

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

Факультет управління персоналом, соціології та психології

Кафедра соціоекономіки та управління персоналом

**ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА
ПРОГРАМА
ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ**

Соціальний менеджмент

23 - Соціальна робота

232 - Соціальне забезпечення

Форма навчання: дистанційна

очна (денна), заочна, дистанційна

КВАЛІФІКАЦІЙНА МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на тему «Реформування системи пенсійного забезпечення в Україні»

(назва теми)

здобувача Бабакової Оксани Володимирівної

(ПІБ, *nidnuc*)

Науковий керівник: д.е.н., проф. Лопушняк Галина Степанівна

(науковий ступінь, учене звання, ПІБ)

(niɔnuɕ)

Робота допущена до захисту перед екзаменаційною комісією з атестації здобувачів вищої освіти (ЕК)

Завідувач кафедри: доктор економічних наук, професор Лопушняк Г.С.

(nidnuc)

Київ 2024

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
КИЇВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВАДИМА ГЕТЬМАНА**

Факультет управління персоналом, соціології та психології

Кафедра соціоекономіки та управління персоналом

**ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНА ПРОГРАМА
ГАЛУЗЬ ЗНАНЬ
СПЕЦІАЛЬНІСТЬ**

**Соціальний менеджмент
23 – Соціальна робота
232 – Соціальне забезпечення**

ПОГОДЖЕНО

Керівник проектної групи (гарант)
освітньо-професійної програми

_____ О.М. Поплавська

(підпис) (ініціали, прізвище)

_____ 20__ р.

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідувач кафедри

_____ Г.С. Лопушняк

(підпис) (ініціали, прізвище)

_____ 20__ р.

ІНДИВІДУАЛЬНЕ ЗАВДАННЯ

здобувачу вищої освіти Бабаковій Оксані Володимирівні
(прізвище, ім'я, по батькові)

дистанційної форми навчання

на підготовку кваліфікаційної магістерської роботи

на тему «**Реформування системи пенсійного забезпечення в
Україні**»

Тему затверджено наказом ректора Університету від «___» _____ 20__ р. № _____

Кваліфікаційна магістерська робота виконується на матеріалах

_____ державної статистики та Пенсійного Фонду України

План кваліфікаційної магістерської роботи

Розділ 1	ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
Розділ 2	СУЧАСНИЙ СТАН СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ ТА НАСЛІДКИ ЇЇ РЕФОРМУВАННЯ
Розділ 3	РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШОГО РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ
Об'єкт дослідження:	Система пенсійного забезпечення
Предмет дослідження:	Теоретико-методичні і прикладні аспекти функціонування та реформування системи пенсійного забезпечення в Україні.
Мета кваліфікаційної магістерської роботи:	Метою дослідження є аналіз теоретичних, методичних та прикладних засад пенсійного забезпечення та основних етапів його реформування, а також оцінювання спроможності пенсійної системи реагувати на сучасні виклики і розроблення обґрунтованих пропозицій щодо подальшого її удосконалення.

Конкретні завдання, які здобувач повинен виконати для досягнення поставленої мети:

У розділі 1 . ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

- обґрунтувати сутність та визначити роль пенсійного забезпечення у системі

соціального страхування;

- охарактеризувати еволюцію реформування пенсійного забезпечення в Україні;
- здійснити аналіз зарубіжного досвіду організації пенсійного забезпечення

У розділі 2 СУЧАСНИЙ СТАН СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ ТА НАСЛІДКИ ЇЇ РЕФОРМУВАННЯ

- здійснити аналіз динаміки пенсійних виплат;
- проаналізувати стан надходжень та видатків із Пенсійного фонду України та оцінити забезпеченість його бюджету власними коштами;
- обґрунтувати наслідки реформування пенсійного забезпечення в Україні;

У розділі 3 РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШОГО РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

На основі попереднього аналізу розробити напрями вдосконалення системи пенсійного забезпечення в Україні

- аґрументувати перспективи розвитку другого накопичувального рівня пенсійної системи в Україні.

**Завдання підготував
науковий керівник**

(підпис)

Г.С. Лопушняк

(ініціали, прізвище)

«_____» _____ 20__р.

**Завдання одержав
здобувач**

(підпис)

О.В. Бабакова

(ініціали, прізвище)

«_____» _____ 20__р.

РЕФЕРАТ

Реформування системи пенсійного забезпечення в Україні

Робота складається з 3 розділів. Розділ 1 висвітлює теоретичні та методичні аспекти функціонування та реформування системи пенсійного забезпечення, другий розділ є аналітичним, третій – рекомендаційним. Обсяг роботи – 96 аркушів, включно зі списком використаних джерел. У дипломній роботі є 13 таблиць, 23 рисунки. У процесі написання роботи використано 68 джерел.

Мета і завдання дослідження. Метою дослідження є аналіз та узагальнення теоретичних та методичних основ дослідження соціальних ризиків, а також оцінювання існуючого стану щодо їх передумов та наслідків в Україні і розроблення обґрунтованих пропозицій щодо їх мінімізації.

Завдання дослідження:

- обґрунтувати сутність та визначити роль пенсійного забезпечення у системі соціального страхування;
- охарактеризувати еволюцію реформування пенсійного забезпечення в Україні;
- здійснити аналіз зарубіжного досвіду організації пенсійного забезпечення;
- проаналізувати динаміку пенсійних виплат;
- дослідити динаміку надходжень та видатків із Пенсійного фонду України;
- визначити наслідки реформування пенсійного забезпечення в Україні;
- обґрунтувати ключові напрями вдосконалення системи пенсійного забезпечення в Україні;
- аргументувати перспективи розвитку другого накопичувального рівня пенсійної системи в Україні.

Об'єктом дослідження система пенсійного забезпечення в Україні.

Предметом дослідження є теоретико-методичні та прикладні аспекти реформування пенсійного забезпечення в Україні та його наслідки.

Для більш глибокого дослідження теми та досягнення поставлених завдань у кваліфікаційній магістерській роботі було використано різні загальнонаукові і спеціальні ***методи дослідження***, а саме: синтез, аналіз, порівняння (теоретична складова дослідження), статистичний (аналіз динаміки фінансових потоків Пенсійного фонду, пенсійних виплат), ілюстративний (візуалізація дослідження за допомогою рисунків і таблиць), узагальнення (обґрунтування висновків).

Наукова новизна, теоретична, методична та практична значущість отриманих результатів. Запропоновано авторське трактування поняття «пенсійне забезпечення», обґрунтовано його характерні ознаки. Практична цінність полягає в аргументації пропозицій щодо напрямів вдосконалення пенсійного забезпечення та перспектив розвитку накопичувального рівня.

Роботу завершено та захищено у 2024 році.

Ключові слова: пенсійне забезпечення, Пенсійний фонд, пенсія, пенсійні виплати, страховий стаж, реформування.

В і д г у к

на кваліфікаційну магістерську роботу здобувача
освітньо-професійної програми «Соціальний менеджмент»

Бабакової О.В.

на тему «**РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В
УКРАЇНІ**»

1. Актуальність теми. Теперішній стан економіки та управління соціальними процесами характеризується високим ступенем невизначеності, імовірністю появи нових соціальних ризиків. Крім того діюча система пенсійного забезпечення накопичила багато системних проблем, що перешкоджають досягати поставлених цілей: воно має бути таким, щоб незважаючи на фінансові кризи, політичні чи інші негаразди воно дозволяло реалізувати соціальний захист, забезпечуючи гідні умови життя при настанні старості та інших соціальних ситуацій. Таким чином, актуалізується необхідність аналізу та розроблення заходів щодо удосконалення пенсійного забезпечення в Україні.

2. Позитивні риси кваліфікаційної роботи. У роботі розкривається реформування системи пенсійного забезпечення в Україні. У теоретичному розділі автор обґрунтовує сутність, визначає роль пенсійного забезпечення у системі соціального страхування; наводить характеристику моделей та етапів розвитку пенсійного забезпечення в Україні; здійснює критичний аналіз зарубіжного досвіду організації пенсійного забезпечення, висловлюючи власну позицію. Для прикладного дослідження використано доцільні статистичні та аналітичні методи, що дозволили здійснити аналіз динаміки пенсійних виплат; проаналізувати стан надходжень та видатків із Пенсійного фонду України та оцінити забезпеченість його бюджету власними коштами; обґрунтувати наслідки реформування пенсійного забезпечення в Україні. В розділі 2 використана тільки та інформація, яка сприяє досягненню цілей аналізу. Крім того, у роботі запропоновані напрями вдосконалення системи пенсійного забезпечення в Україні та аргументовано перспективи розвитку другого накопичувального рівня пенсійної системи в Україні.

3. Наявність самостійних розробок автора. Робота виконана самостійно. Автор на основі критичного аналізу підходів різних науковців сформулював власне бачення сутності системи пенсійного забезпечення, обґрунтувала її характерні ознаки. В роботі було здійснено аналіз статистичних матеріалів українських та міжнародних організацій, на основі чого автором узагальнено основні проблеми та чинники, що впливають на їх появу у сфері пенсійного забезпечення. На підставі виявлених недоліків, автором були розроблені рекомендації щодо удосконалення пенсійного забезпечення в Україні з урахуванням особливостей сучасних умов.

4. Цінність теоретичних висновків та практичних рекомендацій. Теоретичні висновки, зроблені в роботі, розвивають сучасні наукові підходи за темою КМР. Практична цінність полягає в аргументації пропозицій щодо напрямів вдосконалення пенсійного забезпечення та перспектив розвитку накопичувального рівня

5. Наявність недоліків. У третьому розділі доцільно було б навести прогнозні розрахунки розвитку пенсійного забезпечення за умови впровадження авторських пропозицій.

6. Загальна оцінка кваліфікаційної магістерської роботи та її допущення до захисту перед ЕК. Кваліфікаційна магістерська робота Бабакової О.В. на тему «Реформування системи пенсійного забезпечення в Україні» заслуговує високої оцінки та може бути допущена до захисту.

Науковий керівник: завідувач кафедри
соціоекономіки та управління персоналом, професор, д.е.н.

Г.С. Лопушняк
“15” січня 2024 р.

Рецензія
на магістерську роботу Бабакової О.В.
на тему:
«РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В
УКРАЇНІ»

Кваліфікаційна магістерська робота Бабакової О.В. підготовлена на актуальну тему, оскільки проблеми реформування системи пенсійного забезпечення постали гостро під тиском як демографічних так і економічних проблем не лише в Україні, але й у світі в цілому. Автор глибоко та критично дослідив теоретико-методичні і прикладні аспекти функціонування та реформування системи пенсійного забезпечення в Україні, а також проаналізував можливості імплементації зарубіжного досвіду в Україні.

Практичне значення досліджень, проведених Бабаковою О.В., полягає в аргументації перспектив розвитку другого накопичувального рівня пенсійної системи в Україні та обґрунтуванні ключових напрямків вдосконалення системи пенсійного забезпечення нашої країни.

Здійснений автором аналіз системи пенсійного забезпечення підтвердив гіпотезу щодо системності існуючих проблем, зокрема через диференційований підхід їх розрахунку, обмеженість фінансових ресурсів, низький рівень самих пенсій. Висновки автора щодо проблем у сфері пенсійного забезпечення є обґрунтованими, що підтверджено відповідними розрахунками, здійсненими за офіційними даними. Запропоновані Бабаковою О.В. заходи щодо вирішення виявлених проблем є коректними та відповідають загальноєвропейській практиці, дозволяють досягти покращення пенсійного забезпечення населення в умовах війни. Для наочності матеріал дипломної роботи доповнений таблицями, рисунками, схемами.

Отже, враховуючи, що Бабакова О.В. провела якісний аналіз теоретико-методичних підвалин обраної проблематики, здійснила аналіз та обґрунтування пропонованих рекомендацій, її кваліфікаційна магістерська робота рекомендована до захисту та заслуговує на високу позитивну оцінку.

Рецензент:

кандидат економічних наук,
старший науковий співробітник,
провідний науковий співробітник
відділу досліджень якості життя населення,
Інституту демографії та проблем якості життя
НАН України

С. Полякова

ЗМІСТ

СПИСОК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ ТА СКОРОЧЕНЬ	3
ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	7
1.1. Пенсійне забезпечення в системі соціального страхування	7
1.2. Еволюція реформування пенсійного забезпечення в Україні	16
1.3. Зарубіжний досвід організації пенсійного забезпечення	23
РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ ТА НАСЛІДКИ ЇЇ РЕФОРМУВАННЯ	31
2.1. Динаміка пенсійних виплат в контексті реформування системи пенсійного забезпечення	31
2.2. Аналіз надходжень та видатків Пенсійного фонду України	39
2.3. Наслідки реформування пенсійного забезпечення в Україні	49
РОЗДІЛ 3. РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШОГО РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ	62
3.1. Напрями вдосконалення системи пенсійного забезпечення в Україні	62
3.2. Перспективи розвитку другого накопичувального рівня пенсійної системи в Україні	77
ВИСНОВКИ	85
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	88

СПИСОК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ ТА СКОРОЧЕНЬ

ДБУ – Державний бюджет України

ДСГ – державні соціальні гарантії

ДСС – державні соціальні стандарти

ЄСВ – єдиний соціальний внесок

ЗДПС – загальнообов’язкове державне соціальне страхування

ЗДСС – загальнообов’язкове державне соціальне страхування

МЗП – мінімальна заробітна плата

НПП – науково-педагогічні працівники

НПФ – накопичувальний пенсійний фонд

ОМС – органи місцевого самоврядування

ОПМ – офіційно затверджений прожитковий мінімум

ПЗ – пенсійне забезпечення

ПМ – прожитковий мінімум

ППФ – приватні пенсійні фонди

ПФУ – Пенсійний фонд України

ФПМ – фактичний прожитковий мінімум

ВСТУП

Актуальність дослідження. Питання пенсійного забезпечення є одним з ключових аспектів соціально-економічного розвитку кожної країни. Україна, подібно багатьом іншим країнам світу, стикається з численними викликами та проблемами в цій сфері. Серед них: військова агресія росії проти України, що призвела до загибелі багатьох українських молодих захисників; демографічна криза; старіння населення, що створює тиск на систему пенсійного забезпечення через зростання кількості пенсіонерів порівняно з кількістю працездатного населення; недостатня фінансова стабільність Пенсійного фонду; низький рівень пенсійних виплат для переважної більшості пенсіонерів та інші. Ігнорування зазначених проблем може привести до зубожіння більшої частини пенсіонерів та розбалансування бюджету Пенсійного фонду, що погіршить ситуацію як в економічному так і в соціальному плані.

Дослідження цього питання може допомогти вирішити проблеми, пов'язані не лише зі збереженням стабільності пенсійної системи, підвищенням рівня соціального захисту пенсіонерів, а й забезпеченням сталого розвитку країни в цілому.

Аналіз останніх наукових досліджень та публікацій. Багато провідних науковців, з-поміж яких Лопушняк Г. С., Малишко Є. О., Мякушко Н. С., Підлипна Р. П., Петрушка О. В., Русак Г. В., Сокоринський Ю. В., Сокурченко О. А., Черенько Л. М., Фисун І. В., Шалієвська Л. І., Ялдин І. В. та інші присвятили свої праці проблематиці пенсійного забезпечення, зокрема його ролі, значенню, принципам, функціям, різним аспектам розвитку, проблематиці реформування тощо.

Мета і завдання магістерської роботи. Метою дослідження є аналіз теоретичних, методичних та прикладних засад пенсійного забезпечення та основних етапів його реформування, а також обґрунтування пропозицій щодо його удосконалення та подальшого розвитку.

Задля досягнення поставленої мети необхідно вирішити такі завдання:

- обґрунтувати сутність та визначити роль пенсійного забезпечення у системі соціального страхування;
- охарактеризувати еволюцію реформування пенсійного забезпечення в Україні;
- здійснити аналіз зарубіжного досвіду організації пенсійного забезпечення;
- проаналізувати динаміку пенсійних виплат;
- дослідити динаміку надходжень та видатків із Пенсійного фонду України;
- визначити наслідки реформування пенсійного забезпечення в Україні;
- обґрунтувати ключові напрями вдосконалення системи пенсійного забезпечення в Україні;
- аргументувати перспективи розвитку другого накопичувального рівня пенсійної системи в Україні.

Об'єктом дослідження є система пенсійного забезпечення в Україні.

Предметом дослідження є теоретико-методичні та прикладні аспекти реформування пенсійного забезпечення в Україні та його наслідки.

У кваліфікаційній магістерській роботі було використано такі *методи дослідження*: синтез, аналіз, порівняння (теоретична складова дослідження), статистичний (аналіз динаміки фінансових потоків Пенсійного фонду, пенсійних виплат), ілюстративний (візуалізація дослідження за допомогою рисунків і таблиць), узагальнення (обґрунтування висновків).

Наукова новизна, теоретична, методична та практична значущість отриманих результатів. Запропоновано авторське трактування поняття «пенсійне забезпечення», обґрунтовано його характерні ознаки. Практична цінність полягає в аргументації пропозицій щодо напрямів вдосконалення пенсійного забезпечення та перспектив розвитку накопичувального рівня.

Характер виконання кваліфікаційної роботи. Кваліфікаційна магістерська робота виконана самостійно автором, в ініціативному порядку.

Наукова апробація отриманих результатів. Автор кваліфікаційної магістерської роботи брала участь у конференції, за результатами якої опубліковано тези:

Бабакова О.В. Розвиток накопичувального пенсійного забезпечення: передумови, переваги та ризики. *Експериментальні та теоретичні дослідження в контексті сучасної науки* : матеріали IV Всеукраїнської студентської наукової конференції (29.09.2023, м. Чернігів). С. 35–37. URL: <https://doi.org/10.36074/10.36074/liga-ukr-29.09.2023>

Інформаційна база дослідження представлена такими джерелами: наукові публікації провідних учених у галузі пенсійного забезпечення, закони України, законодавчо-нормативні документи, статистичні дані Державної служби статистики України, Пенсійного фонду України.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ ТА РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1.1. Пенсійне забезпечення в системі соціального страхування

Одним із завдань держави є забезпечення гідних умов існування соціально вразливим категоріям населення, що випливає з Конституції та є функцією держави. У цьому випадку держава виступає у ролі гаранта соціального захисту населення.

Моделі соціального захисту, які поширені сьогодні у світі, спрямовані на задоволення різних потреб населення, у т.ч. його вразливих категорій, що змінюються в часі і просторі. В той же час, головною метою соціального захисту слід вважати надання всім громадянам, членам суспільства, незалежно від будь-яких ознак (наприклад, дискримінаційними ознаками можуть бути: соціальне походження, національність, гендерна ознака, стать, тощо), можливості вільно розвиватись та реалізовувати свій потенціал [16, с.99].

Найважливішою компонентою соціального захисту є ПЗ, яке розглядається як особлива складова соціальної функції держави, а також як сукупність способів задоволення матеріальних потреб тієї частини населення, яка має право на пенсійні виплати відповідно до чинного законодавства.

Організаційно-правова форма ПЗ залежить від низки чинників. Зокрема, від політики у сфері оподаткування та доходів, рівня розвитку фінансових та страхових інституцій, особливостей економіки країни. Також на вибір моделі пенсійного забезпечення впливає ситуація на ринку праці та демографічні тенденції. Всі ці чинники в комплексі визначають, яку саме модель ПЗ буде обрано в конкретній країні. Тож структура пенсійної системи залежить від економічних та соціальних умов, що склалися в державі.

ПЗ виступає каталізатором соціального захисту в період накопичення національних фінансових ресурсів для забезпечення належних умов життя при

настанні старості та інших соціальних ситуацій. Необхідно що у вітчизняній науковій літературі представлені різні підходи до визначення терміну «пенсійне забезпечення».

В таблиці 1.1 наведено трактування поняття пенсійного забезпечення різними науковцями та джерелами.

