

Київський національний торговельно-економічний університет

Кафедра фінансів

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: «Становлення та розвиток пенсійної системи України»

студентка 2 курсу, 6м групи
спеціальності 072
«Фінанси, банківська справа та страхування»
спеціалізації «Страхування»

Дудченко Олена
Анатоліївна

Науковий керівник
к.е.н., доцент

Кукурудз Оксана
Михайлівна

Гарант освітньої програми
д.е.н., професор

Волосович Світлана
Василівна

Завідувач кафедри фінансів,
заслужений діяч науки і техніки України
д.е.н., професор

Чугунов Ігор
Якович

Київ 2019

ЗМІСТ

ВСТУП.....	3
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....	6
1.1 Сутність, роль та призначення пенсійної системи.....	6
1.2 Зарубіжний досвід формування пенсійних систем.....	12
РОЗДІЛ 2 СТАН ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ.....	20
2.1 Оцінка демографічного фактору розвитку пенсійної системи.....	20
2.2 Доходи та видатки солідарної пенсійної системи.....	26
РОЗДІЛ 3 ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ.....	36
3.1 Розвиток недержавних пенсійних фондів.....	36
3.2 Шляхи вдосконалення пенсійної системи України.....	43
ВИСНОВКИ.....	50
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ.....	53
ДОДАТКИ.....	60

ВСТУП

Розвиток пенсійної системи є важливим чинником покращення пенсійного забезпечення громадян та прискорення соціально-економічного розвитку держави.

Діюча солідарна пенсійна система в Україні є неефективною з огляду на практичне зрівняння кількості пенсіонерів і працюючого населення країни в останні роки (на 1 пенсіонера припадає 1,4 працюючих), що є значним навантаженням на Пенсійний фонд України. І така тенденція триватиме. Тому окрім державного пенсійного забезпечення в Україні вкрай необхідне впровадження другого рівня пенсійної системи, обов'язкового накопичувального, як одного із ключових елементів пенсійного забезпечення громадян. Накопичувальна складова пенсійної системи буде спрямована на формування економічної самостійності та відповідальності громадян за стан особистого матеріального добробуту після виходу на пенсію. Завдяки накопичувальній системі пенсійні фонди у всьому світі стають потужними інвесторами економіки. Спрямування інвестицій у прибуткові проекти, у свою чергу, є ефективним двигуном економічного зростання, а отже – гарантує створення нових робочих місць, підвищує добробут і розширює коло можливостей у вирішенні гострих соціальних питань.

В Україні існує можливість добровільного недержавного пенсійного забезпечення. Але цією можливістю користується дуже мала частка населення. Тому, ефективність реформування пенсійної системи значною мірою також залежить від адаптації населення до багаторівневої системи пенсійного забезпечення, яка полягає, головним чином, в зміні ставлення до процесу накопичення пенсійного капіталу. Наразі більшість українців, які досягли пенсійного віку, незадоволені тією пенсією, яку вони зараз отримують. Її не вистачає на задоволення навіть нагальних потреб. Тож, необхідність внесення

реформ у пенсійну систему не викликає сумнівів, що робить дану тему дипломної роботи, на сьогоднішній день, надзвичайно актуальною.

Питанню становлення та розвитку пенсійної забезпечення в Україні присвячували свої праці такі вчені, як Б. Зайчук, І. Чугунов, М. Бойко, О. Кириленко, О. Куліш, М. Шумило, О. Данилюк, Л. Ткаченко, І. Дурова, В. Рудик, М. Шаповала, В. Андреева, В. Опаріна, І. Гнібиденко, В. Зеленко та ін.. Метою цих досліджень є обґрунтування перспектив розвитку і вдосконалення системи пенсійного забезпечення, визначення орієнтирів щодо подальшого проведення пенсійної реформи.

Удосконалення пенсійної системи має змінити баланс економічних і соціальних інтересів у державі, в тому числі значно збільшити рівень доходів осіб пенсійного віку, забезпечити максимальну залежність пенсійних виплат від персоніфікованих страхових внесків застрахованих осіб, посилити стимули до праці та зростання заробітної плати, диверсифікувати джерела фінансування пенсій шляхом поєднання внесків на соціальне страхування та обов'язкових і добровільних накопичень.

Метою випускної кваліфікаційної роботи є обґрунтування теоретичних засад системи пенсійного забезпечення та визначення шляхів її удосконалення.

Об'єктом дослідження випускної кваліфікаційної роботи є система пенсійного забезпечення в Україні.

Предметом дослідження випускної кваліфікаційної роботи виступають економічні відносини з приводу формування і використання ресурсів пенсійної системи в Україні.

Завдання випускної кваліфікаційної роботи полягають у тому, щоб:

- визначити сутність, роль та призначення пенсійної системи;
- розглянути зарубіжний досвід формування пенсійних систем;
- здійснити оцінку демографічного фактору розвитку пенсійної системи;
- проаналізувати доходи та видатки пенсійної системи України;

- охарактеризувати перспективи розвитку недержавного пенсійного забезпечення;
- дослідити шляхи вдосконалення пенсійної системи України.

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.

Джерелом вихідної економіко-статистичної інформації є законодавчі акти та інші нормативно-правові документи у галузі пенсійного забезпечення (страхування), наукові публікації з питань пенсійного забезпечення вітчизняних і зарубіжних вчених в періодичних виданнях, монографії, інтернет джерела.

Структура випускної кваліфікаційної роботи. Випускна кваліфікаційна робота складається з вступу, основної частини, висновків, а також списку використаних джерел та додатків. Повний обсяг дипломної роботи становить 50 сторінок. У роботі присутні 7 таблиць та 8 рисунків.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1.1 Сутність, роль та призначення пенсійної системи

Пенсійна система в ринкових відносинах є механізмом, що гарантує необхідну стабілізацію соціальних балансів у суспільстві. Як правило, саме наприкінці життєвого циклу людина в силу об'єктивних причин – погіршення стану здоров'я, зміни психофізичного почуття, соціального статусу та моделей поведінки тощо – втрачає здатність та можливість до регулярних трудових доходів, необхідних для підтримання прийняттого рівня життя. Характеризуючи цю проблему, фахівці Міжнародної організації праці (МОП) справедливо вказують на головний ризик, пов'язаний з настанням літнього віку, – це зuboжіння або незахищеність доходу внаслідок часткової або повної втрати спроможності отримання заробітку. Державним інструментом запобігання цього ризику є пенсійна система – як структура забезпечення громадян доходом (регулярними періодичними виплатами) по досягненні ними певного віку, коли вони більше не отримують регулярної заробітної плати.

Вважається, що перші пенсійні системи з'явилися на межі XVIII-XIX ст. під час переходу від соціального забезпечення окремих категорій населення до системи всезагального соціального захисту. Першою повноцінною пенсійною системою стала впроваджена Отто Бісмарком в Німеччині система обов'язкового пенсійного забезпечення, що спиралась на принцип солідарності поколінь (1889). Пізніше аналогічні системи були введені іншими провідними країнами Європи: Данією (1891), Великобританією (1908), Францією (1910), Швецією (1913), Італією (1919). [65]

Наслідуючи позитивний приклад країн Європи, у I половині XX ст. решта країн світу розробили національні пенсійні системи, спираючись на принцип солідарності у пенсійному забезпеченні. Кожна країна пішла власним шляхом

побудови пенсійної системи виходячи з демографічних та соціально-економічних особливостей розвитку.

Пенсійна система є перспективним об'єктом дослідження, оскільки з подальшим розвитком суспільства вимоги до пенсійного забезпечення будуть дедалі зростати.

Поняттю «пенсійна система» присвячено вже дуже багато теоретичних напрацювань у науковій літературі, проте дослідження тривають і по сьогоднішній день, оскільки в процесі функціонування модель пенсійної системи потребує постійного удосконалення і, як наслідок, її зміст та структурне наповнення змінюються. Потреба у визначенні змісту цього поняття здебільшого виходить із необхідності її реформування відповідно до нових соціальних запитів суспільства та глобальних викликів.

Тому, з метою найбільш повного розкриття сутності такого поняття як «пенсійна система» потрібно провести аналіз наукових праць за темою дослідження.

Таблиця 1.1

Визначення пенсійної системи різними науковцями

Автор	Визначення
М.Б. Ріппа	Пенсійна система – це комплекс інститутів, відносин та механізмів, за допомогою яких здійснюється формування пенсійних фондів і створюються умови для пенсійного забезпечення працездатного населення.
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.
Л.Г. Стожок	Пенсійна система – це 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.
О.І Данилюк	Пенсійна система - комплекс інститутів, відносин і механізмів, за допомогою яких здійснюється формування фінансових ресурсів та їх розподіл серед працездатного населення при настанні соціальних ризиків у вигляді пенсій .

Джерело: розроблено автором на основі [8, 43, 47, 66]

На думку інших наукових фахівців, пенсійна система є основною складовою державної системи соціального захисту населення та відображає характерні ознаки цієї більш високої системи, яка представляє собою систему взаємопов'язаних грошових фондів, органів та установ, суб'єктів забезпечення, видів забезпечення та правових актів.

У Соціологічних енциклопедіях пенсійна система визначається як сукупність створених державою правових, економічних та адміністративних норм та інститутів, які передбачають надання непрацездатним громадянам через вік або стан здоров'я матеріального забезпечення у вигляді пенсії. Тобто, основною категорією пенсійної системи є пенсії. [46]

На законодавчому рівні поняття «пенсія» закріплено статтею 1 Законом України № 3668-VI від 08.07.2011 «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» як щомісячна пенсійна виплата в солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яку отримує застрахована особа в разі досягнення нею передбаченого цим Законом пенсійного віку чи визнання її інвалідом [38].

На підставі вищенаведених наукових визначень поняття «пенсійна система», «пенсія», зокрема, М. Б. Ріппи, Н.А. Волгіна, Л.Г. Стожка, О. Данилюка та інших науковців ми пропонуємо таке визначення: «Пенсійна система – це складний інститут, який об'єднує сукупність створених у державі правових, економічних, організаційних та соціальних інститутів, метою яких є надання громадянам похилого віку матеріального забезпечення у вигляді пенсії».

Пенсійна система є відкритою системою, яка постійно перебуває у взаємодії із зовнішнім середовищем. На неї постійно впливають різні чинники ззовні, такі як політичні (політична ситуація в країні; законодавство), демографічні (зниження народжуваності, старіння населення, тривалість життя та вікова структура населення), макро та мікроекономічні, соціальні, трудові (ринок праці, рівень зарплати і зайнятість), пенсійні (обрана модель пенсійної системи, страховий тариф, пенсійний вік). Пенсійна система здебільшого залежить від стану, спрямованості і динаміки змін економіки в цілому, і ринку праці – зокрема.

Таким чином, пенсійна система функціонує як система, яка постійно розвивається, вдосконалюється, піддається впливу різних факторів зовнішнього оточення.

У розвитку соціального страхування в Україні можна виділити декілька етапів (додаток А). Саме в ці періоди розвивалося соціальне страхування в Україні, яке стало початком створення пенсійного забезпечення.

Пенсійна система України в нинішньому вигляді заснована в січні 2004 року і містить у собі відносини по формуванню, призначенню і виплаті пенсій в трирівневій пенсійній системі. (рис. 1.1) Два з них є обов'язковими, а один – добровільний. Громадяни України можуть бути учасниками одночасно різних рівнів пенсійної системи.

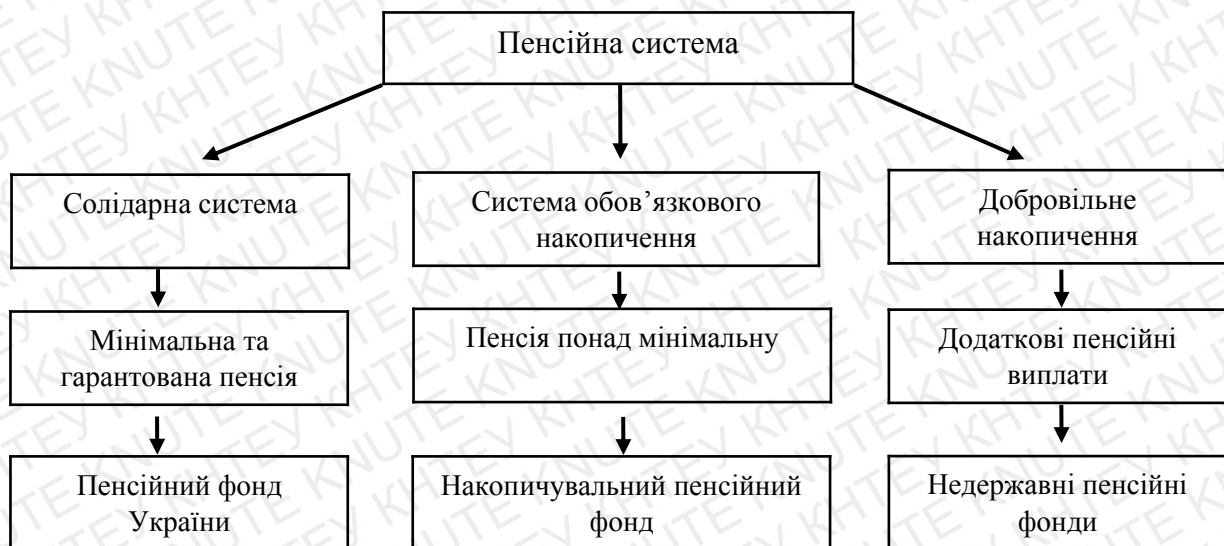


Рис.1.1 Складові багаторівневої пенсійної системи України [розроблено автором]
Джерело: розроблено автором на основі [38]

Суть такої системи полягає в тому, що вона дає можливість зробити пенсійну систему країни стійкою та фінансово збалансованою, а ризики, які 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), будуть розподілятися між трьома рівнями, що захистить майбутніх пенсіонерів від зниження загального рівня доходів.

Тож, 1-й рівень – це діюча солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яка створена для забезпечення базових потреб пенсіонерів та соціального захисту кожного громадянина. У цій системі всі працівники сплачують пенсійні внески, які надходять до Пенсійного фонду України, у вигляді єдиного соціального внеску (ЄСВ, 22 %) на утримання нинішніх пенсіонерів у надії, що колись і на їхню користь майбутні покоління здійснюватимуть ті ж самі відрахування. Але солідарна система забезпечує лише мінімальні виплати пенсіонерам, які досягають в Україні не більше 30–35% від середнього доходу працівника, що він одержував до виходу на пенсію.

Тому, на сьогоднішній день тільки солідарна система не може забезпечити гідний рівень пенсії. Також, за останніми соціологічними дослідженнями наша країна характеризується одним із найвищих у світі коефіцієнтом демографічної залежності, який розраховується як відношення чисельності пенсіонерів до кількості платників системи державного загальнообов'язкового пенсійного страхування. У Пенсійному фонді підраховали, що в Україні станом на 1 квітня 2019 рік зареєстровано 11,4 мільйонів пенсіонерів. А економічно активних осіб 17,3 млн. З огляду на рівень безробіття, чисельність зайнятих в Україні становила 15,8 млн осіб. Відповідно, на одного пенсіонера припадає 1,4 працюючих. [18, 37] Демографічні зміни в Україні загалом відповідають глобальним тенденціям, але відбуватимуться більш швидкими темпами порівняно з рештою країн світу.

Враховуючи той фактор, що чисельність економічно активного населення скорочується, а також те, що останніми роками спостерігався різкий спад народжуваності, тягар на економічно активне населення із забезпечення пенсіями пенсіонерів буде посилюватися з кожним роком. І тих коштів, що надходять до Пенсійного фонду не вистачає і не вистачатиме для покриття виплат пенсіонерам. На даний момент, Пенсійний фонд України має значний дефіцит і для його покриття щороку з держбюджету виділяються значні додаткові суми, які могли б спрямовуватись на інші цілі, передбачені бюджетом.

2-й рівень – це накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, в якій передбачаються щомісячні та обов'язкові

відрахування із заробітної плати робітника (спершу – 2% від заробітної плати, а поступово відрахування збільшать до 7%) до державного Накопичувального фонду або у відповідні недержавні пенсійні фонди. Ці кошти потрапляють на індивідуальні пенсійні рахунки громадян, де вони обліковуються, інвестуються, генерують дохід та збільшують розмір майбутніх пенсійних виплат. Учасники цієї системи зможуть отримати довічну пенсію або одноразову виплату. Також, в разі передчасної смерті власника рахунку, гроші можуть бути в повному обсязі успадкованими його нащадками, так як це тільки ваші особисті гроші і тому держава на них не може претендувати, хіба що ви їх самостійно їй заповісте.

