

**Київський національний торговельно-економічний університет**

**Кафедра фінансів**

**ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА**

на тему:

**Розвиток пенсійного забезпечення в Україні**

Студента 2 курсу, 1м групи,  
спеціальності 072

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

Каленюка Богдана  
Олександровича

Науковий керівник  
к.е.н., доцент

Савченко Наталія  
Григорівна

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

Чугунов Ігор  
Якович

Київ 2018

## ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....	5
1.1 Джерела формування фінансових ресурсів системи пенсійного забезпечення.....	5
1.2 Зарубіжний досвід розвитку систем пенсійного забезпечення .....	10
РОЗДІЛ 2 СТАН ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ КОШТІВ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ.....	18
2.1 Фінансове забезпечення видатків Пенсійного фонду України.....	18
2.2 Аналіз розвитку формування та використання коштів недержавних пенсійних фондів.....	26
РОЗДІЛ 3 ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ.....	36
3.1 Напрями підвищення ефективності пенсійного забезпечення населення...36	
3.2 Перспективи реформування системи пенсійного забезпечення.....	40
ВИСНОВКИ.....	45
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	48
ДОДАТКИ.....	50

## ВСТУП

Пенсійне забезпечення в Україні є основним складником системи соціального захисту населення і охоплює непрацездатних громадян похилого віку, інвалідів, осіб, які втратили годувальника, виплати яким здійснюються у формі пенсій, надбавок та підвищень до пенсій, компенсаційних виплат, додаткових пенсій та державної соціальної допомоги особам, які не мають права на пенсію та інвалідам.

Однак питання розвитку пенсійної системи, як складової системи соціального захисту досліджено неповною мірою і потребують подальшого вивчення. До того ж, розвиваючись в межах діючих стратегій, складники пенсійної системи перебувають під потужним впливом нестабільного економічного середовища. Аналогічний вплив на суспільне середовище здійснює і пенсійна система.

Актуальність обраної теми полягає в тому, що сьогодні дуже актуальним є питання забезпечення соціальних гарантій населенню. Сучасна пенсійна система не в змозі забезпечити пенсіонерам гідне життя і тому потребує перегляду і реформування.

Проблеми пенсійного забезпечення досліджували у своїх працях такі вчені, як Е. М. Лібанова, В. М. Опарін, В. М. Федосов, В. Д. Яценко, Б.Зайчук, Е.Лібанова, Б.Надточій, Т.Новікова, В.Скуратівський та багато інших вітчизняних науковців. Аспектам світового досвіду реформування пенсійних систем присвячені праці Н.Барра, Л.Дегтяра, Г.МакТаггарта, В.Мосейко, А.Новікова та інших зарубіжних вчених. Проте, значна частина питань, що стосуються світового досвіду організації систем пенсійного забезпечення потребує докладнішого науковотеоретичного опрацювання.

Метою написання дипломної роботи є дослідження питань, пов'язаних з сучасним станом, проблемами та перспективами розвитку системи пенсійного забезпечення в Україні.

Основними завданнями при написанні роботи стали:

- Розкрити теоретичні засади пенсійного забезпечення;
- Здайснити огляд зарубіжного досвіду розвитку системи пенсійного забезпечення ;
- Визначити сучасні тенденції формування та використання коштів системи пенсійного забезпечення;
- Розробити напрями вдосконалення системи пенсійного забезпечення;
- Обґрунтувати шляхи підвищення ефективності пенсійного забезпечення населення.

Об'єктом дослідження є система пенсійного забезпечення в Україні, та перспективи його розвитку.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні питання формування та використання коштів системи пенсійного забезпечення.

Методами дослідження в роботі насамперед використовуються економіко-статистичні, індукційні, дедукційні, методи аналізу та синтезу.

При написанні роботи були використані нормативно-правові акти України, Закони України та інші нормативно правові документи, підручники, фінансово-економічна література, праці провідних українських вчених та фахівців, аналітичні статті з питань пенсійного забезпечення населення та пенсійної реформи а також офіційні звіти Міністерства фінансів України та Пенсійного фонду України.

На основі даних Пенсійного фонду України, Міністерства фінансів України, були зроблені статистичний аналіз діяльності Пенсійного фонду, було проаналізовано можливі варіанти розвитку пенсійного забезпечення населення, розроблений план дій щодо його розвитку на основі досвіду зарубіжних країн.

## РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

### 1.1 Джерела формування фінансових ресурсів системи пенсійного забезпечення

Ринкова економіка сама по собі не може забезпечити справедливий розподіл доходів. Вона приводить до їх диференціації, в результаті чого частина населення опиняється за межею бідності. Цим породжується потреба у соціальному захисті. Соціальний захист населення є комплексом економічних, соціальних та правових заходів і сукупністю інститутів, що забезпечують усім громадянам країні рівні можливості для підтримання певного рівня життя, а також підтримку окремих соціальних груп населення. Це комплекс законодавчо закріплених гарантій, що протидіють дестабілізуючим факторам. Соціальна захищеність включає систему заходів, що захищають будь-якого громадянина країни від економічної та соціальної деградації в результаті безробіття, хвороби, виробничої травми, народження дитини, інвалідності, старості тощо, а також надання медичних послуг та допомог сім'ям з дітьми.

Потреба у соціальному захисті зумовлюється природою ринкової економіки. Ринок не в змозі забезпечити своїм суб'єктам гарантований дохід і зайнятість. Цілий комплекс факторів зумовлює суттєві відмінності у рівні доходів, стані здоров'я, обсягу задоволення потреб. Зменшити негативний вплив таких факторів на рівень життя певних прошарків населення і покликаний соціальний захист. Це призначення виконується через дві його функції - лікувальну і запобіжну. Лікувальна функція пов'язана із запровадженням механізмів боротьби з бідністю, що передбачають адресну допомогу малозабезпеченим верствам населення, надання житлових субсидій, допомоги сім'ям з дітьми тощо. Ці заходи, по суті, допомагають певній групі людей, становище яких можна охарактеризувати як хворобу бідності. Запобіжна функція соціального захисту є превентивною, тобто пов'язана з

попередженням бідності шляхом надання індивідам можливості під час свого періоду активної економічної діяльності здобути право на забезпечення собі нормального рівня життя у разі втрати роботи та працездатності, хвороби, нещасного випадку.

Право на соціальне забезпечення є конституційним. В Україні воно гарантується Конституцією України. Система соціального забезпечення включає пенсії, допомогу тим, хто працює (при тимчасовій непрацездатності, вагітності і пологах та ін.), допомогу сім'ям, в яких є діти, допомогу по безробіттю. [8 с. 24-27]

Пенсійне забезпечення – необхідний елемент системи соціального захисту, важлива умова економічної та соціальної стабільності держави. Гідне забезпечення добробуту своїх громадян у тому числі тих, хто втратив працездатність за віком або за інвалідністю, а також з настанням інших страхових випадків – кінцева мета економічної діяльності держави. Пенсія – це соціальний контракт між різними поколіннями населення щодо забезпечення пенсіонерам достатнього рівня і якості життя. Тому створення сучасної моделі системи пенсійного забезпечення можливо з врахуванням контрактної природи економічних процесів. Такий підхід дозволив запропонувати визначення пенсійного забезпечення як багатосуб'єктного соціального контракту, що укладається індивідом з фірмами, пенсійними фондами і державою з приводу виплати пенсій і протидії можливим витратам через механізм управління соціально-економічними ризиками.

Методологічною основою побудови системи пенсійного забезпечення є теорія соціально-економічних ризиків, що представляють імовірність різкого зменшення або втрати громадянами і членами їхніх родин тимчасово або назавжди засобів до існування (доходів) за об'єктивними причинами, наприклад, внаслідок досягнення пенсійного віку, у випадку втрати працездатності, професійних захворювань, нещасних випадків на виробництві, що призвели до інвалідності, втрати годувальника, безробіття.

Пенсійна система в ринковій економіці є динамічною. Вона повинна бути адекватною середовищу трансформаційної економіки України, що базувалася б на злагоді соціальних партнерів (держави, підприємств, окремих осіб) та створювала ефективний механізм фінансового забезпечення страхування окремих верств населення (пенсіонерів, інвалідів, осіб, що втратили годувальника). Тому пенсійне забезпечення як елемент соціального захисту населення повинне враховувати ризикові ситуації і мінімізувати втрати матеріального становища людини в старості, в разі настання інвалідності та у випадку втрати годувальника. Пенсійна система повинна бути комплексною, всеосяжною, забезпечувати певний рівень життя громадян, який вони мали до кризової ситуації.

Джерелами формування коштів Пенсійного фонду України є:

- страхові внески;
- кошти державного бюджету та державних цільових фондів, що перераховуються до Фонду у випадках, передбачених законодавством;
- благодійні внески юридичних та фізичних осіб;
- добровільні внески на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування;
- інші надходження відповідно до законодавства.[4]

Бюджет Фонду щороку затверджує Кабінет Міністрів України.

Облік надходжень і витрат коштів Пенсійного фонду здійснюють виконавчі органи Пенсійного фонду.

У структурі доходів Пенсійного фонду України основну частку складають власні кошти, але питома вага коштів Державного бюджету України теж досить висока, що є негативним фактом і показує фінансову неспроможність до самофінансування

Пенсійне забезпечення вимагає не тільки правових і організаційних заходів, а й грошових витрат. Сьогодні це, з одного боку, надзвичайно актуальна, а з іншого – складна проблема. Збільшення видатків на пенсійне

забезпечення зумовлене старінням населення, зростанням кількості людей похилого віку, підвищенням тривалості життя, зростанням рівня пенсій. Особливо важливо для органів пенсійного забезпечення нагромадити достатню кількість коштів, передбачену на виплату пенсій, вчасно згідно з графіком надіслати їх на банківські рахунки чи в поштові відділення.

Як було сказано раніше, основним джерелом наповнення бюджету Пенсійного фонду є внески, нараховані на фонд заробітної плати, що сплачуються роботодавцями від імені їх працівників, і внески самозайнятих осіб. Вони складають левову частку і є власними доходами Пенсійного фонду. Разом із збільшенням видатків Пенсійного фонду рік за роком зростають трансферти з державного бюджету. Це засвідчує випереджальні темпи зростання видатків над доходами Пенсійного фонду.

Доходи бюджету Пенсійного фонду України будь-якого рівня необхідно ув'язувати з його видатками. Загалом у державі це порівнюється під час складання бюджету Пенсійного фонду України, що є самостійним фінансовим документом. Саме він забезпечує єдність і обґрунтованість складових елементів, регулює обсяги доходів і видатків на пенсійні виплати та інші потреби. Основними напрямками використання коштів Пенсійного фонду є виплати пенсій, надання деяких соціальних послуг, зокрема допомога на поховання, фінансування адміністративних виплат, пов'язаних із виконанням функцій пенсійного фонду, оплата послуг за доставку пенсій, формування резервів коштів та ін. Отже, сфера пенсійних відносин між сторонами пенсійного процесу поряд із правовою базою та організаційними заходами потребує грошових виплат.

Громадяни часто недооцінюють свої майбутні потреби. У результаті такого недооцінювання, яке дуже важко скоригувати на пізніх стадіях, виникає небезпека, що вони можуть зробити в період свого трудового життя недостатні заощадження для задоволення своїх потреб після припинення трудової діяльності.



Для України, як і для інших країн, актуальною є проблема скорочення населення, його старіння і зростання навантаження на Пенсійний фонд України. Президент України, Кабінет Міністрів України приділяють особливу увагу здійсненню національної пенсійної реформи.

Події і процеси, що сталися в Україні за останнє десятиліття, характеризуються багатьма змінами в економічній, соціальній і суспільного життя. Їм притаманна стрімка динаміка, яка не оминула і питання національної безпеки України, складовою частиною якої все більше виступає соціальна безпека. Поряд з багатьма іншими соціальними питаннями, які доводиться вирішувати Україні, важливою складовою частиною є пенсійна реформа, Вона повинна стати основою соціального захисту пенсіонерів, частка яких в даний час складає 28,4%.

Аналіз джерел формування коштів бюджету головного управління Пенсійного фонду в Україні загалом показав тенденцію до щорічного зростання загальних надходжень. Це, звичайно, позитивне явище, але нестача власних коштів щорічно покривалася за рахунок фінансування з Державного бюджету України, частка яких постійно зростає. Така ситуація зобов'язує проводити докорінні зміни у пенсійному забезпеченні через впровадження нової моделі пенсійної системи, розвиток нових форм пенсійного забезпечення, зокрема накопичувальної системи загальнообов'язкового державного страхування та недержавного пенсійного забезпечення, збільшення доходів населення за рахунок виведення з тіні заробітної плати, створення нових робочих місць. Усе це допоможе підвищити розмір доходів пенсійного фонду, а відповідно й зменшити його дефіцит.

Отже, нажаль нараз спостерігається тенденція що люди не поспішають робити повні відрахування до Пенсійного фонду, тому що в повній мірі не довіряють діючій системі. Проте наразі активно зароджується недержавна пенсійна система, яка в свою чергу має позитивний досвід в зарубіжних країнах і повною мірою повинна використовуватись в пенсійній системі України.