Таблиця 1.1

Трактування поняття ПЗ різними науковцями та джерелами

Джерело	Визначення поняття «пенсійне забезпечення»
1	2
Пенсійний фонд	«Це окрема частина національного доходу, яка, на відміну від інших його частин, спрямовується на розвиток нормальних умов життя для непрацездатних членів суспільства»[25].
Малишко Є. О.	«Система соціально-політичних і економічних взаємовідносин в межах державної соціальної політики, що гарантує соціальний захист громадянам, які не можуть продовжувати свою трудову діяльність» [19, с.233].
Мякушко Н. С., Фисун І. В.	«Сукупність економічних взаємовідносин з приводу виробництва та розподілу у грошовій формі частини новоствореного продукту, який необхідний для задоволення потреб непрацездатних осіб» [23, с.48].
Підлипна Р.П.	«Грошова форма матеріального забезпечення для людей, котрі стають непрацездатними із різних причин» [32, с.196].
Русак Г.В.	«Комплекс організаційно-правових заходів, метою котрих виступає задоволення життєвих потреб за рахунок здійснення грошових виплат громадянам, котрі мають право на їхнє одержання, а також гарантування пенсіонерам реалізації свого права, державний захист і охорону їхніх прав» [54].
Сокоринський Ю.В.	«Вид соціального забезпечення населення, що пов'язаний з виплатою щомісячних та, як правило, довічних грошових виплат – пенсій – непрацездатним громадянам в зв'язку із настанням певних найбільш несприятливих соціальних обставин – старості, інвалідності, втрати годувальника й інших, передбачених чинним законодавством випадків»[58, с.64].
Сокурєнко О. А.	«Форма матеріального забезпечення фізичних осіб – суб'єктів як загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, так й недержавного пенсійного забезпечення в вигляді пенсій і соціальних послуг, котрі формуються за рахунок страхових внесків, які сплачуються за кошт юридичних і/або фізичних осіб, державного та місцевого бюджетів, цільових фондів, й акумулюються на банківських рахунках Пенсійного та Накопичувального фондів, недержавних пенсійних фондів, банківських установ» [59, с.33].

Продовження табл. 1.1

1	2
Шалієвська Л. І.	«Сукупність чинних правових, економічних та організаційних інститутів та норм, що мають на меті надання громадянам матеріальної підтримки у вигляді пенсії» [65,с.130].
Ялдин І. В.	«ПЗ– це, з одного боку, відшкодування державою доходу, втраченого громадянами внаслідок настання старості, інвалідності чи разі втрати годувальника, з другого – показник значимості тієї чи іншої соціальної групи суспільству загалом» [68, с.42].

*складено автором на основі огляду літератури

Узагальнюючи теоретичні підходи науковців, можна сформулювати наступне визначення поняття «пенсійне забезпечення»: це сукупність передбачених національним законодавством дій, що включають організаційні заходи, юридичні процедури та забезпечення, інші дії, що дозволяють створити передумови для формування соціальних фондів (як системи накопичення ресурсів для грошових виплат непрацездатним громадянам. При цьому підставою для настання права отримання соціального захисту може бути настання певних обставин, до яких слід віднести і, що є в Європейському соціальному кодексі, зокрема, втрата працездатності через травмування на роботі чи з інших причин, настання старості, вагітність, втрата годувальника). Розмір таких виплат має бути на рівні не нижчому за прожитковий мінімум, встановлений законодавством.

До характерних ознак, які є притаманними пенсійному забезпеченню, необхідно віднести:

– часові межі (тобто право пенсійного забезпечення виникає у разі досягнення пенсійного віку певною особою, або коли настає інвалідність, чи сім'я втратила годувальника, або ж особа має вислугу років, а також у інших випадках, що передбачені законодавством);

– надається регулярно в установлені законодавством терміни в грошовій формі;

– зв'язок виплат з доходами (тобто розмір пенсійних виплат

визначатиметься залежно від розміру нарахованої заробітної плати, а також тривалості трудового (страхового) стажу або для деяких професій - вислуги років;

- вплив держави на фінансування відповідних фондів (зокрема, Пенсійний фонд є спеціально створений фонд, джерелом коштів бюджету якого є відрахування з доходів громадян, організацій та / або Державного бюджету;

- регламентація користувачів послуг - законодавством чітко передбачено коло осіб, котрі мають право на пенсійне забезпечення;

- морально-етична мета цього забезпечення, що проявляється через спрямування зусиль усіх учасників на задоволення біологічних, соціальних, фізичних потреб людини у разі, коли вона втратила кошти (ресурси) до існування [67, с.53].

Результативним ПЗ можна вважати, якщо воно реалізується у парадигмі певних принципів. Для сучасних турбулентних умов, важливо ці принципи переглянути. Це дозволить державі посилити ефективність функціонування системи її пенсійного забезпечення громадян. У цьому контексті, принципи пенсійного забезпечення виступають базовими, формуючими положеннями (нормами), які відображаються у відповідному законодавстві. Важливо аби вони розкривали значущі ознаки взаємовідносин, які формують сутність та зміст пенсійного забезпечення.

Дослідивши наукові джерела, ми виділили такі принципи пенсійного забезпечення (рис. 1.1).

Перший принцип - принцип доступності права на пенсію. Він гарантується і показує залежність виникнення права зі пенсійним віком, встановленим в Україні. Зауважимо, що ще десять років тому, цей вік був найнижчих серед Європейських країн. Після проведення пенсійної реформи відбулися зміни, які торкнулися даного принципу. Тому було підвищено пенсійний вік. Таке рішення негативно вплинуло на нашу думку на доступність права на пенсію. Також зазначений принцип пов'язаний із тим, що жоден уряд не може скасувати право на пенсію та пенсійні виплати. Ця норма прописана у

Конституції. Крім того міжнародними документами гарантується, що при прийнятті нових законів або запровадженні нових змін в чинних нормативно-правових актах «не допускається звуження змісту і обсягу існуючих прав та свобод» (ст. 22 Конституції України) [14].

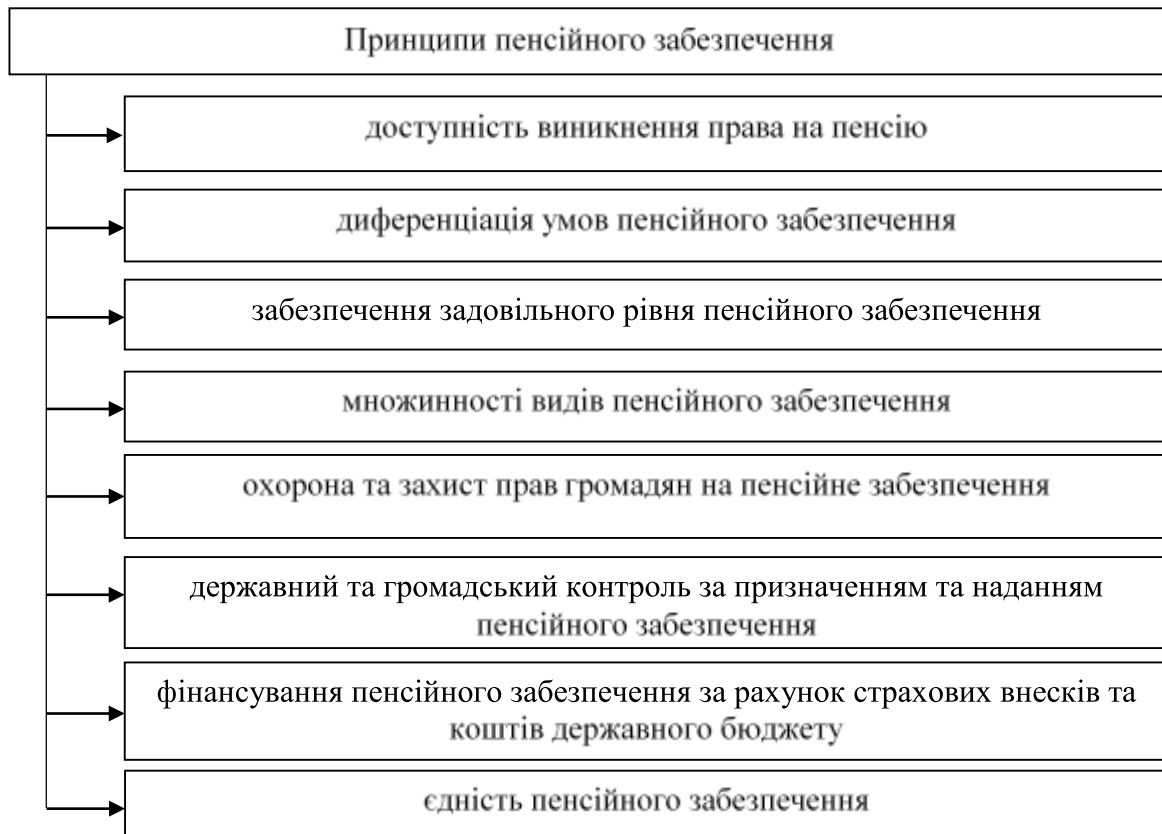


Рис. 1.1. Принципи пенсійного забезпечення

Джерело: побудовано автором на основі [59] та власних узагальнень автора

Іншим важливим принципом пенсійного забезпечення є принцип диференціації. Він полягає в тому, що умови призначення пенсій можуть відрізнятися залежно від певних чинників [59, с.34]. Наприклад, для жінок можуть бути знижені вимоги до віку та стажу роботи порівняно з чоловіками. Також умови пенсійного забезпечення можуть варіюватися залежно від сфери зайнятості, характеру праці, її тривалості та інших особливостей трудової діяльності людини. Отже, диференціація дозволяє враховувати специфіку різних професій та трудового шляху громадян при призначенні пенсій.

За сучасних умов диференціація розмірів пенсійних виплат дає змогу

зробити пенсійну систему справедливою, через установлення зв'язку між розміром пенсії та накопиченим страховим стажем із величиною доходу (заробітної плати), з якого сплачувалися страхові внески. Це принцип поширений у міжнародній практиці і є базовим. Тому не викликає сумнівів, що зазначений принцип є фундаментом пенсійного забезпечення. Разом з тим, його інколи важко реалізувати (виписати) в нормативних документах, які розкривають алгоритм нарахування пенсій [54].

Третій принцип - принцип досягнення достатнього рівня пенсійного забезпечення, котрий закріплено у Конституції України, зокрема у ст. 43 написано, що пенсії, а також інші види соціальних виплат та допомог є одним з джерел існування людини, яка не працює, тому їх розмір повинен забезпечити гідний рівень життя (тобто на рівні не нижче від ПМ, котрий визначається відповідним законом [14].

Крім того, до принципів пенсійного забезпечення можна віднести за роздумами науковців такі:

- принцип множинності видів ПЗ – передбачає існування різних видів пенсій (за віком, за інвалідністю, за вислугу років тощо);
- принцип права вибору ПЗ – можливість обрати найбільш вигідний вид пенсії;
- принцип охорони та захисту прав громадян на пенсію – державні гарантії реалізації права на пенсію;
- принцип рівномірності – поступовість підвищення розміру пенсій;
- принцип фінансування пенсій за рахунок страхових внесків та бюджету;
- принцип державного і громадського контролю за призначенням та виплатою пенсій.

Отже, існує низка принципів, які визначають засади пенсійного забезпечення.

Принцип множинності ПЗ означає, що система ПЗ країни складається з загальнообов'язкового державного пенсійного забезпечення та добровільного

недержавного ПЗ. Тобто вона може бути солідарною або накопичувальною. Так, солідарна система передбачає створення Фонду ЗДПС, з якого здійснюватимуть виплати пенсій: за віком, у зв'язку з втратою годувальника, через інвалідність або якщо встановлено державну пенсію [59].

Відповідно до українського законодавства, якщо особа має право одночасно на кілька видів пенсій, вона може обрати та отримувати лише один з них. Тобто якщо людина відповідає умовам для призначення декількох пенсій, наприклад, за віком та по інвалідності, вона повинна обрати один вид пенсії. Закон забороняє отримання двох чи більше пенсій одночасно. Така норма має на меті уникнення зловживань та необґрунтованого отримання кількох пенсій однією особою.

Важливим є принцип охорони й захисту прав громадян на пенсію. Згаданий принцип проголошується у більшості вітчизняних законах та нормативно-правових актах. Зокрема, він закріплений в ст. 46 Конституції України, згідно якої держава «гарантує ПЗ у випадку повної, часткової чи тимчасової втрати працездатності, втрати годувальника, а також в старості й у інших випадках, що передбачені законом». Крім того, таке право гарантується законом про загальнообов'язкове державне соціальне страхування. Реалізується це право за рахунок різних джерел фінансування. По-перше, це страхові внески, які сплачуються безпосередньо громадянами, а також підприємствами, установами та організаціями. По-друге, частина коштів на пенсійні виплати надходить з державного та місцевих бюджетів. Крім того, можуть використовуватися й інші дозволені законом джерела фінансування. Отже, ПЗ громадян гарантується на засадах багатоканального фінансування з залученням як приватних, так і державних коштів

Суть принципу державного й громадського контролю за призначенням і виплатою пенсій полягає в тому, що завданнями державного регулювання і нагляду в сфері ПЗ є реалізація єдиної результативної державної політики. При цьому реалізація прав громадян на ЗДПС контролюється різними громадськими організаціями. Спільно зі представниками громад, науковців відбувається

формування програм, розробка заходів, які спрямовані на покращення функціонування та розвиток системи ЗДПС. Крім того, громадськість активно долучається до контролю за приведенням її у відповідність до міжнародних стандартів, діючих норм, підходів, процедур у сфері ПЗ, що створює умови його покращення [65].

Принцип фінансування пенсій за рахунок страхових внесків і коштів державного бюджету означає, що у різні види пенсій фінансуються з різних фондів. Таке стало можливим після реформування пенсійної системи фінансування, коли було чітко розмежовано джерела пенсійних виплат. Зокрема, на тепер, певні види пенсій фінансуються з пенсійних фондів, а інші - з державного бюджету [68, с.79].

У соціальному забезпеченні значної ваги набуває принцип єдності ПЗ. Він означає єдиний державний підхід у правовому регулюванні відносин у сфері пенсійного забезпечення та проведення єдиної державної політики (вона розуміється як спільність цілей, тотожність принципів, однаковість гарантій, тощо); однакова доступність усіх громадян щодо отримання гідного рівня матеріального благополуччя та якості життя, що дозволить розвиватися людині, як особистості.

Цей принцип також проявляється в уніфікованому підході при визначенні життєвих та інших обставин, які належать до категорії страхових ризиків і випадків. Саме вони є важливими для інтерпретації права на соціальну допомогу чи інші виплати [59, с.34].

Отже, зазначені принципи ПЗ формують сутність чинної пенсійної системи та є основоположними засадами регулювання суспільних відносин у цій сфері.

Вагомими завданнями сфери пенсійного забезпечення виступає зниження індикативних показників бідності у державі, зниження економічної нерівності унаслідок диференціації доходів працюючого й непрацюючого населення, зниження і компенсація впливу економічних та демографічних ризиків, що притаманні будь-якому суспільству. При цьому, ПЗ осіб похилого віку будучи

форми матеріального забезпечення державою або іншими суб'єктами сфери пенсійного забезпечення є складовим елементом реалізації конкретних моделей соціального захисту населення загалом, та його реформування має обмеження, пов'язані із інституціональною основою політичної й економічної систем, рівнем загострення соціальних проблем та механізмами їхнього вирішення.

Необхідно також зазначити, що сфера пенсійного забезпечення виконує три головні функції, які характеризують його загальні риси:

- розподільну;
- відтворювальну;
- соціальну.

В процесі реалізації зазначених функцій слід погоджувати економічні інтереси працездатних членів суспільства, котрі створюють матеріальні блага, та непрацездатних осіб [67, с.60].

Виходячи із такого трактування функції пенсійного забезпечення, держава формує свою політику й ухвалює законодавчі акти, котрі об'єктивно можуть регулювати соціальну систему загалом, та пенсійну – зокрема, із метою забезпечення економічної стабільності у державі. Іншою особливістю пенсійного забезпечення громадян є його вплив на процеси відтворення робочої сили. Здійснюється абсолютно природний соціальний процес, а саме: покоління працівників, котрі досягнули пенсійного віку, змінює наступне покоління молодих працівників, що володіють сучасними знаннями, навиками й професійними якостями. Як зазначають науковці, те, на скільки діюча система пенсійного забезпечення буде ефективною, буде залежати процес зміни поколінь. Зрозуміло, що коли система пенсійного забезпечення має купу проблем, то це дуже болісно відгукується на життя кожного і зростає невдоволення населення. Тому коли говоримо про розширене відтворення робочої сили, то можемо говорити про відповідність пенсійного забезпечення потребам суспільна. При цьому, чим краще людський капітал, більш високої якості робоча сила, тим «легше» для пенсійної системи, адже економічна й матеріальна складові будуть «у кращому стані», сприятимуть покращенню благополуччя суспільства,

покращуючи доступність та спектр матеріальних благ, котрі задовільняють потреби населення, у т.ч. непрацездатних осіб.

Отже, сферу пенсійного забезпечення можна зобразити як комплекс законодавчих, економічних, соціальних та морально-психологічних гарантій особам похилого віку, завдяки котрим створюються рівні умови для всіх членів суспільства, що забезпечують соціально прийнятну якість їхнього життя.

1.2. Еволюція реформування пенсійного забезпечення в Україні

Процес реформування ПЗ та його розвитку в незалежній Україні можна розподілити на п'ять етапів (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

Етапи розвитку та реформування ПЗ в незалежній Україні [55, с.130]

Етап	Характеристика
1	2
Етап 1 (1991-2002 рр.)	становлення, розвиток й удосконалення ПЗ у перші роки незалежності України. Прийняття у 1991 році Закону України "Про пенсійне забезпечення" ознаменувало спробу сформувати нову модель ПЗ на засадах суверенної держави. Це був перший крок на шляху реформування радянської системи ПЗ та адаптації її до нових економічних і суспільних реалій незалежної України. ПЗ непрацездатних осіб стало більш урізноманітненим за рівнем втрати працездатності й групами інвалідності, а також було істотно розширено категорії осіб, котрі мають право на пільгові пенсії за соціальними й професійними ознаками. Також було прийнято низку законів і впроваджено спеціальні пенсії окремим категоріям осіб. Подальший розвиток пенсійної системи відбувався в умовах пошуку оптимальної моделі соціального захисту громадян.
Етап 2 (2003-2010 рр.)	затвердження нової трирівневої системи ПЗ. Систему ПЗ було докорінно змінено із прийняттям Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» і Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення», котрі набули чинності із 1 січня 2004 року. Було запроваджено нову трирівневу систему, що включає: солідарну систему (перший рівень), накопичувальну систему (другий рівень), недержавне ПЗ (третій рівень). Трудовий стаж осіб було замінено на страховий. Введено поняття мінімального страхового стажу. Також запроваджено добровільну участь у системі ЗДПС та посилено зв'язок між сплаченими внесками та розміром пенсії. Це стало суттєвим кроком у реформуванні пенсійної системи України.

Продовження табл. 1.2

1	2
Етап 3 (2011-2014 рр.)	розпочався з прийняттям у 2011 році ЗУ "Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи". Цим актом були внесені зміни до Законів: "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", "Про пенсійне забезпечення". Зокрема, було підвищено пенсійний вік для жінок, подовжено необхідний страховий стаж та врегульовано низку інших питань. Ці законодавчі зміни мали на меті вдосконалення пенсійного забезпечення та продовження пенсійної реформи з огляду на демографічні та економічні реалії.
Етап 4 (2015-2016 рр.)	цей етап реформування ПЗ відбувався в умовах економічної кризи. У 2015 році було прийнято ЗУ «Про внесення змін до пенсійного законодавства». Згідно цих змін, з квітня 2015 року пенсії за віком на пільгових умовах отримуватимуть лише жінки за умови підвищення пенсійного віку. Також було збільшено загальний необхідний трудовий стаж для призначення таких пенсій на 5 років як для жінок, так і для чоловіків. Такі заходи були спрямовані на оптимізацію пенсійної системи з огляду на складну економічну ситуацію в країні. Спеціальні пенсії для державних службовців, прокурорів, суддів та народних депутатів також були скасовані.
Етап 5 (2017 р. – по теперішній час)	реформа ПЗ спрямована на забезпечення справедливого та адекватного фінансового забезпечення пенсіонерів. 3 жовтня 2017 року було прийнято ЗУ «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій», яким було передбачено поступове збільшення страхового стажу, диференціацію віку виходу на пенсію, зменшення пенсійного віку, а також зниження оціночної вартості страхового стажу, кратну купівлю страхового стажу, скасування спеціальних пенсій для народних депутатів, НПП, державних службовців, дипломатів, журналістів державних засобів масової інформації, посадових осіб місцевого самоврядування та ін.

Необхідно зазначити, що із часу ухвалення Закону України «Про пенсійне забезпечення» [45] від 5 листопада 1991 р. головним органом в сфері ПЗ визначався Пенсійний фонд України.

Попередніми законами та міжнародними договорами передбачалося, що ПЗ громадян України, котрі проживають поза межами її території, здійснюватиметься у відповідності з положеннями міждержавних договорів. Крім того, вони були визначені як пріоритетні порівняно з нормами вищезазначеного Закону.

