

Київський національний торговельно-економічний університет

Кафедра фінансів

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему: Розвиток пенсійної системи України

Студентки 2 курсу, 6м групи,
спеціальності 072

Частковської Яни
Віталіївни

«Фінанси, банківська справа та страхування»
спеціалізації «Страхування»

Науковий керівник
д.е.н., професор

Тарасюк Михайло
Вікторович

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. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	6
1.1. Генезис та економічна сутність пенсійного забезпечення	6
1.2. Зарубіжний досвід формування пенсійної системи	12
Висновки до першого розділу	18
РОЗДІЛ 2. ХАРАКТЕРИСТИКА ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ	19
2.1. Солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування	19
2.2. Система накопичувального пенсійного страхування	25
2.3. Розвиток недержавних пенсійних фондів	31
Висновки до другого розділу	39
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ	40
3.1. Шляхи удосконалення пенсійної системи України	40
3.2. Механізм забезпечення стійкості і збалансованості системи пенсійного забезпечення	45
Висновки до третього розділу	49
ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ	50
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	54

ВСТУП

Сучасний розвиток ринкових відносин і євроінтеграційних процесів в Україні викликають потребу реформування пенсійної системи, яка передбачає надійний соціальний захист населення та належне пенсійне забезпечення.

Виникла унікальна ситуація, коли необхідність змін у пенсійній системі чітко усвідомлюється як державою, яка стає заручником соціально-демографічної та економічної ситуації, так і населенням України, самими пенсіонерами, яких не може влаштувати нинішній рівень пенсійного забезпечення.

Надзвичайно актуальним питанням є недосконалість пенсійної системи України, тому що так і не відбулося створення належної трирівневої системи пенсійного забезпечення.

Радикальне реформування пенсійної системи є актуальним завданням сьогоденного етапу соціально-економічних перетворень у нашій державі та має вагоме значення для соціального забезпечення пенсіонерів і сталого розвитку України. Не дивлячись на те, що до сьогоденного дня було проведено низку важливих для подальшого розвитку пенсійної системи перетворень, розпочата пенсійна реформа ще не завершена, адже досі Пенсійний фонд України не може обійтися без дотацій із бюджету, пенсія не убезпечує від бідності, не відбулося детінізації заробітків і доходів загалом, система залишається соціально несправедливою тощо.

Різні аспекти пенсійного забезпечення були розглянуті у працях зарубіжних і вітчизняних економістів. Значний внесок у формування національної концепції пенсійного забезпечення зробили Базилевич В., Вітка Ю., Зайчук Б., Лібанова Е., Надточій Б., Сивак С. та інші. Проблема реформування пенсійної системи України відображена у працях багатьох науковців, серед яких: Чугунов І.Я., Насібова О.В., Кириленко О.П., Малиняк Б.С., Лібанова Е.М., Кукурудз О.М., Савченко Н.Г. та інші. Однак, незважаючи на значну кількість досліджень, багато питань, зокрема, виявлення проблем, які гальмують розвиток реформування

пенсійного забезпечення України в сучасних реаліях на фоні економічної та соціально-демографічної кризи, залишаються недостатньо вивченими, що потребує подальших досліджень та нових підходів у цій сфері фінансової науки.

Метою випускної кваліфікаційної роботи є обґрунтування напрямків розвитку пенсійної системи в Україні на основі виявлених основних особливостей і тенденцій пенсійної системи в країні та забезпечення стійкості і збалансованості системи пенсійного забезпечення.

Поставлена мета зумовила вирішення наступних завдань:

- розкрити теоретичні засади пенсійного забезпечення;
- охарактеризувати генезис системи пенсійного забезпечення;
- провести критичний огляд наукових публікацій з питань формування пенсійної системи зарубіжних країн;
- розкрити суть солідарної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування;
- дослідити другий рівень пенсійного забезпечення в Україні;
- проаналізувати розвиток недержавних пенсійних фондів;
- дослідити шляхи удосконалення пенсійної системи України;
- обґрунтувати механізм забезпечення стійкості і збалансованості системи пенсійного забезпечення.

Об'єктом дослідження випускної кваліфікаційної роботи є пенсійна система України, а також соціально-економічні відносини, що виникають у процесі функціонування та реформування державного пенсійного забезпечення в Україні.

Предметом дослідження є теоретико-методологічні та прикладні аспекти реформування системи пенсійного забезпечення в Україні.

Методи дослідження. В основу випускної кваліфікаційної роботи покладено систему філософсько-світоглядних, загальнонаукових та спеціально-наукових методів, що забезпечили об'єктивний та всебічний аналіз предмета, що досліджується. Філософсько-світоглядні підходи надали змогу дослідити поняття пенсійного забезпечення. При визначенні ключових понять (пенсія, пенсійне забезпечення, пенсійна система) було використано категорії і прийоми

формальної логіки (поняття, визначення, доказ і спростування, судження, синтез, аналогія, порівняння, узагальнення); спостереження; графічні та статистичні методи.

Інформаційною базою дослідження були Закони України, дані Пенсійного фонду України, матеріали річних звітів з офіційних електронних ресурсів Державного комітету статистики, Пенсійного фонду України, а також дані опубліковані в періодичних та спеціалізованих виданнях, матеріали експертних досліджень, а також праці провідних вітчизняних та зарубіжних вчених та результати власних наукових доробків автора.

Наукова новизна одержаних результатів. Випускна кваліфікаційна робота є комплексним дослідженням, що полягає в обґрунтуванні теоретичних положень, сукупність яких визначає концептуальні підходи до розвитку пенсійної системи в Україні на сучасному етапі національного державотворення згідно з основними принципами побудови пенсійних систем розвинених країн. В результаті проведеного дослідження, ми систематизували генезис та економічну сутність пенсійного забезпечення, оцінили ефективність та рівень розвитку кожного рівня пенсійної системи в Україні. А також, удосконалили механізм забезпечення стійкості і збалансованості системи пенсійного забезпечення з урахуванням тенденцій розвитку зарубіжного досвіду.

Випускна кваліфікаційна робота викладена на 54 сторінках комп'ютерного тексту і складається із вступу, трьох розділів, висновків і пропозицій, списку використаних літературних джерел, яких включає 73 найменування.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1.1. Генезис та економічна сутність пенсійного забезпечення

Нинішній стан системи пенсійного забезпечення свідчить про необхідність її суттєвого вдосконалення. Дослідження історичних аспектів становлення, розвитку та функціонування системи пенсійного забезпечення є одним із необхідних елементів на шляху створення оптимальної системи соціального захисту населення України.

У науковій літературі недостатньо приділено уваги вивченню еволюції таких понять, як “пенсійна система”, “пенсія”, “пенсійне забезпечення” та ін.

Розгляньмо поняття пенсійної системи. Зокрема, М. Захаров пенсійну систему трактує як комплексну систему, щорегулює [32, с. 421]:

- формування відповідних пенсійних фондів, за рахунок яких виплачуються пенсії та здійснюються інші пенсійні виплати,
- матеріальне забезпечення громадян пенсіями й іншими виплатами;
- управління й організацію пенсійного забезпечення.

Корчинський І.О. визначає пенсійну систему як складову частину державного соціального забезпечення, механізм, покликаний забезпечити ефективне функціонування одного з секторів соціальної сфери суспільства [37, с. 16].

На наш погляд, доцільно трактувати пенсійну систему як сукупність правових, організаційних та фінансово-економічних інститутів і норм, що ставлять на меті надання громадянам, які не працюють, матеріального забезпечення у вигляді пенсії, а також реалізацію заходів щодо компенсації громадянам заробітку (доходу).

Поняття пенсійного забезпечення не ідентичне за значенням поняттю пенсійної системи. Пенсійне забезпечення – це процес матеріальної підтримки індивіда, безпосередньо пов’язаний з його трудовою діяльністю, терміни та умови якого залежать від розміру заробітної плати, стажу роботи, умов праці та ін. (таблиця). Крім того, слід враховувати, що пенсійне забезпечення ґрунтується на економічних інтересах різних поколінь з різними рівнями доходів і рівнями розвитку.

Таблиця 1.1

Трактування дослідниками поняття “пенсійне забезпечення”

Автор	Визначення
Бабенко А.	Система соціально-політичних та економічних відносин у межах проведеної державою соціальної політики, що забезпечує соціальний захист громадян, які не мають можливості продовжувати свою трудову діяльність
Пищуліна О.	Сукупність економічних відносин з приводу виробництва і розподілу в грошовій формі частини новоствореного продукту, необхідного для задоволення потреб непрацездатних категорій суспільства
Пенсійний консультант	Відокремлена частина національного доходу, яка має свою специфіку, відмінну від інших частин тим, що спрямовується на створення нормальних життєвих умов для непрацездатних членів суспільства
С.Єрошенков	Грошова форма матеріального забезпечення для людей, які стають непрацездатними з різних причин

**складено автором на основі [5;50;11 ;13].*

З цього випливає висновок, що пенсійне забезпечення – це державна система правових, організаційно-адміністративних та економічних заходів щодо захисту громадян унаслідок настання старості, інвалідності або втрати годувальника. За допомогою цієї системи саме забезпечуються (а не встановлюються) умови обчислення й виплати пенсій залежно від зроблених у період трудової діяльності обов’язкових чи добровільних пенсійних внесків. Необхідно врахувати, що в накопичувальних пенсійних системах, крім іншого,

враховується ще й тривалість страхового стажу, тобто тривалість часу нагромадження страхових внесків, що суттєво впливає на розмір пенсій.

У розвитку та становленні пенсійне забезпечення в Україні пройшло кілька етапів, які можна ідентифікувати широтою охоплення населення, колом їх професійних інтересів, рівнем пенсійного законодавства та іншими ознаками [40]. Процес формування системи пенсійного забезпечення охопив тривалий історичний період.

Розглянемо, як змінилася система державного соціального забезпечення на українських землях, що перебували під владою різних держав. В. Оверчук та Є. Калюга проаналізували розвиток пенсійної реформи за часів, коли Україна знаходилася під владою інших держав, у складі Радянського Союзу та у роки незалежності (табл. 1.2). У 1991 р. в Україні як незалежній державі, була прийнята Концепція соціального забезпечення, яка передбачала реорганізацію соціального захисту працюючого населення, а саме запровадження соціального страхування [70]. Були визначені такі пенсії:

- на старість;
- на інвалідність;
- в разі втрати годувальника (для отримання непрацездатними членами родини, які були на утриманні померлого);
- за вислугу років (для отримання учителями, лікарями, ветеринарами, агрономами, військовими, робітниками культури та іншими державними службовцями, які відслужили передбачену законом кількість років);
- персональні пенсії, які призначалися за особливі заслуги перед державою.

14 січня 1998 р. парламентом були прийняті “Основи законодавства України про загальнообов’язкове державне соціальне страхування” [72].

Отже, в Україні на початок 1998 р. були створені законодавчі умови для становлення системи загальнообов’язкового державного соціального страхування, основою яких є вимоги Європейського кодексу соціального забезпечення та рекомендації Міжнародної організації праці.

Таблиця 1.2

Гене́за системи державного соціального забезпечення на українських землях, що перебували під владою різних держав *

Держава, під якою були українські землі	Особливості системи державного соціального забезпечення
Австрія	1833 р. – введення промислових інспекторатів; 1854 р. – перші закони щодо захисту населення; 1887 р. – закони щодо обов’язкового страхування робітників від нещасних випадків на роботі; 1906 р. – закони щодо обов’язкового страхування службовців
Польща	1924 р. – страхування від нещасних випадків; 1927 р. – пенсійне страхування службовців та робітників; 1933 р. – інвалідне страхування службовців та робітників
Румунія	1933 р. – закон про соціальне забезпечення
Чехословаччина	1907 р. – угорський закон про обов’язкове страхування робітників від хвороби, інвалідності й на старість; 1924 р. – уніфікаційний закон для всієї Чехословаччини; 1929 р. – закон про пенсійне забезпечення для службовців
СРСР	1933 р. – соціальне страхування почало перетворюватися у соціальне забезпечення; 1936 р. – Конституція СРСР проголосила право всіх громадян на матеріальне забезпечення в старості; 1956 р. – був прийнятий закон про пенсійне забезпечення робітників і службовців; 1964 р. – закон про пенсійне забезпечення колгоспників; 1973 р. – реформа у галузі пенсійного забезпечення інвалідів і сімей, які втратили годувальника; 1974 р. – запроваджена допомога на дітей малозабезпеченим сім’ям; 1990 р. – Закон “Про пенсійне забезпечення”; 1990 р. – Закон “Про пенсійне забезпечення військовослужбовців”

* складено автором на основі [72].

Гене́за пенсійної системи України наведена у табл. 1.3.

У 2003 р. Верховною Радою України були прийняті такі закони України, які набули чинності з 1 січня 2004 р. [36]:

- “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”[19];
- “Про недержавне пенсійне забезпечення” [20].

Таблиця 1.3

Гене́за пенсі́йної систе́ми Украї́ни

Період	Рівень пенсійного законодавства	Широта охоплення населення	Коло професійної орієнтації пенсіонерів	Джерело професійної орієнтації
80-ті рр. XIX ст.	Емеритальні та страхові каси	Для певних категорій державних чиновників та окремих відомств для їх службовців		
1917 – 1933 рр.	Соціальне забезпечення	Право усіх громадян на матеріальне забезпечення в старості		Державний бюджет СРСР
1934 – 1991 рр.	Соціальне забезпечення	Право усіх громадян на матеріальне забезпечення в старості		Пенсійний фонд
Після 1991 - до сьогодні	Соціальне забезпечення	Гарантія всім непрацездатним громадянам України право на матеріальне забезпечення за рахунок суспільних фондів споживання шляхом надання трудових і соціальних пенсій	Призначались такі види державних пенсій: а) трудові пенсії (за віком, по інвалідності, в разі втрати годувальника, за вислугу років); б) соціальні пенсії.	Пенсійний фонд

**складено автором на основі [35].*

Ці закони стали основою для створення сучасної пенсійної системи України як результат еволюційного перетворення інституту пенсійного забезпечення, який був самобутньою “пенсійною спадщиною” колишнього СРСР та сформувався після здобуття незалежності.

Положенням про Пенсійний фонд України № 345 від 01.06.1994 р. було визначено статус Пенсійного фонду як центрального органу виконавчої влади та утворені відділи Пенсійного фонду у містах, районах тощо [58].

У період 1993 – 1995 рр. проводилася комп’ютеризація діяльності Пенсійного фонду, що стало вражаючим кроком до впровадження в Пенсійному фонді системи персоналізованого обліку.

