для пенсій, призначених до 1 жовтня 2011 року – 20 років жінки, 25 років чоловіки), але мають основний розмір пенсій нижче прожиткового мінімуму для працездатних осіб і отримують доплату до мінімального розміру пенсії за віком. Так, якщо станом на 01.01.2017 року їх кількість становила 8,0 млн (73% загальної кількості пенсіонерів, яким пенсію призначено згідно з Законом України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування»), то станом на 01.01.2018 року їхня кількість зменшилася на 3,1 млн (27%) і склала 4,9 млн пенсіонерів (46%).

За розмірами пенсій чисельність пенсіонерів розподілилася так [рис. 2.1]:

Структура пенсіонерів за розмірами призначених місячних пенсій на початок 2018 року представлена на рис. 2.1.

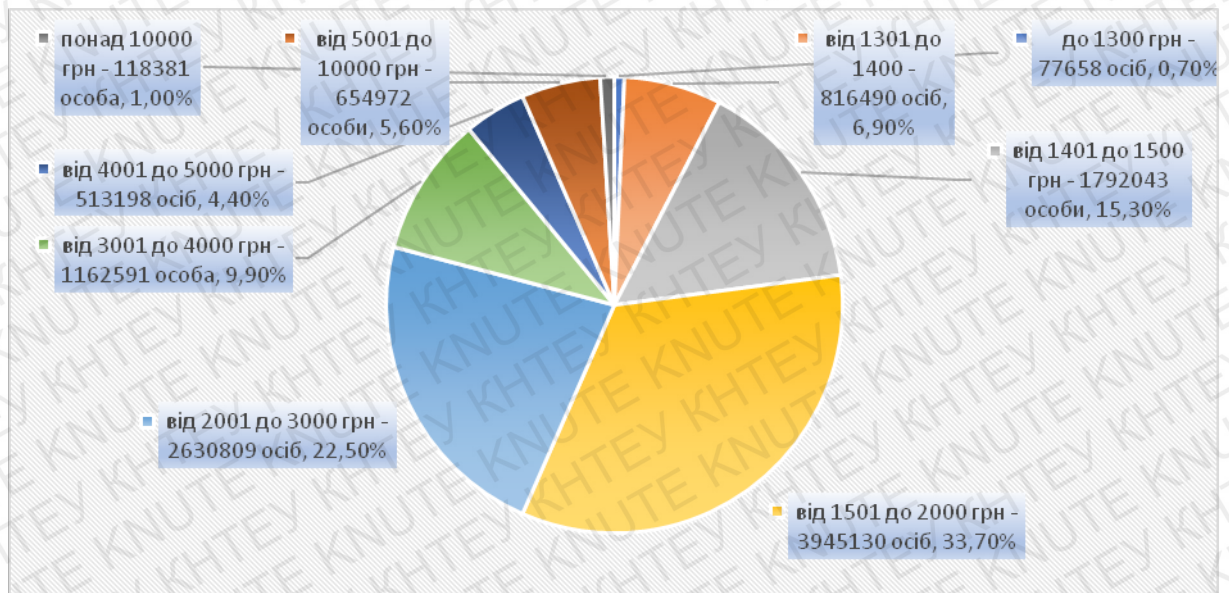


Рис. 2.1. Питома вага пенсіонерів за розмірами призначених місячних пенсій у загальній їх чисельності станом на 01.01.2018.

Середній розмір пенсії по Україні на 1 січня 2018 р. становив 2480,46 грн проти 1828,31 грн на 1 січня 2017 р., тобто зріс на 652,15 грн, або 35,7%. Мінімальна пенсія за віком зросла на 16,4%.

Найбільші пенсійні виплати зросли у тих областях, де проживають пенсіонери, які отримують пільгові пенсії за шкідливі умови праці (додаток А):

1. Донецька – 3268,03 грн;
2. Луганська – 2985,89 грн;
3. Дніпропетровська – 2853,34 грн;
4. Запорізька – 2681,15 грн.

У 2017 році відбулося збільшення питомої ваги власних коштів Пенсійного фонду у забезпеченні фінансування пенсійних виплат. Середня пенсійна виплата у 2017 році становила 1828,33 грн, з яких – 1064,14 грн за рахунок коштів державного бюджету, а 764,19 грн за рахунок власних коштів. У 2018 році ці показники становлять відповідно: 2480,46 грн, з яких – 1132,27 грн за рахунок коштів державного бюджету, а 1348,19 грн за рахунок власних коштів. Зокрема, питома вага коштів державного бюджету у

забезпеченні середньої виплати скоротилася з 58,2% станом на 01.01.2017 до 45,6% станом на 01.01.2018.[рис. 2.1]

Рисунок 2.2. Основні джерела забезпечення середньої пенсійної виплати у 2017-2018 роках.



Найбільша чисельність пенсіонерів отримують пенсії за Законом України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» – 10 497,2 тис. осіб, або 89,6% загальної чисельності пенсіонерів, із них – 8 915,6 тис. осіб, або 76,1% – отримують пенсію за віком. Середній розмір таких пенсій станом на 01.01.2018 становив 2 406,37 грн; за «військовим» законом 555,0 тис. осіб – 2 898,41 грн, за так званими спеціальними законами 113,7 тис. осіб – 4 747,76 грн.

За видами призначених пенсій чисельність пенсіонерів на 01.01.2018 розподілилась так:

- за віком – 8 915,6 тис. осіб;
- за інвалідністю – 1 399,4 тис. осіб;
- у разі втрати годувальника – 658,1 тис. осіб;
- за вислугу років – 646,0 тис. осіб;
- соціальні пенсії – 89,1 тис. осіб;
- довічне грошове утримання суддям у відставці – 3,1 тис.

осіб.

На сьогодні проблемою для пенсійної системи України є її переобтяженість різного роду пільгами та привілеями, які значною мірою

посилюють диспропорції у пенсійному забезпеченні громадян, завдають нищівного удару фінансовій стабільності Пенсійного фонду України [20].

Динаміка середнього розміру пільгових пенсій в Україні протягом 2014-2017 років представлена на рис. 2.1, проаналізувавши дані якого можна стверджувати, що найвищий розмір пільгових пенсій отримують працівники, зайняті на підземних і гірничих роботах. Так, станом на 2017 рік розмір такої пенсії перевищував середню пенсію по Україні на 3500,5 грн. або на 191,5%. Працівники, які були зайняті за списком робіт No1 отримували пенсію на 2257,6 грн. або на 123,5% більше, ніж середній розмір пенсії по Україні, а працівники, зайняті за списком робіт No2 – на 674,5 грн. або на 36,9%.

Найбільша чисельність пенсіонерів отримують пенсії за Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» - 10497,2 тис. осіб, або 89,6% загальної чисельності пенсіонерів, із них – 8915,6 тис. осіб, або 76,1% - отримують пенсію за віком.

Суттєвим недоліком чинної державної пенсійної системи в Україні є її недосконалість і суперечливість щодо дотримання страхових принципів у нарахуванні пенсій. Коефіцієнт заробітку, який використовують для розрахунку пенсій, також недостатньо впливає на диференціацію останніх. Через використання показника середньої заробітної плати в розрахунку пенсій втрачається зв'язок між сумою сплачених внесків і розміром пенсійної виплати. Через відсутність обґрунтованого механізму призначення пенсій з врахуванням реального трудового внеску пенсіонерів для абсолютної більшості з них належного рівня диференціації пенсій не досягнуто.

Не менш важливою проблемою, яка перешкоджає реалізації пенсійних реформ в Україні, залишається збалансування пенсійного фонду. Зважаючи на те, що обсяг видатків бюджету пенсійного фонду протягом останніх років значно перебільшував обсяг надходжень, має місце бюджетний дефіцит. Парадоксальність ситуації полягає у тому, що, з однієї сторони, хронічний дефіцит бюджету Пенсійного фонду України вказує на неспроможність солідарної системи пенсійного забезпечення та вимагає застосування нових,

більш дієвих механізмів пенсійного страхування, а, з іншої, – запровадження накопичувальної системи пенсійного забезпечення, яка б мала вирішити проблеми незбалансованості бюджету Фонду, вимагає залучення додаткових коштів і зазначений дефіцит стає перешкодою для її успішної імплементації у вітчизняну практику [19].

У табл. 2.2 зображено динаміку основних фінансових показників бюджету ПФУ за 2013-2018 роки.

Таблиця 2.2 Динаміка фінансових показників бюджету Пенсійного фонду України за 2013-2017 роки.

