

Київський національний торговельно-економічний університет

Кафедра фінансів

ВИПУСКНА КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на тему:

Пенсійне забезпечення у системі соціального захисту населення

Студентки 2 курсу, 2м групи,
спеціальності 072
«Фінанси, банківська справа та страхування»
спеціалізації «Державні фінанси»

Бондар Анастасії
Сергіївни

Науковий керівник
к.е.н., доцент

Савченко Наталія
Григорівна

Гарант освітньої програми
д.е.н., професор

Макогон Валентина
Дмитрівна

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

Чугунов Ігор
Якович

Київ 2019

ЗМІСТ

ВСТУП	3
	6
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	5
1.1. Пенсійне забезпечення як важлива складова соціального захисту населення	5
1.2. Фінансове забезпечення пенсійної системи України	10
РОЗДІЛ 2. СТАН ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ	317
2.1. Особливості формування та використання коштів Пенсійного фонду України	17
2.2. Оцінка механізмів державного пенсійного забезпечення	25
РОЗДІЛ 3. ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	33
3.1. Міжнародний досвід пенсійного забезпечення	33
3.2. Розвиток механізму формування та використання коштів державного пенсійного забезпечення	39
ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ	49
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	51
ДОДАТКИ	58

ВСТУП

Актуальність теми. Пенсійне забезпечення – це невід’ємна складова державної соціальної політики, що значною мірою характеризує виконання державою свого соціального призначення та в значній мірі обумовлює рівень стабільності в суспільстві. Пенсійні системи усіх країн світу перебувають у стані постійного реформування. Розповсюдження ідей «соціальної держави» у другій половині ХХ ст. призвели до посилення у масовій свідомості патерналістських поглядів і очікувань. Саме тому сьогодні виникає необхідність реформування пенсійних систем через їхнє інституціональне відставання в нових умовах соціально-економічного розвитку країн. Велика кількість вказаних проблем характерна, як для України, так і для інших пострадянських країн. У зв’язку з процесом європейської інтеграції України гостро постала необхідність виконання зобов’язань відповідно до міжнародних норм щодо забезпечення гідного життя пенсіонерів.

Проблеми пенсійного забезпечення опосередковано знайшли висвітлення у працях із загальних проблем теорії та практики державного управління і соціальної політики відомих вітчизняних учених В. Бакуменка, В. Єлагіна, Е. Лібанової, В. Скуратівського, і безпосередньо в дослідженнях з питань: державного пенсійного страхування в Україні О. Зарудного, Б.Надточія, Н. Нарожної, М. Оробчука, Толуб’яка, І. Чугунова та ін.

Мета і завдання дослідження. Метою випускної кваліфікаційної роботи є обґрунтування теоретичних та практичних засад пенсійного забезпечення, розробка напрямів вдосконалення фінансового забезпечення державного пенсійної системи як складової соціального захисту населення.

Відповідно до мети у роботі було поставлено і вирішено такі завдання:

- розкрити теоретичні засади пенсійного забезпечення;
- визначити особливості формування фінансового забезпечення пенсійної системи України;
- проаналізувати сучасний стан формування та використання фінансових ресурсів Пенсійного фонду України;

- здійснити оцінку механізмів державного пенсійного забезпечення населення в Україні;
- дослідити зарубіжний досвід розвитку систем державного пенсійного забезпечення;
- визначити напрями вдосконалення механізму формування та виконання бюджету Пенсійного фонду України.

Об'єктом дослідження є пенсійне забезпечення.

Предметом дослідження є відносини, які виникають в процесі формування і використання коштів системи державного пенсійного забезпечення.

Методи дослідження. Для розв'язання поставлених завдань у роботі застосовано сукупність загальних та спеціальних методів і підходів: теоретичного узагальнення, систематизації, методи аналізу та синтезу, методи структурного, динамічного, системного, порівняльного аналізу та застосування економіко-математичних методів оцінки первинного матеріалу. Теоретичною та методологічною основою дослідження є фундаментальні положення пенсійного забезпечення, законодавчі та нормативні матеріали з питань пенсійного забезпечення, наукові праці українських і зарубіжних вчених.

Структура та обсяг роботи. Випускна кваліфікаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел (53 джерела) та додатків. Повний обсяг випускної кваліфікаційної роботи – 60 сторінок.

Практичне значення одержаних результатів дослідження полягає в тому, що сформульовані в дослідженні пропозиції та рекомендації щодо вдосконалення фінансового забезпечення пенсійної системи можуть бути використані у подальших наукових дослідженнях та практичній роботі органів Пенсійного фонду.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1.1. Пенсійне забезпечення як важлива складова соціального захисту населення

Одним із основних завдань соціальної політики держави є забезпечення матеріальної підтримки громадян у похилому віці. Потреба людини в соціальному захисті зумовлена багатьма факторами: біологічною природою людини, особливостями умов праці (рівень доходу, режим праці та відпочинку тощо), виробничим середовищем, трудовими відносинами, природними та технологічними обставинами, а також безліччю інших чинників. Тому пенсійна система відіграє важливу роль у процесі соціального захисту населення, і необхідність її розвитку конче необхідна. Визначення суспільством категорій знедолених, незахищених людей похилого віку, які потребують стабільного матеріального забезпечення, слід вважати найгуманнішим етапом цивілізаційного розвитку.

Питання розвитку пенсійної системи, адекватної новим відносинам власності, – виникнення нових інститутів – є досить актуальним із точки зору реалізації конституційного права громадян на соціальне забезпечення. Незважаючи на реформування інститутів пенсійної системи, вона на сьогодні є державною, так як соціально ефективною може бути тільки та пенсійна система, гарантом якої виступає держава. З позицій інституціоналізму справжнім суб'єктом пенсійної системи виступає держава, яка формує умови функціонування пенсійної системи. Діюча сьогодні система правил виходу на пенсію та визначення обсягу пенсійних виплат залишається незмінною, еволюціонуючи лише в напрямку зміни параметрів пенсійної системи. Роль держави в регулюванні соціальних процесів є головною. Відповідальність за соціальний захист громадян – конституційна, законодавча, фінансова, управлінська, координаційна – покладена на державу. Основною категорією пенсійної системи є пенсія. Жоден вид соціального забезпечення не

характеризується такими масштабами, як пенсія. Пенсія увійшла в побут як вид, форма або спосіб матеріального забезпечення у разі настання непрацездатності. Сучасне трактування поняття пенсії походить від лат. «pensio», що означає «відшкодування», «платіж», «внесок».

Пенсія є результатом фінансової діяльності системи пенсійного забезпечення. Розглянемо поняття «пенсійне забезпечення», яке трактується дослідниками як базова та одна з найважливіших соціальних гарантій стабільного розвитку суспільства та безпосередньо стосується всіх його верств.

Пенсійне забезпечення - це процес матеріальної підтримки індивіда, безпосередньо пов'язаний із його трудовою діяльністю, терміни та умови якого залежать від розміру заробітної плати, стажу роботи, умов праці і т.д. Крім того, слід враховувати, що пенсійне забезпечення ґрунтується на економічних інтересах різних поколінь, що відрізняються рівнем доходів і розвитку [23].

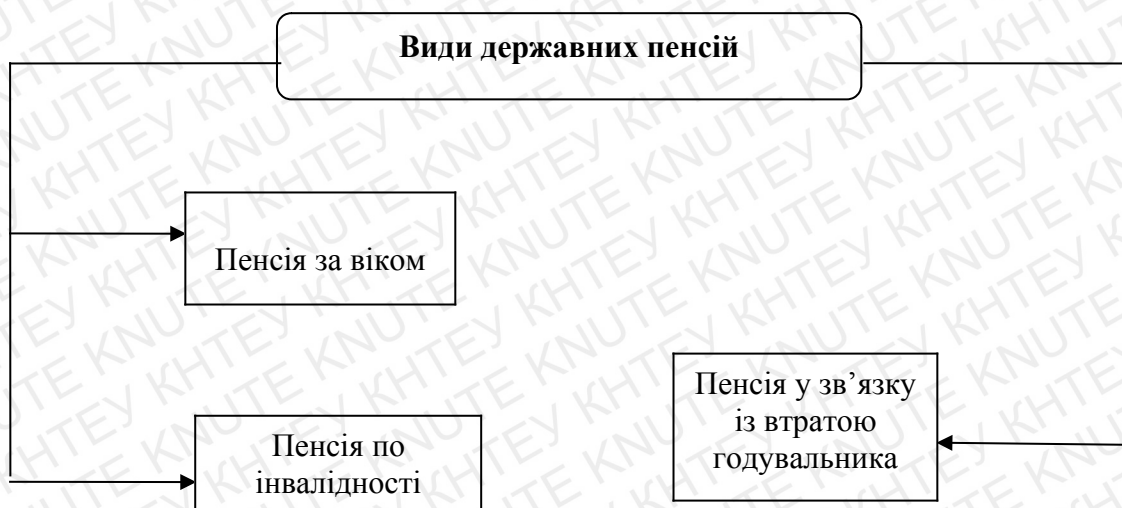
Враховуючи вищезазначене, під пенсійним забезпеченням слід розуміти вид соціального забезпечення населення, який пов'язаний з виплатою щомісячних і, як правило, довічних грошових виплат – пенсій – непрацездатним громадянам в зв'язку з настанням певних найбільш несприятливих соціальних обставин – старості, інвалідності, втрати годувальника та інших, передбачених чинним законодавством.

Нині Пенсійний фонд України фінансує три види державних пенсій громадянам України (рис.1.1.).

Слід зазначити, що із запровадженням системи недержавного пенсійного страхування громадяни України зможуть отримувати, крім основної державної пенсії із системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, ще й додаткову пенсію.

Основними проблемами діючої системи пенсійного забезпечення є проблеми соціального характеру, а саме те, що діюча солідарна система

пенсійного забезпечення є соціально несправедливою – у першу чергу і найбільшою мірою стосовно найбідніших верств населення.



Джерело: Складено автором за даними: Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003р. №1058-IV.

Оскільки — соціальний захист є сукупністю відносин, що виникають між державою і населенням у цілому, і — такі взаємини ..., власне кажучи, є партнерськими [37, с. 169], то пенсійне забезпечення слід розглядати у системі соціального захисту як своєрідний інститут соціального партнерства, який виражається через взаємозалежні дії його суб'єктів (соціальних партнерів) з управління соціально-економічними ризиками. У даному випадку відносини партнерства здійснюються як між роботодавцями і працівниками, так і між поколіннями, оскільки солідарна система пенсійного забезпечення — являє собою трансферт доходу від поточного покоління в працездатному віці до поточного покоління пенсійного віку [32, с. 323]. Крім того, інститут обов'язкового соціального страхування від початку свого існування базується на ідеї обов'язкового резервування частини заробітної плати (доходу) для виплати пенсій при настанні страхових випадків (втрати працездатності з віком, інвалідності, втрати годувальника). Суму, необхідну

для виплати пенсії, впродовж усього періоду свого трудового життя забезпечують самі працівники (за участі роботодавців) [28, с. 32]. Тому такою необхідною є соціальна згода між суб'єктами пенсійної політики, підкріплена довгостроковим суспільним контрактом. Державна пенсійна політика є основною складовою соціальної політики. Її реалізацію здійснює Міністерство праці та соціальної політики України, Пенсійний фонд України та недержавні пенсійні фонди, а сам обіг пенсійних коштів проводиться через банківські установи та мережу установ зв'язку. Система охоплює працездатних громадян, які сплачують страхові внески, та непрацездатних громадян похилого віку, інвалідів, інших осіб, виплати яким проводяться у формі пенсії. Пенсійна система доповнюється низкою пільг, компенсацій, надбавок та доплат. Таким чином, ключовою складовою соціальної політики населення є пенсійна політика як базова й одна з найважливіших соціальних гарантій стабільного розвитку суспільства, оскільки вона торкається інтересів працездатного і непрацездатного населення. Тому, з одного боку, ми її розглядаємо як особливу складову механізмів реалізації соціальної функції держави, а з іншого – як спосіб задоволення матеріальних потреб окремих категорій населення, у яких з причин наявності соціальних ризиків відсутні джерела матеріального забезпечення. Пенсійна політика як складова соціальної політики держави реалізується через систему пенсійного забезпечення. С.В.Шишкін [48, с. 295] визначає пенсійне забезпечення як систему інститутів, спрямованих на мінімізацію наслідків зміни матеріального становища працюючих і інших категорій громадян унаслідок настання старості, інвалідності, втрати годувальника. Система пенсійного забезпечення – це комплекс інститутів, відносин, та механізмів, за допомогою яких здійснюється формування фінансових ресурсів та створення відповідних умови для їх розподілу серед непрацездатного населення (пенсіонерів) [22, с. 74]. Вона знаходиться під впливом пенсійної політики як складової соціальної і фінансово-економічної політики держави.

Таким чином, соціальна та економічна роль пенсійної політики у

сучасному суспільстві визначається тим, що надійність пенсійного забезпечення є основою соціальної, а у багатьох випадках і економічної стабільності держави. Одночасно стан економіки впливає на функціонування пенсійної системи в країні.

Пенсійне забезпечення реалізується через механізм —пенсійного страхування. Найбільш повно зміст поняття —пенсійного страхування можна визначити через його функції. Німецький вчений-економіст Ш.Бланкарт у праці – «Державні фінанси в умовах демократії» виділяє дві основні функції, притаманні пенсійному страхуванню (разом з медичним) – покриття ризику і запобіжну [23]. Ці функції можуть забезпечуватись не тільки державою, але й приватними структурами на ринку страхових послуг. До основних функцій слід також віднести функцію перерозподілу фінансових ресурсів через механізм сплати страхових внесків. Деякі автори разом із розподільною називають стабілізуючу функцію, яка дозволяє державі через механізм страхування працівників забезпечити єдність економічного і соціального відтворення на рівні підприємства, галузі, регіону і суспільства в цілому [28, с. 34].