Перехід у 90-х рр. XX ст. на фінансування пенсій через Пенсійний фонд дав змогу висвітлити та окреслити проблеми, які були як усередині самої пенсійної

системи, так і далеко за її межами та суттєво впливали на фінансовий стан Пенсійної системи. Тому стабілізація процесу фінансування пенсій стала однією з передумов здійснення пенсійної реформи.

Закон України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування”, прийнятий у 2003 р., передбачив впровадження пенсійного страхування та створення трирівневої пенсійної системи [19].

З 2007 р. Пенсійний фонд України став призначати та виплачувати пенсії військовослужбовцям та іншим службовцям силових міністерств та відомств, яким їх пенсійне забезпечення раніше здійснювалось 11 різними структурами.

Починаючи з січня 2008 р. перерахунки пенсій проводяться з урахуванням показника середньої заробітної плати.

Наступний етап реформування пенсійної системи передбачено у період 2010 – 2018 рр. (табл. 1.4) відповідно до Програми економічних реформ “Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава”, у якій визначена мета реформи пенсійної системи як посилення соціального захисту осіб, що втратили працездатність.

Таблиця 1.4

Генезис реформування пенсійної системи України 2010-2018 рр.

Роки	Характеристика
2010- 2016	<ol style="list-style-type: none">1. Набув чинності Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування».2. Ухвалено Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», яким регламентувалося введення в дію накопичувального рівня системи пенсійного забезпечення, а також поступове підвищення пенсійного віку до 65 років для чоловіків та жінок.
з 2017 року	<ol style="list-style-type: none">1. Прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій», відповідно до якого:<ol style="list-style-type: none">1.1. Запроваджено єдині правила визначення розмірів пенсійних виплат, а також нового механізму індексації пенсій.1.2. Встановлено гнучкий коридор пенсійного віку (60-65 років).1.3. Запроваджено можливість компенсації відсутнього страхового стажу (не більше 5-ти років).1.4. Скасовано особливі умови виходу на пенсію.

*складено автором на основі [36].

Отже, перейняття досвіду щодо створення соціального захисту населення в інших країн, під владою яких перебувала Україна, було поштовхом для запровадження вітчизняної пенсійної системи. Таким чином, відбувся процес створення законодавчої та організаційно-технічної основи пенсійної реформи. Пенсійна система України, не дивлячись на неодноразові спроби реформування, є в цілому неефективною як у суто економічному аспекті (лягає непомірним тягарем на державний бюджет України), так і з погляду соціальної справедливості (недодержання страхових принципів – наявність значних пільг у пенсійному забезпеченні окремих категорій працівників при однаковому розмірі відрахувань; низький рівень пенсій більшості пенсіонерів).

1.2. Зарубіжний досвід формування пенсійної системи

Розвиток системи пенсійного страхування в Україні відбуваються під впливом тих трансформаційних перетворень, які властиві всій системі суспільних відносин нашої держави. Прикладом для реформування зараз може стати зарубіжний досвід.

На сучасному етапі свого розвитку система пенсійного забезпечення характеризується низкою змін та викликаними даними змінами проблем. Але я вважаю, все ще можна змінити на краще. Першим кроком до покращення має стати нова пенсійна реформа, яка має переглянути збільшення пенсійного віку та трудового стажу населення. Також необхідно переглянути розміри пенсійних внесків фізичних та юридичних осіб та перспективи подальшого їх зменшення, тобто уряду автоматично потрібно зайнятися пошуками додаткових надходжень до Пенсійного фонду. Під час цього обов'язково необхідно орієнтуватися на досвід розвинутих країн.

Отже, пенсійна реформа має здійснюватися на системних засадах, перевірених досвідом інших країн та адаптованих до українських умов, а саме: соціальної справедливості, прийнятності, розуміння та підтримки реформи широкими верствами населення; свободи вибору, підвищення зацікавленості і

відповідальності громадян за свій добробут у старості; економічної обґрунтованості та фінансової спроможності стійкості пенсійної системи; сприяння зростанню національних заощаджень та економічному розвитку країни; захищеності від політичних ризиків.

Унаслідок здійснення реформи буде впроваджено багаторівневу пенсійну систему, побудовану на засадах соціальної справедливості, солідарності поколінь та соціального страхування. Це розширить можливості для підвищення добробуту людей похилого віку та зміцнення потенціалу економічного зростання.

Розглянемо пенсійні системи деяких країн світу та визначимо їх основні складові.

Система державного пенсійного страхування у Великобританії носить назву «Національна система страхування» та включає два види пенсій: базову, виплати за якою здійснюються в однаковому розмірі для всіх застрахованих осіб, та страхову або додаткову, розмір якої встановлюється пропорційно до величини середніх доходів одержувача за весь період його трудової діяльності. З жовтня 2012 року уряд Великобританії почав впроваджувати нову економічну систему персоналізованих пенсійних рахунків з визначеними внесками, що буде поетапно впроваджуватись протягом 5 років. Наймані працівники віком від 22 років до пенсійного віку, встановленого для отримання державної пенсії (61 рік для жінок і 65 років для чоловіків), заробітна плата яких становить від 8 до 43 тис. фунтів стерлінгів на рік, автоматично зараховуються до числа учасників обов'язкової накопичувальної пенсійної системи. Ця система сприятиме зростанню довгострокових пенсійних заощаджень сімей з низьким рівнем доходу і зменшенню фінансового навантаження на солідарну пенсійну систему [48].

Функціонування пенсійної системи США за накопичувальним принципом дає можливість їй громадянам з досягненням ними пенсійного віку отримувати три види пенсій, а саме: державну, корпоративну (за місцем роботи) та індивідуальну, шляхом відкриття особистого пенсійного рахунку. Завдяки використанню багатоконпонентної пенсійної системи уряд США гарантує своїм громадянам мінімальний соціальний захист, стимулює населення дбати про

власну забезпечену старість та створює всі умови для розвитку потужного внутрішнього інвестиційного ресурсу.

У солідарній системі пенсіонери отримують пенсійні ресурси, що формуються за рахунок сьогодні працюючих платників податків. До накопичувальних систем належать як державні, так і приватні пенсійні програми. У США існує два види накопичувальних пенсійних програм: 1) зі встановленими виплатами, що гарантує учасникам фіксований розмір пенсії, який визначається виходячи з розміру зарплати та стажу роботи; 2) зі встановленими внесками, які сплачуються роботодавцями та найманими працівниками в рівних частинах. Крім участі у групових корпоративних пенсійних програмах кожен громадянин США може відкрити і свій особистий пенсійний рахунок, накопичені заощадження з якого можна зняти тільки після досягнення людиною 60 років. Пенсійні рахунки відкриваються в комерційних банках, інвестиційних фондах, страхових компаніях. Власник рахунку може сам приймати інвестиційні рішення щодо ефективного розміщення накопичених фінансових ресурсів або довірити управління рахунком спеціальним фінансовим інститутам [4].

Що стосується Швеції, то починаючи з 1999 року країна перейшла на нову пенсійну систему з трьох складових: трудова пенсія, накопичувальна пенсія і гарантований пенсійний мінімум. Трудова пенсія становить більшу частину загальної державної страхової пенсії. Її розмір формується з внесків, що становлять 16% від обсягу заробітної плати працівника. Обов'язковий індивідуальний пенсійний рахунок другого рівня призначений як доповнення до виплат із солідарного рівня і акумулює в собі страхові внески в розмірі 2,5% від трудових доходів працівника, а також доходи, одержувані за рахунок інвестування акумульованих коштів. Цими страховими внесками управляє сам майбутній пенсіонер. Адміністрування даної системи здійснюється таким державним відомством, як Управління преміальних пенсій. Активи інвестуються за рішенням власника пенсійних коштів у страхові фонди, яких у Швеції налічується велика кількість. У Швеції дуже високо розвинена участь працюючих у професійному пенсійному страхуванні, тобто учасниками недержавних

пенсійних фондів є близько 90% працівників. Гарантовану мінімальну пенсію у Швеції виплачують лише тим громадянам, які одержують дуже мізерну трудову або накопичувальну пенсії чи зовсім їх не отримують [48]. Цей вид пенсійного забезпечення виплачується виключно з державного бюджету та після досягнення людиною 65 років. Австралійська пенсійна система на сьогоднішній день вважається найбільш сучасною з усіх моделей та характеризується своєю ліберальністю. У цій країні існує система обмежень рівня пенсійного забезпечення, який залежить від поточного доходу та наявності власності у застрахованої особи. Кожен працівник і роботодавець зобов'язані відраховувати внески в будь-який із приватних пенсійних фондів.

Австралійська система пенсійного страхування має обов'язковий характер і в переважній більшості є професійною страховою системою. Роботодавець повинен вносити до фонду 9% від обсягу зарплати кожного найманого співробітника, чий заробіток до оподаткування перевищує \$450. Після досягнення пенсійного віку працівник має право отримати накопичені на його індивідуальному рахунку кошти або одноразово, або у вигляді регулярної пенсії. Ця пенсійна система дозволяє будь-якому бажаючому зареєструвати особистий пенсійний фонд і управляти пенсійними грошима самостійно. За останні десять років прибутковість таких фондів досягала 3–5% на рік залежно від напрямку інвестиційної стратегії [17].

Пенсійна система Німеччини побудована на основі трирівневої моделі. Базовий рівень становить державне обов'язкове пенсійне страхування, в якому задіяні наймані працівники з окремих професійних груп і самозайняте населення. Розміри страхових внесків у всіх федеральних землях однакові і не накопичуються. Бюджет федерального фонду пенсійного страхування формується за рахунок відрахувань працівника і роботодавця в сумі 19,9 % від фонду заробітної плати. Вагомим індикатором при визначенні розміру пенсій виступає робочий стаж. Вік виходу на пенсію однаковий для чоловіків та жінок – 65 років. Другий рівень німецької пенсійної системи становить виробниче пенсійне страхування. Суть його зводиться до того, що певні підприємства доручають

банкам, страховим фондам накопичувати внески, які перераховуються роботодавцями у розмірі обговореної з працівником частини заробітної плати. Третій рівень – приватне забезпечення старості, яке здійснюється працівником особисто шляхом формування своєї майбутньої пенсії. Недержавні пенсійні фонди розробляють і пропонують приватним особам різні накопичувальні програми з короткостроковими та довгостроковими вкладками, орієнтовані на отримання додаткової пенсії в старості за рахунок накопичених сум. Німецька модель державного пенсійного страхування характерна також для таких країн, як Франція, Австрія, Італія та більшості інших країн Західної Європи [44].

Аналізуючи вище сказане, можемо зробити висновок про те, що більшість іноземних держав використовує багатокомпонентні пенсійні системи, які базуються на накопичувальному принципі. На нашу думку, основними позитивними властивостями накопичувальної системи державного пенсійного страхування є спроможність посилити мотиваційні чинники населення до участі в пенсійному страхуванні. У цій системі наявний набагато тісніший зв'язок між здійсненими внесками та одержаними пенсійними виплатами, аніж у солідарній пенсійній системі, що дає змогу послабити патерналістські настрої в суспільстві. Крім цього, накопичувальна пенсійна система служить потужним регулятором фінансової системи та ринку інвестиційних ресурсів.

Розвиток недержавного пенсійного забезпечення також спроможний послабити в майбутньому навантаження на державне пенсійне страхування та доповнити його новими схемами пенсійного страхування, які не доступні населенню в загальнообов'язковому державному пенсійному страхуванні. Як свідчить зарубіжний досвід здійснення пенсійних реформ, їхньою суттю якраз і був перерозподіл відповідальності між державою, соціальними партнерами та приватними особами [67]. Незважаючи на те, що в пострадянських країнах Центральної та Східної Європи приватні видатки на пенсії є набагато меншими, ніж в англосаксонських країнах, недержавне пенсійне забезпечення містить значний потенціал вирішення соціальних проблем, а також слугує дієвим інструментом впливу на інвестиційні ринки. У цьому контексті, в умовах

пенсійної реформи в Україні, розвиток недержавного пенсійного забезпечення створить умови для оптимізації функцій державного пенсійного страхування відповідно до тих завдань, які вона виконує в країні з ринковою економікою на сучасному етапі її розвитку. Передумовою заходів щодо активізації недержавного пенсійного забезпечення в нашій державі, на нашу думку, є налагодження дієвого контролю за фінансовою діяльністю недержавних пенсійних фондів. Не менш важливе значення для підвищення ролі недержавного пенсійного забезпечення має створення такої системи управління фінансами, яка б гарантувала вклади його учасникам [13].

Стратегічно важливо у процесі реформування пенсійної системи України поступово змінювати структуру внеску на державне пенсійне страхування, що передбачатиме збільшення навантаження на працюючих осіб і зменшення навантаження на роботодавців. Це сприятиме наближенню до практики розподілу внесків між роботодавцями і найманими працівниками в європейських країнах. Так, застосування чинних ставок сплати єдиного соціального внеску (без урахування частини єдиного внеску, що спрямовують до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві) призводить до співвідношення внеску роботодавця до внеску найманого працівника як 91:9, тоді як середнє таке співвідношення для країн Європейського Союзу становить 66,7:33,3 [50].

Також, зарубіжний досвід організації систем додаткового пенсійного забезпечення, коли формується декілька джерел отримання доходу після виходу на пенсію. Існування такого додаткового пенсійного доходу у різних формах як в країнах ЄС, так і в інших країнах світу свідчить про ефективність підходу, коли фінансовий тягар забезпечення соціального захисту в країні розподіляється між державою, працівником і роботодавцем. Додаткові системи пенсійного страхування використовують, в основному, накопичувальний принцип як основу фінансування і можуть бути реалізовані в різних видах, як у вигляді пенсійних програм державного пенсійного забезпечення, так і у вигляді професійно-галузевих схем пенсійного страхування. Основною перевагою функціонування

багатокомпонентної пенсійної системи є можливість чіткого співвідношення розмірів і термінів виплат внесків з розмірами майбутніх виплат, а також можливістю застрахованої особи особисто здійснювати контроль за збереженням коштів на індивідуальних накопичувальних рахунках. Це дасть можливість оптимізувати фінансові потоки, пов'язані з соціальним захистом непрацездатного населення і, у перспективі, вирішити проблеми макроекономічного характеру.

Висновки до першого розділу

Систематизація основних етапів проведення пенсійних реформ в Україні протягом 1991-2018 років дозволила стверджувати, що основні нововведення у пенсійному забезпеченні здійснювались у двох напрямках, а саме: застосовувались параметричні заходи, які спрямовувались на зміну окремих параметрів пенсійної системи, а також було проведено структурні зміни, які передбачали створення нових інститутів пенсійного страхування. Необхідність подальшого реформування пенсійного забезпечення в Україні обумовлено кризовим станом вітчизняної пенсійної системи, яка входить до числа тридцяти країн світу з найгіршими показниками системами пенсійного забезпечення.