Показник	Роки				
	2013 рік	2014 рік	2015 рік	2016 рік	2017 рік
ВВП номінальний(млн, грн)	1454931	1566728	1979458	2383182	2982920
Ланцюгові темпи росту, %	-	107,7	126,3	120,4	125,2
Доходи ПФУ, млн грн	250539,3	241871,7	264767,8	255801,1	293239, 9
Ланцюгові темпи росту, %	-	96,5	109,5	96,6	114,6
Власні надходження ПФУ, млн грн	166863,9	165923,3	169873,9	111706,6	158910, 1
Ланцюгові темпи росту, %	-	99,4	102,4	65,8	142,3
Видатки ПФУ, млн грн	250350	243477,9	265667,8	253448,6	291467, 3
Ланцюгові темпи росту, %	-	97,3	109,1	95,4	115
Дефіцит ПФУ, млн грн	22075	15652	94812	140236	141315
Ланцюгові темпи росту, %	-	70,9	605,8	147,9	100,8

Аналіз даних табл. 2.2 дає підстави стверджувати, що темпи зростання видатків Пенсійного Фонду випереджають зростання його власних надходжень, а темпи зростання дефіциту у період з 2015-2017 рр. випереджали ріст доходів Пенсійного фонду України, а також приріст ВВП країни у цілому.

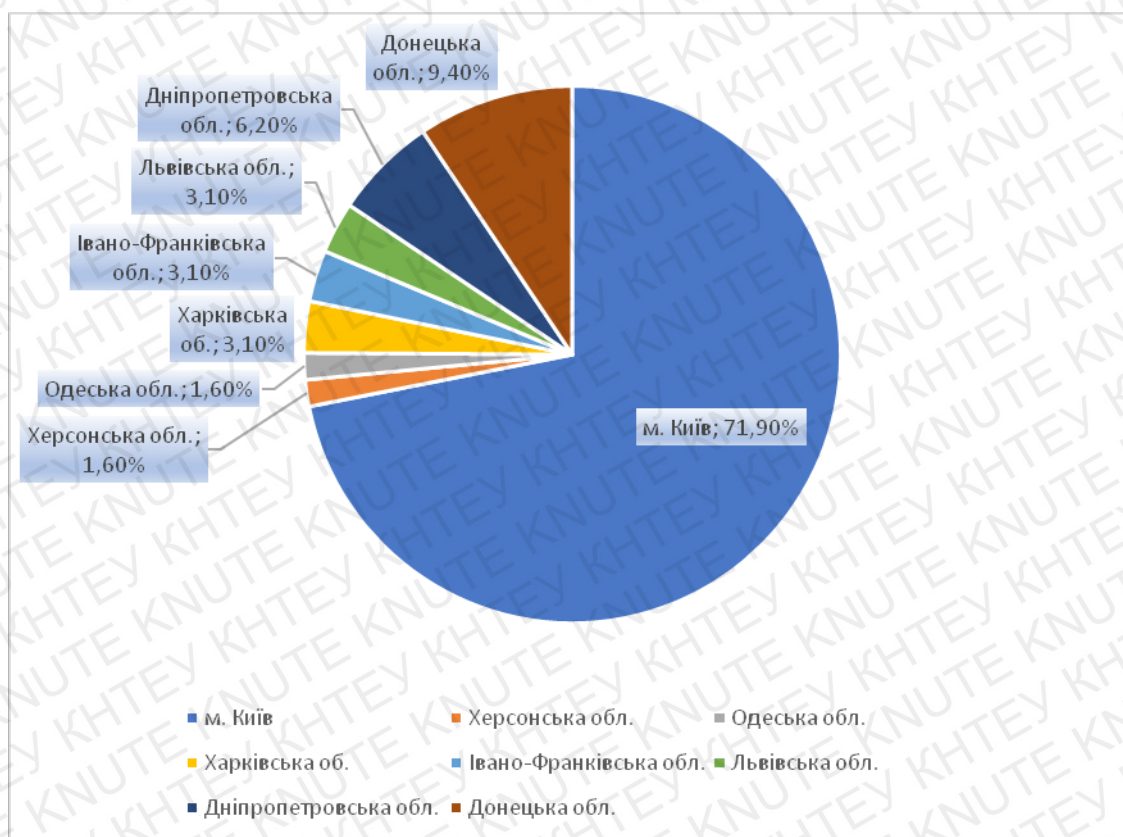
Станом на 22.05.2018р., загальна сума фонду оплати праці (з урахуванням зростання з 01 січня 2018 року розміру мінімальної заробітної плати до 3 723 грн.) складає 1 037,7 млрд. грн. При визначенні обсягу єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (далі – ЄСВ) врахований фонд оплати праці в сумі 988,9 млрд. грн. (скоригований на 4,7 %, що пов'язано з максимальною величиною заробітної плати, на яку нараховується єдиний внесок). Загальний обсяг ЄСВ, виходячи зі скоригованого фонду оплати праці, складає 241 млрд. грн., сума ЄСВ, розподілена на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування – 208,3 млрд. грн. Формування показників доходної частини, зокрема, суми єдиного внеску, розподіленої на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, здійснювалось з урахуванням: розміру ЄСВ на рівні 22 % та скасування його відрахування із заробітної плати найманих працівників; максимальної величини бази нарахування ЄСВ на рівні п'ятнадцяти розмірів мінімальної заробітної плати, встановленого законом, на яку нараховується єдиний внесок (мінімальна заробітна плата на 2018 рік – 3 723,0 грн., 15 розмірів – 55 845,0 грн.). Бюджет Пенсійного фонду України на 2018 рік не враховує виплати, профінансовані 11,1 млрд. грн. у грудні 2017 року за січень 2018 року. Планування видаткової частини бюджету проводилось з урахуванням усередненого розміру мінімальної пенсії на рівні 1 455,75 гривні (прожиткового мінімуму для непрацездатних осіб збільшеного на 79 грн.). Бюджету Пенсійного фонду України враховує обсяг асигнувань з Державного бюджету України на фінансування пенсійних програм в загальній сумі 139,3 млрд. грн.[25,26]

2.4. Тенденції розвитку недержавного пенсійного забезпечення.

Система недержавного пенсійного забезпечення становить третій рівень пенсійної системи. Її розбудова здійснюється починаючи з 2004 року після набрання чинності Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення». Основу такої системи становлять недержавні пенсійні фонди.

Основною метою інвестування пенсійних активів є отримання учасниками недержавного пенсійного забезпечення додаткових до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пенсійних виплат разом із забезпеченням дохідності пенсійних активів вище рівня інфляції та залучення довгострокових інвестиційних ресурсів, необхідних для модернізації економіки.

Рисунок 2.3. Територіальний розподіл недержавних пенсійних фондів.



Станом на 01.01.2018 в Державному реєстрі фінансових установ містилася інформація про 64 недержавних пенсійних 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). Згідно з даними Державного реєстру фінансових установ недержавні пенсійні фонди зареєстровано у 8 регіонах України (Рис.2.3). Найбільша кількість НПФ зосереджена у м. Києві – 46, або 71,9% від загальної кількості зареєстрованих НПФ.

Система недержавного пенсійного ґрунтується на засадах добровільної участі фізичних та юридичних осіб у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання учасниками цієї системи додаткових до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пенсійних виплат.

Недержавне пенсійне забезпечення є необхідною умовою реформування пенсійної системи України, забезпечуючи перехід до трирівневої системи пенсійного забезпечення, де перший рівень – реформована солідарна система; другий рівень – обов'язкова накопичувальна система; третій рівень – добровільна накопичувальна система (або система недержавного пенсійного забезпечення).

Необхідність упровадження системи недержавного пенсійного забезпечення пов'язана із рядом факторів, таких як: незбалансованість солідарної системи, а саме високий рівень демографічного навантаження на працездатне населення, наявність пільг зі сплати внесків у солідарну систему загальнообов'язкового пенсійного страхування у значної частини працюючих, низька заробітна плата, дефіцит коштів на виплати пенсій, що здійснюються за рахунок державного бюджету; поширення тіньової зайнятості і тіньових доходів населення; обмеженість бюджетних ресурсів для задоволення соціальних потреб і, як наслідок, - зменшення ролі держави в забезпеченні соціальних гарантій населення.

Аналіз діяльності ринку недержавного пенсійного забезпечення проведено на підставі поданих звітних даних станом на 31.12.2018. Основні показники діяльності НПФ, згідно з поданими звітними даними, та темпи їх приросту наведені в таблиці 2.3.

Таблиця 2.3.

Динаміка основних показників діяльності недержавних пенсійних фондів.