Таким чином люди будуть інвестувати свої кошти, розуміючи куди вони ідуть і знаючи, що в майбутньому вони можуть розраховувати на певний рівень пенсії, а це в свою чергу стимулюватиме відрахування до фондів, які зі своєї сторони будуть використовувати кошти в обороті країни, а оборот коштів це завжди краще для економіки, ніж зберігання їх у кишнях.

## **1.2 Зарубіжний досвід розвитку систем пенсійного забезпечення**

Кожна країна пішла власним шляхом побудови пенсійної системи виходячи з демографічних та соціально-економічних особливостей розвитку. Однак завданнями будь-якої системи пенсійного забезпечення є: захист від бідності; забезпечення доходом при завершенні трудової діяльності, розмір якого, як правило, пропорційний сумі заробітку, що виплачувався безпосередньо перед виходом на пенсію; захист цього доходу від зниження реального рівня життя в результаті інфляції. [11 с. 350]

Аналізуючи пенсійне забезпечення в зарубіжних країнах, виділимо два основні способи фінансування пенсійних систем: розподільний, при якому покриття поточних пенсійних витрат проводиться з поточних надходжень та накопичувальний, при якому створюється спеціальний фонд, що забезпечує всі пенсійні виплати в даний час і в майбутньому [13, с.184].

Пенсійне забезпечення засноване на розподільній пенсійній системі у більшості країн, де державний пенсійний фонд або інша відповідна державна організація акумулює грошові кошти, які використовуються тільки для поточних пенсійних виплат.

Світовий досвід реформування пенсійних систем свідчить, що основною тенденцією є перехід до накопичувальної пенсійної системи, позитивною стороною якої є можливість збільшення інвестицій в розвиток економіки і отримання інвестиційних доходів для пенсіонерів.

Зауважимо, що і накопичувальній, і розподільній системі пенсійного забезпечення притаманні як позитивні риси, так і недоліки.

Найскладнішим є питання вартості переходу до накопичувальної системи за рахунок необхідності відшкодування втрат пенсіонерам ресурсів, що відволікаються до накопичувальної пенсійної системи. За окремими підрахунками, вартість переходу складає від 120 до 160% ВВП.

Таким чином, жодну із систем сьогодні не можна визнати однозначно ефективною для досягнення основної мети пенсійної політики.

Розглянемо типові підходи до реформування пенсійних систем у різних регіонах світу.

Головною спільною рисою пенсійних реформ у країнах Латинської Америки був перехід до накопичувальної пенсійної системи чи введення багаторівневої моделі, що включає обов'язкові накопичувальні схеми і можливість для учасників вільно вибирати і змінювати приватні пенсійні фонди, у яких накопичуються їх внески. [14 с. 88-94]

Одним з найяскравіших на континенті є досвід Чилі. Пенсійна система в Чилі не містить розподільного механізму і повністю заснована на накопиченні коштів на індивідуальних рахунках працівників та капіталізації внесків. Ці кошти інвестуються приватними пенсійними фондами, а після досягнення пенсійного віку повертаються до індивіда.

Активи пенсійних фондів стали одним із стабільних джерел накопичення, сприяли розвитку житлового будівництва та страхування, реалізації низки високовартісних проектів у сфері інфраструктури. За окремими підрахунками, система дала змогу акумулювати в недержавних пенсійних фондах більше ніж 65% ВВП.

Водночас негативними рисами Чилійської пенсійної реформи стали: висока вартість послуг адміністрацій пенсійних фондів; значний рівень бідності населення (в Чилі більше третини клієнтів пенсійних фондів мають доходи, нижчі за межу бідності). Обіцяного рівня забезпечення після виходу на пенсію

так і не було досягнуто. Замість заявлених 70% від суми заробітку за останні 10 років трудового стажу працівник в середньому отримав 39% зарплати, при цьому у жінок цей показник склав 14%.

Тому з 1 липня 2008 р. в Чилі поряд з накопичувальною пенсією вводится система державних солідарних пенсій для осіб, які не мають права на будь-яку іншу пенсію, в тому числі накопичувальну. З метою стимулювання конкуренції на ринку пенсійного забезпечення з 2009 р. було введено систему аукціонів між недержавними фондами та страховими компаніями за право обслуговування нових клієнтів. При цьому дозволяється участь у торгах іноземних юридичних осіб.

Досвід Чилі було враховано при реалізації реформ пенсійної системи іншими країнами континенту (Аргентина, Колумбія, Перу, Уругвай, Мексика, Болівія, Сальвадор).

Пенсійні реформи на латиноамериканському континенті були успішними з точки зору скорочення пенсійного боргу і створення більш стійкої фінансової системи. Обсяг активів пенсійних фондів у Чилі, де нова система діє вже протягом більше 20 років, становить 54% ВВП, в Колумбії – 14, в Аргентині – 6% ВВП. Спільними рисами реформ пенсійних систем в Латинській Америці стало: повне визнання урядом пенсійних зобов'язань старої розподільної системи; державні гарантії мінімальної пенсії у разі банкрутства приватних пенсійних фондів; різні форми компенсацій працівникам з метою пом'якшення труднощів переходу і стимулювання приєднання до нової системи; посилення державного регулювання використання пенсійних коштів.[18 с. 38-49]

Однак виявилися і серйозні проблеми, що не вдалося усунути, незважаючи на здійснені реформи. Охоплення працівників пенсійним забезпеченням залишилось на дореформеному рівні (лише 50-60% працюючого населення). Таке становище в перспективі може призвести до серйозних соціальних ризиків для всієї системи. Жодній з країн континенту не вдалося

вирішити проблему високої вартості управління децентралізованою пенсійною системою.

Розвинені країни Заходу. Особливостями розвинених країн є, по-перше, наявність зрілих, всеохоплюючих розподільних схем, доповнених добровільними системами, заснованими на комерційному страхуванні. По-друге, необхідність здійснювати зміни таким чином, щоб не порушувати згоди політичних партій і соціальних партнерів, не зменшувати впевненість населення у довгостроковій дієздатності систем пенсійного забезпечення.

Саме тому більшість розвинутих держав обрали так званий параметричний підхід до пенсійних реформ, тобто реалізація коригувальних заходів, що змінюють, іноді досить істотно, характеристики існуючої системи (рівень внесків, пенсійний вік або формула індексації пенсій відповідно до наявних фінансових можливостей). [12]

На початкових етапах перетворень практично у всіх державах, зокрема в США, Німеччині, Японії, Італії, були зроблені спроби збільшення доходів пенсійної системи за рахунок підвищення внесків, що викликало активну протидію учасників. Модернізувалася також база стягнення внесків. Наприклад, у Бельгії, Італії, Швейцарії і Португалії був скасований максимальний рівень заробітної плати при обчисленні страхових внесків.

Більш різноманітними були підходи до скорочення пенсійних витрат. Враховуючи, що за даними ОЕСР, підвищення пенсійного віку на 1 рік скорочує пенсійні витрати на 5-10%, деякі держави (США, Японія, Італія, Швеція) для скорочення чисельності пенсіонерів законодавчо підвищили пенсійний вік, розтягнувши це підвищення на десятиліття. Наприклад, у США пенсійний вік для чоловіків і жінок підвищується протягом 2000-2027 рр. з 65 до 67 років, у Франції – до 62, в Японії – до 65. У Швеції нова пенсійна система не встановлює загального віку виходу на пенсію. Він буде гнучким, за вибором пенсіонера, починаючи з 61 до 67 років. [14 с. 88-94]

Інший метод – скорочення величини допомоги на душу населення шляхом модифікації механізму нарахування пенсії для нових пенсіонерів чи формули індексації. У Великобританії, Франції, Італії перейшли на обчислення пенсії на основі заробітної плати за весь трудовий період, а не за обрані роки найбільш високих заробітків.

Серед європейських країн найбільш масштабні пенсійні реформи були здійснені у Великобританії та Швеції. Ці держави перебудували значну частину своїх пенсійних схем на накопичувальних принципах.

Більшість країн Східної Європи розпочали системні пенсійні реформи у другій половині 90-х рр., результати яких ще важко узагальнити і оцінити однозначно. Цій групі країн властиві специфічні проблеми розвитку, зумовлені перехідним періодом: зниження дієвості державного механізму акумулювання внесків; низький рівень доходів населення; перевантажена великою кількістю соціальних пільг пенсійна система, що часто не відповідає рівню економічного розвитку. На ефективність впровадження пенсійних реформ у постсоціалістичних країнах впливає економічна, а часто і політична, нестабільність, недостатній рівень розвитку фінансового ринку, значна частка тіньового сектору економіки [2; 4].

У процесі перетворення державних інститутів після краху комуністичної системи східноєвропейські країни поступово відмовились від розподільної пенсійної системи і диверсифікували свої пенсійні механізми, впровадивши розподільний компонент.

У Східній Європі за моделлю збереження перерозподільної системи та стимулювання розвитку добровільного пенсійного страхування реформувала свою пенсійну систему Чехія. У цій країні зберігається обов'язкова державна пенсійна схема, побудована на розподільних принципах, що доповнюється приватним пенсійним страхуванням. За останніх десять років чисельність учасників приватних пенсійних фондів збільшилася в 15 разів: нині у них бере участь 50% економічно активного населення Чехії. Більшість приватних

пенсійних фондів у країні належить іноземним фінансовим структурам зі Швейцарії, Нідерландів, Італії, Бельгії.[17 с. 412]

Угорщина серед держав Східної Європи найбільш повно реалізувала трирівневу змішану накопичувально-розподільну схему. У цій країні не відбулося фундаментальних змін державної розподільної системи, вона була модернізована, зберігся її обов'язковий характер, державні гарантії, солідарність поколінь. У загальній структурі пенсійних виплат частка першого рівня становить 75%. На фінансування першого рівня роботодавці спрямовують 22% фонду оплати праці, працівники – 2% від заробітної плати. Внески до другого обов'язкового приватного накопичувального рівня роблять тільки працівники (6% від заробітної плати) [19 с. 329].

Потрібно також згадати про латвійську систему, у якій були запроваджені умовно-накопичувальні рахунки. У Латвії реальне інвестування пенсійних коштів в економіку не проводиться, але за використання грошових коштів платників внесків уряд нараховує номінальну ставку інвестиційного доходу. Її величина залежить від рівня інфляції або змін у величині середньої заробітної плати.

Цікавим є досвід Польщі з реформування пенсійної системи. Нова польська пенсійна система набула чинності 1 січня 1999 р. і базувалась на трьох незалежних компонентах. Із трьох компонентів системи два – обов'язкові та один – добровільний.

Обов'язковий пенсійний компонент становить 19,5% від заробітної плати і складається із двох складових. Перша – 12,2% від заробітку у вигляді розподільного елемента системи перебуває у віданні польського Управління соціального страхування. Розмір майбутньої пенсії в Польщі залежить як від загальної суми сплачених внесків, що є похідним від розміру зарплати і виробничого стажу, так і від середньостатистичного показника тривалості життя. Друга складова дорівнює 7,3% від основи нарахувань і є

накопичувальним елементом системи. Його обслуговують відкриті пенсійні фонди [8 с. 232].

Згідно з даними Польської комісії з фінансового нагляду, на 1 січня 2009 р. у рамках накопичувальної пенсійної системи Польщі функціонувало 14 відкритих пенсійних фондів із загальним обсягом чистих активів 138,26 млрд злотих, в яких брали участь 13,82 млн осіб. Пенсійні фонди стали важливими гравцями на польському ринку капіталу [3].

Отже, можна зробити висновки, що зарубіжний досвід реформування системи пенсійного забезпечення дозволяє використати чимало корисних уроків. Однак механічне запозичення моделей та механізмів соціального захисту населення, що мали позитивні результати в інших країнах, без урахування конкретних соціально-економічних, політичних, соціокультурних та соціально-психологічних особливостей та умов небажане і неможливе. Державна політика має бути максимально виваженою, щоб непередуманими рішеннями не викликати розчарування суспільства в здійснюваних реформах.

Слід також врахувати, що перехід до системи капіталізації пенсійних відрахувань потребуватиме не менше 30-40 років, лише після закінчення яких запрацює повноцінна система пенсійного забезпечення.

Отже, трирівнева пенсійна система дасть змогу розподілити між її складовими ризики, пов'язані із змінами в демографічній ситуації (до чого більш чутлива солідарна система) та з коливаннями в економіці і на ринку капіталів (що більше відчувається у накопичувальній системі). Такий розподіл ризиків дозволить зробити пенсійну систему більш фінансово збалансованою та стійкою, що застрахує працівників від зниження загального рівня доходів після виходу на пенсію і є принципово важливим та вигідним для них.

Подальші розробки повинні здійснюватись на основі глибокого системного аналізу зарубіжного досвіду реформування окремих складових пенсійної системи, слабких сторін та переваг діючої системи пенсійного забезпечення України з метою вироблення інструментів формування



ефективної та соціально орієнтованої пенсійної системи України, яка б відповідала принципам існування соціальної держави та була спроможною приймати виклики часу.