3-й рівень – це добровільне недержавне пенсійне забезпечення. Від 2004 року кожен українець може вкладати гроші в так звані недержавні пенсійні фонди (НПФ). Ці внески здійснюються вкладником на добровільних засадах, кошти обліковуються на індивідуальному пенсійному рахунку, на них нараховується інвестиційний дохід. По досягненні пенсійного віку (за 10 років до офіційно встановленого пенсійного віку в Україні) учасник фонду отримує додаткову недержавну пенсію, яка не залежить від стажу або державної пенсії. Приймати участь в цьому рівні можуть як фізичні особи, здійснюючі внески за себе, своїх рідних та дітей, так і юридичні особи, піклуючись про майбутню пенсію своїх робітників. Також передбачені податкові пільги для працівників і роботодавців при сплаті внесків на недержавне пенсійне забезпечення.

Недержавний пенсійний фонд – є альтернативою державній пенсії. У громадян є можливість самостійно впливати на розмір своєї майбутньої пенсії. Цей розмір залежить від внесків на користь учасника, що робить він (та/або його роботодавець), строку накопичення та інвестиційного прибутку, що постійно нараховується на ці внески. Саме самостійне добровільне накопичення є основою пенсійного забезпечення у переважній більшості розвинених країн, але на жаль, недостатньо розвинене через необізнаність людей із нововведеннями в Україні.

На сьогоднішній день в Україні функціонує лише перший і частково третій рівень. І жоден з них не є досконалим.

Відносини у сфері пенсійного забезпечення є самостійним видом суспільних відносин. Вони є простими та конкретними, адже обов'язки та права розподілені між усіма суб'єктами. Економічна теорія та світовий досвід дають змогу визначити наступні ключові принципи, на яких має базуватись система пенсійного забезпечення:

- принцип законності (система пенсійного забезпечення функціонує на основі законодавчої бази даної країни);
- принципи стабільності (регулярні, періодичні пенсійні виплати);
- принцип обов'язкової участі у системі (кожен працездатний громадянин повинен сплачувати пенсійні внески);
- принцип прозорості;
- принцип загальнодоступності (усі громадяни вільно володіють інформацією про систему пенсійного забезпечення);
- принцип справедливості;
- принцип диверсифікації (інвестування коштів у різні види цінних паперів, а також розширення переліку послуг з метою зниження ризику без скорочення очікуваної дохідності);
- принцип відповідальності держави за організацію пенсійного забезпечення;
- принцип відповідальності системи пенсійного забезпечення національним особливостям, традиціям і менталітету суспільства.

Отже, пенсійні права є одними з ключових соціальних прав, визначених Конституцією України та законами України, які не просто проголошені чи задекларовані, а реалізуються і стосуються кожної особи як активного учасника суспільного життя.

1.2 Зарубіжний досвід формування пенсійних систем

Вирішення питань, пов'язаних із побудовою національної пенсійної системи, яка буде повноцінно функціонувати у XXI ст., неможливе без детального вивчення, аналізу й систематизації досвіду провідних країн під час проведення

пенсійних реформ, які передбачають їх удосконалення через низку поступових перетворень, не порушуючи фундаментальних основ існуючої системи.

В багатьох країнах світу і сьогодні, як і у нашій країні, переважає пенсійна система, яка базується на принципі “солідарності поколінь”, коли ті, хто працюють, утримують тих, що вийшли на пенсію, відраховуючи певний відсоток своєї щомісячної зарплати до державного Пенсійного фонду. Проте з кожним роком ця система стає все більшим тягарем для державного бюджету країни, тому країни починають вносити певні зміни. І головним чинником реформування є погіршення демографічних тенденцій – суттєва зміна співвідношення між працюючими та тими, хто отримують пенсії. Старіння безпосередньо вплинуло на фінансування солідарної системи, так як менша кількість людей працездатного віку має підтримувати достатній рівень пенсій для все більшого числа людей похилого віку загалом у світі.

Іншою, вагомою причиною втрати ефективності солідарною системою є зрушення на ринку праці, зміни структури, масштабів та характеру зайнятості. Розповсюдженими стали категорії населення, що намагаються уникнути участі в загальнообов’язковій солідарній системі (неформальна та неповна зайнятість, самозайнятість).

Сукупна дія названих вище факторів змусила країни шукати шляхи удосконалення пенсійних систем, адаптування їх до нових демографічних та соціально-економічних умов розвитку.

І сучасна міжнародна практика є такою, що в більшості країн діють комбіновані пенсійні системи, що поєднують державні розподільні, а також обов’язкові і добровільні накопичувальні елементи (рис. 1.2, додаток Б). Змішаний тип пенсійної системи найбільш ефективний з точки зору фінансової стабільності та рівня виплачуваних пенсій.

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

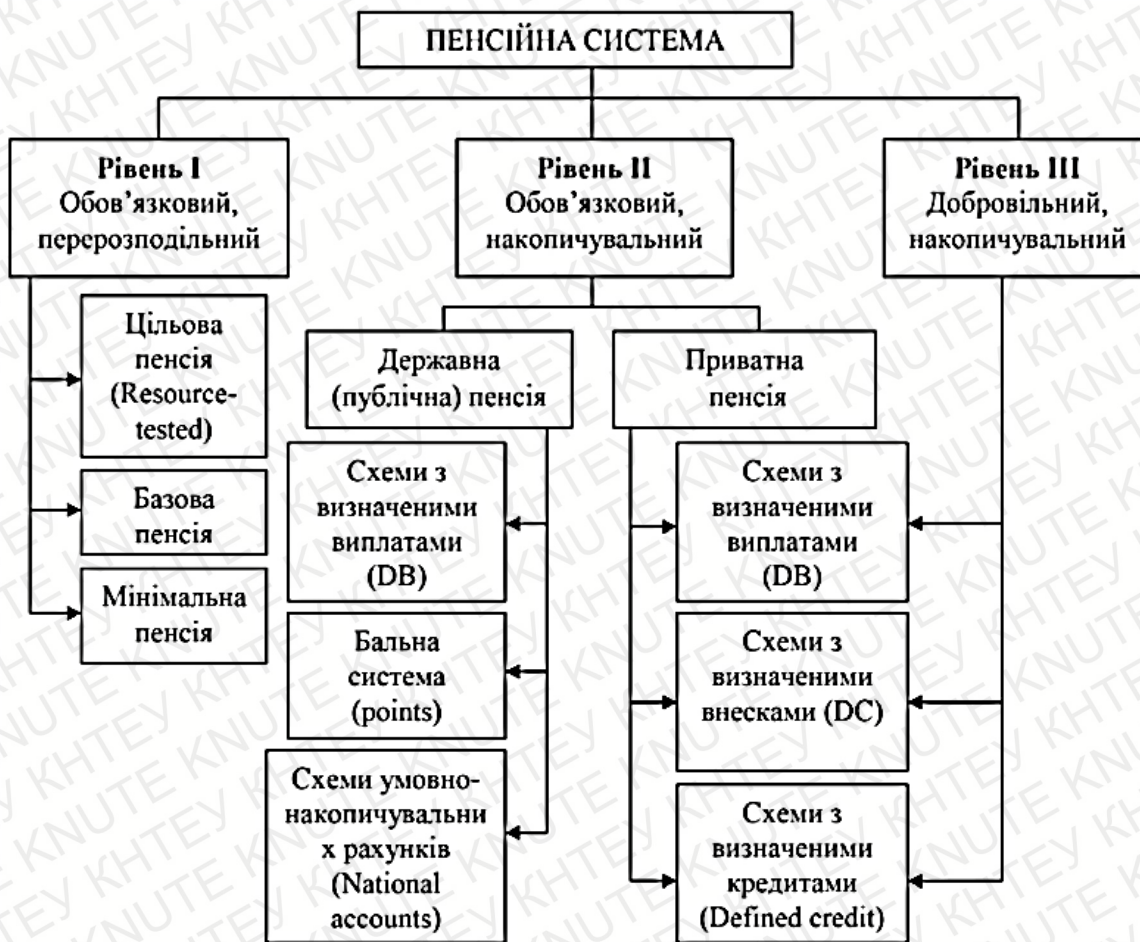


Рис. 1.2 Загальна структура пенсійних систем зарубіжних країн
Джерело: [23]

Введення в багатьох країнах обов'язкових та добровільних накопичувальних пенсійних систем з визначеними внесками наприкінці 1990-х років означає, що чимало пенсійних систем зараз перебувають у процесі накопичення активів, а отже й у суттєвій залежності від інвестиційного доходу. Це також означає, що учасники таких систем стають вразливими до невизначеності на інвестиційних ринках. Майбутній розмір пенсійних виплат залежатиме від актуарного ризику (тобто ризику зменшення розміру виплат внаслідок ризиків інфляції та збільшення тривалості життя) та інвестиційного ризику (тобто ризику того, що дохідність активів виявиться недостатньою для здійснення очікуваних виплат). [40]

Рушійними чинниками, що визначають результати діяльності приватних пенсійних систем (як добровільних, так і обов'язкових), є ставки внесків і регулярність платежів, дохідність інвестицій та операційні витрати фінансових

посередників. По суті, в багатьох країнах держава й роботодавці переклали ці ризики, пов'язані з пенсіями, на самих громадян.

У чистому вигляді накопичувальна і розподільна моделі рідко присутні в світовій практиці, так само як і модель, в якій одночасно були присутні б і обов'язкова, і добровільна накопичувальна частини. У світі не існує ідеальної, тобто універсальної пенсійної системи. Кожна система еволюціонувала від певних економічних, соціальних, культурних, політичних та історичних обставин цієї країни. Однак різні системи об'єднують спільні цілі, на які потрібно орієнтуватися для досягнення кращих результатів. Існують певні організації, які здійснюють дослідження, аналізують і визначають значення індексів, що характеризують стан пенсійних систем досліджуваних країн.

Досить глибокий аналіз стану пенсійних систем щороку здійснює Глобальний пенсійний індекс Мельбурн Мерсер (MMGPI). В 2018 році відбулася оцінка пенсійних систем 34 країн, з врахуванням більш ніж 40 показників. Пенсійна система України в цьому рейтингу не досліджувалася. Фінальна оцінка для системи кожної країни є складається з суми балів за трьома критеріями, де 40 % становить адекватність, 35 – стійкість, 25 % – цілісність системи.

Критерій адекватності має найбільшу частку в оцінці загального пенсійного індексу країни. На його оцінку впливають розміри пенсій, податкова підтримка, роль державної та приватних пенсій в доходах пенсіонерів, охоплення населення приватними пенсійними заощадженнями, власність на житло та деякі інші показники.

Що стосується критерію стійкості, то він зосереджується на показниках, які впливають на довгострокову стабільність систем пенсійного забезпечення. Головну роль відіграють наступні фактори: охоплення та економічна важливість приватних пенсійних систем, розмір внесків, тривалість життя на пенсії (демографія), економічна активність населення похилого віку – 55-64 роки, поточний рівень державного боргу та реальне економічне зростання країни.

У свою чергу, критерій цілісності враховує: регулювання та адміністрування пенсійної системи, захист і спілкування з учасниками, операційні

витрати на пенсійні послуги. Приватні пенсії є надзвичайно важливими і мають бути обов'язковим складником багаторівневої і надійної пенсійної системи.

Відповідно до цих критеріїв дослідники розраховують значення індексу, складають рейтинг пенсійних систем (табл. 1.2) і класифікують за класами від А до Е, де клас А – надійні та стійкі пенсійні системи, класи Е і D – пенсійні системи, які потребують масштабних реформ.

Таблиця 1.2

**Глобальний рейтинг пенсійних систем 34 країн у 2018 році
(MMGPI-2018)**

Рейтинг	Значення індексу	Країни	Опис
A	>80	Нідерланди (80,3), Данія (80,2)	Першокласна і надійна система пенсійного забезпечення, яка забезпечує гідні виплати, є фінансово стійкою і має високий рівень цілісності.
B+	75-80	-	Система, яка має надійну структуру з багатьма хорошими рисами, але водночас має певні елементи, що потребують вдосконалення, що відрізняє їх від системи з рейтингом А.
B	65-75	Фінляндія (74,5), Австралія (72,6), Норвегія (71,5), Сингапур (70,4), Чилі (69,3), Нова Зеландія (68,5), Канада (68,0), Швейцарія (67,6), Німеччина та Ірландія (по 66,8)	Система, яка має деякі хороші риси, але також має серйозні ризики та/або недоліки. Без цих покращень можна поставити під сумнів її ефективність та/або довгострокову фінансову стійкість.
C+	60-65	Колумбія (62,6), Великобританія (62,5), Франція (60,7)	Система, яка має деякі бажані риси, але також має основні недоліки та/або упущення, які потребують вирішення. Без цих поліпшень її ефективність та фінансова стійкість викликають сумніви.
C	50-60	Саудівська Аравія (58,9), США (58,8), Малайзія (58,5), Бразилія (56,5), Гонконг (56,0), Іспанія (54,0), Польща (54,3), Австрія (54,0), Індонезія (53,1), Італія (52,8), Південна Африка (52,7)	
D	35-50	Японія (48,2), Корея (47,3), Китай (46,2), Мексика (45,3), Індія (44,6), Аргентина (39,2)	
E	<35	-	-

Джерело: Melbourne Mercer Global Pension Index [67]

Згідно з дослідженням, перше місце (А) у рейтингу зайняли Нідерланди з оцінкою 80,3 бала, та друге – Данія з оцінкою 80,2 бала. Лише ці країни, згідно з

критеріями мають “першокласну і надійну систему пенсійного забезпечення, яка забезпечує гідні виплати, є фінансово стійкою і має високий рівень цілісності”.

Слід зазначити, що дані країни мають сильні економіки і посідають передові позиції в інших глобальних рейтингах та індексах: людського розвитку, щастя, легкості ведення бізнесу, економічної свободи, сприйняття корупції. Відзначимо також, що пенсійний вік в обох країнах є однаковим для чоловіків і жінок: 66 років в Нідерландах і 65 років – у Данії.

Також Данія посідає перше місце у світі за показником вартості приватних пенсійних активів (722 млрд. дол.) у відсотках до ВВП – 208% у 2017 році. Нідерланди – на другому місці: 184% ВВП (1,628 трлн. дол.). Приватними пенсійними планами в Нідерландах охоплено близько 94% найманих працівників, у Данії – 90%. Для порівняння, в нашій країні, недержавні пенсійні фонди мають активи 97 млн дол. або 0,1% ВВП й охоплюють лише 5% зайнятих.

За даними Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), середній чистий коефіцієнт заміщення пенсії у Нідерландах становить 100,6% середнього передпенсійного заробітку, у Данії – 80,2%, в Україні – 30% української середньої зарплати після сплати податків. [69]

Рейтинг В+, 75-80 балів, не отримала жодна країна. Далі, рейтинг В, 65-75 балів, отримали одинадцять країн. Пенсійна система цих країн «має надійну структуру з багатьма хорошими рисами, але певні елементи потребують удосконалення».

Потім йдуть чотири країни з рейтингами С+ та одинадцять країн, що мають рейтинг С. Загальні оцінки у них в межах 50-65 балів. І завершують список Японія, Корея, Китай, Мексика, Індія та Аргентина з рейтингом D, де ефективність та фінансова стійкість пенсійних систем викликають сумніви. Загальні оцінки в межах 35-50 балів.

Жодна з 34 країн не одержала найнижчий рейтинг Е, менше 35 балів, де була б повністю неефективна та нестійка пенсійна система, яка може бути на ранніх стадіях розвитку або взагалі відсутня.

Важливим є і те, що зростає протиріччя між адекватністю та стійкістю пенсійних систем. Хоча низка національних пенсійних систем зараз виплачує гідні пенсії, багатьом країнам буде складно зберегти виплату адекватних пенсій у майбутньому. Старіння населення і постійне зростання частки людей похилого віку може стати важким тягарем для платників податків та пенсійних внесків.