Провівши детальний аналіз позитивного досвіду провідних країн світу у побудові дієвої пенсійної системи можемо зазначити, що в більшості провідних країн світу діють багатокомпонентні пенсійні системи, що складаються з трьох рівнів: державне пенсійне забезпечення (солідарна система), але вона дуже чутлива до демографічних змін, а саме: змін співвідношення між працездатним і непрацездатним населенням у залежності від складу вікових груп; професійне пенсійне забезпечення (накопичувальна система); індивідуальне пенсійне забезпечення (на основі страхових, накопичувальних внесків).

РОЗДІЛ 2

ХАРАКТЕРИСТИКА ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

2.1. Солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування

Сьогодні ми можемо говорити про повноцінне функціонування лише першого рівня пенсійного забезпечення – солідарної системи.

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

Відповідно до Закону [19] в солідарній системі призначаються такі пенсійні виплати: пенсія за віком; пенсія по інвалідності; пенсія у зв'язку з втратою годувальника.

Діюча в Україні система пенсійного страхування заснована на принципах солідарності пенсійних накопичень та розподілу частини доходів працюючих громадян на користь пенсіонерів.

Стан пенсійної системи, а також можливості її розвитку безпосередньо залежать від демографічної ситуації в країні. Для України, як і для багатьох європейських країн, головною демографічною проблемою залишається старіння населення, що проявляється у збільшенні частки осіб похилого віку на одиницю працездатного населення. Демографічна криза, зміни в соціальній структурі населення, коливання в кількості працюючих осіб, диспропорції між платниками

ЄСВ та пенсіонерами значно вплинули на загальний стан пенсійної системи в Україні (рис. 2.1).

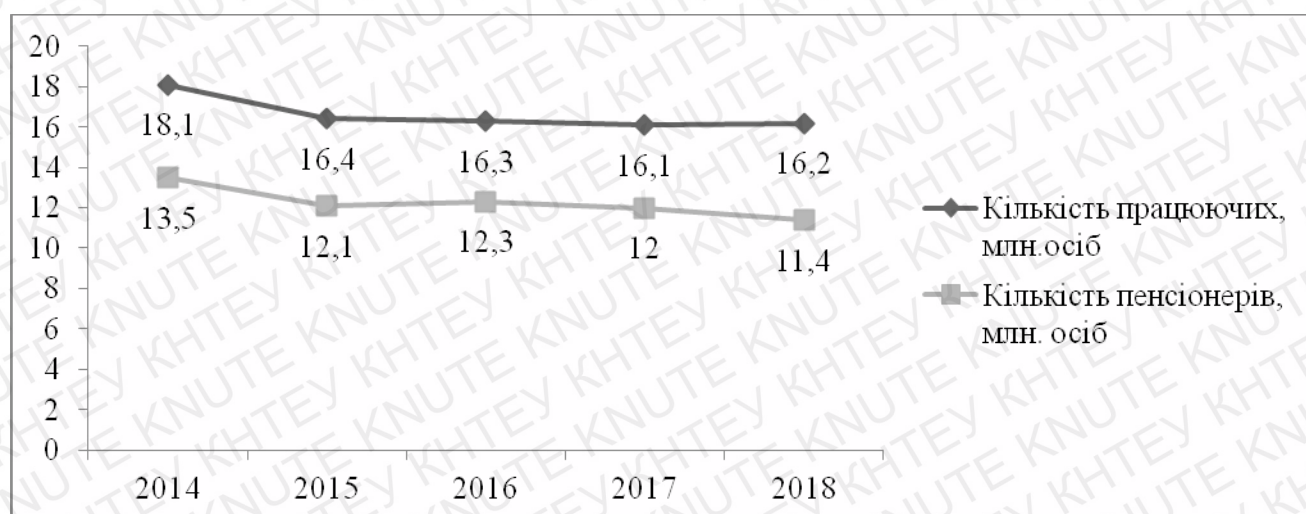


Рис. 2.1. Динаміка співвідношення кількості працюючих та пенсіонерів в Україні за 2014-2018 роки

* складено автором на основі [45].

Аналіз даних рис. 2.1 демонструє стійку тенденцію щодо скорочення чисельності зайнятого економічно активного населення 15 України. Станом на 01.01.2018 р. співвідношення кількості працюючих до кількості пенсіонерів складає 1,3. Це означає, що один працюючий утримує одного пенсіонера, що свідчить про неефективність солідарної системи пенсійного забезпечення, адже для того, щоб вона працювала результативно, на одного пенсіонера має припадати п'ять платників внесків.

Варто зауважити, що стан солідарної пенсійної системи, у першу чергу, залежить від того наскільки широко вона охоплює страховими внесками працююче населення. На рис. 2.2 зображена динаміка коефіцієнта навантаження пенсійної системи України (співвідношення чисельності пенсіонерів та активних платників страхових внесків).

Проаналізувавши дані рис. 2.2, можна побачити, що в Україні співвідношення платників пенсійних внесків до пенсіонерів складає майже 1 до 1, це є одним із найнижчих показників у Європі. За прогнозами Світового банку коефіцієнт навантаження пенсійної системи України, який зараз знаходиться на

рівні 1,34, протягом наступних 20-25 років може знизиться до 0,67, тобто кількість пенсіонерів буде більшою від кількості працюючих на третину [13].

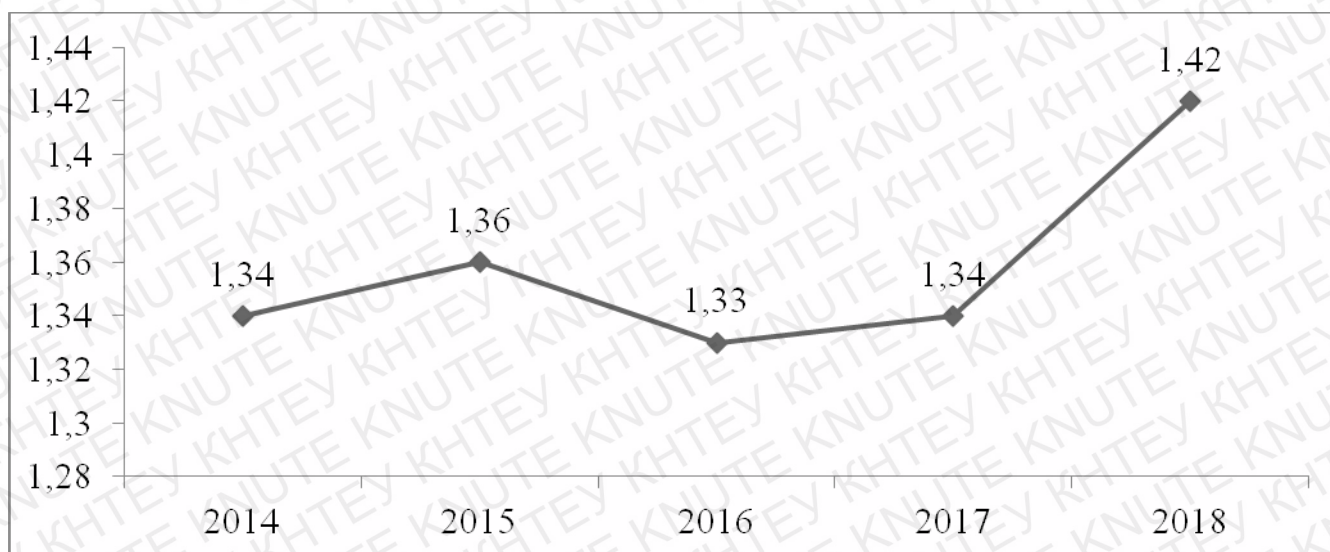


Рис. 2.2. Динаміка коефіцієнта навантаження пенсійної системи

* складено автором на основі [45].

Ми вважаємо, що низький коефіцієнт навантаження вітчизняної системи пенсійного забезпечення пов'язаний із високим рівнем розвитку тінізації заробітної плати в Україні. Так, за даними Державної служби статистики 25% зайнятого населення в Україні не сплачують ЄСВ [45].

Отже, такі тенденції найближчим часом можуть призвести до незбалансованості демографічного навантаження на працездатне населення, а також подальшого збільшення дефіциту бюджету Пенсійного фонду України

Основним страховиком у системі пенсійного страхування України виступає Пенсійний фонд [46]. Його діяльність полягає в акумулюванні грошових коштів та виплаті пенсій.

Джерелами формування коштів Пенсійного фонду є:

1) надходження від сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування, що спрямовуються на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування;

2) інвестиційний дохід, який отримується від інвестування резерву коштів для покриття дефіциту бюджету Пенсійного фонду в майбутніх періодах;

3) кошти державного бюджету та цільових фондів, що перераховуються до Пенсійного фонду;

4) суми від фінансових санкцій та пені, застосованих до юридичних та фізичних осіб за порушення встановленого порядку нарахування, обчислення і сплати страхових внесків та використання коштів Пенсійного фонду, а також суми адміністративних стягнень, накладених відповідно до закону на посадових осіб та громадян за ці порушення;

5) благодійні внески юридичних та фізичних осіб;

6) добровільні внески;

7) інші надходження відповідно до законодавства. [46]

Кошти Пенсійного фонду не включаються до складу Державного бюджету України.

Розглядаючи структуру надходжень до Пенсійного фонду за 2018 рік (рис.2.3), бачимо, що сьогодні пенсійні виплати здійснюються в більшій частині не за рахунок сплати єдиного соціального внеску, інвестиційного доходу та ін. власних коштів, а за рахунок асигнувань з державного бюджету України. При нормальній фінансовій ситуації саме надходження від сплати єдиного соціального внеску мали би формувати бюджет Пенсійного фонду України. Загальні положення, що визначають порядок збору єдиного соціального внеску (ЄСВ), встановлені Законом України "Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування" № 2464-VI від 08.07.2010 [61], який набрав чинності з 01.01.2011 р..

ЄСВ замінив собою чотири раніше існуючих обов'язкових державних соціальних збори: пенсійний, на випадок безробіття, у зв'язку з тимчасовою втратою працездатності та від нещасного випадку на виробництві. Ставки ЄСВ диференціювалися в залежності від виду платника, а також в залежності від класів професійного ризику виду діяльності.

Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» від 03.10.2017 р. № 2148-VIII [59] було знову внесено

зміни до Закону «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» від 08.07.2010 № 2464-VI.



Рис. 2.3. Структура надходження коштів до Пенсійного фонду України за 2018 рік, млн. грн.

** складено автором на основі [46].*

Максимальної бази для нарахування ЄСВ. Відтепер вона не прив'язується до прожиткового мінімуму, а дорівнює 15 розмірам мінімальної заробітної плати. Законом «Про Державний бюджет України на 2018 рік» встановлено з 1 січня 2018 року місячний розмір мінімальної заробітної плати на рівні 3723 грн. Таким чином, максимальна сума доходу застрахованої особи, на яку нараховується єдиний соціальний внесок, становитиме 55 845 грн. Відповідно, максимальна сума ЄСВ становить 12 285,90 грн.

Як і раніше, мінімальний страховий внесок визначається як добуток мінімального розміру заробітної плати на розмір внеску, встановлений законом на місяць, за який нараховується заробітна плата (дохід), та в 2018 році дорівнює 819,06 грн.

Наступний крок дослідження визначається в аналізі видаткових коштів Пенсійного фонду (рис. 2.4).



Рис. 2.4. Видатки пенсійного фонду України за 2018 рік, млн. грн.

* складено автором на основі [46].

Згідно з оперативними даними загальна сума видатків на пенсійні та інші заплановані виплати склала 358,6 млрд. грн. (без урахування проведеного у грудні 2017 року фінансування пенсійних виплат січня 2018 року в сумі 9,9 млрд. грн. та з урахуванням залишку коштів на початок року), що на 67,1 млрд. грн. більше у порівнянні з минулим роком. Як ми бачимо, на рис. 2.4 основну частину видатків з Пенсійного фонду України спрямовано на виплату пенсій, всі інші кошти витрачено на операцій пов'язані із переказом та виплатою.

Проаналізувавши динаміку доходів та видатків ПФУ, можна зробити висновок, що видатки ПФУ перевищують доходи. Дефіцит ПФУ зростає з кожним роком та в перспективі буде зростати. Така тенденція пов'язана зі збільшенням співвідношення між кількістю працездатних осіб та пенсіонерів, а також з міграційними процесами. 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.

2.2. Система накопичувального пенсійного страхування

Однією з головних причин цього є неспроможність пенсійної системи України впровадити у вітчизняну практику накопичувальні механізми пенсійного забезпечення, адже до 2004 року в Україні переважав розподільчий механізм пенсійного страхування, проте з прийняттям Закону «Про недержавне пенсійне забезпечення» розпочався перехід до змішаної – розподільчо-накопичувальної пенсійної системи, однак рівень накопичувальних пенсій в Україні ще не досяг значного результату, який демонструють країни ЄС [20].

Пенсійні накопичення в рамках системи професійних пенсій акумулюються в обраному роботодавцем або працівником фінансовому інституті й далі вкладаються в інвестиційні проекти. Так, наприклад, у Швейцарії професійні пенсійні системи існують практично в кожній організації. У Швеції колективні договори між спілками роботодавців і профспілками забезпечують професійними пенсіями понад 90% тих, хто працює, у Нідерландах – 80%, у США – 70%. Такий механізм дає змогу уникнути знецінення накопичених коштів до моменту настання права на отримання професійної пенсії. З огляду на це, ми вважаємо, що діяльність професійних пенсійних фондів має бути впроваджена в Україні [67].

Запровадження накопичувальної системи пенсійного забезпечення, яка б мала вирішити проблеми незбалансованості бюджету Пенсійного Фонду.

Як відомо, з 1 січня наступного 2019 року Кабінет Міністрів України планував запуснути другий накопичувальний рівень української пенсійної системи. Передбачалося платити пенсійні внески всім працюючим, кому на даний момент менше 35-ти років, у розмірі 2% від заробітку (у наступні роки ці відрахування мають зрости максимум до 7%).

Однак, у Світовому банку вважають, що вводити накопичувальні пенсії в Україні з січня 2019 року зарано. Тому Міністерство соціальної політики запропонувало відстрочити запровадження другого накопичувального рівня пенсійної системи на 1 рік - до 1 січня 2020 року.

Суть другого рівня пенсійної системи України – обов'язкового накопичення, в тому, що працівники або роботодавці від їхнього імені, а в деяких системах і самозайняті особи, сплачують внески до накопичувального пенсійного фонду. Внески обліковують на індивідуальних пенсійних рахунках [9].

Накопичені внески інвестують у різні фінансові інструменти. Після виходу на пенсію учасник отримує право на одержання пенсії, яка обраховується з накопиченої суми внесків та інвестиційного доходу.