## РОЗДІЛ 2

## СТАН ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ КОШТІВ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

### 2.1 Фінансове забезпечення видатків Пенсійного фонду України

Загальні видатки Пенсійного фонду у 2018 році визначені у сумі 345 811,7 млн. грн.

Видаткова частина сформована без урахування виплат, профінансованих у грудні 2017 року за січень 2018 року.

Видатки за рахунок власних доходів визначені у сумі 248 450,6 млн. грн., в тому числі на:

- пенсійне забезпечення осіб, пенсію яким призначено відповідно до Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” (231 421, 8 млн. грн.);
- виплату пенсій, призначених згідно з іншими законодавчими актами в частині розміру пенсії, на яку особа має право відповідно до Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” (6 115,8 млн. грн.);
- пенсійне забезпечення військовослужбовців, осіб начальницького і рядового складу в частині розміру пенсії із солідарної системи відповідно до Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” (5 079,1 млн. грн.);
- виплату щомісячної цільової грошової допомоги на прожиття згідно із Законом України “Про поліпшення матеріального становища учасників бойових дій та інвалідів війни” (81,7 млн. грн.);
- пенсійне забезпечення осіб, які проживають за кордоном, та іноземних пенсіонерів (195,6 млн. грн.);
- розрахунково-касове обслуговування і плату за підкріплення готівкою виплати пенсії та грошової допомоги (79,5 млн. грн.);

- фінансування адміністративних витрат, пов'язаних із виконанням функцій, покладених на органи Пенсійного фонду України (5 477,1 млн. грн.) в тому числі: на оплату послуг з виплати та доставки пенсій, призначених відповідно до Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” (1 022,7 млн.грн.). [4]

Видатки за рахунок коштів Державного бюджету України на фінансове забезпечення виплати пенсій, надбавок та підвищень до пенсій, призначених за пенсійними програмами з урахуванням витрат, пов'язаних з виплатою та доставкою пенсійних виплат

Видатки за рахунок коштів державного бюджету визначені з урахуванням розмежування джерел фінансування пенсійних виплат у сумі 97 361,1 млн. грн. Кошти спрямовуватимуться на виплати, фінансування яких згідно із чинними законодавчими нормами здійснюватись за рахунок коштів державного бюджету, а саме на:

- виплату пенсій військовослужбовцям рядового, сержантського та старшинського складу строкової служби (2 774,8 млн. грн.);
- виплату пенсій, надбавок та підвищень до пенсій, призначених за різними пенсійними програмами, державної соціальної допомоги інвалідам і державної соціальної допомоги на догляд (27 284,3 млн. грн.);
- на виплату різниці між сумою пенсії, призначеної відповідно до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», та сумою пенсії із солідарної системи, обчисленої згідно із Законом України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”, на яку має право науковий працівник (808,2 млн. грн.);
- виплату пенсій, доплат та компенсацій особам, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи (7 216,3 млн. грн.);
- виплату пенсій, призначених відповідно до пунктів “б” – “з” статті 13 Закону України “Про пенсійне забезпечення” та пунктів 2-8 частини

- другої статті 114 Закон України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” (стосовно осіб, які працювали у сільськогосподарських товаровиробників) (445,2 млн. грн.);
- виплату пенсій, призначених відповідно до статті 14 Закону України “Про пенсійне забезпечення» та частини третьої статті 114 Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” (6 458,5 млн. грн.);
  - пенсійне забезпечення військовослужбовців, осіб начальницького і рядового складу (в частині перевищення розміру пенсії із солідарної системи відповідно до Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”) (15 874,3 млн. грн.);
  - на виплату пенсій за вислугу років (4 444,7 млн. грн.);
  - пенсійне забезпечення осіб, пенсія яким призначена згідно із Законом України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” за рахунок компенсації суми коштів на покриття фактичних витрат на виплату і доставку пільгових пенсій, які не можуть бути відшкодовані підприємствами без правонаступників та ліквідованими (2 658,8 млн. грн.);
  - пенсійне забезпечення осіб, пенсія яким призначена згідно із Законом України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” за рахунок за рахунок коштів Державного бюджету України на виплату різниці між розміром пенсії із солідарної системи та прожитковим мінімумом (29 396,0 млн. грн.).[8]

Співвідношення доходів і видатків бюджету Пенсійного фонду України за період 2014–2017 рр. наочно свідчить про закріплення позитивної тенденції щодо зниження диспропорцій між видатками фонду та його доходами (Див. Рис. 2): у 2014 р. різниця коштів на кінець року становила 1,7 млн. грн., у 2015 р. – 867 тис., у 2016 р. – 870 тис. у 2017 р. – 1,7 млн. У 2013 р. у пенсійній системі відбулися позитивні зміни: перевищення перших над другими у

відсотковому значення становило 0,08%, або 200 млн. грн., які, хоч і незначні, але важливі для подолання негативних тенденцій, адже послідовно трансформують їх у позитивні. Однак уже в 2016–2017 рр. зростання диспропорцій між видатками фонду та його доходами не перевищувало 1% (0,66% і 0,34% відповідно). Така тенденція пов'язана не тільки з демографічною ситуацією в країні, але й з недостатнім рівнем розвитку економіки, наявністю в її структурі значного за обсягами тіньового сектору (близько 50% ВВП), а також анексією Російською Федерацією Криму і військовими діями в окремих районах Донецької та Луганської областей.



Рис. 2.1 Співвідношення доходів і видатків бюджету ПФУ

Слід зазначити що з 2010 р. до 2013 р. наявний дефіцит впродовж цих трьох років негативно вплинув на фінансовий стан солідарного рівня системи пенсійного забезпечення та засвідчив неспроможність ПФУ виконувати пенсійні зобов'язання самостійно, у 2010 р. показник диспропорцій становив 4,3%, у 2011 р. – рекордні 6,6%, у 2012 р. – 5%

Чинна пенсійна система України є платоспроможною лише за умови фінансової підтримки з боку держави. Субсидування дефіциту бюджету ПФУ є

найбільшим і постійно зростаючим напрямом витрачання коштів Державного бюджету України. При цьому близько третини всіх пенсійних виплат проводиться за рахунок державних коштів. Це приводить до відволікання бюджетних коштів від інших потреб держави (фінансування економічної діяльності, охорони здоров'я, культури, освіти та науки, національної безпеки і оборони країни у воєнний час) та спрямування їх на споживання (виплату пенсій та соціальних допомог). Отже, окремі бюджетні програми недоотримують необхідні кошти, оскільки тягар пенсійних зобов'язань перекладається на бюджет держави. Так, впродовж 2011–2017 рр. видатки Державного бюджету на фінансування пенсійних програм зросли більше, ніж у 2,2 рази, або на 78,5 млрд. грн., – до рівня 142,6 млрд. грн. (Рис. 2.2). Питома вага цих видатків у структурі усіх видатків Державного бюджету за досліджуваний період коливалась в межах від 16,3% (у 2012 р.) до 21,1% (у 2010 р.), середнє значення становило 18,6%. Порівняно з 2016 р. питома вага таких видатків у 2017 р. збільшилась на 4,4%, що в кінцевому результаті зумовило виникнення дефіциту бюджету країни в розмірі 3% ВВП.[4]

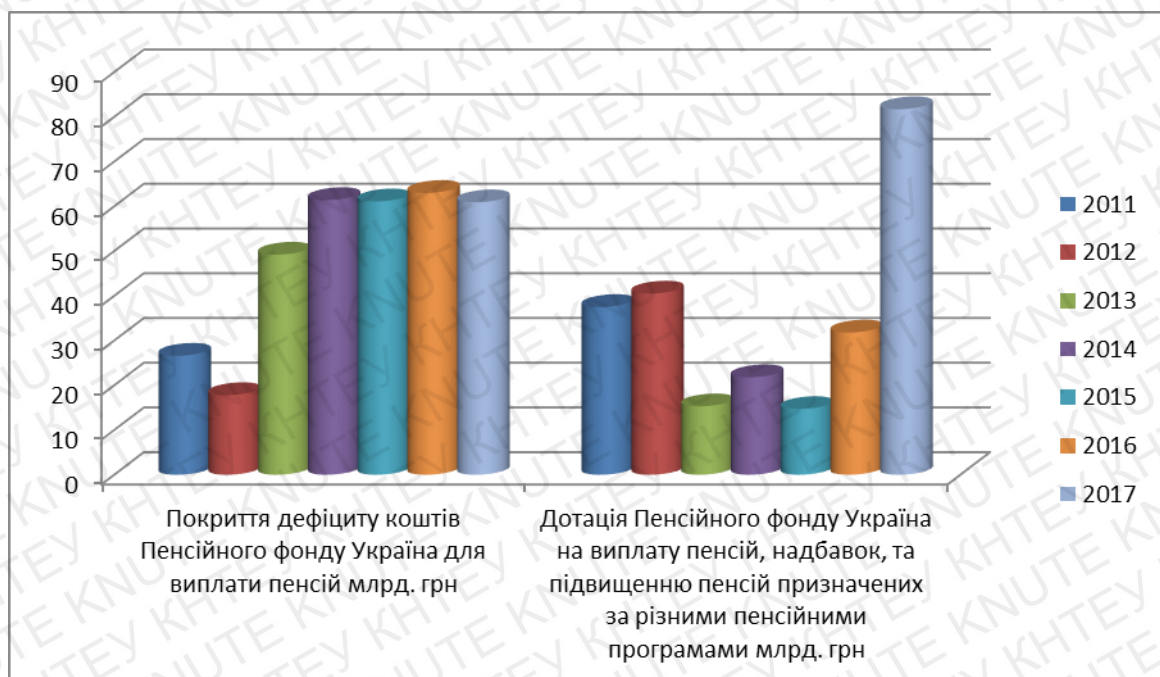


Рис. 2.2 Структура та обсяг видатків Державного бюджету України на потреби Пенсійного фонду України за 2011–2017рр., млрд. грн.

Динаміка видатків на покриття дефіциту коштів ПФУ, питома вага яких у структурі усіх видатків Державного бюджету коливалась в межах від 3,4% (у 2014 р.) до 11,9% (у 2017 р.), наочно свідчить про суттєве зростання обсягів бюджетної підтримки ПФУ. Так, у 2017 р. загальна сума заборгованості перед ПФУ становила 18 904,8 млн. грн. (на 1 625,3 млн. грн., або на 9,4%, більше порівняно з попереднім роком), з яких заборгованість зі сплати ЄСВ становила 7 562,5 млн. грн. (40%), заборгованість по фінансових санкціях та пені – 500,5 млн. грн. (2,6%).

Результати проведеного порівняльного аналізу динаміки видатків бюджету ПФУ засвідчують стійку негативну тенденцію до зростання їх обсягів (незначне зменшення порівняно з попереднім періодом спостерігалось у 2014 і 2017 рр.), що пояснюється намаганням держави покращити матеріальний стан пенсіонерів, перманентними інфляційними процесами, підвищенням рівня прожиткового мінімуму, появою новопризначених виплат і збільшенням середньої заробітної плати.

Так, впродовж 2010–2013 рр. видатки бюджету ПФУ зросли на 58,8 млрд. грн., або на 30,7%, – до рівня 250,3 млрд. грн. Проте у 2014 р. відбулось зменшення їх обсягу на 2,7%, або на 6,8 млрд. грн., що можна пояснити наслідками прийняття Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» від 8 липня 2011 р. № 3668VI [4], який приніс у пенсійну систему такі ключові зміни, як обмеження максимального розміру пенсій та зниження відсотку обчислення «спеціальних» пенсій. До того ж внаслідок цих змін відбулися суттєві зміни в чисельності одержувачів пенсійних виплат: їх чисельність скоротилась на 10,4%, або на 1,4 млн. осіб, і становила 12,1 млн. осіб. Однак це сприяло лише частковій нормалізації кризової ситуації у вітчизняній пенсійній системі. Вже в

наступному році у зв'язку із збільшенням чисельності пенсіонерів на 1,7%, або на 200 тис. осіб, видатки на пенсійне забезпечення зросли на 9,1%, або на 22,2 млрд. грн., встановивши найбільше значення за досліджуваний період. [8]

Скорочення чисельності одержувачів пенсійних виплат у 2017 р. на 3,3%, або на 400 тис. осіб, позначилось на зниженні обсягу таких видатків на 4,6%, або на 12,3 млрд. грн., – до рівня 253,4 млрд. грн. Зазначене зумовлено набуттям чинності з 1 січня 2017 р. Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» від 24 грудня 2015 р. № 911-VIII [5], яким передбачено внесення змін до загальних норм щодо пенсійного забезпечення громадян України, наприклад, встановлення обмеження розміру виплачуваної пенсії (працюючим пенсіонерам зменшується на 15% розмір пенсії, якщо вона перевищує 150% прожиткового мінімуму для осіб, котрі втратили працездатність); надання вибору для працюючих пенсіонерів (працювати на посаді та не одержувати пенсію чи не працювати та отримувати призначену пенсію).