Досліджуючи розвиток пенсійного страхування Н.М.Внукова [41, с. 211] відзначає, що загальнообов'язкове державне пенсійне страхування – це система прав, обов'язків і гарантій, що передбачає призначення, перерахунок і виплату пенсій, надання соціальних послуг застрахованим особам і членам їхніх родин із коштів Пенсійного фонду України, що формується за рахунок страхових внесків роботодавців і громадян, бюджетних і інших джерел, а також регулює порядок формування загальнообов'язкового накопичувального пенсійного фонду і виплат із його коштів пенсій або одноразових виплат. Разом з тим необхідно зазначити, що держава при реалізації функцій, крім страхових засад, може скористатись у пенсійному забезпеченні можливостями перерозподілу коштів від активного працездатного покоління на користь покоління пенсіонерів. При цьому можна не брати до уваги, сплачувало старше покоління початкові внески чи

ні. У цьому випадку йдеться про метод перерозподілу, згідно з яким кожне економічно активне покоління сплачує страхові внески на користь старшого покоління, і це виглядає як договір солідарності між поколіннями [23, с. 41].

У ринкових умовах господарювання пенсійна політика повинна ґрунтуватися на методології страхування, що встановлює паритетне співвідношення між внесками найманих працівників та роботодавців, а також між страховими виплатами та внесками. Створення в Україні адекватної ринковій економіці пенсійної системи підвищить рівень відповідальності громадян за своє майбутнє, спонукатиме їх заощаджувати частину зароблених коштів на старість, допоможе подолати патерналістські настрої та очікування, швидше адаптуватися до нових умов життя.

1.2. Фінансове забезпечення пенсійної системи України

Питання ефективного функціонування пенсійної системи, зокрема формування доходів Пенсійного фонду, в умовах трансформаційних процесів які відбуваються в Україні, є одним із актуальних. Спад виробництва, складний фінансовий стан підприємств, високий рівень інфляції і низька заробітна плата, які спостерігаються в період економічних криз, здійснюють негативний вплив на формування доходів Фонду, що призводить до необхідності державного втручання, тобто фінансової допомоги з державного бюджету. Бюджет Пенсійного фонду – це план утворення й використання цільового страхового фонду, що формується за рахунок страхових внесків та інших джерел, визначених Законом України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» [25, ст. 71]. Джерела доходів Пенсійного фонду можна систематизувати в такі групи: – власні кошти Пенсійного фонду України; – кошти Державного бюджету України; – кошти Державних позабюджетних цільових фондів. Основним джерелом формування фінансових ресурсів Пенсійного фонду є внески, нараховані на фонд

заробітної плати, що сплачуються роботодавцями від імені їх працівників, і внески самозайнятих осіб. З 1 січня 2011 р. сплата страхових внесків здійснюється відповідно до Закону України —Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування [29]. Згідно із ст.1 Закону, —єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування – консолідований страховий внесок, збір якого здійснюється до системи загальнообов'язкового державного соціального страхування в обов'язковому порядку та на регулярній основі з метою забезпечення захисту прав застрахованих осіб та членів їхніх сімей на отримання страхових виплат (послуг) за діючими видами загальнообов'язкового державного соціального страхування.

Страхові внески складають левову частку доходів Пенсійного фонду і визначаються як власні доходи.

На обсяг власних доходів Пенсійного фонду впливають сукупність факторів, зокрема, величина фонду оплати праці підприємств, установ, організацій; ставки страхових внесків. З метою збалансування фінансових ресурсів соціального страхування держава впливає на їх дію шляхом регулювання величини фонду оплати праці та визначення ставки страхових внесків. Регулювання величини фонду оплати праці тією чи іншою мірою відбувається, оскільки держава встановлює розмір мінімальної заробітної плати в країні для найманих працівників. Зміни обсягів фінансових ресурсів соціального страхування відбуваються у такий самий спосіб і з такими самими темпами, що й зміни розмірів мінімальної та середньої заробітної плати в Україні.

Дефіцит Пенсійного фонду вимагає від Уряду пошуку додаткових джерел його наповнення, постійно вживати різноманітні заходи для вирішення проблем фінансового забезпечення виплати пенсій.

Об'єктивна необхідність удосконалення фінансових механізмів державного управління пенсійним забезпеченням сьогодні зумовлена, перш за все, погіршенням демографічної ситуації; абсолютизацією солідарної

пенсійної системи, що супроводжується низьким рівнем заміщення заробітку пенсією та низьким розмірами пенсії у більшості громадян; великим розривом між максимальними та мінімальними пенсіями; зростанням частки пенсійних виплат у ВВП; невідповідністю витрат доходам, що вимагає постійного субсидування Пенсійного фонду України з державного бюджету. Світовий досвід доводить можливість вирішення фінансових проблем у пенсійній системі шляхом застосування накопичувальних механізмів формування пенсійних коштів, які є одночасно і джерелом для економічного розвитку країни.

Зростаючий тиск на солідарні пенсійні системи змусив уряди багатьох країн до здійснення пенсійної реформи – запровадження накопичувальних механізмів пенсійного забезпечення. Трансформація пенсійної системи із солідарної у змішану – процес складний і затратний. Як приклад успішного переходу, часто називають Чилі, де авторитарний уряд зумів здійснити відносно швидке реформування пенсійного забезпечення. При реформуванні були повністю враховані пенсійні права, набуті у розподільчій пенсійній системі. Всі працівники, які вирішили перейти в нову накопичувальну пенсійну систему, отримали облігацію – «визнання пенсійного боргу», яку вносили на індивідуальний рахунок у новій системі пенсійного страхування. У демократичних країнах послідовність і розробленість реформи виступає одним з найважливіших параметрів перебудови пенсійних систем. Вдалий приклад – система страхування по старості у Великобританії, яка сформувалася в результаті багатьох поступових інституційних змін, проведених за останні десятиріччя. У результаті було створено стійку модель, в якій державні і приватні джерела фінансування тісно переплетені один з одним, що обумовлює порівняно низький рівень державних видатків на пенсійне забезпечення громадян. Прикладом одномоментної реформи може служити пенсійна система Польщі, де, на відміну від більшості інших країн, реформа проводилася з мінімальною зміною планів після прийняття законодавчої бази. Особливо слід відзначити створення спеціального органу,

відповідального за розробку і реалізацію реформ та його незалежність від політичної кон'юнктури. Змінювані уряди утримувалися від прийняття популістських заходів і убезпечували пенсійну систему від спроб зовнішнього втручання. Це не вдалося зробити в Угорщині та багатьох країнах Латинської Америки (за винятком Чилі) [329, с. 142]. Особливостями трансформаційних процесів є, по-перше, наявність зрілих, універсальних, розподільних схем, що охоплюють усе населення й доповнені діючими в основному у приватному секторі добровільними системами, заснованими на особистому страхуванні. По-друге, врахування соціально-економічного й політичного розвитку, а отже, здійснення змін таким чином, щоб не порушувати згоди як політичних, так і соціальних партнерів; віри населення в дієвість систем пенсійного забезпечення. Ці два моменти визначали напрями пенсійних реформ. —Трирівнева модель пенсійної системи за останні десятиліття стала основою пенсійних реформ у країнах світу. Розробивши цю модель, фахівці Світового банку активно пропонували її у рамках програм підтримки економічних реформ, що дозволяє робити достатні, прийнятні з точки зору витрат, стійкі і надійні пенсійні виплати, і одночасно реалізувати програми підвищення добробуту населення з урахуванням специфіки країни. Варто також відмітити, що, по-перше, накопичувальні пенсійні системи (НПС) успішно вводились або демократичними політичними режимами на основі консенсусу, або авторитарними режимами диктаторськими методами. (У другому випадку суттєвими були коригування плану реформ у процесі їх виконання.) По-друге, істотною проблемою при введення НПС була і залишається їх гармонізація з податковим, фінансовим і трудовим законодавством. По-третє, введення НПС сприяє легалізації ринку праці і збільшенню зайнятості, але досить часто призводить до утворення нових адміністративних бар'єрів і появі трансакційних витрат, сприяючи стабільності, але приводячи до втрати гнучкості системи. По-четверте, при інтеграції розподільних систем і НПС необхідно враховувати різноманітність суб'єктів на ринку праці, складнощі і

портативність пенсійних прав, відсутність дієвих механізмів регулювання ринку робочої сили. Успіх упровадження накопичувальних схем у значній мірі залежить від взаємодії регуляторів із бізнесом та громадськими організаціями. При переході від розподільної пенсійної системи до накопичувальної слід враховувати так званий — ефект подвійного тягаря»: зростання витрат на пенсійне забезпечення, пов'язаний з тим, що за рахунок страхових внесків працівників треба одночасно виплачувати пенсії сьогоденним пенсіонерам та забезпечити накопичення пенсійного капіталу працюючих. Даний ефект проявляється тим сильніше, чим швидше здійснюється перехід до накопичувальної системи, і діє тим довше, чим більш плавно це відбувається. Перші представники у накопичувальній пенсійній системі з'являться через 20 років після її запровадження. Однак — ефект подвійного тягаря» зберігатиметься до тих пір, поки пенсію отримуватимуть покоління пенсіонерів, які або не були охоплені накопичувальною системою, або взагалі не накопичували на пенсію у період трудової діяльності. Отже, — ефект подвійного тягаря» буде відчуватися, хоча все слабшим, приблизно упродовж 50 років, причому за умови, що співвідношення відрахувань на розподільну і накопичувальну частини пенсії залишиться незмінним. Висока вартість переходу від розподільної до накопичувальної пенсійної системи (за підрахунками експертів від 20 до 60% ВВП) змушує країни здійснити поетапне запровадження цієї моделі пенсійної системи [20, с.134]. Даний ефект буде максимальним, коли серед працюючих майже не залишиться тих, хто не робить відрахування на накопичувальну частину пенсії, а серед пенсіонерів ще не буде її одержувачів.

Запровадження у пенсійну систему накопичувальних механізмів вимагає економічної й політичної стабільності у суспільстві, стійкості фінансової системи в цілому, що дозволить довгострокове планування й реалізацію фінансової політики. Крім того, необхідно забезпечити: розвиток фінансової інфраструктури, що сприятиме функціонуванню накопичувальних механізмів; державний нагляд та контроль за фінансовим станом пенсійних

фондів з метою забезпечення прозорості й гарантій пенсійних виплат у повному обсязі [16, с. 8]. Виходячи із важливості та соціальної й економічної значущості запровадження в Україні обов'язкової накопичувальної складової пенсійної системи, необхідно врахувати міжнародний досвід, а також вітчизняні реалії формування недержавного пенсійного забезпечення, поточну і середньострокову соціально-економічну ситуацію в країні та міжнародний досвід мінімізації негативних наслідків фінансово-економічної кризи для накопичувальної складової пенсійного забезпечення. Для того, щоб запровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної системи стало дієвим інструментом соціального захисту українських громадян, необхідна практична реалізація пенсійної реформи, яка містить соціальні, економічні, демографічні, фінансові та політичні складові. Вирішення зазначеного питання неможливе без комплексного підходу, коли темпи і параметри пенсійної реформи мають бути узгоджені з темпами економічного розвитку держави, реформами рівня життя і доходів населення, податкової реформи, розвитком фондового ринку тощо. Здійснення пенсійної реформи насамперед потребує державно-управлінського впливу на інституційну сферу (формування відповідної нормативно-правової бази), розвиток економіки, функціонування фондового ринку, підвищення надійності інвестиційних інструментів для пенсійних фондів, проведення інформаційно-роз'яснювальної роботи щодо прав і обов'язків учасників нової пенсійної системи, покращення фінансової та правової обізнаності населення у питаннях пенсійного забезпечення. Також слід відмітити, що у деяких країнах, де працює другий рівень пенсійного забезпечення, намічаються перспектива, що поняття пенсійного віку може взагалі перестати існувати, як основна умова виходу на пенсію. У Великій Британії висуваються ініціативи щодо повної відмови від поняття пенсійного віку: кожен громадянин сам визначатиме, коли йому виходити на пенсію. Основною умовою при оформленні пенсії буде накопичена сума на персональному рахунку, якої має вистачати, щоб безбідно жити. Таким чином, державна політика щодо

реформування фінансових механізмів державного управління пенсійним забезпеченням в Україні повинна здійснюватися комплексно. Вирішення проблем детінізації економіки шляхом удосконалення законодавства і посилення фінансового контролю; створення нових робочих місць в офіційному секторі економіки; легалізація доходів громадян та істотне їх підвищення; впровадження економічних стимулів для легалізації реальної величини заробітної плати, доходу платників податків і страхових внесків значно розширить базу їх нарахування та збільшить надходження до Пенсійного фонду, сприятиме розвитку системи пенсійного забезпечення в цілому.

РОЗДІЛ 2

СТАН ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

2.1. Особливості формування та використання коштів Пенсійного фонду України

У 2018 році Пенсійним фондом забезпечено виплату пенсій 11,5 млн громадян. Протягом 2018 року проведено підвищення розміру пенсій: - особам, звільненим з військової служби, та деяким іншим категоріям осіб; - працюючим пенсіонерам; - з 1 липня та з 1 грудня у зв'язку зі зміною прожиткового мінімуму. Середній розмір пенсії протягом 2018 року зріс на 166,51 грн (6,7%) – з 2479,15 грн на 1 січня 2018 року до 2645,66 грн на 1 січня 2019 року.

На 1 січня 2019 року на обліку в Пенсійному фонді України перебувало 11 470,4 тис пенсіонерів, що на 255,0 тис осіб менше порівняно зі станом на 1 січня 2018 року. Із загальної чисельності пенсіонерів: 7010,1 тис жінок (61,1%) та 4460 тис чоловіків (38,9%). Середній розмір пенсії по Україні на 1 січня 2019 року становив 2645,66 грн, що на 166,51 грн, або 6,7%, більше, ніж у січні 2018 року. Мінімальна пенсія за віком зросла з 1452 грн на 01.01.2018 до 1497 грн на 01.01.2019.