В обов'язковій накопичувальній системі, згідно із законопроектом, братимуть участь тільки громадяни, вік яких нижче 25 років при страховому внеску 7%. Попередня його редакція передбачала участь громадян до 40 років при страховому внеску 2% із щорічним його підвищенням на 1% і доведенням внеску до 7%.

Передбачається, що Законом України «Про загальнообов'язкове пенсійне забезпечення громадянам» [19] буде надано право, у разі бажання, перевести їх обов'язкові пенсійні заощадження з накопичувального фонду до обраного ними недержавного пенсійного фонду, тобто на третій рівень. Це дозволить застрахованим особам самостійно вирішувати, яка інвестиційна політика є найбільш прийнятною для інвестування їхніх пенсійних заощаджень, а отже – більшою мірою впливати на розмір своєї майбутньої пенсії.

Запроваджуватися другий рівень буде лише після формування необхідних економічних передумов та створення відлагодженої і ефективної системи державного нагляду та регулювання у цій сфері, а також необхідної інфраструктури.

Отже, введення другого рівня пенсійного страхування дасть можливість:

- підвищити рівень пенсійного забезпечення, бо на пенсійні внески нараховуватиметься інвестиційний дохід;
- застрахувати майбутніх пенсіонерів від негативних демографічних тенденцій та коливань в економічному розвитку держави через розподіл ризику виплати низької пенсії між першим та другим рівнем пенсійної системи;

- закріпити виключне право володіння власними пенсійними коштами за кожним учасником, а також успадкування коштів;
- посилити залежність розміру майбутньої пенсії від розміру внесків, що сприятиме зростанню зацікавленості громадян та їх роботодавців у сплаті пенсійних внесків і буде чинником виходу цілого ряду підприємств із тіньового сектору економіки до формального;
- зменшити навантаження на фонд оплати праці роботодавців за рахунок перерахування частини обов'язкових пенсійних внесків до НФ, що здійснюватиметься із заробітку працівника;
- істотно збільшити кількість інвестиційних ресурсів, що направлятимуться в економіку України і забезпечуватимуть її зростання;
- підвищити ефективність управління системою пенсійного забезпечення за рахунок передачі недержавним компаніям функції управління пенсійними активами.

Давайте порівняємо солідарну та накопичувальну системи пенсійного забезпечення. На сьогоднішній день більшість фахівців у галузі економіки поділяють думку, що обидві системи з макроекономічної точки зору є еквівалентними між собою, а не суперечливими. Обидві мають свої переваги та недоліки. В основному це стосується стійкості до ризиків, до яких схильні пенсійні системи. Вони коротко представлені в табл. 2.1.

Прихильники солідарної пенсійної системи підкреслюють її стійкість до інфляції та до краху фондових ринків. Додатковою перевагою є низькі експлуатаційні витрати такої системи. Найбільшим недоліком, безсумнівно, є вразливість до всіх демографічних факторів. Крім того, система, в якій кількість майбутніх виплат не залежить від суми накопичень, може бути дуже чутливою до політичних змін серед різних соціальних груп, які хочуть вибороти для себе найвищий та найбільш ранній вихід на пенсію.

Що стосується накопичувальної пенсійної системи, її переваги в основному виявляються в накопиченні заощаджень та в забезпеченні капіталу в економіці. Її дуже важливою особливістю є більша стійкість до впливу несприятливих

демографічних тенденцій. Недоліком є відносно високі експлуатаційні витрати (за оцінками, вони в 3-4 рази вище, ніж у солідарній системі) та відсутність стійкості до інфляційного ризику та коливань на фондових ринках.

Таблиця 2.1

Ризики пенсійних систем

Тип ризику	Стійкість системи до ризику	
	Солідарна	Накопичувальна
Зростання тривалості життя населення	Ні	Так
Зниження природного приросту населення	Ні	Так
Зростання безробіття	Ні	Так
Скорочення виробництва і/або реальної з/п	Ні	Так
Політичні зміни	Ні	Так
Крах фондових ринків	Так	Ні
Висока інфляція	Так	Ні

* складено автором на основі [10].

Види пенсійних систем, тобто солідарна та накопичувальна, є досить конкретними та екстремальними моделями. Більшість країн світу використовують щось середнє між цими моделями. Системи, що використовують обидва способи фінансування пенсій, називаються змішаними або гібридними.

Суть змішаних систем ґрунтується на такому поєднанні рішень солідарної та накопичувальної системи, щоб досягти ситуації, в якій гібридні системи матимуть вигоду як від переваг солідарної, так і від накопичувальної систем. Їх перевагою є диверсифікація ризиків, пов'язаних із даним методом фінансування пенсій. Змішані системи відомі в літературі як частково накопичувальні системи. Вони збирають внески від працівників і/або роботодавців та здійснюють поточні пенсійні виплати, проте частина доходу фонду витрачається на інвестиційну діяльність. Таким чином, змішані системи забезпечують виплати поточних пенсій, а також створюють значні резерви капіталу, які можуть бути використані для покриття збільшених очікуваних пенсій у майбутньому. Ставка відрахувань у змішаній системі повинна забезпечувати баланс між можливими надходженнями та витратами системи. Це рішення дозволяє зберегти рівень відрахувань до системи на більш стабільному рівні, ніж у випадку накопичувальної системи.

Існують також недоліки змішаних систем. Частково накопичувальні системи за своїм гібридним характером не зовсім уникають можливості перерозподілу трансфертів (особливо між поколіннями). Їх змішаний вигляд, намагаючись об'єднати дві протилежні філософії, втрачає свою прозорість. Неузгодженість змішаних систем може негативно впливати на процес формування очікувань серед їхніх учасників. Крім того, така організація трансфертів між поколіннями може зіткнутися з соціальним опором. Досвід багатьох країн, в яких функціонує змішана система, показує велику кількість труднощів у їх належному функціонуванні.

В накопичувальних та змішаних системах пенсійні установи - це установи, які повинні збільшувати пенсійні внески. Щоб заробити дохід, вони здійснюють інвестиції на ринок капіталу.

Отже, проаналізуємо спільні й відмінні риси солідарної та обов'язкової накопичувальної пенсійних систем (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Порівняння солідарної та накопичувальної пенсійних систем

Характеристика	Солідарна система	Обов'язкова накопичувальна система
Характер сплати внесків	Обов'язковий	Обов'язковий
Обсяги внесків	Встановлюється законом	Встановлюється законом
Джерело сплати внесків	Нарахування на з/п	Відрахування із з/п
Кінцевий одержувач внесків	Пенсійний фонд (державна установа)	Пенсійний фонд, недержавні пенсійні фонди
Характер обліку внесків	Коллективний	Індивідуальний
Можливість інвестування	Відсутня	Присутня
Можливість отримання інвестиційного доходу	Відсутня	Присутня
Характер пенсійних виплат	Довічна пенсія	Довічна пенсія, одноразова виплата
Оподаткування пенсійних виплат	Відсутнє	Залежно від законодавства

* складено автором на основі [14].

Розвиток пенсійних систем у світі сьогодні доводить, що наявність накопичувального рівня пенсійної системи є свідченням стабільності системи в

цілому та додаткових гарантій соціально-економічного захисту громадян відповідної країни.

Накопичувальна пенсійна система створюватиме тісний зв'язок між внесками та пенсійними виплатами, яких не могла забезпечити солідарна система через поєднання функцій еквівалентного розподілу та загального страхування, підтримки рівня малозабезпечених осіб до рівня прожиткового мінімуму та ін. Тому в системі із встановленими внесками досягається кращий розподіл пенсійних накопичень, особливо з точки зору справедливості відносно різних поколінь, а громадяни сприймають внески не як податки, а як заощадження. Це сприяє меншим викривленням на ринку праці, не призводить до ухиляння від сплати внесків чи до викривлень у пропозиції праці, не виступає стимулом до більш раннього виходу на пенсію.

Проте є категорія осіб, котрі ухилятимуться від сплати внесків, що пояснюватиметься неспроможністю оцінити суму пенсійних заощаджень на багато років наперед чи спокусою не платити пенсійних внесків у періоди низьких інвестиційних доходів, надаючи перевагу споживанню цих коштів або вкладанню в житло, споживчі товари тривалого користування.

«Втікаючи» до неформального сектору в накопичувальній пенсійній системі, особа не спричинить великого негативного впливу на стабільність системи, як у солідарному плані з визначеними виплатами, адже саме вона нестиме збитки у вигляді меншого розміру майбутньої пенсії через підвищення ставки внесків до Пенсійного фонду і не перекладатиме витрати на тих, хто залишився в системі. Але водночас, стоятиме гостро проблема фінансової незахищеності цієї категорії працівників, оскільки у майбутньому розмір їхньої пенсії може бути недостатнім і вони зможуть звернутися по допомогу до держави. Також ці норми не оминуть і працюючих інвалідів, безробітних, жінок, котрі виховують дітей.

2.3. Розвиток недержавних пенсійних фондів

Функціонування системи недержавного пенсійного страхування в Україні означає створення нового потужного механізму пенсійного страхування. Значущість недержавних пенсійних фондів визначається їхньою спроможністю бути суттєвим джерелом підтримки соціальних стандартів та водночас акумулятором внутрішніх інвестиційних ресурсів для прискореного розвитку національної економіки. Рівень розвитку недержавного пенсійного забезпечення є показником економічного та соціального становища населення країни [16].

Недержавні пенсійні фонди створюються для здійснення пенсійного страхування громадян у рамках соціальної підтримки осіб похилого віку, а саме підвищення якості життя населення. Така підтримка передбачає створення альтернативної можливості використовувати накопичувальну частину пенсії з найбільшою ефективністю. Поки можна констатувати, що українські громадяни в силу різних причин не поспішають переводити свої кошти до недержавних пенсійних фондів.

Недержавні пенсійні фонди на фінансовому ринку України вважаються достатньо новим сегментом. В Україні недержавні пенсійні фонди надають послуги з недержавного пенсійного страхування, при цьому договір може бути укладений із фізичними та юридичними особами в рамках наявних пенсійних схем, заснованих на індивідуальних або солідарних пенсійних рахунках. Основним джерелом виплат пенсій за недержавним пенсійним страхуванням є пенсійні резерви, які формуються за рахунок надходжень внесків вкладників та доходів від інвестування.

Своєю чергою, НПФ, як і ПФУ, акумулює кошти пенсійних накопичень, організовує їх інвестування, облік, призначення та виплату накопичувальної частини страхової пенсії. У зв'язку із цим можливо виділити мету створення НПФ – підвищення якості обслуговування пенсіонерів та ефективності пенсійної системи. Аналіз наявної ситуації показує, що система НПФ станом на 31.12.2017 представлена 64 недержавними пенсійними фондами, які мають діючу ліцензію на здійснення діяльності з пенсійного забезпечення та пенсійного страхування, а станом на 31.12.2018 в Державному реєстрі фінансових установ містилася

інформація про 62 недержавних пенсійних фонди (далі – НПФ) та 22 адміністратори НПФ (рис. 2.5) [9].

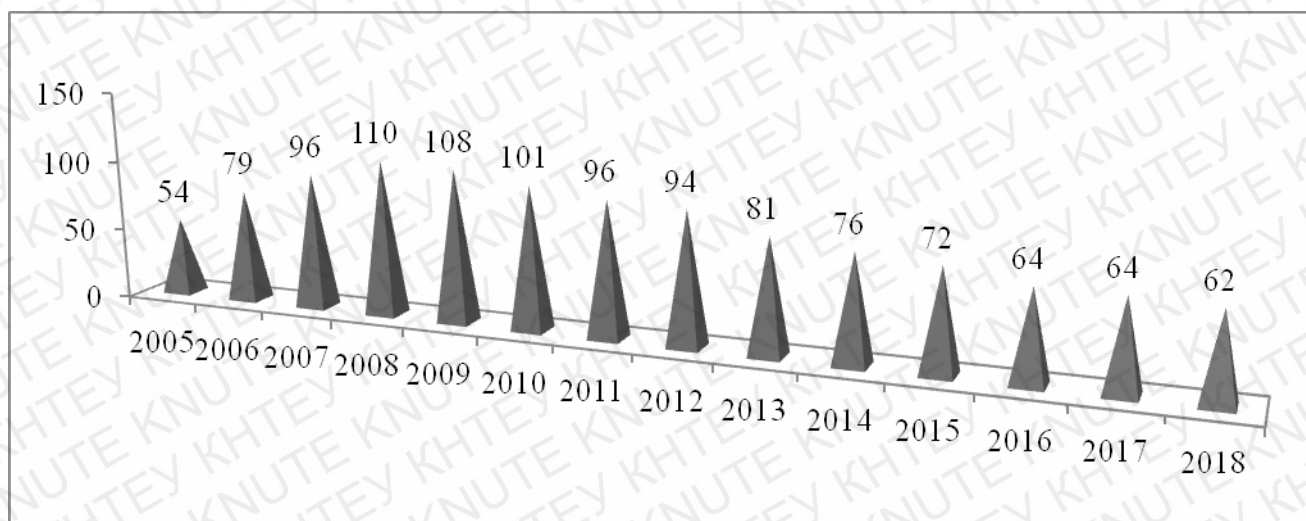


Рис. 2.5. Динаміка кількості НПФ в Україні за період 2005–2018 рр.

* складено автором на основі [66].

Розглядаючи на динаміку кількості НПФ в Україні в досліджуваний період, можна констатувати, що найбільша кількість НПФ спостерігалася у 2008 р. У подальшому їх кількість поступово почала зменшуватися. Так, у 2018 р. порівняно з 2008 р. їх кількість зменшилася майже в 1,7 рази і становить 62 недержавних пенсійних фондів.

Згідно з даними Державного реєстру фінансових установ недержавні пенсійні фонди зареєстровано у 8 регіонах України (рис. 2.6).

Найбільша кількість НПФ зосереджена у м. Києві – 46, або 71,9% від загальної кількості зареєстрованих НПФ. Окрім того, недержавні пенсійні фонди функціонують у Херсонській, Одеській, Харківській, Івано-Франківській, Львівській та Дніпропетровській областях. У Херсонській та Одеській областях зареєстровано по одному НПФ. По два НПФ функціонують у Харківській, Івано-Франківській та Львівській областях. Другу позицію після м. Києва за кількістю НПФ займає Донецька область, де функціонує 6 недержавних фондів, а третє – Дніпропетровська область, в якій чотири НПФ.