Така тенденція пояснюється збільшенням обсягів усіх видів пенсійних витрат, передусім зростанням видатків за рахунок власних надходжень, які у загальній структурі видатків бюджету ПФУ за досліджуваний період займали найбільшу питому вагу, а саме від 43,7% у 2017 р. до 81,9% у 2012 р. Значна питома вага таких видатків зумовлена щорічним зростанням їх обсягу за винятком 2015 і 2017 рр. Так, протягом 2010–2015 рр. обсяг видатків за рахунок власних надходжень збільшився на 56 млрд. грн., або на 36,2%, – до рівня 210,8 млрд. грн. Порівняно з 2016 р. питома вага таких видатків у 2017 р. зменшилась на 36,8%, або на 100 млрд. грн., що було зумовлено майже потрійним збільшенням питомої ваги видатків за рахунок Державного бюджету у загальній структурі видатків бюджету ПФУ. Варто зауважити, що здійснення видатків за рахунок власних надходжень на виплати, які не мають страхового характеру, погіршують фінансовий стан Пенсійного фонду України. Зокрема, виплата пенсій за вислугу років, цільова грошова допомога на прожиття



інвалідам війни та учасникам бойових дій, а особливо значні суми – це видатки на доплату до розміру мінімальної пенсії.

В Україні наразі – 11,4 мільйонів пенсіонерів. Із них вісім мільйонів (68%) до початку реформи отримували лише мінімальну пенсію, якої не вистачало на задоволення навіть нагальних потреб. Фактично розмір виплат не залежав від тривалості стажу роботи та заробітку, з якого особа сплачувала внески. Така ситуація, окрім того, що була несправедливою по відношенню до людей, не створювала мотивів працювати легально і дбати про сплату внесків до Пенсійного фонду. [4]

Статистика свідчить, що на одного пенсіонера сьогодні припадає лише один працівник, який регулярно сплачує внески до ПФУ. В Україні проживають 26 млн громадян віком від 18 до 60 років, а страхові пенсійні внески до 1 жовтня 2018 року сплачували лише за 10,5 млн осіб, та ще за 1 млн сплачує держава. З цього можна зробити висновки, що видатки Пенсійного фонду знаходяться на досить високому рівні, оскільки офіційно працюючих стільки ж, скільки і пенсіонерів, і більшість цих працівників отримують офіційно лише мінімальну заробітну плату. Станом на 1 листопада 2018 року кількість застрахованих осіб становила 12 971,3 тис. осіб. Отже, тільки за 75% зайнятого населення роботодавці та держава сплачують внески, а 25%, а це близько чотирьох мільйонів осіб працездатного віку, не сплачує ЄСВ.

Отже, стійке зростання обсягів видатків бюджету Пенсійного фонду за досліджуваний період на 61,9 млрд. грн., або на 32,3%, носить інфляційний характер, що невідчутно відбивалося на добробуті пенсіонерів. У 2017 р. видатки на пенсійне забезпечення були заплановані в розмірі 283,2 млрд. грн., що становитимуть третину усіх видатків Державного бюджету України на цей рік (800 млрд. грн.), з якого був профінансований дефіцит коштів ПФУ в розмірі 141,5 млрд. грн. [5]. Така тенденція пояснюється збільшенням обсягів усіх видів пенсійних витрат, передусім зростанням видатків за рахунок власних надходжень, які у загальній структурі видатків бюджету фонду за

досліджуваний період займали найбільшу питому вагу, а саме від 43,7% у 2017 р. до 81,9% у 2013 р

## 2.2 Аналіз розвитку формування та використання коштів недержавних пенсійних фондів

Згідно із ст. 2 Закону України №1058-IV «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» з від 09.07.2003 р. система пенсійного забезпечення в Україні складається з трьох рівнів (детальніше на Рис 2.3).

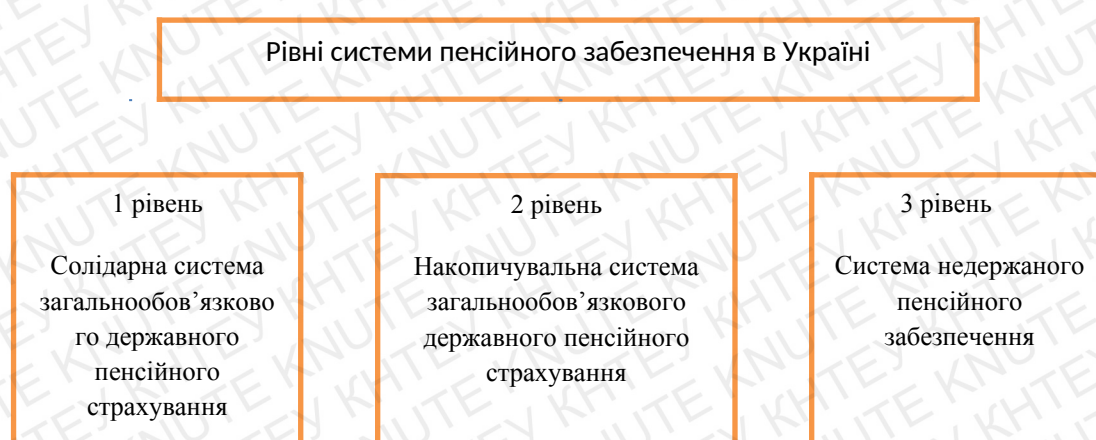


Рис. 2.3 Структура системи пенсійного забезпечення в Україні

Структура системи пенсійного забезпечення в Україні Джерело: сформовано авторами на основі ЗУ №1058-IV1 .

Перший рівень – солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (далі – солідарна система) – щомісячні обов'язкові відрахування із заробітної плати надходять до Пенсійного фонду України (далі – ПФУ), перерозподіляються та виплачуються сьогоденнім пенсіонерам.

Другий рівень – накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (далі – накопичувальна система) – щомісячні обов'язкові відрахування із заробітної плати до Накопичувального фонду. Кошти потрапляють на персональні рахунки громадян, де вони обліковуються, інвестуються та генерують інвестиційний дохід, збільшуючи

розмір майбутніх пенсійних виплат. Цей рівень пенсійної системи ще не введено в дію. Передбачається, що його наповнення буде забезпечуватися за рахунок перерозподілу частини коштів з першого рівня пенсійної системи. Участь у другому рівні планується впровадити тільки для частини громадян, які мають ще достатньо часу до пенсії для ефективного накопичення пенсійних коштів.

Третій рівень – система добровільного недержавного пенсійного забезпечення (далі – НПЗ). Пенсійні внески до НПФ здійснюються вкладником на добровільних засадах, кошти обліковуються на індивідуальному пенсійному рахунку, на них нараховується інвестиційний дохід. По досягненні пенсійного віку учасник фонду отримує додаткову недержавну пенсію.

Основним органом, що здійснює нагляд за діяльністю НПФ в Україні, є Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг, яка оприлюднює на своєму веб-сайті всю наявну інформацію про діючі НПФ та основні показники їхньої діяльності.[14 с. 156-163]

Органи управління НПФ – Рада фонду, що здійснює контроль за його поточною діяльністю. Голова та члени Ради НПФ проходять обов'язкове спеціальне навчання та отримують сертифікати спеціалістів з питань недержавного пенсійного забезпечення і мають періодично підтверджувати кваліфікацію. Згідно із Законом діяльність НПФ забезпечується спеціальною трирівневою структурою, яка представлена на Рис. 2.4

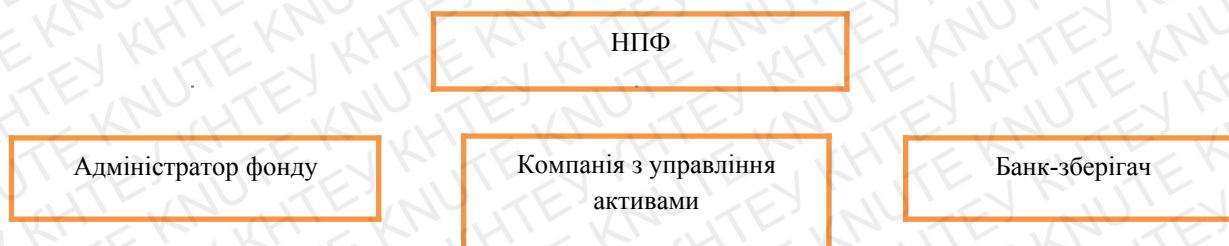


Рис. 2.4 Структурні елементи недержавних пенсійних фондів

Таблиця 2.1 Функції структурних елементів недержавного пенсійного фонду

Компанія	Функції
Адміністратор фонду	<ul style="list-style-type: none"> <li>• укладання та супровід пенсійних контрактів;</li> <li>• відкриття та супровід пенсійних рахунків учасників фонду;</li> <li>• облік пенсійних внесків;</li> <li>• нарахування пенсійного доходу на рахунки учасників фонду;</li> <li>• розрахунок і здійснення пенсійних виплат;</li> <li>• формування та розповсюдження звітності фонду перед державними органами, учасниками фонду, контрагентами.</li> </ul>
Компанія з управління активами	<ul style="list-style-type: none"> <li>• інвестування активів фонду відповідно до законодавства та інвестиційної декларації<sup>10</sup>;</li> <li>• облік та представлення інформації про склад та доходність активів фонду.</li> </ul>
Банк-зберігач	<ul style="list-style-type: none"> <li>• розрахунково-касове обслуговування всіх операцій по поточних рахунках НПФ;</li> <li>• депозитарне обслуговування операцій фонду з цінними паперами;</li> <li>• контроль за дотриманням КУА закону та інвестиційної декларації НПФ;</li> <li>• підтвердження інформації КУА про склад та доходність активів фонду.</li> </ul>

Недержавні пенсійні фонди діляться на декілька типів і всі вони між собою мають певні відмінності (Таблиця 2.5)

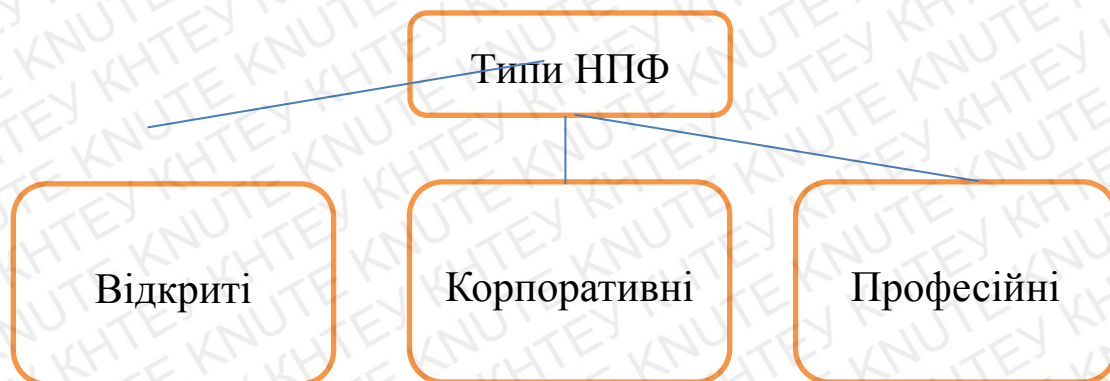


Рис 2.5 Типи недержавних пенсійних фондів

Відкритий НПФ – учасником може бути будь-яка фізична особа незалежно від місця та виду роботи. Засновниками такого фонду можуть бути

одна чи декілька юридичних осіб з урахуванням обмежень, встановлених для бюджетних організацій.

Корпоративний НПФ – учасниками можуть бути лише фізичні особи, які перебували в трудових відносинах із засновниками фонду. Засновником може бути лише юридична особа (або декілька), яка є роботодавцем. Роботодавець-платник не є засновником корпоративного пенсійного фонду, але користується багатьма правами й обов'язками з обслуговування своїх працівників у НПФ. Такий роботодавець має укласти договір про участь у корпоративному пенсійному фонді з його Радою. Прикладами такого типу фондів є корпоративний НПФ НБУ, Укрпошти, Укрексімбанку. [9 с.122]

Професійний НПФ може бути заснований об'єднанням юридичних осіб-роботодавців, об'єднанням фізичних осіб, включаючи професійні спілки (об'єднання професійних спілок) або фізичними особами, які пов'язані за родом професійної діяльності (занять). Учасниками такого фонду можуть бути тільки фізичні особи, пов'язані за родом професійної діяльності (занять), визначеної у статуті НПФ.