Протягом 2018 року загальні доходи бюджету Пенсійного фонду становили 352,2 млрд грн.

Порівняно з 2017 роком загальні доходи зросли на 59,8 млрд грн, або на 20,5%. У структурі загальних доходів 202,1 млрд грн (57,4%) – власні, 150,1 млрд грн (42,6%) –кошти Державного бюджету, що зображено на рис. 2.1.

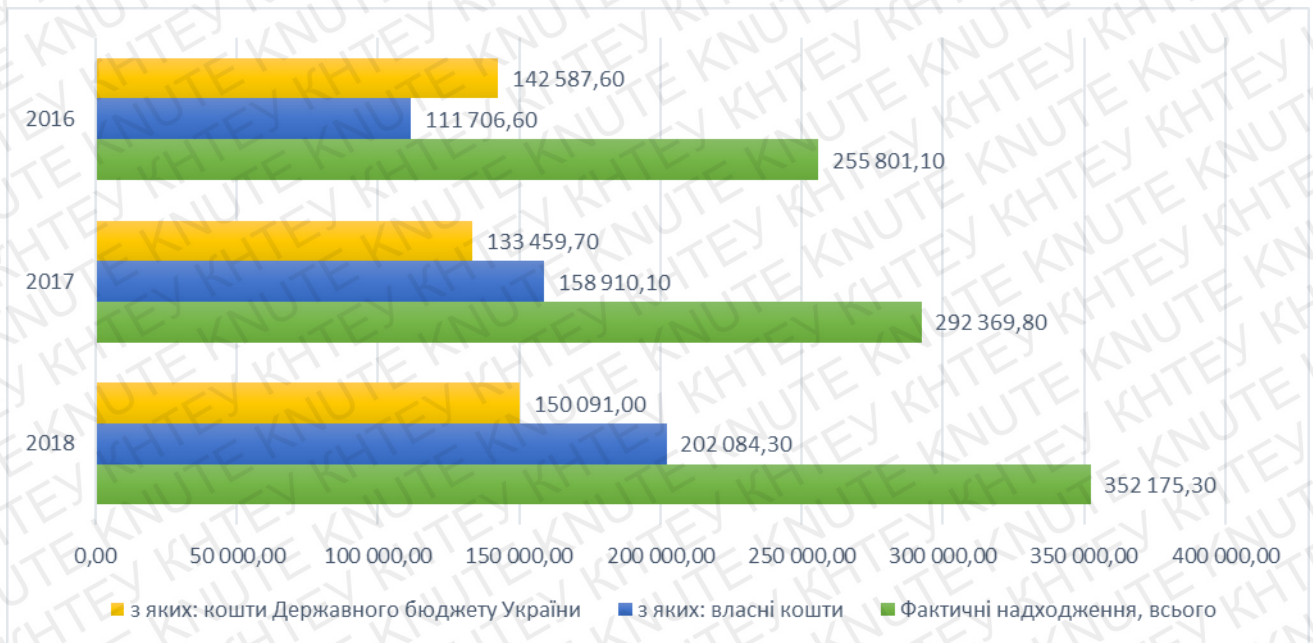


Рис.2.1. Фактичні надходження до бюджету Пенсійного фонду України у 2016-2018 роках

У 2018 році власні доходи Пенсійного фонду становили 202,1 млрд грн. Фактичні власні доходи менші за плановий показник на 4,8 млрд грн, або 97,7%. За 2018 рік власні надходження зросли порівняно з 2017 роком на 43,2 млрд грн, або 27,2%, що знаходиться в додатку Є.

За джерелами надходжень власні доходи розподіляються:

- частина ЄСВ, розподілена на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування – 196,9 млрд грн (97,4% суми власних доходів);
- інші власні доходи – 5,2 млрд грн (2,6% суми власних доходів).

Якщо говорити про загальну заборгованість зі сплати платежів до Пенсійного фонду та ЄСВ, то на 1 січня 2019 року становила 29,1 млрд грн, з чим можна знайомитися на рисунку 2.2.

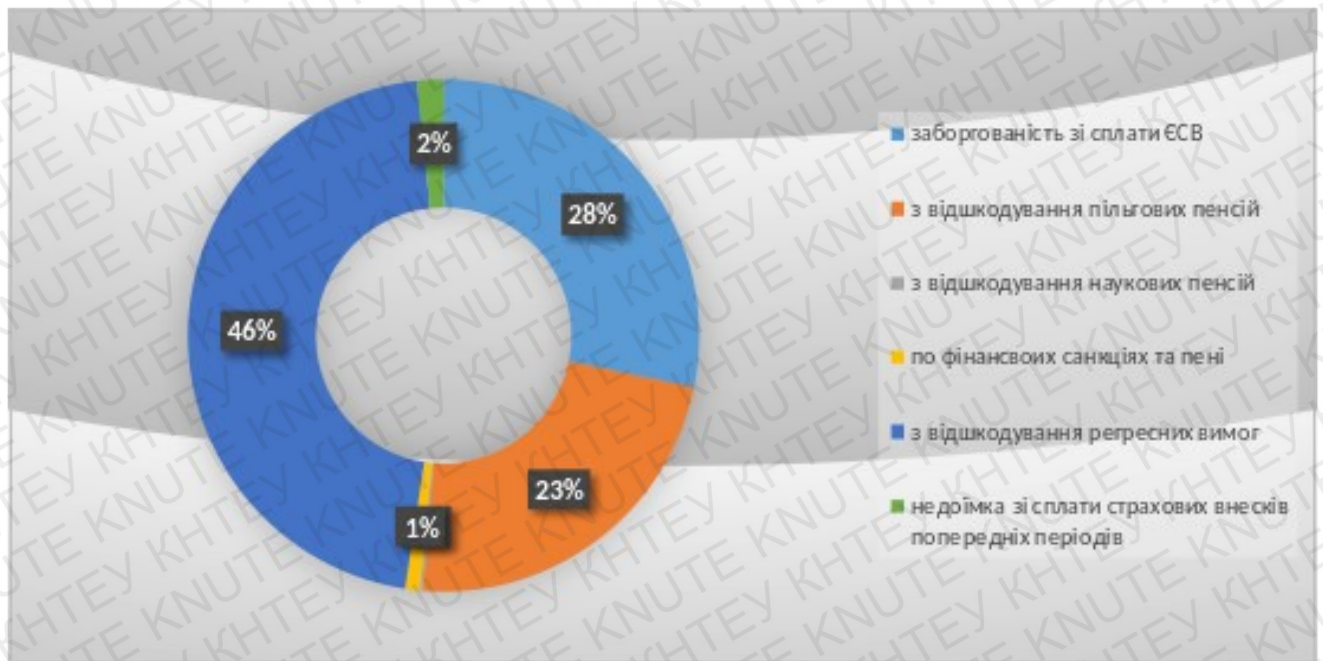


Рис. 2.2. Загальна заборгованість зі сплати платежів до Пенсійного фонду та ЄСВ на 1 січня 2019 року [3]

До структури заборгованості зі сплати платежів до Пенсійного фонду та ЄСВ належать:

- заборгованість зі сплати ЄСВ – 15,2 млрд грн (52,2% загальної суми боргу), з якої заборгованість фізичних осіб-підприємців 7,4 млрд грн;
- з відшкодування пільгових пенсій – 12,4 млрд грн (42,5%);
- з відшкодування наукових пенсій – 0,1 млрд грн (0,4%);
- по фінансових санкціях та пені – 0,5 млрд грн (1,7%);
- з відшкодування регресних вимог – 24,7 млн грн (0,1%);
- недоїмка зі сплати страхових внесків попередніх періодів – 0,9 млрд. грн (3,1%).

У 2018 році з Державного бюджету України виділено асигнувань Пенсійному фонду України на загальну суму 150,1 млрд грн.

Розподіл коштів державного бюджету:

- на пенсійне забезпечення військовослужбовців, виплату пенсій, надбавок та підвищень до пенсій, призначених за різними пенсійними програмами, покриття дефіциту коштів Пенсійного фонду України – 131,6 млрд гривень;

- на сплату єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування за деякі категорії застрахованих осіб (постанова Кабінету Міністрів України від 2 березня 2011 року № 178) та покриття недоотриманої суми коштів від застосування пільгового розміру єдиного внеску підприємствами, в яких працюють особи з інвалідністю – 18,5 млрд гривень;
- погашення заборгованості з пенсійних виплат за рішеннями суду – 0,007 млрд гривень.

Із загальної суми асигнувань з держбюджету у 2018 році на покриття дефіциту коштів Пенсійного фонду України спрямовано 32,1 млрд грн, що на 24 млрд грн менше, ніж у 2017 році. Це пояснюється зростанням власних доходів Пенсійного фонду України.

Дефіцит бюджету Пенсійного фонду України у 2018 році становив 36,9 млрд грн, що на 19,2 млрд грн (34,2%) менше відповідного показника за 2017 рік.

Питома вага дефіциту коштів Пенсійного фонду України у 2018 році в загальному обсязі видатків Фонду становила 10,3%, при цьому у 2017 році – 19,2%, у 2016 – 31,3%. В обсязі ВВП дефіцит Пенсійного фонду становив у 2018 році – 1,1%, у 2017 – 1,9%, у 2016 – 3,3% [3].

Відповідно до статті 43 Бюджетного кодексу України тимчасові касові розриви Пенсійного фонду України, пов'язані з виплатою пенсій, покриваються з єдиного казначейського рахунку. Погашення наданих позик відбувається щомісячно за рахунок власних надходжень після завершення виплатного періоду. У 2018 році Пенсійному фонду надано позик на загальну суму 89,5 млрд грн; погашено 84,7 млрд грн., що можна прослідкувати на рис.2.4 [16].

За 2018 рік органами Пенсійного фонду України призначено 352,9 тис нових пенсій. 5 063 особам, яким призначено пенсію за віком уперше, виплачено грошову допомогу у розмірі їхніх десяти місячних пенсій. За звітний період встановлено 9 029 пенсій за особливі заслуги перед Україною

відповідно до Закону України «Про пенсії за особливі заслуги перед Україною». З 1 січня 2018 року особам, які досягли віку 65 років, за наявності у чоловіків 35 років, а у жінок 30 років (для пенсій, призначених до 01.10.2011 – для чоловіків – 25 років, для жінок – 20 років) страхового стажу, мінімальну пенсію за віком встановлено в розмірі 40% мінімальної заробітної плати, визначеної законом про Державний бюджет України. Перерахований розмір пенсії отримали 1,7 млн пенсіонерів. Відповідні перерахунки здійснено в автоматичному режимі за матеріалами пенсійних справ.. Відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України від 21.02.2018 № 103 «Про перерахунок пенсій особам, які звільнені з військової служби, та деяким іншим категоріям осіб» до 1 травня 2018 року забезпечено проведення перерахунку пенсій, що призначені згідно з Законом України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб» на підставі довідок, виданих уповноваженими органами міністерств та відомств, у яких особи проходили військову службу на час звільнення. Органами Пенсійного фонду України проведено перерахунок пенсій 544,6 тис осіб. Підвищений розмір пенсії отримали 463,4 тис осіб, середній розмір підвищення – 1459,15 грн. Протягом 2018 року проведено перерахунок пенсій 3 млн осіб, які продовжували працювати, в тому числі 2,7 млн осіб перерахунок проведено автоматичним способом з 1 квітня 2018 року. У зв'язку зі збільшенням розмірів прожиткового мінімуму відповідно до Закону України «Про Державний бюджет України на 2018 рік» з 1 липня 2018 року проведені перерахунки 813 тис осіб, зокрема: в розміру надбавки донорам, передбаченої Законом України «Про донорство крові та її компонентів»; в мінімальної пенсійної виплати для осіб, які не мають страхового стажу – чоловіки 35 років, жінки 30 років (для осіб, яким пенсія призначена до 01.10.2011, відповідно, 25 та 20 років страхового стажу) та їхній розмір пенсії з урахуванням надбавок, підвищень, додаткової пенсії, цільової грошової допомоги, індексації та інших доплат до пенсії, встановлених законодавством, крім пенсії за особливі заслуги перед

Україною, не досягає 1435 грн. Максимальний розмір пенсії з урахуванням надбавок, підвищень, додаткової пенсії, цільової грошової допомоги, пенсії за особливі заслуги перед Україною, індексації та інших доплат до пенсії, встановлених законодавством, крім доплати до надбавок окремим категоріям осіб, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною, збільшено з 13 730 грн до 14 350 грн. У зв'язку зі збільшенням розмірів прожиткового мінімуму відповідно до Закону України «Про Державний бюджет України на 2018 рік», з 1 грудня 2018 року проведені перерахунки 9,3 млн осіб, зокрема: в мінімального та максимального розміру пенсій; в доплати за понаднормативний стаж, передбачений Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»; в пенсій за особливі заслуги відповідно до Закону України «Про пенсії за особливі заслуги перед Україною»; в підвищень відповідно до законів України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту» та «Про жертви нацистських переслідувань»; в щомісячної державної адресної допомоги інвалідам з числа учасників ліквідації наслідків аварії на ЧАЕС; в мінімальних розмірів пенсій військовослужбовцям строкової служби, в разі втрати годувальника, розміру надбавки на утриманців відповідно до Закону України «Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби та деяких інших осіб»; в довічної державної стипендії військовослужбовцям, які брали участь у гасінні пожежі на Чорнобильській АЕС; в державної соціальної допомоги особам з інвалідністю внаслідок війни та учасникам бойових дій; в доплати до мінімального розміру пенсії непрацюючим шахтарям, на яких поширюється чинність Закону України «Про підвищення престижності шахтарської праці». В результаті проведеного перерахунку середній розмір пенсії в Україні зріс з 2 577 грн у листопаді до 2 646 грн у грудні 2018 року.