Показники	Станом на 31.12.2015	Станом на 31.12.2016	Станом на 31.12.2017
Кількість укладених пенсійних контрактів, тис. шт.	59,7	62,6	58,7
Темпи приросту, %	-	4,9%	-6,2%
Загальна кількість учасників НПФ, тис. осіб	836,7	834,0	840,8
Темпи приросту, %	-	-0,3%	0,8%
Загальна вартість активів НПФ, млн. грн.	1980,0	2138,7	2465,6
Темпи приросту, %	-	8,0%	15,3%
Пенсійні внески: всього, млн. грн.	1886,8	1895,2	1897,3
У тому числі:			
Темпи приросту, %	-	0,4%	0,1%
Від фізичних осіб	80,3	92,2	124,3
Темпи приросту, %	-	14,8%	34,8%
Від фізичних осіб-підприємців	02	0,2	0,2
Темпи приросту, %	-	0	0
Від юридичних осіб	1806,3	1802,1	1772,3
Темпи приросту, %	-	-0,2%	-1,7%
Пенсійні виплати, млн. грн.	557,1	629,9	696,3
Темпи приросту, %	-	13,1%	10,5%
Кількість учасників, що отримали/отримують пенсійні виплати, тис. осіб	82,2	81,3	78,8
Темпи приросту, %	-	-1,1%	-3,1%
Сума інвестиційного доходу, млн. грн.	872,2	1080,5	1455,5
Темпи приросту, %	-	23,9%	34,7%
Прибуток від інвестування активів недержавного пенсійного фонду, млн. грн.	657,0	834,8	1183,9
Темпи приросту, %	-	27,1%	41,8%
Сума витрат, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів, млн. грн.	215,2	245,7	271,5
Темпи приросту, %	-	14,2%	10,5%

Станом на 31.12.2017 адміністраторами недержавних пенсійних фондів укладено 58,7 тис. шт. пенсійних контрактів, що менше на 6,2% (3,9 тис. шт.) порівняно зі станом на 31.12.2016. Структура пенсійних контрактів станом на 31.12.2017:

- з вкладниками – фізичними особами – 51,7 тис. шт.;
- з вкладниками фізичними особами-підприємцями – 0,1 тис. шт.;
- з вкладниками – юридичними особами – 6,9 тис. шт.

Зменшення кількості пенсійних контрактів пов'язане зі зменшенням пенсійних контрактів з фізичними та юридичними особами. Так:

- порівняно зі станом на 31.12.2016 зменшення кількості контрактів з фізичними особами становило 6,3% (3,5 тис. шт.) та зменшення кількості контрактів з юридичними особами становило 5,5% (0,4 тис. шт.) станом на 31.12.2017;
- порівняно зі станом на 31.12.2015 зменшення кількості контрактів з фізичними особами станом на 31.12.2017 становило 0,6% (0,3 тис. шт.), зменшення кількості контрактів з юридичними особами становило 9,2% (0,7 тис. шт.).

Пенсійні контракти станом на 31.12.2017 укладено з 52,5 тисячі вкладників, з яких:

- юридичні особи – 1,8 тисячі, або 3,4% від загальної кількості вкладників;
- фізичні особи – 50,7 тисячі, або 96,6%.

Кількість вкладників станом на 31.12.2017 зменшилася порівняно з аналогічним періодом 2016 року на 7,1% (4,0 тис. вкладників) та станом на 31.12.2016 порівняно з аналогічним періодом 2015 року кількість вкладників збільшилася на 2,5% (1,4 тис. вкладників).

Зменшення кількості вкладників за період з 31.12.2016 по 31.12.2017 відбулося за рахунок зменшення кількості вкладників фізичних осіб на 6,5 % та юридичних осіб на 21,7% .

Станом на 31.12.2017 переважну більшість учасників НПФ становили особи віком від 25 до 50 років, а саме 61,4%, та особи вікової групи від 50 до 60 років, що становили 27,0%. Частка учасників НПФ вікової групи старше 60 років становила 10,2%, вікової групи до 25 років – 1,4% .

Пенсійні виплати (одноразові та на визначений строк) станом на 31.12.2017 становили 696,3 млн. грн., що на 10,5% більше в порівнянні з аналогічним періодом 2016 року (Рис. 6), при цьому одноразові виплати зросли на 1,3%, пенсійні виплати на визначений строк – на 45,9%.

Сукупно недержавними пенсійними фондами станом на 31.12.2017 було здійснено пенсійних виплат (одноразових та на визначений строк) 78,8 тисячі учасників, тобто 9,4% 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 31.12.2017 становив 6,8 тис. грн. (станом на 31.12.2016 – 6,4 тис. грн., станом на 31.12.2015 – 6,0 тис. грн.) та середній розмір пенсійної виплати на визначений строк на одного учасника НПФ, який отримав/отримує пенсійну виплату на 9 +5,0% +1,3% +60,3% +45,9% визначений строк, становив 47,8 тис. грн. (станом на 31.12.2016 – 33,9 тис. грн., станом на 31.12.2015 – 23,3 тис. грн.).

Одним із основних якісних показників, які характеризують систему НПЗ, є сплачені пенсійні внески. Сума пенсійних внесків станом на 31.12.2017 становить 1 897,3 млн. грн., збільшившись на 0,1% (2,1 млн. грн.) в порівнянні з аналогічним періодом 2016 року. Порівняно зі станом на 31.12.2015 сума пенсійних внесків станом на 31.12.2016 збільшилась на 0,4% (8,4 млн. грн.). У загальній сумі пенсійних внесків станом на 31.12.2017 основну частину, або 93,4%, становлять пенсійні внески від юридичних осіб, на які припадає 1 772,3 млн. грн.

На збільшення суми пенсійних внесків вплинуло:

- станом на 31.12.2017 збільшення суми пенсійних внесків від фізичних осіб на 34,8% (32,1 млн. грн.), при цьому суми пенсійних внесків від юридичних осіб зменшилися на 1,7% (29,8 млн. грн.);

- станом на 31.12.2016 збільшення суми пенсійних внесків від фізичних осіб на 14,8% (11,9 млн. грн.), при цьому суми пенсійних внесків юридичних осіб зменшилися на 0,2% (4,2 млн. грн.).

Середній розмір пенсійного внеску за 2017 рік на одного вкладника:

- юридичну особу та фізичну особу-підприємця становить 36 952,40 гривні;

- фізичну особу становить 790,95 гривні.

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 31.12.2017 переважними напрямками інвестування пенсійних активів стали цінні папери, дохід за якими гарантовано Кабінетом Міністрів України (40,8%), депозити в банках (43,9% інвестованих активів), облігації підприємств, емітентами яких є резиденти України (8,2%), акції українських емітентів (0,5%).

Метою інвестування пенсійних активів є, насамперед, збереження пенсійних заощаджень громадян. Стратегія інвестування недержавних пенсійних фондів є більш консервативною, ніж у інших фінансових установ.

Тому станом на 31.12.2017 відбувся приріст вкладень в цінні папери, дохід по яких гарантовано Кабінетом Міністрів України (на 14,7%) та незначний приріст вкладень в облігації українських емітентів (на 0,8%), при цьому, значно зменшився обсяг активів, що вкладені в акції українських емітентів (на 28,0%).

Крім того, у порівнянні з аналогічним періодом 2016 року, збільшилося інвестування пенсійних активів в акції іноземних емітентів на 2,5 млн. грн. і

в цілому станом на 31.12.2017 вони складають 0,1% (3,0 млн. грн.) від загальної вартості активів. Загальний дохід, отриманий від інвестування пенсійних активів, станом на 31.12.2017 становив 1 455,5 млн. грн., збільшившись у порівнянні зі станом на 31.12.2016 на 375,0 млн. грн., або на 34,7%.

Витрати, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів, станом на 31.12.2017 зросли на 10,5 % у порівнянні з аналогічним періодом 2016 року і в цілому за час існування пенсійних фондів становлять 271,5 млн. грн., або 11,0% від загальної вартості активів НПФ. За період з 31.12.2016 по 31.12.2017 такі витрати зросли на 10,5% (25,8 млн. грн.) за рахунок надання послуг з управління активами НПФ на 9,9 млн. грн. (6,6%), з адміністрування НПФ на 9,8 млн. грн. (15,4%), послуг зберігача на 2,3 млн. грн. (18,0%), проведення планових аудиторських перевірок на 1,1 млн. грн. (34,4%), пов'язаних із здійсненням операцій з пенсійними активами, які надаються третіми особами на 0,3 млн. грн. (9,4%) та надання інших послуг, передбачених чинним законодавством з НПЗ, на 2,4 млн. грн. (19,7%).

Основна частина витрат, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів, станом на 31.12.2017 припадає на оплату послуг з управління активами недержавних пенсійних фондів – 59,2% від загальної суми витрат. Витрати на оплату послуг з адміністрування пенсійного фонду становили 27,0% від загальної суми витрат, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів. Оплата послуг зберігача, який здійснює відповідальне зберігання активів пенсійного фонду – 5,6% від загальної суми витрат.

На функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення впливають наступні чинники: інвестиційний вибір, оскільки виплата «накопичувальних» пенсій почнеться через багато років, втрати внаслідок невдалого інвестування виявляються не одразу; брак надійних інвестиційних активів в Україні може спотворити ціноутворення та спричинити цінові бульбашки на фондовому ринку, а «поведінка натовпу» та надмірна концентрація ринку лише погіршать ситуацію; погано вплинути на майбутні

виплати може рівень комісійних винагород за послуги з адміністрування, інвестування та зберігання пенсійних коштів тощо.[25, с.49]

Недержавне пенсійне забезпечення здійснюється пенсійними фондами шляхом укладення пенсійних контрактів між адміністраторами пенсійних фондів та вкладниками таких фондів; страховими організаціями шляхом укладення договорів страхування довічної пенсії, страхування ризику настання інвалідності або смерті учасника фонду; банківськими установами шляхом укладення договорів про відкриття пенсійних депозитних рахунків для накопичення пенсійних заощаджень у межах суми, визначеної для відшкодування вкладів Фондом гарантування вкладів фізичних осіб.

Дієвим інструментом у сфері забезпечення прибутковості пенсійних вкладів є розмежування функцій обліку і збереження активів пенсійного фонду між адміністратором, компанією з управління активами, банком-зберігачем.

Недержавне пенсійне забезпечення є важливою складовою реформування пенсійної системи України, про що свідчить позитивна динаміка його розвитку. Для ефективного функціонування даної системи потрібно забезпечити прозорість, надійність і незалежні умови функціонування недержавних фондів України.

РОЗДІЛ 3. Шляхи вдосконалення і перспективи реформування пенсійного забезпечення в Україні.

3.1. Особливості реформування пенсійного забезпечення.

Питання реформування національної пенсійної системи є важливою запорукою економічної стабільності в державі. Від того, наскільки ефективною і правильно організованою є пенсійна система в державі, залежить економічне благополуччя на- селення та стан економіки в цілому.

Обґрунтованість підходів до пенсійного реформування значною мірою залежить від поточних і прогностичних оцінок стану пенсійних систем. Одним із прикладів рейтингового оцінювання параметрів пенсійної системи є Глобальний індекс ефективності пенсійних систем (Global Age Watch Index), складений міжнародною неурядовою організацією «HelpAge International» [35].

Методологія зазначеного індексу включає оцінку таких факторів як: рівень матеріального забезпечення пенсіонерів, стан здоров'я, особистий потенціал людей похилого віку (зайнятість і освіта), сприятливість соціального середовища. У додатку А представлено позицію України у порівнянні з деякими країнами ЄС, СНД та Азії відповідно до рейтингу Global Age Watch Index 2015, аналіз даних якого демонструє низьку позицію України у рейтингу пенсійних систем світу. Так, Україна займає 73 місце серед 96 аналізованих країн і межує з такими країнами як: Індія (71 місце), Монголія (72 місце), Індонезія (74 місце), де охоплення населення послугами пенсійного забезпечення набагато нижче. Фактично, Україна увійшла до числа 30 країн світу з найгіршими системами пенсійного забезпечення. Така низька позиція України у рейтингу пенсійних систем світу за даними Global

Age Watch Index 2015, обумовлена низьким рівнем ВНД на душу населення, наявністю неформально-зайнятого населення, низьким показником безпеки, громадянської свободи, охорони здоров'я, а також несприятливим соціально-правовим середовищем.

Необхідність проведення пенсійної реформи в Україні зумовлена: несприятливими демографічними тенденціями, старінням та депопуляцією населення країни; системними недоліками солідарної системи пенсійного забезпечення (соціальна несправедливість, значний розрив між максимальними і мінімальними розмірами пенсій); незбалансованістю бюджету Пенсійного фонду України.

Система пенсійного забезпечення як складова соціального захисту населення зародилась досить давно. Еволюція суспільного розвитку та фінансових відносин привели до виокремлення пенсійного захисту населення у вагомому фінансову складову, що стало одним із дієвих інструментів стимулювання людського капіталу та вагомим економічним чинником, який містить інвестиційну складову зростання [18].

З прийняттям законів України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" і "Про недержавне пенсійне забезпечення" в Україні було впроваджено трирівневу пенсійну систему.

Реформування національної пенсійної системи розпочалося ще у 2004 році з набранням чинності нових законів, що регулюють сферу пенсійного забезпечення. Законами України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне забезпечення», «Про недержавне пенсійне забезпечення» було змінено структуру пенсійної системи. Наступний етап було розпочато із введенням в дію Закону України «Про заходи щодо реформування пенсійної системи» від 8 листопада 2011 року. Зазначеним законом введено обмеження розміру пенсії десятьма прожитковими мінімумами, установлених для осіб, які втратили працездатність. Також передбачалося поетапне підвищення пенсійного віку

жінок та підвищення стажу роботи, необхідного для призначення пенсії за вислугу років окремим категоріям працівників. [26]

Макроекономічний стан держави – не менш важливий фактор, який впливає на стан пенсійної системи. Низькі показники функціонування державного механізму та жорсткість сучасної економічної системи не дозволяють забезпечувати належним чином високий рівень життя населення. Найчастіше громадяни України скаржаться на різке погіршення у ситуації стосовно цін і тарифів.

Згадаймо 2016-2017рр., коли тем інфляції становив в середньому 13% за рік, що як означало реальне зростання цін на основні види продовольства, промислові товари, житлово-комунальні послуги порівняно з темпами росту заробітних плат, пенсій та інших адресних соціальних виплат. На сьогодні, темп інфляції дещо зменшився до 7%, проте проблеми залишились без змін.

Проблема наявності тіньового сектора є надзвичайно актуальною для української економіки, адже через ухилення від сплати податків з'являється надвисокий дефіцит коштів у державному бюджеті, що призводить до урізання соціальних програм, зменшення видатків на потреби суспільства. Відповідно до розрахунків Міністерства економічного розвитку та торгівлі України, обсяг тіньової економіки в Україні останні 5 років знаходиться у діапазоні від 32 до 43 % ВВП [33].

Ще одним важливим фактором є значна «тінізація» виплат працівникам. Вона полягає в тому, що роботодавці, виплачуючи заробітну плату, приховують її від оподаткування і не сплачують внесків до фондів соціального страхування. Це пов'язано, насамперед, із великим «соціальним навантаженням» на трудові виплати. Роботодавцям не вигідно виплачувати заробітну плату легально, оскільки вони несуть значні додаткові витрати, пов'язані з соціальним страхуванням своїх працівників, а працівникам, зважаючи на низький рівень заробітних плат, вигідніше отримувати вищу заробітну плату нелегально, ніж набагато нижчу, але легальну. Відтак виплата працівникам зарплат нелегально, без оподаткування і перерахування

внесків до фондів соціального страхування, є надзвичайно поширеною практикою в Україні.

Високий рівень тінізації оплати праці пояснюється:

- 1) значним розривом між вартістю трудових ресурсів для роботодавця та фактичною сумою, яку працюючий отримає за свою працю;
- 2) толерантним ставленням працюючих до практики виплати неофіційних заробітних плат та, відповідно, позбавлення їх гарантій щодо пенсійного та соціального забезпечення;
- 3) відчуттям невідповідності сплачених податків та внесків якості державних послуг, що призводить до необхідності значних додаткових витрат з боку населення з метою отримання цих послуг на належному рівні;
- 4) відчуттям несправедливості системи розподілу пенсій, пов'язаної з наявністю великої кількості спеціальних, професійних, особливих та пільгових професійних режимів;
- 5) наявністю механізмів, які забезпечують легке та дешеве вилучення коштів підприємств у позалегальний сектор економіки з метою виплати тіньових заробітних плат;
- 6) фактичною безкарністю порушень у сфері оплати праці. Варто відмітити, що на першому етапі пенсійної реформи (2002-2010 рр.) недостатньо проводилася масово-роз'яснювальна робота з громадянами. Це привело до зниження довіри до запланованих реформ та зростання негативної оцінки самого терміну «реформи».

