

Новації пенсійного забезпечення в Україні



Якість життя населення значною мірою залежить від пенсійного забезпечення людей похилого віку, впевненості у завтрашньому дні осіб, які працюють. Пенсійне забезпечення є основною складовою частиною системи соціального захисту населення, завданням якого є підтримка матеріального добробуту громадян та їхніх сімей у випадку виходу на пенсію.

Тетяна Стецюк,

к.е.н., доцент кафедри страхування КНЕУ імені Вадима Гетьмана

Україна посідає чи не перше місце у світі за питомою вагою пенсійних виплат. Вони становлять близько 18% ВВП, що в півтора рази перевищує аналогічний показник розвинутих європейських країн. Здавалося б, пенсіонери в такій країні мають жити заможнo. Та все навпаки: середня пенсія у нас одна з найнижчих на континенті, майже 65% пенсіонерів отримують пенсію нижче 1000 грн. на місяць, що є у десять разів нижче, ніж в інших європейських країнах. Все це наша пенсійна система - відстала, неефективна і несправедлива. Вона майже без змін існує понад 80 років, коли в 1930 році Рада народних комісарів СРСР встановила пенсійний вік 60 років для чоловіків і 55 років для жінок. В ті часи кожен третій чоловік та кожна друга жінка доживали до виходу на пенсію, а середній період перебування їх на пенсії становив, відповідно 8 - 12 років. Сьогодні демографічна ситуація кардинально змінилася, а вік виходу на пенсію - ні. Як наслідок, Україна має чи не найнижчий пенсійний вік у світі: в середньому, якщо враховувати осіб, які виходять на пенсію за вислугу років, українець починає отримувати пенсійні виплати в 50 років. У результаті пенсії отримують як цілком працездатні громадяни у віці 50 - 60 років, які ще можуть працювати, так громадяни похилого віку, які не мають змоги працювати та живуть на саму пенсію.

З цього випливає, що пенсійні кошти розпорошуються на велику кількість осіб, середній розмір пенсій дуже малий. Держава щороку витрачає близько 25 мільярдів гривень на доплати майже трьом мільйонам пенсіонерів, оскільки нараховані їм пенсії нижче від прожиткового мінімуму.

У 1991 році Україна розпочала перехід до розбудови пенсійної системи, заснованої на страхових засадах. На базі Пенсійного фонду України створено систему накопичення і розподілу страхових внесків, що стало початком переходу до традиційних світових принципів організації пенсійного забезпечення.

Напрямки необхідності реформування пенсійної системи в Україні визначені у прийнятих Верховною Радою України у 2003 році Законах України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" і "Про недержавне пенсійне забезпечення". У зазначених вище Законах передбачено створення тривірневої пенсійної системи: солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (І рівень); накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (ІІ рівень); система недержавного пенсійного забезпечення (ІІІ рівень). З 2004 року запроваджено солідарну систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та систему недержавного пенсійного забезпечення.

Зазначені системи відповідають

поширеній у світі багаторівневій моделі пенсійного забезпечення. Разом з тим необхідно здійснити ряд додаткових заходів спрямованих на створення можливості застрахованим особам після виходу на пенсію мати гарантовані доходи, які забезпечать достатній рівень життя, враховуючи результати трудової діяльності і суми накопичених коштів кожного працівника під час визначення розмірів пенсійних виплат.

Зважаючи на останні світові тенденції та демографічні процеси, Світовий банк на початку 2005 року розробив концепцію 5-рівневої пенсійної системи, що має назву "Матеріальне забезпечення людей похилого віку у ХХІ сторіччі: міжнародні перспективи пенсійних реформ" та пропонує багаторівневу модель, що ґрунтується на п'яти елементах.

Перший елемент - "базовий рівень", не передбачає сплату внесків, та забезпечує мінімальний рівень соціального захисту. Фінансування здійснюється за рахунок загальних податків, що є соціальною сіткою безпеки, метою якого є запобігання бідності.

Другий елемент - обов'язкова державна солідарна пенсійна система визначених виплат. Має на меті покрити певну частку доходів, залежить від розміру заробітної плати та суми сплачених внесків.

Третій елемент - обов'язкова накопичувальна система з визначеними внесками.