У 2018 році продовжено роботу щодо покращення умов обслуговування громадян в органах Пенсійного фонду. З початку 2017 року органи Пенсійного фонду України запровадили співпрацю з об'єднаними територіальними громадами щодо облаштування віддалених робочих місць,

де спеціалісти Фонду надають послуги мешканцям громад. Це дало можливість наблизити популярні послуги до громадян, мінімізувати корупційні ризики, надати більше гнучкості та відповідальності громадам у питанні організації надання адміністративних послуг. Протягом 2018 року створено 268 об'єднаних територіальних громад та 585 віддалених робочих місць, де здійснюється обслуговування громадян. На січень 2019 року поза межами територіальних управлінь обладнано 1 153 віддалених робочих місця, де здійснюється обслуговування громадян, у т. ч. в об'єднаних територіальних громадах – 591. (див. Карту). На віддалених робочих місцях спеціалістами органів Пенсійного фонду України надано 146,7 тис послуг, у т. ч. надання консультацій, роз'яснень щодо застосування законодавства про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування, пенсійне забезпечення, прав та обов'язків платників єдиного соціального внеску та застрахованих осіб; прийом замовлень на видачу довідок про розмір пенсії, про перебування на обліку, про заробітну плату; видача виготовлених довідок, оригіналів трудових книжок; допомога в заповненні та прийом анкети на виготовлення пенсійного посвідчення, видача пенсійних посвідчень; прийом документів для проведення попередньої оцінки права особи на призначення пенсії, її перерахунок; інші послуги. З метою покращення обслуговування громадян в територіальних органах у грудні 2018 року розроблено Методичні рекомендації щодо організації обслуговування громадян в органах Пенсійного фонду України та презентаційні матеріали «Стандарти обслуговування громадян в органах Пенсійного фонду України». Органи Пенсійного фонду України постійно працюють над підвищенням якості обслуговування громадян, зокрема зменшенням необхідності особистого відвідування і тривалості обслуговування, а також підвищенням якості, своєчасності та доступності інформування громадян про зміни в пенсійному законодавстві. У 2018 році продовжували активно розвиватися дистанційні форми обслуговування громадян. На 1 січня 2019 року понад 2,9 млн осіб користуються послугами Веб-порталу електронних послуг. Протягом

минулого року через портал отримано 30,9 тис звернень. Також портал електронних послуг адаптовано для осіб з вадами зору. Консультантами Контакт-центру Пенсійного фонду України протягом 2018 року надано 349,7 тис послуг. З них 236,5 тис (67,2%) – роз'яснення норм чинного законодавства або надання консультацій про порядок подальших дій, 0,4 тис (0,1%) – роз'яснення законодавства, що набуває чинності, по 51,7 тис (14,7%) дзвінків надано контактні дані підвідомчого управління Пенсійного фонду України або іншого уповноваженого органу, по 0,7 тис (0,2%) дзвінків прийнято скарги на діяльність районних управлінь Пенсійного фонду України, по 60 тис (17,1%) дзвінків заявникам рекомендовано відвідати орган Пенсійного фонду України для розгляду питання по суті, 0,4 тис (0,1%) звернень абонентів розглянуто з залученням керівництва регіональних управлінь. Потребували ретельного вивчення та надання більш кваліфікованої консультації 2,2 тис (0,6%) громадян, у т. ч. 140 дзвінків – із залученням спеціалістів (керівників) структурних підрозділів Пенсійного фонду України.

Результати проведеного аналізу свідчать про недостатню обґрунтованість прийнятих рішень на всіх етапах реформування, відсутність необхідного економічного обґрунтування теоретичного моделювання, неправильного прогностного оцінювання можливої прибутковості пенсійних накопичень, некоректної тарифної політики. Дисбаланс доходів і витрат пенсійної системи пов'язано як із прискореним зростанням витрат під впливом збільшення пенсійних зобов'язань держави, так і з недостатніми темпами економічного зростання. Сформувати ефективну пенсійну систему лише за рахунок реорганізації всередині неї самої неможливо, оскільки без відповідної трансформації макроекономічних чинників будь-які спроби врівноважити баланс пенсійної системи призведуть до зростання тарифу ЄСВ або до пошуку нових податкових важелів фінансування та до методів скорочення кількості пенсіонерів, а саме: підвищення пенсійного віку, зростання вимог до страхового стажу, припинення підвищення пенсії,

скорочення пенсійних пільг працюючих пенсіонерів. Розширення бази нарахування єдиного соціального внеску можливе за рахунок збільшення частки легально зайнятого населення та зростання офіційних розмірів оплати праці. Необхідно розвивати мотивацію роботодавців та працівників до участі в державному пенсійному страхуванні. Здійснення зобов'язань щодо належного матеріального забезпечення пенсіонерів і подальша стабільність пенсійної системи залежать від демографічного і макроекономічного розвитку країни.

2.2. Оцінка механізмів державного пенсійного забезпечення

Основне завдання солідарної пенсійної системи – запобігати бідності серед осіб похилого віку через перерозподіл коштів спеціального фонду в інтересах громадян, які одержували низькі доходи. Ресурсне забезпечення цієї моделі визначається за принципом: наступне покоління фінансує попереднє, а зібрані страхові внески, що сплачуються роботодавцями і громадянами, повністю витрачаються на виплату пенсій сьогднішнім пенсіонерам. Отже, рівень пенсійного забезпечення залежить від економічного стану сьогднішнього покоління, на яке вони вже ніяк не можуть вплинути. Пенсія у солідарній системі має соціальну природу, а її виплата гарантується державою. Перевага пенсійних систем, заснованих на поточному фінансуванні (принцип солідарності), полягає в незалежності розмірів пенсій від результатів функціонування фінансових ринків, що забезпечують більш надійний захист і більш високу норму заміщення (відношення пенсії до заробітної плати) для осіб з невисокою заробітною платою. Однак сумарна величина пенсійних внесків прямо залежить від демографічних факторів, ринку праці, рівня зайнятості, безробіття, заробітної плати тощо. Фінансова спроможність пенсійної системи є запорукою матеріального добробуту пенсіонерів. В Україні, де пенсіонери становлять

майже 30% населення, пенсії є важливим джерелом доходів домогосподарств, які у 2018 р. склали 10,9% усіх доходів. Крім того, пенсійні виплати виконують важливу соціальну функцію – підтримання життєвого рівня не тільки пенсіонерів, а й інших членів їх сімей. У деяких домогосподарствах пенсії є єдиним джерелом грошового доходу. Особливо це характерно для сільської місцевості, де спостерігається високий рівень безробіття. Матеріальним забезпеченням громадян, які втратили працездатність з віком, є пенсія та інші види доплат (надбавок), передбачені законодавством. За рахунок коштів Пенсійного фонду виплачуються пенсії по старості, у зв'язку з інвалідністю, у випадку втрати годувальника, соціальні пенсії відповідно до Законів України «Про пенсійне забезпечення» і «Про статус і соціальний захист громадян, постраждалих в наслідок Чорнобильської катастрофи», пенсії військовослужбовцям строкової служби та інші виплати, передбачені чинним законодавством [27; 28].

Середній розмір пенсії по Україні на 1 січня 2019 року становив 2645,66 грн, що на 166,51 грн, або 6,7%, більше, ніж у січні 2018 року.

Мінімальний розмір пенсії за віком, згідно з статтею 28 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» від 09.07.2003 р. № 1058 встановлюється при наявності страхового стажу не менше у чоловіків — 35 років, у жінок — 30 років (для призначених до 01.10.2011 відповідно 25 і 20 років), на рівні прожиткового мінімуму для осіб, які втратили працездатність. Ми порівняли мінімальний розмір пенсії за віком станом на 01.01.2018 та на 01.01.2019. З такими показниками можна ознайомитися на рисунку 2.3.

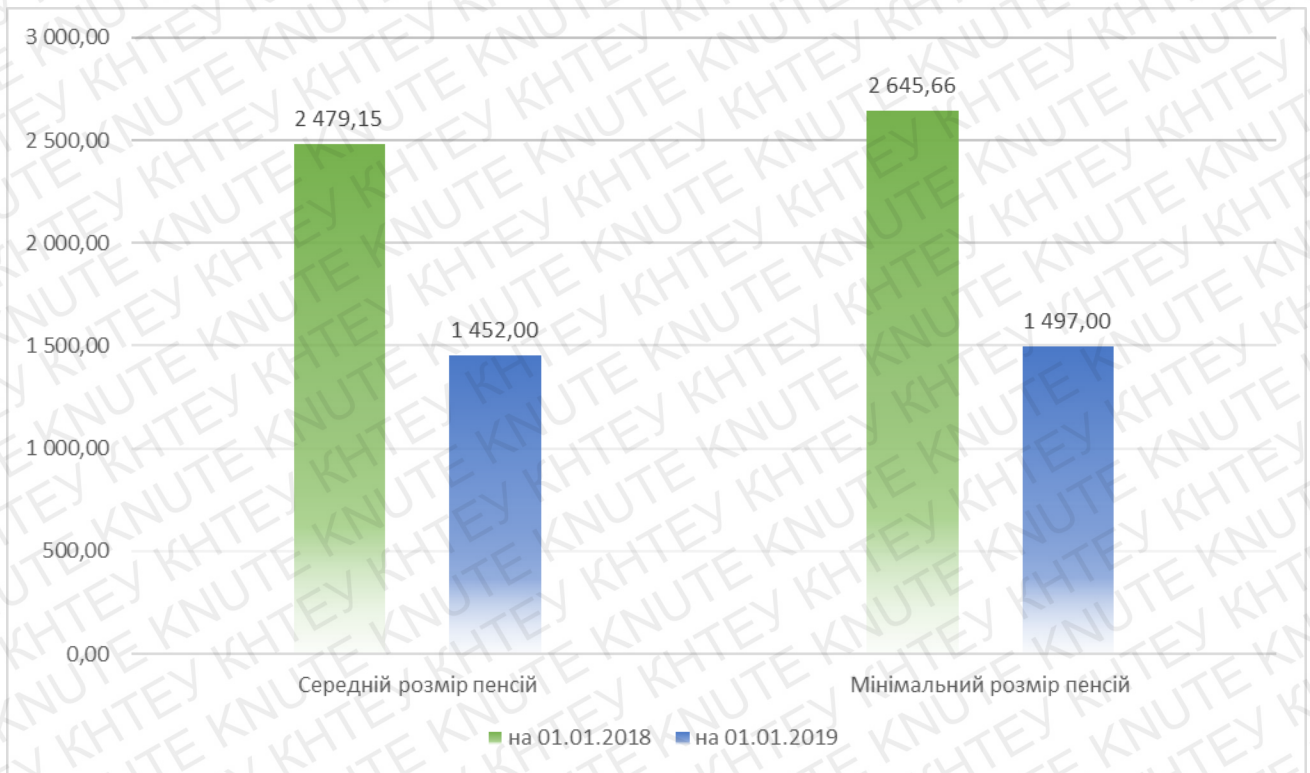


Рис.2.3. Співвідношення середнього розміру пенсій та мінімального розміру пенсій в Україні

Як бачимо, за аналізовані періоди відбулося збільшення рівнів середнього розміру пенсії на 6,7% та мінімального розміру пенсії на 3,1%.

За видами призначених пенсій чисельність пенсіонерів на 01.01.2019 розподілилася так (рис.2.4):

- за віком – 8693,0 тис осіб;
- по інвалідності – 1415,3 тис осіб;
- у разі втрати годувальника – 645,7 тис осіб;
- за вислугу років – 629,1 тис осіб;
- соціальні пенсії – 84,0 тис осіб;
- довічне грошове утримання суддям у відставці – 3,3 тис осіб.

За розмірами пенсій чисельність пенсіонерів розподіляється:

- до 1 400 грн – 83,5 тис осіб;
- від 1 401 грн до 1 500 грн – 2 097,6 тис осіб;
- від 1 501 грн до 2 000 грн – 3 788,1 тис осіб;
- від 2 001 грн до 3 000 грн – 2 781,5 тис осіб;

- від 3 001 грн до 4 000 грн – 1 203,0 тис осіб;
- від 4 001 грн до 5 000 грн – 574,1 тис осіб;
- від 5 001 грн до 10 000 грн – 802,9 тис осіб;
- понад 10 000 грн – 139,7 тис осіб.