Проривним було і те, що фактично через законодавче поле було

закріплено максимальну пенсію, яку особа могла отримати, досягнувши пенсійного віку. Її розмір не міг перевищувати 3 мінімальні пенсії. Виняток становили лише працівники важких та шкідливих професій (гірники, металурги тощо), для яких максимальна пенсія не могла бути більше 4 мінімальних.

Щодо окремих видів пенсій, то зміни стосувались переважно пенсій по інвалідності. Було запроваджено більш диференційований підхід залежно від рівня втрати працездатності та групи інвалідності.

Також розширено перелік категорій осіб, які мали право на пільгову пенсію. Це призвело до додаткового навантаження на бюджет Пенсійного фонду. Так, право на достроковий вихід на пенсію за соціальною ознакою отримали незахищені категорії, зокрема особи з інвалідністю 1 групи по зору та з дитинства, а також чоловіки, які самотужки виховували дитину з інвалідністю за відсутності дружини.

За професійною ознакою таке право надано водіям міського пасажирського транспорту і вантажівок, що працювали на шкідливих виробництвах, пов'язаних з техпроцесом. А також багатодітним матерям, які виховали понад 5 дітей і працювали в сільському господарстві та іншим категоріям. Пільгові пенсії за професійною ознакою фінансувалися за рахунок коштів підприємств, де працювали такі особи.

Отже, реформа внесла низку змін щодо умов та розмірів пенсій, а також розширила коло осіб, які мали право на пільгові пенсії.

На додаток до вищезгаданого Закону було прийнято низку інших законів, деякі з них продовжують передбачати особливі умови виходу на пенсію для певних категорій осіб, таких як прокурори, військовослужбовці, народні депутати, посадові особи місцевого самоврядування, журналісти, дипломати, а також державні службовці.

Таким чином, Україна прийняла спеціальне законодавство у сфері ПЗ з початку своєї незалежності. Спочатку цей процес, безсумнівно, мав благородну мету - поліпшити ПЗ окремих категорій громадян, але в кінцевому результаті спричинив масу дискримінації, оскільки умови спеціальних пенсійних виплат

були більш сприятливими, ніж ті, що передбачені загальним законодавством, а суми виплат - значно вищими.

Кінець 1990-х - початок 2000-х років можна охарактеризувати як період, коли Україна шукала нові можливості для створення принципово нової моделі пенсійного забезпечення, оскільки економічна й демографічна ситуація не сприяла збереженню його без змін. Солідарна система вже функціонувала неефективно.

Тоді, у 2003 році, розпочалася наступна хвиля реформування системи ПЗ. В результаті були прийняті нові закони, такі як «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [38] та «Про недержавне пенсійне забезпечення» [44], які набули чинності 01.01.2004 р. Положення ЗУ «Про пенсійне забезпечення» залишилися чинними тільки в частині пільгових умов щодо права на пенсію за віком та за вислугою років.

Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» визначив основи функціонування трирівневої системи ПЗ. Ці законодавчі зміни були спрямовані на стабілізацію фінансового стану ПФУ та підвищення рівня ПЗ. Зазначений Закон суттєво відрізнявся від попереднього Закону України "Про пенсійне забезпечення". Він запровадив низку новацій щодо умов та порядку призначення пенсій в Україні. Розглянемо деякі з цих змін більш детально.

Перший рівень – солідарний – є обов'язковим. Визначає умови виходу на пенсію за віком, по інвалідності та у зв'язку з втратою годувальника. Важливою умовою для одержання вищезазначених видів пенсій була і залишається наявність трудового стажу, який вимагає сплати кожним працівником державних пенсійних внесків. Іншими словами, для того, щоб трудовий стаж особи впливав на її право на пенсію та розмір пенсії для неї або її найближчих родичів (у разі смерті, зникнення безвісти або оголошення померлим), необхідно сплачувати частину її заробітної плати. В іншому випадку стаж не зараховується. Таким чином, за період з 1 січня 2004 року до страхового стажу зараховується стаж роботи в залежності від факту та розміру сплачених внесків. Перелік періодів неробочого часу, які раніше зараховувалися до стажу, значно скорочено.

Закон також дозволив особам, які досягли 16-річного віку, приєднатися до системи ЗДПС на добровільних засадах. Запровадження таких положень, на нашу думку, є цілком виправданим, враховуючи постійну проблему, пов'язану із високим рівнем безробіття населення. Українці у пошуку роботи виїжджали за кордон і досить часто погоджувалися на нелегальну працю. Інші працювали нелегально в своїх країнах, підвищуючи тим самим рівень тінізації у сфері оплати праці. Вони отримували зарплату «в конвертах», що не передбачало сплати роботодавцями необхідних страхових внесків. З цих та багатьох інших причин виникла ситуація, коли пенсіонери, які прагнули реалізувати своє право на пенсію, не мали страхового стажу. Тому єдиним виходом з цієї ситуації було укладення договору про добровільну участь у ПЗ з податковими органами та сплата необхідних страхових внесків за відповідний період.

Закон вперше встановив мінімальний страховий стаж не менше п'яти років та загальний страховий стаж 20 років для жінок і 25 років для чоловіків. Таким чином, особа, яка мала не менше п'яти років страхового стажу, мала право на призначення пенсії після досягнення нею віку 60 років (чоловіки) або 55 років (жінки). Розмір пенсії розраховувався пропорційно до стажу і, як правило, був меншим за мінімальну пенсію за віком.

Ще одним прогресивним кроком стало створення на законодавчому рівні умов для функціонування другого накопичувального рівня пенсійної системи. Основним недоліком, однак, є те, що закон не визначив умови його запровадження, а лише передбачив механізм накопичення та одержання пенсійних заощаджень громадянами. Спочатку планувалося запровадити другий рівень пенсійної системи у 2005 р., але жодних кроків для реалізації цього плану не було зроблено, оскільки видатки бюджету ПФУ у 2005 році перевищили його доходи. У наступні роки фінансовий стан ПФУ залишався «дефіцитним», хоча і з позитивною динамікою.

Як наслідок, в Україні розпочалася третя хвиля пенсійної реформи, і 1 жовтня 2011 року набув чинності Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» [41]. Цей закон визначив

ключову умову формування накопичувальної пенсійної системи - фінансовий дефіцит ПФУ, але, на жаль, на сьогоднішній день цю проблему не подолано і другий рівень пенсійної системи України досі не функціонує.

Мінімальний страховий стаж, необхідний для одержання пенсії за віком, було збільшено з 5 до 15 років. Для нових пенсій мінімальний страховий стаж для призначення пенсії за віком було збільшено з 20 до 30 років для жінок і з 25 до 35 років для чоловіків. Природно, що збільшення страхового стажу призвело до зменшення наднормативного страхового стажу, що, в свою чергу, призвело до зменшення розміру пенсії. Закон також передбачав поступове підвищення пенсійного віку для жінок до 60 років з поетапним збільшенням на шість місяців щороку протягом 10 років.

2 березня 2015 року було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення»[34], який започаткував четверту хвилю змін до Пенсійного кодексу, та визначив, що з 1 квітня 2015 року пенсії за віком на пільгових умовах після досягнення підвищеного пенсійного віку отримуватимуть лише жінки. Загальний трудовий стаж, необхідний для призначення цього виду пенсії, також було збільшено на п'ять років як для чоловіків, так і для жінок. Також було підвищено пенсійний вік для працівників, які мають право на пенсію за наявності достатнього спеціального стажу та вислуги років, таких як вчителі, лікарі, працівники соціального забезпечення, працівники льотного, льотновиprobного складу та артисти. Вперше парламент також вирішив реформувати систему спеціальних пенсій (наприклад, для державних службовців, прокурорів, суддів і народних депутатів).

П'ятий етап реформи ПЗ в Україні бере свій відлік з 3 жовтня 2017 року, коли було прийнято Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» [35]. Основними нововведеннями цієї реформи є поступове збільшення необхідного страхового стажу, що дає право на одержання пенсії за віком, з 15 до 35 років та диференціацію пенсійного віку залежно від тривалості наявного страхового стажу.

Ще одним вагомим нововведенням є положення про те, що з початку 2028 р. пенсії за віком, за наявності страхового стажу не менше 40 років, можна оформити незалежно від віку, тобто вік як юридичний факт, що встановлює право на пенсію, буде нівельовано, а умовою буде лише наявність відповідного страхового стажу. Оцінку страхового стажу було знижено з 1,35% до 1% та скасовано умови для спеціальних пенсійних виплат. Зокрема спеціальні пенсії було скасовано для НПП, народних депутатів, дипломатів, журналістів державних засобів масової інформації, державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування. Окрім того, до статті 10 ЗУ «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [42] було внесено зміни, які передбачають одноразову сплату за попередні періоди (зокрема, за період з 01.01.2004 – 31.12.2010 рр.), які не були охоплені загальнообов'язковим державним соціальним страхуванням на підставі договору про добровільне членство. З початку 2011-го сума сплаченого щомісячного ЄСВ не повинна бути меншою за подвійний мінімальний його розмір, встановлений на момент укладення договору, тобто страховий стаж можна докупити, але за двійною ставкою.

Однак одним із найважливіших положень було положення щодо запровадження накопичувальної системи пенсійного страхування та перерахування внесків до неї з початку 2019 року. Проте до початку 2024 р. дана норма так і не була впроваджена. Водночас, за переконанням В. Мельника, «запровадження другого рівня дозволило б вирішити багато проблем у пенсійному секторі в майбутньому» [21].

Таким чином, реформування системи ПЗ в Україні стало необхідністю, що було пов'язано з демографічною ситуацією та дефіцитом Пенсійного фонду.

Нині, запровадження накопичувальної пенсійної системи на додаток до солідарної наразі є найкращим варіантом для вирішення викликів, що стоять перед Україною. Відкладати реформу на невизначений час не слід, але її впровадження має бути продуманим і системним.

1.3. Зарубіжний досвід організації пенсійного забезпечення

Домінуючою у більшості держав світу за післявоєнний час ХХ-го ст. була система ПЗ, заснована на принципі «солідарності поколінь». За такого підходу пенсії виплачуються із обов'язкових платежів, що сплачують працюючі громадяни. Іншими словами, солідарна система була основною пенсійною системою у більшості країн світу. Проте, така «основна система» за сучасних соціоекономічних умов не дозволяє забезпечити зростаючі потреби із боку населення, котре досягло пенсійного віку. Це пояснюється швидким старінням населення розвинених держав, в результаті чого знижується співвідношення кількості працюючих громадян відносно кількості пенсіонерів. Окрім того, збільшення середнього рівня життя потребує постійного підвищення розміру пенсій, що призводить до росту виплат державою пенсіонерам, а також стимулює збільшувати обов'язкові пенсійні відрахування, що так чи інакше призводить до зростання витрат на фінансування пенсійної системи (звернімо увагу, що навіть в найбільш розвинених державах такі витрати постійно зростають).

Сьогодні системи ПЗ працюють краще лише у тих країнах, які не відчують демографічних проблем, проте таких дедалі менше. Держави по-різному турбуються про людей похилого віку, втілюючи програми гідної старості для населення, реалізуючи реформи, удосконалюючи пенсійну систему. При цьому усі вони завжди враховують соціально-економічні, політичні, демографічні, морально-культурні особливості країни та її можливості [22, с.192].

Нині в світі виділяють три системи ПЗ: розподільна, накопичувальна та змішана.

Розподільчу систему також називають солідарною, оскільки вона буквально будується на засадах солідарності молодшого покоління до старшого – працюючі люди по суті забезпечують пенсіонерів. З одного боку, вона має велику перевагу, тому що літні, які не змогли накопичити на старість самотійно,

маю можливість отримувати пенсійні виплати. З іншого – коли рівень життя зростає, збільшується і його тривалість, відповідно, пенсіонерів стає більшою, і така система ПЗ перестає справлятися зі своїм завданням [1, с.67].

Накопичувальна система діє по-іншому: люди самі працюють на своє майбутнє – громадяни чи їхні роботодавці перераховують частину зарплати протягом життя. Вона має очевидний плюс – людина відповідає сама за себе і ніякі демографічні тенденції на це не впливають. Однак люди з низьким доходом не можуть відкласти відповідну кількість грошей на своє майбутнє, через що в старості ризикують опинитися в плачевному фінансовому становищі [15, с.28].

І, нарешті, змішана система ПЗ є симбіозом перших двох типів.

Доцільно розглянути особливості функціонування системи ПЗ в різних країнах світу.

Австралія. Система ПЗ Австралії регулярно визнається однією з найуспішніших у світі. Пенсія тут складається з двох частин: державної та накопичувальної. Першу можуть отримувати громадяни країни з 67 років, а стаж та місце роботи у цьому випадку не мають значення. Якщо ми говоримо про державну пенсію, то її отримують, ті жителі країни, які ніколи не працювали. Розмір пенсії залежить від декількох нюансів: величини річного доходу, сімейного стану, кількості дітей на утриманні та наявності майна у власності [4, с.120].

Австралійці, за умови офіційного працевлаштування, можуть претендувати на накопичувальну пенсію, або Superannuation Guarantee. У країні багато пенсійних фондів, австралійці можуть обирати їх самостійно, а компанії відраховують туди 11% заробітної плати працівника. З 1 липня 2023 р. це число підвищують на 0,5 відсотка щороку, поки 2025 р. воно не досягне 12%.

І це ще не всі переваги системи: можна скористатися програмою Super Co-Contribution і, таким чином, підвищити накопичувальну пенсію. Якщо громадянин вносить додаткову суму до пенсійного фонду, держава також додає певну суму, яка залежить від розміру внеску працівника та його річного доходу.

Самотній пенсіонер із Австралії отримує 1096,70 австралійських доларів

за два тижні – це приблизно 28514 австралійських доларів на рік.

Сьогодні система пенсійних фондів Австралії управляє активами у розмірі понад \$3,4 трлн.

Японія. За статистикою, японці є нацією довгожителів. Японія має найбільшу частку громадян віком від 65 років серед країн з населенням понад 1 млн осіб. Середня тривалість життя японців становить 84 роки. При цьому частка пенсіонерів у країні становить близько 30% порівняно з менш ніж 25% в інших країнах, що швидко старіють.

За даними Відділу народонаселення ООН, до 2050 р. частка пенсіонерів у Японії взагалі перевищить 36% населення. На цьому тлі Японія зі змінним успіхом проводить пенсійну реформу у трьох сферах:

- збільшує чисельність робочої сили за рахунок імміграції та політики заохочення народжуваності;
- підтримує участь людей похилого віку в робочій силі, а також перерозподіляє витрати на надання їм підтримки;
- шукає способи зробити більше за менших витрат – наприклад, підвищує продуктивність за рахунок інвестицій у технології та автоматизацію [20, с.261].

Із суми пенсійних накопичень, одержаних за рахунок працюючого покоління, ті, що не використовуються для поточних виплат, резервуються для пенсій майбутніх поколінь. У довгостроковій перспективі близько 10% від загального обсягу пенсійних фондів, згідно оцінок, надходитимуть із пенсійних резервів.

Японець вирушає на пенсію у віці 65 років, втім, може зробити це й раніше, у 60 р., проте розмір виплат у такому разі скоротиться на 24%. Якщо громадянин вирішить продовжити працювати до 70 років, то пенсія навпаки виросте на чверть.

Японська система ПЗ складається із наступних частин:

- національний пенсійний фонд для самозайнятих осіб та осіб, які не мають права на участь у пенсійному страхуванні найманих

працівників;

- система пенсійного страхування трудящих для працівників компаній;
- пенсія із взаємодопомоги для деяких професій та галузей промисловості, які не можуть отримати інші пенсії, керовані Асоціацією взаємодопомоги.

Сьогодні літні громадяни Японії в середньому отримують 795000 ієн на рік.

Норвегія. Країна щорічно посідає одне з перших місць у різних рейтингах світових пенсійних систем. І чоловіки, і жінки у Норвегії йдуть на пенсію у 67 років. Існує низка компаній, які за домовленістю можуть дозволити піти людині на заслужений відпочинок раніше – у 62 роки.

Згідно зі статистикою NAV, у червні 2023 р. пенсія норвежця віком від 67 до 69 років становила 23792 норвезьких крон на місяць.

Іммігранти також можуть розраховувати на повний розмір пенсії у разі, якщо прожили у країні понад 40 років. Водночас частина пенсійних виплат доступна тим, хто перебував та працював на території країни не менше 3 років.

У Норвегії громадяни похилого віку отримують виплати з двох частин: трудової пенсії, що виплачується державним пенсійним фондом, і гарантованої держпенсії за старістю, що виплачується в рамках Національної системи страхування [51, с.420].

Трудова пенсія розраховується з урахуванням пенсійних накопичень і відображає дохід громадянина протягом життя. На спеціальний накопичувальний рахунок норвежців щорічно нараховується 18,1% річного доходу людини віком від 13 до 75 років.

Державний пенсійний фонд Норвегії концентрує у собі доходи від продажу нафти та газу за кордон. Також кошти інвестують у зарубіжні великі фірми – сьогодні фонд володіє майже 1,5% усіх акцій компаній, що котируються на світових біржах.

З одного боку, фонд створили, щоб захистити економіку від злетів і падінь нафтових доходів, а з іншого – щоб покрити витрати бюджету в умовах старіння

населення.

Німеччина. Держава з однією з найпотужніших економік світу забезпечує своїм громадянам, які досягли пенсійного віку, всі умови для гідного життя. Пенсійний поріг країни однаковий для чоловіків і жінок і становить 67 років. Незважаючи на це, громадяни країни можуть вийти на пенсію, не чекаючи такого віку: це можливо, коли пенсіонер виплачує з особистих заощаджень певну суму, необхідну для компенсації недобору в пенсійному фонді (близько 0,3% від наявних накопичень за кожен невідпрацьований місяць).

Логічно було б припустити, що розмір пенсії в Німеччині є достатнім для нормальної життєдіяльності пенсіонерів. Середня пенсія становить 782 євро.

Кожен німець, що офіційно працевлаштований, відраховує до Пенсійного фонду близько 20% свого заробітку за час трудового стажу. При цьому, стягнення 50% відрахувань здійснюється із заробітної плати самого працівника, іншу половину оплачує роботодавець.

Кожен громадянин Німеччини має можливість скористатися послугами однієї зі страхових компаній, щоб самостійно визначити розмір пенсійних виплат і накопичити розмір пенсії. При цьому для отримання страхової пенсії, він повинен пропрацювати на одному з підприємств країни не менше 5 років. За дотримання певних умов пенсія в Німеччині може нараховуватися і іноземцям [57, с.163].

Сполучені Штати Америки. У США вік виходу на пенсію для чоловіків і жінок є різним. Для чоловіків це 67 років, а для жінок – 65 років. В середньому вони отримують 1503 долари на місяць. Особливістю американської пенсійної системи є те, що кожен має можливість накопичити необхідну суму пенсії, пропрацювавши в одній з компаній країни протягом 10 років. Користуючись такою особливістю, багато хто з громадян за своє трудове життя встигає зібрати накопичення на дві, а то й три пенсії.

Кожен американець має можливість достроково вийти на пенсію, наприклад, у віці 62 років (ранній пенсійний вік в США), але тоді йому доведеться подати запит із обов'язковим зазначенням причин, які спонукали його

піти на такий крок. У випадку позитивного рішення, достроковий пенсіонер повинен бути готовий до того, що розмір його пенсії складе лише 70% від суми, яку він міг би отримати у разі виходу на пенсію в 67 років. При достроковому виході на пенсію отримати її у повному 100% обсязі вже не буде можливості.

Працюючи на будь-якому підприємстві, американці, здебільшого, «крім внесків до державного пенсійного фонду, мають можливість накопичувати кошти для майбутньої пенсії в додатковому пенсійному фонді, який є в більшості великих компаній і корпорацій» [3, с.107].

Розмір внесків до державного пенсійного фонду у США становить близько 15% заробітної плати, з яких половину сплачує працівник, а іншу - роботодавець. Незважаючи на досить високий розмір пенсії, близько 30% американців продовжують працювати і на пенсії.

Великобританія. У Великобританії існує державна, приватна та професійна пенсійні системи. Тому більшість експертів вважають, що система ПЗ у цій країні є однією з кращих і близька до ідеалу.

Пенсійний вік для чоловіків - 65 років, для жінок - 60-65 років. Якщо британець працює після досягнення пенсійного віку, за кожен рік роботи йому нараховується надбавка до пенсії. Щоб отримати базову державну пенсію, потрібно відпрацювати в країні мінімум 10 років. Кожен рік трудового стажу збільшує розмір майбутньої пенсії на 4,44 фунти на тиждень. Отже, мінімальна базова пенсія становитиме 44,4 фунти на тиждень, виходячи із середнього тижневого заробітку – 159 фунтів стерлінгів. Також можна накопичувати пенсію в приватних фінансових компаніях. У цьому разі розмір виплат визначає сама людина, обмежень немає [66, с.97].