Згідно з даними спостерігається динаміка зменшення кількості НПФ упродовж 2011–2017 рр. більш ніж на 60%, окрім того, існують розбіжності за всіма роками між даними обліку НКПФ та УАІБ, тобто номінально фондів за всі роки було більше, ніж тих, що знаходилися в управлінні КУА (у 2011 році такий розрив становив близько 12%, а у 2017 році – 5%). Що стосується обліку НПФ, які подали звітність, то по всіх роках спостерігається тенденція значного перевищення номінальної кількості фондів над тими, що подали звітність (суперечності становлять близько 15% у 2011 році та 10% у 2017 році) (Див Рис. 2.6)

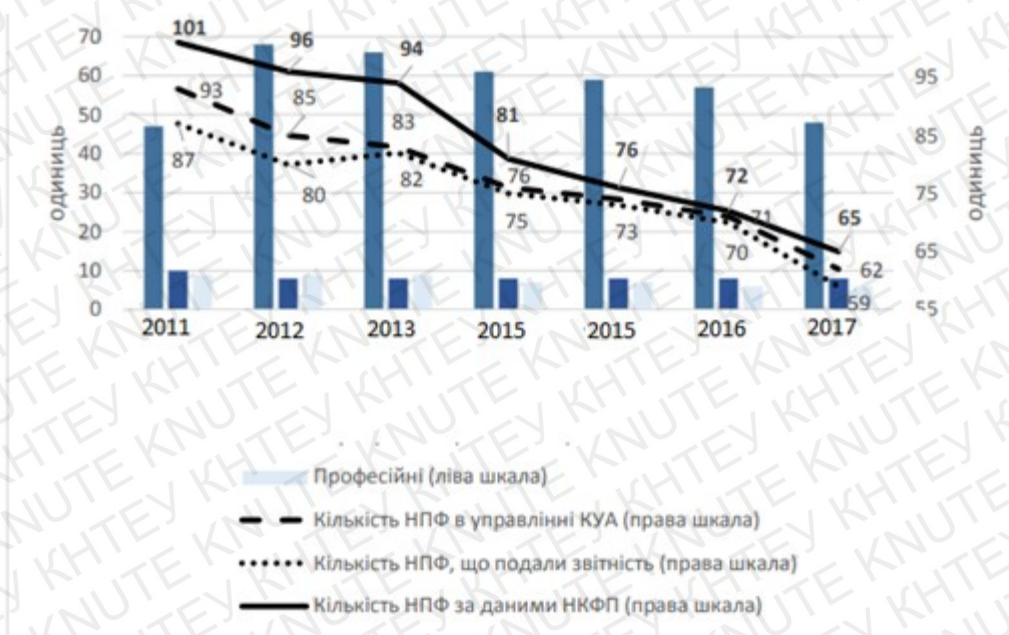


Рис. 2.6 Динаміка типів НПФ в Україні за 2011–2017 рр.

Зважаючи на те, що основною метою функціонування НПФ є накопичення пенсійних внесків на користь учасників пенсійного фонду та здійснення пенсійних виплат, доцільно розглянути механізм нарахування пенсійних виплат, який представлено на малюнку (Див. Рис. 2.7)



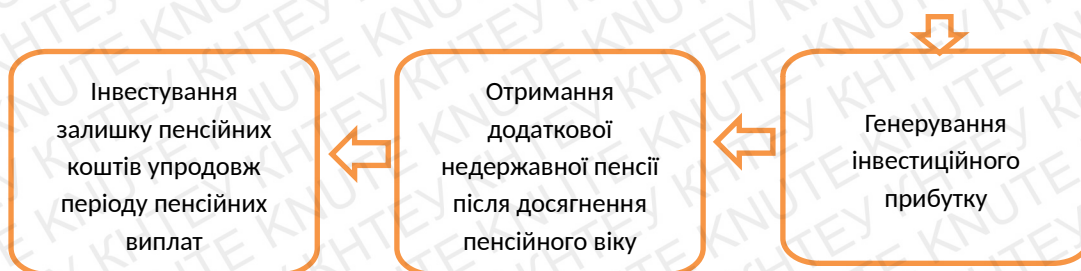


Рис. 2.7 Механізм нарахування пенсійних виплат

Отже, одними з ключових показників діяльності НПФ є пенсійні внески та пенсійні виплати, які поділяються на одноразові та виплати на визначений строк (не менш ніж 10 років). Поділ визначається ст. 63 та 65 Закону 11, згідно з якими одноразові виплати сплачуються у разі:

- 1) Медично підтвердженого критичного стану здоров'я (онкозахворювання, інсульт тощо) або настання інвалідності учасника фонду;
- 2) Коли сума належних учаснику фонду пенсійних коштів на дату настання пенсійного віку учасника фонду не досягає мінімального розміру суми пенсійних накопичень, встановленого НКФП;
- 3) виїзду учасника фонду на постійне проживання за межі України.

Пенсійні виплати на визначений строк здійснюються в таких випадках:

- 1) За бажанням учасника фонду, який має право на отримання пенсійних виплат відповідно до заяви;
- 2) На вимогу учасника фонду (з дня виникнення у нього права згідно з умовами пенсійного контракту на страхування довічної пенсії, якщо придбання довічного ануїтету може негативно вплинути на розмір пенсійних виплат).

Можна сказати, що основну частину пенсійних виплат (близько 80–90%) за весь проаналізований період становлять одноразові пенсійні виплати та спостерігається тенденція до їх зростання (темп приросту в 2017 році по відношенню до 2011 р. складає 219 % або 343,3 млн грн). Пенсійні виплати на строк залишаються майже незмінними та становлять близько 10–15% питомої

ваги всіх пенсійних виплат, але їх динаміка в структурі в абсолютному виразі збільшилася на 19 в. п. та на 128, 4 млн грн відповідно. (Див Рис. 2.8)

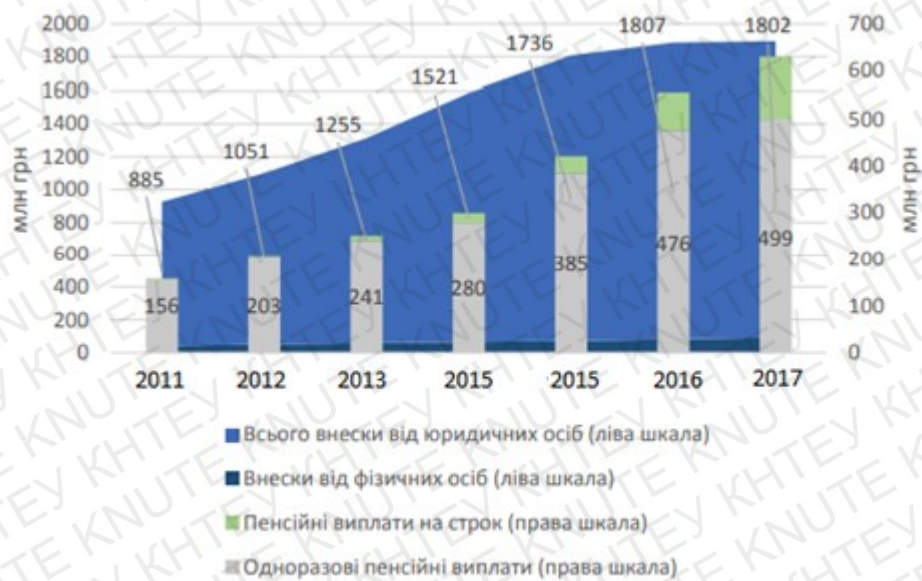


Рис. 2.8 Динаміка пенсійних виплат та пенсійних внесків до НПФ

Що стосується пенсійних внесків, то основна частина приходить на внески від юридичних осіб (більше 85%) упродовж аналізованого періоду, які мають зростаючу динаміку з темпом росту в 2017 році близько 203% порівняно з аналогічним показником 201 року. Внески від фізичних осіб незначні, тенденція до зміни їх суми відсутня впродовж 2011–2017 рр. [13 с.329]

Також слід зазначити, що впродовж 2011–2017 рр. пенсійні внески від юридичних осіб становили в середньому 85% від загальної суми пенсійних внесків. Тобто можна з упевненістю стверджувати про незначну частку населення, яке вкладає власні заощадження з метою накопичення пенсій у НПФ.

Умови пенсійного забезпечення в 2018 році визначаються з урахуванням прийнятих Верховною Радою України минулого року законів України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» від 11.10.2017 №2148



Наразі розмір середньої пенсії в Україні становить 2576,89 грн. По інвалідності в середньому отримують на рівні 1982, 31 грн. З втратою годувальника пенсія становить 2200,84 грн, за вислугу років 2424,62 грн, соціальні пенсії 1454,92, довічне грошове утримання суддіва становить 27041,20 грн, військовослужбовці в середньому отримують 4226, 71 грн. (Див Рис.2.9)

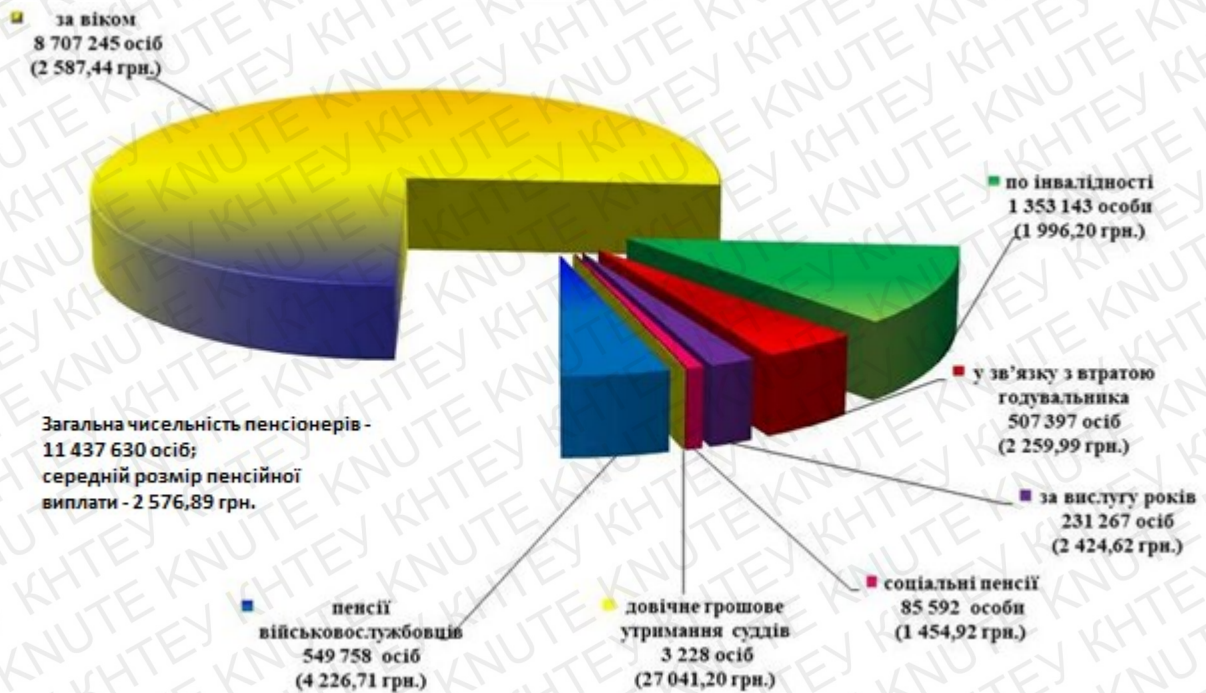


Рис. 2.9 Розподіл пенсіонерів по видах та розмірах призначених пенсій

Варто зауважити, що розмір встановленої на 1 січня 2018 р. української середньої пенсії за офіційним курсом Національного банку України на цю дату становив \$87, що вдвічі менше, ніж в Білорусі, утричі менше, ніж в Російській Федерації. Середньостатистичний польський пенсіонер отримує в 6,2 разів вищу пенсію, ніж український. При цьому розмір середньої пенсії в Україні становив лише 30,9% від середньої заробітної плати (7711грн.). В інших країнах цей показник значно вищий. Так, у Греції коефіцієнт заміщення встановлений на рівні 96%, у Великій Британії – 90%, в Люксембурзі – 87%, в

Австрії – 77%, в Данії – 66%, в Японії – 60%, у Фінляндії – 59%, у Польщі – 58%, у Франції – 52%, в США – 50%, в Німеччині – 47%, в Білорусі – 42%

Найбільший розмір середньої пенсії сконцентрований в Києві і становить 3625,59 грн, далі іде Донецька область – 3387,71 грн (Див. Рис. 2.10)

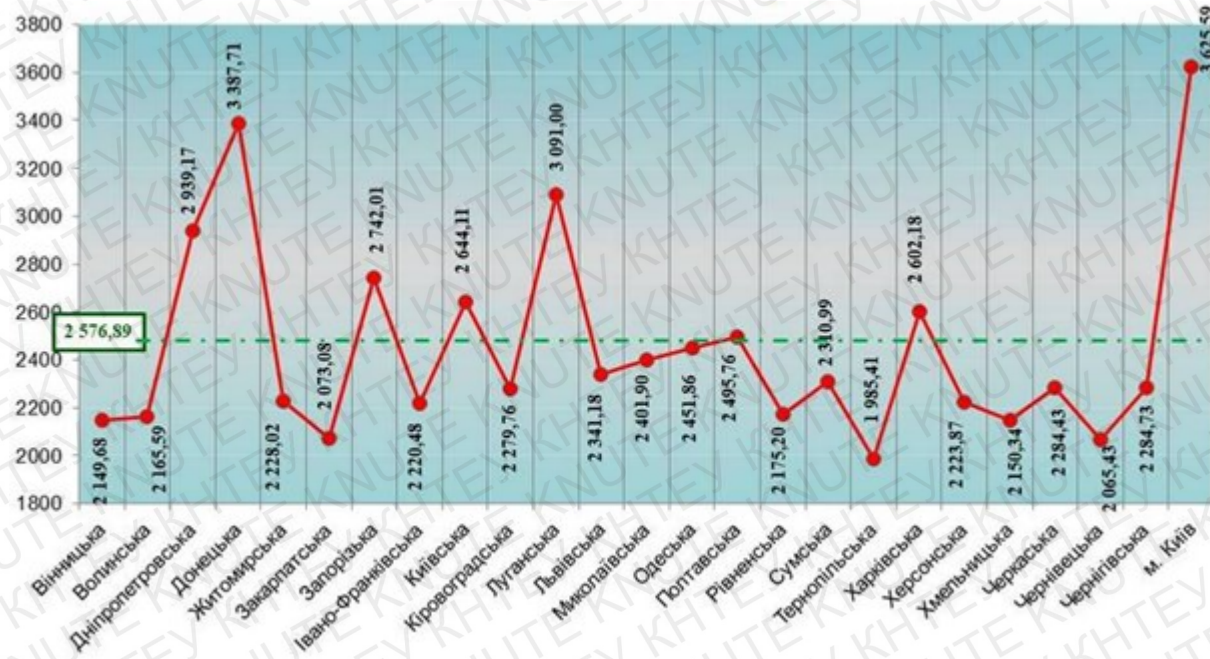


Рис. 2.10 Середній розмір призначеної пенсійної виплати станом на 01.10.2018

Питома вага пенсіонерів за розмірами призначених місячних пенсій у загальній їх чисельності дає не втішні дані, перш за все тим, що 3 767 775 (32,5%) пенсіонерів в Україні отримують пенсію в розмірі від 1501 до 2000 гривень. Також 21,5 % пенсіонерів отримують від 1401 до 1500 грн. Що свідчить про те, що більше ніж половина пенсіонерів отримують не обосновану малу пенсію. (Див. Рис. 2.11)