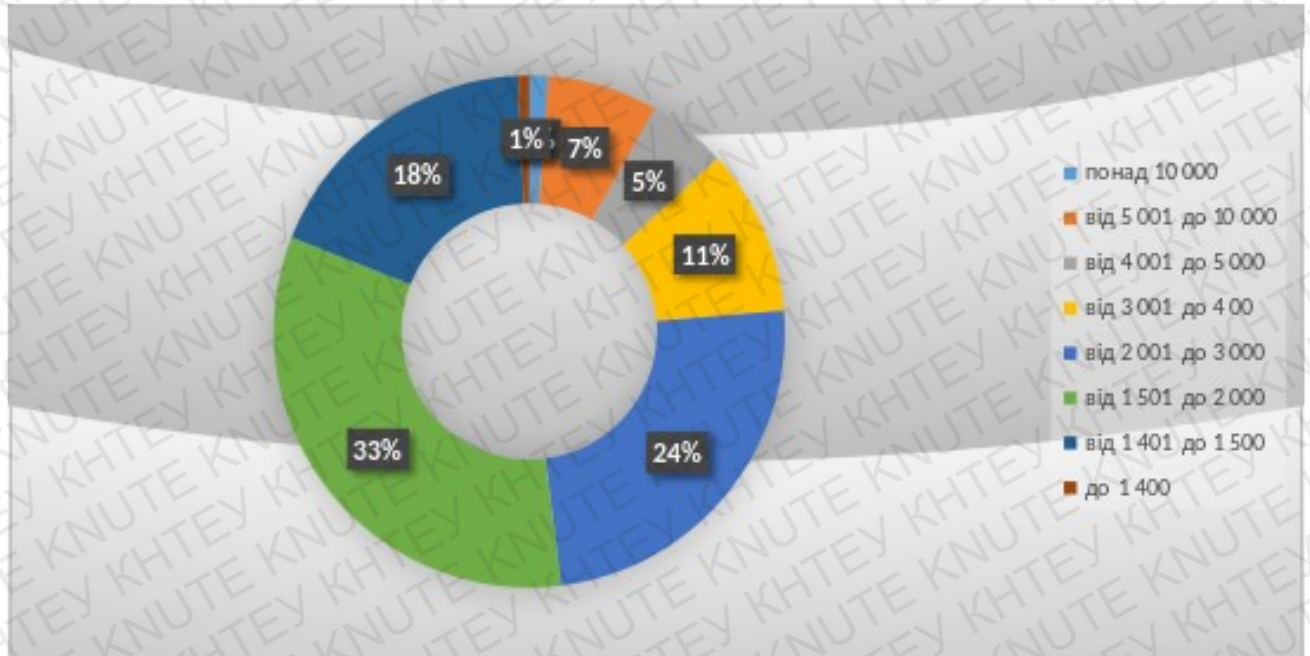


Рис.2.4. Чисельність пенсіонерів за розмірами пенсій

Наразі в Україні пенсії до 2000 грн отримують майже 6 млн пенсіонерів, тобто 52 % від їх загальної кількості (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

**Питома вага пенсіонерів, які отримують найнижчі пенсії
(станом на 01.01.2019 р.) [9]**

Сума виплат	Кількість пенсіонерів, осіб	Питома вага у загальній кількості пенсіонерів, %
до 1400 грн	83 517	0,7
від 1401 грн до 1500 грн	2 097 612	18,3
від 1501 грн до 2000 грн	3 788 053	33,0
Усього	5 969 182	52,0

Відтак, нагальним питанням пенсійного реформування слід вважати перегляд чинного алгоритму визначення розміру пенсій. Головний акцент у новому алгоритмі має бути зроблений на сумі грошових внесків, сплачених до пенсійної системи протягом трудового життя працівника [8].

Чисельність одержувачів пенсій через банки, уповноважені на здійснення пенсійних виплат, на 1 січня 2019 року становила 7,2 млн осіб. Їх питома вага у загальній чисельності пенсіонерів становить 62,7%.

Збільшення чисельності одержувачів пенсійних виплат через банки за 2018 рік на 166,0 тис осіб зумовило зменшення витрат Фонду на оплату послуг з виплати та доставки пенсій. Розрахунково економія видатків Пенсійного фонду України становила близько 70,0 млн гривень.

За 2018 рік органами Пенсійного фонду України призначено 352,9 тис нових пенсій. 5 063 особам, яким призначено пенсію за віком уперше, виплачено грошову допомогу у розмірі їхніх десяти місячних пенсій [3].

Державні пенсійні витрати в Україні є одними з найвищих у Європі. У 2017 році витрати на пенсії становили близько чверті загальних видатків державного бюджету, що також є одним із найвищих показників. Багатомільярдні витрати на пенсії в Україні, на відміну від інших країн з високими податками і великими соціальними витратами, не трансформуються в гідні пенсійні виплати для більшості українських пенсіонерів [18].

Триваюча пенсійна реформа в Україні покликана, насамперед, збільшити величину коефіцієнта заміщення заробітної плати пенсією, який у розвинених країнах значно вищий: в Австрії, Італії, Португалії – 80% середньої заробітної плати, у Німеччині та Франції – 50–60%, у США – 40–50% і в Японії – більше 30% [7, с. 46]. Здійснюючи пенсійну реформу в Україні, слід врахувати дві основні проблеми, що стоять перед пенсійним забезпеченням майже у всіх країнах світу: охоплення і управління. Загальне охоплення пенсійним страхуванням є першим і найбільш важливим із нормативних принципів. Проте забезпечити всеохопленість громадян пенсійним страхуванням практично неможливо через великі масштаби неформального сектору робочої сили: велика кількість міських самозайнятих громадян та багато працюючих в особистому господарстві у сільській місцевості. Ефективне управління є ключем до якісного функціонування

пенсійної системи, яке охоплює процеси консультацій та прийняття рішень, інституційні механізми, управлінські і адміністративні функції, пов'язані із здійсненням та контролем систем соціального забезпечення громадян, які втратили працездатність. У багатьох країнах через недосконале управління виникли проблеми з функціонуванням пенсійних систем. Іноді вони проявлялись через його політизацію, у інших випадках – результатом недосконалих адміністративних процедур. Неефективне управління у деяких країнах призвело до високих адміністративних витрат і зниження рівня обслуговування пенсіонерів. Питання охоплення і управління, у першу чергу, мають значення для країн, що здійснюють пенсійні реформи і розвивають ринкову економіку, до яких відноситься і Україна, тому що у розвинених країнах, як правило, високий рівень охоплення і досить добре управління [45, с. 23]. Країни, які ввели накопичувальну складову пенсійної системи, домоглися різних результатів з точки зору динаміки цього показника. У деяких (наприклад, у Швеції) прагнули знизити коефіцієнт заміщення на кілька відсотків. У Польщі встановлено мінімальний рівень – 28% середньої заробітної плати, а низькі пенсії компенсуються з державного бюджету. Що стосується країн, які повністю перейшли на накопичувальну пенсійну модель, то у Чилі коефіцієнт заміщення, в залежності від виду пенсії, становить від 30 до 50%. У Казахстані він знизився з 27,3% у 2000 р. до 21,7% у 2017 р. В Україні і Білорусії, де збереглася традиційна розподільна система, за цей же період величина коефіцієнта заміщення змінилася відповідно з 36,5 до 53,6% і з 47,5 до 45,2% [75, с. 47]. Проте солідарна пенсійна система все більше стає фінансово обтяжливою для держави. В загальному, як свідчить зарубіжний досвід, чим вищий рівень розвитку країни, тим менш радикальні здійснювались реформи: основний акцент зроблено на збереженні та подальшому вдосконаленні базової розподільної системи. Накопичувальні моделі використовують для розширення спектру додаткових державних і недержавних колективних, перш за все професійних, схем з метою підвищити загальний рівень пенсій, а також посилити їх

диференціацію. Приватні накопичувальні схеми застосовують, щоб забезпечити індивідуальні потреби високооплачуваних груп населення у збереженні досягнутого рівня доходів протягом усього життя.

Принципово важливим питанням при здійсненні пенсійної реформи є врахування інтересів застрахованих осіб. Саме це стосується накопичених коштів на персональному рахунку. Ці суми мають залишатися власністю застрахованої особи і при їх невикористанні (передчасна смерть) або неповному використанні повинні переходити у спадок подружжю, або дітям (але тільки на пенсійне забезпечення). Таким чином, у першому випадку одне з подружжя зможе отримувати надалі більший розмір пенсії. У другому випадку – діти зможуть продовжити пенсійну програму розпочату батьками. Накопичені кошти на персональному рахунку Пенсійний фонд зможе використовувати як інвестиційний ресурс, зберігаючи їх від інфляції та збільшуючи за рахунок інвестиційного прибутку. Це підвищить довіру громадян до необхідності пенсійного страхування [363, с. 74]. Участь у додатковій (добровільній) накопичувальній системі (третій рівень) розрахована на тих людей, хто хоче і може зробити більші, ніж звичайно, нагромадження на старість. Крім того, саме в рамках додаткових систем фінансуються, наприклад, дострокові пенсії працівникам ряду галузей і професій. Оскільки накопичувальна система – і другий, і третій рівні – існує лише за рахунок перерозподілу споживання протягом життя однієї й тієї ж людини і не припускає перерозподілу від одних людей до інших, автоматично розв'язуються проблеми, обумовлені соціальною несправедливістю. Також немає і не може бути жодних обмежень максимальної величини пенсій – скільки відклав, стільки й одержав, а також фінансування пільг, наданих одним категоріям осіб за рахунок інших, – усі професійні пільги повинні оплачуватись з відповідних професійних пенсійних фондів. Оскільки значну частину коштів у такі фонди вносить роботодавець, у нього з'являються серйозні стимули впроваджувати нові технології, що дозволяють значно скоротити кількість робочих місць із

шкідливими для здоров'я умовами праці, чим, власне, і мотивується призначення дострокових пенсій. Зрозуміла залежність розміру пенсії від суми накопичених коштів (у свою чергу, обумовленої сумою внесків до пенсійних фондів) найкраще стимулює легалізацію доходів, отримуваних протягом трудового життя. Визначення величини пенсії з урахуванням усіх внесків, зроблених протягом усього періоду трудової діяльності, розв'язує і проблему штучного збільшення заробітків – чи то за два роки, чи то за п'ять, що використовується сьогодні при розрахунку пенсії. Таким чином, сформована по-новому пенсійна система України повинна забезпечити не міфічний соціальний захист, а бути ефективним механізмом розподілу індивідуального доходу людини протягом періоду її життя. Саме у цьому її соціальна, державницька місія. Кожен учасник такої пенсійної системи заощаджує впродовж трудового періоду і споживає ці заощадження та отриманий на них дохід у пенсійному віці. Держава не має давати подачки у вигляді —чергового підвищення пенсій до якоїсь дати чи виборів, а створити громадянам умови для забезпечення себе у старості. Під захистом держави мають бути лише ті громадян, які через різні незалежні від них обставини не змогли заробити на достойну пенсію. При цьому підтримка таких категорій громадян, пов'язана з платежами за інвалідністю, виробничими травмами чи захворюваннями, має бути відокремлена від механізму пенсійної системи за віком. Нова пенсійна система повинна поступово, покоління за поколінням, замінити стару систему, яка є фінансовою пірамідою і перебуває на межі краху. Пенсії мають залежати лише від особистого вкладу людини (величини сплачених страхових внесків і періоду страхового стажу), а не від пенсійного віку. Навпаки, громадяни самі мають вирішувати – працювати довше, щоб отримувати більшу пенсію, чи уже відпочивати. Саме так сьогодні працюють пенсійні системи у країнах, які провели відповідні реформи.

РОЗДІЛ 3

ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ФОРМУВАННЯ ТА ВИКОРИСТАННЯ ФІНАНСОВИХ РЕСУРСІВ ДЕРЖАВНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

3.1. Міжнародний досвід пенсійного забезпечення

Питання пенсійного забезпечення займають важливе місце в економічній і соціальній політиці будь-якої країни. Розміри пенсій відображають зрілість суспільних відносин і реальне втілення в життя положень Конституції щодо побудови соціальної держави. За більш ніж столітню історію існування державна політика пенсійного забезпечення змінювалася відповідно до розвитку суспільних відносин, але залишалася її ціль – поліпшення життя людей, які втратили працездатність. Сьогодні пенсійні системи існують практично у всіх країнах світу. Проте вони мають істотні відмінності, що зумовлені економічним розвитком країн, політичною структурою, особливостями поділу відповідальності між державним і приватним секторами, а також історичними традиціями окремо взятої країни. А тому жодного підходу до реалізації пенсійної політики не можна визнати універсальним. Існуючі пенсійні системи країн світу можна згрупувати за такими критеріями: формування фінансових ресурсів, розподіл коштів, підпорядкованість. За способом формування фінансових ресурсів пенсійні системи поділяють на два типи: солідарні та капіталізовані. Солідарна система пенсійного забезпечення базується на принципі солідарності поколінь, коли працівники та їхні роботодавці формують фінансові ресурси для фінансування пенсій, тобто здійснюють трансфери між поколіннями – від молодшого покоління до старшого. В основу капіталізованої пенсійної системи закладено принцип накопичення працівником фінансових ресурсів на особовому рахунку упродовж трудової діяльності і передбачено обов'язковість існування ринків капіталу, через які здійснюються міжчасові трансфери. Розмір пенсії кожного працівника залежить від накопиченої ним

грошової суми. Тому такій системі притаманна повна капіталізація, яка не передбачає трансферів між поколіннями. З теоретичної точки зору солідарна і капіталізована системи протилежні одна одній, проте у реальному житті вони часто виступають у змішаному вигляді, таким чином, зближуються, доповнюючи одна одну, що дає можливість розподілити ризики. За джерелами фінансування пенсійні системи країн світу поділяють на державні і приватні, централізовані і децентралізовані, системи з визначеним доходом або з визначеним внеском, однорівневі або багаторівневі, обов'язкові або добровільні. Отже, управління пенсійною системою може здійснюватися державою або приватною інституцією. У країні може існувати одна централізована інституція або багато конкурентних інституцій. Фінансові ресурси, які отримуються із системи, можуть обраховуватись за формулою, закріпленою законом, або визначатися тією сумою капіталу, яка накопичилася на пенсійному рахунку працівника. Система може бути обов'язковою для усіх працівників або добровільною, відкритою для будького (чи лише для певної категорії) з працівників, які виявили бажання взяти в ній участь. Проте класичної моделі пенсійної системи дотриматись важко. Тому у більшості країн існують пенсійні системи у вигляді так званих —рівнів. Перший рівень — це, як правило, обов'язковий державний солідарний рівень переважно з визначеними доходами, однак він дозволяє і визначені внески. Другий рівень — це обов'язкові, децентралізовані, приватні капіталізовані пенсійні фонди. Третій рівень — передбачає добровільні, децентралізовані, приватні пенсійні фонди з визначеними доходами, або з визначеними внесками. Ці рівні дуже широко використовуються навіть тоді, коли країна не має всіх трьох рівнів пенсійного забезпечення.