В історії пенсійної системи України до жовтня 2017 р. чітко виокремлюються чотири етапи:

- 1) **1991–2003 рр.**, період інерційного успадкування та екстенсивного поширення. На відміну від більшості постсоціалістичних країн, які провели доволі радикальні пенсійні реформи в рамках ринкових перетворень перехідного періоду, в Україні аж до 2004 р. діяли норми та параметри, запозичені із законодавства СРСР. Пенсійна політика зводилася переважно до розширення вже існуючих та впровадження нових пільг і

привілеїв, зокрема: розширено переліки професій/робіт, що дають право дострокового виходу на пенсію за віком та пенсію за вислугу років; надано нові пільги зі сплати меншого розміру внесків (для фізичних осіб–підприємців, сільськогосподарських виробників та ін.) та поширено практику списання заборгованості зі сплати внесків; встановлено так звані спеціальні пенсії із значно вигіднішими умовами для державних службовців, службовців місцевого самоврядування, народних депутатів та їхніх помічників, наукових і науково-педагогічних працівників, журналістів, суддів, прокурорів тощо. Як наслідок, зросли не тільки чисельність пенсіонерів і обсяги пенсійних витрат, а й нерівність між пенсіонерами. Проблема дефіциту вирішувалася через регулювання максимального розміру пенсії, переважна більшість пенсіонерів одержували приблизно однакову суму, розмір якої визначався наявністю коштів у Пенсійному фонді. У другій половині 1990-х, коли Пенсійний фонд було включено до державного бюджету, утворилася заборгованість з виплати пенсій, яка досягла максимуму у 1999 р. (понад 2 млрд грн при середньому розмірі пенсії в 60,7 грн), в деяких регіонах пенсії не платилися по півроку. З поживленням економіки заборгованість по виплаті пенсій було ліквідовано, але розмір пенсій залишався вкрай низьким.

2) 2004 р. – вересень 2011 р., спроба побудувати трирівневу пенсійну систему на страхових засадах. Реформа-2004 передбачала таку конструкцію: перший рівень – реформована в бік посилення страхових принципів існуюча солідарна система (PAYG); другий рівень – обов’язкове державне накопичувальне страхування; третій рівень – недержавне пенсійне забезпечення за добровільної участі. Другий рівень так і залишився прожектором, оскільки до нього мала відійти частина внесків із солідарної системи, а там утворився величезний дефіцит (у деякі роки він сягав понад 3% ВВП). На цьому етапі у солідарній системі було зроблено важливі кроки до посилення фінансової стійкості: запроваджено персоніфікацію обліку та контроль фактичної сплати внесків при визначенні страхового стажу

(щомісяця потрібно сплатити суму, не меншу за мінімальний внесок); визначено нову пенсійну формулу, яка крім тривалості стажу враховує заробіток людини протягом усього трудового періоду (обраховується помісячно по відношенню до середнього по країні), скоригований на зарплатну базу нарахування пенсії; уточнено розмежування пенсійних програм за джерелами фінансування на страхові, які фінансуються з власних надходжень Пенсійного фонду, та невластиві, які фінансуються за рахунок бюджетних коштів. Але це не дало бажаного результату, оскільки пенсійну політику стали актив-но застосовувати в електоральних цілях. Парламентські або президентські вибори відбувалися майже щороку, і щоразу приймалися закони/постанови щодо підвищення пенсійних гарантій. Зрештою мінімальну пенсійну виплату в розмірі, не нижчому за прожитковий мінімум для осіб, які втратили працездатність (визначає розмір мінімальної пенсії за віком), було гарантовано усім, незалежно від наявності та тривалості страхового стажу. З одного боку, це дало змогу забезпечити літніх людей від злиденності, з іншого – знищило мотивацію до участі в пенсійному страхуванні. Підвищення прожиткового мінімуму стало основним механізмом індексації призначених пенсій, внаслідок чого диференціація їх розмірів швидко нівелювалася з наступною фіксацією на рівні, наближеному до мінімального.

3) Жовтень 2011 р. – 2014 р., істотні параметричні зміни у солідарній системі з метою стимулювати населення до продовження трудового періоду: розпочато поступове підвищення пенсійного віку для жінок за графіком дати народження з кроком «півроку на рік»; підвищено вимоги до стажу для призначення страхових пенсій: мінімальний стаж для призначення пенсії за віком зріс з 5 до 15 років, пенсії за віком у розмірі, не нижчому за мінімальну – з 20 до 30 років для жінок, з 25 до 35 років для чоловіків; введено більш гнучку систему нарахування бонусів за відтермінування виходу на пенсію та істотні обмеження індексації виплат працюючим пенсіонерам. У 2017 р. поріг пенсійного віку для жінок уже

досяг 58 років, а у 2021 р. він має зрівнятися з чоловічим показником – 60 років. Рішення про підвищення пенсійного віку тільки для жінок було прийнято з урахуванням демографічних та економічних реалій (у жінок очікувана тривалість життя при народженні на 10 років довша, ніж у чоловіків; серед населення працездатного віку рівень смертності чоловіків втричі вищий, ніж у жінок), а також з метою зменшення гендерної нерівності та ризиків бідності серед літніх жінок. Заходи реформи-2011 дали змогу зменшити кількість нових пенсіонерів за віком та кількість пенсіонерів загалом, але не змогли зупинити зростання обсягу пенсійних видатків та дефіциту Пенсійного фонду, оскільки практика електоральних втручань продовжувалася.

4) 2014 р. – вересень 2017 р., жорсткі обмеження та замороження індексації пенсій. Гостра економічна криза, поси- лена напруженою військово-політичною ситуацією, спонукала до запровадження режиму жорсткої економії та консоліда- ції соціальних видатків. У рамках пен- сійної системи значна кількість заходів була спрямована на обмеження можли- востей раннього виходу на пенсію: скасовано дострокові пенсії для без- робітних, які зареєстровані в Державній службі зайнятості і яким з моменту звільнення до досягнення пенсійного віку залишилося не більше 1,5 року; істотно скорочено перелік виробництв, професій, посад, зайнятість в яких дає право на пенсію за віком на пільгових умовах; розпочато поступове підвищення на 5 років пенсійного віку та/або загального страхового стажу, необхідного для ран- нього виходу на пенсію за віком; встановлено обмеження мінімального віку та розпочато поступове підвищення на 5 років професійного страхового стажу, необхідного для виходу на пенсію за вислугу років.

У Міністерстві соціальної політики України зазначають, що основні засади пропонованої пенсійної реформи це: реформування системи оплати праці та соціально-трудових відносин; виведення з "тіні" заробітних плат та робочих місць, у тому числі через посилення мотивації сплачувати внески до пенсійного страхування; запровадження принципів соціальної справедливості у нарахуванні пенсійних виплат — у залежності від тривалості трудового стажу та заробітку; — розширення охоплення пенсійним страхуванням зайнятого населення. Порівняння системи пенсійного забезпечення наведено в таблиці 3.1.

Таблиця 3.1.

Порівняльна характеристика основних положень у сфері пенсійного забезпечення до та після впровадження пенсійної реформи.

№	До реформи	Після реформи
1	Право на пенсію за віком мали: чоловіки та жінки після досягнення ними 60 років за стажу роботи не менше 15 років. Для жінок було поетапне «м'яке» підвищення пенсійного віку: починаючи з 55 років для жінок, народжених до 30 вересня 1956 року, і щорічно на півроку вік збільшувався до 60 років для жінок, народжених після 1 квітня 1961 року. Розмір пенсії залежав від тривалості стажу та розміру заробітної плати, з якої сплачувалися страхові внески.	Відповідно до запропонованої урядом реформи, пенсійний вік залишається на рівні 60 років для людей, які матимуть страховий стаж 25 років.
2	Для обчислення пенсії для кожного пенсіонера визначався індивідуальний коефіцієнт страхового	Розмір пенсії рахуватиметься без огляду на статус та місце роботи. Відбуватиметься це з трьох показників 1.

	стажу (залежно від кількості місяців страхового стажу) та коефіцієнт заробітної плати, який визначався шляхом ділення фактичної заробітної плати застрахованої особи на середню заробітну плату в Україні за відповідний період у розрізі кожного місяця. Раніше, починаючи з 01.01.2004 року до страхового стажу зараховувалися періоди, за які до Пенсійного фонду сплачувалися страхові внески в сумі не меншій, ніж мінімальний страховий внесок.	Середня заробітна плата в Україні за три роки. 2. Індивідуальний коефіцієнт заробітної плати (співвідношення розміру отримуваної зарплати та середньої зарплати, з якої сплачувалися внески). Про нього можна дізнатися у Пенсійному фонді. 3. Коефіцієнт страхового стажу. Він визначається як добуток стажу роботи особи та величини оцінки одного року страхового стажу. Нині ця величина оцінки одного року страхового стажу дорівнює 1,35, а з 1 січня 2018 року зменшиться до одиниці. Мінімальний страховий стаж збільшуватиметься на один рік протягом 10 років, поки не складе 35 років у 2028 році. У 63 роки на пенсію можуть виходити ті особи, які мають 15 років страхового стажу на 1 січня 2018 року. З 2018 року в 65 років вийти на пенсію зможуть ті особи, які на 1 січня 2019 року матимуть від 15 до 16 років страхового стажу. Особам без страхового стажу в 15 р.
3	Призначення пенсій за вислугу років мали працівники освіти, сфери охорони здоров'я, соціального захисту та інших категорій.	Пенсії за вислугу років ліквідують, залишивши пільговий вихід на пенсію тільки для деяких категорій населення: - працівників зі шкідливими і важкими умовами праці; - людей з інвалідністю, - матерів, які виховали п'ятьох дітей; - інвалідів з дитинства (в 50 років); - військових – учасників бойових дій (55 років при 25 роках стажу).
4	Сума мінімальної пенсії до прийняття пенсійної реформи становила 1312 грн.	Після прийняття пенсійної реформи Верховною Радою мінімальна гарантована пенсія в Україні підвищиться на 11% і складе 1452 грн.
5	15 % зниження пенсії для працюючих пенсіонерів.	З жовтня 2017 року уряд пропонує скасувати 15-відсоткове зниження пенсій працюючим пенсіонерам.