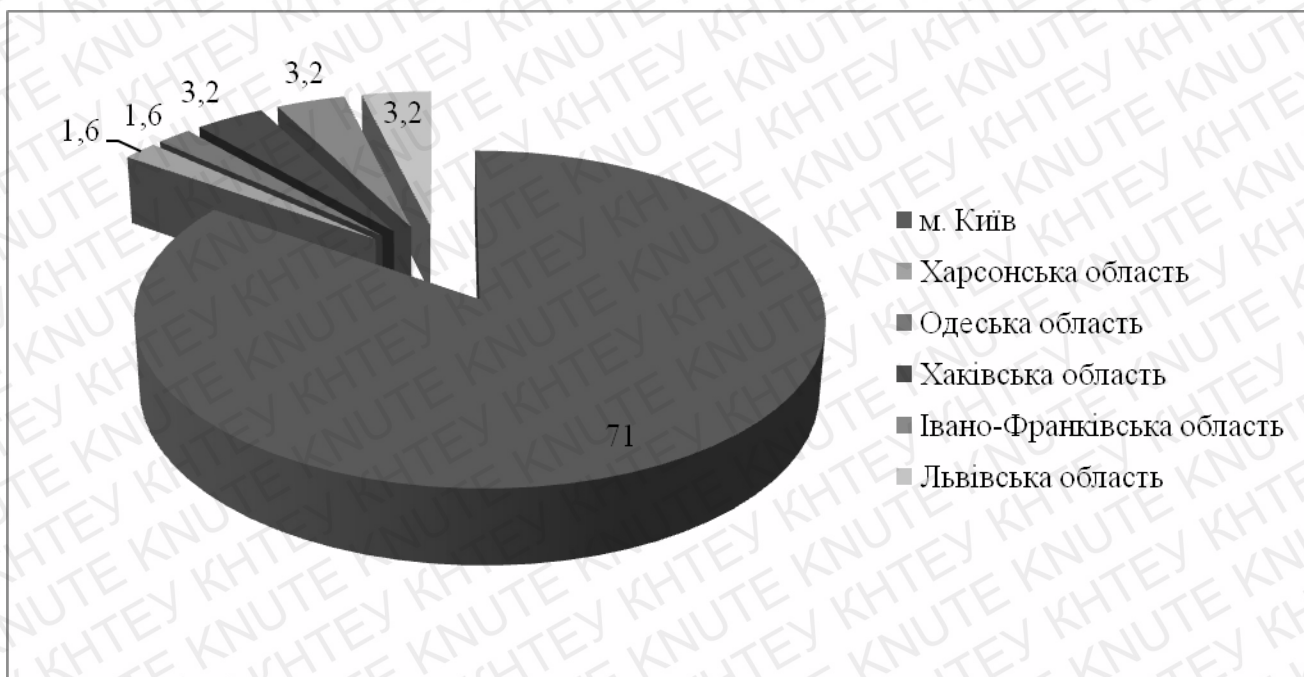


Рис. 2.6. Територіальний розподіл НПФ в Україні, %

* складено автором на основі [66].

Зростання кількості НПФ зумовило зростання попиту на послуги з адміністрування цих фондів. До 2011 р. загальна кількість укладених пенсійних контрактів поступово збільшувалася і становила 75,0 тис. од. []. Даний показник збільшився на 44,4 тис. од. порівняно з 2005 р. Із кожним роком кількість учасників поступово зростає, але різке зростання учасників НПФ спостерігалось у 2008 та 2013 рр.

Особливу увагу слід приділити, основним показникам діяльності НПФ, згідно з поданими звітними даними, та темпи їх приросту наведені в таблиці 2.3.

Як ми бачимо з таблиці 2.1, усі показники діяльності недержавних пенсійних фондів протягом 2018 року зросли. Станом на 31.12.2018 адміністраторами недержавних пенсійних фондів укладено 68,8 тис. шт. пенсійних контрактів, що більше на 17,2% (10,1 тис. шт.) порівняно зі станом на 31.12.2017.

Структура пенсійних контрактів станом на 31.12.2018:

- з вкладниками – фізичними особами – 61,9 тис. шт.;
- з вкладниками фізичними особами-підприємцями – 0,1 тис. шт.;

- з вкладниками – юридичними особами – 6,8 тис. шт.

Таблиця 2.3

Динаміка основних показників діяльності недержавних пенсійних фондів

Показники	Станом на 31.12.2016	Станом на 31.12.2017	Станом на 31.12.2018	Темпи приросту, %	
				станом на 2017/ станом на 2016	станом на 2018/ станом на 2017
Кількість укладених пенсійних контрактів, тис. шт.	62,6	58,7	68,8	-6,2%	17,2%
Загальна кількість учасників НПФ, тис. осіб	834,0	840,8	855,3	0,8%	1,7%
Загальна вартість активів НПФ, млн. грн.	2 138,7	2 465,6	2 745,2	15,3%	11,3%
Пенсійні внески, всього, млн. грн.	1 895,2	1 897,3	2 000,5	0,1%	5,4%
у тому числі:					
- від фізичних осіб	92,2	124,3	172,1	34,8%	38,5%
- від фізичних осіб-підприємців	0,2	0,2	0,2	0,0%	0,0%
- від юридичних осіб	1 802,1	1 772,3	1 827,7	-1,7%	3,1%
Пенсійні виплати, млн. грн.	629,9	696,3	809,9	10,5%	16,3%
Кількість учасників, що отримали/ отримують пенсійні виплати, тис. осіб	81,3	78,8	81,3	-3,1%	3,2%
Сума інвестиційного доходу, млн. грн.	1 080,5	1 455,5	1 767,7	34,7%	21,4%
Прибуток від інвестування активів недержавного пенсійного фонду, млн. грн.	834,8	1 183,9	1 440,5	41,8%	21,7%
Сума витрат, що відшкодовуються за рахунок пенсійних активів, млн. грн.	245,7	271,5	327,2	10,5%	20,5%

* складено автором на основі [51;52;57].

Кількість вкладників – юридичних осіб на протязі досліджуваного періоду відносно стабільна (рис. 2.7).

Своєю чергою, показник пенсійних контрактів був стабільним до 2013 р. У 2014 р. відбувся різкий спад показників. У подальшому динаміка кількості укладених пенсійних контрактів та кількості вкладників – юридичних осіб варіюється. Динаміка кількості вкладників юридичних осіб та пенсійних контрактів нестабільна. У 2011 р. показники набувають найвищого піку. Починаючи з 2012 р. тенденція різко змінюється у негативний бік [16].

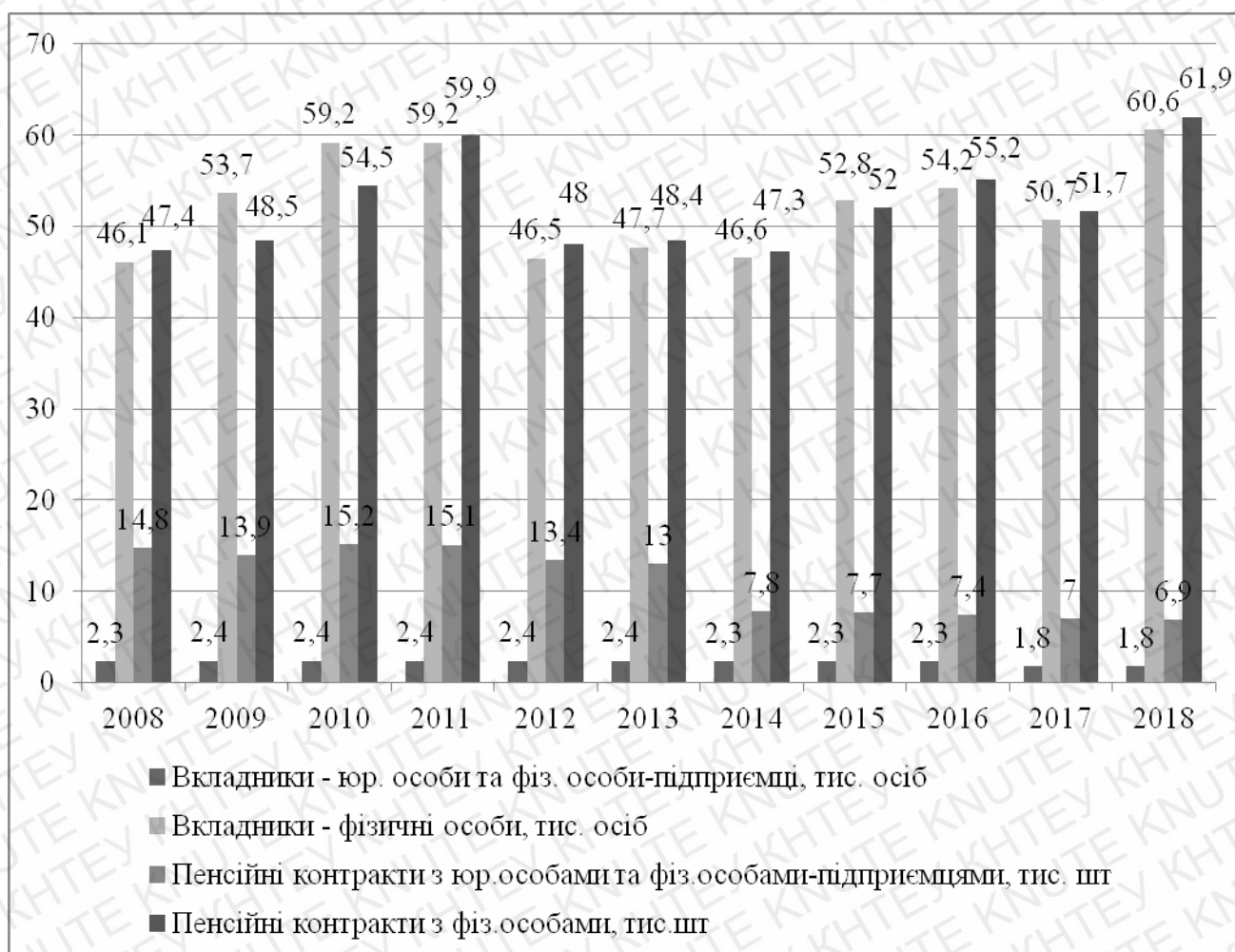


Рис. 2.7. Динаміка кількості укладених пенсійних контрактів та кількості вкладників

* складено автором на основі [51-57].

Ситуація з кількістю учасників НПФ теж нестабільна (рис. 2.8). Починаючи з 2005 р. кількість учасників невинно зростала. Різке зростання відбулося у 2013 р., після чого ситуація з кількістю учасників відносно стабільна. Станом на 31.12.2017 загальна кількість учасників НПФ становила 840,8 тис. осіб (станом на 31.12.2016 – 834,0 тис. осіб). Станом на 31.12.2018 загальна кількість учасників НПФ становила 855,3 тис. осіб.

У 2018 році з учасників отримали/ отримують пенсійні виплати 81,3 тис. осіб (9,5% від загальної кількості учасників).

Тенденція пенсійних виплат виглядає позитивно. Пенсійні виплати (одноразові та на визначений строк) станом на 31.12.2017 становили 696,3 млн. грн., що на 10,5% більше порівняно з аналогічним періодом 2016 р.

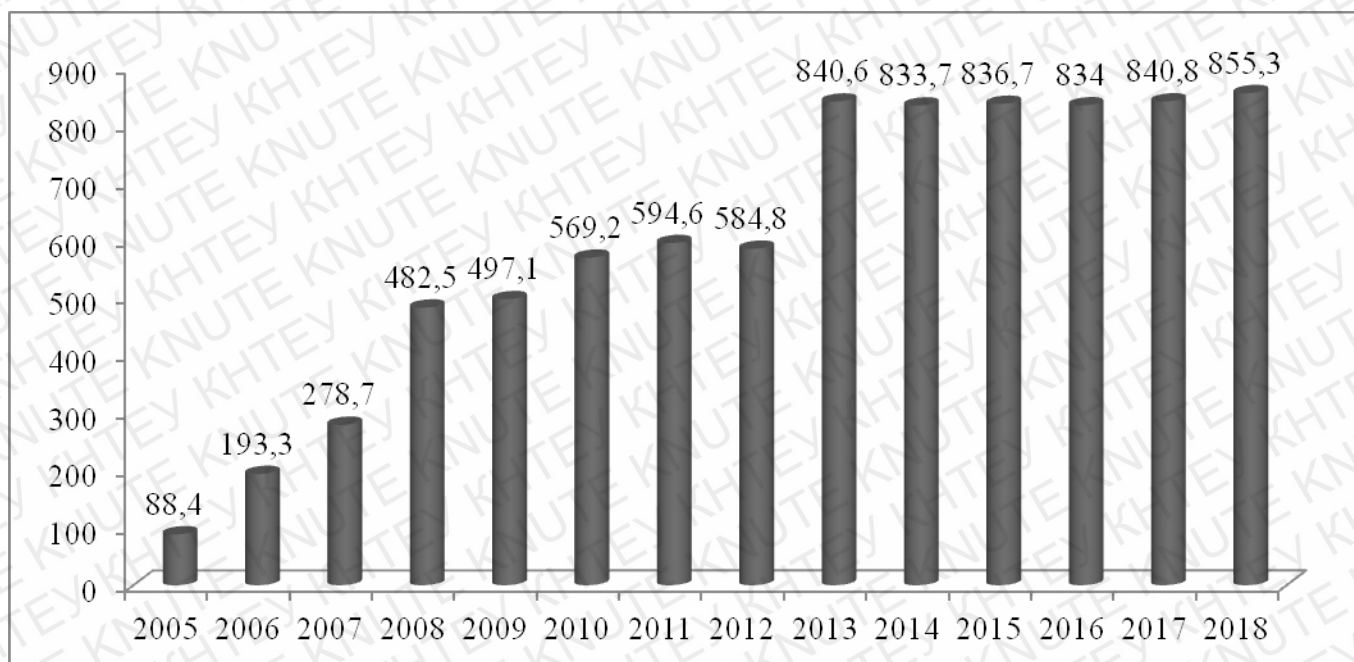


Рис. 2.8. Кількість учасників недержавних пенсійних фондів за період 2005–2018 рр., тис. осіб

* складено автором на основі [51-57].

Пенсійні виплати (одноразові та на визначений строк) станом на 31.12.2018 становили 809,9 млн. грн, при цьому одноразові виплати зросли на 7,8%, пенсійні виплати на визначений строк – на 38,9%. (рис. 2.9). У 2015 р. пенсійні виплати (одноразові та на визначений строк) становили 557,1 млн. грн., що на 32,2% більше порівняно з кінцем 2014 р., при цьому одноразові виплати зросли на 23,7%, пенсійні виплати на визначений строк – на 121%. У 2012 р. пенсійні виплати збільшилися на 20,6% порівняно з 2011 роком і становили 251,9 млн. грн. [16].