У різних країнах застосовуються як окремі схеми пенсійного забезпечення, так і їх комбінації. Деякі держави, наприклад, Велика Британія, Швейцарія, Нідерланди, Ірландія та Данія покладаються на системи «фіксованої ставки», які переважно фінансуються за рахунок податків, що забезпечує основний дохід незалежно від зарплати або сплачених внесків.

Інші країни – Німеччина, Італія, Франція, Австрія, Швеція – віддають перевагу солідарній системі, фінансове забезпечення якої, головним чином, здійснюється за рахунок внесків на соціальне забезпечення, а пенсії залежать від попереднього заробітку (але водночас зберігається мінімальна пенсія). Дедалі більше країн з традиційно високорозвиненими ринками капіталу, принаймні частково, покладаються на систему накопичення заощаджень та їх подальшого інвестування. Такі країни, як США, Велика Британія та Нідерланди, розробили комбінацію звичайної системи, що базується на «фіксованій ставці» та обов'язкових або добровільних планах фінансування [58, с.181].

У травні 1981 р. південноамериканська країна Чилі дозволила перемістити всі внески із солідарної системи до систем повного обов'язкового та добровільного інвестування. Було створено декілька крупних приватних пенсійних фондів, контрольованих державою, які були зобов'язані інвестувати свої активи.

Заощадження населення почали накопичуватися на особистих рахунках та інвестуватися у цінні папери на ринку капіталу. Авторитарний режим забезпечив обов'язкову участь у новій системі всього працездатного населення (за винятком малих підприємців, військових). Висока вартість адміністрацій пенсійних фондів, низький рівень життя, ухилення від сплати податків, все це призвело до того, що в 1995-1999 роках дохід фонду склав 1 %, а після вирахування адміністративних витрат було отримано від'ємне значення прибутку.

Пізніше деякі південноамериканські країни застосували досвід Чилі (наприклад, Перу – у 1993 році, Аргентина та Колумбія – у 1994 році, Уругвай – у 1996 році, Болівія та Мексика – у 1997 році), і обрали шлях запровадження змішаних систем, запроваджуючи спочатку невеликий накопичувальний елемент, а потім чимало інших країн провели подібні реформи й скасували або зменшили роль своїх солідарних систем. Створення

пенсійних систем, які базуються на накопичувальних засадах, застосовано і у деяких азійських країнах – Індонезія, Малайзія, Індія, Казахстан [18, с.173].

У Казахстані, як і в Чилі, внески сплачувались лише працівниками в розмірі 10 % заробітку. Спочатку планувалося, що внески сплачуватимуться до недержавних пенсійних фондів, але в останню хвилину було зроблено вибір на користь змішаної системи, прийняте рішення про створення пенсійного фонду, управління яким здійснює держава. При проведенні реформи у Казахстані передбачалось, що роботодавці мали підвищити заробітну плату своїх працівників, щоб величина їх чистого доходу залишилась незмінною.

Однак, так відбулось лише у тих місцях, де уряд міг застосувати і контролювати застосування законодавства, заробітна плата ж більшості працюючого населення не була підвищена. Лише працівники державних органів і великих підприємств, де є впливові профспілки, отримали збільшену заробітну плату.

Зіштовхуючись із викликами глобалізації, проблемами старіння населення та безробіття, які разом зумовлюють фінансовий тягар на солідарну систему, багато країн запровадили додаткове пенсійне страхування. До такого кроку вдалися, наприклад, Данія – у 1983 році, Швейцарія, Нідерланди – у 1985 році, Велика Британія – у 1988 році, Австралія – у 1991 році, Швеція – у 1996 році, а також ряд посткомуністичних держав: Казахстан, Угорщина – у 1998 році, Польща – у 1999 році, Латвія – у 2001 році, Хорватія, Естонія, Росія – у 2002 році. Більшість із них створили комбіновану модель, засновану на солідарному рівні та додаткових рівнях фінансування пенсійної системи [58, с.182].

Розглянемо особливості пенсійної системи Великої Британії, оскільки це єдина країна в Західній Європі (результат дослідження Єврокомісії), чия пенсійна система залишається платоспроможною. У цій країні на державну розподільчу систему ніколи не покладали задачу повністю забезпечити пенсіонера, завжди заохочувалась практика відкладання коштів людьми в

активному віці на підтримку себе у старості. Система пенсійного забезпечення даної країни базується на трьох «китах»: базовій державній пенсії, додатковій державній пенсії та пенсійних заощадженнях населення. Із реформою, яка розпочалась у квітні 1988 року, державні зобов'язання у солідарній системі скоротились, громадяни можуть обирати: залишитись їм у державній системі чи переходити до недержавних пенсійних фондів (НПФ), тому частина внесків спрямувалась до НПФ.

Базова частина державної пенсії виплачується всім громадянам (12 % середньої зарплати). Розмір додаткової пенсії залежить від суми накопичень пенсійних платежів. В цілому вона досягає 50 % заробітної плати працівника перед виходом на пенсію. Для цього використовуються спеціальні рахунки в банку, договори страхування із страховими компаніями про довічну ренту, недержавні пенсійні фонди.

Недержавні пенсійні фонди застосовують дві основні схеми – «із встановленими внесками» та «із встановленими виплатами». Послугами НПФ користується третина громадян країни. Подальший розвиток, вочевидь, буде пов'язаний з розповсюдженням схем добровільного пенсійного забезпечення робітників з більш низьким рівнем зарплатні. Для них встановлюються пільгові податкові умови, обмежена плата за управління активами (1 % внесків).

Намагаючись в загальному вигляді використовувати принципи британської пенсійної системи, необхідно обов'язково враховувати головну її перевагу: націленість на підвищення рівня життя пенсіонерів. Кардинальна відмінність систем пенсійного забезпечення країн Євросоюзу у тому, що пенсійний вік жінок поступово наближається до віку чоловіків – 65 років. Однак це не стосується сільського населення ЄС (за винятком Люксембурга, Нідерландів, Великобританії, Швеції, Австрії), і відповідний віковий рівень для фермерів – 55 років. Пенсії в Бельгії, Данії, Іспанії, Італії, Нідерландах, Португалії, Фінляндії, Ірландії, Австрії цілком оподатковуються. Але практикуються доплати: у Швеції – муніципальна на домогосподарство; в

Італії – особам, які досягли пенсійного віку без заощаджень; у Фінляндії – за немічність. Розповсюджені доплати пенсіонерам, старшим 80 років, безкоштовне користування певними видами громадського транспорту. В Ірландії та Португалії існують доплати на Різдво та додаткові пенсії в липні [58, с.183].

Однак не всі країни задоволені ідеєю замінити солідарну систему на обов'язкове фінансування. Без сумніву, ефективна солідарна система має чималі переваги, чим пояснюються її міцні позиції в континентальній Європі та у країнах зі змішаною системою. Навіть старіння населення не послаблює солідарної системи. Ефективним, хоч і не дуже популярним рішенням, може бути підвищення пенсійного віку. Перехід від солідарної системи до обов'язкового фінансування потребує величезних витрат державного бюджету. Через це багато країн (наприклад, Німеччина, Італія, Франція, Австрія, Іспанія, Чехія та Словенія) концентрують увагу на вдосконаленні своїх солідарних систем і підтримці схем добровільного фінансування, а не розробленні системи обов'язкового фінансування.

У здійснюваних реформах пенсійних систем зарубіжних країн можна виділити відмінні та спільні риси [349, с. 205]. Зокрема: – діє обов'язковий солідарний рівень, метою якого є забезпечення мінімальних виплат особам, які досягли пенсійного віку; – наявність накопичувальних складових у пенсійних системах; – зберігання персональних відомостей про застрахованих осіб за допомогою електронних баз даних; – наявність фінансових схем, метою яких є приведення у відповідність розміру пенсії до особистого внеску платника; – пенсійний вік встановлений не нижче 65 років для чоловіків (у Німеччині 67 років) та 60 років для жінок; – рання пенсія призначається на 2-4 роки раніше, якщо особа відповідає певним вимогам. У реформованих системах така можливість обмежена. Однак відміна спеціальних пенсій є предметом активного обговорення у Польщі, а у Великій Британії та Нідерландах можливість ранньої пенсії відсутня; – відстрочення виходу на пенсію стимулюється підвищенням пенсії

(коефіцієнт підвищення становить 0,5-7,5% за додатковий рік), термін відстрочення 1-5 років, у Швейцарії та Великій Британії не обмежується; – фінансування першого рівня у Німеччині, Польщі, Швейцарії, Великій Британії здійснюється роботодавцями та працівниками порівну, в Італії внески роботодавців у 2,5 рази перевищують відрахування працівників, у Нідерландах внески сплачують працівники. У Польщі щорічно формується демографічний резерв на випадок значних демографічних коливань (1% від суми внесків). Другий рівень формують переважно професійні пенсійні плани, третій – добровільні відрахування громадян за власним вибором; – участь держави полягає у регулюванні, покритті дефіцитів солідарних пенсійних фондів, гарантуванні мінімальної пенсії з державного бюджету.

Таким чином, усі країни, що мають інститути соціального захисту і соціального страхування, реформували свої пенсійні системи, що було зумовлено збільшенням середньої тривалості життя і більш швидким зростанням чисельності громадян похилого віку у порівнянні з працездатним населенням та постійним підвищенням соціальних стандартів.

3.2. Розвиток механізму формування та використання коштів державного пенсійного забезпечення

Історія розвитку пенсійного забезпечення свідчить про те, що сьогодні необхідно підхопити до регулювання діяльності пенсійних фондів з урахуванням усіх можливих ризиків. Державне управління системою пенсійного забезпечення передбачає не тільки впровадження регулятивних норм, але і створення такої системи оцінки та контролю за пенсійними фондами, де головна увага зосереджується на ідентифікації й оцінці ризиків. Тому виникає питання: як ідентифікувати ризики пенсійних фондів, і який механізм можна використати, щоб зменшити пенсійний ризик, або взагалі його уникнути?

Вирішення пріоритетних завдань соціального захисту пенсіонерів в умовах геоекономічного розвитку України повинно здійснюватися на засадах соціально орієнтованої економіки, яка тісно пов'язана зі змістом та суттю соціальної політики держави. Головною умовою реалізації державної політики у соціальній сфері, як вважає Н.С.Борецька [29, с. 99], є врахування принципу взаємозв'язку із соціальними та економічними ризиками.

Старіння населення є однією з найбільших проблем, яку переживають пенсійні системи в усьому світі. У результаті збільшення тривалості життя разом зі зменшенням народжуваності, частка людей віком від 65 років збільшується. Очікується, що кількість працюючого населення, яке сплачує внески, буде з кожним роком різко зменшуватись. Демографічне старіння може призвести до серйозних фіскальних дисбалансів у майбутньому [47, с. 13-14]. Тому необхідно вжити заходів щодо надання можливості працівникам старшого віку продовжити працювати.

Для України, як і для багатьох інших європейських країн, є характерним прискорене старіння населення і, відповідно, – зростання негативного співвідношення кількості осіб пенсійного та працездатного віку. Нині Україна має один з найвищих рівнів старіння в Європі і, водночас, – одні з найнижчих показників народжуваності. Скорочення чисельності населення відбуватиметься переважно за рахунок контингентів осіб працездатного віку, натомість чисельність осіб пенсійного віку стабільно зростатиме.

Таким чином, значну увагу необхідно приділяти забезпеченню наповнення бюджету ПФУ коштами для виплати пенсій, посиленню платіжної дисципліни платників внесків, залученню платників до сплати страхових внесків, легалізації заробітної плати, для чого ПФУ надаються роз'яснення щодо порядку та умов набування страхового стажу, залежності майбутньої пенсії від повноти і своєчасності розрахунків з ПФУ.

Необхідність реформування нинішньої системи пенсійного страхування є нагальною, оскільки в Україні система загальнообов'язкового

державного страхування є складною з погляду адміністрування страхових внесків, обтяжливою для підприємництва та неефективною з огляду на адміністративні витрати на забезпечення функціонування чотирьох діючих фондів.

В період з 2011р. по 2015р. суб'єкти господарювання в Україні нараховували на фонд оплати праці 36,3 - 49,7 %. Проте в 2016 році ставка ЄСВ склала 22% , а тому дане навантаження було зменшено. Що, в свою чергу, знайшло своє різке негативне відображення на доходах фондів соціального страхування.

Ми дійшли висновку, враховуючи досвід розвинених країн світу, що в Україні слід розподілити ставку єдиного соціального внеску між роботодавцем і найманим працівником на умовах паритетності. В той же час такий розподіл має супроводжуватись одночасним підвищенням рівня трудових доходів громадян з метою недопущення зниження рівня соціального захисту населення.

Необхідно ще раз зосередити увагу на тому факті, що ЄСВ не включається до складу податків, інших обов'язкових платежів, що складають систему оподаткування. На ЄСВ не поширюється податкове законодавство. Страхові кошти не можуть зараховуватися до Державного бюджету України, бюджетів інших рівнів і не можуть використовуватися на цілі, не передбачені законодавством про загальнообов'язкове державне соціальне страхування.

Можна стверджувати, що в Україні позитивом є запровадження ЄСВ, який не зруйнував діючого інституту соціального страхування, а лише мінімізував адміністративні витрати фондів. Світового досвіду існування саме єдиного соціального внеску на сьогодні немає. У цих умовах особливо небезпечними є ініціативи, що руйнують фінансову стабільність системи соціального страхування та призводять до погіршення системи соціального захисту застрахованих осіб.