Отже, здійснення реформ у сфері пенсійного забезпечення в Україні має як позитивні, так і негативні сторони. На сьогодні можна зазначити, що в Україні доволі непогано сформована законодавча база, що регулює сферу пенсійних відносин на основі принципу багаторівневості, тобто фінансування пенсій як за розподільчим, так і за накопичувальним принципом. Однак, аналіз основних показників системи недержавного пенсійного забезпечення засвідчує, що розвиток недержавних пенсійних фондів знаходиться на початковому етапі. На жаль, так склалось історично, що страховий ринок України, як незалежної держави, ще не досить розвинутий, а тому ми маємо переймати досвід іноземних компаній по розвитку вітчизняних страхових компаній, щодо надійного забезпечення накопичення пенсії, а відтак і гідної старості. На основі цього, існує потреба у подальшому посиленні ролі накопичувальних принципів у фінансуванні пенсій. Це дозволяє індивідуалізувати процес накопичення пенсійного капіталу, підвищити рівень життя пенсіонерів в умовах зростання демографічного навантаження на осіб працездатного віку, а також сприяє розвитку фінансово-кредитної сфери країни, удосконаленню соціально-трудова відносин, формує джерело внутрішніх інвестицій.

3.2. Удосконалення механізму пенсійного забезпечення.

В основі пенсійної системи України лежить солідарна система, а точніше радянська система пенсійного забезпечення, що була запроваджена ще в 30-ті рр. минулого століття. Ураховуючи сучасні фактори соціально-економічного розвитку країни, можна констатувати, що система віджила себе, і ризик невиплати пенсій є досить високим.

Однією з головних причин неефективності проведення пенсійних реформ в Україні є неспроможність пенсійної системи України впровадити у вітчизняну практику накопичувальні механізми пенсійного забезпечення, адже до 2004 року в Україні переважав розподільчий механізм пенсійного

страхування, проте з прийняттям Закону «Про недержавне пенсійне забезпечення» розпочався перехід до змішаної – розподільчо-накопичувальної пенсійної системи, однак рівень накопичувальних пенсій в Україні ще не досяг значного результату, який демонструють країни ЄС [23].

На сьогоднішній день в Україні виплата пенсій в основному здійснюється з використанням солідарної системи, яка побудована на обов'язкових відрахуваннях роботодавців і працюючих громадян України на користь пенсіонерів – людей, які досягли пенсійного віку або таких, які мають право на пільгове отримання пенсій. Окрім цього, пенсійна система України є досить ускладненою: пенсія назначається з застосування усереднюючих показників, що зрівнює пенсійні виплати, не враховуючи нинішні реалії та об'єктивні наслідки вибраного Україною напрямку реформ.

Недооцінка внеску заходів пенсійної реформи у стабілізацію ситуації в пенсійній системі значною мірою пов'язана з відсутністю прогнозно - аналітичної інформації щодо досягнутого і майбутнього ефектів. Оцінка цих ефектів має бути спрямована не тільки на задоволення внутрішніх потреб соціального управління, а й на інформування широких кіл громадськості. [28, с.5]

Проаналізувавши соціологічне дослідження Центру Разумкова, маємо наступні висновки щодо Пенсійної системи України та шляхів її реформування очима громадян. [31]

Серед проблем пенсійного забезпечення найбільше громадян України хвилюють неможливість вижити на пенсію, не отримуючи допомоги від дітей чи родичів (на це вказали 52,4% опитаних), а також велика різниця у розмірах пенсій «звичайних» пенсіонерів (колишніх учителів, лікарів, інженерів тощо) та «привілейованих» пенсіонерів (колишніх народних депутатів, суддів, прокурорів, високопосадовців тощо) (це зазначили 40,5% опитаних).

Серед тих, хто досяг пенсійного віку, 57,1% не мають інших джерел доходу, окрім пенсії, мають додатковий дохід 36,9% опитаних (ще 6% –

ухилилися від відповіді на це питання). Для 80,4% пенсіонерів державна пенсія є основним джерелом доходів. 52,2% пенсіонерів зазначили, що їх пенсії не вистачає навіть на найнеобхідніше, ще 40,2% – що їх пенсії недостатньо, щоб нормально харчуватися, оплачувати комунальні послуги, купувати ліки, оплачувати медичні послуги, лише 3,1% – що їх пенсії достатньо, щоб нормально харчуватися, оплачувати комунальні послуги, придбавати ліки, оплачувати медичні послуги, і лише 1,9% – що їх пенсії достатньо, щоб забезпечувати нормальне життя та робити заощадження. 87% серед усіх опитаних дотримуються думки, що дбати про гідне забезпечення старості має держава, 40,1% згодні у цьому покладатися на себе, 23,1% покладають відповідальність на роботодавців. Оцінюючи шляхи здійснення пенсійної реформи, 79,7% респондентів підтримали б скасування спеціальних пенсій для державних службовців, народних депутатів, прокурорів, суддів. Ставлення громадян до підвищення пенсійного віку або страхового стажу є негативним – не підтримують таку ініціативу Уряду 86,1% опитаних, 65,6% не підтримали б заборону дострокового виходу на пенсію.

У громадській думці не вироблене чітке ставлення до посилення залежності розміру пенсії громадянина від розміру сплачених ним пенсійних внесків – частка тих, хто підтримує цю пропозицію (39,1%) не набагато перевищує частку тих, хто її не підтримує (34,5%). Так само стосовно жорсткого регулювання спрощеного режиму оподаткування для малих підприємств частка тих, хто цю ідею не підтримує (34,4%) лише трохи перевищує частку тих, хто її підтримує (28,4%).

Вирішення проблем дефіциту Пенсійного фонду громадяни України найчастіше пов'язують із створенням нових якісних робочих місць (65,3%), а також із збільшенням видатків державного бюджету на фінансування Пенсійного фонду (40,5%). Інші шляхи вирішення проблеми дефіциту Пенсійного фонду підтримуються значно рідше: обмеження максимального розміру пенсії трьома мінімальними розмірами пенсії підтримують лише

22,1% опитаних, підвищення розміру нарахувань на фонд заробітної плати, за рахунок яких фінансується Пенсійний фонд – лише 13,5%, скасування виплати пенсій працюючим пенсіонерам – 8%, підвищення пенсійного віку – 1,1%.

Про те, що в Україні діє добровільне пенсійного страхування і недержавні пенсійні фонди, знає половина (49,3%) опитаних, і практично такої ж кількості респондентів (50,4%) про це не відомо. Лише 17,4% респондентів висловили готовність добровільно робити відрахування на рахунок майбутньої пенсії, а 64,5% – не готові до цього. На запитання, чи відомо їм про основні пропозиції Уряду щодо запровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної системи, ствердно відповіли 44,8% респондентів, не знають про це – 47,2%. Позитивним впровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної складової вважають 32,2%, негативним – 21%, але майже половина (46,8%) опитаних не змогли визначити своє ставлення до цього. [32]

У багатьох європейських країнах досить поширеною є діяльність професійних пенсійних фондів, які функціонують як недержавні пенсійні фонди, об'єднані за професійною ознакою. Так, наприклад, у Швейцарії професійні пенсійні системи існують практично в кожній організації. У Швеції колективні договори між спілками роботодавців і профспілками забезпечують професійними пенсіями понад 90% тих, хто працює, у Нідерландах – 80%, у США – 70%. Пенсійні накопичення в рамках системи професійних пенсій акумулюються в обраному роботодавцем або працівником фінансовому інституті й далі вкладаються в інвестиційні проекти. Такий механізм дає змогу уникнути знецінення накопичених коштів до моменту настання права на отримання професійної пенсії, тому доцільним є впровадження професійних пенсійних фондів в Україні.