Отже, у Великобританії діє гнучка пенсійна система з можливостями як державного, так і приватного накопичення.

Як правило, в такі накопичувальні фонди працівники відраховують 5-8% свого заробітку. Відповідно до законодавства Великобританії, чверть накопиченої таким чином суми можна при необхідності зняти, не сплачуючи жодних податків.

Деякі британці йдуть на цей крок, наприклад, для того, щоб поліпшити свої житлові умови.

Більш ніж значні доплати до пенсій передбачені у Великобританії для ветеранів Другої світової війни: в залежності від військового звання або тяжкості отриманих травм.

Данія. ПЗ у Данії є найвищим у світі. В середньому данський пенсіонер отримує 2900 доларів на місяць.

Середня тривалість життя в Данії становить 80 років, тоді як данці виходять на пенсію у 67 років. Таким чином життєвий вік пенсіонера складає в середньому 13 років.

Пріоритетним напрямком державної політики сьогодні є створення максимально сприятливих умов життя для людей пенсійного віку, саме тому Данію багато хто називає раєм для пенсіонерів [51, с. 421].

Окрім гідних державних пенсій, громадяни Данії часто мають додаткові накопичення в НПФ. Завдяки цьому доходи пенсіонерів можуть бути ще вищими. Така політика держави спрямована на те, щоб люди похилого віку якомога довше залишалися незалежними та самодостатніми. Адже утримання пенсіонерів в будинках для літніх людей здійснюється за рахунок бюджетних коштів. Тому стратегія соціального захисту в Данії орієнтована на створення гідного рівня життя для пенсіонерів та збереження їх активності й самостійності.

У *Франції*, як і в більшості країн ЄС, пенсійний вік для жінок становить 65 років, для чоловіків – 67 років. Середня тривалість життя французів – близько 80 років, а середній розмір пенсії – приблизно 1300 євро.

Пенсійна система Франції є частиною загальної системи соціального страхування, яку визнано однією з найскладніших у світі. Проте така багатогранність дозволяє враховувати різноманітні життєві обставини і забезпечити максимально справедливий розмір пенсійних виплат. Зокрема, французькі пенсіонери можуть розраховувати на індивідуальний підхід з урахуванням таких чинників, як інвалідність, робота в шкідливих умовах тощо. Тобто система намагається врахувати всі нюанси для забезпечення гідного рівня

життя у похилому віці.

Відповідно до законодавства Франції, для отримання максимальної пенсії працівник повинен мати стаж роботи на французьких підприємствах не менше 40 років. При цьому для розрахунку розміру пенсії враховуватимуться 25 найвищих зарплат з цих 40 років.

Крім основної пенсії, у Франції існує накопичувальна пенсія, яка розраховується за спеціальною бальною системою [20, с.263].

Таким чином, французький пенсіонер отримує щомісячну державну пенсію у розмірі половини колишньої зарплати та додаткову виплату з накопичувальної пенсійної програми.

Якщо громадянин країни пропрацював за своє життя, наприклад, 41,5 року (або 166 кварталів), він може претендувати на 100% пенсійні виплати. Кожен квартал, не завершений до цього терміну, зменшує суму виплат на 1,25%. Слід враховувати, що якщо трудовий стаж був перерваний через безробіття або вагітність (до півроку), то цей час враховується при розрахунку пенсії.

Отже, проаналізувавши досвід провідних країн світу у розвитку системи пенсійного забезпечення, можна дійти до таких висновків:

1. У більшості країн пенсійні системи є універсальними, тобто складаються з трьох рівнів: солідарна система – це державне пенсійне забезпечення, накопичувальна система – професійне ПЗ і система індивідуального пенсійного забезпечення, яке здійснюється на основі особистих внесків в недержавні пенсійні фонди.
2. Система пенсійного забезпечення незалежно від країни постійно змінюється, покращується. Найчастіше це проявляється у збільшенні пенсійного віку, збільшенні відрахувань і стимулюванні пізнішого виходу на пенсію.
3. Розвиток і статус країни не впливає на частку бідних пенсіонерів в державі. Це відбувається внаслідок недалекоглядності жителів. Щоб зменшити кількість таких людей необхідно проводити роз'яснювальна та заохочувальні роботи.

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНИЙ СТАН СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ ТА НАСЛІДКИ ЇЇ РЕФОРМУВАННЯ

2.1. Динаміка пенсійних виплат в контексті реформування системи пенсійного забезпечення

«Сучасний стан системи пенсійного забезпечення України характеризується низьким розміром пенсії більшості пенсіонерів, неоднаковими підходами до її розрахунку, нестачею власних коштів Пенсійного Фонду для покриття пенсійних витрат, а також значною і необґрунтованою, на наш погляд, диференціацією розміру пенсійних виплат» [17, с.106]. Водночас, пенсійні виплати, що здійснюються державою є одним з важливих чинників, що визначає рівень життя населення та добробут найменш забезпечених його верств [67, с.6].

Загалом станом на 1 січня 2024 року кількість пенсіонерів, які отримують пенсії в Україні становила 10,5 млн. осіб, що на 3,02 млн. менше ніж у 2014 р. (рис. 2.1).

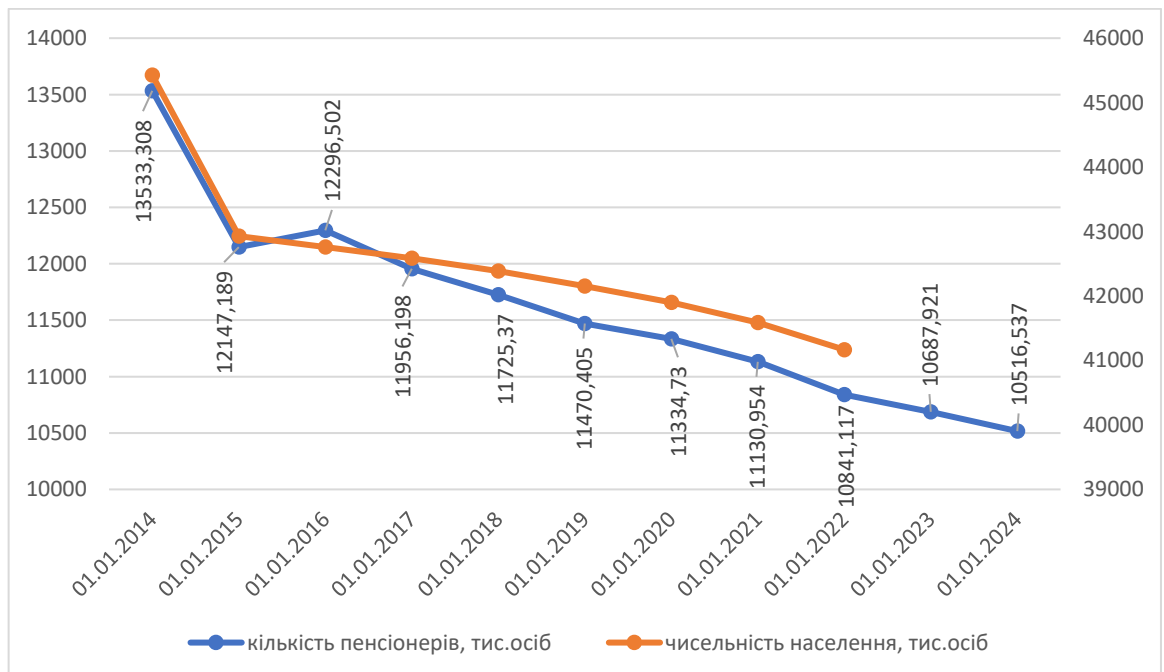


Рис.2.1. Динаміка чисельності населення та пенсіонерів, тис.осіб

Джерело: побудовано автором на основі [26; 27]

Зменшення чисельності пенсіонерів, у першу чергу, спричинене депопуляцією населення, а також окупацією окремих територій України російськими загарбниками, починаючи з 2014 року.

За даними ПФУ, 75,37% пенсіонерів отримує пенсію за віком, 14,63% - по інвалідності, 6,26% - у зв'язку із втратою годувальника, 5,24 % - за вислугою років, 0,50 % - соціальні пенсії, 0,04% - довічне утримання суддів [11].

Отже, найбільша частка пенсіонерів – ті хто отримує пенсію за віком (від 74,3% станом на 1.01.2022 р. до 73,3 % на початок 2024). На тлі зменшення кількості пенсіонерів, що отримують пенсію за віком (- 347 тис.осіб) та соціальні пенсії, зросла частка інших категорій. Зокрема, збільшилася частка і кількість отримувачів пенсії по інвалідності (+ 48 тис.осіб) та у разі втрати годувальника (+ 20 тис.осіб) (рис.2.2).

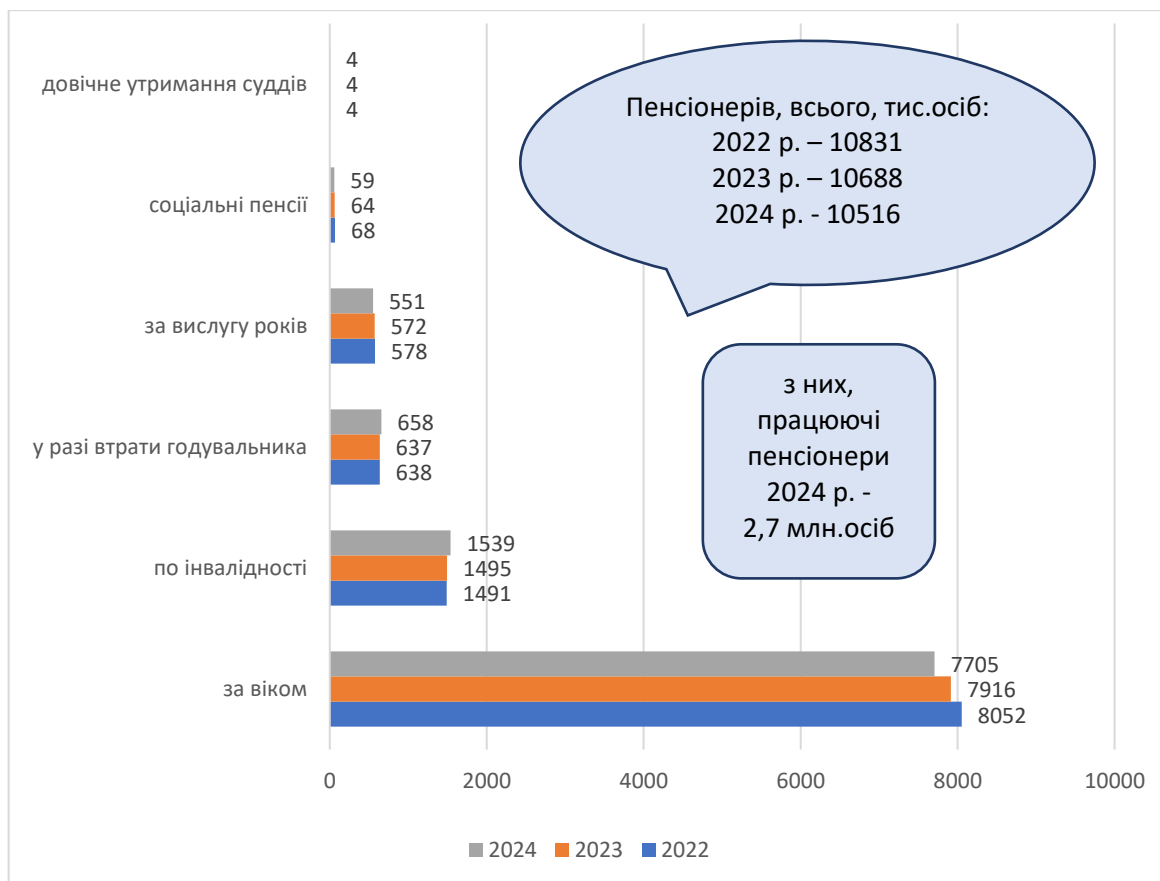


Рис.2.2. Інформація щодо чисельності пенсіонерів за видами призначених пенсій станом на 1 січня відповідного року

Джерело: побудовано автором на основі [11]

Із загальної чисельності пенсіонерів станом на 1 січня 2024 р. - 2,7 млн. осіб ще продовжують працювати.

Виходячи з вище наведеного, можна припустити, що для переважної більшості пенсіонерів пенсія є основним видом доходів і відповідно мала б бути не нижче ФПМ для непрацездатних осіб, оскільки він розраховується, виходячи із мінімальних норм наборів продуктів харчування та промислових товарів і послуг, які є життєво необхідними для даної категорії осіб. Зазначена норма визначена і ст. 46 Конституції України, проте у ній вказується, що розмір пенсії має бути «не нижчий від ПМ, встановленого законом» [14].

Через обмеженість фінансових ресурсів, в Україні склалася ситуація, коли офіційно затверджений розмір ПМ протягом останніх 10 років є значно нижчим, ніж фактичний, який щомісячно визначається Міністерством соціальної політики. Так у грудні 2023 р. ФПМ для непрацездатних осіб становив 5446 грн, а офіційно затверджений для цієї категорії осіб – 2093 грн, тобто в 2,6 рази менше. Це призводить до викривлення реального стану у сфері ПЗ.

Середній розмір пенсії в Україні станом на 1 січня 2024 року становить 5385,25 грн, що також нижче ФПМ за цінами грудня 2023 року. Водночас, в розрізі регіонів спостерігається значна диференціація за розміром пенсійних виплат (рис.2.3).

Вищою за ФПМ та середнє значення по Україні є пенсійні виплати у восьми регіонах України: у м. Києві (7248,97 грн), Рівненській (6790,2 грн), Донецькій (6622,3 грн), Луганській (6334,23 грн), Житомирській (5924,22 грн), Дніпропетровській (5891,07 грн), Запорізькій (5578,83 грн) та Київській (5578,83 грн), областях. Найнижчий середній розмір пенсії зафіксовано у Тернопільській (4070,43 грн) області. Нижче середнього – у Вінницькій (4532,66 грн), Волинській (4930,74 грн), Закарпатській (4262,23 грн), Івано-Франківській (4508,86 грн), Кіровоградській (4736,96 грн), Львівській (4804,7 грн), Миколаївській (5020,91 грн), Одеській (5094,92 грн), Полтавській (5191,82 грн), Сумській (4816,73 грн), Харківській (5334,5 грн), Херсонській (4648,77 грн),

Хмельницькій (4501,65 грн), Черкаській (4663,06 грн), Чернівецькій (4255,55 грн) та Чернігівській (4875,1 грн) областях.

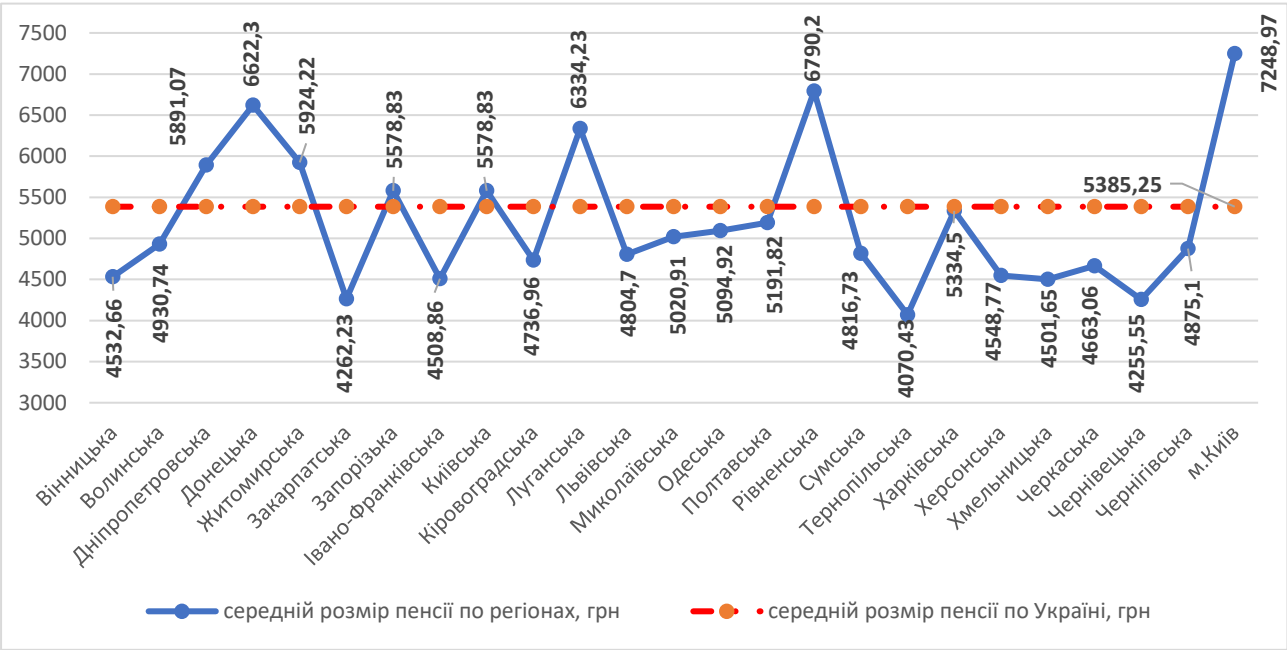


Рис. 2.3. Середній розмір призначеної пенсійної виплати станом на 01.01.2024 р.

Джерело: побудовано автором на основі [6]

Має місце значна диференціація за середньомісячним розміром пенсійних виплат і в розрізі категорій-отримувачів, про що свідчать результати компаративного аналізу, наведеного у табл.2.1.

Таблиця 2.1

Середній розмір пенсій окремих категорій пенсіонерів у 2011 – 2023 рр.

Пенсіонери	2011, грн	2021, грн	2023, грн	2023/ 2011, рази	у % до середньої по Україні	
					2011	2023
1	2	3	4	5	6	7
Середня по Україні	1151,93	3507,51	4622,59	4,0	x	x
Військовослужбовці	1772,69	5583,21	9363,26	5,3	153,89	202,55
Народні депутати	15541,5	16185,49	16354,06	1,1	1349,21	353,78

Продовження таблиці 2.1

1	2	3	4	5	6	7
Журналісти	3029,84	4695,10	5404,91	1,8	263,03	116,9
Працівники митної служби	4592,81	6058,68	6283,61	1,4	398,72	135,9
Працівники НБУ	5448,56	10168,44	11641,67	2,1	473,01	251,8
Працівники КМУ	15088,3	15386,54	15600,00	1,0	1309,86	337,5
Державні службовці	3030,00	5332,62	7498,94	2,5	263,04	162,22
Працівники ОМС	2823,83	3668,44	4808,04	1,7	245,15	104,01
Чорнобильці	2279,08	6265,84	11422,53	5,0	197,85	247,10
Особи, що отримують пенсію відповідно до ЗУ "Про пенсійне забезпечення" та "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування"	1079,13	3325,07	4223,35	3,9	93,68	91,36
Прокурори	6233,47	15354,38	21571,87	3,5	541,15	466,66
Грошове утримання суддів	6253,68	67869,91	96195,91	15,4	542,90	2080,99

Джерело: складено автором на основі [60; 61]

Так, протягом аналізованого періоду найбільші пенсійні виплати отримували судді (у 2011 р. – 6253,68 грн, у 2021 р. – 67869,91 грн, у 2023 р. – 96195,91 грн). В той же час, більше 90 % пенсіонерів отримували пенсію у 20,4 (2021 р) – 22,8 (2023 р) раз менше.

Вище середнього розміру отримують пенсію і особи, яким вона призначена відповідно до ЗУ «Про прокуратуру» (21571,87 грн.), «Про Кабінет Міністрів України» (15600,00 грн), «Про Національний банк України» (11641,67 грн). У пенсіонерів цих категорій середній розмір пенсії у два з половиною – п'ять раз вищий ніж середня по Україні.

Більше того, темп приросту середнього розміру пенсії за віком значно відстає від темпу приросту пенсійних виплат суддям (рис.2.4), що свідчить про недосконалість системи пенсійного забезпечення.