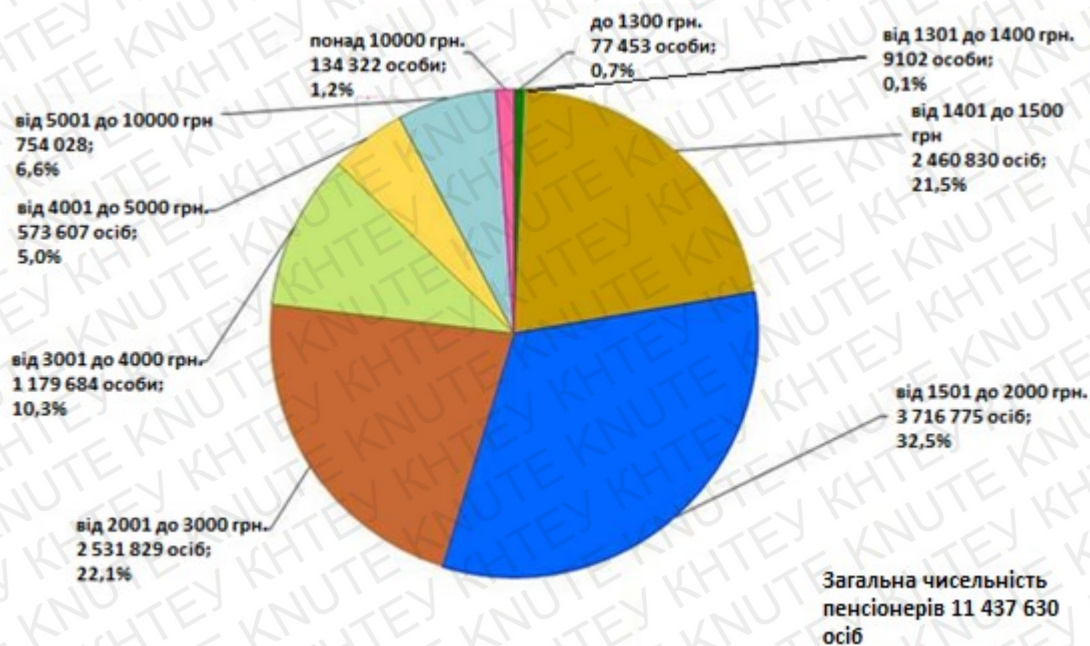


Рис. 2.11 Питома вага пенсіонерів за розмірами призначених місячних пенсій у загальній їх чисельності станом на 01.10.2018

Отже, можна зробити висновок, що в Україні система пенсійного забезпечення не повною мірою відповідає сучасним потребам. З кількістю пенсіонерів в 11 437 630 осіб діюча пенсійна система в Україні є неефективною з огляду на практичне зрівняння кількості пенсіонерів і працюючого населення країни в останні роки, що є непосильним навантаженням і Пенсійний фонд України, що зумовлює необхідність розвитку вітчизняної системи недержавного пенсійного забезпечення з урахуванням досвіду європейських країн, для яких питання пенсійної реформи є досить актуальним

В Україні є достатні можливості для функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення, але наразі найбільш стримуваним чинником для її розвитку є низька заробітна плата більшості населення України та його недовіра до страхових компаній зі страхування життя, недержавних пенсійних фондів і комерційних банків, що відкривають пенсійні рахунки.

**РОЗДІЛ 3**  
**ВДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ**  
**В УКРАЇНІ**

### **3.1 Напрями підвищення ефективності пенсійного забезпечення населення**

Діюча в Україні пенсійна система в правовому, організаційному, економічному та соціальному відношеннях потребує принципових та кардинальних змін.

В останні роки в Україні зростає чисельність пенсіонерів у загальній кількості населення. Спостерігається тенденція “старіння нації”, а відповідно настане той час, коли пенсіонерів не буде кому утримувати. Тобто, не буде необхідної кількості працездатного населення, яке б із своєї заробітної плати сплачувало страхові внески в сумі, достатній для забезпечення виплати пенсій пенсіонерам.

Багато громадян досягають того віку, коли вони вже неможуть продовжувати трудову діяльність, щоб забезпечити своє існування. Через це пенсійні системи мають надавати послуги двох типів. По-перше, це створення надійних і привабливих умов для заощадження коштів з метою самозабезпечення у пенсійному віці, а по-друге – гарантування громадянам похилого віку такого рівня життя, який був би не нижчим за прийнятий в країні мінімальний стандарт (незалежно від того, чи була у них можливість заощаджувати кошти протягом трудової діяльності).

Соціальна держава зобов’язана надати певну підтримку нужденній особі, щоб не переобтяжувати Державний бюджет. Держава, насамперед, має створити майбутнім непрацездатним членам суспільства такі умови, щоб вони свого часу могли мати достатній дохід та в такий спосіб заробити собі і на пенсію. А безпосередньо опікуватися вона зобов’язана лише тими, хто не зміг заробити пенсію відповідного рівня або ж взагалі не міг працювати (надавати соціальну пенсію). [19 с. 50-58]

Діюча пенсійна система України у правовому, організаційному, економічному та соціальному відношеннях потребує принципових змін, які

зробили б її адекватною умовам перехідного періоду та соціально-орієнтованої ринкової економіки.

На сьогоднішній день в Україні постає проблема в тому, що пенсіонерів наразі 11 437 630, а згідно даних Міністерства фінансів, все населення України складає близько 42 234 000 осіб, без урахування окупованих територій, з них велика кількість не працюючих громадян, а платників податків лише близько 12 мільйонів. Тобто по факту в Україні на одного пенсіонера припадає один працюючий і з кожним роком ця ситуація погіршується, завдяки тому що в Україні смертність значно перевищує народжуваність, тому розвиток пенсійного забезпечення в Україні можливий лише за рахунок повної реформи пенсійної системи та повноцінне включення в соціальних захист населення недержавних пенсійних фондів, коли кожен працюючий сам заробляє собі на пенсію, саме так, як це реалізовано в розвинених країнах. [8]

Для початку має бути:

- Справедлива солідарна система, а тобто встановлюють чітку залежність розміру пенсії від суми сплачених страхових внесків і тривалості участі у страховій системі. Щоб претендувати на виплати, треба робити внески до Пенсійного фонду. Що триваліший страховий стаж, більші відрахування до Фонду, – то вищою буде пенсія.
- Обов'язкова щорічна індексація. Законом України «Про внесення змін до деяких законів України щодо підвищення пенсій» передбачена щорічна (опосередкована) індексація пенсій від 2021 року, яка відбуватиметься шляхом збільшення на коефіцієнт, що відповідає показнику 50% зростання споживчих цін за попередній рік та 50% показника зростання середньої заробітної плати (доходу), з якої сплачено страхові внески, за три календарні роки, що передують попередньому року до того, в якому проводять збільшення.

2019–2020 років показник середньої заробітної плати (доходу) в Україні (з якої сплачено страхові внески), який застосовується для

перерахунку пенсій, зростатиме на коефіцієнт, що відповідає 50% показника зростання споживчих цін за попередній рік і 50% показника зростання середньої заробітної плати (доходу) в Україні, з якої сплачено страхові внески за рік, що передує попередньому року до того, в якому проводять збільшення.

- Осучаснення пенсій, Перегляд, або «осучаснення» пенсій полягає у зміні показника середньої зарплати по Україні, який застосовують при обчисленні. Адже середня зарплата в Україні зростає щороку, однак востаннє «осучаснення» проводили 2012-го – із застосуванням показника середньої зарплати аж за 2007 рік.

Окрім того, до реформування розміри пенсійних виплат залежно від року призначення пенсії відрізнялися іноді більше ніж утричі. Саме тому були в першу чергу переглянуті пенсії, розмірів яких не змінювали останні п'ять років. Уже від 1 жовтня 2017 року завдяки механізму осучаснення підвищили пенсії для 10,2 мільйонів осіб.

- Подолання дефіциту Пенсійного фонду. 2017 року дотація з Держбюджету Пенсійному фонду становить 141,3 млрд грн (133,5 млрд грн з урахуванням ПКМУ від 01.12.2017 №901). Це майже половина від суми, необхідної для виплати всіх пенсій у державі. Завдяки розпочатій реформі, Уряд заклав основи для поступового подолання дефіциту Пенсійного фонду та поставив перед собою завдання у найближчі три роки не збільшувати дефіциту, а в середньостроковій перспективі зробити Пенсійний фонд бездефіцитним. Як наслідок, у Фонду з'являться нові можливості підвищувати виплати, а відтак – і рівень життя пенсіонерів.

Другий етап пенсійної реформи – запровадження другого рівня пенсійної системи (загальнообов'язкового накопичувального страхування) та вдосконалення третього рівня системи пенсійного забезпечення (добровільного накопичувального страхування).

Наступним етапом реформування пенсійної системи є поетапні зміни в системі накопичувального пенсійного забезпечення. Це дасть змогу диверсифікувати джерела пенсійного забезпечення людей і збільшить розмір пенсійних виплат. Першочерговим завданням буде представлення Урядом законопроекту щодо запровадження накопичувальної професійної системи пенсійного забезпечення.

У липні 2017 року при Мінсоцполітики була створена робоча група, яка працює над реалізацією плану заходів на 2017–2019 роки. Перед нею, зокрема, стоїть завдання із запровадження другого рівня системи пенсійного забезпечення – накопичувальної системи загальнообов’язкового державного пенсійного страхування – та розвитку третього рівня: системи недержавного пенсійного забезпечення. Для цього розробляють законодавчі акти щодо підвищення інституційної спроможності регуляторів фінансового сектору, які здійснюватимуть нагляд за суб’єктами накопичувального пенсійного забезпечення. Також будуть створені передумови для функціонування суб’єктів накопичувальної системи пенсійного забезпечення та визначені правила й інструменти гарантування прав учасників накопичувальної системи пенсійного забезпечення. [13. с. 367]

Згідно з даними за перші чотири місяці 2018 року, на 100 померлих припадає 54 народжених, різниця майже в 2 рази. Населення України невпинно скорочується. Такими темпами вже через чверть століття чисельність українців може зменшитися ще на 5,5 мільйонів. Такий невтішний прогноз оприлюднив Інститут демографії та соціальних досліджень імені Птухи НАН України. Через високу смертність, низький рівень життя і недостатній потік іммігрантів, українців стає все менше. [Див. Рис 3.1][8]

Лише за один рік, з травня 2017 по травень 2018 населення в Україні зменшилось на 200 000 осіб [Див. Рис. 3.1]



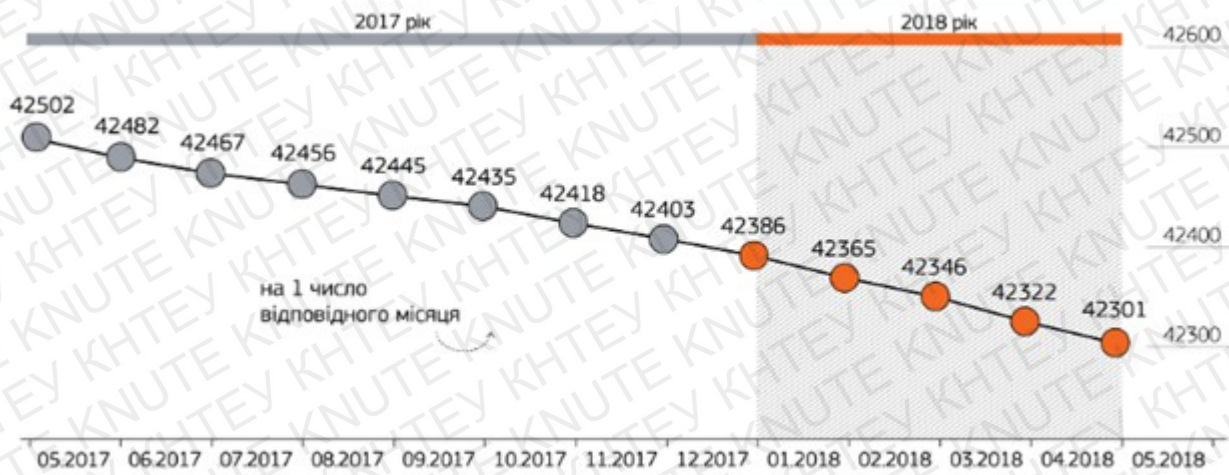


Рис. 3.1 Чисельність наявного населення тис. осіб

Лише за один рік, з травня 2017 по травень 2018 населення в Україні зменшилось на 200 000 осіб. Така тенденція є досить негативною.