Четвертий елемент - добровільна участь громадян у накопичувальній системі.

П'ятий елемент - охоплює "фінансову та не фінансову підтримку людей похилого віку всередині родини або іншими поколіннями". Тобто це не фінансовий і навіть неформальний рівень, який має охоплювати широкий спектр соціальної політики: підтримку осіб похилого віку та їхніх сімей, забезпечення доступу до медичних та житлово-комунальних послуг.

Фахівці світового банку вважають, що першочерговими цілями пенсійної системи є забезпечення

осіб похилого віку реальним, сталим та надійним доходом у старості.

10 вересня 2011 року Президентом України підписаний прийнятий 8 липня поточного року Закон України "Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи" № 3668-VI, який набрав чинності 1 жовтня 2011 року. Законом встановлений єдиний для чоловіків і жінок вік виходу на пенсію. Так, стаття 26 Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" (далі - Закон) викладено у новій редакції, згідно з якою особи мають право на призначення пенсії за віком після досягнення 60 років [1]. Згідно із прийнятим Законом всі пенсії, призначені до набрання ним чинності, продовжують виплачуватись у встановлених розмірах, без будь-яких обмежень, в тому числі і працюючим пенсіонерам. **Крім того, схвалений Закон передбачає:**

- встановлення максимального розміру пенсії на рівні 10 прожиткових мінімумів для непрацездатних громадян (з 1 жовтня 2011 року - 7840 грн.);

- обмеження пенсії максимальним розміром не поширюватиметься на раніше призначені пенсії;

- збільшення страхового стажу, необхідного для призначення мінімальної пенсії за віком та для підвищення пенсії за понаднормовий стаж для нових пенсіонерів: жінкам - з 20 до 30 років, чоловікам - з 25 до 35 років;

- підвищення мінімального страхового стажу, необхідного для призначення пенсії за віком, з 5 до 15 років;

- поступове, протягом 10 років - по півроку за рік, підвищення пенсійного віку для жінок до 60 років.

Підвищення пенсійного віку для жінок буде здійснюватися поступово за такою схемою: [1]

- "до досягнення віку, встановленого абзацом першим цієї статті, право на пенсію за віком мають жінки 1961 року народження і старші після досягнення ними такого віку:

- 55 років - які народилися до 30 вересня 1956 року включно;

- 55 років 6 місяців - які народилися з 1 жовтня 1956 року по 31 березня 1957 року;

- 56 років - які народилися з 1 квітня 1957 року по 30 вересня 1957 року;

- 56 років 6 місяців - які народилися з 1 жовтня 1957 року по 31 березня 1958 року;

- 57 років - які народилися з 1 квітня 1958 року по 30 вересня 1958 року;

- 57 років 6 місяців - які народилися з 1 жовтня 1958 року по 31 березня 1959 року;

- 58 років - які народилися з 1 квітня 1959 року по 30 вересня 1959 року;

- 58 років 6 місяців - які народилися з 1 жовтня 1959 року по 31 березня 1960 року;

- 59 років - які народилися з 1 квітня 1960 року по 30 вересня 1960 року;

- 59 років 6 місяців - які народилися з 1 жовтня 1960 року по 31 березня 1961 року;

- 60 років - які народилися з 1 квітня 1961 року по 31 грудня 1961 року".

За прогнозами Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, навантаження на пенсійну систему неминуче зростатиме. Якщо не будуть застосовані параметричні заходи, зокрема, встановлення більш високого пенсійного віку, то співвідношення осіб пенсійного віку до працездатного населення зростатиме, збільшуватиметься співвідношення пенсіонерів до платників внесків. Причому друге співвідношення чи не вдвічі більше за перше, бо далеко не кожна особа працездатного віку, по-перше, працює, по-друге, сплачує внески до Пенсійного фонду, але кожна особа пенсійного віку свою пенсію отримує.

Підвищення пенсійного віку має свої переваги і недоліки. До переваг можна віднести розширення можливостей розвитку людського потенціалу та реалізації трудових прав завдяки подовженню активного життєвого і трудового періодів. Можна заперечити, що настання пенсійного віку не означає автоматичного витіснення осіб з ринку праці. Це так, але дуже незначна частина пенсіонерів офіційно продовжує працювати.