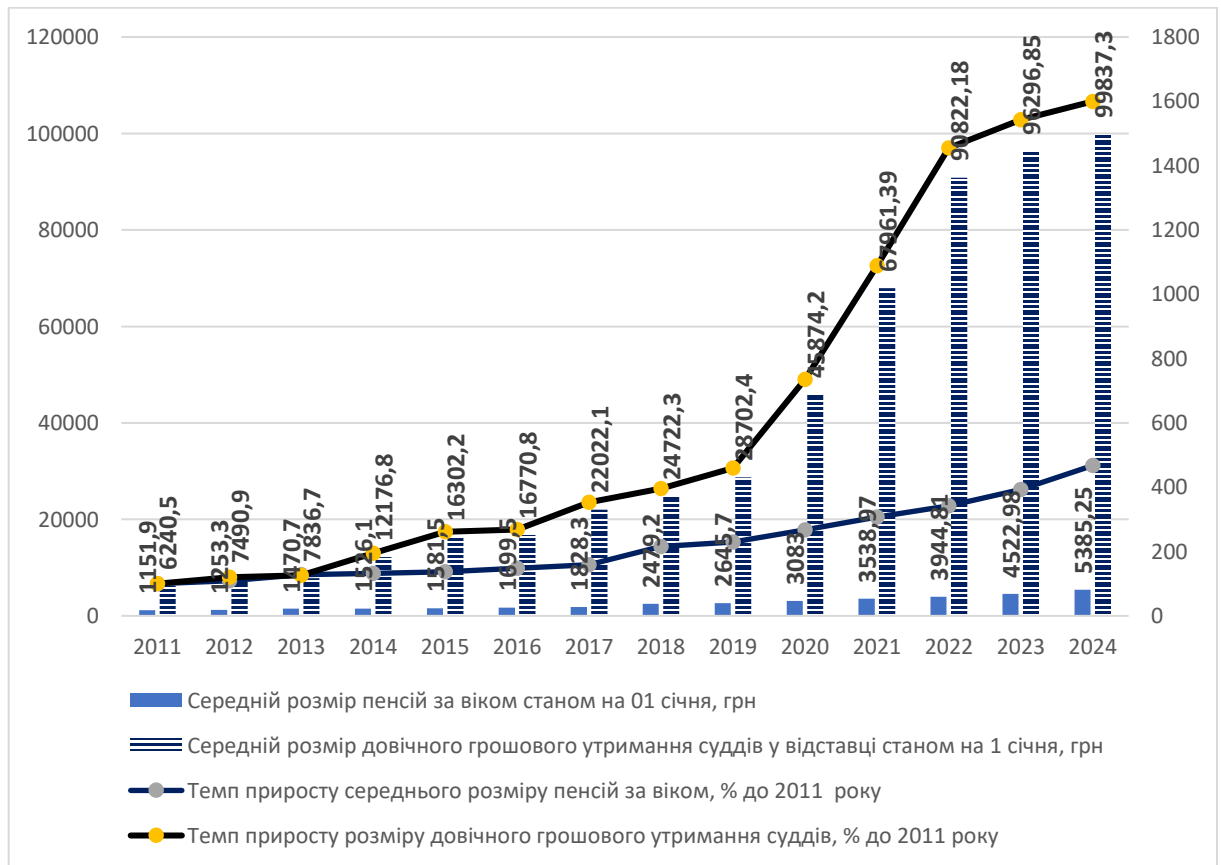


Рис. 2.4. Співвідношення динаміки середніх розмірів пенсій за віком та довічного грошового утримання суддів у відставці за період з 2011 р по 2024 р.

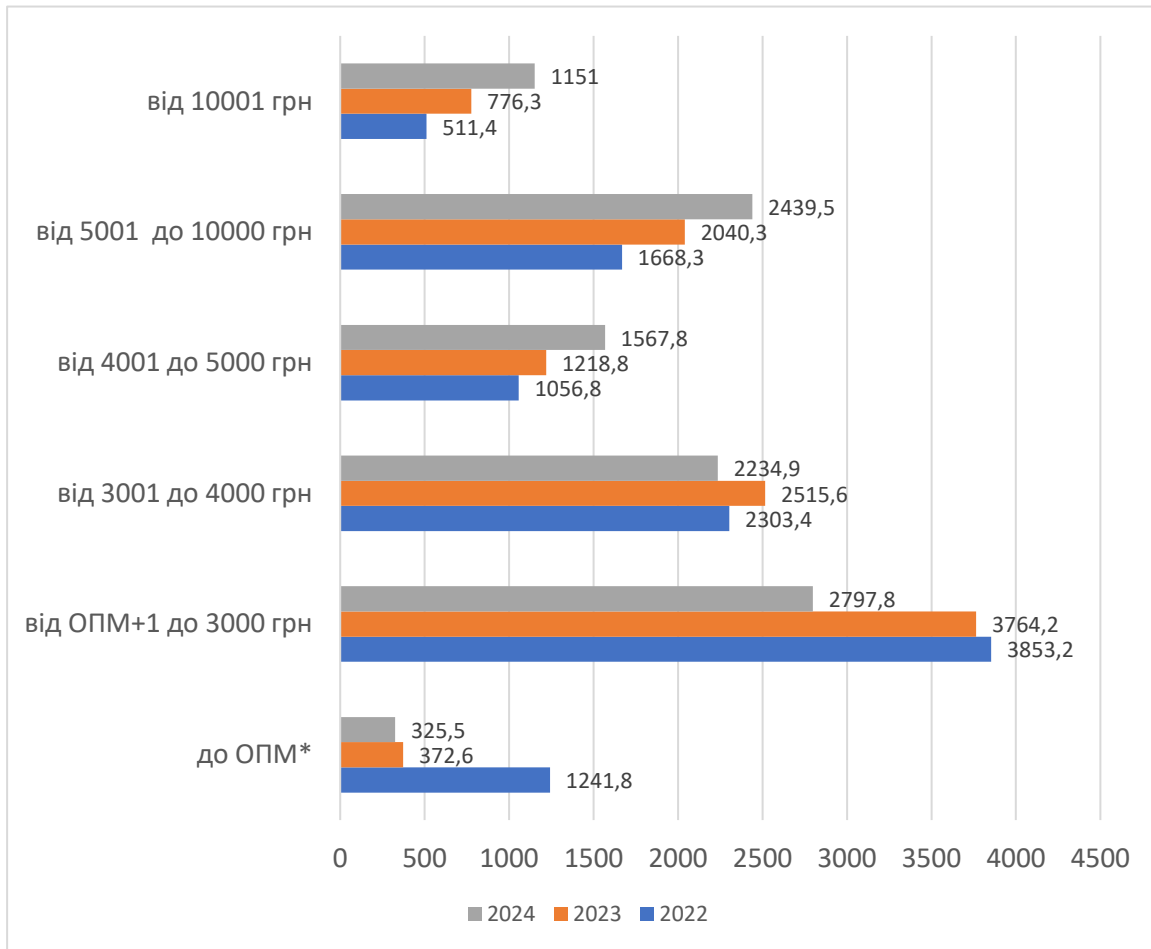
Джерело: побудовано на основі [17; 27; 61]

Як бачимо з рисунку 2.4., розрив між середнім розміром пенсійних виплат суддів та пенсій за віком з кожним роком стає дедалі більшим, що ще раз підтверджує недосконалість методики обчислення та перерахунку пенсій.

За чинною методикою перерахунку пенсій, пенсіонери із вищим розміром пенсії під час перерахунку отримають значно більший розмір збільшення, ніж ті, хто має малу пенсію. Так, з 1 січня 2024 року у зв'язку із підвищенням ДСС та гарантів, мінімальна пенсія зросла на 268 грн, а максимальна – на 2680 грн.

Проаналізувавши пенсійне забезпечення пенсіонерів за рівнем їхніх пенсійних виплат, можна, з одного боку, сказати, що, незважаючи на війну, ситуація у сфері пенсійного забезпечення є задовільною: зменшується кількість осіб, що отримують пенсії на рівні або нижче ОПМ. Так станом на 1 січня 2022 р. таких осіб налічувалося 1241,8 тис., 2023 р. – 372,6 тис., а на початок 2024 р.

– 325,5 тис. Водночас, частка пенсіонерів, що мають пенсію вищу за 10 тис. грн зростає, як і їх кількість (рис.2.5)



*ОПМ станом на 1.01.2022 р. – 1934 грн; на 1.01.2023 р. – 2093 грн, на 1.01.2024 р. – 2361 грн;

Довідково: ФПМ для осіб, які втратили працездатність у грудні: 2021 р – 3786 грн, 2022 р. – 4821 грн, 2023 р. – 5227,4 грн.

Рис. 2.5. Розподіл пенсіонерів за розмірами пенсій, тис. осіб

Джерело: побудовано на основі [25; 26; 27]

Проте, здійснивши порівняння із ФПМ, що відображає купівельну спроможність пенсіонерів, виявлено, що частка осіб, пенсійні виплати яким є нижчими ФПМ становить більше 50 % і з кожним роком зростає.

Враховуючи те, що сучасний стан соціально-економічного розвитку України затьмарений війною проаналізуємо більш детальніше пенсійні виплати військовослужбовцям.

Найбільшу частку серед пенсійних виплат даній категорії пенсіонерів становлять пенсії за вислугу років. Станом на 1 січня 2022 р. даний вид пенсій отримували 382,5 тис.осіб, а на початок 2023 р. – 375,8 тис.осіб. (рис.2.6) У світлі проблем мобілізації, призов на військову службу даної категорії осіб міг би частково їх розв’язати.

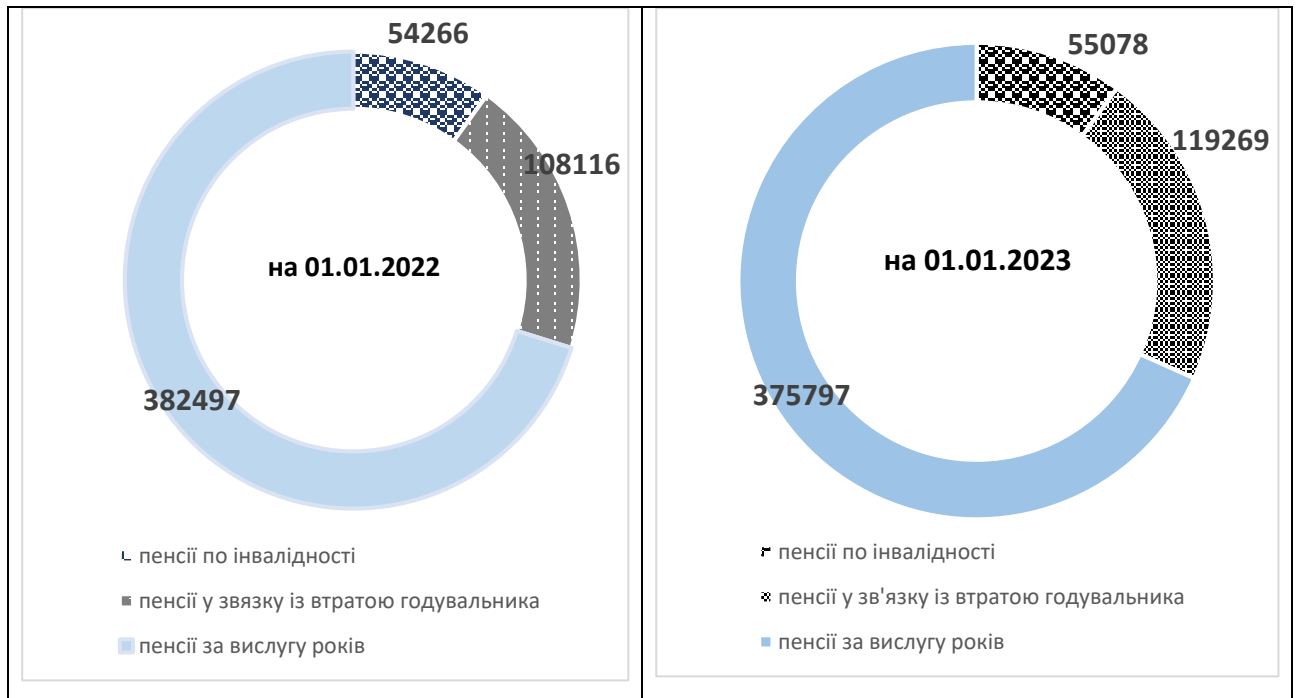


Рис.2.6. Кількість пенсіонерів з числа військовослужбовців за видами пенсій

Джерело: побудовано на основі [10]

Пенсії по інвалідності станом на початок 2022 р. було призначено 108,1 тис. осіб, а на початок 2023-го – 119,3 тис. осіб. За рік війни кількість інвалідів серед військовослужбовців збільшилося на 11,2 тис. осіб. Майже на тисячу збільшилося і кількість осіб, які отримували пенсію по втраті годувальника. Водночас, кількість осіб, яким призначено пенсії за вислугу років на початок 2023 року зменшилася на 6,7 тис. осіб.

Виправданим є те, що середній розмір пенсій для зазначеної категорії осіб є дещо вищим, ніж середня по Україні за такими ж видами пенсій (рис.2.7). Проте ці виплати є значно вищими, ніж середній розмір довічного утримання суддів.

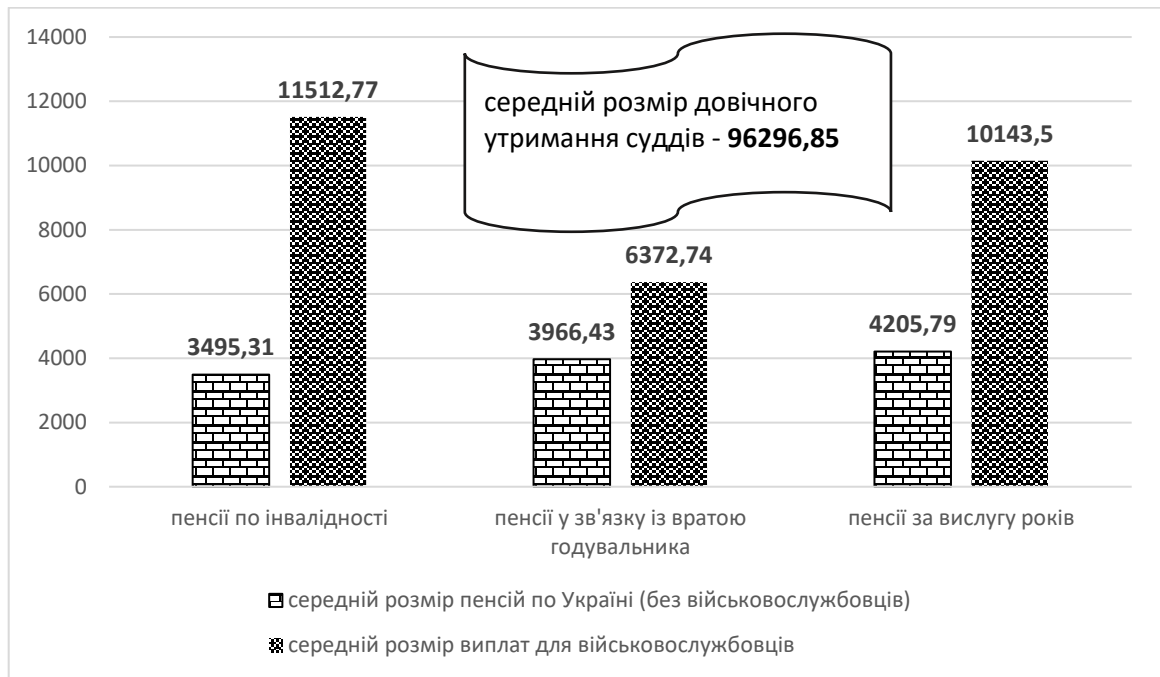


Рис.2.7. Середній розмір пенсійних виплат окремим категоріям пенсіонерів за видами пенсій станом на 01.01.2023 р.

Джерело: побудовано на основі [26]

Все вище наведене ще раз підтверджує, що реформування системи ПЗ необхідне через системні проблеми. Проте для їх вирішення реформування лише системи ПЗ недостатньо. Потребує удосконалення і політика доходів, зокрема, оплати праці, а також система соціального захисту населення.

2.2. Аналіз надходжень та видатків Пенсійного фонду України

Основні правила формування та виконання бюджету ПФУ врегульовані законодавчими і нормативно-правовими актами України [38; 33; 39; 40]. Зокрема, у них закріплено трактування поняття «бюджет Пенсійного фонду», визначено рахунок зарахування та зберігання коштів, встановлено заборону на їх використання не за призначенням, а також визначено порядок розроблення, затвердження та виконання бюджету ПФУ.

Своєчасна і у повному обсязі виплата пенсій прямо залежить від виконання доходної частини бюджету ПФУ, основними джерелами надходжень до якої є: власні надходження та кошти ДБУ.

У 2018 – 2023 рр. спостерігається стала тенденція до збільшення як загального обсягу надходжень до бюджету ПФУ, так і власних надходжень. Водночас, надходження з ДБУ у 2020 - 2021р. були меншими ніж у попередніх роках. Але вже у 2022 – 2023 роках знову намітилася тенденція до збільшення (рис. 2.8).

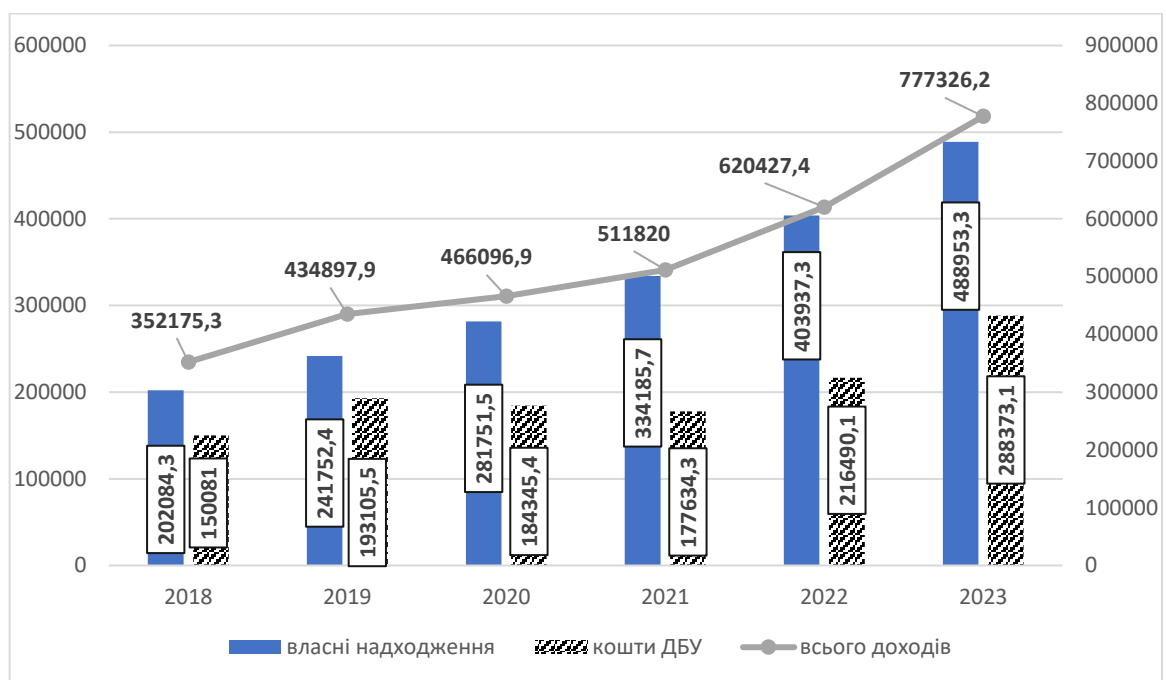


Рис.2.8.Динаміка надходжень до ПФУ у 2018 – 2023 рр, млн. грн

Джерело: побудовано на основі [10]

Позитивним є те що частка власних доходів у загальній сумі надходжень починаючи із 2020 р. щороку збільшується, за винятком 2022-2023 рр. (рис. 2.9), що пояснюється припиненням діяльності окремих підприємств, передислокацією інших, призовом на військову службу цивільних, міграцією працездатного населення тощо. Так, у 2021 р. частка власних надходжень порівняно із 2019 р. зросла на 9,7 %.