Сукупно недержавними пенсійними фондами станом на 31.12.2018 було здійснено пенсійних виплат (одноразових та на визначений строк) 81,3 тисячі учасників, тобто 9,5% від загальної кількості учасників, які отримали/ отримують пенсійні виплати. Середній розмір одноразової пенсійної виплати на одного учасника НПФ, який отримав/ отримує пенсійну виплату одноразово, станом на

31.12.2018 становив 7,1 тис. грн. (станом на 31.12.2017 – 6,8 тис. грн., станом на 31.12.2016 – 6,4 тис. грн.) та середній розмір пенсійної виплати на визначений строк на одного учасника НПФ, який отримав/отримує пенсійну виплату на визначений строк, становив 63,4 тис. грн. (станом на 31.12.2017 – 47,8 тис. грн., станом на 31.12.2016 – 33,9 тис. грн.).

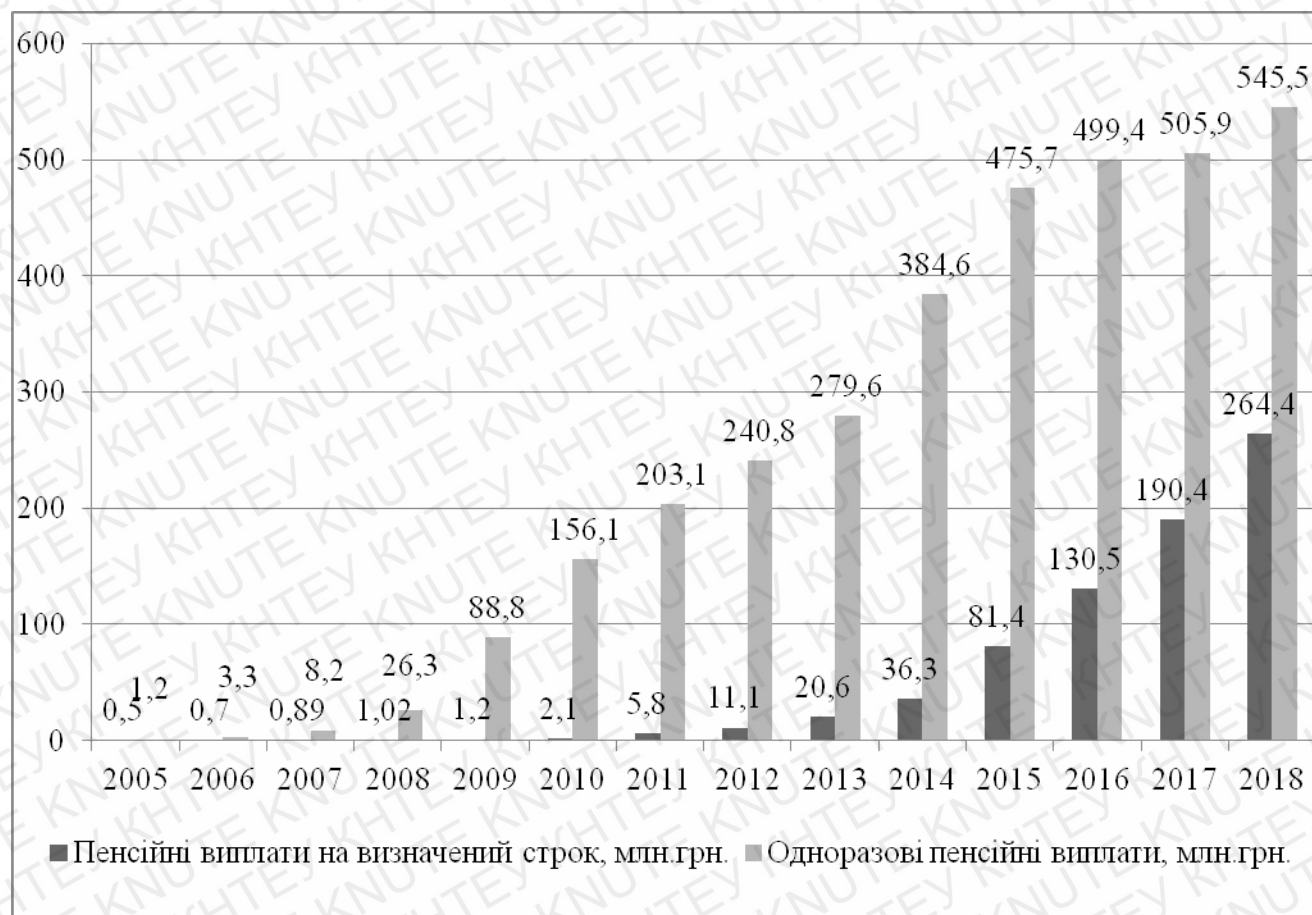


Рис. 2.9. Динаміка пенсійних виплат за період 2005–2018 рр., млн. грн.

* складено автором на основі [51-57].

Станом на 31.12.2017 становив 6,8 тис. грн. (станом на 31.12.2016 – 6,4 тис. грн., станом на 31.12.2015 – 6,0 тис. грн.), середній розмір пенсійної виплати на визначений строк на одного учасника НПФ, який отримав/отримує пенсійну виплату на визначений строк, становив 47,8 тис. грн. (станом на 31.12.2016 – 33,9 тис. грн., станом на 31.12.2015 – 23,3 тис. грн.).

Одним із основних якісних показників, які характеризують систему НПЗ, є сплачені пенсійні внески.

Сума пенсійних внесків станом на 31.12.2018 становить 2000,5 млн. грн., збільшившись на 5,4% (103,2 млн. грн.) в порівнянні з аналогічним періодом 2017 року. Порівняно зі станом на 31.12.2016 сума пенсійних внесків станом на 31.12.2017 збільшилась на 0,1% (2,1 млн. грн.).

У загальній сумі пенсійних внесків станом на 31.12.2018 основну частину, або 91,4%, становлять пенсійні внески від юридичних осіб, на які припадає 1 827,7 млн. грн.

На збільшення суми пенсійних внесків вплинуло:

- станом на 31.12.2018 збільшення суми пенсійних внесків від фізичних осіб на 38,5% (47,8 млн. грн.) та від юридичних осіб — на 3,1% (55,4 млн. грн.);
- станом на 31.12.2017 збільшення суми пенсійних внесків від фізичних осіб на 34,8% (32,1 млн. грн.), при цьому суми пенсійних внесків юридичних осіб зменшилися на 1,7% (29,8 млн. грн.).

Середній розмір пенсійного внеску за 2018 рік на одного вкладника: юридичну особу та фізичну особу-підприємця становить 39 298,28 гривні; фізичну особу становить 786,32 гривні.

Загальна вартість активів, сформованих недержавними пенсійними фондами, станом на 31.12.2018 становила 2 745,2 млн. грн., що на 11,3%, або на 279,6 млн. грн. більше в порівнянні з аналогічним періодом 2017 року та на 15,3%, або на 326,9 млн. грн. більше в порівнянні з аналогічним періодом 2016 року [9].

Отже, НПФ протягом останніх років розвиваються досить динамічно та мають значний потенціал для подальшого розвитку. Здійснивши низку заходів нормативно-правового та організаційного врегулювання проблемних моментів, можна суттєво стимулювати подальший розвиток ринку недержавного пенсійного забезпечення і, відповідно, вплинути на прискорення економічного розвитку держави у цілому.

Висновки до другого розділу

Незважаючи на безперервні спроби удосконалення пенсійної системи вона, на жаль, досі залишається малоефективною у всіх аспектах. Вона обтяжує державний бюджет країни та є соціально несправедливою, оскільки порушення принципів страхування призводить до того, що у пенсійному забезпеченні існують безліч пілг для певних категорій працівників, а для основної частини пенсіонерів пенсії залишаються на досить невисокому рівні. Основними напрямками подальшого удосконалення пенсійної системи України мають бути: істотне удосконалення солідарної пенсійної системи; створення сприятливих економічних умов для практичного запровадження накопичувальної системи пенсійного забезпечення; заохочення підприємств та організацій для створення у державних банках депозитних фондів для накопичення пенсії, як прототипу недержавного пенсійного страхування.

Недержавне пенсійне страхування залишається в Україні лише на етапі початкового розвитку. НПФ не користуються значною популярністю у громадян. Причинами цього є обмеженість інформації про діяльність НПФ, недовіра населення та низькі фінансові можливості потенційних учасників, які все частіше мають можливість лише задовольнити поточні потреби і не в змозі вилучити частину доходів для безпосереднього накопичення майбутньої пенсії. Тож для розвитку НПФ необхідно покращення соціального становища в країні в цілому.

На діяльність недержавних пенсійних фондів і рівень поширення накопичувальних пенсійних програм серед населення впливає велика кількість чинників. Зокрема негативними факторами, що гальмують розвиток НПЗ в Україні, є низький рівень доходів населення, високий рівень інфляції та інфляційні очікування, динаміка ВВП, девальвація гривні, нестабільна політична ситуація та високий рівень недовіри населення до фінансових інститутів.

РОЗДОЛ 3

НАПРЯМИ РОЗВИТКУ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

3.1. Шляхи удосконалення пенсійної системи України

Особливості пенсійної системи в Україні обумовлені не тільки несприятливими демографічними тенденціями, пов'язаними зі зміною співвідношення осіб працездатного і непрацездатного віку, а й негативними економічними та фінансовими показниками. Багато років робляться спроби трансформації системи пенсійного страхування з метою наблизити існуючу пенсійну систему до нових економічних реалій. Адже, основним завданням пенсійних систем є гарантування адекватних, прийнятних і стабільних доходів після виходу на пенсію для запобігання зубожінню населення похилого віку [12].

Відповідно до закону України «Про обов'язкове державне пенсійне страхування», основними цілями пенсійної реформи в Україні є: реалізація конституційних прав громадян на пенсійне забезпечення в старості, у випадку інвалідності, при втраті годувальника та в інших встановлених законодавством випадках; забезпечення фінансової стабільності пенсійної системи та створення умов для стійкого розвитку пенсійного забезпечення на основі державного пенсійного страхування та бюджетного фінансування; адаптація системи пенсійного забезпечення до ринкових відносин, які розвиваються в Україні; створення умов для забезпечення Пенсійного фонду необхідними для виплат коштами; гарантування стабільної виплати достойної пенсії у майбутньому; виведення з тіньового сектору економіки великої частини працездатного населення, яке отримує зарплату «у конвертах», чим позбавляють себе можливості отримувати гідну пенсію; удосконалення порядку призначення, перерахунку пенсій; раціоналізація та оптимізація умов представлення та розмірів

пенсій; підвищення ефективності пенсійної системи шляхом удосконалення її системи управління [62].

Солідарна пенсійна система - існуючий перший рівень української пенсійної системи в умовах демографічної кризи неспроможна фінансово забезпечити гідний рівень життя пенсіонерів. Оскільки вона передбачає утримання громадян пенсійного віку наступними поколіннями працюючих, то може ефективно функціонувати лише за умови розширеного відтворення поколінь. Для підвищення її фінансової стійкості і пошуку нових джерел фінансування потрібно:

- розробити заходи, які приляжи б призупиненню процесів «тінізації» доходів населення;
- підвищити розмір заробітної плати та інших доходів населення. У сучасних умовах рівень заробітної плати працівників не повною мірою відповідає вартості робочої сили. Заробітки працівників повинні надавати їм можливість не тільки сплачувати податки й страхові внески, підвищувати рівень споживання, а й робити відповідні заощадження в банківських установах, формуючи тим самим фінансові ресурси для інвестування національної економіки;
- залучити підприємців, які працюють за спрощеною системою оподаткування до сплати пенсійних внесків. У свою чергу, співпраця з контролюючими державними органами дасть поштовх до легалізації найманих працівників. Для останніх можливе запровадження пенсійних канікул на певний строк, з поетапним підвищенням сплати пенсійних внесків у майбутньому [38].

Сучасий стан соціально-економічного розвитку країни, в умовах якого доводиться запроваджувати обов'язкове накопичувальне пенсійне страхування, є об'єктивно непростим, тому потрібно визначити комплекс заходів щодо його втілення. Серед основних пріоритетів, які б дозволили ефективно ввести другий і третій рівні пенсійної системи доцільно виділити:

- формування базових макроекономічних передумов. Серед них - постійне зростання щонайменше на 3 - 4% ВВП держави, порівняно до попередніх років, зниження рівня безробіття за рахунок створення нових робочих місць, невисокі темпи інфляції, підвищення заробітної плати.

- підвищення інвестиційної привабливості фінансових інструментів для вкладення коштів накопичувальних пенсійних програм. Формування стабільного фінансового ринку сприятиме розвитку економічної та соціальної інфраструктури держави, скорішому подоланню фінансової кризи;

- економічне виховання молоді та населення працездатного віку щодо запровадження обов'язкового накопичувального пенсійного страхування, визначення його переваг для кожного громадянина. Для цього доцільно запровадити у школах факультативи, у вищих навчальних закладах ввести спецкурс «Основи пенсійної реформи в Україні», в організаціях, установах і на підприємствах проводити навчальні семінари з питань використання накопичувальних пенсійних програм. У засобах масової інформації проводити роз'яснювальну роботу, на телебачення створювати освітні програми про формування національної пенсійної моделі;

- забезпечення інституціональної готовності пенсійної системи, яка передбачає створення інфраструктури та механізмів її ефективного управління.

Завдання, що постають у цій сфері, можна визначити як загальну адаптацію пенсійної системи до ринкових відносин, яка передусім полягає у посиленні особистої відповідальності щодо розміру соціальних гарантій.

Для формування ефективної, надійної системи недержавного пенсійного забезпечення необхідно: розширити напрями інвестування пенсійних активів за наявності сприятливих умов на фондовому ринку та макроекономічної стабільності; привести програми добровільного пенсійного забезпечення, виконання яких регулюється окремими законодавчими актами; визначити послуги з адміністрування недержавних пенсійних фондів як послуги з недержавного пенсійного забезпечення та поширити на них порядок оподаткування, передбачений для аналогічних послуг; активізувати участь роботодавців у системі

недержавного пенсійного забезпечення; здійснити додаткові заходи щодо захисту коштів учасників системи накопичувального пенсійного забезпечення від знецінення; забезпечити розроблення та виконання обов'язкових професійних пенсійних програм для окремих категорій осіб, зайнятих на роботах з особливо шкідливими і особливо важкими умовами праці, що дають право на призначення пенсій за віком на пільгових умовах або за вислугу років, з одночасним здійсненням заходів щодо створення роботодавцем безпечних для здоров'я робочих місць, та для тих працівників, яким роботодавець не може забезпечити або не забезпечив безпечних та нешкідливих умов праці; прирівняти порядок оподаткування пенсійної виплати, що здійснюється одноразово, до порядку оподаткування пенсії на визначений строк, які виплачуються з недержавного пенсійного фонду; сприяти емісії цільових та довгострокових облігацій внутрішньої державної позики; здійснити заходи щодо запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування; уніфікувати структуру, правила та вимоги до функціонування обов'язкової і добровільної складової частини системи накопичувального пенсійного забезпечення.