Італія, Австрія та Іспанія одержали рейтинг В за адекватність пенсійних виплат, маючи одні з найвищих чистих коефіцієнтів заміщення пенсією попередніх заробітків серед країн ОЕСР: 93% в Італії, 92% в Австрії і 82% в Іспанії. Однак ці країни одержали найменшу кількість балів за довготермінову стійкість і найнижчий рейтинг Е через проблеми фінансування пенсійних обіцянок у майбутньому. Цікаво, що сукупний державний борг Італії становить 130% ВВП і є третім за величиною серед країн ОЕСР після Японії (238%) та Греції (188%). [69]

Виникає необхідність звернути увагу на важливість забезпечення належного балансу між адекватністю та фінансовою стійкістю для створення сучасної пенсійної системи світового класу, що є певним викликом для політиків. Пенсійна система, яка забезпечує щедрі пенсії в короткостроковій перспективі за кошти покоління, яке працює, навряд чи буде фінансово стійкою тривалий час. Водночас система, яка є фінансово стійкою впродовж багатьох років, може надавати скромні пенсії. Проблема в тому, яким має бути компроміс між поколіннями платників податків, пенсійних внесків і пенсіонерами.

Отже, аналіз розвитку світових пенсійних систем дозволив визначити, що основними тенденціями розвитку пенсійних систем є підвищення розміру відрахувань до державних пенсійних фондів та стимулювання населення до участі у приватних системах пенсійного забезпечення, що скорочує зобов'язання держав та послаблює навантаження на солідарні системи.

Висновки до розділу 1

На сьогодні система пенсійного забезпечення є важливою та невід'ємною ланкою економіки будь-якої держави. Це система, яка постійно розвивається, вдосконалюється, перебуває у взаємодії із зовнішнім середовищем. Вона зазнає впливу як позитивних, так і негативних процесів, що в ній відбуваються. Завдяки їй забезпечується матеріальний захист населення за рахунок самих працівників, роботодавців та держави на випадок втрати працездатності. Пенсійне забезпечення в Україні далеке від досконалості як за формою, так і за змістом. Ступінь вивчення соціальних та економічних питань функціонування і розвитку пенсійних систем, зокрема пенсійної системи в Україні, значно відстає від потреб сучасної практики, що не дає змоги оперативно і конструктивно вирішувати актуальні проблеми забезпечення соціальної безпеки суспільства.

Національні пенсійні системи розвинутих країн по-різному вирішують проблему адаптації пенсійного забезпечення своїх громадян до факторів (демографічних і економічних), що змінюються, виходячи з традицій, що історично склалися в тій чи іншій країні. При цьому усі пенсійні реформи, спрямовані на досягнення загальновизнаних у цивілізованому суспільстві соціальних і економічних цілей: створення об'єктивних економічних умов для гарантування кожній людині гідного рівня життя у непрацездатний період. І для української пенсійної системи особливо актуальним є порівняльний аналіз різних пенсійних моделей у зв'язку з тим, що процес пенсійного реформування в Україні є трохи затягнутим, так як в колах економічної спільноти досі не склалося єдиної думки про ринкові механізми пенсійного забезпечення. При цьому значний досвід зарубіжних країн є одним з базових критеріїв для оцінки ефективності перетворень, що здійснюються в нашій країні. Але, варто також пам'ятати, що при порівнянні з світовим досвідом необхідно враховувати комплекс практичних особливостей різних національних пенсійних систем.

РОЗДІЛ 2 СТАН ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ

2.1 Оцінка демографічного фактору розвитку пенсійної системи

Процес старіння населення світу, який обумовлено збільшенням тривалості життя і низькими показниками народжуваності, формує у світі нові виклики. Уряди багатьох країн починають підвищувати пенсійний вік.

Підвищення пенсійного віку – найбільш складний з політичної точки зору елемент пенсійної реформи. Як показує досвід реформування пенсійної системи, пенсійний вік є одним з ключових питань у будь-якій системі пенсійного забезпечення. Він виступає певним індикатором ступеня фінансової стабільності пенсійної системи, соціальної справедливості в суспільстві. А в умовах складної демографічної ситуації питання пенсійного віку в Україні стало доволі актуальним, тому що вік є важливим чинником функціонування всієї системи пенсійного забезпечення, визначає співвідношення чисельності пенсіонерів та осіб зайнятих у виробництві та суттєво впливає на збалансованість бюджету ПФУ.

Визначення пенсійного віку у кожній країні залежить від багатьох факторів. Зокрема, таких чинників, як середня тривалість життя чоловіків і жінок, рівень смертності населення та захворюваності у країні.

У таблиці 2.1 наведено пенсійний вік населення деяких країн світу, зокрема у країнах Європи, Азії та Америки та визначено місце України серед цих країн.

Таблиця 2.1

Пенсійний вік у деяких країнах світу у 2018 році [13]

Країна	Вік виходу на пенсію	
	чоловіки	жінки
Австрія	65	65
Болгарія	63,8	60,8
Великобританія	65	65
Естонія	63	63
Італія	62	62
Канада	65	65
Німеччина	65	67
Польща	65	60

США	66	66
Франція	62	62
Швеція	61	61
Угорщина	63,5	63,5

Продовження табл. 2.1

Країна	Вік виходу на пенсію	
	чоловіки	жінки
Україна	60	60
Японія	65	65

В Україні вік виходу громадян на пенсію є одним з найнижчих. Незмінність віку виходу на пенсію, а також пільговий вихід на пенсію означають для України, за визначенням експертів:

- зниження національного доходу порівняно з потенційно можливим доходом;
- зменшення частини ВВП, що належить працюючому населенню;
- низький рівень пенсій, незважаючи на високі відрахування та постійне збільшення навантаження на працююче населення, а також зменшення їх заробітної плати. Це, на наш погляд, є суттєвим стимулом для виїзду за кордон для тих, у кого є така можливість;
- постійне підвищення дотацій з Державного бюджету України до Пенсійного фонду України. Збільшення дотацій до Пенсійного фонду означає зменшення коштів на інші суспільні цілі: охорону здоров'я, будівництво та утримання доріг, освіту, безпеку, правовий захист. [51]

Підвищення віку виходу на пенсію не матиме негативних наслідків для населення, яке вже перебуває на пенсії, однак матиме позитивні результати для фінансування пенсій тепер і в майбутньому. Вік виходу на пенсію в Україні нижчий, ніж у багатьох країнах, які провели пенсійні реформи, тому сьогодні варто було б провести дискусію щодо його зміни.

Будь-яка пенсійна система повинна спиратися на такий принцип: ті, хто сплачує однакові внески, мають отримувати й однакові пенсії, тому важливим питанням пенсійного забезпечення сьогодні є встановлення однакового віку виходу на пенсію для жінок і чоловіків. У Великій Британії, Естонії, Канаді,

США, Угорщині вік виходу на пенсію однаковий для жінок і чоловіків: у США він становить 66 років, Великій Британії та Канаді – 65, Естонії – 63, Угорщині – 63,5 роки. [13]

Країни Прибалтики (Литва, Латвія, Естонія) у зв'язку із складною демографічною ситуацією, незважаючи на те, що підвищили вік виходу на пенсію при розпочатій пенсійній реформі, на сьогодні ставлять питання про подальше його підвищення.

Згідно прогнозам Інституту демографії і соціальних досліджень НАН України, за середніх показників народжуваності і тривалості життя та за відсутності міграцій, чисельність населення України до 2050 року зменшиться майже на 20% і становитиме 35,2 млн осіб. Скорочення населення відбуватиметься майже виключно за рахунок людей працездатного віку, тоді як чисельність людей віком 60 років і старше зросте на чверть. Частка людей віком 60 років і старше в загальній чисельності населення (індикатор рівня старіння) збільшиться з нинішніх 22% до 33%. Через демографічні зміни, за інших незмінних умов, співвідношення кількості платників внесків і пенсіонерів у пенсійній системі зросте. [18]

Підвищення пенсійного віку для жінок і чоловіків до 62 років дасть змогу у середньо- та довгостроковій перспективі мати меншу кількість пенсіонерів на 0,5–0,7 млн осіб, а видатки Пенсійного фонду зменшити на 0,3–0,5% ВВП. (рис.2.1)

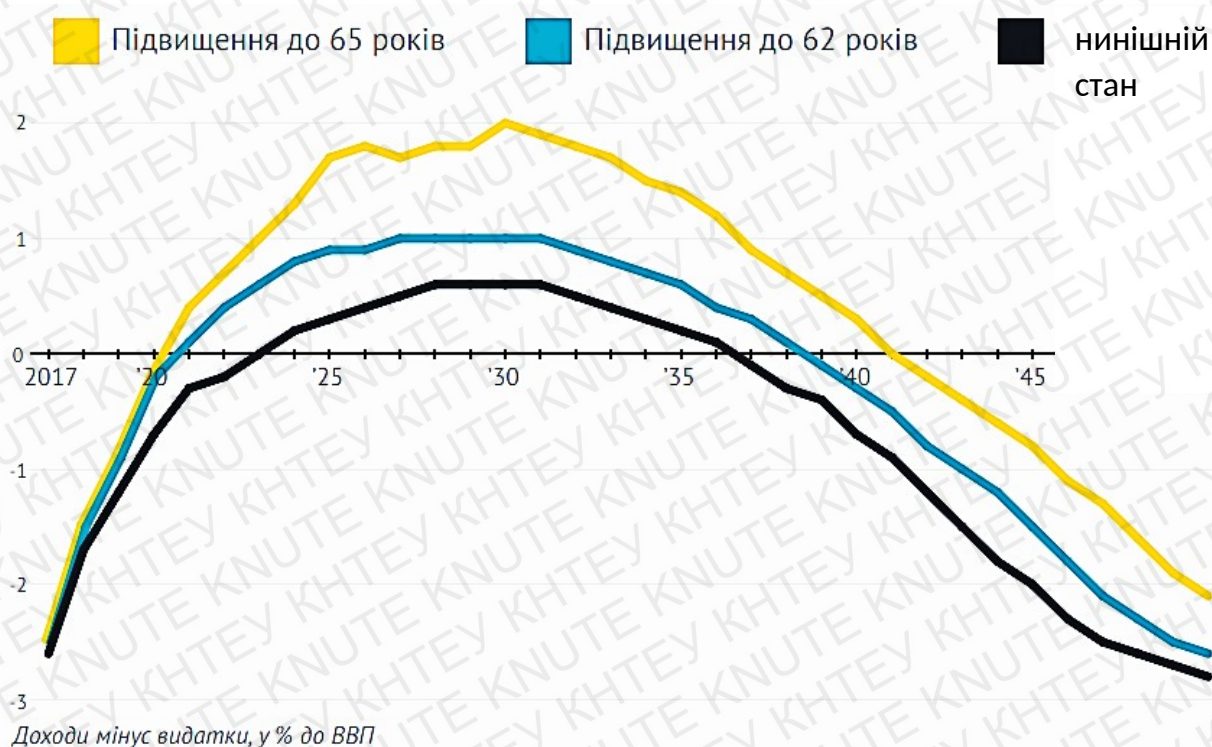


Рис.2.1 Вплив підвищення пенсійного віку на бюджет Пенсійного Фонду.

Джерело: Розрахунки: Інститут демографії та соціальних досліджень [18]

Якщо пенсійний вік для жінок і чоловіків підвищити до 65 років (сучасна норма в країнах ЄС), кількість пенсіонерів в порівнянні з нинішньою ситуацією буде меншою на 1–1,5 млн осіб, а пенсійні видатки зменшаться на 1–1,3% ВВП.

Звичайно, на підвищення пенсійного віку в Україні виставляють зазвичай два аргументи:

- 1) більшість українців і зараз не доживають до пенсії;
- 2) літні люди займають робочі місця, яких і так не вистачає для молоді.

Обидва аргументи є поверхневими і відображають скоріше стереотипи, ніж об'єктивний стан речей.

За сучасного рівня смертності, з покоління новонароджених до 65-річного віку мають імовірність дожити понад 83% жінок і майже 60% чоловіків. Ті, що доживуть до цього віку, проживуть ще в середньому відповідно 17 і 13 років, тобто загальна тривалість життя пенсіонерів становитиме в середньому 82 роки у жінок і 78 років у чоловіків.

Враховуючи, що тривалість періоду здобуття освіти постійно зростає і вихід на ринок праці відбувається зазвичай вже після 20 років, період зайнятості не перевищуватиме 40 років, тобто пропорції між дитячим, трудовим та пенсійним періодами життя не зміняться істотно. Водночас, безперечно, Україні потрібно докласти зусиль для подолання високої передчасної смертності, особливо серед чоловіків.

Стосовно того, що люди старшого віку можуть залишити без роботи молодих людей працездатного віку, слід нагадати, що внаслідок різкого скорочення народжуваності покоління молоді, які вступатимуть на ринок праці у прогнозованому періоді, за своєю чисельністю значно менші від поколінь, які досягатимуть пенсійного віку. Підвищення пенсійного віку може тільки сповільнити, але не зупинити процес скорочення населення працездатного віку.

Крім того, молоді і літні люди займають діаметрально протилежні сегменти зайнятості. Молодь далеко не завжди може замінити на роботі старших людей через різницю в кваліфікаційному рівні та/або різні мотиваційні настанови. Молоді люди на ринку праці конкурують переважно між собою, а не з людьми передпенсійного віку. Політика ринку праці має бути спрямована на розширення можливостей зайнятості не лише для людей працездатного віку, а й пенсіонерів.

Пенсійний вік як системний параметр здійснює низку вкрай важливих впливів, які можна поділити на три групи: економічні, соціальні та адміністративні. [57]

Вплив на економічну сферу проявляється через макроекономічне регулювання. Підвищення пенсійного віку передбачає продовження трудової діяльності людини, а отже, перевищення доходів, порівняно з доходами пенсіонера. Тобто, більші доходи прямо підвищують рівень споживання людини, що, за певних умов, може зменшити рівень заощаджень, що в свою чергу може потягнути за собою підвищення реальної відсоткової ставки та негативно впливати на економічне зростання. Тобто, макроекономічна ефективність підвищення пенсійного віку визначається динамікою основних факторів – населення та капіталу.

Також відбувається регулювання ринку праці. Пенсійний вік є одним з найбільш дієвих регуляторів ринку праці, оскільки прямо впливає на попит і пропозицію робочої сили. Такий вплив здійснюється насамперед через законодавче встановлення загального пенсійного віку. Підвищення пенсійного віку призводить до збільшення пропозиції робочої сили, що може мати як стимулюючий, так і дестимулюючий для економіки вплив, залежно від особливостей демографічної та економічної ситуації. Натомість зниження пенсійного віку матиме прямо протилежний ефект, тобто зменшуватиме пропозицію робочої сили.

Вплив на соціальну сферу відбувається через регулювання внутрішньої трудової міграції. Через встановлення системи пільг для окремих працівників

держава має змогу регулювати трудову міграцію населення як у географічному так і міжгалузевому контексті, виходячи з пріоритетів державного розвитку.

Виникає послаблення/посилення тиску на інші складові пенсійної системи. Зокрема йдеться про збільшення пенсіонерів за інвалідністю. Відсутність можливості одержати пенсію за віком спонукає осіб передпенсійного віку, які мають проблеми зі здоров'ям, звертатись за призначенням пенсії по інвалідності.

І вплив на адміністративну сферу здійснюється шляхом послаблення/посилення тиску на службу зайнятості та на різні соціальні служби. Наразі самостійний пошук роботи особами передпенсійного віку є проблематичним. Єдиним виходом залишається реєстрація у державній службі зайнятості. У разі підвищення пенсійного віку ця тенденція лише посилиться. Та втрата доходу, внаслідок звільнення тягне з собою збільшення випадків звернення до соціальних служб.

Взагалі, формально у запропонованих урядом законопроектах про підвищення пенсійного віку не йдеться. Але де-факто це має відбутися через збільшення трудового стажу. Зокрема, законопроект №6614 передбачає, що право виходу на пенсію залежатиме у першу чергу від трудового стажу:

- від 2019 року вийти на пенсію у 60 років зможуть ті, чий трудовий стаж становить 26 років. Щороку ця вимога буде підвищуватися на одиницю і у 2028-му складе 35 страхових років.
- якщо трудовий стаж є меншим за 25 років, але більшим за 15, на пенсію можна буде вийти у 63 роки.
- якщо трудовий стаж є меншим за 15 років, вийти на пенсію можна буде у 65 років. Таким пенсіонерам буде призначена тимчасова державна допомога,
- законопроект передбачає можливість "доплатити" за відсутність трудового стажу. Щоправда, у подвійному розмірі.