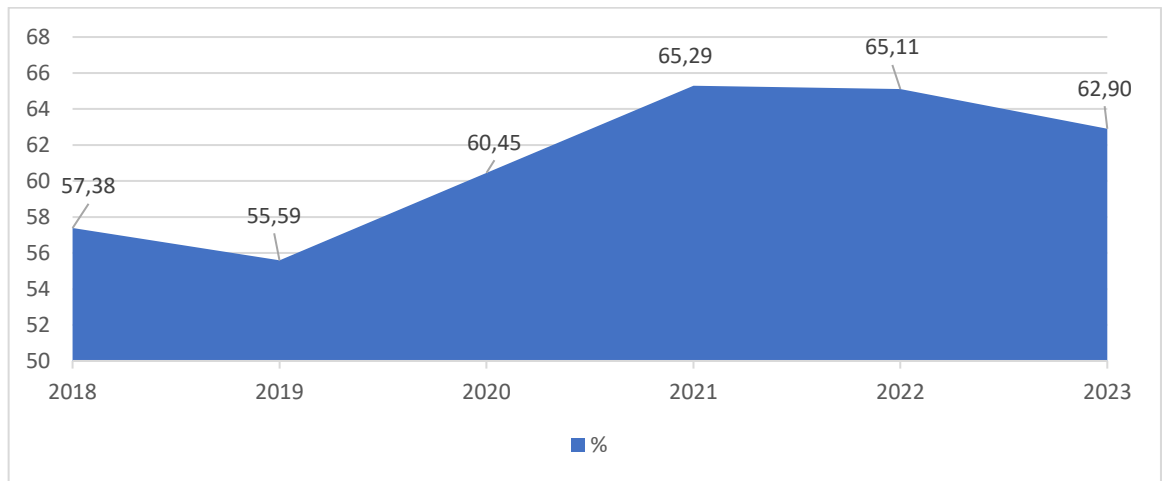


Рис.2.9. Динаміка частки власних доходів у загальній сумі надходжень до ПФУ

Джерело: побудовано на основі [10; 27]

Серед власних доходів переважають надходження від єдиного соціального внеску, частка яких становить більше 90%. Другим джерелом власних надходжень є страхові внески на деякі категорії застрахованих осіб, а також кошти ДБУ на покриття пільгового розміру ЄСВ (вони також належать до власних надходжень ПФУ) (табл.2.2).

Таблиця 2.2

Структура власних доходів ПФУ у 2021 – 2022 роках

Вид надходжень	2021		2022		2022/2021	
	млрд грн	питома вага,%	млрд грн	питома вага,%	млрд грн	питома вага,%
1	2	3	4	5	6	7
сума ЄСВ, розподілена на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування	301,4	90,19	375,4	92,94	74,0	2,75
кошти від підприємств на покриття фактичних витрат на виплату та доставку пенсій, призн. особам, які працювали на роботах за списком № 1 та № 2	6,0	1,79	4,4	1,09	-1,6	-0,7
кошти, сплачені банками за користування тимчасово вільними коштами ПФУ, та інші власні доходи	0,2	0,06	0,3	0,08	0,1	0,02

Продовження табл. 2.2

1	2	3	4	5	6	7
кошти на виплату пенсій іноземним пенсіонерам, які проживають на території України	0,2	0,06	0,2	0,05	0	-0,01
Сплата страхових внесків на деякі категорії застрахованих осіб, покриття пільгового розміру ЄСВ (кошти державного бюджету)	26,4	7,9	23,6	5,84	-2,8	-2,06
Власні доходи, усього	334,2	100	403,9	100	69,7	x

Джерело: побудовано на основі [10]

Зважаючи на нестачу власних доходів і важливість місії, що виконує ПФУ держава не може собі дозволити допустити заборгованості по пенсійних виплатах, оскільки у більшості пенсіонерів – це чи не єдине джерело доходів. Так у 2022 р. з ДБУ до ПФУ було направлено 178,9 млрд грн на фінансування пенсійних виплат, які призначені за відповідними пенсійними програмами (наприклад для військовослужбовців). Ще 29,9 млрд грн було направлено на покриття дефіциту бюджету ПФУ (табл. 2.3).

Таблиця 2.3.

Структура надходжень коштів ДБУ до ПФУ у 2021 – 2022 роках

Вид надходжень	2021		2022		2022/2021	
	млрд грн	питома вага, %	млрд грн	питома вага, %	млрд грн	питома вага, %
1	2	3	4	5	6	7
Кошти на фінансування пенсійних виплат	150,44	84,71	178,9	82,63	28,46	-2,07
Покриття дефіциту ПФУ	23,9	13,46	29,9	13,81	6,0	0,35
Кошти на погашення заборгованості з пенсійних виплат за рішеннями суду	0,36	0,2	0,36	0,17	0	-0,03
Виплата пенсій ВПО за минулі періоди	-	-	0,15	0,07	x	x
кошти ДБУ для завершення надання одноразової матеріальної допомоги застрахованим осо-	0,2	0,11	-	-	x	x

Продовження табл. 2.3

1	2	3	4	5	6	7
бам, які можуть втратити доходи у разі повної заборони сфери їх діяльності внаслідок посилення обмежувальних заходів						
<i>кошти ДБУ для надання допомоги застрахованим особам на період здійснення обмежувальних протиепідемічних заходів, запроваджених з метою запобігання поширенню на території України COVID-19</i>	2,7	1,52	-	-	x	x
<i>кошти ДБУ на виплату житлових субсидій та пільг на оплату житлово-комунальних послуг, придбання твердого та рідкого пічного побутового палива і скрапленого газу</i>	-	-	6,4	2,96	x	x
<i>кошти для виплати щорічної разової грошової допомоги ветеранам війни і жертвам нацистських переслідувань</i>	-	-	0,79	0,36	x	x
Надходження ДБУ до ПФУ, усього	177,6	100	216,5	100	69,7	x

Джерело: побудовано на основі [10]

Окрім того, відповідно до чинного законодавства України, Пенсійним фондом здійснюються виплати, які не носять систематичного характеру і були запроваджені з метою пом'якшення негативних наслідків, що виникли під впливом об'єктивних, але непередбачуваних обставин. Так, наприклад у 2021 р. було виділено з ДБУ 2,7 млрд. грн. для надання допомоги від COVID-19. У 2022 р. 6,4 млрд грн було направлено з ДБУ на виплату житлових субсидій та пільг на оплату житлово-комунальних послуг, придбання твердого та рідкого пічного побутового палива і скрапленого газу та 0,79 млрд грн на виплату щорічної разової грошової допомоги ветеранам війни і жертвам нацистських переслідувань.

У 2003 р. структура доходів ПФУ дещо змінилася, оскільки до нього було приєднано ФСС (рис. 2.10)

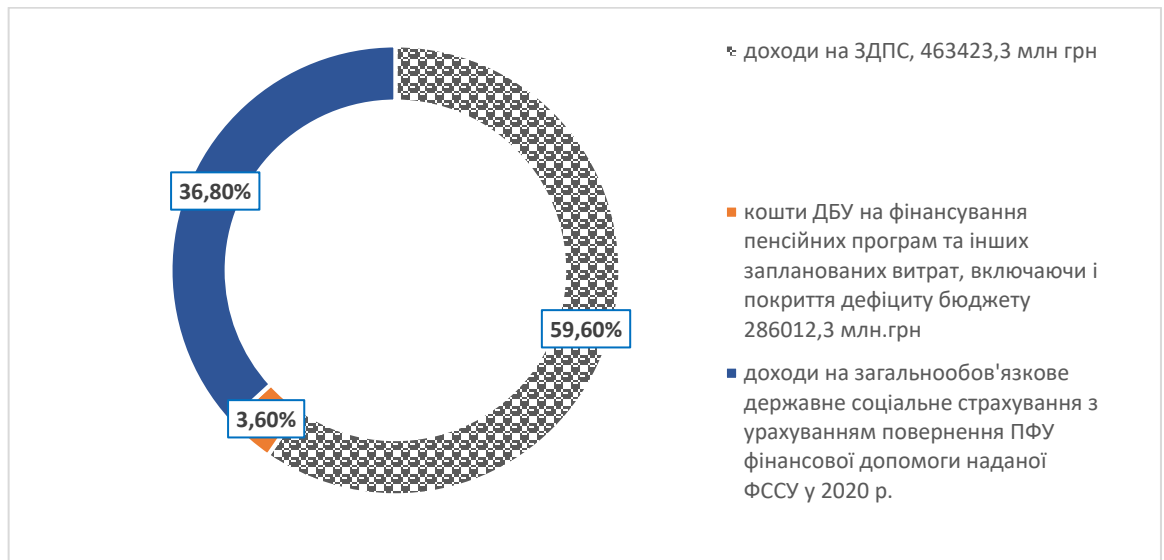


Рис.2.10. Структура доходів ПФУ у 2023 р.

Джерело: побудовано на основі [26]

Відповідно до доходів, видатки ПФУ протягом 2016 – 2023 рр. мали сталу тенденцію до збільшення. Так, у 2023 р. видатки ПФУ порівняно із 2016 роком збільшилися на 492,9 млрд грн. (рис. 2.11)

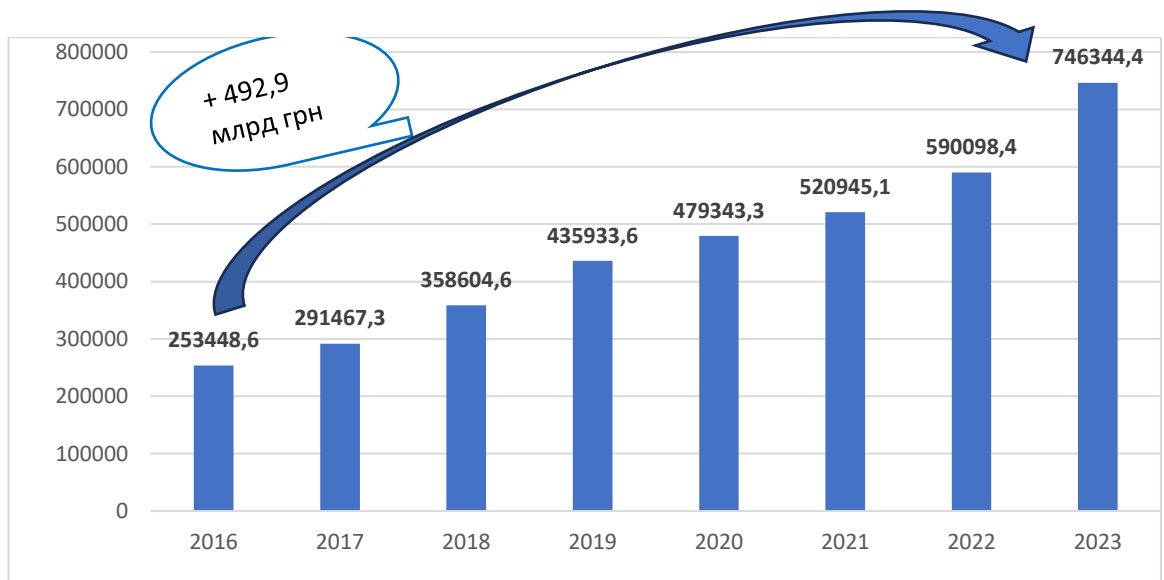


Рис.2.11. Динаміка видатків ПФУ, млн грн

Джерело: побудовано на основі [10, 25-27]

Найбільшу частку у загальному обсязі видатків ПФУ становлять видатки на пенсійні виплати (у 2021 р. – 97,9%, у 2022 р. – 97,3 %). Всі інші видатки

(адміністративні, на виплату житлових субсидій і пільг, оплата послуг з виплати та доставки пенсій та інші) є незначними і їх частка коливається від 0,2 до 1,1 %. (табл.2.4).

Таблиця 2.4.

Структура видатків ПФУ у 2021 – 2022 роках

Вид надходжень	2021		2022		2022/2021	
	млрд грн	питома вага, %	млрд грн	питома вага, %	млрд грн	питома вага, %
Видатки на пенсійні виплати	509,96	97,9	574,17	97,3	64,21	-0,6
Адміністративні витрати, пов'язані із виконанням функцій, покладених на органи Пенсійного фонду України	5,72	1,1	5,9	1,0	0,17	-0,1
Видатки на виплату одноразової допомоги (8000 грн) з коштів фонду боротьби з гострою респіраторною хворобою COVID-19	3,13	0,6	х	х	х	х
Оплата послуг з виплати та доставки пенсійних виплат	2,08	0,4	2,36	0,4	0,28	0
Видатки на виплату щорічної разової грошової допомоги ветеранам війни і жертвам нацистських переслідувань	х	х	1,18	0,2	х	х
Видатки на виплату житлових субсидій та пільг	х	х	6,49	1,1	х	х
Видатки ПФУ, усього	520,9	100	590,1	100	69,7	х

Джерело: побудовано на основі [10]

Здійснимо аналіз ефективності роботи Головного управління ПФУ в м. Києві у сфері підтримки населення за III квартали 2023 року. Робота Головного управління ПФУ в м. Києві в I-III кварталах була спрямована на реалізацію покладених завдань та заходів, визначених планом роботи на 2023 з метою забезпечення своєчасної виплати пенсій, субсидій, пільг та страхових виплат. Тому, одним з важливих аспектів роботи Головного управління є аналіз дохідної та видаткової частини бюджету фонду.

До бюджету Головного управління за січень-вересень 2023 року надійшло 73,9 млрд грн власних надходжень, що становить 104,7% від запланованого бюджетом, перевиконання планових показників склало 3,3 млрд грн. (рис.2.12).

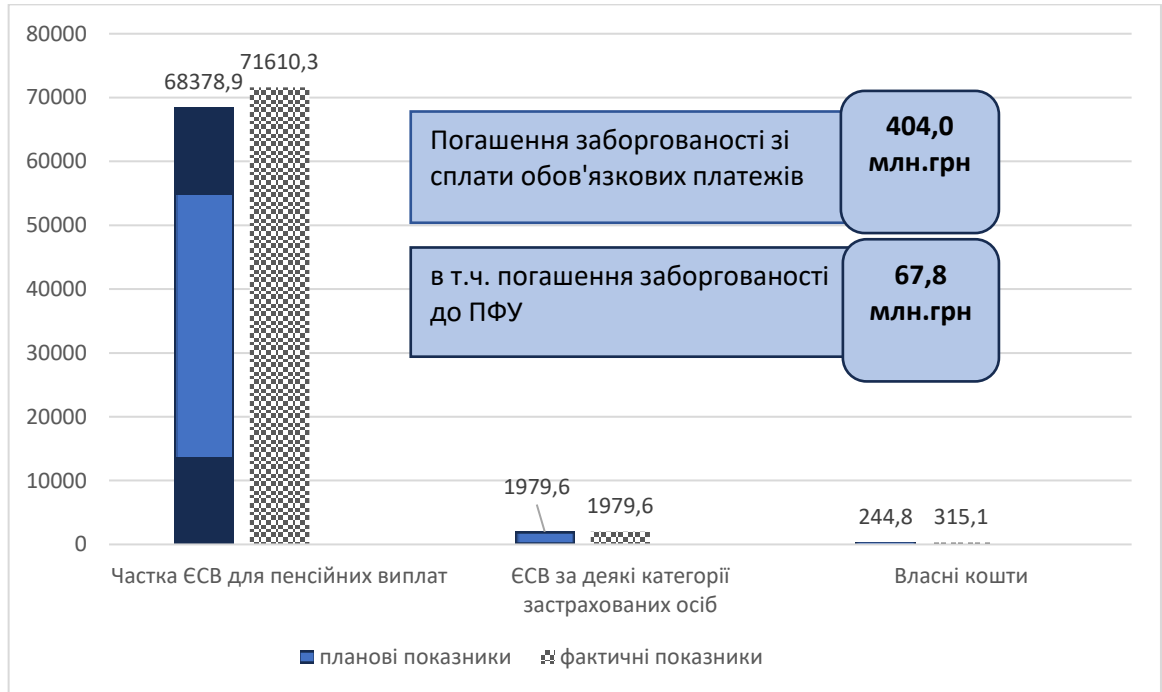


Рис.2.12. Фактичні та планові надходження до бюджету м. Києва, млн, грн за 3 квартали 2023 року

Джерело: побудовано на основі [9]

Виконання планових показників по власних коштах забезпечено на рівні 128,7%. Надходження склали 315,2 млн грн, або на 70,4 млн грн більше запланованого бюджетом.

План надходження коштів зі сплати розмежованої частини ЄСВ, за січень - вересень 2023 року виконано на 104,7%, надійшло з початку року 71,6 млрд грн, або на 3,2 млрд грн більше від запланованого бюджетом.

Надходження коштів за додатковими ставками по м. Києву станом на 01 жовтня 2023 року склали 4,9 млрд грн, що становить 102,1 % від планових показників, або на 40,6% більше ніж за аналогічний період минулого року (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Аналіз надходження коштів по додаткових ставках по місту Києву на
01.10.2023 року, млн грн.

Види платежів	Фактично надійшло на 01.10.2022	План надходжень на 01.10.2023	Фактично надійшло на 01.10.2023	Питома вага в загальній сумі, %	Виконання плану		Відхилення до 01.10.2022	
					+/-	%	+/-	%
Збір при поданні ювелірних та побутових виробів з дорогоцінних металів на клеймування державним пробірним клеймом до казенних підприємств пробірного контролю	21,5	24,9	57,0	1,2	32,1	228,6	35,5	265,4
Збір під час набуття права власності на легкові автомобілі, що підлягають першій державній реєстрації в Україні	609,6	1007,6	1168,8	24,0	161,2	116,2	559,2	191,7
Збір з операцій купівлі-продажу нерухомого майна	274,9	375,5	569,8	11,7	194,3	151,7	294,9	207,3
Збір з послуг стільникового рухомого зв'язку	2 557,1	3357,7	3072,0	63,1	-285,7	91,5	514,9	120,1
Всього	3463,1	4765,7	4867,6	100,0	101,9	102,1	1404,5	140,6

Складено на основі [9]

Крім того, надходження страхових коштів на ЗДСС за 9 місяців 2023 року склало 6,4 мільйони гривень, а саме:

- ✓ 5 млн надійшло по капіталізованих платежах від АТ«МЕГАБАНК»;
- ✓ 570 тис гривень відшкодовано неправомірно витрачених сум страхових коштів;
- ✓ 106 тис грн – відшкодування страхових виплат у зв'язку зі створенням необґрунтованого медичного висновку;
- ✓ 302 тис грн – надійшло від застосування штрафних санкцій, нарахування пені та адміністративних штрафів.

Завдяки плідній співпраці безпосередньо з платниками міста Києва, було досягнуто погашення заборгованості зі сплати обов'язкових платежів, разом з єдиним соціальним внеском на загальну суму 404 мільйони, в тому числі погашено заборгованості до Головного управління на 67,8 мільйони, чим забезпечено 22% від фактичного надходження власних коштів за дев'ять місяці поточного року в тому числі:

- по приватному сектору – 36,2 млн грн;
- по комунальних та медичних закладах – 24,4 млн грн;
- по державних підприємствах – 7,2 млн грн.

Разом з тим заборгованість по платежах до Головного управління, на жаль, зросла на 8,5% та складає 2 мільярди 71 тисячу гривень і стосується близько 4 з половиною тисяч платників, в більшості це заборгованість по відшкодуванню пільгових пенсій

- пільгових пенсіях – 1,9 млрд грн,
- наукових пенсіях – 28,3 млн грн,
- страхових внесках – 84,3 млн грн.

В загальній структурі заборгованості ситуація наступна:

- платники, що мають безнадійний статус боргу – відсоток боргу складає 67 %, темп зростання з початку року становить 106 % ;
- борг економічно-активних боржників становить 28%, темп зростання - на 114%
- борг підприємств щодо яких порушено справу про банкрутство або визнано банкрутами становить 5%, темп зростання - на 110 % (рис.2.13).

Видатки Головного управління ПФУ у м. Києві за 9 місяців 2023 року збільшились у порівнянні з аналогічним періодом 2022 р., як за рахунок власних коштів на суму 4969,1 млн грн і склали 35433,0 млн грн, так і за рахунок ДБУ на 2230,3 млн грн і склали 12614,1 млн грн.

Основними причинами збільшення видатків за рахунок ДБУ є: проведення індексації пенсій для пенсіонерів силових структур; збільшення

виплати боргів по масових та індивідуальних перерахунках; проведенням доплат, разових виплат згідно постанов КМУ.