Вкрай важливим завданням на сьогодні є насамперед стабілізація фінансового стану Пенсійного фонду України і впровадження другого рівня пенсійної системи. Це дозволить диверсифікувати джерела отримання

доходів при досягненні пенсійного віку, послабити в подальшому вплив демографічного фактора на стан солідарної пенсійної системи. Разом з тим варто враховувати, що запровадження обов'язкової накопичувальної системи – витратний захід, і він залишатиметься таким досить тривалий період. Джерелом покриття недонадходження коштів унаслідок того, що частина їх акумулюватиметься вже на індивідуальних рахунках у людей, знову ж може бути державний бюджет, який, скоріше за все, не потягне таких видатків. Крім того, накопичувальні елементи системи вразливі до фінансових та економічних криз, тому їх слід вводити лише на фоні зростання ринку.

Головним аргументом на користь якнайшвидшого запровадження системи обов'язкового індивідуального накопичення, є ідея сприяння економічному зростанню за рахунок створення внутрішнього джерела довгострокових інвестицій. Накопичення в пенсійній системі справді можуть успішно використовуватися як джерело «довгих» коштів.

Насамперед, просте накопичення та вливання в економіку пенсійних коштів не обов'язково сприятиме економічному зростанню, оскільки його досягнення в Україні вимагає не так збільшення обсягу інвестицій, як підвищення їх ефективності. Розв'язання цієї проблеми перебуває поза сферою впливу пенсійної системи. Підвищення ефективності інвестицій вимагає передусім внутрішньої перебудови підприємств, покращення управління, розвитку системи маркетингу та фінансового аналізу інвестиційних проектів. Крім того, трансформація інвестиційних прибутків окремих підприємств в економічне зростання економіки в цілому вимагає розвитку цивілізованого фондового ринку. Сьогодні ж ні для притоку капіталу в бізнес, ні для його виводу з бізнесу фондовий ринок практично не використовується.

Важливою умовою запровадження другого рівня пенсійної системи є збалансованість бюджету Пенсійного фонду України, як наслідок, багато уваги необхідно приділили параметричним змінам першого рівня. Важливо

визначити фінансові інструменти, необхідні для діяльності недержавних пенсійних фондів, що обслуговуватимуть другий рівень, зокрема коротко- і середньострокові, а також можливості й терміни орієнтації переважно на державні цінні папери. Беручи до уваги недостатню розвиненість в Україні третього рівня пенсійної системи, необхідно встановити доволі жорсткі вимоги до всіх гравців другого рівня та створити відповідні гарантійні механізми [30].

Існують також інші можливості оздоровлення української пенсійної системи: обмежити пільгові внески, оподатковувати розмір спеціальних пенсій, обмежити більш ранній вихід на пенсію. Пропозиції щодо обмеження розміру максимальних пенсій час від часу з'являються в парламенті, однак до логічного завершення вони не доходять. Деякі експерти вважають, що заходи з обмеження спецпенсій матимуть для оздоровлення української економіки лише опосередкований вплив. У той же час, зокрема, автори Концепції подальшого проведення пенсійної реформи, як вже зазначалося, дотримуються думки про необхідність ліквідувати диспропорції в пенсійному забезпеченні: розмір пенсії для всіх пенсіонерів повинен залежати не від статусу особи, не від закону, за яким їй була призначена пенсія, а від розміру його заробітку та тривалості сплати страхових внесків, тобто важливим є зміцнення страхового принципу пенсійної системи.

Ще одним фактором розвитку кризових тенденцій в сфері пенсійного забезпечення є велика кількість працюючих пенсіонерів. Таке явище зумовлене, на мій погляд, наступним.

По-перше, невеликі розміри пенсій не можуть повною мірою забезпечити всіх потреб пенсіонерів. Якщо звернутись до схеми соціально-економічного задоволення людей пенсійного віку в Україні та зарубіжних країнах, в якій ієрархічно структуровані потреби людей, то одразу стане помітно, в Україні пенсія може забезпечити тільки найбільш суттєві потреби, тобто фізіологічні потреби, і можливо, частково проблеми безпеки.

По-друге, щоб забезпечити соціальні потреби, потреби поваги та самовираження, пенсіонери продовжують працювати. Як наслідок, скорочується трудовий обмін, посилюється тенденція неповної зайнятості молодих спеціалістів, що, відображається на обсягах сплати внесків до пенсійного фонду.

По-третє, потенційних пенсіонерів лякає проблема соціальної незахищеності та незатребуваності в суспільстві після виходу на пенсію. Обмеженість фінансових ресурсів призводить до обмеження можливостей самореалізації пенсіонерів поза межами професійної діяльності. Зокрема, вітчизняні пенсіонери на відміну від пенсіонерів розвинутих країн не мають змоги подорожувати, долучатись на волонтерських засадах до соціальних проєктів.

Таким чином, можна зробити висновок, що не створення резерву пенсійних коштів має дати поштовх економічному зростанню, а навпаки: зростання економіки через появу перспективних об'єктів для інвестування та надійних умов отримання інвестиційного доходу має забезпечити умови для успішного функціонування системи обов'язкових індивідуальних накопичень.

ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

У роботі здійснено теоретичні узагальнення, а також запропоновані практичні підходи щодо удосконалення механізму пенсійного забезпечення України в сучасних умовах розвитку вітчизняної економіки. За результатами дослідження зроблено наступні висновки теоретичного, методологічного та практичного характеру.

Систематизація основних етапів проведення пенсійних реформ в Україні протягом 1991-2017 років дозволила стверджувати, що основні нововведення у пенсійному забезпеченні здійснювались у двох напрямках, а саме: застосовувались параметричні заходи, які спрямовувались на зміну окремих параметрів пенсійної системи, а також було проведено структурні зміни, які передбачали створення нових інститутів пенсійного страхування. Необхідність подальшого реформування пенсійного забезпечення в Україні обумовлено кризовим станом вітчизняної пенсійної системи, яка входить до числа тридцяти країн світу з найгіршими показниками системами пенсійного забезпечення.

Результати проведеного дослідження свідчать про необхідність коригування процесів подальшого проведення пенсійної реформи з урахуванням соціально-економічного становища в країні. Розв'язання проблем пенсійного забезпечення вимагає реалізації комплексного підходу щодо узгодження темпів і параметрів пенсійної реформи з темпами економічного розвитку держави, реформами рівня життя і доходів населення, податкової реформи, розвитком фондового ринку. Здійснення пенсійної реформи, насамперед, потребує державно-управлінського впливу на інституційну сферу (створення та розвиток відповідної нормативно-правової

бази й окремих суб'єктів процесу, посилення їхньої відповідальності); у фінансово-економічній сфері (забезпечення ефективного розвитку економіки, фондового ринку, зменшення «тінізації» економіки); у соціальній сфері (проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи для різних вікових груп населення, підвищення фінансової та правової обізнаності населення у питаннях пенсійного забезпечення, подолання недовіри до недержавного сегмента пенсійної системи).

Проведений у роботі аналіз стану реформування пенсійного забезпечення в Україні дозволила встановити, що не дивлячись на значне охоплення населення послугами державного пенсійного страхування, воно має низку проблем, які перешкоджають успішній реалізації пенсійних реформ в країні, серед яких: переобтяженість пенсійної системи пільговими пенсіями; низький абсолютний розмір пенсій та її купівельної спроможності; недостатній 30 рівень розвитку економіки України, а також наявність у її структурі значного обсягу тіньового сектору; незбалансованість демографічного навантаження на працездатне населення; хронічний дефіцит бюджету ПФУ; залежність ПФУ від фінансування з державного бюджету.

Було досліджено основні показники ефективності системи пенсійного забезпечення України, встановлено, що стан пенсійної системи, а також можливості розвитку безпосередньо залежать від демографічної ситуації в країні.

Проаналізовано динаміку фінансових показників бюджету Пенсійного фонду України та аналітично визначено стрімке зростання (майже в 5,2 разів) дефіциту бюджету ПФУ на кінець 2018 року в порівнянні з 2013 роком. Діагностовано посилення диспропорцій між власними доходами та видатками ПФУ протягом 2013-2018 років. З урахуванням наявних тенденцій росту дефіциту ПФУ, спрогнозовано його подальше зростання протягом 2018-2019 років. Обґрунтовано необхідність запровадження накопичувальної пенсійної системи в Україні шляхом удосконалення економіко-математичної моделі реформування пенсійного забезпечення, яка дала можливість

сформувати оптимальний сценарій відносно політики запровадження загальнообов'язкової накопичувальної системи пенсійного страхування в Україні.