Нормативно-правове поле пенсійної системи потребує подальшого розвитку та приведення багатьох чинних законодавчих актів у відповідність із базовими законами, що регулюють питання фінансування пенсійного забезпечення [63].

Для забезпечення стабільного функціонування пенсійної системи необхідно:

- посилити платіжну дисципліну стосовно сплати страхових внесків до ПФУ;
- забезпечити встановлення адекватності, обґрунтованості та прийнятності рівня фіскального навантаження на фонд оплати праці;
- розширити базу нарахування страхових внесків, у тому числі за рахунок легалізації зарплати та підвищення її рівня, скорочення неповної зайнятості та безробіття;

- сприяти підвищенню інвестиційної привабливості боргових зобов'язань і ліквідності акцій вітчизняних емітентів.

Для забезпечення соціальної справедливості у солідарній пенсійній системі необхідно:

- удосконалити порядок перерахування пенсій працюючим пенсіонерам;
- ліквідувати диспропорції у пенсійному забезпеченні, зумовлені збереженням спеціальних пенсійних програм для деяких категорій громадян, якими встановлено окремі умови пенсійного забезпечення, та поетапно здійснити перехід до єдиних правил призначення пенсій;
- опрацювати питання щодо запобігання збільшенню фінансового навантаження на роботодавця під час фінансування пенсій працівникам, зайнятим на підземних роботах, на роботах з шкідливими і важкими умовами праці та на посадах, що дають право на призначення пенсії за віком на пільгових умовах або за вислугу років;
- вдосконалити законодавство в частині повноважень здійснення державного нагляду в системі накопичувального пенсійного забезпечення, а також посилення ролі Мінекономіки у запровадженні обов'язкової накопичувальної пенсійної системи;
- упорядкувати розміри надбавок і підвищень до пенсій для різних категорій осіб залежно від прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність [18].

Отже, виходячи з вищенаведеного, система державного пенсійного забезпечення в Україні, що носить солідарний характер, неспроможна задовольнити інтереси усіх категорій осіб у сучасних умовах. Особливо гостро це можна помітити в періоди економічної кризи. У зв'язку з цим запропоновано шляхи вдосконалення системи державного пенсійного забезпечення України, зокрема: скасувати низку пенсійних пільг для певних категорій осіб, зокрема депутатів, суддів, багатодітних батьків (останнім краще надавати певні доплати на період їхньої працездатності, оскільки при досягненні пенсійного віку, їхні діти вже є дорослими); встановити обмеження на максимальний розмір пенсій,

для осіб, котрі вже пішли на пенсію до 2011 р. (введення обмеження на максимальний розмір пенсії); уніфікація пенсійного законодавства, разом із закладанням додаткових доходів для тих осіб, котрі нині претендують на пільгові пенсії; переклад навантаження ЄСВ з роботодавців на працівників, задля посилення контролю за використанням коштів ПФУ. Поступовий перехід від солідарної системи пенсійного забезпечення до накопичувальної (за рахунок солідарного пенсійного забезпечення гарантувати лише мінімальну пенсію). За допомогою цих заходів можна сформувати оптимальну систему пенсійного забезпечення, котра дозволить як мінімізувати витрати Державного бюджету України, так і забезпечити необхідний дохід пенсіонерам.

3.2. Механізм забезпечення стійкості і збалансованості системи пенсійного забезпечення

Незважаючи на відмінності в побудові пенсійних систем різних країн світу, всі вони базуються на загальних принципах надійності накопичення та збереження заощаджень учасників, також стійкості та збалансованості системи. Головне завдання – збереження активів та їх довготривалий, протягом десятиліть, захист від інфляції. Тому питання ефективного функціонування пенсійної системи та її реформування згідно найкращого світового досвіду є вкрай актуальними на сьогоднішній день.

Основними причинами різко зростаючого значення пенсійної системи в розвитку країни є: по-перше, необхідність виконання конституційних зобов'язань соціальної держави; по-друге, неминучість реформування пенсійної системи на страхових принципах функціонування; по-третє, виконання міжнародно встановлених норм і вимог щодо матеріального забезпечення пенсіонерів, які є обов'язковими умовами визнання України, країни як цивілізованої та соціально орієнтованої держави [72].

Крім того, посилення впливу пенсійної системи на державну макроекономічну стратегію обумовлено загальносвітовими процесами. Це в

першу чергу глобальна демографічна криза, яка змусила розвинені країни Заходу ще в минулому сторіччі не лише реформувати свої пенсійні системи, але й адаптувати всю економіку до них. Демографічні прогнози показують, що в період до 2030 року пенсійне навантаження на працююче населення в розвинених країнах приблизно подвоїться [6].

Другою за значимістю загально визнаною причиною є неминучість систематичних фінансових криз як невід'ємних атрибутів ринкової економіки, особливо в останнє десятиліття, коли їх частота значно збільшилась. В умовах глобалізації фінансові кризи вийшли за межі регіональних економік і набувають глобального характеру, що підвищує ризики бюджетної стійкості навіть розвинених держав. У цьому зв'язку загострюється наукова дискусія про надмірне навантаження пенсійної системи на економіку країни в цілому і на бізнес зокрема. З метою вирішення цих проблем пропонуються різні інструменти державного регулювання пенсійної системи. Світова практика довела, що ефективні механізми здатні забезпечувати адаптацію пенсійних систем до циклічного характеру ринкового розвитку. Одночасно з цим вони дозволяють підвищити реальний розмір пенсій, та створити умови для запобігання фінансових криз пенсійної системи у зв'язку зі старінням населення України і забезпечити поточну фінансову стійкість пенсійної системи Світова практика функціонування систем пенсійного забезпечення базується на трьох основних стратегіях: солідарній, накопичувальній і змішаній. У світовій практиці використовуються різні системи пенсійного забезпечення, які покликані вирішити найважливішу соціальну проблему – пенсійного забезпечення.

Сьогодні для України важливо розробити пенсійну систему, яка буде фінансово стійкою і дасть громадянам достатній дохід після виходу на пенсію. Під час соціально-економічної кризи, враховуючи інфляцію та потребу в бюджетній консолідації, збалансування бюджету Пенсійного фонду є важливою проблемою.

Сучасні реформи торкнуться ряду ключових елементів системи пенсійного забезпечення. Одна з найбільш очевидних і політично спірних є підвищення пенсійного віку. Пенсійний вік збільшився 67 тепер стає більш загальним, а не винятком, який був кілька років тому. Деякі країни пішли ще далі, рухаючись до 68 або 69 років [71].

Все більше і більше країн вводять також автоматичні механізми регулювання або фактори стійкості. Основною метою яких є збалансування пенсійних систем у відповідності з демографічними, економічними та фінансовими показниками. В подальшому збалансування стійкості й адекватності стане більш вираженим в більшості країн. Приватні пенсійні системи також повинні бути посилені, щоб гарантувати та сприяти ефективному та адекватному пенсійному доходу.

В деяких країнах уряд зміг побудувати ефективну пенсійну систему, яка здатна автоматично пристосовуватись до змін середовища. Так, в Данії та Нідерландах, де, незважаючи на кризу, доходи від інвестицій залишилися позитивними протягом останнього п'ятирічного періоду в реальному вираженні. Заохочення до приватних пенсій, можливо здійснювати через професійні і особисті пенсійні плани.

Реформи відбулась майже в всіх країнах, але є дві основні тенденції. Основними напрямками реформ є: відстрочення виходу на пенсію, введення більшого пенсійного віку, побудови автоматичних механізмів коригування та модифіковані правила індексації. Вони повинні поліпшити фінансову стійкість пенсійного забезпечення [12].

Ідея трирівневої пенсійної системи полягає в розподілі ризиків між трьома її складниками, пов'язаними зі змінами в демографічній ситуації (до чого більш чутлива солідарна система) та з коливаннями в економіці і на ринку капіталів (що більше відчувається в накопичувальній системі). Такий розподіл ризиків дає змогу зробити пенсійну систему більш фінансово збалансованою та стійкою.

Теоретично така організація пенсійної системи, особливо її накопичувальна частина, спрямована на виховання економічної самостійності та відповідальності

громадян за стан особистого матеріального добробуту після виходу на пенсію. Це повинно змусити людей уже сьогодні замислитися над тим, що вони отримають по завершенні своєї трудової діяльності, підвищити їх зацікавленість у контролі за належною сплатою роботодавцями страхових коштів до Пенсійного фонду.

Законодавством України передбачено впровадження трирівневої пенсійної системи, яка має на меті зробити пенсійну систему більш фінансово збалансованою та стійкою. Така конфігурація дозволяє розподілити ризики, пов'язані з виплатами з першого і другого рівнів, захищає від негативних демографічних тенденцій і коливань економічного розвитку [31].

Однак, як свідчать результати проведеного дослідження, наміри задекларованого реформування і можливості вітчизняної економіки, очікування суспільства не співпадають.

Прийняті законодавчі зміни, по суті, лише впливають на перерозподільні відносини Пенсійного фонду України, однак не вирішують принципових проблем пенсійної системи, зокрема забезпечення власних надходжень Фонду та фінансування належного рівня виплат. Підвищення пенсійного віку за умов старіння населення лише тимчасово забезпечує обмеження зростання кількості пенсіонерів, і навіть у середньостроковій перспективі не здатне вирішити проблеми дефіциту бюджету Пенсійного фонду України [35].

Запропоновані напрями реформування в кризових умовах не визначають реальних економічних важелів впливу на збільшення надходжень до пенсійної системи України. Тому вважаємо, що вони є скоріше інструментами подолання дефіциту коштів, ніж виваженими складовими реформування системи пенсійного забезпечення.

Реальними і першочерговими кроками в напрямку реалізації окреслених векторів реформування на шляху вдосконалення системи пенсійного забезпечення мають стати комплексні системні заходи щодо детінізації економіки, створення робочих місць, легалізація ринку праці, зниження тиску на фонд оплати праці і спрощення податкового адміністрування, забезпечення належного рівня заробітної плати і доходів населення. Органічне поєднання комплексу

вищезазначених заходів є реальним підґрунтям реформування системи пенсійного забезпечення України в сучасних умовах.

На перспективу дане дослідження слід продовжити в напрямі дослідження ринку недержавних пенсійних фондів, який на сьогодні є досить примітивним, а також ролі регулятора, який повинен створити певні гарантії для громадян.

Висновки до третього розділу

Підводячи підсумок, слід наголосити на необхідності завершення розпочатої реформи пенсійної системи України. Основні напрями щодо її подальшого вдосконалення можна показати в межах кожного рівня пенсійної системи; стратегічно вони полягають у наступному:

- 1) зміцнення фінансового стану солідарної пенсійної системи шляхом: забезпечення зростання доходів бюджету Пенсійного фонду; оптимізації видатків бюджету Пенсійного фонду України;
- 2) якнайшвидше запровадження другого рівня пенсійної системи, розвиток фінансового ринку та його інструментів з метою створення необхідних умов для ефективного функціонування накопичувального пенсійного забезпечення;
- 3) сприяння розвитку недержавного пенсійного забезпечення, створення умов для ефективного функціонування вітчизняного фондового ринку відповідно до принципів ринкової економіки, формування фінансових інструментів, необхідних для розвитку недержавних пенсійних фондів, створення механізмів захисту пенсійних заощаджень громадян від втрати та знецінення, зміцнення довіри до недержавних пенсійних фондів.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Результати випускної кваліфікаційної роботи дають підстави для таких загальних висновків.

За результатами вивчення еволюції системи пенсійного страхування можна зробити висновок, що його розвиток пройшов такі етапи: етап стихійного зародження через виникнення кас взаємодопомоги, створення добровільних страхових організацій; етап становлення державного регулювання, якому характерне втручання держави у процеси пенсійного страхування, та зародження солідарної системи пенсійного страхування; перехідний етап, який характерний тільки для постсоціалістичних країн, що стали на шлях розвитку ринкових відносин; етап реформування пенсійної системи, який характеризується впровадженням багаторівневої системи пенсійного страхування та забезпечення, розподілом зобов'язань щодо пенсійного забезпечення населення між державою, працедавцями та робітниками.

Враховуючи теоретичні засади функціонування системи пенсійного забезпечення визначено структуру пенсійної системи, виходячи з якої існує три рівні. Першим є солідарна система, яка базується за принципом солідарності поколінь і передбачає здійснення поточних виплат пенсіонерам за рахунок пенсійних відрахувань працюючих. Другим – накопичувальна система, яка здійснюється за рахунок сплати внесків до накопичувального фонду працівниками чи роботодавцями від їхнього імені. Третій рівень – добровільна система особистих пенсійних внесків, що формується повністю за рахунок особистих внесків і виплачується як додаткова пенсійна допомога за рахунок особистих пенсійних заощаджень.

Виявлено й узагальнено основні чинники, що впливають на функціонування пенсійного забезпечення. Зокрема, старіння населення, що супроводжується змінами його демографічного складу зростання зайнятості у неформальному секторі економіки і неповної зайнятості, відмова молодих громадян від участі у

національних або професійних пенсійних системах призвели до збільшення фінансового навантаження на солідарні пенсійні системи. Обґрунтовано, що демографічна ситуація, яка склалася сьогодні у світі та в Україні, негативно впливає на економіку та соціальну сферу, спонукає до радикальних перетворень. Старіння населення зумовило погіршення співвідношення між категоріями працездатного та непрацездатного віку. Самі по собі демографічні зміни (нижча народжуваність і довша тривалість життя), виходячи зі світових тенденцій є незворотними. Тому демографічні зміни мають бути обов'язково враховані при реформуванні пенсійної системи.

В Україні є необхідність впровадження накопичувальної системи пенсійного забезпечення, оскільки вона дозволить розвантажити солідарну систему, сформує індивідуальні накопичення громадян, дасть можливість залучати інвестиційний ресурс громадян на розбудову національної економіки, дасть поштовх розвитку національного фондового ринку.

Проаналізувавши динаміку доходів та видатків ПФУ, можна зробити висновок, що видатки ПФУ перевищують доходи. Дефіцит ПФУ зростає з кожним роком та в перспективі буде зростати. Така тенденція пов'язана зі збільшенням співвідношенням між кількістю працездатних осіб та пенсіонерів, а також з міграційними процесами. Власні доходи Пенсійного Фонду України у 2018 році становлять 56,3% видатків. Незважаючи на збільшення доходів протягом останніх трьох років, вони є недостатніми.