Але для подальшого досягнення збалансованості фінансового стану Пенсійного фонду необхідно:

- посилити платіжну дисципліну стосовно сплати єдиного внеску;
- розширити базу нарахування єдиного внеску, у тому числі за рахунок легалізації заробітної плати та підвищення її рівня, скорочення неповної зайнятості та безробіття;
- опрацювати питання щодо запобігання збільшення фінансового навантаження на роботодавця під час фінансування пенсій працівникам зі шкідливими і важкими умовами праці та на посадах, що дають право на призначення пенсії за вислугу років;
- забезпечити встановлення адекватності, обґрунтованості та прийнятності рівня фіскального навантаження на фонд оплати праці;
- удосконалити та спростити механізм функціонування і забезпечити зрозумілість та прозорість пенсійної системи для громадян і роботодавців [19, с.302].

Стан пенсійної системи та економічний ефект від реформування свідчать про необхідність подальшого проведення пенсійної реформи в Україні з урахуванням заходів загальноекономічного характеру. Реалізація основних завдань реформування пенсійного забезпечення дасть змогу перейти до більш високих стандартів матеріального забезпечення пенсіонерів та досягти бездефіцитності бюджету Пенсійного фонду.

В Україні ефективність функціонування національної пенсійної системи залежить від можливостей одночасного використання всіх трьох її рівнів, передбачених вітчизняним пенсійним законодавством. На сьогодні практичне застосування мають тільки солідарна пенсійна система і недержавне пенсійне забезпечення, які відповідно формують перший і третій її рівні. Другий рівень української пенсійної системи – обов'язкова накопичувальна пенсійна система ще не запроваджений, але відповідно до нових законодавчих документів у сфері пенсійного забезпечення найближчим часом планується використовуватися на практиці.

На даний час, в наукових колах, серед експертів, з боку держави, громадськості проводиться обговорення основних шляхів, механізмів, умов,

особливостей його запровадження в країні. Серед комплексу питань, які необхідно вирішити, особливої актуальності набирають проблеми щодо захисту пенсійних активів учасників накопичувальних пенсійних програм. Враховуючи довгостроковий характер зберігання пенсійних активів другого і третього рівнів національної пенсійної системи, існує загроза для них бути знеціненими в результаті прояву інфляційних процесів або інших фінансових ризиків.

В розробці надійної системи захисту фінансових ресурсів накопичувальних пенсійних програм ключову роль повинна відігравати держава. Вона, через свої спеціалізовані фінансові інститути, має регулювати фінансові відносини в даній сфері, створити оптимальне правове поле для всіх суб'єктів системи пенсійного страхування, затвердити відповідні «правила гри» щодо інвестиційної діяльності в даній сфері. Саме вирішення даної проблеми потребує подальшого опрацювання і дослідження.

Накопичувальні пенсійні програми, які будуть використовуватися на другому рівні української пенсійної системи, передбачають необхідність зберігання пенсійних активів на протязі тривалого періоду, тобто до досягнення їх власниками пенсійного віку. Цей період може досягати кількох десятків років. У зв'язку з цим основною проблемою у сфері накопичувального пенсійного страхування є захист пенсійних активів від прояву різноманітних ризиків, які можуть проявлятися в суспільстві. Надаючи обов'язкового характеру другому рівню вітчизняної пенсійної системи держава повинна сприяти організації ефективної системи захисту його фінансових ресурсів.

Формування надійної системи захисту пенсійних активів, в значній мірі, буде залежати від можливостей розвитку національного фондового ринку. Це пояснюється тим, що сучасний стан фондового ринку України характеризується обмеженістю наявного кола цінних паперів та інших інструментів, які частково задовольняють вимоги пенсійних фондів. Тому завдання уряду і законодавчих державних органів заключається у створенні

правових і організаційних передумов щодо можливості випуску окремих фінансових інструментів, які не набули широкого застосування, але могли б розглядатися як об'єкти для інвестицій пенсійних активів. Особливо увага звертається на використання іпотечних цінних паперів, конвертованих цінних паперів, які є традиційними об'єктами інвестування пенсійних активів в інших країнах.

Для розвитку вітчизняного фондового ринку більшість аналітиків вважає за необхідне інвестувати фінансові ресурси обов'язкової накопичувальної пенсійної системи у вітчизняні фінансові інструменти. При цьому, на початковому етапі функціонування другого рівня перевага повинна надаватися державним цінним паперам, тоді держава виступить гарантом їх захисту від різних фінансових ризиків. Але до них також повинні бути поставлені відповідні вимоги. Серед них на перше місце виходить та, яка передбачає, що рівень їх дохідності має корелювати з рівнем інфляції [13, с.107].

Протягом перших років функціонування другого рівня приватний сектор повинен підготуватися до вилучення фінансових ресурсів шляхом пропозиції своїх фінансових інструментів, отримавши від держави сигнал щодо готовності інвестувати у реальне виробництво. Для цього повинна бути сформована відповідна законодавча база.

Для того щоб система захисту пенсійних активів накопичувальної пенсійної системи другого і третього рівнів була більш надійною і дієвою, вона повинна передбачати застосування багатоступеневого контролю і надання гарантій щодо ефективної діяльності їх фінансових інститутів із метою унеможливлення втрати коштів учасниками даних пенсійних програм. В ній має приймати участь широке коло суб'єктів, з домінуючою роллю держави (рис.3.1). Серед державних органів, крім вищезгаданої НКЦПФР і Нацкомфінпослуг, важлива роль у вирішенні даного питання надається Національному банку України.

Важливо, щоб в системі захисту пенсійних активів приймали участь безпосередньо самі учасники другого і третього рівнів, крім того повинен мати місце взаємний контроль суб'єктів даних рівнів, контроль саморегулювальних організацій. Враховуючи, що другий рівень вітчизняної пенсійної системи буде носити обов'язковий характер, його фінансовий потенціал прогнозується досить потужний і з часом все більше працездатного населення буде залучатися до нього, доцільним бачиться використання громадського контролю.



Рис. 3.1. Система контролю при функціонуванні системи накопичувального пенсійного страхування

Джерело: Складено автором з використанням Кириленко О.П., Козак Г.І. Захист пенсійних накопичень у контексті інвестиційної діяльності недержавних пенсійних фондів//Фінанси України. -2014.- №2. – с.38 – 49.

Формуючи достатньо потужну фінансову базу одним із ключових завдань накопичувальної пенсійної системи другого рівня виступає ефективно її використання в умовах ринкової економіки і захист пенсійних активів від можливих проявів різноманітних фінансових ризиків. Враховуючи, що використання фінансових ресурсів другого рівня має довгостроковий характер, це об'єктивно зумовлює потребу в довгострокових і надійних фінансових продуктах як об'єктах інвестування пенсійних активів з належним забезпеченням зобов'язань за цими фінансовими інструментами.

Як показує зарубіжний досвід провідні країни світу надають перевагу недержавним пенсійним фондам (НПФ). Зокрема особливість американської моделі розподільчої пенсійної системи полягає в тому, що розміри пенсії визначають регресивно: чим більша сума внесків, тим менший відсоток від цієї суми громадянин отримує як пенсійну виплату. Такий механізм забезпечує перерозподіл доходів від більш забезпечених громадян до найменш забезпечених, і функціонує на солідарному принципі [63, с. 18].

Накопичувальна пенсійна система – це така система, в якій кошти зосереджуються на персональних рахунках, і їхня сума зростає внаслідок інвестування. Такі пенсійні системи набули широкого розповсюдження в Південно-Східній Азії та Латинській Америці. В Україні розбудова системи НПЗ здійснюється починаючи з 2004 року після набрання чинності Закону «Про недержавне пенсійне забезпечення». Основу такої системи складають недержавні пенсійні фонди. НПЗ відіграє важливу роль у забезпечення належного рівня життя після виходу на пенсію, а також сприяє економічному розвитку країни, збільшуючи джерело інвестиційних ресурсів.

Основні ускладнення при інвестуванні пенсійних накопичень НПФ виникають у зв'язку із наявністю значних інвестиційних ризиків, до складу яких входять: ризик зміни (погіршення) економічної кон'юнктури, валютний ризик, інституційний ризик тощо. Інвестиційні ризики є характерною ознакою фінансового ринку. Цикли пенсійного накопичення є одними із найбільш тривалих економічних циклів і складають, як правило, 10-30 років, а іноді і

виходять за ці часові рамки. За цей період в світовій економіці можуть проявитися 2-3 фінансові кризи, під час яких пенсійні накопичення потрапляють під вплив ризиків знецінення.

Ситуація із інвестиційними ризиками додатково ускладнюється певними особливостями вітчизняного фінансового ринку. Зокрема, за останні десятиріччя глобалізації світової економіки активно формуються міжнародні фінансові ринки: валютний ринок, ринок державних боргових зобов'язань, фондовий ринок. Інвестиційні ризики пенсійних накопичень окремої країни все в більшій мірі залежать від дії не тільки внутрішніх, але і зовнішніх, глобальних економічних процесів, що відбуваються у провідних країнах світу.

Крім того, український фінансовий ринок є ще достатньо слабким, а у структурі світового ринку займає незначне місце. Діяльність вітчизняного фінансового капіталу за масштабами, ступенем впливу на інші ринки носить другорядний характер. Під впливом процесів глобалізації у сфері фінансових ринків і валютно-фінансового регулювання вітчизняні НПФ приймають на себе значно більші зовнішні інвестиційні ризики, ніж ризики внутрішні.

Також необхідно зазначити, що вплив внутрішніх факторів (крім політичних) на інвестиційні ризики у теперішній час є достатньо незначним. Зберігається достатньо слабка залежність між динамікою внутрішніх макроекономічних показників української економіки, станом реального сектору і станом фінансового ринку. Таким чином, статистична звітність щодо розвитку вітчизняної економіки не забезпечує в повному обсязі інформаційну базу для оцінки тенденції збільшення або зменшення інвестиційного ризику.

Пріоритети подальшого розвитку пенсійної сфери мають включати: визначення цілей пенсійної системи та стратегії і концепції розвитку окремих її складових; уніфікацію та кодифікацію нормативно-правової бази в пенсійній сфері; спрямування пенсійних видатків на розвиток людського потенціалу, підвищення його якості як основи економічного зростання та

забезпечення конкурентоспроможності національної економіки. Доцільним є поєднання механізмів самоорганізації та державного регулювання як фактора, що визначає ефективні форми фінансових відносин; створення умов для використання інвестиційного ресурсу, що формуватиметься в новій пенсійній системі; використання фінансового потенціалу інноваційного розвитку: державних і приватних фінансів, можливостей фінансового ринку, резервів тіньового сектора економіки. Забезпеченню інноваційного розвитку пенсійної системи сприятиме взаємодія державних і приватних фінансів. Реалізація п'ятирівневої пенсійної системи, рекомендованої Світовим банком в 2005 р., окрім перетворень в інституційній та нормативно-правовій базі функціонування фінансових ринків, безпосередньо впливатиме на збільшення обсягів заощаджень на накопичувальних пенсійних рахунках, що дозволить використовувати інвестиційні ресурси накопичувальної пенсійної системи України [19, с.304].

Інститути пенсійної системи мають відповідати суспільному устрою, іншим інститутам соціально-економічної політики, демографічному стану суспільства та політиці зайнятості і водночас виступати формою виразу соціально-економічної політики держави, відповідати історичним і культурним традиціям країни, формуватися на засадах праввідносин, що мають тривалі часові межі. Тільки прагнення до інновацій, накопичення нових знань та застосування їх у діяльності органів пенсійної системи дасть змогу покращити окремі елементи моделі пенсійної системи та результат управлінської діяльності.

Підсумовуючи викладене слід зазначити, що для формування повноцінної національної пенсійної системи необхідно вже найближчим часом запровадити її другий рівень – накопичувальну систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. На нинішньому етапі проведення пенсійної реформи дане завдання виступає одним із основних, яке потрібно реалізувати українському суспільству.

ВИСНОВКИ І ПРОПОЗИЦІЇ

У кваліфікаційному дослідженні зроблено теоретичне та практичне обґрунтування напрямів та рекомендацій щодо удосконалення функціонування фінансових механізмів системою пенсійного забезпечення в умовах трансформаційних процесів.

Отримані в процесі дослідження результати дають змогу сформулювати наступні висновки і внести пропозиції, що мають теоретичне й практичне значення.

1. Визначено соціальну та економічну роль пенсійної політики у сучасному суспільстві, яка полягає у тому, що пенсійне забезпечення є основою соціальної, а у багатьох випадках – й економічної стабільності держави. Пенсія для непрацездатних громадян є єдиним або головним джерелом засобів для їх існування.

2. Встановлено, що основними джерелами формування коштів Пенсійного фонду України є страхові внески (з 2011 року частина страхових внесків, яка відраховується від сум єдиного соціального внеску), кошти Державного бюджету. Переважна частина коштів Пенсійного фонду витрачається на виплату пенсій громадянам. На сучасному етапі Пенсійний фонд України фінансує три види пенсій: пенсія за віком, пенсія по інвалідності, пенсія по втраті годувальника.

3. У результаті дослідження реформування пенсійних систем провідних європейських країн можна зробити висновок, що комплекс заходів з реформування має носити характер корегування, а не кардинальної зміни існуючих пенсійних систем. На основі аналізу пенсійних систем зарубіжних країн варто відзначити, що Україна вже почала використовувати позитивний досвід європейських країн і будувати свій фінансовий механізм пенсійного забезпечення, враховуючи такі основні підвалини: рівень життя населення, демографічну ситуацію в країні, інвестиційну складову і пенсійну політику держави, а також ресурси і можливості вітчизняної економіки на довготривалу перспективу.

4. Визначено, що дисбаланс доходної і видаткової частини Пенсійного фонду пов'язаний з процесами демографічного старіння населення та з можливостями зайнятості населення на ринку праці. Рівень пенсійних виплат для забезпечення мінімальних потреб більшості непрацездатного населення України є недостатнім. Щорічне зростання номінального розміру пенсій, враховуючи показники інфляційного тиску, повністю нівелюється факторами макроекономічної нестабільності.