При пошуку переваг щодо продовження трудової діяльності, необхідно не забувати про проблему, з якою стикаються особи похилого віку на ринку праці - дискримінація за віком. Існує декілька причин, за яких роботодавці відмовляються наймати осіб пенсійного віку - невідповідність освіти, професійної

кваліфікації новим виробничим потребам, неефективність інвестицій в людський капітал із-за передбачуваного виходу на пенсію, більш низька продуктивність праці, поганий стан здоров'я. Отже, працівники більш старшого віку коштують роботодавцю дорожче ніж молоде покоління. Зміна рівня оплати праці не відповідає змінам в продуктивності робітника. Рівень оплати праці молодих працівників нижче їх продуктивності, але в подальшому темпи росту продуктивності відстають від змін в оплаті праці. Заробітна плата робітників похилого віку починає перевищувати продуктивність їх праці. А це в свою чергу призводить до того, що роботодавці відправляють їх на пенсію. Таким чином, перед тим як підвищувати межі пенсійного віку, необхідно вирішити питання, які пов'язані перш за все з пошуком стимулів (переваг) для найманих працівників з приводу продовження трудової діяльності, і для роботодавців з приводу утримання даних працівників на робочих місцях, а саме:

- вирішити проблему отримання освіти і перекваліфікації осіб більш старшого віку;

- розширити сфери зайнятості, перепідготовки кадрів з урахуванням вікових особливостей;

- здійснювати заходи щодо підвищення тривалості життя, охорони праці, тощо.

Законом передбачено запровадження II рівня пенсійного забезпечення, який буде запроваджено з року, в якому буде забезпечено бездефіцитність бюджету Пенсійного фонду України. Учасниками цієї системи будуть особи, яким на дату запровадження II рівня пенсійного забезпечення виповнилося не більше 35 років; розмір страхового внеску на дату впровадження системи передбачається встановити у розмірі 2 % із подальшим його щорічним підвищенням на один відсоток до досягнення 7 %; адміністрування страхових внесків накопичувальної системи здійснюватиметься через Пенсійний фонд України. Через 2 роки після запровадження сплати страхових внесків до накопичувальної системи її учасники матимуть можливість направити свої пенсійні кошти до обраного недержавного пенсійного фонду, банку чи страхової компанії. Вкладені кошти інвестуватимуться за певними напрямками, а при досяг-

ненні пенсійного віку вкладники (страхувальники) отримають одnorазову страхову виплату, або регулярні послідовні виплати протягом визначеного в договорі періоду.

Новації пенсійного забезпечення передбачають зміни в порядку призначення та перерахунку пенсій а саме:

- для призначення пенсії враховується середня заробітна плата по Україні за три календарні роки, що передують року звернення за призначенням пенсії, а для перерахунку пенсії - середня заробітна плата, з якої призначено (перераховано) пенсію;

- із заробітку для обчислення пенсії надано можливість виключати періоди догляду за дитиною до 3-х років, за інвалідом I групи, престарілим або дитиною-інвалідом, періоди строкової військової служби;

- працюючим пенсіонерам, перерахунки пенсії у зв'язку з підвищенням розміру прожиткового мінімуму будуть здійснюватись тільки після звільнення з роботи;

- пенсії за вислугу років будуть перераховуватись із урахуванням відпрацьованого страхового стажу після досягнення пенсійного віку.

Законом України "Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи" № 3668-VI передбачено компенсаторні заходи а саме:

- на період підвищення пенсійного віку пенсія у жінок буде збільшуватись на 2,5 % за кожні півроку більш пізнього виходу на пенсію. За десять років розмір пенсії може зрости на 25 %.

Законодавством передбачено зниження розміру пенсії на 0,5 % за кожний місяць більш раннього виходу на пенсію, з можливістю відновлення повного розміру пенсії при працевлаштуванні до досягнення пенсійного віку або за добровільної відмови від отримання пенсії - після досягнення пенсійного віку. Протягом перших трьох років, добровільний вихід на пенсію для жінок які досягли 55 років можливий за наявності страхового стажу - 30 років.