Проте збільшення трудового стажу не заперечує і не скасовує необхідності підвищення пенсійного віку. Розмір пенсії значною мірою залежить від адекватності її індексування. Якщо індексація відставатиме від темпів інфляції та реальних зарплат, люди, які вийдуть на пенсію в 60 років, зрештою можуть

отримати нижчі пенсії, ніж їхні ровесники, які виходитимуть на пенсію на 3–5 років пізніше. Тобто право раннього виходу на пенсію може обернутися вищими ризиками бідності внаслідок довшого періоду пенсійного життя

Представники Міжнародного валютного фонду вважають, що підвищення пенсійного віку або стажу одним зі способів проведення пенсійної реформи в Україні.

У світовій практиці також відомі ефективні способи автоматичного підвищення пенсійного віку без спеціальних змін законодавства, такі як:

- додаткове матеріальне стимулювання тих, хто вирішив відкласти вихід на пенсію
- «дестимулювання» за достроковий вихід на пенсію шляхом зниження її розміру;
- модель розрахунку пенсійних виплат «із установленим розміром внесків», що не містить стимулів до більш раннього оформлення пенсії.

Отже, пенсійний вік – один з головних показників пенсійної системи. Він є вагомим фактором, що визначає вік виходу на пенсію або припинення роботи до отримання права на державну пенсію. Зарубіжний досвід свідчить про доцільність слідування європейських тенденціям з підвищення пенсійного віку. Проте, дане питання підвищення пенсійного віку повинно вирішуватись комплексно. Просто взяти і змінити терміни – це буде неправильно. Слід працювати над заходами щодо збільшення тривалості життя, охорони праці, впровадження медичного страхування, розширення зайнятості, перепідготовки кадрів з урахуванням вікових особливостей, мають бути створені нормальні умови для розвитку нових підприємств та іноземних інвестицій. Тоді відбудеться зростання кількості робочих місць, а інакше це призведе до зростання безробіття. Потрібно розуміти, що проблема комплексна і її доцільно розробляти дуже ретельно.

2.2 Доходи і видатки солідарної пенсійної системи

Головним джерелом фінансового забезпечення пенсійної системи України є кошти солідарної системи, тому що вона є загальнообов'язковою та охоплює все

населення країни, тоді як кошти, отримані з інших джерел, – лише додатковий фінансовий ресурс.

Основним страховиком у системі пенсійного страхування України виступає Пенсійний фонд. Його основна діяльність полягає в акумулюванні грошових коштів та виплаті пенсій (рис.2.2). Окрім того, він є гарантом стабільності пенсійного забезпечення населення України.

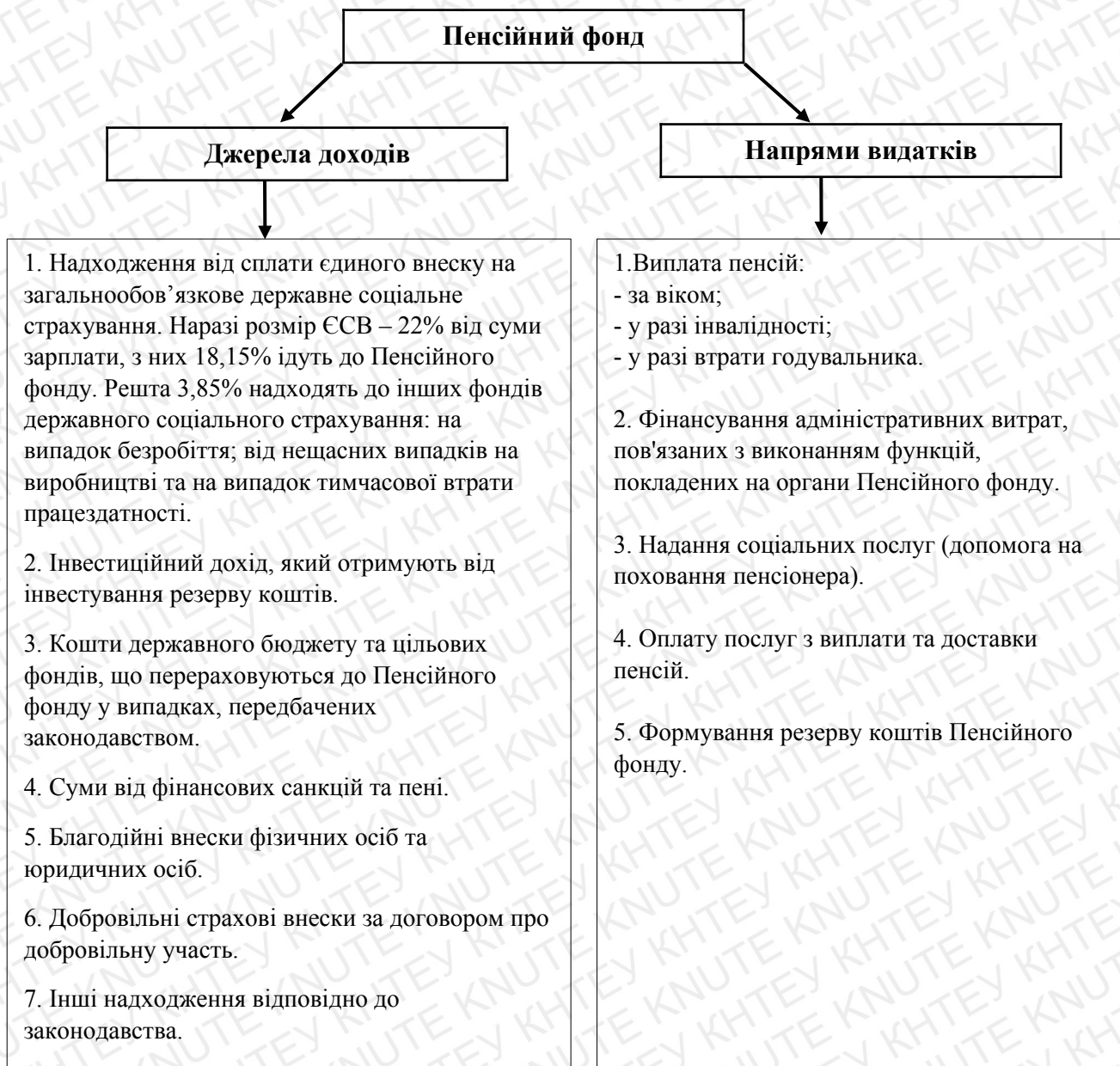


Рис. 2.2. Джерела доходів та видатків Пенсійного фонду України
Джерело: розроблено автором на основі [38]

Відповідно Статті 72 Закону України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 № 1058-IV фінансові ресурси Пенсійного фонду України поділяються на власні кошти та кошти Державного бюджету України. Кошти Пенсійного фонду не включаються до складу Державного бюджету України і не підлягають оподаткуванню. [38]

Таким чином, в процесі своєї діяльності Пенсійний фонд формує доходи, за рахунок яких покриває свої витрати. Доходи Пенсійного фонду є основною складовою складного механізму його функціонування, без якої неможлива його діяльність.

Усі доходи ПФУ мають цільове призначення і спрямовуються лише на фінансування виплат пенсій або інших виплат, пов’язаних з функціонуванням системи пенсійного забезпечення. Згідно з діючим законодавством забороняється використання коштів Пенсійного фонду України не за цільовим призначенням. Визначивши значимість та необхідність формування доходів та необхідність здійснення видатків Пенсійного фонду України, проведемо аналіз бюджету ПФУ за 2014-2018 роки. (табл. 2.2)

Таблиця 2.2

Основні показники діяльності ПФУ за 2014-2018 рр.

	2014	2015	2016	2017	2018
Доходи ПФУ, млрд. грн.	244,3	266,5	256,7	293,2	353,9
Видатки ПФУ, млрд. грн.	243,5	265,7	253,4	291,5	358,6

Джерело: розроблено на основі звітних даних ПФУ [37]

Фактичні загальні видатки ПФУ у 2018 році склали 358,6 млрд. грн., що на 67,1 млрд. грн, або на 23% більше порівняно з 2017 роком, та на 115,1 млрд. грн, або 47% більше порівняно з 2014 роком. Збільшення видатків на пенсійне забезпечення зумовлено старінням населення, зростанням кількості людей похилого віку, підвищенням тривалості життя, зростанням рівня пенсій.

З наведених вище статистичних показників, можна зробити висновок про відсутність дисбалансу дохідної та видаткової частин бюджету Пенсійного фонду (крім 2018 року). Зокрема, у 2018 році видатки перевищували дохідну базу на 4,7 млрд. грн. або на 1,3%.

Збалансованість Пенсійного фонду залежить від низки макроекономічних чинників, вплив яких, на нашу думку, проявляється через такі основні показники: розмір заробітної плати, кількість працюючих та пенсіонерів, розмір пенсійних виплат та обсяги ВВП.

На сьогоднішній день, зростання числа пенсіонерів створює додаткове фінансове навантаження на економіку держави, що проявляється у дослідженні світового показника співвідношення видатків Пенсійного фонду до ВВП, який дозволяє стверджувати, що обсяг пенсійних видатків за співвідношенням з ВВП є одним з найвищих у світі (додаток Г), так як у багатьох розвинених державах даний показник не перевищує 10 % і прогнозне зростання на наступні 25 років складає до 15 %. Це свідчить про відсутність ефективних заходів, спрямованих на збільшення власних надходжень пенсійної системи.

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. [34] Динаміку номінального ВВП, доходів і видатків Пенсійного фонду за 2014–2018 рр. наведено в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Частка доходів та видатків бюджету Пенсійного фонду України у % до ВВП України в 2014–2018 рр.

Показник	2014	2015	2016	2017	2018
ВВП, млн. грн.	1586,9	2982,9	2383,2	3332,3	3946,9
Частка доходів ПФУ у % до ВВП	15,3	13,4	10,6	9,8	10,8
Частка видатків ПФУ у % до ВВП	15,3	13,4	10,6	9,8	10,8

Джерело: розроблено на основі звітних даних ПФУ [37]

Інфляція 2014 р. та непряме скорочення виплат, підвищення цін, неповне індексування пенсійних виплат тощо, дозволили знизити питому вагу витрат Пенсійного фонду з 15,3 % у 2014 р. до 10,8 % у 2018 р. Зниженню пенсійних витрат (поряд із зниженням доходів пенсіонерів) також сприяли заходи, прийняті в 2015 р., як оподаткування пенсій, запровадження військового збору (1,5 %),

відмова від пенсійних виплат пенсіонерам, які працюють на державній службі, та утримання 15% пенсії інших працюючих пенсіонерів.

Але головною проблемою пенсійної системи України, на яку звертають увагу як національні експерти, так і представники міжнародних організацій, є не зростання загальних видатків Пенсійного фонду, а зростаючий з кожним роком дефіцит Пенсійного фонду (рис.2.3). Певне сповільнення відбулось тільки в останні два роки. Дефіцит Пенсійного фонду означає, що йому недостатньо власних коштів для виплати пенсій і Фонд має отримувати додаткові кошти з державного бюджету.

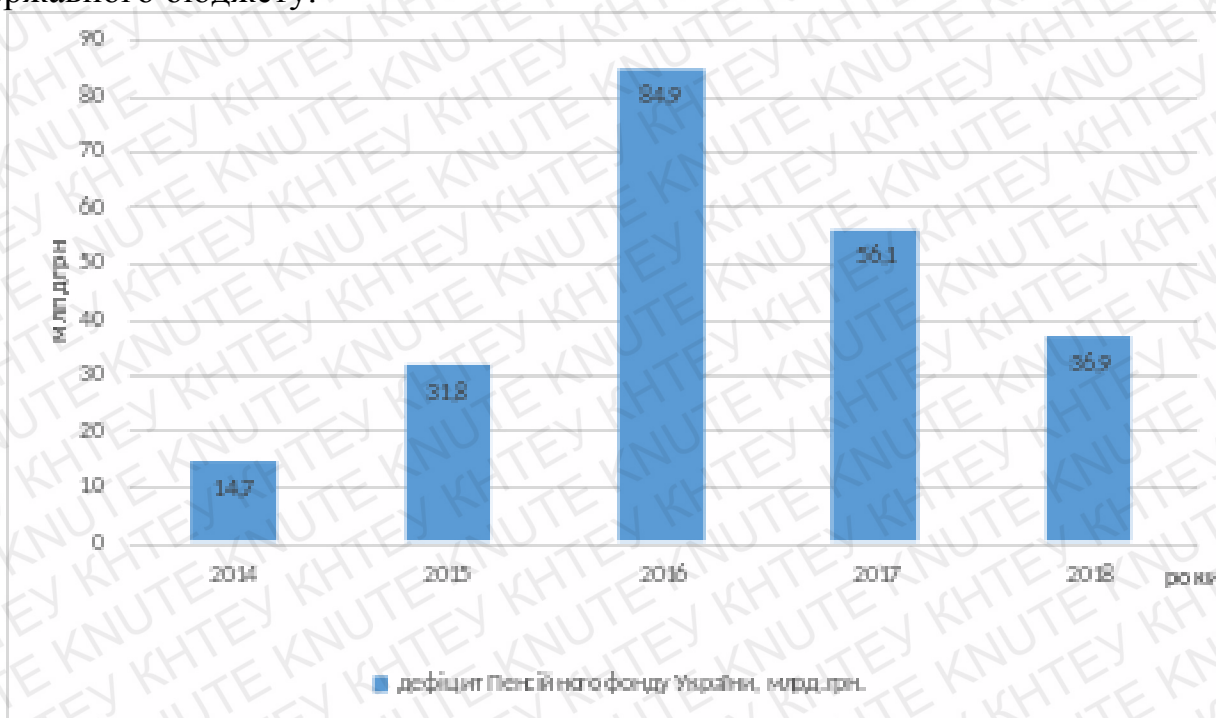


Рис.2.3 Дефіцит Пенсійного фонду України, млрд. грн.

Джерело: розроблено на основі звітних даних ПФУ [37]

Дефіцит коштів Пенсійного фонду України у 2018 році в загальному обсязі видатків ПФУ становив 10,3%, при цьому у 2017 році – 19,2%, у 2016 – 31,3%. В обсязі ВВП дефіцит Пенсійного фонду становив: у 2018 році – 1,1%, у 2017 – 1,9%, у 2016 – 3,3%.

Такий суттєвий відсоток у 2016 році пояснюється зміною з січня 2016 року єдиного соціального внеску з 40% заробітної плати, що платили працівники та роботодавці, до 22% (лише для роботодавців). Це недонадходження повністю фінансується за рахунок трансфертів з державного бюджету.

Іншими причинами наростаючого дефіциту Пенсійного фонду є наявність у структурі економіки України значного обсягу тіньового сектору та, звичайно, збільшення співвідношенням між кількістю працездатних осіб та пенсіонерів. Зростання дефіциту ПФУ також зумовлене проблемою міграційних процесів. Відповідно до українського законодавства, громадяни України, які проживають на території інших держав, підлягають загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванню. Однак унаслідок складності оформлення документів ці громадяни фактично не беруть участь у пенсійній системі і період їх роботи за кордоном не може враховуватися під час обчислення пенсій в Україні. Це означає, що, з одного боку, вони позбавлені пенсійних прав, а з іншого – Пенсійний фонд України недоотримує внески на пенсійне страхування, а цим самим дефіцит ПФУ збільшується.

У зв'язку із цим необхідно посилити контроль і відповідальність за дотримання законодавства про оплату праці та сплату страхових внесків, окрім того необхідно внести зміни до законодавчої бази щодо порядку відрахування страхових внесків до ПФУ громадянами України, які працюють та проживають на території інших держав.