### 3.2 Перспективи реформування системи пенсійного забезпечення

Для забезпечення стійкого розвитку економіки країни в умовах старіння населення темпи зростання ВВП повинні випереджати темпи зростання доходів працюючої частини населення, а останні повинні мати випереджаючий характер по відношенню до рівня пенсійних виплат.

Сучасний рівень пенсійного забезпечення в нашій країні не забезпечує достатнього рівня життя для громадян пенсійного віку, відсутнє адекватне заміщення пенсією заробітку, втраченого громадянами у зв'язку із старістю. Так, станом на 1 січня 2018 року на обліку в Пенсійному фонді України перебувало 11,6 млн. пенсіонерів, що на 0,4 млн. осіб менше порівняно з 1 січнем 2017 року [Джерело]. Зменшення чисельності одержувачів пенсійних виплат пов'язано з призупиненням виплат пенсіонерам з числа внутрішньо переміщених осіб, які згідно з законодавством не звернулися за поновленням виплат на підконтрольній Україні території.[14 с. 88-94]

Пенсію за Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» отримують 11 437 630 тис. осіб, або 91,1% загальної чисельності пенсіонерів, із них – 9,1 млн. тис. осіб, або 83,7%, – отримують пенсію за віком. Середній розмір пенсії по Україні на 1 січня 2018 року становить 2480 грн. проти 1 828,33 грн. на 1 січня 2017 року, тобто зріс на 652 грн., або 35% (рис. 3). Мінімальна пенсія за віком зросла на 10,5% (з 1247 грн. на 01.01.2017 до 1373 грн. на 01.01.2018) [2].

Аналіз системи пенсійного забезпечення в Україні дозволив визначити ряд проблем: низький рівень пенсійного забезпечення; наявність значних переваг та пільг у пенсійному забезпеченні окремих категорій працівників при однаковому рівні відрахувань на пенсійне забезпечення; несвоєчасна сплата страхового збору (внесків) до Пенсійного фонду України, що зумовило заборгованість з виплати пенсій.

Основними проблемами діючої системи пенсійного забезпечення є проблеми соціального характеру, а саме те, що діюча солідарна система пенсійного забезпечення є соціально несправедливою – у першу чергу і найбільшою мірою стосовно найбідніших верств населення.

Діюча солідарна система пенсійного забезпечення є також економічно необґрунтованою і фінансово неспроможною, що, у свою чергу, відображає проблеми економічного характеру. Надмірно високі ставки пенсійних внесків спричиняють додаткове навантаження на економіку.

З метою вирішення означених проблем постає необхідність реформування пенсійного забезпечення з урахуванням соціально-економічних та політичних змін в суспільстві. Метою реформування є посилення соціального захисту осіб, що втратили працездатність, забезпечення гідного рівня їх життя в результаті стійкого розвитку пенсійної системи [17 с. 96-100].

Пенсійна реформа має здійснюватися на системних засадах, перевірених досвідом інших країн та адаптованих до українських умов, які представлені на рис. 16 (Див. Рис 3.2)

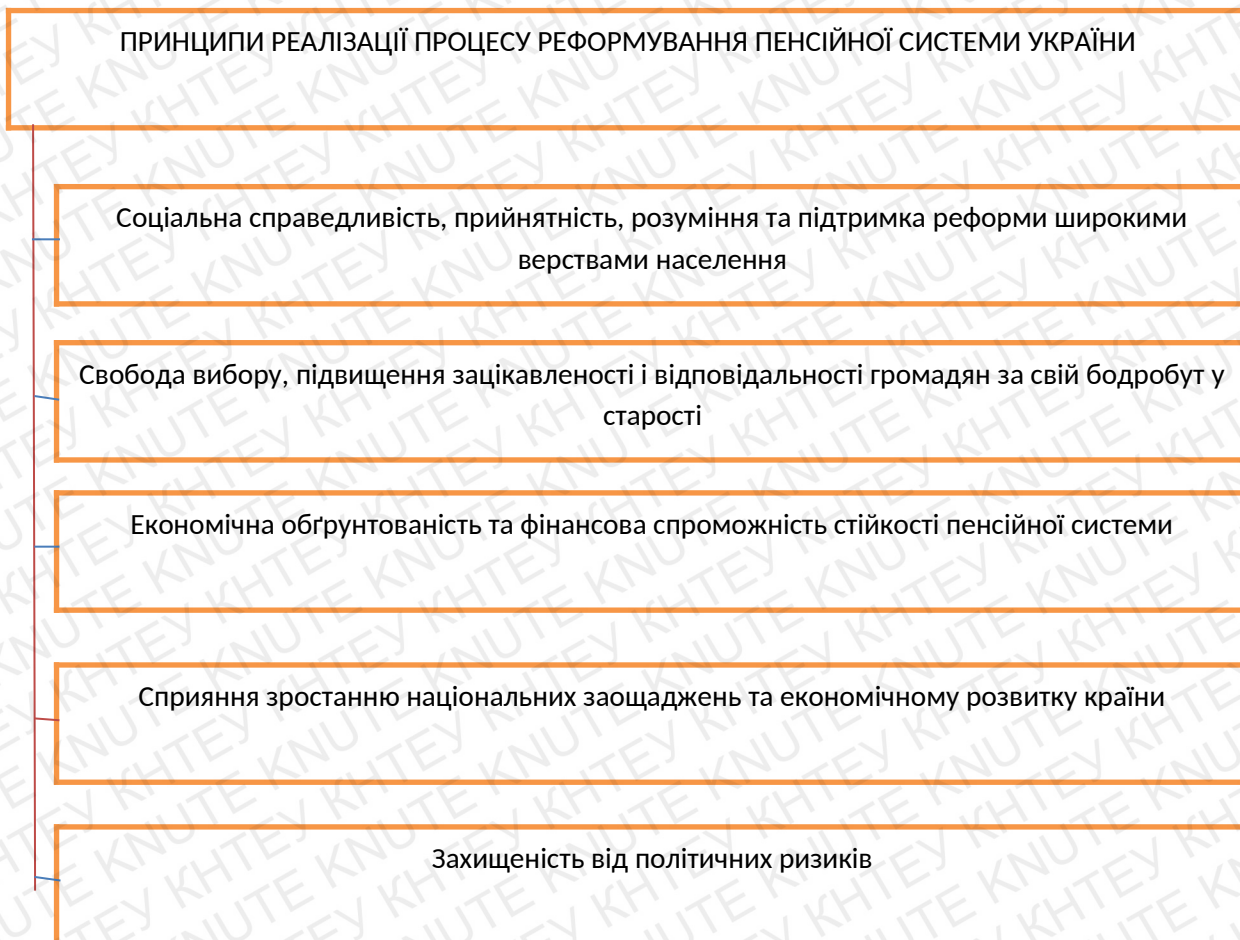


Рис 3.2 Принципи реалізації процесу реформування пенсійної системи України

Пенсійна реформа у разі її комплексного проведення може стати одним з реальних реформаторських кроків, адже пенсійні проблеми кардинально впливають на суспільні настрої, фінанси країни та економіку в цілому. Нова пенсійна система буде ґрунтуватися на простих і справедливих засадах призначення пенсії, в тому числі з першого рівня. Запровадження трирівневої пенсійної системи дозволить закласти міцний фундамент достойної пенсії для нинішніх та майбутніх поколінь.

Накопичувальними індивідуальними пенсійними рахунками на другому і третьому рівнях пенсійної системи буде охоплено більшість працівників, які

вже через рік отримають перші виписки із своїх індивідуальних пенсійних рахунків і будуть пов'язувати наявність там реальних накопичень з пенсійною реформою. В країні з'явиться власне джерело довгострокових інвестиційних ресурсів, акумульованих накопичувальною складовою пенсійної системи.[10 с. 89-128]

Пенсійна реформа у разі її комплексного проведення може стати одним з реальних реформаторських кроків, адже пенсійні проблеми кардинально впливають на суспільні настрої, фінанси країни та економіку в цілому. Нова пенсійна система буде ґрунтуватися на простих і справедливих засадах призначення пенсії, в тому числі з першого рівня. Запровадження трирівневої пенсійної системи дозволить закласти міцний фундамент достойної пенсії для нинішніх та майбутніх поколінь. Накопичувальними індивідуальними пенсійними рахунками на другому і третьому рівнях пенсійної системи буде охоплено більшість працівників, які вже через рік отримають перші виписки із своїх індивідуальних пенсійних рахунків і будуть пов'язувати наявність там реальних накопичень з пенсійною реформою. В країні з'явиться власне джерело довгострокових інвестиційних ресурсів, акумульованих накопичувальною складовою пенсійної системи. [14 с. 88-94]

Наявність ресурсів накопичувальної системи дозволить вітчизняним підприємствам, які будуть відповідати жорстким вимогам пенсійного законодавства, вже найближчим часом залучати внутрішні інвестиції у розвиток власного виробництва шляхом розміщення акцій в Україні, а не за кордоном. Поява потужного внутрішнього інвестора сприятиме росту фондового ринку, залученню інших внутрішніх інвесторів, а згодом – і іноземних.

Реформування пенсійної системи України відповідно до визначених принципів забезпечить досягнення таких результатів: забезпечення: підвищення рівня життя пенсіонерів та впевненості у соціальному забезпеченні; створення результативної системи управління пенсійними грошовими

потоками; фінансової стійкості та стабільності у сфері пенсійного страхування сійної системи.

В більшості країн світу і сьогодні переважає пенсійна система, заснована за принципом “солідарності поколінь”, коли пенсії виплачуються з обов’язкових платежів зайнятого сьогодні населення. Однак з кожним роком вона стає все більшим тягарем для державного бюджету країни.

Головна причина полягає у поширенні динамічного процесу старіння населення, властивого всім континентам та країнам з різним рівнем соціально-економічного розвитку. За оцінками Світового банку, у 1990 р. 18% населення розвинених країн - членів ОЕСР склали особи, старші 60 років, у 2017 р. — 24%. До 2020 р. цей показник збільшиться до 27%, а до 2030 р. — до 30%. В Латинській Америці та Азії частка осіб старіше 60 років до 2030 р. подвоїться і складе 16% населення.

Така тенденція призводить до погіршення співвідношення між кількістю платників збору до єдиної пенсійної системи та кількістю отримувачів пенсій. Зростання рівня життя змушує збільшувати розмір пенсій, що призводить до збільшення зобов’язань держави перед пенсіонерами, вимушеного підвищення розміру внесків до пенсійної системи, зростання видатків на виплату пенсій, що навіть у групі найбільш розвинених країн досягають 10% ВВП.

Процес реформування пенсійних систем у більшості розвинених країн розпочався у другій половині 1990-х рр. За недавніми підрахунками, у світі сьогодні створено та функціонує понад 250 різноманітних пенсійних систем з унікальним поєднанням елементів розподільної та накопичувальної моделей. Однак можна констатувати, що більшість країн обрали шлях реформування за одним з наступних напрямів: збереження державної розподільної системи в більш удосконаленому 4 вигляді з одночасним стимулюванням розвитку добровільних приватних пенсійних програм; упровадження багаторівневої розподільної та накопичувальної пенсійної схеми, фінансування з різних джерел; перехід до повного впровадження накопичувальної системи.

## ВИСНОВКИ

Пенсійне забезпечення – необхідний елемент системи соціального захисту, важлива умова економічної та соціальної стабільності держави. Гідне забезпечення добробуту своїх громадян у тому числі тих, хто втратив працездатність за віком або за інвалідністю, а також з настанням інших

страхових випадків – кінцева мета економічної діяльності держави. Пенсія – це соціальний контракт між різними поколіннями населення щодо забезпечення пенсіонерам достатнього рівня і якості життя. Тому створення сучасної моделі системи пенсійного забезпечення можливо з врахуванням контрактної природи економічних процесів. Такий підхід дозволив запропонувати визначення пенсійного забезпечення як багатосуб'єктного соціального контракту, що укладається індивідом з фірмами, пенсійними фондами і державою з приводу виплати пенсій і протидії можливим витратам через механізм управління соціально-економічними ризиками.