Підводячи підсумок вищевикладеному, можна стверджувати, що започаткована у 2003 році пенсійна реформа не завершена. Вона не убезпечує від бідності, залишається соціально-несправедливою - як за професійною, так і за гендерною ознакою; не відбулося детінізації заробітків і доходів; Пенсійний фонд України не може

обійтися без дотацій з бюджету.

Вже сьогодні зростає потреба в дотаціях з бюджету. У роки найбільш різкого підвищення пенсій - 2005, 2008 і кризовому 2009 рр., бюджетні асигнування сягали третини доходів Пенсійного фонду. Фінансово неспроможна дотаційна пенсійна система відволікає бюджетні ресурси від цілей розвитку. Державний бюджет є бюджетом проїдання, тому що він змушений дотувати Пенсійний фонд України. Отже, раціоналізація пенсійних видатків - нагальна потреба. Короткострокові антикризові заходи мають бути підпорядковані стратегічним цілям розвитку пенсійної системи, зокрема, гарантуванню мінімальних стандартів життя пенсіонерів, встановленню справедливих і прозорих правил призначення та індексації пенсій.

У жовтні 2009 р Верховною Радою ухвалено Закон "Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати", за яким істотно збільшується мінімальна пенсія і неминуче посилюється дефіцит власних коштів Пенсійного фонду, зростає потреба в бюджетних дотаціях. Наступним наслідком незбалансованості Пенсійного фонду є розкручування інфляційної спіралі, зрівнялівка в розмірах пенсій, причому не на верхньому, а на нижньому рівні, близькому до прожиткового мінімуму, що особливо стосується сільських пенсіонерів і пенсіонерів-жінок.

Результативне реформування пенсійної системи також має бути підкріплене необхідними змінами в оподаткуванні. Податкова система має зацікавити роботодавців та найманих працівників створювати пенсійні заощадження, накопичувати їх і отримувати доходи для фінансування виплати пенсій. **З цією метою, на нашу думку, потрібно вирішити наступні завдання:**

- запровадити пільги з оподаткування доходів населення, з яких сплачуються внески;

- звільнити від оподаткування податком на прибуток інвестиційні доходи, одержані від вкладення пенсійних коштів;

- звільнити адміністраторів пенсійних Фондів та компанії з управління пенсійними активами від податку на додану вартість, оскільки цей податок впливає на зростання вартості цих послуг [3].

Україна має свій власний досвід накопичення коштів, який належним чином представлений страховими ор-

ганізаціями, що здійснюють страхування життя а їх сьогодні в Україні близько 70, в т.ч. 25 - з іноземним капіталом та 101 недержавний пенсійний фонд. Ринок недержавного пенсійного забезпечення представлений високоякісними фінансовими консультантами, що пройшли стажування в найкращих бізнес-школах провідних країн світу. За період своєї роботи жодна страхова організація не збанкротіла. Рівень довіри з боку населення щороку зростає, майже 50% населення знайомі з програмами пенсійного страхування. За підсумками 2010 року ріст страхових платежів по страхуванню життя зріс на 12%. Це говорить про те, що населення з кожним роком все більше довіряє страховикам, які мають стати активними учасниками пенсійної реформи, адже для її ефективного проведення необхідні фахівці, яких страхові організації здатні підготувати. Отже, досвід є і нехтувати ним на нашу думку не потрібно.

Реформування системи пенсійного страхування - це комплексний, системний захід величезної складності, який потребує високого управлінського потенціалу, поставленого перед необхідністю одночасно вирішувати безліч як невідкладних поточних завдань, так і проблем стратегічного характеру: формувати фінансові ринки, здійснювати структурну перебудову економіки, забезпечувати необхідний рівень економічної свободи, та при цьому, вести постійний роз'яснювальний діалог із суспільством. Хочеться вірити, що проведення пенсійної реформи не тільки відновить соціальну справедливість у суспільстві, але й слугуватиме ефективним стимулом для детінізації економіки країни, а другий рівень пенсійної системи стане джерелом довгострокових інвестицій в Україні і дасть потужний поштовх для розвитку країни. ■

Література:

1. Закон України "Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи"
2. Закон України "Про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати"
3. Стожок Л. Напрямки вдосконалення системи державного пенсійного страхування в Україні / Соціальна політика 2006. №2. С.13