У структурі доходів ПФУ основну частку складають власні кошти (окрім 2016 р.), але питома вага коштів Державного бюджету України теж досить висока в продовж усього досліджуваного періоду, що є негативним фактом і показує фінансову неспроможність до самофінансування та постійне збільшення

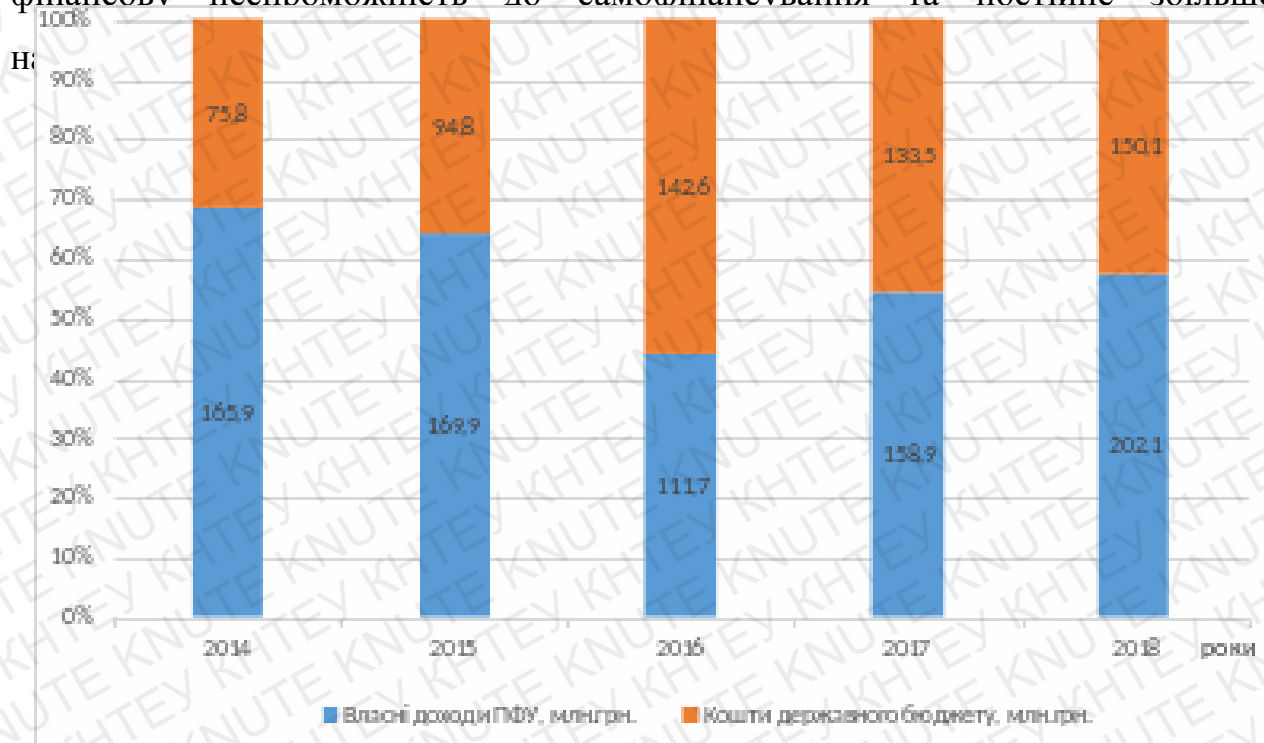


Рис. 2.4 Структура доходів Пенсійного фонду України за період 2014–2018 рр., млн. грн.

Джерело: розроблено на основі звітних даних ПФУ [37]

У 2016 році бюджет Пенсійного фонду втратив значну частку власних доходів внаслідок зниження ставки єдиного соціального внеску. Ці втрати склали 96,4 млрд. грн.

У 2018 році в Пенсійному фонду була заборгованість в 150,1 млрд. грн. – це майже 40% всіх коштів, необхідних на виплати пенсій. І це означає, що надходження до Держбюджету (податкові та неподаткові) спрямовуються на цілі, що не визначені завданнями фінансування.

Основними причинами низьких доходів ПФУ є:

1. Низькі суми сплаченого ЄСВ. Наявна в Україні пенсійна система не стимулює сплату ЄСВ.
2. Невелика кількість платників ЄСВ. За даними Державної служби статистики України на 2018 рік, 3,6 млн осіб, або кожен четвертий працівник, працює без оформлення трудових відносин (показник неформальної зайнятості населення становить 21,8%) [13]
3. Невідображення реальних сум заробітних плат через існування значного рівня тіньової економіки, що приводить до низького рівня офіційної зайнятості, штучного заниження розмірів заробітних плат в офіційній звітності та через поширену в Україні практику виплати заробітних плат у конвертах.

Таким чином, з метою оптимізації формування ресурсів Пенсійного фонду України й збалансування його бюджету, на нашу думку, доцільно вжити такі заходи:

- збільшити рівень оплати праці насамперед внаслідок її легалізації;

- посилити заходи щодо розширення легальної зайнятості населення;
- забезпечити раціональне співвідношення в розмірах оплати праці працівників бюджетної і небюджетної сфер;
- підвищити ефективність моніторингу Пенсійним фондом України адекватності стану сплати єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування фактичному розміру виплаченої заробітної плати;
- сприяти погашенню заборгованості із виплати заробітної плати, яка є причиною зниження обсягів сплати єдиного соціального внеску;
- посилити відповідальність суб’єктів господарювання за виплату тіньової заробітної плати і використання нелегального робочого місця.

Проблема оптимізації мобілізації ресурсів Пенсійного фонду України полягає насамперед у вдосконаленні формування власних надходжень цього державного соціального фонду, основна частка яких акумулюється за допомогою єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування. Тому важливим напрямом подальших досліджень є визначення оптимального рівня ЄСВ та параметрів його перерозподілу між роботодавцем і працівником, що має забезпечити необхідний обсяг фінансових ресурсів ПФУ та зниження навантаження на державний бюджет України.

Також, важливим індикатором фінансової самодостатності солідарної системи є коефіцієнт заміщення – процентне співвідношення поточних середніх

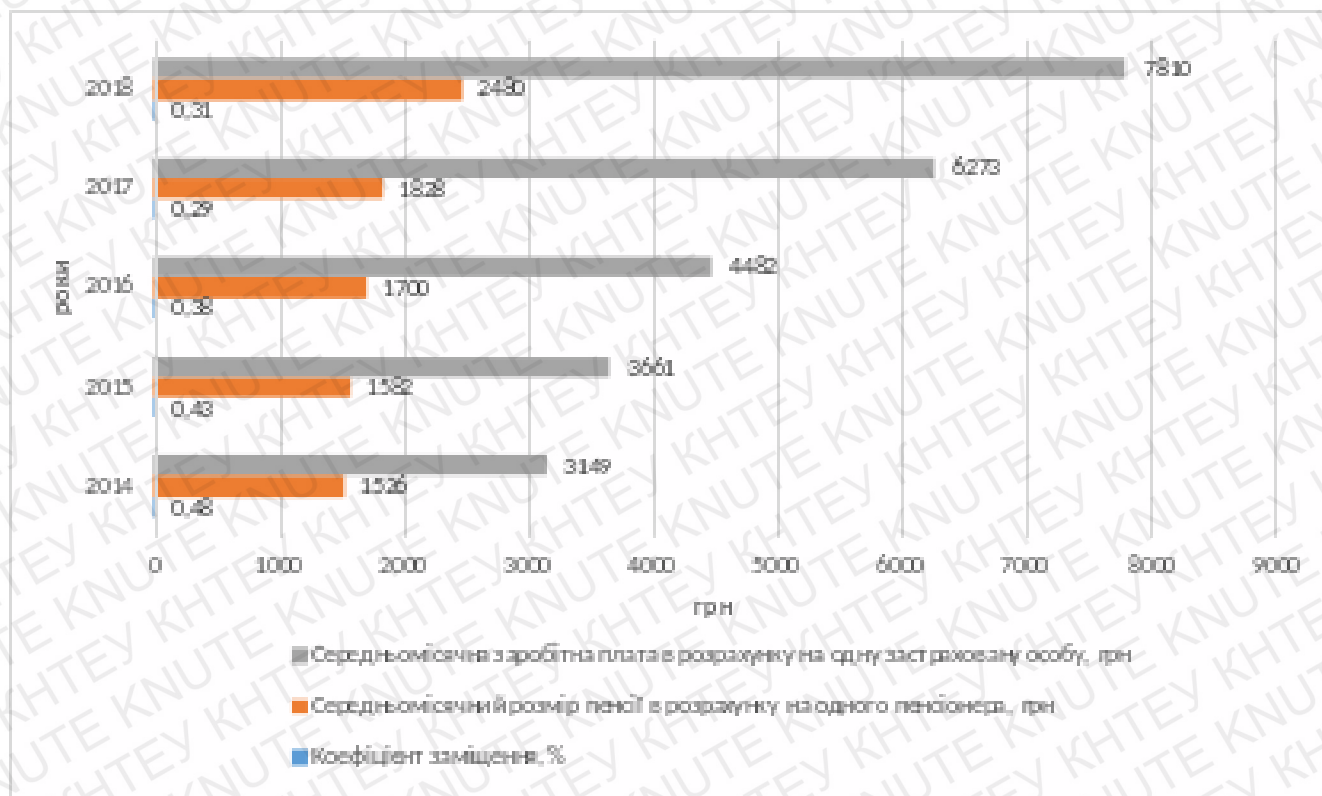


Рис. 2.5. Динаміка середньомісячної заробітної плати та середньомісячної пенсії за 2014-2018 рр., грн.

Джерело: розроблено автором на основі [37, 52]

Згідно міжнародних норм заміщення має бути не менше 40% а відповідно до законодавства ЄС – 60-65% середнього заробітку. Чим вищим виявиться цей показник, тим кращою вважається пенсійна система країни. В Україні цей показник є значно нижчим, і при цьому в останні роки зберігається тенденція до його зниження. І за розрахунками експертів Світового банку, протягом наступних 10 років коефіцієнт заміщення в солідарній системі може ще зменшитися до 20–22%.

Таким чином, чинна система пенсійного страхування не здатна захистити громадян пенсійного віку від бідності та забезпечити їм адекватне заміщення пенсією заробітку, втраченого ними у зв'язку зі старістю. Внаслідок цього пенсійною системою за принципом солідарності поколінь незадоволені як платники пенсійних внесків, так і більшість одержувачів пенсійних виплат.

Висновки до розділу 2

У даному розділі розглянута можливість підвищення пенсійного віку в Україні, яке практикується багатьма розвиненими країнами і несе в собі зазвичай позитивний характер. Загальна тенденція до підвищення пенсійного віку складається під впливом низки демографічних, економічних і соціальних чинників: збільшення тривалості життя і його активного періоду; обмеженість трудових ресурсів; можливість використовувати професійний та інтелектуальний потенціал працівників старшого віку; необхідність розширення бази платників

внесків для збільшення пенсійного бюджету; запобігання загрози поширення бідності серед осіб пенсійного віку; згладжування розриву в рівні життя працюючих і пенсіонерів. На даний час кожна країна встановлює пенсійний вік у залежності від своєї власної демографічної ситуації та економічних можливостей і пріоритетів. Проте, варто зазначити, що це підвищення має відбуватися поетапно (рекомендованим є його підвищення на 6 місяців у рік).

Проаналізувавши динаміку основних фінансових показників ПФУ, можна зробити висновок, що процеси, які характеризують фінансовий стан ПФУ за декілька останніх років, свідчать про залежність його бюджету від фінансової підтримки з боку держави. Наразі доходи ПФУ покривають лише близько 2/5-х його загальних видатків. Отже, з кожним роком ступінь фінансової самостійності ПФУ скорочується до мінімуму.

Таким чином, за нинішніх тенденцій пенсійна система України залишається фінансово нестійкою, дефіцитною і не здатною забезпечити адекватні і справедливі пенсії для всіх пенсіонерів.

РОЗДІЛ 3 ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ В УКРАЇНІ

3.1 Розвиток недержавних пенсійних фондів

Недержавні пенсійні фонди є новими фінансовими інституціями для переважної більшості населення України. Проте, в світі вони є одними з найбільш популярних засобів здійснення заощаджень, в тому числі на старість, на протипагу банківським депозитам та іноземній валюті.

Система недержавного пенсійного забезпечення є третім рівнем пенсійної системи України. Її розвиток розпочався з 2004 року, коли ввійшов в дію Закон «Про недержавне пенсійне забезпечення». Незважаючи на 15 років своєї діяльності система недержавного пенсійного забезпечення так і не досягла значних успіхів в нашій державі.

Дана система базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень з метою отримання громадянами пенсійних виплат на умовах та в порядку, передбачених законодавством про недержавне пенсійне забезпечення. В основі такої системи - недержавні пенсійні фонди, кількість яких станом на 30.06.2019 згідно звітних даних в Державному реєстрі фінансових установ становила 57 (та 22 адміністратори НПФ).

Недержавний пенсійний фонд – це неприбуткова організація, метою якої є накопичення пенсійних внесків, збереження їхньої вартості та виплата пенсій вкладникам. Таким чином, в НПФ не має мети заробити на ваших вкладах чи

отримати будь-який інший прибуток (на відміну від банку, наприклад), тому НПФ і не сплачує податків зі своїх доходів.

Учасники недержавних пенсійних фондів можуть одержувати три види пенсійних виплат:

- довічні ануїтети (якщо учасник придбав ануїтет у компанії страхування життя);
- пенсійні виплати на визначений строк (але не менш ніж на 10 років);
- одноразова виплата (у визначених законом випадках, наприклад, у разі інвалідності або смерті тощо).

Робота НПФ є дещо специфічною, це, по суті, не одна, а відразу три компанії:

- адміністратор – укладає договори з вами від імені фонду та забезпечує здійснення виплат учасникам;
- банк-зберігач, в якому НПФ відкриває рахунок, на який і надходять ваші пенсійні відрахування;
- компанія з управління активами (або коротко, КУА) – це інвестиційна компанія, яка керує внесками учасників, інвестує їх у різні цінні папери, депозити тощо, щоб уберегти пенсію від інфляції та заробити максимально можливий інвестиційний дохід при мінімально можливому ризику.

Розмір інвестицій у ту чи іншу сферу жорстко контролюється та регулюється законом. Так, наприклад, КУА не може всі отримані кошти покласти на депозит в Ощадбанк чи придбати за них державні боргові облігації. Натомість вона має диверсифікувати інвестиції, щоб зменшити рівень ризику.

При укладанні контракту з пенсійним фондом, ви самі встановлюєте розмір щомісячних відрахувань. А фонд проводить розрахунки та повідомляє вам приблизний розмір пенсії у майбутньому.

Всі інвестиції НПФ є довгостроковими, тому вони відіграють позитивну роль в економіці, адже пенсійні фонди є чи не єдиними організаціями, які зацікавлені у тривалих проектах та готові інвестувати у них свої кошти.

Щодо питання довіри до НПФ, то так як Недержавний пенсійний фонд — це одразу три установи, то за їхньою діяльністю спостерігають одразу три державні регулятори: за адміністратором — Нацкомфінпослуг (регулятор ринку небанківських фінансових установ), за КУА — Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку, за банком-зберігачем — Національний банк України.

Згідно із законодавством, НПФ не може збанкрутувати, його не можна ліквідувати. У разі настання кризової ситуації кошти вкладників переводяться до іншого фонду. Це береже пенсійні заощадження від «згорання».

НПФ в Україні бувають трьох видів: відкриті, професійні та корпоративні.

Учасниками відкритого НПФ може бути будь-яка фізична особа, не залежно від місця та характеру її роботи. Створити такий фонд має право одна або декілька юридичних осіб.

Професійні пенсійні фонди утворюють галузеві спілки. Наприклад, якщо ресурсів однієї компанії замало для стабільного існування НПФ, то вона може об'єднатися з іншими компаніями цієї ж галузі. Усі вони створюють спільний НПФ, у якому беруть участь їхні працівники. Прикладом такого НПФ є фонд «Магістраль», створений Професійною спілкою залізничників (АТ «Укрзалізниця» — державна адміністрація залізничного транспорту) і транспортних будівельників України.

Є також роботодавці, які дбають про старість своїх працівників, і якщо вам пощастило, то у вас в компанії є свій корпоративний пенсійний фонд, до якого ви можете робити внески та отримувати виплати. Будь-який роботодавець, що не є засновником, може приєднатися до корпоративного фонду на підставі договору про участь, що укладають з радою фонду. Учасниками є працівники засновника(ів) та роботодавців, які уклали договір з фондом. Приклади такого виду фондів — корпоративні НПФи НБУ, Укрексімбанку та Укрпошти.

В Україні найбільше саме корпоративних та професійних НПФ. Зокрема, найбільший НПФ належить Нацбанку. Його активи складають близько половини всіх активів НПФ України.