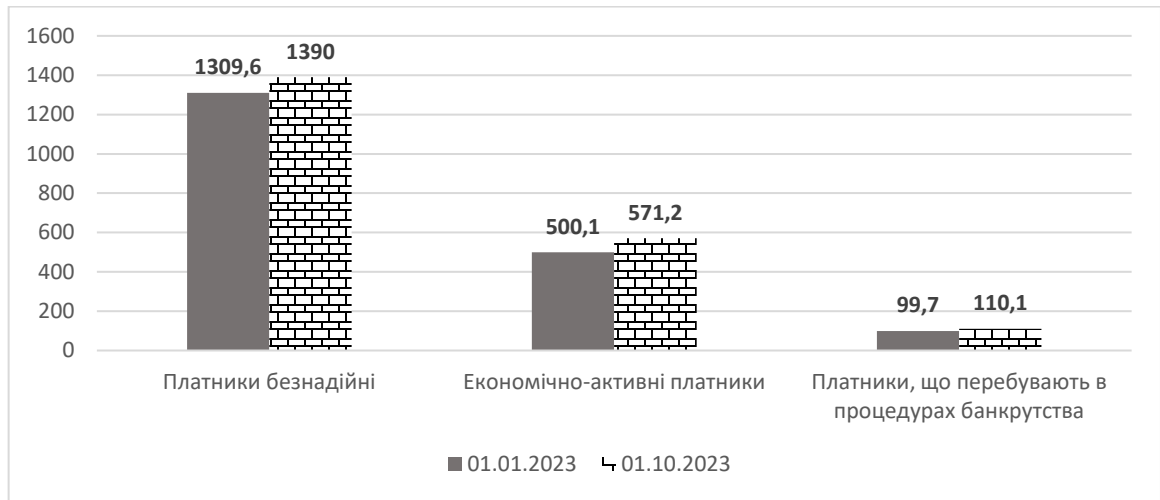


Рис. 2.13. Заборгованість зі сплати платежів до ПФУ по м. Києву у розрізі платників, млн грн.

Джерело: складено на основі [9]

Виходячи із наведеного, констатуємо, що у своїй діяльності ПФУ та його територіальні відділення зіштовхуються із низкою проблем, головною з яких є дефіцитність бюджету.

2.3. Наслідки реформування пенсійного забезпечення в Україні

Реформування системи пенсійного забезпечення почалося ще у 2003 році. Основними новаціями стали: запровадження трьохрівневої системи пенсійного забезпечення та перехід від обчислення трудового стажу до страхового. Зазначені зміни сприяли зменшенню рівня тінізації заробітної плати, оскільки для того, щоб певний період роботи був доданий до страхового стажу, потрібно щоб за цей період були сплачені страхові внески хоча б у мінімальному розмірі.

Друга масштабна пенсійна реформа відбулася у 2011 році. Основні її положення були відображені через зміну низки законодавчих актів [36; 37; 38; 43; 44; 45; 46; 47; 48; 49; 50] і стосувалися:

- поступового підвищення пенсійного віку для жінок (до 60 років);
- збільшення страхового стажу (для жінок – до 30 років, для чоловіків – до 35 років);
- встановлення обмеження щодо максимального розміру пенсії (до 10 ПМ, що визначені для осіб, які втратили працездатність). Дане положення було визнано неконституційним в частині призначення та перерахунку грошового утримання для суддів [53] ;
- зміна відсотку, за яким нараховується пенсія державним службовцям (з 90 до 80);
- врегулювання на законодавчому рівні створення ППФ та інші.

Зрозуміло, що більшість положень цієї реформи були необхідними і безумовно позитивно вплинули на подальше функціонування пенсійної системи, проте практично всі вони погіршили гарантії, що були передбачені раніше.

Найбільш болісно пересіченими українцями було сприйнято підвищення на законодавчому рівні пенсійного віку для жінок та збільшення страхового стажу. Хоча у ці періоди рішення про підвищення пенсійного віку було прийнято у багатьох країнах.

Греція ще у 2011 р. оголосила про радикальні зміни, які включали підвищення фактичного пенсійного віку приблизно на 2 роки – до 63 років. Це було досягнуто шляхом скасування стимулів для дострокового виходу на пенсію та зрівняння пенсійного віку чоловіків і жінок.

В Іспанії з метою зниження навантаження на систему соціального забезпечення через старіння населення також було схвалено підвищення пенсійного віку з 65 до 67 років, починаючи з 2013 року.

Фінляндським урядом було розроблено стратегію, згідно з якою пенсійний вік, починаючи з 2011 р. за 12 років мав сягнути 67 років.

Цікавий підхід обрала Франція, яка поступово з 2009 р. почала вводити "автоматичний вік виходу на пенсію", обов'язковий для приватного сектора з 2010 року. Проте вже з 2011-го, відповідно до законодавчих ініціатив французького Уряду, роботодавці в приватному секторі вже не можуть автоматично відправити працівників на пенсію у 65 років, оскільки цей вік підвищено до 70 років. Водночас, мінімальний пенсійний вік для отримання повної пенсії залишається 60 років за певних умов (страховий стає не менше 40,5 років). Отже, багато країн реформують свої пенсійні системи, підвищуючи пенсійний вік для подолання демографічних викликів (табл.2.6).

Таблиця 2.6

Зміна пенсійного віку* жінок в окремих країнах

Рік виходу на пенсію	Україна	Німеччина	Франція	Велика Британія	США	Нідерланди	Данія	Польща
2000	55	65	65	60	65	65	65	60
2010	55	65	65	60 9 міс.	66	65	65	60
2020	59 6 міс.	65 9 міс.	66 4 міс.	66	66	67	65	60
2030	60	67	67	66	67	67	67	60

* вік, при досягненні якого призначається повна пенсія у солідарній системі

Найшвидше на пенсію виходять жінки у Польщі та Україні (у 60 років), що є цілком справедливо, адже тривалість життя в Україні є найнижчою (77,1 – жінки, 68 – чоловіки). У Польщі тривалість життя також нижча, ніж в інших аналізованих країнах (81,1 та 74,6 відповідно). Тобто поляки отримують пенсію в середньому: жінки – 21,1 рік, чоловіки – 9,6 років, а українці – 17,1 та 8 років відповідно (табл. 2.7)

Таблиця 2.7

Середня тривалість життя на пенсії та мінімальний страховий стаж в
окремих країнах

Країна	Вік виходу на пенсію, років жін./чол.	Мінімальний страховий стаж, років жін./чол.	Очікувана тривалість життя	Тривалість життя на пенсії, років, жін./чол.
Велика Британія	66	40	83/79,1	17/13,1
Данія	67	40	83/79,7	16/12,7
Іспанія	66	37	85,8/80,8	19,8/14,8
Німеччина	67	40	82,9/78,2	15,9/11,2
Норвегія	67	40	84,1/81,1	18,1/15,1
Польща	60/65	15/20	81,1/74,6	21,1/9,6
Франція	65/67	40	85,1/79,1	20,1/12,1
Швеція	62	40	84,0/80,1	22/18,1
Україна	60 63 65	31 (2024 р) 35 (2028) 20 15	77,1/68,0	17,1/8,0

Джерело: складено на основі [56; 62]

Враховуючи вище наведене, через високий пенсійний вік найнижча середня тривалість життя на пенсії у жінок Німеччини, Данії, та Великої Британії і це при досить високій тривалості життя. У чоловіків найнижча середня тривалість життя на пенсії – в Україні, Польщі та Німеччині.

Таким чином, можна зробити висновок, що у цих країнах необхідно дослідити причини смертей серед чоловіків і жінок та розглянути можливість зниження пенсійного віку.

Крім планів щодо підвищення пенсійного віку для жінок, уряд також прийняв рішення про збільшення необхідного страхового стажу для інвалідів з 5 до 15 років. На нашу думку, це є невиправданим кроком, адже в Україні досі не виконуються закони про створення належних умов праці для людей з інвалідністю. Тому набрати необхідні 5 років стажу для них є доволі складним завданням, враховуючи те, що держава поки не забезпечила рівний доступ до

праці для людей з інвалідністю та здорових людей. Отже, подальше підвищення вимог до страхового стажу ускладнює інвалідам можливість отримання пенсії.

Також цією реформою в рамках запровадження 2 рівня пенсійної системи було передбачено вимогу щодо перерахування страхових внесків до НПФ, але за умови досягнення бездефіцитності бюджету ПФУ.

Протягом 2010 – 2023 рр. так і не вдалося затвердити бездефіцитний бюджет ПФУ. Дефіцит ПФУ у 2022 році був практично на рівні 2011 р. (рис.2.14), тобто ще до проведених реформ.

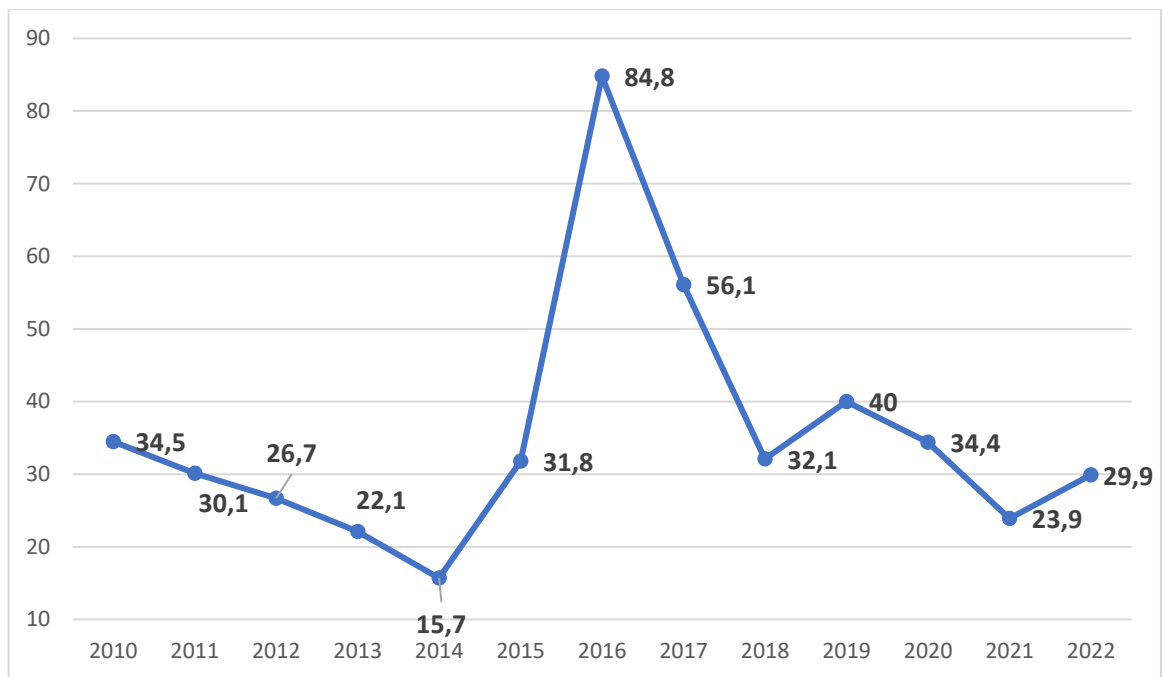


Рис.2.14. Динаміка дефіциту коштів ПФУ, млрд грн

Джерело: побудовано на основі [10, 25 - 27]

Найбільший дефіцит ПФУ за останні 13 років зафіксовано у 2016 році. Він склав 84,6 млрд. грн. Знаковим є те що 2016-тий – це перший рік після проведення чергової реформи системи пенсійного забезпечення у 2015 р.

Основною причиною різкого збільшення дефіциту пенсійного фонду стало суттєве зменшення ставки ЄСВ і скасування відповідних утримань із заробітної плати. Такі нововведення були проведені з метою зменшення тіньової

зайнятості і виведення з тіні мінімальної заробітної плати. За розрахунками ПФУ, унаслідок цього бюджет Фонду недоотримав 115,1 млрд грн.

На зменшення дохідної частини бюджету ПФУ, зокрема тієї, що формується за рахунок власних надходжень вплинуло і надання пільг зі сплати ЄСВ на суму 1,8 млрд грн, а також зміна у лютому 2016 р, за рішенням КМУ, частки розподілу ЄСВ між видами страхування. Зокрема частку на пенсійне страхування було зменшено з 88,29 % до 78,5576 %. Проте такий розподіл проіснував лише до 01.01.2017 р, після чого її було збільшено до 82,52 %.

Зважаючи на досить низький розмір пенсійних виплат у більшості пенсіонерів (див.п.2.1.), досить негативним явищем було оподаткування пенсій працюючим пенсіонерам, яке тривало із липня 2014 р. до березня 2018 р. Зрозуміло, що таке рішення було викликане поступовим збільшенням дефіциту бюджету ПФУ, проте для отримання пенсії кожен пенсіонер у періоди свого трудового (страхового) стажу вже сплатив відповідні податки та збори, як і його роботодавець. Тому така практика може розцінюватися як подвійне оподаткування, що є неприпустимим у соціальній державі.

Серед інших причин дефіцитності пенсійного бюджету, які до речі є актуальними і сьогодні:

- зменшення кількості застрахованих осіб, що пов'язано із погіршенням демографічної ситуації;
- збільшення кількості осіб, які отримують ЗП нижче мінімального рівня;
- здійснення ПФУ видатків, що є невластивими для цієї установи але передбачені законодавством;
- збільшення заборгованості зі сплати ЄСВ та інших платежів до ПФУ.

Війна в Україні суттєво поглибила вже існуючі проблеми у сфері демографії. Депопуляція населення, що притаманна Україні протягом усіх років її незалежності у 2022 - 2023 рр. підсилилася і міграційним відтоком молоді та працездатного населення. За різними оцінками, різниця між тими, хто виїхав з України і тими хто прибув становить від 2,7 до 4,2 млн осіб.

Серед негативних демографічних тенденцій, які істотно поглибилися у період військової агресії росії проти України, варто виділити і зменшення народжуваності, що призвело до зменшення частки населення у віці 0-14 років, та частки осіб працездатного віку. Зменшення кількості зайнятого населення призвело до скорочення чисельності застрахованих осіб, хоча загальна динаміка кількості платників ЄСВ є позитивною (рис.2.15).

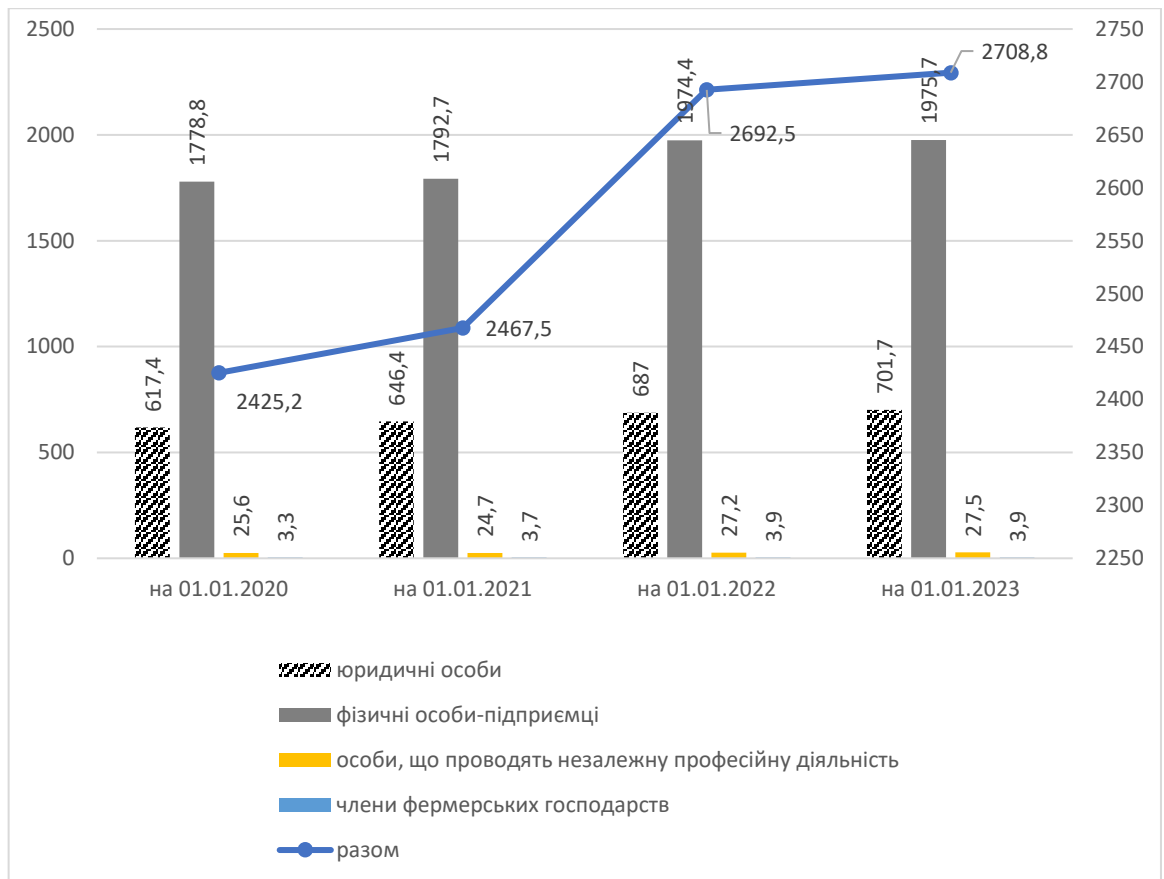


Рис. 2.15. Динаміка кількості платників ЄСВ, тис.осіб

Джерело: побудовано на основі [10; 27]

Загальна кількість платників ЄСВ з 2020 по 2023 рік збільшилася на 283,6 тисячі, в тому числі за рахунок: юридичних осіб – на 94,3 тис., ФОПів – на 196,9 тис., осіб, що проводять незалежну професійну діяльність – 1,9 тис., членів фермерських господарств – на 0,6 тис.осіб.

Кількість застрахованих осіб за аналогічний період зменшилась на 1752,2 тис.осіб (рис.2.16)

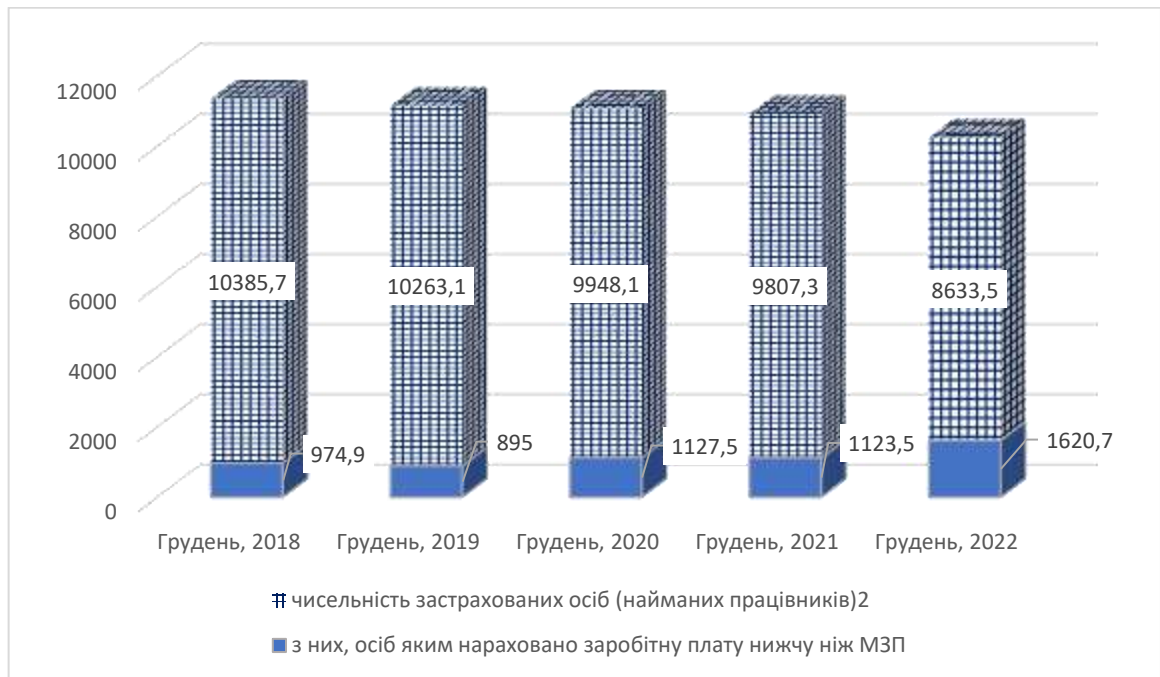


Рис. 2.16. Динаміка чисельності застрахованих осіб – найманих працівників, тис. осіб

Джерело: побудовано на основі [10; 27]

Погіршує ситуацію і те, що на фоні зменшення застрахованих осіб, зростає кількість осіб, що отримують заробітну плату нижчу ніж МЗП, що відповідно зменшує суму надходжень до бюджету ПФУ. Водночас, частка осіб, які отримують заробітну плату нижче мінімальної збільшується з кожним роком за винятком 2019-го. Так, за аналізований період зазначений показник зріс на 9 в.п. (табл.2.8)

Таблиця 2.8

Розподіл застрахованих осіб за діапазонами заробітної плати, тис. осіб

Грудень відповідного року	Показник по роках	≤ мін з/п *	від мін з/п* до 10000,00	від 10000,01 до 20000,00	від 20 000,01 до макс. велич., на яку нараховується ЄСВ**	понад макс. велич. на яку нараховується ЄСВ**	Всього застрахованих осіб
1	2	3	4	5	6	7	8
2018	к-сть	1441,4	5696,6	2389,9	771,4	86,4	10385,7
	%	13,9	54,9	23,0	7,4	0,8	100

Продовження табл. 2.8

1	2	3	4	5	6	7	8
2019	к-сть	1252,1	5082,6	2682,6	1150,3	95,7	10263,1
	%	12,2	49,5	26,2	11,2	0,9	100
2020	к-сть	1785,7	3733,4	2809,4	1528,1	91,5	9948,1
	%	18,0	37,5	28,2	15,4	0,9	100
2021	к-сть	1849,9	2812,5	2986,7	2079,5	78,7	9807,3
	%	18,8	28,7	30,5	21,2	0,8	100
2022	к-сть	1990,0	1916,5	2265,5	2271,1	190,4	8633,5
	%	23,1	22,2	26,2	26,3	2,2	100

*у грудні відповідних років: 2018 -4173 грн; 2019 – 4723 грн; 2020 – 5000 грн; 2021 – 6500 грн; 2022 – 6700 грн.