Узагальнено теоретичні концепції та практичний досвід розвитку недержавного пенсійного забезпечення. Визначено, що впродовж останніх років у багатьох країнах світу у результаті реформування солідарних пенсійних систем значно зросла роль недержавного пенсійного забезпечення. З'ясовано особливості розвитку недержавних пенсійних фондів в Україні, що дає підстави для більш глибокого розуміння їх ролі у системі пенсійного забезпечення та розвитку фінансового ринку. Накопичуючи фінансові ресурси своїх учасників недержавні пенсійні фонди створюють джерело довготермінових інвестицій, забезпечують додаткові пенсійні виплати громадянам.

Вдосконалення і реформування системи пенсійного забезпечення в Україні є основним завданням в країні. Проведене дослідження дає змогу сформулювати ряд пропозицій щодо удосконалення системи пенсійного забезпечення в Україні:

- вивести заробітну плату з тіні шляхом проведення податкових реформ, що дозволить збільшити дохідну частину бюджету ПФУ;
- запровадити систему коригуючих коефіцієнтів розміру пенсії, яка не стимулюватиме населення до раннього виходу на пенсію з метою стимулювання продовження зайнятості Пенсійному фонду необхідно;
- створити додаткові робочі місця для працездатного населення з метою збільшення розмірів сплати страхових внесків до ПФУ;
- забезпечити інституціональну готовність пенсійної системи, яка передбачає створення інфраструктури та механізмів її ефективного управління;
- забезпечити обґрунтований рівень фіскального навантаження, яке зумовлює пенсійна система на фонд оплати праці;
- розширити напрями інвестування пенсійних активів за наявності сприятливих умов на фондовому ринку та макроекономічної стабільності;
- розробити та запровадити фінансові механізми зацікавленості для роботодавців, брати активну участь розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення.

Головними напрямками реформування пенсійної системи України має бути суттєве вдосконалення солідарної системи; оскільки внаслідок демографічних тенденцій солідарна пенсійна система нездатна забезпечувати існуючий рівень заміщення пенсіями втраченого заробітку та оптимальну диференціацію пенсій, створення економічних умов для реального введення другого рівня пенсійного забезпечення; стимулювання підприємств для створення приватних пенсійних депозитних фондів у державних банках, як прототипу третього рівня пенсійного забезпечення. Нині потрібно продовжувати роботу щодо створення інституційних

компонентів накопичувальної системи загальнообов'язкового пенсійного страхування, які необхідні для запровадження другого рівня пенсійної системи.

Реалізація пропозицій забезпечить стійкий і збалансований розвиток пенсійної системи, гармонізацію з міжнародними та європейськими стандартами та вимогами, активізує діяльність виконавчих органів влади, роботодавців і громадян щодо досягнення високих стандартів пенсійного забезпечення, а також розвиток конкуренції між інституціями державного та приватного пенсійного забезпечення.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Global Age Watch Index 2015 // HelpAge International [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.helpage.org/global-agewatch/populationageing-data/global-rankings-table/>.
2. Pensions: International Experience. URL: http://www.finrep.kiev.ua/download/pensprovision_international_exp
3. Public sector pensions: Rationale and international experiences. URL: <http://www.qfinance.com/insurancemarkets-white-papers/public-sectorpensions-rationaleand-international-experiences/46>
4. Social Security Programs Throughout the World. URL: http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/intl_update 9. Thinking Ahead Institute Global pension assets study 2018. URL: <https://www.willistowerswatson.com/-/media/WTW/Images/Press/2018/01/GlobalPension-Asset-Study-2018-Japan.pdf>
5. Бабенко А. Пенсійне забезпечення громадян – складова соціальної політики держави. – Режим доступу : www.pdaa.edu.ua/sites/default/files/.../12.pdf .
6. Батченко Л. В. Розвиток реформованої пенсійної системи України та її вплив на формування механізму соціального самозахисту населення / Л.В. Батченко, М. М. Деліні // Актуальні проблеми економіки. – 2013. – № 6. – С. 188–193.
7. Безтелесна Л. Соціальна справедливість у солідарній системі пенсійного забезпечення України / Л. Безтелесна, Г. Юрчик // Україна: аспекти праці. – 2018. – № 5. – С. 21–27.
8. Бородіна Н. Державне регулювання у сфері пенсійного забезпечення – розвиток та основні положення / Н. Бородіна // Економіст. – 2010. – № 11. – С. 26–29.
9. Голда Є.С. Сучасний стан та перспективи розвитку недержавних пенсійних фондів України. Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. 2013. № 16(205). С. 104–107.
10. Гудзь Ю.Ф., Реха К.Х. Перспективи впровадження загальнообов'язкової накопичувальної пенсійної системи в Україні // Матеріали II міжнар. наук.-практ.

- конф. «Стратегії та інновації: актуальні управлінські практики» (13 квітня 2017 року). – Кривий Ріг: ДонНУЕТ, 2017. – С. 67-70.
11. Гуцалова Ю.Є. Фінансово-економічна сутність пенсійного забезпечення в Україні / Ю.Є. Гуцалова // Економічний вісник. - 2015. - №2. – С. 85-93
 12. Дробот Я.В., Резніченко Н.В. Проблеми та напрямки реформування пенсійної системи в Україні / Я. В. Дробот, Н. В. Резніченко. // Фінансовий простір. – 2016. – №1. – С. 63–66
 13. Ерошенков С. Г. Анализ закономерностей пенсионного обеспечения за рубежом и определение фактического состояния пенсионной системы России / С. Г. Ерошенков. – М. : Юрист, 2007. – 258 с.
 14. Єлагін В.П. Проблеми запровадження накопичувальної системи пенсійного забезпечення в Україні / В.П. Єлагін // Державне будівництво. – 2016. - № 2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2016-2/doc/5/01.pdf>
 15. Жук О.Б. Фінансове забезпечення функціонування пенсійної системи України в умовах реформування економіки / О.Б. Жук // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. – 2017. - № 3. – С. 50-54
 16. Загальні тенденції розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://feao.org.ua/wp-content/uploads/2015/11/2017-12-15_npf-1.pdf
 17. Загородній А. Г. Проблеми та шляхи вдосконалення пенсійної системи України / А. Г. Загородній, Л. М. Пилипенко // Фінанси України. – 2016. – № 6. – С. 15–24.
 18. Зайчук Б. Характеристика і напрями реформування пенсійної системи України / Б. Зайчук // Формування ринкових відносин в Україні. – 2013. – № 3. – С. 95 – 100.
 19. Закон України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” від 09.07.2003 № 1058-IV. – [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. – Режим доступу: 9/ <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/723-2017-%D1%80>.
 20. Закон України “Про недержавне пенсійне забезпечення” від 09.07.2003 № 1057-IV. – [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15>.

21. Закон України “Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні” від 16.12.1993 № 3721-ХІІ
22. Закон України “Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб” від 09.04.1992 № 2262-ХІІ
23. Закон України “Про пенсійне забезпечення” від 05.11.1991 № 1788-ХІІ
24. Закон України “Про пенсії за особливі заслуги перед Україною” від 01.06.2000 № 1767-ІІІ
25. Закон України «Про Державний бюджет України на 2013 рік» від 06.12.2012
26. Закон України «Про Державний бюджет України на 2014 рік» від 16.01.2014
27. Закон України «Про Державний бюджет України на 2015 рік» від 28.12.2014
28. Закон України «Про Державний бюджет України на 2016 рік» від 25.12.2015
29. Закон України «Про Державний бюджет України на 2017 рік» від 21.12.2016
30. Закон України «Про Державний бюджет України на 2018 рік» від 07.12.2017. – [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2246-19>
31. Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи». URL: [http:// zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3668-17](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/3668-17).
32. Захаров М. Л. Право соціального забезпечення Росії / М. Л. Захаров. – 2-е изд., испр. и перераб. – М. : БЕК, 2012. – 560 с.
33. Звіт про роботу та виконання бюджету Пенсійного фонду України у 2018 році
Режим доступу: https://www.pfu.gov.ua/content/uploads/2019/03/Zvit_2018_21_03_2019.pdf
34. Інформація про виконання показників бюджету Пенсійного фонду України за 2008, 2009, 2010, 2011, 2012 роки / Матеріали офіційного сайту Пенсійного фонду України. URL: http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish/article.jsessionid=5B278E935A31674D78B7BC9545034EB6?art_id=205302&cat_id=161450.
35. Кириленко О. П. Розвиток державного пенсійного страхування в умовах пенсійної реформи: монографія / О. П. Кириленко, Б. С. Малиняк та ін. – Тернопіль: ТНЕУ, 2013. – 350 с.

36. Конституція України [Електронний ресурс] : Закон України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. – Режим доступу: [zakon.rada.gov.ua/go/254к/96-вр](http://zakon.rada.gov.ua/go/254k/96-вр)
37. Корчинський І.О. Вдосконалення пенсійного забезпечення населення: монографія. — Львів: Ліга-Прес, 2015. — 172 с.
38. Кукурудз О.М. Напрями реформування пенсійної системи України // Матеріали Міжнародної науково-практичної конференції «Соціально-економічний розвиток України та її регіонів: проблеми науки та практики» (21- 23 травня). – Харків: ВД «ІНЖЕК», 2009. – С. 252-253.
39. Лібанова Е. М. Бідність населення України: методологія, методика та практика аналізу : монографія / Е. М. Лібанова ; Держ. вищ. навч. заклад Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана ; НАН України. Ін-т демографії та соц. досліджень. – К., 2008. – 330 с.
40. Лібанова Е.М. Пенсійна реформа в Україні: напрями реалізації [колективна монографія] / за ред. Е.М. Лібанової. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України. – 2010. – 270 с.
41. Надточій Б. Пенсійне забезпечення в Україні: історичний аспект / Б. Надточій, В. Яценко. – К. : Україна, 2010. – С. 102–132.
42. Новый энциклопедический словарь / под ред. М. В. Белопольского. – М. : Экзамен, 2005. – 893 с. 11. Офіційний веб-сайт Пенсійного фонду України. – Режим доступу : www.pfu.gov.ua .
43. Овчаренко Я. І. Аналіз системи загальнообов'язкового пенсійного страхування [Електронний ресурс] / Я. І. Овчаренко // Ефективна економіка. – 2016. – № 4. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=4927>.
44. Огляд світового досвіду запровадження пенсійних реформ [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.pfu.gov.ua
45. Офіційний сайт державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
46. Офіційний сайт Пенсійного фонду України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pfu.gov.ua>.

- 47.Офіційний сайт пенсійної реформи уряду 2017 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://pensii2017.info>.
- 48.Петрушка О.В. Баніт Ю.В. Досвід реформування пенсійних систем зарубіжних країн та його використання в Україні. Наука й економіка. — 2015. — № 1. — С. 19—27.
- 49.Петрушка О.В. Державне пенсійне страхування в умовах реформування пенсійної системи України: дис. канд. ек. наук: 08.00.08 / Петрушка О. В.; Тернопільський національний економічний університет. – Тернопіль, 2013. – 236 с.
- 50.Пищуліна О. Фінансові, соціальні та правові аспекти пенсійної реформи в Україні. Світовий досвід та українські реалії / О. Пищуліна, О. Коваль, Т. Пищуліна. – Київ: Центр Разумкова, 2017. – 456 с.
- 51.Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 31.12.2017. URL: https://www.nfp.gov.ua/files/17_Dep_Repetska/NPF_IV_kv%202017.pdf.
- 52.Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 31.12.2016. URL: https://www.nfp.gov.ua/files/17_Dep_Repetska/NPF_IV_kv%202016.pdf.
- 53.Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 31.12.2015. URL: https://www.nfp.gov.ua/files/sekto/NPF_IV%D0%BA%D0%B2_2015.pdf.
- 54.Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 31.12.2013. URL: https://www.nfp.gov.ua/files/OgliadRinkiv/NPF/NPF_IV_kv%202013.pdf.
- 55.Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 31.12.2012. URL: <https://www.nfp.gov.ua/files/OgliadRinkiv/NPF/npz2012r.pdf>.
- 56.Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 31.12.2011. URL: https://www.nfp.gov.ua/files/OgliadRinkiv/NPF/npf_2011.pdf
- 57.Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 31.12.2018. URL: https://www.nfp.gov.ua/files/OgliadRinkiv/NPF/NPF_IV_kv%202018.pdf.

- 58.Постанова КМУ «Про затвердження Положення про Пенсійний фонд України» від 23.07.2014 № 280
- 59.Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій: Закон України від 3 жовтня 2017 року № 21-48-VIII [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2148-19>
- 60.Про затвердження бюджету Пенсійного фонду України на 2017 рік: Постанова Кабінету Міністрів України від 18 січня 2017 р. № 17. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/17-2017-п>.
- 61.Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 8 липня 2010 року № 2464-VI [Електронний ресурс] // Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>
- 62.Про основні напрями реформування пенсійного забезпечення в Україні : Указ Президента України від 13 квітня 1998 року № 291/98 // Офіційний вісник України – № 4. – 1998. – С. 8–10.
- 63.Реха К.Х. Сучасні проблеми та напрями реформування пенсійного забезпечення України // матеріали Всеукр. наук.-практ. інтернет-конф. «Модернізація фінансово-кредитної системи України: виклики глобалізації» (24 березня 2017 року). – Кривий Ріг: ДонНУЕТ, 2017. – С. 345-348.
- 64.Рівень добробуту населення планети зростає: чиста вартість фінансових активів перевищила 100 трлн євро. Страхова справа. — 2015, № 3. — С. 28—29.
- 65.Сайт «Ціна держави». URL: <http://costua.com/budget/expenditure/>.
- 66.Сайт Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринку фінансових послуг. URL: <https://www.nfp.gov.ua/>.
- 67.Світовий досвід пенсійного забезпечення. Порівнюємо з Україною. URL: <http://www.taslife.com.-ua/world-pension.html>
- 68.Словарь иностранных слов / под ред. И. В. Лехина, С. М. Локшиной, Ф. Н. Петрова. – М. : Сов. энцикл., 1964. – 486 с.

69. Ткаченко Л. Шляхи подальшого реформування пенсійної системи України / Л. Ткаченко // Вісн. Пенсійного фонду України. – 2008. – № 9. – С. 16–17.
70. Толуб'як В. Раціоналізація пенсійної системи України / В. Толуб'як // Економіка та держава. – 2010. – № 8. – С. 111–114.
71. Філоненко О. А. Шляхи оптимізації стратегічних напрямів та механізмів державного регулювання системи пенсійного забезпечення [Електронний ресурс] / О. А. Філоненко // Наукові праці. Державне управління. – 2014. – Т. 242 (№ 230). – Режим доступу: <http://official.chdu.edu.ua/article/view/60534>.
72. Чугунов І.Я., Насібова О.В. Еволюція фінансового механізму пенсійного забезпечення // Вісник КНТЕУ. – 2016. – № 1. – С. 80–97.
73. Чугунов І.Я. Фінанси пенсійного забезпечення: монографія / І.Я. Чугунов, О.В. Насібова. – Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. – 248 с.