Проводячи державну політику різні країни приділяють велику увагу проблемам людей похилого віку. Не є в цьому питанні винятком і наша держава. Пріоритетним завданням соціальної політики в Україні сьогодні є підвищення рівня життя громадян на основі зростання економічного потенціалу держави.

Стратегічним завданням держави є підвищення матеріального добробуту і створення пристойних умов життя людей, забезпечення зайнятості населення; гарантування конституційних прав громадян на працю, соціальний захист, освіту, охорону здоров'я, житло; переорієнтація соціальної політики на сім'ю, забезпечення прав і соціальних гарантій, що призначаються сім'ї; надання підтримки соціально найвразливішим верствам населення; поліпшення демографічної ситуації тощо.

Запровадження недержавного пенсійного забезпечення є одним з основних завдань та важливих кроків реформування системи пенсійного забезпечення України. Створення законодавчих передумов функціонування інститутів додаткового, добровільного пенсійного забезпечення є нагальною вимогою часу та необхідною умовою існування ефективної, соціально справедливої системи відносин у сфері соціального забезпечення населення.

Громадяни України лише тоді вкладатимуть свої гроші до недержавних пенсійних фондів, коли вони впевнені, що цими грошима належним чином

розпоряджатимуться, і що з часом вони їх отримають. Створення такої системи — спільна відповідальність органів пенсійного забезпечення та Уряду. Це непросте завдання. Минулий досвід дає громадянам України мало підстав довіряти пенсійним фондам. Великі банки й приватні пенсійні фонди зазнали невдачі, а гіперінфляція знецінила заощадження громадян, тому недовіра українців до недержавних пенсійних фондів є цілком виправданою.

Єдиний шлях для України створити життєздатну приватну пенсійну систему - зробити усю систему цілковито прозорою і наочно показати учасникам, як ця система захищає їхні інтереси. Наскільки безпечно працюватиме система визначатиметься тим, наскільки добре вона спланована, разом із законодавчою базою, установами й інфраструктурою, а також компетентністю персоналу приватних фінансових установ і державних регулятивних органів.

Майбутнє пенсійного захисту в Україні можна вбачати тільки в системі накопичувального пенсійного забезпечення. До того ж активний розвиток недержавних пенсійних й інвестиційних фондів сприятиме формуванню довгострокового фінансового капіталу, якого сьогодні особливо потребує економіка України. Поява довгострокових фінансових ресурсів, у першу чергу, відобразиться на кредитній активності в економіці й здешевленні фінансових ресурсів у цілому. Усе це, безумовно, справить величезний позитивний вплив на банківський сектор, а для деяких ланок фінансової системи, таких як фондовий ринок, сприятиме небаченому росту.

Незважаючи на запровадження трирівневої структури пенсійної системи в Україні, більшість соціальних проблем залишаються невирішеними. Для поліпшення пенсійної системи необхідно посилити контроль за процесом одержання пільг за інвалідністю та оцінку умов праці для усунення шахрайства з управління пенсійними виплатами для цих категорій громадян; активізувати недержавну пенсійну систему шляхом підвищення рівня довіри та захисту



інтересів клієнтів для зниження навантаження на пенсійну систему в Україні;  
покращити механізм пенсійного оподаткування.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Забарний Г. Г. Розвиток недержавних пенсійних фондів та їхня діяльність на інвестиційному ринку України / Г. Г. Забарний, Н. Ю. Баланюк // Фінанси України. – 2014. – № 2. – С. 50 -58

2. Забарний Г. Г. Розвиток недержавних пенсійних фондів та їхня діяльність на інвестиційному ринку України / Г. Г. Забарний, Н. Ю. Баланюк // Фінанси України. – 2017. – № 2. – С. 50 -58..
3. Кириленко О. П. Розвиток державного пенсійного страхування в умовах пенсійної реформи: монографія / О. П. Кириленко, Б. С. Малиняк та ін. – Тернопіль: ТНЕУ, 2013. – 350 с.
4. Коваль О.П. Запровадження накопичувальної пенсійної системи: аналіз пріоритетів та наслідків / О. П. Коваль // Стратегічні пріоритети. – 2016. – № 4. – С. 96-100
5. Кириленко О.П. Захист пенсійних накопичень у контексті інвестиційної діяльності недержавних пенсійних фондів / О. П. Кириленко, Г. І. Козак // Фінанси України. – 2015. – № 2.– С. 38 -49
6. Лібанова Е. М. «Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050 р.», «Добре налаштований баланс покоління потрібен. Бюлетень Пенсійного фонду України.» 2006 №11, стор. 24-27
7. Мартюшев С. М. Щодо сутності пенсійного забезпечення працівників // Форум права. 2013. № 3. 347-351 с.
8. Овчаренко Я. І. Аналіз системи загальнообов'язкового пенсійного страхування [Електронний ресурс] / Я. І. Овчаренко // Ефективна економіка. – 2016. – № 4. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4927>.
9. Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 23.09.1999 № 1105-XIV // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1105-14>
10. Про недержавне пенсійне забезпечення. Закон України від 09.07.2003 № 1057-IV. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1057-15>
11. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та

легалізації фонду оплати праці [Електронний ресурс]: Закон України від 28.12.2014 № 77-VIII – <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/77-19>

12. Сайт державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)

13. Сайт Пенсійного фонду України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.pfu.gov.ua](http://www.pfu.gov.ua)

14. Сайт Міністерства фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.minfin.com.ua](http://www.minfin.com.ua)

15. Федоренко А. В. Економічна складова накопичувальної пенсійної системи / А. В. Федоренко // Фінанси України. – 2017. – № 12. – С. 89 -98

16. Філоненко О. А. Шляхи оптимізації стратегічних напрямів та механізмів державного регулювання системи пенсійного забезпечення [Електронний ресурс] / О. А. Філоненко // Наукові праці. Державне управління. – 2014. – Т. 242 (№ 230). – Режим доступу: <http://official.chdu.edu.ua/article/view/60534>.

17. Хемій Г. Фінансова стійкість системи державного пенсійного страхування України / Г. Хемій // Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. – 2014. – Вип. 3. – С. 88-94.

18. Хемій Г. Фінансова стійкість системи державного пенсійного страхування України / Г. Хемій // Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. – 2016. – Вип. 3. – С. 88-94.

19. Шумило М.М. Правовідносини у сфері пенсійного забезпечення в Україні: монографія/ М.М. Шумило. – К.: Ніка-Центр, 2016. – 680с.

# Додатки

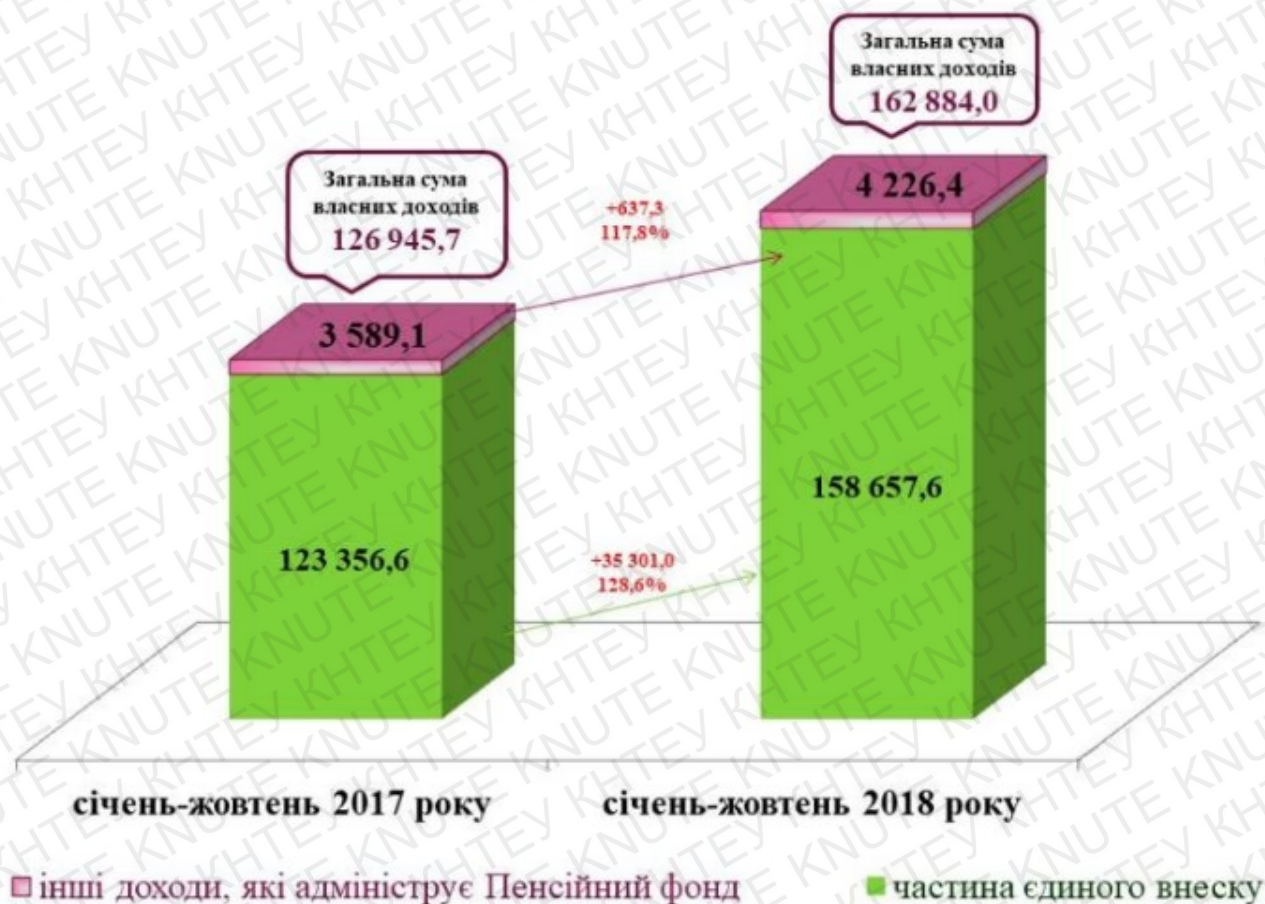


Рис. 1 Динаміка доходів Пенсійного фонду України за 2017 – 2018 рік млн. грн..



Рис. 2 Структура надходження коштів до пенсійного фонду України за січень жовтень 2018 року млн. грн

## Додаток В

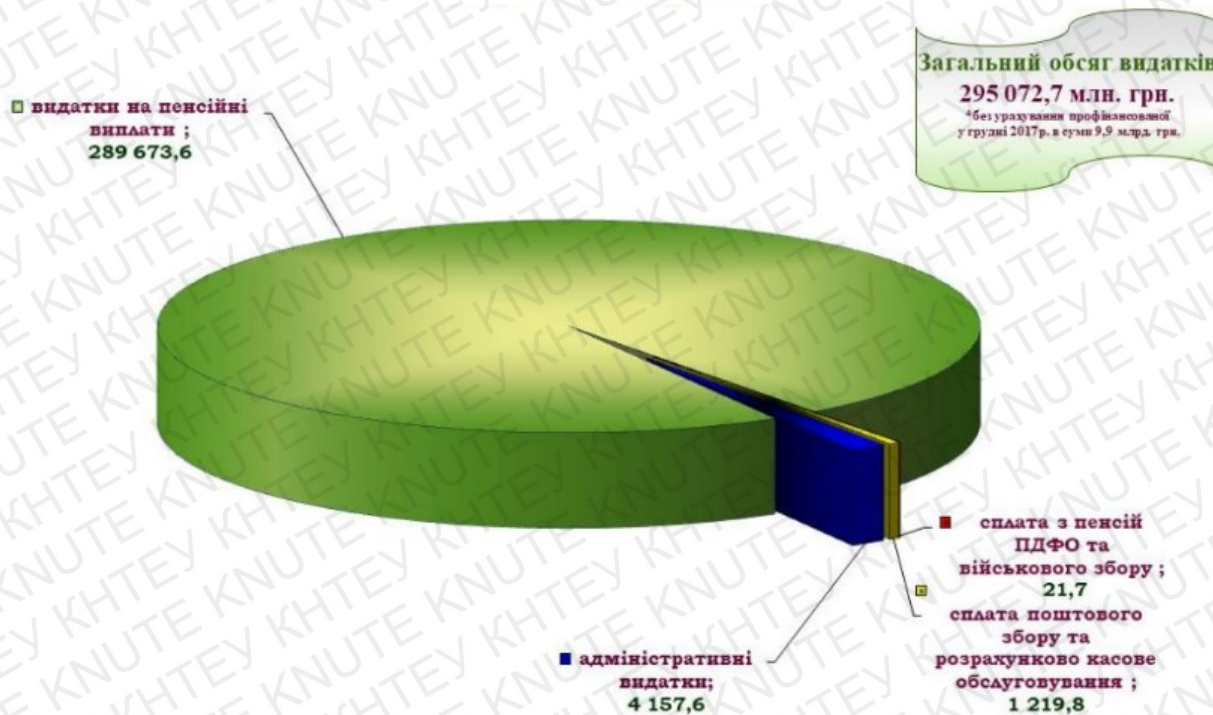


Рис. 3 Видатки пенсійного фонду Україна за січень жовтень 2018 року млн. грн