Недержавні пенсійні фонди зареєстровані у 7 регіонах України (рис. 3.1). Найбільша кількість НПФ зосереджена у м. Києві – 41, або 75,1% від загальної кількості зареєстрованих НПФ. У Донецькій області діє 5 НПФ (8,9%), у Дніпропетровській області – 3 (4,8%), у Львівській, Івано-Франківській та Харківській областях – по 2 (по 3,2%), в Херсонській – 1 (1,6%).

У більшості областей НПФ відсутні, тоді як структури ПФУ присутні в усіх адміністративно-територіальних одиницях України, тобто рівень охоплення цією системою потенційних вкладників є незначним. На початок 2019 року учасниками системи були 855,3 тис осіб або лише 5% від офіційно працевлаштованого населення

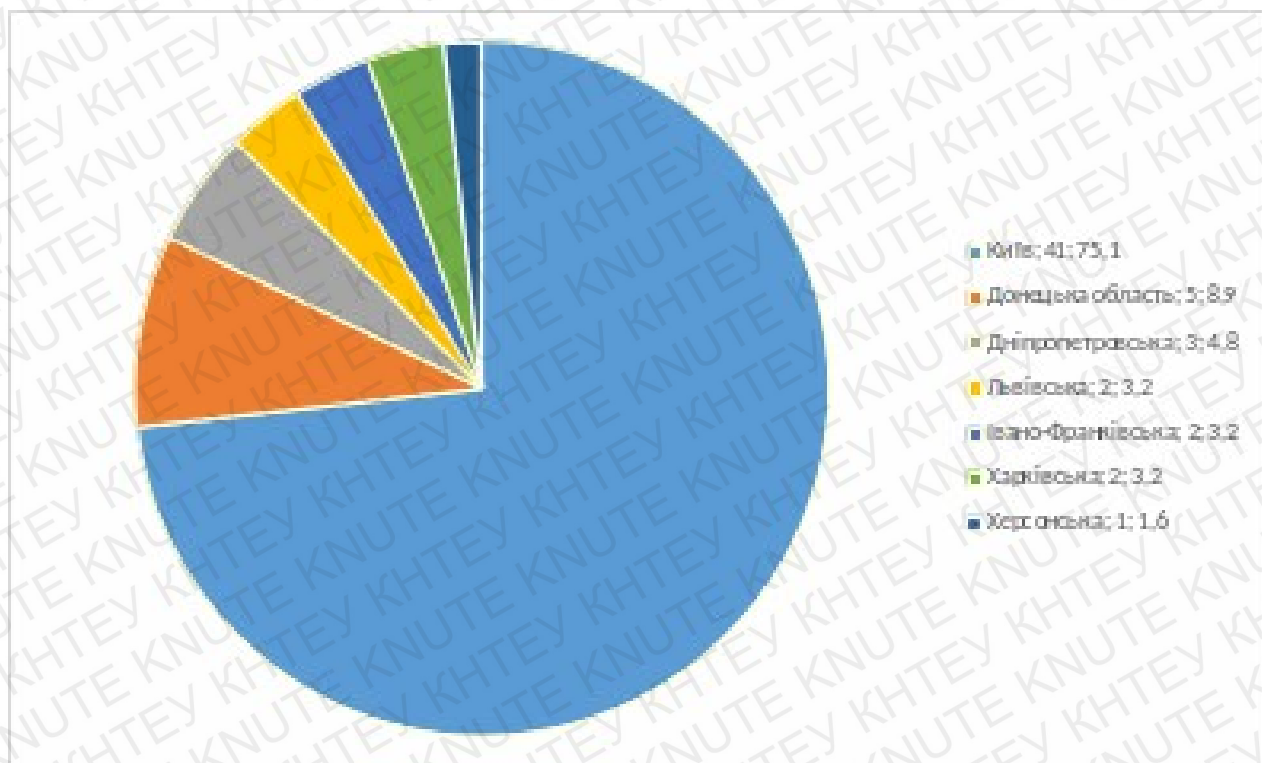


Рис.3.1. Територіальний розподіл НПФ, на 30.06.2019 (шт.)

Джерело: [41]

Провівши аналіз ринку недержавного пенсійного забезпечення на підставі поданих звітних даних станом на 30.06.2019 (табл. 3.2), можна ствердити, що інвестиційна активність пенсійних фондів є невисокою. Проте також важливо відмітити, що станом на 30.06.2019 адміністраторами недержавних пенсійних фондів укладено 72,7 тис. шт. пенсійних контрактів, що більше на 14,1% (9,0 тис. шт.) порівняно зі станом на 30.06.2018.

Основну частину застрахованих осіб становлять особи віком від 25 до 50 років (57,9%), особи вікової групи від 50 до 60 років становлять 26,3%. Частка учасників НПФ вікової групи старше 60 років становила 15,0%, вікової групи до 25 років – 0,8%.

Всього НПФ, станом на 30.06.2019 р., пенсійні виплати (одноразових та на визначений термін) були виконані для 82,7 тисячі учасників, тобто – 9,6%. Пенсійна виплата на одного вкладника НПФ за той же період, становить: 7,2 тис. грн. (одноразово) та 73,2 тис. грн. (на визначений строк).

Таблиця 3.2

Динаміка основних показників діяльності недержавних пенсійних фондів станом на 30.06 2017-2019 рр. [41]

Показники	Станом на 30.06.2017	Станом на 30.06.2018	Станом на 30.06.2019	Темп приросту, %	
				Станом на 30.06.2018/станом на 30.06.2017	Станом на 30.06.2019/станом на 30.06.2018
Кількість укладених пенсійних контрактів, тис. шт.	66,5	63,7	72,7	-4,2	14,1
Загальна кількість учасників НПФ, тис. осіб	838,0	846,2	860,8	1,0	1,7
Загальна вартість активів НПФ, млн. грн.	2248,7	2536,7	2892,9	12,8	14,0
Пенсійні внески, всього, млн. грн	1945,6	1937,7	2071,9	-0,4	6,9
у тому числі:					
-від фізичних осіб	110,0	143,6	195,9	30,5	36,4
-від фізичних осіб-підприємців	0,2	0,2	0,2	0,0	0,0
-від юридичних осіб	1834,6	1793,4	1875,3	-2,2	4,6
Пенсійні виплати, млн.грн.	685,2	753,4	878,6	10,0	16,6
Кількість учасників, що отримали/отримують пенсійні виплати, тис. осіб	83,2	80,2	82,7	-3,6	3,1
Сума інвестиційного доходу, млн. грн.	1227,3	1536,7	1945,4	25,2	26,6

Прибуток від інвестування активів недержавного пенсійного фонду, млн. грн.	956,4	1240,0	1587,1	29,7	28,0
Сума витрат, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів, млн. грн.	270,9	296,8	358,3	9,6	20,7

* Розрахунок здійснено на підставі даних, округлених до десятинних чисел

Таким чином, слід зазначити, що третій рівень пенсійної системи працює. Активи НПЗ, внески та пенсійні виплати поки що нестабільні. До головних причин недостатнього розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні та мізерної участі населення в ній можна віднести:

- низький рівень дохідності пенсійних активів;
- законодавчу неврегульованість деяких питань діяльності ринку недержавного пенсійного забезпечення;
- негативне сприйняття, необізнаність та низький рівень довіри громадян до недержавного пенсійного забезпечення, банківської системи та інших фінансових установ в цілому; За даними соціологічних досліджень, які проводились Проектом USAID «Трансформація фінансового сектору» у 2017 році, 54% не бажали б бути учасниками недержавних пенсійних фондів. [40]
- недостатню зацікавленість роботодавців у фінансуванні недержавних пенсійних програм для працівників;
- низький фінансовий рівень спроможності громадян для участі у системі недержавного пенсійного забезпечення;
- обмежений вибір фінансових інструментів, придатних для інвестування. Малим є і вибір куди інвестувати кошти пенсійних фондів через фактичну відсутність фондового ринку;
- низький рівень роз'яснювальної роботи щодо змісту та ролі системи накопичувального пенсійного забезпечення в суспільстві та недостатність її фінансування.

Усунувши ці причини, а також здійснивши низку заходів нормативно-правового та організаційного характеру, можна суттєво стимулювати подальший розвиток ринку недержавного пенсійного забезпечення.

Міжнародний досвід свідчить про те, що розроблення систем пенсійних заощаджень має базуватись на п'яти елементах:

1. М'який примус у формі автоматичного зарахування до системи та автоматичного підвищення розміру внесків може збільшити кількість учасників накопичувальних пенсійних систем з визначеними внесками та допомогти учасникам досягти прийняттого розміру внеску.

2. Добре розроблені автоматичні варіанти «за замовчуванням» (для пасивних інвесторів) допомагають людям, які не можуть або не хочуть вибрати розмір внеску, пенсійний фонд, інвестиційну стратегію або пенсійний продукт.

3. Спрощення інформації та вибору спонукає населення зробити оптимальний вибір. Цього можна досягти завдяки веб-програмам, зменшенню набору варіантів інвестування коштів, поліпшенню розкриття інформації або завдяки сприянню порівняння наявних варіантів.

4. Щоб сприяти участі у приватному пенсійному забезпеченні, доцільно поширити застосування фінансових стимулів, оскільки їхня сила базується на людській особливості реагувати на негайну вигоду. Автоматичне зарахування до системи необхідно поєднувати з конкретними стимулами, таких як сплата додаткових внесків роботодавцем та/або державою (досвід Великобританії, Нової Зеландії, Грузії, Польщі та інших країн). [40]

5. Звертати увагу на плату фінансовим посередникам, які зменшують реальний інвестиційний дохід від пенсійних інвестицій.

Уряду необхідно більше уваги приділяти нагальній потребі підвищення фінансової обізнаності громадян шляхом надання їм належної фінансової інформації та просвіти, щоб вони знали про пенсійні заощадження та варіанти підвищення рівня їхнього фінансового добробуту на пенсії. Таку просвіту, що має на меті змінити ставлення та поведінку населення щодо заощаджень, треба запроваджувати із середньої школи.

До переваг недержавних пенсійних схем можна віднести:

- вищі пенсії: за даними регулятора, станом на 30 вересня 2019 року середній розмір одноразової пенсійної виплати на одну особу склав 7,2 тисяч гривень (враховуючи ті виплати, які вкладники отримали одноразово). Для порівняння, в солідарній системі середній розмір пенсії складає 3,1 тисячі гривень).
- безпосередню залежність рівня пенсійних виплат від бажання громадян відкладати собі на старість. Минулого року українці в середньому відкладали по 491 гривні до НПФ.
- учасники НПФ мають право на податкові пільги, зокрема розмір пенсійних внесків не оподатковується податком на доходи.
- пенсійні виплати можна отримати достроково, у випадку настання інвалідності чи критичних проблем зі здоров'ям, а також при виїзді за кордон. Після смерті учасника НПФ його пенсійні заощадження можуть успадкувати нащадки.
- високу стійкість до демографічних змін, так як розмір недержавної пенсії, періодичність її виплати не залежить від демографічної ситуації в країні, а також від співвідношення працюючих та пенсіонерів;

Вкладник може контролювати стан свого індивідуального пенсійного рахунку впродовж терміну дії пенсійного договору. Робота недержавних пенсійних фондів є прозорою і чітко регламентується державою.

Отже, щоб збільшити доходи громадян при виході на пенсію, необхідно розбудовувати систему пенсійних накопичень, зокрема через недержавні пенсійні фонди, де люди могли б робити добровільні внески задля того, аби окрім державної пенсії мати альтернативні доходи від недержавних пенсійних фондів.

3.2 Шляхи вдосконалення пенсійної системи України

На сучасному етапі розвитку України пенсійне забезпечення є одним із найактуальніших питань в державі. Це пов'язано із недосконалістю системи

пенсійного страхування (захисту) населення, що є однією із основних перешкод для прискорення економічного і соціального розвитку.

Напрями розбудови пенсійної системи в Україні визначені у Стратегії сталого розвитку «Україна – 2020», де наголошено на необхідності подальшого розвитку недержавного пенсійного страхування та запровадженні накопичувальної складової системи пенсійної системи, правові основи якої були законодавчо визначені ще у 2004 році.

Про реформування пенсійної системи у нас йдеться не один рік. На думку фахівців її давно вже треба було розпочати. Адже населення України старіє, тому утримувати пенсіонерів у солідарній системі працюючим громадянам буде проблематично. Головна ідея пенсійної реформи - зацікавити кожного громадянина думати про розмір пенсії, яку він отримуватиме в майбутньому, Для цього буде впроваджено накопичувальну систему пенсійних розрахунків, що дасть змогу забезпечити гідний рівень життя пенсіонерам.

Проте, для запровадження й функціонування обов'язкової накопичувальної системи в Україні перш за все необхідним є забезпечення наступних умов:

- підвищення рівня заробітної плати застрахованих осіб і її детінізація. Оскільки внески до Накопичувального фонду відраховуватимуться безпосередньо із заробітної плати громадян.
- уряд має забезпечити макроекономічну стабільність (економічне зростання в країні за щорічного збільшення ВВП не менше ніж на 2%, контрольовану інфляцію, стабільну валюту, низький рівень безробіття);
- бюджет Пенсійного фонду України має бути збалансованим. Видатки на виплату пенсій у солідарній системі мають забезпечуватися за рахунок власних надходжень Фонду, тобто передбачають його бездефіцитність;
- формування інституційних складових частин накопичувальної системи на основі інформаційних технологій взаємодії Пенсійного фонду, роботодавців, застрахованих осіб, компаній з управління активами, банку-зберігача та створення програмного забезпечення;
- комунікація з учасниками. Необхідно підвищувати обізнаність громадян,

поширювати фінансову грамотність та сприяти формуванню реалістичних очікувань.

Запровадження обов'язкової накопичувальної системи в Україні надасть значні переваги як державі, так і її громадянам. (табл. 3.1)

Таблиця 3.1

Переваги впровадження накопичувальної системи для держави та громадян

Держава при запровадженні накопичувальної системи отримає:	Громадянин при запровадженні накопичувальної системи отримає:
1) повноцінне реформування пенсійної системи - формування збалансованої і стійкої тривірневої пенсійної системи;	1) зручну і зрозумілу систему, створену в інтересах громадян, а не посередників;
2) покращення пенсійного забезпечення громадян;	2) унеможливлення корупційних ризиків з боку роботодавців – компанію для управління пенсійними заощадженнями обиратиме робітник;
3) підвищення поточного рівня заощаджень громадянами;	3) високу якість послуг як для активних учасників системи, які зроблять свідомий вибір компанії для управління їх пенсійними заощадженнями, так і для пасивних учасників;
4) залучення в економіку масштабного довгострокового інвестиційного ресурсу через купівлю облігацій інфраструктурних проєктів та акцій провідних підприємств;	4) не суттєве обтяження поточної заробітної плати, оскільки зростання розміру внеску відбуватиметься лише за умови зростання середньорічної заробітної плати, тобто зростання рівня добробуту;
5) створення в Україні потужного класу інституційних портфельних інвесторів;	5) збільшення коефіцієнту заміщення з нинішніх 33% (солідарна система) до 53% (солідарна система 20% + накопичувальна система 33%)
6) зниження відсоткових ставок;	6) можливість успадковувати кошти.
7) стримування інфляції;	
8) фінансування державного боргу та оптимізація його структури через збільшення частки боргу в національній валюті;	

Джерело: розроблено автором на основі [24, 27, 35, 48]

Другим кроком у процесі вдосконалення пенсійного забезпечення в Україні, на наш погляд, має бути перехід до недержавного пенсійного забезпечення.

На думку фахівців, основними причинами повільного розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення є:

- низький рівень доходності пенсійних активів;
- законодавча неврегульованість окремих питань діяльності ринку недержавного пенсійного забезпечення;
- низький рівень довіри населення до недержавного пенсійного забезпечення, банківської системи;
- недостатня зацікавленість роботодавців у фінансуванні недержавних пенсійних програм;
- низький фінансовий рівень можливості громадян для участі у системі недержавного пенсійного забезпечення. [37]

Тож, ліквідація цих причин та орієнтація на досвід зарубіжних країн в недержавному пенсійному забезпеченні дасть можливість не повторювати їхніх помилок, запровадити кращий світовий досвід та підвищити матеріальний стан українців на пенсії.