В сучасних умовах трансформації економіки України найкращим шляхом для досягнення високого результату в пенсійному забезпеченні громадян має стати трирівнева система, яка охоплює традиційну солідарну систему, обов'язкову накопичувальну пенсійну систему та добровільну систему пенсійного страхування.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Зайчук Б. О. Загальнообов'язкове пенсійне страхування: навч. курс / Б. О. Зайчук, О. Б. Зарудний, С. Б. Березіна. – К. : АВТ, 2005. – 1026 с.
2. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV
3. Дідковська Т. О. Пенсійне забезпечення працівників на роботах зі шкідливими та важкими умовами праці : автореф. дис. канд. юрид. наук: 12.00.05 / Т. О. Дідковська; Харк. нац. ун-т внутр. справ. – Х., 2008. – 19 с. 3. Кравчук Т. В. Пен
4. Кравчук Т. В. Пенсійне забезпечення у разі втрати годувальника у солідарній пенсійній системі України: автореф. дис..канд. юрид. наук. 12.00.05 / Т. В. Кравчук; Одеська нац. юрид. акад. – О., 2008. – 20 с. 4
5. Ріппа М. Б. Державне пенсійне забезпечення в Україні та шляхи його розвитку: автореф. дис. канд. екон. наук: спец. 08.00.08 «Гроші, фінанси і кредит» / М. Б. Ріппа. – К., 2007. – 19 с.
6. Волгин Н. А. Социальная политика: учебник / Н. А. Волгин. – 2-е изд., стереотип. – М. : Экзамен, 2004. – 736 с.
7. Стожок Л. Г. Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування в системі соціальної політики: автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика» / Л. Г. Стожок. – К., 2007. – 20 с.
8. Бевзенко О.В. Пенсійне страхування: сутність та порівняльна характеристика / О.В. Бевзенко // Вісник Чернігівського

державного технологічного університету: Економічні науки. – 2012. –
№ 3 (60). – С. 247-253.

9. Борисенко Н.Ю. Пенсионное обеспечение: Учебник / Н.Ю. Борисенко. – М.: «Дашков и К», 2010. – 576 с.

10. Буряченко О.Є. Сутність поняття пенсійного забезпечення в науковому дискурсі. / О.Є. Буряченко // Теорія та практика державного управління. – 2015. – Вип. 2 (49).

11. Жмурко И.В. Сутність пенсійної системи та її місце в системі соціального захисту населення / И.В. Жмурко // Бізнес-інформ. – 2014. – № 12. – С. 303-306.

12. Соломка, О.М. Пенсійне забезпечення в системі соціального захисту населення: автореф. дис. канд. екон. наук: 08.01.08 / О.М. Соломка/ Харківський нац. у-т ім. В.Н. Каразіна. – Х., 2006. – 18 с.

13. Grieswelle D. Sozialpolitik der Zukunft / D. Grieswelle. — Muenchen, 1995. — 260 p.

14. Антропов В. В. Социальная рыночная экономика: путь Германии / В. В. Антропов. — М. :ЗАО «Изд-во «Экономика», 2003. — 223 с.

15. Hanvey C. Practising Social Work / C. Hanvey, T. Philpot. — London, 1994. — 462 p.

16. Ларін М. Фінансова незалежність французьких пенсіонерів / М. Ларін // Юридичний вісник

17. України. — 31 серп. - 6 верес. 2002 р. — С. 11.

18. Чугунов І.Я., Насібова О.В. Еволюція фінансового механізму пенсійного забезпечення // Вісник КНТЕУ. – 2016. –№ 1. – С. 80–97.

19. Кириленко О.П. Розвиток державного пенсійного страхування в умовах пенсійної реформи: [монографія] / О.П.

Кириленко, Б.С. Малиняк, О.В. Петрушка та ін.: за ред. О.П. Кириленко, Б.С. Малиняка. – Тернопіль: ТНЕУ, 2013. – 350 с.

20. Чугунов І.Я., Насібова О.В. Фінанси пенсійного забезпечення: монографія / І.Я. Чугунов, О.В. Насібова. – Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. – 248 с.

21. Офіційний сайт пенсійної реформи уряду 2017 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pensii2017.info>.

22. Гудзь Ю.Ф., Реха К.Х. Перспективи впровадження загальнообов'язкової накопичувальної пенсійної системи в Україні // Матеріали II міжнар. наук.-практ. конф. «Стратегії та інновації: актуальні управлінські практики» (13 квітня 2017 року). – Кривий Ріг: ДонНУЕТ, 2017. – С. 67-70.

23. Пишуліна О. Фінансові, соціальні та правові аспекти пенсійної реформи в Україні. Світовий досвід та українські реалії / О. Пишуліна, О. Коваль, Т. Пишуліна. – Київ: Центр Разумкова, 2017. – 456 с.

24. Приймак І. І. Оцінка стану та прогноз розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні / І. І. Приймак, О. О. Коптюк // Всеукраїнський науково-виробничий журнал «Інноваційна економіка». — 2012. — №2(28). — С. 46—50.

25. Черненко К. П. Вплив пенсійної реформи на економічну ситуацію в Україні / К. П. Черненко. – Тернопіль: Ефективна економіка. – 2015. – No 10 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4383>

26. Лондар С.Л. Перспективи розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні / С.Л. Лондар, Л.П. Лондар // Фінанси України. – 2011. – №9. – С. 45–58.

27. Лесин В. Пенсійна реформа – єдиний шанс мати гідні пенсії / В. Лесин // Людина і праця. – 2011. – № 1. – С. 4 -5.

28. Дарієнко, А. О. Напрямки удосконалення пенсійного забезпечення в Україні [Електронний ресурс] / А. О. Дарієнко // Теоретичні та прикладні питання державотворення : Електронне наукове фахове видання. – 2011. – Вип. 8.
29. Мірошніченко, І. С. Сучасні проблеми пенсійного забезпечення: зарубіжний досвід та вітчизняні реалії [Текст] / І. С. Мірошніченко // Облік і фінанси. – 2012. – No 4(58). – С. 45-49.
30. Офіційний сайт Пенсійного фонду України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pfu.gov.ua>.
31. Офіційний сайт державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
32. Офіційний сайт Центр Разумкова [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://razumkov.org.ua/>
33. Тенденції тіньової економіки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.me.gov.ua/Documents/List?lang=uk-UA&id=e384c5a7-6533-4ab6-b56f-50e5243eb15a&tag=TendentsiiTinovoiEkonomiki&isSpecial=true>
34. Global Age Watch Index 2015 // HelpAge International [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.helpage.org/global-agewatch/population-ageing-data/global-rankings-table/>.

ДОДАТКИ

Додаток А

№ в рейтингу	Держава	№ в рейтингу	Держава	№ в рейтингу	Держава	№ в рейтингу	Держава	№ в рейтингу	Держава
1	Switzerland	21	Chile	41	Viet Nam	61	Croatia	81	Ghana
2	Norway	22	Czech Republic	42	Mauritius	62	Dominican Republic	82	Honduras
3	Sweden	23	Estonia	43	Armenia	63	Lithuania	83	Lao PDR
4	Germany	24	Belgium	44	Ecuador	64	Belarus	84	Morocco
5	Canada	25	Spain	45	Romania	65	Russian Federation	85	Jordan
6	Netherlands	26	Slovenia	46	Sri Lanka	66	Serbia	86	Nigeria
7	Iceland	27	Uruguay	47	Malta	67	Bangladesh	87	Iraq
8	Japan	28	Costa Rica	48	Peru	68	Montenegro	88	Uganda
9	United States of America	29	Georgia	49	Bulgaria	69	Paraguay	89	Rwanda
10	United Kingdom	30	Cyprus	50	Philippines	70	Nepal	90	Zambia
11	Denmark	31	Argentina	51	Kyrgyzstan	71	India	91	Tanzania
12	New Zealand	32	Poland	52	China	72	Mongolia	92	Pakistan
13	Austria	33	Mexico	53	Albania	73	Ukraine	93	West Bank and Gaza
14	Finland	34	Thailand	54	El Salvador	74	Indonesia	94	Mozambique
15	Ireland	35	Latvia	55	Bolivia	75	Turkey	95	Malawi
16	France	36	Colombia	56	Brazil	76	Venezuela	96	Afghanistan
17	Australia	37	Italy	57	Nicaragua	77	Republic of		

							Moldov a		
18	Israel	38	Portug al	58	Tajikist an	78	South Africa		
19	Luxemb ourg	39	Hunga ry	59	Guate mala	79	Greece		
20	Panama	40	Slova kia	60	Republ ic of Korea	80	Cambo dia		