5. Обґрунтовано, що подальший розвиток фінансового забезпечення солідарно\ пенсійної системи має включати: розширення бази нарахування страхових внесків, у тому числі за рахунок легалізації зарплати та підвищення її рівня, скорочення неповної зайнятості та безробіття; сприяння розвитку інвестиційної діяльності органів Пенсійного фонду. Реалізація вищезазначених заходів дозволить поступово зменшити обсяг фінансових зобов'язань солідарної пенсійної системи, дефіцит бюджету ПФУ, а також в цілому покращить фінансову діяльність органів Пенсійного фонду України .

6. Обґрунтовано, що пенсійна система України і надалі потребує подальшого реформування. Впровадження загальнообов'язкової системи пенсійного забезпечення є необхідною умовою для створення повноцінної трирівневої системи пенсійного забезпечення. Важливим чинником є системність і ефективне планування в проведенні пенсійної реформи. Успішна реалізація навіть добре продуманої пенсійної реформи неможлива за відсутності ретельно розробленої й випробуваної адміністративно-інформаційної системи. Важливою складовою процесу реформування має стати загальнонаціональна програма інформування громадськості й ознайомлення населення щодо цілей і завдань реформ пенсійного забезпечення. Усе це сприятиме забезпеченню належного рівня життя людей похилого віку в сучасних умовах і на віддалену перспективу на засадах соціальної справедливості та гармонізації відносин між поколіннями.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андрусенко Н. Реформування пенсійної системи: ризики і загрози / Н. Андрусенко // Праця і зарплата. - 2012. - № 20. - С. 3.
2. Батченко Л. Розвиток реформованої пенсійної системи України / Л. Батченко, М. Деліні // Актуальні проблеми економіки. - 2010. - № 6. - С. 188.
3. Безтелесна Л. Соціальна справедливість у солідарній системі пенсійного забезпечення України / Л. Безтелесна, Г. Юрчик // Україна: аспекти праці. - 2013. - № 5. - С. 21-27.
4. Бондарук І.С. Зарубіжний досвід організації систем пенсійного забезпечення / І.С. Бондарук // Інститут економіки та бізнес-освіти. Сер.: Актуальні проблеми економіки. - 2014. - №7(121). - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://dspace.udpu.org.ua:8080/jspui/bitstream/6789/2121/1/bondaruk_008.pdf.
5. Бородай Г.О. Аналіз повноважень Пенсійного фонду України щодо збору та обліку єдиного внеску / Г.О. Бородай // Публічне право. - 2015. - №2. [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/old_jrn/soc_gum/Pubpr/2015_2/Boroday.pdf.
6. Буряченко О. Пенсійна система України: еволюція розвитку / О. Буряченко // Науковий вісник: Демократичне врядування. - 2015. - № 15. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr_2015_15_6.
7. Верещак В. Механізм впровадження накопичувального складника в систему обов'язкового пенсійного страхування в Україні / В. Верещак // Нац. акад. держ. управ. при През.Укр.: Publicadministrationmechanisms. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2016/2016_02\(29\)/13.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2016/2016_02(29)/13.pdf).

8. Гнибіденко, І. Пенсійна система України в умовах реформування / І. Гнибіденко // Бізнес Інформ. - 2013. - № 10. - С. 222-227.
9. Дідур С.В. Вдосконалення фінансового забезпечення загальнообов'язкового державного пенсійного страхування в Україні / С.В. Дідур // Науково-виробничий журнал: Інноваційна економіка. - 2014. - № 54. - С.234-236.
10. Діяльність Пенсійного фонду (основні завдання та нормативно правові засади діяльності органу) / Офіційний сайт Пенсійного фонду України. - 2017. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish/article?art_id=215104&cat_id=94750.
11. Єлісеєва Л.В. Пенсійна система України: виклики та перспективи / Л.В. Єлісеєва // Економічний аналіз. - 2016. -[Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://oaji.net/articles/2016/898-1469273859.pdf>.
12. Жмурко І. Сутність пенсійної системи та її місце в системі соціального захисту населення / І. Жмурко // Бізнес Інформ. - 2014. - № 12. - С. 303-306.
13. Завора Т. М. Оцінювання ефективності системи пенсійного забезпечення України / Т. М. Завора // Економіка і регіон: наук. вісн. - Полтава: ПолтНТУ, 2016. -[Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://molodyvcheny.in.ua/files/journal/2016/4/17.pdf>.
14. Завора Т. М. Сучасні реалії реформування пенсійної системи України / Т. М. Завора // Розвиток фінансового ринку в Україні: проблеми та перспективи: колективна монографія / За редакцією д.е.н., проф. В. О. Онищенко. -Полтава: ПолтНТ. - 2013. - С. 62-75.
15. Звіт про виконання бюджету Пенсійного фонду України за 2017 рік / Офіційний сайт Пенсійного фонду України. – 2017. -[Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.pfu.gov.ua/pfu/doccatalog/document?id=246432>.

16. Звіт про виконання бюджету Пенсійного фонду України за 2018 рік / Офіційний сайт Пенсійного фонду України. - 2018. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.pfu.gov.ua/pfu/doccatalog/document?id=227018>.
17. Інформація про виконання бюджету Пенсійного фонду України за 2016 рік / Офіційний сайт Пенсійного фонду України. - 2016. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish/article?art_id=215104&cat_id=9475
18. Колодій А. Фінансове забезпечення пенсійного страхування в Україні / А. Колодій // Вісник Львівського аграрного університету: Збірник наукових праць. - 2015. - С.67-72.
19. Кравченко І.О. Місце та призначення Пенсійного фонду України в системі державних органів / І.О. Кравченко // Публічне право. - 2013. - №2(10). - С. 105-109.
20. Креховецька Л.Г. Використання досвіду зарубіжних країн у створенні трирівневої пенсійної системи України [Текст] / Л. Г. Креховецька // Демографія та соціальна економіка : науково-економічний та суспільно-політичний журнал. - 2010. - № 2 (14). - С. 123-130.
21. Кульков Ю. А. Формування збалансованої системи пенсійного забезпечення / Ю. А. Кульков, Р. Б. Тян // V Міжнародна науково-практична конференція аспірантів, молодих учених та науковців «Проблеми та перспективи розвитку регіональної ринкової економіки» – КІДУЕП, К.: 2010. – С. 22–24.
22. Лопушняк Г.С. Система пенсійного забезпечення в Україні: сучасний стан та тенденції реформування / Г. С. Лопушняк. // [Електронний ресурс]. Демократичне врядування. - 2011. - Вип. 7. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeVr_2011_7_6 (дата звернення 07.09.2019). – Назва з екрана.
23. Лояк Л.М. Пенсійне забезпечення в Україні: сучасні реалії та європейський досвід / Л.М. Лояк// Науковий вісник Івано-Франківського

національного технічного університету нафти і газу. Серія Економіка та управління в нафтовій і газовій промисловості. - 2018. - № 2. - С. 34-42.

24. Мальований М.І. Стан та проблеми фінансового забезпечення системи пенсійного страхування України / М.І. Мальований // Облік і фінанси - 2014. - № 1 (63). - С. 89-95

25. Мартиненко Н. В. Механізми державного управління розвитком пенсійної системи України / Н. В. Мартиненко // [Електронний ресурс]. Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. Серія : Державне управління. - 2017. - № 4. - С. 115-123. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua /UJRN/](http://nbuv.gov.ua/UJRN/) (дата звернення 23.06.2019). – Назва з екрана.

26. Мартиненко Н. Розвиток пенсійної системи України: поняття та сутність / Н. Мартиненко // Державне управління та місцеве самоврядування. - 2017. - Вип. 3. - С. 55-61. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/dums_2017_3_10 (дата звернення 07.06.2019). – Назва з екрана.

27. Мартиненко Н.В. Аналіз ефективності функціонування механізмів державного управління розвитком пенсійної системи України / Н. В. Мартиненко // [Електронний ресурс]. Теорія та практика державного управління. - 2017. - Вип. 4. - С. 152-159. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2017_4_23 (дата звернення 23.06.2019). – Назва з екрана.

28. Марчук Д., Мягкий М., Ярошук О. Пенсійна реформа: не в той час, не в тому вигляді / Д. Марчук, М. Мягкий, О. Ярошук // Аналітична платформа: VoxUkraine. [Електронний ресурс]. - Режим доступу:<http://voxukraine.org/about-ukr/> .

29. Махмудов Х.З., Тараненко В.Є. Зарубіжний досвід формування пенсійного страхування в Україні / Х.З. Махмудов, В.Є. Тараненко // Вісник Дніпропетровської державної фінансової академії. Сер.:Економіка. - 2014. - Вип.57. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.stationline.org.ua/ekonom/57/7633-zarubizhnij-dosvid-formuvannya-pensijnogo-straxuvannya-v-ukra%D1%97ni.html>.

30. Морозова О. Міжнародні стандарти побудови пенсійної системи / О. Морозова // Вісник Пенсійного фонду України. - 2011. - №1. - С. 16-17.
31. Мохова Ю.Л. Стан та перспективи розвитку системи пенсійного забезпечення в Україні / Ю. Л. Мохова, Н. О. Писаренко // [Електронний ресурс]. Молодий вчений. - 2018. - № 1(1). - С. 468-472. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv_2018_1%281%29_111 (дата звернення 03.10.2019). – Назва з екрана.
32. Насібова О. Формування дохідної частини солідарної системи пенсійного страхування / О. Насібова // Вісник КНТЕУ. - 2014. - № 6. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://visnik.knteu.kiev.ua/files/2014/06/10.pdf>.
33. Онишко С. В. Потенціал розбудови пенсійної системи в Україні у контексті зниження ризиків державних фінансів / С. В. Онишко // Актуальні проблеми економіки. - 2012. - № 3. - С. 248 - 257.
34. Організація роботи Пенсійного фонду України : навч. посіб. / Д.М. Кравцов, О.А. Яковлев, Н.М. Швець; за заг. ред. В.В. Жернакова. - Х.: Нац. Ун-т «Юрид. Акад.. України ім. Ярослава Мудрого». - 2013. - С. 147.
35. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 14.01.1998 № 16/98 – ВР (зі змінами та доповненнями) // Відомості Верховної Ради України. – 1998. - № 23. - Ст. 121.
36. Петрушка О.В. Досвід реформування пенсійних систем зарубіжних країн та його використання в Україні / О.В. Петрушка // Фінансова система. - 2015.- №1 (37). - С. 19.
37. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 № 1058-IV// Відомості Верховної Ради України. - 2003. - № 48. - Ст. 813.
38. Про затвердження бюджету Пенсійного фонду України на 2016 рік: Постанова Кабінету Міністрів України від 10 березня 2016 р. №190

[Електронний ресурс]. – Режим доступу:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/190-2016-%D0%BF>.

39. Про затвердження бюджету Пенсійного фонду України на 2017 рік: Постанова Кабінету Міністрів України від 18 січня 2017 р. №17 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/17-2017-%D0%BF>.

40. Про затвердження бюджету Пенсійного фонду України на 2018 рік: Постанова Кабінету Міністрів України від 11 січня 2018 р. №8 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/8-2018-%D0%BF>.

41. Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи: Закон України від 08.07.2011 р. №3668 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3668-17>.

42. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування від 08.07.2010 № 2464-VI // Відомості Верховної Ради України. - 2011. - № 2-3. - Ст. 11.

43. Про недержавне пенсійне забезпечення від 09.07.2003 № 1057-IV // Відомості Верховної Ради України. - 2003. - № 47-48. - Ст. 372.

44. Ріпа М.Б. Становлення та криза систем державного пенсійного забезпечення у постіндустріальному суспільстві / М.Б. Ріпа // Вісник Ірпінської фінансово-юридичної академії: Збірник наукових праць. - 2013. - № 2. - С. 38-44.

45. Рудик В. К. Вплив демографічних факторів на запровадження обов'язкового накопичувального пенсійного страхування в Україні / В. К. Рудик // Фінанси України. - 2014. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу:http://minfin.kmu.gov.ua/control/uk/publish/printable_article?art_id=287158.

46. Сільченко С. Реформування солідарної системи пенсійного страхування в Україні: проблеми правової регламентації / С. Сільченко // Право України. - 2012. - №6. - С. 47-51

47. Скіпенко Р.Е. Перспективи розвитку накопичувальної системи пенсійного забезпечення на сучасному етапі / Р.Е. Скіпенко // Актуальні проблеми сучасної юриспруденції. - 2016. - №3. - С. 74-77.

48. Сторощук М.І., Лютік О.М. Зарубіжний досвід пенсійного забезпечення та можливостей його використання для вдосконалення пенсійної системи в Україні. / М.І. Сторощук, О.М. Лютік // Scientificpublication. Сер.Економіка. - 2012. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу:

http://www.rusnauka.com/5_SWMN_2012/Economics/3_100747.doc.htm.

49. Теслюк С.А. Історико-фінансові аспекти формування і розвитку пенсійного забезпечення / С.А. Теслюк // Науковий вісник Херсонського державного університету: Економічні науки. - 2015. - №12. - С. 162-165.

50. Ткаченко Л. Г. Побудова багаторівневої пенсійної системи як напрям національної пенсійної реформи / Л. Г. Ткаченко // Економіка України. - 2012. - № 8. - С. 16 - 22.

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

52. Чернявська О.В., Горбунова О.А. Класифікація національних моделей пенсійного забезпечення: зарубіжний досвід та вітчизняна практика / О.В. Чернявська, О.А. Горбунова // Економіка та держава. Сер.: Економічна наука. - 2013. - Вип.2. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: http://www.economy.in.ua/pdf/2_2013/13.pdf.

53. Яшник Г.Л. Зарубіжний досвід реформування системи пенсійного забезпечення / Г.Л. Яшник // Державне управління: теорія та практика. - 2011. - Вип.1. - [Електронний ресурс]. - Режим доступу: <http://www.academy.gov.ua/ej/ej13/txts/Yashnyk.pdf>.