Також досить актуальним є питання чіткого і прозорого контролю за діяльністю органів Пенсійного фонду і функціонуванням пенсійної системи. Тому третім кроком на шляху до вирішення проблем пенсійного забезпечення в Україні повинне бути створення механізмів надійного контролю суспільства й держави за функціонуванням пенсійної системи. Важливою складовою успішного і повноцінного функціонування пенсійної системи є її інформаційне забезпечення. На нашу думку, система інформування, роз'яснення сенсу проведених реформ має стати основною ланкою в процесі перетворень пенсійної системи.

Отже, для вирішення стратегічних проблем пенсійного забезпечення потрібно здійснити наступний комплекс заходів:

- продовжувати роботу із вдосконалення пенсійного законодавства, особливо в частині впровадження накопичувального рівня пенсійного страхування;

- ввести для громадян уніфіковані та прозорі правила пенсійного забезпечення;

- розвинути накопичувальну та недержавну систему пенсійного забезпечення, де громадяни зможуть самотійно відкладати кошти на власну забезпечену старість. Гарантувати захист від банкрутства та зловживань цих фондів державою.

- підвищення участі населення в державній пенсійній системі. Сьогодні проблемою підвищення участі населення в державній пенсійній системі є його зайнятість. Крім того, існують проблеми міграційних потоків, масового виїзду на заробітки за кордон, тіньова зайнятість та інше. Останнім часом має місце істотне розходження між кількістю працюючих і платниками пенсійних внесків, оскільки частина працюючих не бере участі у державній пенсійній системі та не сплачує внесків. Підвищення участі населення у пенсійній системі сприяло б зростанню доходів пенсійних фондів.

- підвищення пенсійного віку. Одним з найбільш дієвих заходів щодо зниження пенсійного навантаження є підвищення пенсійного віку, що збільшує період сплати пенсійних внесків і скорочує період виплати пенсій. У багатьох країнах світу пенсійний вік уже підвищений, або підвищення заплановано, а також проведене заплановане вирівнювання пенсійного віку чоловіків і жінок. Це обумовлено такими чинниками як зміна соціального статусу жінок та зниження народжуваності. Але збільшувати пенсійний вік потрібно лише після того, як будуть створені нормальні умови для розвитку нових підприємств та іноземних інвестицій і відбудеться зростання кількості робочих місць, інакше це призведе до зростання безробіття;

- забезпечення прибутковості інвестування накопичувальної частини пенсії. Прибутковість інвестицій – дуже важливий елемент, що визначає ефективність введення накопичувальної пенсії. Для пенсійної системи важлива не номінальна прибутковість, а величина перевищення прибутковості інвестицій над рівнем збільшення заробітної плати. Накопичувальна складова пенсійної системи України означає, що вона працює на ринкових принципах. Здобутки її

функціонування залежатимуть не від політичних рішень, а насамперед, від ефективності праці реального сектора економіки та від якості організації інвестиційної діяльності. Учасники накопичувальної системи – це вкладники, інвестори, активні учасники інвестиційного процесу. Учасники пенсійного процесу – майбутні пенсіонери не тільки відкладають та зберігають кошти на забезпечену старість, але й вкладають їх в економіку. Добре налагоджена пенсійна система у ринковій економіці сприяє тому, що об'єм коштів, які накопичилися на рахунках у момент виходу на пенсію, перевищує в декілька разів об'єм власних внесків.

Вищевикладене дозволяє зробити висновок стосовно того, що нагромаджені пенсійні кошти за умови їх ефективного інвестування здатні не тільки зберігатися, але й збільшуватися за рахунок прибутку. Прибуток виникає за умов використання пенсійних коштів як капітального ресурсу. Інвестиційний процес – невід'ємна складова накопичувальної пенсійної системи. Завдяки інвестиційному процесу гроші майбутніх пенсіонерів перетворюються в інвестиційний ресурс, який працює в економічних процесах.

Таким чином, за допомогою запропонованих вище заходів вдасться досягти помітних позитивних результатів у майбутньому:

- забезпечити справедливую систему розподілу пенсійних коштів;
- створити для людей можливість нагромаджувати пенсії з огляду на власні доходи;
- стабілізувати пенсійну систему;
- гарантувати стовідсоткову виплату пенсій зараз і в майбутньому;
- підвищити престижність роботи працівників бюджетної сфери;
- детінізувати економіку, забезпечити економічне зростання та добробут українців.

Також, для виявлення сильних і слабких сторін, та для встановлення можливостей і загроз пенсійної системи України у додатку В проведено її SWOT-аналіз, який показав, що 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, адже пенсійні проблеми кардинально впливають на суспільні настрої, фінанси країни та економіку в цілому.

Висновок до розділу 3

У третьому розділі доведено, що для України найбільш прийнятною є багаторівнева пенсійна система. З урахуванням цього пенсійну реформу слід проводити за трьома напрямками: реформування солідарної системи, створення обов'язкової накопичувальної системи і розвиток добровільної накопичувальної систем.

Основною метою запровадження накопичувальної пенсійної системи є підвищення розміру пенсій за рахунок доходу, отриманого від інвестування частини пенсійних внесків громадян. При цьому пенсійні кошти мають накопичуватись як шляхом обов'язкового пенсійного страхування, так і створенням додаткових (добровільних) пенсійних заощаджень. Добровільна накопичувальна система розрахована на людей, які хочуть і можуть створити більші заощадження на старість. Реформування системи пенсійного забезпечення в Україні має створити належні умови для підвищення рівня пенсій, раціонального перерозподілу функцій між державою, роботодавцями і працюючими щодо соціального захисту громадян похилого віку, а також залучати накопичуванні пенсійні кошти для реалізації політики економічного зростання.

Висновки

Пенсійна система в кожній країні – це важлива складова соціального захисту населення. Основним її завданням є гарантування адекватних, прийнятних і стабільних доходів після виходу на пенсію для запобігання зuboжінню населення похилого віку.

Оснoву пенсійної системи в Україні складає система державного пенсійного забезпечення, яка охоплює всіх непрацездатних осіб похилого віку, інвалідів, осіб, які втратили годувальника, виплати, яким провадяться у формі пенсій, надбавок та підвищень до пенсії, компенсаційних виплат, додаткових пенсій відповідно до законів України «Про пенсійне забезпечення», «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та «Про недержавне пенсійне забезпечення».

Основними причинами незадовільного стану пенсійної системи в Україні (а також у багатьох інших країнах) є:

- Демографічні зміни, які обумовлюють збільшення чисельності і частки літніх людей та збільшення демографічного навантаження на населення працездатного віку. Цей фактор буде домінуючим у довгостроковій перспективі та зумовить подальше погіршення фінансової спроможності пенсійної системи, особливо її солідарно-страхових складових. Наслідком буде подальше зростання дефіциту власних коштів ПФУ, що потребуватиме дотацій з державного бюджету, та/або дуже низький рівень пенсійних виплат.
- Низький рівень залучення населення на етапі сплати внесків до системи додаткового пенсійного накопичувального забезпечення, яка спрямована на виховання економічної самостійності та відповідальності громадян за стан особистого матеріального добробуту після виходу на пенсію.
- Нерозвинутий фінансовий сектор. Макроекономічна нестабільність, низький рівень доходів, висока інфляція, негативний досвід минулих років та слабка інфраструктурна підтримка обумовлюють низьку довіру до фінансових установ та відсутність мотивації населення робити довгострокові заощадження.

Для відновлення належного рівня пенсійного забезпечення в Україні необхідним є впровадження повноцінної тривірневої пенсійної системи. Переваги багаторівневого пенсійного забезпечення полягають у тому, що існуючі ризики розподіляються між трьома її складовими.

Але для того, щоб перейти до накопичувальної системи, нашій країні необхідно здійснити комплексну роботу економічного блоку уряду і соціального блоку. Передбачити інструменти фінансової диверсифікації пенсійних внесків, забезпечити збереження вкладів населення. Без розвитку цих фінансових інструментів, без розвитку фондового ринку, який у нас, на жаль, поки ще не розвинений, це неможливо.

Третій рівень пенсійної системи України – це система недержавного пенсійного забезпечення, що ґрунтується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень. Взагалі ситуація у цій сфері, з огляду на щоразу зростаючу динаміку пенсійних внесків, виглядає задовільною. Проте розмір пенсійних внесків до НПФ все ще залишається незначним для нормальної діяльності третього рівня пенсійної системи. Головними перешкодами на шляху до розвитку недержавного пенсійного страхування є недостатній рівень підтримки зі сторони держави, а також низький рівень довіри населення до НПФ. Суттєвим фактором, який зупиняє розвиток НПФ також є обмеження інвестиційної політики НПФ через встановлення доволі вузького кола інструментів, в які дозволено вкладати пенсійні активи.

Також варто зазначити, що ефективне використання можливостей реформованої пенсійної системи здійснюється лише через усвідомлення громадянами необхідності індивідуального управління, регулювання і контролю за процесом накопичення власних пенсійних активів.

Україна почала проводити пенсійну реформу практично останньою серед європейських країн, тому важливим є врахування зарубіжного досвіду реформування в цій сфері, зокрема щодо підвищення пенсійного віку,

запровадження накопичувальної складової, збільшення кількості років страхового стажу, стимулювання розвитку недержавного пенсійного забезпечення.

Таким чином, пенсійне забезпечення в Україні далеке від досконалості. Однак при цьому також слід визнати, що ідеальних пенсійних систем не існує. Кожна країна намагається по-своєму гарантувати гідну пенсію виходячи з власних демографічних, економічних, політичних та суспільних обставин, не є винятком і Україна. Головне, на нашу думку, те, що процес змін у сфері пенсійного забезпечення триває, він не зупинився. І хоча зміни, що відбуваються сьогодні, не є безспірними, викликають у великої частини населення невдоволення і навіть обурення, вони здебільшого все ж оздоровлюють пенсійну систему.

Список використаної літератури

1. Бабенко А. Пенсійне забезпечення громадян – складова соціальної політики держави [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/nppdaa/2010/01/12.pdf>
2. Баранова В. Проблеми пенсійної реформи в Україні / В. Баранова // Науковий вісник Одеського НЕУ. –2014. – № 10. – С.15–25.
3. Бурков Ю.А. Сучасна система накопичення / Ю. А. Бурков // Фінансові послуги. – 2012. – №2. – С.4.
4. Буряченко О.Є. Пенсійна система в Україні: історія становлення і теоретичні засади розвитку на сучасному етапі національного державотворення [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.oridu.odessa.ua/8/4/doc/dis_BUR.pdf
5. Глобальний рейтинг пенсійних систем 34 країн у 2018 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.epravda.com.ua/rus/columns/2018/11/16/642712/>
6. Гнибіденко І.В. Пенсійна реформа в Україні: стан, проблеми, перспективи / І.В. Гнибіденко // Економіка України: Всеукр. щоміс. наук. журнал. – 2007. – № 4. – С.4–11.
7. Гнибіденко І.В. Пенсійна система України в умовах реформування / І.В. Гнибіденко // Бізнесінформ. –2013. –№10.
8. Данилюк О.І. Стан пенсійного забезпечення населення України в контексті євроінтеграційних перетворень / О. І. Данилюк // Глобальні та національні проблеми економіки. – 2016. – №14. – С.772-776.
9. Дробязко С.І. Особливості функціонування недержавного пенсійного забезпечення в Україні / С. І. Дробязко // Економіка та держава. – 2016.

– № 7. – С.67-70.

10. Доннік І.Г. Пенсійна реформа як головний фактор руху недержавного пенсійного забезпечення в майбутньому / І.Г. Доннік, Н.В. Черевик // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Серія: Економічні науки. – 2017. – №. 2 (48).
11. Дідковська Т.О. Поняття та сутність пенсійного забезпечення в Україні: сучасні реалії та перспективи розвитку / Т.О. Дідковська // Форум права. – 2012. – № 1. – С. 253–257.
12. Доріна І.І. Недержавні пенсійні фонди в процесі становлення європейської моделі демократичної держави в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4958>
13. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>
14. Єлісеєва Л.В. Пенсійна система України: виклики та перспективи / Л.В. Єлісеєва, Н.С. Примачук // Економічний аналіз: зб.наук.праць. – 2016. – №1. – С.23-27.
15. Жмурко І.В. Сутність пенсійної системи та її місце в системі соціального захисту населення / І.В. Жмурко // Бізнес Інформ. – 2014. – № 12. – С.303-306. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2014-12_0-pages-303_306.pdf
16. Жук О.Б. Фінансове забезпечення функціонування пенсійної системи України в умовах реформування економіки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.vestnik-econom.mgu.od.ua/journal/2017/25-2-2017/13.pdf>
17. Зайчук Б.О. Система пенсійного забезпечення: сьогодні і завтра / Б.О. Зайчук, В.І. Семендяєва // К.: Формат. –2004. – С.352.
18. Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://idss.org.ua/index>
19. Історичні аспекти розвитку пенсійної системи, передумови та мета створення Пенсійного фонду [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.pfu.gov.ua/category/informatsiya/istoriya/istoriya-fondu/>

20. Кравченко М.В. Основні міжнародні тенденції реформування солідарної пенсійної системи / М.В. Кравченко // Інвестиції: практика та досвід. – 2019. – № 23
21. Кириченко М.С. Оцінка системи пенсійного забезпечення в Україні: правовий та економічний аспекти / М. С. Кириченко, А. В. Аллахвердян // Право і суспільство. –2016. – №. 2 (2). – С.75-80.
22. Коваль О.П. Механізми забезпечення гарантій збереження коштів пенсійних накопичень / О.П. Коваль // Формування ринкових відносин в Україні. – 2011. – № 5. – С.217-222
23. Колодій А. Недержавні пенсійні фонди як одна зі системоутворювальних складових пенсійної системи України / А. Колодій // Аграрна економіка. – 2016. № 3-4. – С.36-40
24. Козак Т.М. Досвід провідних країн світу в побудові дієвої пенсійної системи [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.investplan.com.ua/pdf/23_2017/24.pdf
25. Костюк І. Проблеми і перспективи системи пенсійного забезпечення як стратегічного елемента соціальної інфраструктури / І. Костюк // Економічний аналіз. – 2012. – №11(1). – С.132-135.
26. Кукурудз О.М. Напрями реформування пенсійної системи України / О.М. Кукурудз // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Соціально-економічний розвиток України та її регіонів: проблеми науки та практики» – Харків: ВД «ІНЖЕК», – 2009. – С.252-253.
27. Куліш О.А. Сучасний стан та основні напрями реформування пенсійної системи України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2017/2017_03\(34\)/10.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2017/2017_03(34)/10.pdf)
28. Кулікова Є.О. Сучасний стан та перспективи солідарної системи пенсійного страхування в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.oneu.edu.ua/jspui/handle/123456789/7624>

29. Линдюк О. Сутність пенсійної системи та її місце в забезпеченні соціальної безпеки суспільства [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2009-4-38.pdf>
30. Левченко І.А. Зарубіжний досвід діяльності систем пенсійного забезпечення та можливості його використання в українських умовах / І. А. Левченко // Інвестиції: практика та досвід. – 2012. – №8 – С.79–82.
31. Лібанова Е. М. Підвищення пенсійного віку: необхідність чи вигадка лібералів? / Е. М. Лібанова // Людина і політика. - 2000. - №6. - С.54-61.
32. Мартиненко Н.В. Пенсійна система як об'єкт державного управління / Н.В. Мартиненко // Міжнародний науковий журнал «Інтернаука» – 2017. – № 4 (26), 2 т.
33. Марценюк-Розарьонова О.В. Стан та перспективи розвитку недержавного пенсійного страхування в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/10_2018/24.pdf
34. Мохова Ю.Л. Стан та перспективи розвитку системи пенсійного забезпечення в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2018/1/109.pdf>
35. Овчаренко Я.І. Аналіз системи загальнообов'язкового пенсійного страхування / Я.І. Овчаренко // Ефективна економіка. – 2016. – № 4.
36. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
37. Офіційний веб-сайт Пенсійного фонду України. – Режим доступу: <https://www.pfu.gov.ua>
38. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 за № 1058-IV [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>
39. Павловська О.В. Соціальне забезпечення людей похилого віку: фінансовий аспект. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://ir.kneu.edu.ua/bitstream/handle/2010/21338/257-260.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

40. Проект USAID. Трансформація фінансового сектору [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.fst-ua.info/wp-content/uploads/2019/02/Mandatory-Retirement-Savings_Pillar-2_February2018_ua.pdf
41. Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 30.06.2019 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.nfp.gov.ua/files/OgliadRinkiv/NPF/NPF_II_kv%202019.pdf
42. Ріппа М.Б. Державне пенсійне забезпечення в Україні та шляхи його розвитку / М.Б. Ріппа // – К., 2007. –[Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.disslib.org/derzhavne-pensiyne-zabezpechennja-v-ukrayini-ta-shljakhy-joho-rozvytku.html>
43. Ріппа М.Б. Порівняльна характеристика світових систем пенсійного забезпечення і страхування / М.Б. Ріппа // – Світ фінансів. – 2007. – №1 (10)
44. Рудик В.К. Стан реформування пенсійної системи в Україні / В. К. Рудик, В. С. Олексійко // Облік і фінанси. –2016. – № 4. – С.106-113.
45. Сайт «Ціна держави». – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://cost.ua/budget/>
46. Социальная политика: энциклопедический словарь / ред. Н.А. Волгин, Т.С. Сулимова // Академ. проект Трикста. – 2005. С.668.
47. Стожок Л. Напрями вдосконалення системи державного пенсійного страхування в Україні / Л. Стожок // Україна:аспекти праці. – 2016. – №1. – С.13–18.
48. Ставерська Т.О. Етапи пенсійної реформи в Україні / Т.О. Ставерська, І.Л. Шевчук // Економіка і суспільство. –2017. –№13.
49. Ткаченко Н.В. Удосконалення науково-методичного підходу до оптимізації інвестиційного портфеля недержавних пенсійних фондів / Н. В. Ткаченко, О. В. Шабанова // Фінанси України. – 2016. – №1.
50. Ткаченко І.В. Стан Пенсійного фонду України як індикатор макроекономічних показників / І. В. Ткаченко // Інноваційна економіка. – 2016. – №3-4. – С.22-28.

51. Толуб'як В. Пенсійна реформа: зарубіжний досвід та вітчизняна практика [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.brc.undp.org.ua/>
52. Фінансовий портал Міністерства фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://index.minfin.com.ua/economy/gdp/>
53. Філіпчук П.В. Системи пенсійного забезпечення: огляд світового досвіду [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://academy.gov.ua/ej/ej10/doc_pdf/Filipchuk.pdf
54. Філоненко О.А. Шляхи оптимізації стратегічних напрямів та механізмів державного регулювання системи пенсійного забезпечення / О.А. Філоненко // Наукові праці. Державне управління. – 2014. – Т. 242 (№ 230).
55. Хемій Г. Фінансова стійкість системи державного пенсійного страхування в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://cyberleninka.ru/article/n/finansova-stiykist-sistemi-derzhavnogo-pensiynogo-strahuvannya-ukrayini>
56. Хлибова Т.О. Розвиток недержавних пенсійних фондів в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2017/7/107.pdf>
57. Центр Разумкова // Фінансові, соціальні та правові аспекти пенсійної реформи в Україні. – 2017.
58. Чернявська О.В. Класифікація національних моделей пенсійного забезпечення; зарубіжний досвід та вітчизняна практика / О.В. Чернявська, О.А. Горбунова // Економіка та держава. – 2013. – № 2. – С.38-44.
59. Чугунов І.Я. Розвиток системи пенсійного забезпечення в Україні / І.Я. Чугунов, О.В. Суріна // Наукові праці НДФІ. – 2008. – № 4 (45).
60. Чугунов І.Я., Насібова О.В. Еволюція фінансового механізму пенсійного забезпечення // Вісник КНТЕУ. – 2016. – №1. – С.80–97.
61. Шумило М.М. Сучасний стан та перспективи розвитку системи пенсійного забезпечення в Україні / М.М. Шумило // Вісник НАН України. – 2017. – № 2

62. Щербак К.С. Проблеми та перспективи здійснення пенсійної реформи в Україні. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/conf/2014-3/doc/5/12.pdf>
63. Якимова Л.П. Еволюція пенсійних систем: аналіз, моделювання, прогноз : монографія / Л. П. Якимова; за наук. ред. В. М. Даніча. — Алчевськ : ДонДТУ, –2013. – С.358
64. Якимова Л.П. Прогнозні сценарії розвитку накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування / Л.П. Якимова // Бізнесінформ. – 2012. – № 4. – С.215-217.
65. Яшник Г.Л. Зарубіжний досвід реформування системи пенсійного забезпечення / Г.Л. Яшник // Державне управління: теорія та практика. – 2011. – № 1. – С.1–9.
66. Волгин Н А. Социальная политика: учебник / Н. А. Волгин // М.: Экзамен – 2004. – С.736
67. Melbourne Mercer Global Pension Index [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.mercer.com.au/our-thinking/mmgpi.html>
68. Iashnyk G.L. Foreign experience of reforming pension systems [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://academy.gov.ua/ej/ej13/txts/Yashnyk.pdf>
69. OECD. 2019. Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators, OECD Publishing, Paris. – [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/pensions-at-a-glance-2019_b6d3dcfc-en
70. Pension funds in figures OECD: Country Profiles [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <https://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/Pension-Funds-in-Figures-2019.pdf>
71. World Population Prospects 2019 [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://population.un.org/wpp/Publications/Files/WPP2019_Highlights.pdf
72. World Life Expectancy 2019. Life expectancy by age [Електронний ресурс] – Режим доступу:

https://www.who.int/gho/publications/world_health_statistics/2019/EN_WHS_2019_Main.pdf?ua=1

73.

ДОДАТОК А**Етапи розвитку пенсійної системи України**

Період	Основні напрями державної соціальної політики	Джерело пенсій
1990-1992 рр.	Створення Українського республіканського відділення Пенсійного фонду СРСР. Прийнятий Закон України «Про пенсійне забезпечення» (1991р.). Урядом пенсійна система виділена з бюджетів системи соціального страхування. Створено Пенсійний фонд України.	Пенсійний фонд
1993-1998 рр.	Державна політика стосовно ПФУ враховувала нестабільність соціально-економічного розвитку: Пенсійний фонд існував автономно як державний позабюджетний фонд (1992-1993рр.), включався до складу Державного бюджету України (1994-1996 рр.), функціонував як державний позабюджетний фонд (з 1997 р.). Урядом затверджена «Концепції соціального забезпечення населення України». Для збільшення надходжень до ПФУ Указом Президента введено збір на обов'язкове державне пенсійне страхування з окремих видів господарських операцій. Затверджений Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування»	Пенсійний фонд
1998-2001 рр.	Указом Президента України схвалені «Основні напрями реформування пенсійного забезпечення в Україні». Послання Президента України від 10.10.2001 № 1-14/1349 до Верховної Ради і Кабінету Міністрів «Про основні напрями реформування системи пенсійного забезпечення населення України».	Пенсійний фонд
2002-2003 рр.	Призначення пенсій на основі даних персоніфікованого обліку відомостей у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Розпочалася повномасштабна пенсійна реформа. Урядом прийняті Закони України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» та «Про недержавне пенсійне забезпечення».	Пенсійний фонд
2004-2014 рр.	Запровадження добровільної системи пенсійного страхування. Набув чинності Закон України «Про заходи щодо законодавчого реформування пенсійної системи», який змінив умови призначення пенсій у солідарній системі, уточнив положення щодо обов'язкової накопичувальної пенсійної системи (другого рівня) та визначив умови участі недержавних пенсійних фондів на другому рівні.	Пенсійний фонд
2015- наступний час	Запроваджена Стратегія сталого розвитку «Україна – 2020», у якій домінуючими векторами є вектор безпеки та відповідальності, які особливу увагу приділяє захищеності соціально вразливих верств населення. Державна політика спрямована на соціальний захист населення у відповідності з міжнародно-правовими нормами.	Пенсійний фонд, Недержавні пенсійні фонди, Накопичувальний фонд

Джерело: розроблено автором на основі [4]

Додаток Б

Основні параметри пенсійних систем деяких країн світу*

Країна	Вік виходу на пенсію		Коротка характеристика пенсійної системи
	чоловіки	жінки	
Австрія	65	65	державна пенсія, накопичувальна професійна пенсійна система, приватна пенсійна система
Болгарія	63,8	60,8	солідарна пенсійна система, накопичувальна пенсійна система, добровільне недержавне пенсійне забезпечення
Великобританія	65	65	базова державна пенсія, додаткова державна пенсія і пенсійні заощадження населення
Данія	65	65	державна пенсія, накопичувальна пенсійна система; приватна пенсійна система.
Італія	62	62	державна пенсія; накопичувальна професійна пенсійна система; приватна пенсійна система
Німеччина	65	67	державна пенсія; накопичувальна професійна пенсійна система; приватна пенсійна система
Нідерланди	66	66	державної пенсія, пенсійні фонди, що фінансуються роботодавцями, та приватні добровільні пенсійні програми.
Польща	65	60	обов'язкова солідарна система; обов'язкова накопичувальна система; добровільне недержавне пенсійне забезпечення
Франція	62	62	державна пенсія; накопичувальна професійна пенсійна система; приватна пенсійна система
Швеція	61	61	національна базова пенсія з невеликим додатковим компонентом (національна додаткова пенсія), індивідуальні пенсійні ощадні рахунки та інші види приватних заощаджень
Угорщина	63,5	63,5	солідарна пенсійна система; обов'язкове накопичувальне пенсійне страхування; добровільне недержавне пенсійне забезпечення
Японія	65	65	базова пенсія; додаткова державна та корпоративна.

Джерело: [авторська розробка]

ДОДАТОК В

SWOT-аналіз нової пенсійної системи

Сильні сторони	Слабкі сторони
1) учасники мають свої власні пенсійні рахунки (щось подібне до банківських ощадних рахунків), які захищають їх від неналежного втручання уряду;	1) якщо внески дають невеликий процентний дохід, учасник може отримати меншу, ніж з солідарної системи, пенсію. Учасник може втратити усі накопичені гроші за неправильного інвестування і неефективної роботи регулятивної системи;
2) оскільки розмір майбутньої пенсії залежить від розміру внесків, учасник буде зацікавлений сплачувати внески або зробити так, щоб їх сплачував роботодавець – це буде чинником сприяння переходу фірм з тіньової економіки у формальний сектор;	2) в обов'язковій накопичувальній системі немає механізму надання пенсій малозабезпеченим особам похилого віку або механізму перерозподілу від учасників з високими доходами учасникам з низькими доходами, оскільки пенсії залежать виключно від внесків, сплачених кожною окремою особою;
3) учасники, які заробляють більше, сплачуватимуть більші внески і отримуватимуть більші виплати – сильніший, ніж у солідарній системі стимул для того, щоб працювати й заробляти більше;	3) працюючі інваліди, хронічно безробітні і жінки, які виховують дітей, до досягнення пенсійного віку не зможуть накопичити достатньо грошей для отримання пристойних виплат;
4) перехід від солідарної до накопичувальної пенсійної системи збільшить наявність інвестиційного капіталу в Україну;	4) система може бути під загрозою в період затяжної високої інфляції або серйозної кризи фінансових ринків.
5) на систему не впливатимуть негативні демографічні зміни;	
6) диверсифікація майбутніх доходів.	

Можливості:	Загрози:
1) розвиток ринків капіталу;	1) недостатність досвіду й системних наукових досліджень;
2) ріст економіки;	2) складність створення та впровадження ефективних стимулюючих і регулюючих заходів;
3) економічна стабілізація;	3) проблеми з інформуванням громадськості;
4) розвиненість НПФ надає економіці потужного фінансового ресурсу для інвестування;	4) державні пенсійні фонди не мають досвіду роботи із складними інформаційними системами;
5) підтримки соціальних стандартів в Україні;	5) політичний страх реформування;
6) накопичення внутрішніх інвестиційних ресурсів, дуже необхідних для прискореного розвитку національної економіки	6) політична нестабільність;
	7) недостатня зацікавленість роботодавців в участі у недержавних пенсійних програмах;
	8) недовіра населення до фінансових інститутів як таких та інші не вирішені питання.

Джерело: [авторська розробка]

Додаток Г

Чисельність пенсіонерів, середня місячна пенсія та її співвідношення з прожитковим мінімумом для осіб, які втратили працездатність, та середньою заробітною платою (дані станом на 1 січня відповідного року)

Роки	Чисельність пенсіонерів, тис.осіб	Середній розмір пенсії			Довідково		
		Грн / місяць	У % до прожиткового мінімуму	У % до середньої заробітної плати	Прожитковий мінімум	Середня заробітна плата	Інфляція, у % до січня попереднього року
2000	14529,8	69	32	38	217	181	22,9
2001	14446,6	84	34	33	249	253	22,1
2002	14423,1	123	46	38	268	321	5,6
2003	14375,9	137	51	34	268	401	-0,1
2004	14347,6	182	64	36	285	500	8,1
2005	14065,1	316	95	49	332	641	12,6
2006	14050,0	407	116	47	350	865	9,8
2007	13936,8	478	126	43	380	1112	10,9
2008	13819,0	776	165	51	470	1521	19,4
2009	13749,8	934	188	56	498	1665	22,3
2010	13721,1	1033	149	54	695	1916	11,1
2011	13738,0	1152	154	50	750	2297	8,2
2012	13820,5	1253	152	46	822	2722	3,7
2013	13639,7	1471	165	49	894	3000	-0,2
2014	13533,3	1526	161	48	949	3149	0,5
2015	12147,2	1582	167	46	949	3661	28,5
2016	12296,5	1700	158	39	1074	4482	40,3
2017	11956,2	1828	147	30	1247	6273	12,6
2018	11 711,3	2480	141	32	1762	7 810	14,1
2019	11389,9	2646	143	29	1853	9223	9,2

Джерело: Складено та розраховано за даними офіційного веб-сайту Держстату України <http://www.ukrstat.gov.ua>

Додаток Д

Пенсійні видатки в Україні та в європейських країнах, в поточних цінах (% ВВП)

Країна	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Україна	14,3	17,7	16,6	17,4	15,3	13,4	10,6
Австрія	14,6	14,3	14,5	14,8	14,9	14,8	11,5
Бельгія	11,7	11,9	11,9	12,3	12,4	12,7	11,9
Болгарія	8,7	8,1	8,1	8,6	8,8	8,6	8,6
Хорватія	10,6	10,4	10,6	10,9	11,0	10,8	10,6
Кіпр	7,5	7,9	8,6	9,8	10,5	10,9	10,4
Чехія	8,8	9,2	9,3	9,3	9,0	8,7	8,7
Данія	12,6	12,7	12,7	13,4	14,0	13,5	12,8
Естонія	8,7	7,8	7,6	7,6	7,6	8,2	8,3
Фінляндія	12,2	12,0	13,5	13,0	13,4	13,1	12,8
Німеччина	12,4	11,9	11,9	11,9	11,8	11,8	11,9
Греція	14,8	16,4	17,7	16,7	17,2	17,8	17,6
Угорщина	10,8	10,8	9,4	9,4	9,0	8,8	8,9
Ісландія	7,5	8,3	8,5	8,6	9,0	8,8	8,5
Ірландія	7,8	7,5	7,8	7,8	7,2	5,6	6,3
Італія	15,5	15,5	16,1	16,5	16,5	16,6	16,4
Латвія	10,1	8,6	8,2	8,2	7,9	7,7	7,8
Литва	8,4	7,6	7,6	7,2	7,0	6,9	7,0
Люксембург	9,2	9,2	9,6	9,6	9,4	9,2	9,3
Мальта	9,4	9,1	9,2	8,8	8,3	7,8	7,9
Нідерланди	12,4	12,7	13,1	13,2	13,3	13,1	13,0
Норвегія	8,3	8,3	8,5	8,8	9,3	10,2	10,1
Польща	11,8	11,3	11,5	11,9	11,8	11,6	-
Португалія	13,7	14,4	14,5	15,7	15,6	14,9	14,7
Румунія	9,3	9,1	8,7	8,3	8,2	8,1	8,4
Словацьчина	8,2	8,1	8,3	8,4	8,7	8,6	8,8
Словенія	11,0	11,2	11,4	11,7	11,2	11,0	10,9
Іспанія	10,5	11,1	11,8	12,6	12,8	12,7	12,6
Швеція	11,3	11,1	11,6	11,9	11,4	11,2	11,0
Швейцарія	11,4	11,5	11,6	11,7	11,8	12,0	11,8

Джерело: Проект USAID. Трансформація фінансового сектору [40]