**у грудні відповідних років: 2018 – 62595,01 грн; 2019 – 70845,01 грн; 2020 – 75000,01 грн; 2021 – 97500,01 грн; 2022 – 100500,01 грн

Джерело: побудовано на основі [10; 27]

Варто відмітити, що зростає і частка осіб, яким нарахована заробітна плата у розмірі від 20 тис. грн до максимальної величини заробітної плати, на яку нараховується ЄСВ, що позитивно впливає на збільшення надходжень до бюджету ПФУ.

У 2022 році відмічено різке зростання кількості осіб (в 2,4 рази), яким нарахована заробітна плата у розмірі більшому за 100500 грн і з частини якої, відповідно до чинного законодавства не сплачується ЄСВ (з суми перевищення).

Зважаючи на вище зазначене, ПФУ не спроможний покрити видатки власними коштами (див. рис.2.10).

Найбільший дефіцит власних коштів спостерігається у Луганській (17,2%), Донецькій (20,6 %), Херсонській (36,9%) та Запорізькій (38,6%) областях (табл.2.9). Така ситуація пов'язана, у першу чергу, із окупацією територій цих областей російськими загарбниками.

Лише у м. Київ загальні видатки більш як на 100% забезпечуються власними коштами. Основним чинником такого високого рівня забезпеченості є

високий рівень заробітних плат. У 2022 році середньомісячна заробітна плата у Києві становила 21347 грн, в той час по Україні – 14847 грн.

Таблиця 2.9

Забезпеченість видатків Пенсійного фонду України власними коштами у 2020 та 2022 рр, тис. грн

№	Назва регіону	Відсоток забезпеченості видатків власними коштами					
		Видатків, які фінансуються за рахунок власних коштів, %			Загальних видатків, %		
		2020	2022	2022/ 2020	2020	2022	2022/ 2020
1.	Вінницька	71,6	94,2	22,6	46,0	61,4	15,4
2.	Волинська	84,7	113,1	28,4	51,1	68,9	17,8
3.	Дніпропетровська	53,2	116,6	63,4	40,2	86,5	46,3
4.	Донецька	29,2	28,6	-0,6	21,1	20,6	-0,5
5.	Житомирська	73,4	122,6	49,2	44,9	67,8	22,9
6.	Закарпатська	91,4	133,3	41,9	54,4	81,7	27,3
7.	Запорізька	50,7	50,2	-0,5	38,8	38,6	-0,2
8.	Івано-Франківська	73,6	95,4	21,8	46,1	61,4	15,3
9.	Київська	68,8	78,6	9,8	45,9	51,5	5,6
10.	Кіровоградська	66,7	82,4	15,7	45,1	56,0	10,9
11.	Луганська	28,4	24,0	-4,4	20,1	17,2	-2,9
12.	Львівська	79,2	144,9	65,7	52,6	98,2	45,6
13.	Миколаївська	67,1	105,4	38,3	47,7	75,0	27,3
14.	Одеська	74,3	119,7	45,4	50,3	80,9	30,6
15.	Полтавська	61,8	73,6	11,8	43,7	52,1	8,4
16.	Рівненська	87,0	118,2	31,2	54,4	71,3	16,9
17.	Сумська	58,7	78,4	19,7	41,1	55,1	14
18.	Тернопільська	72,5	88,5	16	45,7	57,6	11,9
19.	Харківська	62,7	85,9	23,2	44,6	61,6	17
20.	Херсонська	60,8	52,9	-7,9	42,4	36,9	-5,5
21.	Хмельницька	70,2	97,9	27,7	43,9	62,2	18,3
22.	Черкаська	55,2	81,9	26,7	37,5	56,1	18,6
23.	Чернівецька	80,4	99,0	18,6	48,9	61,0	12,1
24.	Чернігівська	63,7	87,7	24	41,5	57,2	15,7
25.	м. Київ	314,7	214,9	-99,8	233,2	160,1	-73,1

Джерело: побудовано на основі [ПФУ- 22]

У більшості регіонів України відсоток забезпеченості загальних видатків власними коштами у 2022 р. зріс порівняно із 2020 р. Проте, у 7 регіонах він коливається в межах 51,5 – 57,6 %, ще у 7-ми від 61% до 68,9%, у 2-х – від 71,3 до 75% та у 4-х – більше 80% . Зменшення цього показника спостерігається лише у тих 4 областях, де він є найнижчим.

Таким чином, практично 30-40% усіх пенсійних виплат здійснюється за рахунок коштів ДБУ. Зазначене свідчить про неефективність державної політики у сфері доходів та пенсійного забезпечення.

Повертаючись до реформи 2015-2017 років, якою було передбачено:

- здійснення перерахунку пенсій на основі єдиних показників середньої заробітної плати, які беруться для розрахунку;
- скасування 15% обмеження пенсій, що було у вигляді їх оподаткування;
- підвищення мінімального страхового стажу, необхідного для виходу на пенсію;
- запровадження можливості купівлі страхового стажу;
- зменшено коефіцієнт вартості страхового стажу;
- скасовано право дострокового виходу на пенсію для окремих категорій працівників;
- скасоване право на підвищений розмір пенсії, яка була встановлена окремих категоріям працівників через підвищений коефіцієнт вартості страхового стажу та інші.

Частина з них позитивно вплинула на життя пенсіонерів, проте інші призвели до звуження прав та зменшення гарантій відповідних категорій пенсіонерів. Зокрема, були скасовані спеціальні пенсії науковцям та науково-педагогічних працівникам, державним службовцям, журналістам, працівникам ОМС, депутатам, чорнобильцям IV категорії.

Скасування спеціальних пенсій безумовно можна було б віднести до позитивних практик реформи, проте зазначені категорії працівників довгий час сплачували внески із заробітної плати на пенсійне страхування у підвищеному розмірі (замість 1,5% - до 5% залежно від розміру заробітної плати). Ці кошти

для них втрачені, оскільки про їх повернення чи встановлення підвищеного коефіцієнта до заробітної плати у роки їх сплати навіть не йшлося.

Досить цікавою і позитивною, на перший погляд, є новація щодо можливості купівлі страхового стажу. Проте, якщо ставки банківського депозиту будуть більше 15 % з можливістю капіталізації - вона буде нежиттєздатною.

Одним із позитивних моментів можна назвати майже повне до повномасштабного військового вторгнення росії в Україну (до 2022 р) вирішення проблеми невідповідності підвищення ДСГ сучасному стану економіки. Зокрема, темп приросту середньої пенсії, починаючи із 2011 р. практично не перевищував темп приросту заробітної плати (рис. 2.17), за винятком 2012 р (на 2,6 в.п) та 2020 р.(на 4,4 в.п.). Раніше така практика була досить частою. Зокрема, у 2005 р. був пік такого перевищення – на 36,8 в.п.

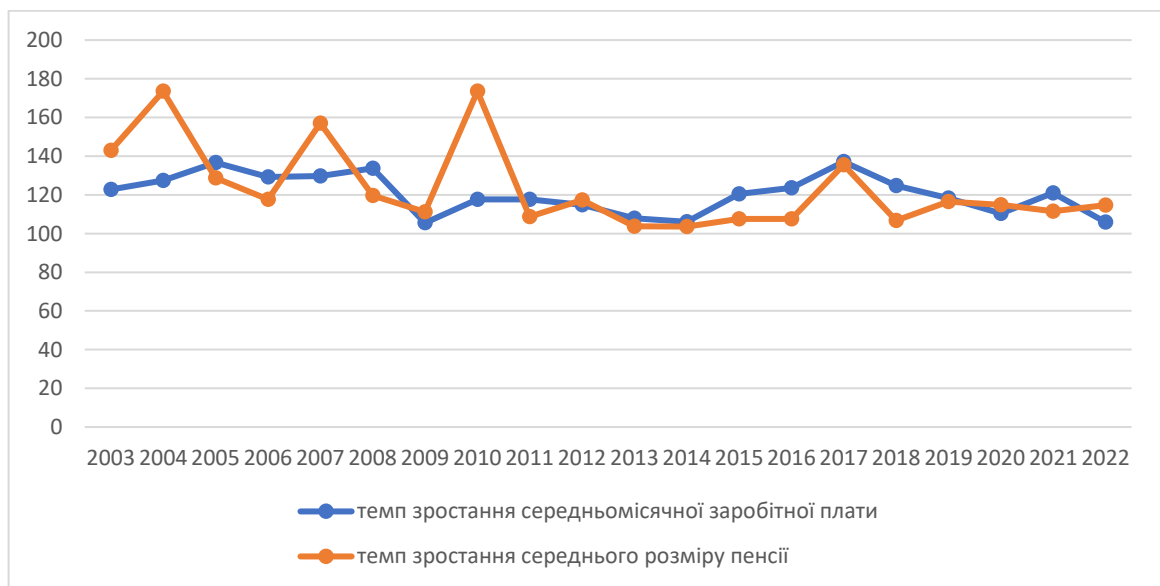


Рис. 2.17. Співвідношення темпів зростання середньомісячної заробітної плати та пенсій у 2003 – 2022 рр.

Примітка: складено автором на основі даних Державної служби статистики України: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

Щодо накопичувальної складової пенсійної системи, то її запровадження можна вважати прогресивним кроком реформування системи. Так само як і солідарна, накопичувальна система має бути обов'язковою, тобто внески до неї мають здійснюватися не на добровільних, а на обов'язкових засадах. Водночас є принципова відмінність - солідарна система не передбачає індивідуальних

накопичень, а накопичувальна система базується саме на формуванні особистих пенсійних рахунків. На жаль, незважаючи на оголошені плани, уряд постійно відкладає втілення обов'язкової накопичувальної складової пенсійної системи.

Отже, запровадження накопичувальної пенсійної системи є важливим кроком реформ, але потребує політичної волі для реалізації.

Підсумовуючи вище наведене можна зробити висновок, що реформи, які відбулися протягом 2003 – 2023 років, так і не змогли вирішити три основні проблеми у сфері пенсійного забезпечення, а саме:

- низький розмір пенсійних виплат більшості пенсіонерів;
- значна диференціація в розмірах пенсій між окремими категоріями пенсіонерів;
- наявність дефіциту бюджету ПФУ.

РОЗДІЛ 3

РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ПОДАЛЬШОГО РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

3.1. Напрями вдосконалення системи пенсійного забезпечення в Україні

Реформування системи пенсійного забезпечення в Україні потребує комплексного підходу. Деякі рекомендації щодо цього можна знайти в наукових дослідженнях та публікаціях. Зокрема, однією з рекомендацій є доповнення системи соціального захисту пенсіями другого рівня, що передбачає накопичувальну систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування [52]. Проте, важливо враховувати ризики, пов'язані з цим кроком, такі як невисокий рівень довіри до фінансових інституцій, слабка фінансова грамотність громадян та обмеженість інвестиційних інструментів [64; 24]. Крім того, ефективне реформування системи пенсійного забезпечення потребує стійкої підтримки влади, постійного моніторингу та покращення ринкової інфраструктури [64]. Таким чином, реформування системи пенсійного забезпечення в Україні вимагатиме урахування різноманітних факторів для забезпечення стабільності та ефективності цієї системи.

Враховуючи проведений у розділі 2 аналіз, вважаємо, що одним із основних напрямів удосконалення системи ПЗ в Україні має бути *створення умов для підвищення розміру пенсій з метою забезпечення гідного рівня життя пенсіонерів*.

У цьому контексті у першу чергу слід переглянути політику доходів в частині оплати праці. Вже довгий час в Україні має місце штучне заниження ДСС, які щорічно затверджуються відповідними законодавчими актами. Так, офіційно затверджений ПМ з кожним роком все більше віддаляється від ФПМ,

який щомісячно розраховується Міністерством соціальної політики України відповідно до чинного законодавства (рис. 3.1).

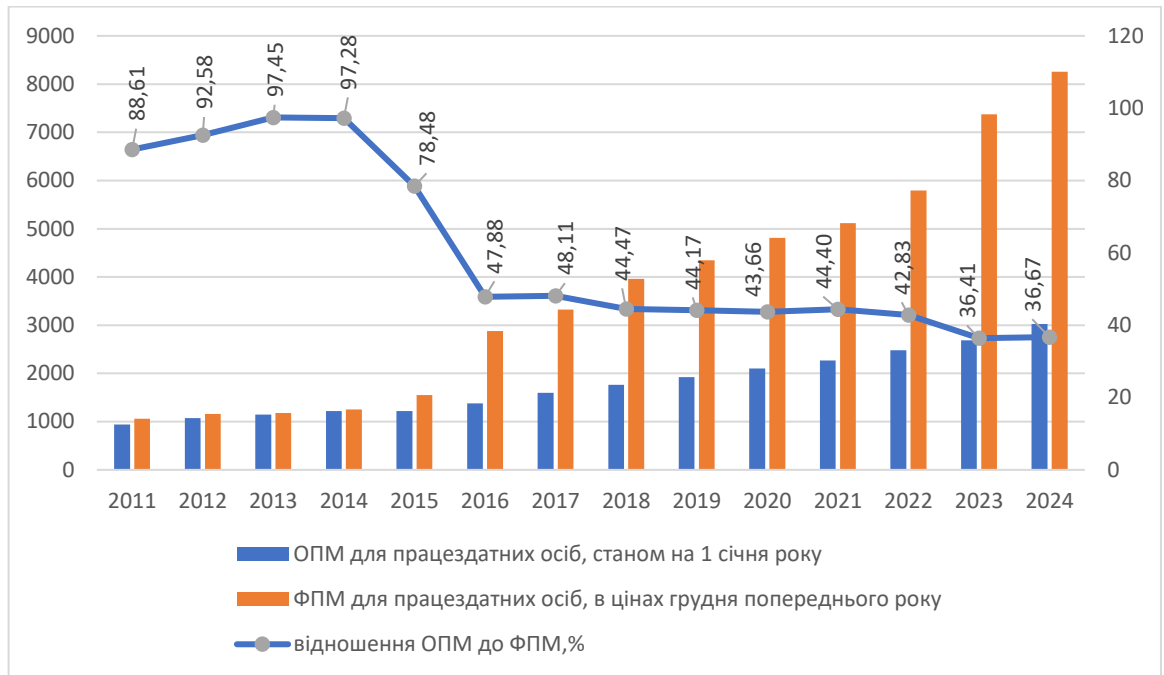


Рис. 3.1. Динаміка співвідношення ОПМ до ФПМ в Україні

Джерело: побудовано на основі даних Міністерства соціальної політики України та Профспілок України про фактичний прожитковий мінімум

Зазначене негативно впливає на формування систем оплати праці, особливо у бюджетній сфері. Через значне заниження ОПМ, розмір посадового окладу для робітника 1 тарифного розряду є набагато нижчим, ніж МЗП. Це призвело до нівелювання кваліфікаційних коефіцієнтів, на основі яких формується посадовий оклад для того чи іншого розряду. Результатом є зрівнялівка в оплаті праці професіоналів і робітників без вимог до кваліфікації, яка виникає унаслідок здійснення доплати до рівня МЗП, що передбачено чинним законодавством. Усе це у майбутньому вплине на розмір пенсійних виплат, які будуть розраховуватися на основі розмірів заробітних плат, отримуваних працівником протягом його трудового життя.

Доцільним, на нашу думку, було б поступове підняття ОПМ до ФПМ, і відповідно МЗП з одночасним зниженням різниці між цими показниками.

В цьому контексті варто поступово підвищувати і мінімальний розмір пенсії до рівня ФПМ, який розраховано для осіб, що втратили працездатність. Станом на початок 2024 р. різниця між ними становила 61,57% (рис.3.2)

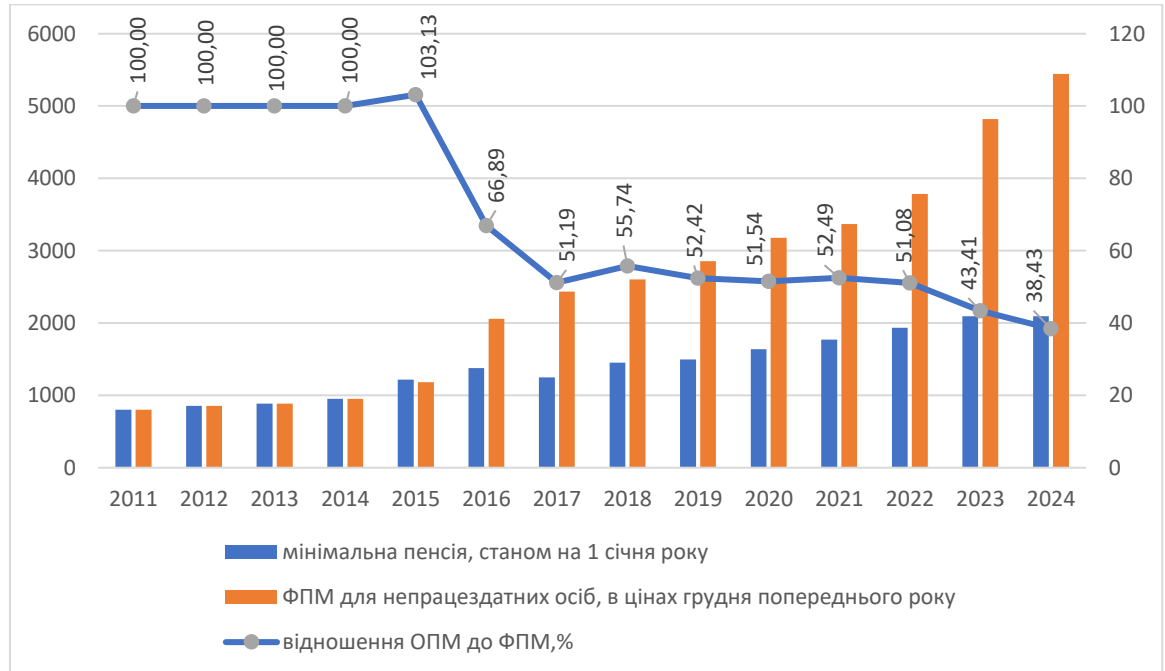


Рис.3.2. Динаміка співвідношення мінімальної пенсії та ФПМ для непрацездатних осіб в Україні

Джерело: побудовано на основі [27] та даних Міністерства соціальної політики України та Профспілок України про фактичний прожитковий мінімум

Як бачимо з рис.3.2. лише у 2011-2015 роках мінімальна пенсія була на рівні ФПМ або на 3,13 % більше (у 2015 р). Починаючи з 2016 р. купівельна спроможність українських пенсіонерів з кожним роком знижувалася, а у 2023 - 2024 рр. ті, хто отримували нижче ніж ФПМ для даної категорії осіб могли собі дозволити менше 50% мінімально необхідних для життя продуктів харчування та непродовольчих товарів і послуг.

Вагомим кроком у контексті даного напрямку реформування ПЗ має стати і встановлення справедливого співвідношення розміру пенсії до заробітної плати (наприклад, не менше 40-50%). За рекомендаціями МОП даний показник не може бути нижчим 40%. На такому рівні коефіцієнт заміщення пенсій в Україні був

лише до 2014 р., тобто до початку російської військової агресії проти України. Починаючи з 2015 року цей показник має сталу тенденцію до зниження, за винятком 2018, 2020 та 2022 років. Несуттєве збільшення у 2022 р. пов'язане із тим, що пенсія залишилися на рівні, яку призначили станом на 1 січня, а темпи зростання середньої заробітної плати уповільнилися через початок війни у лютому 2022 р.

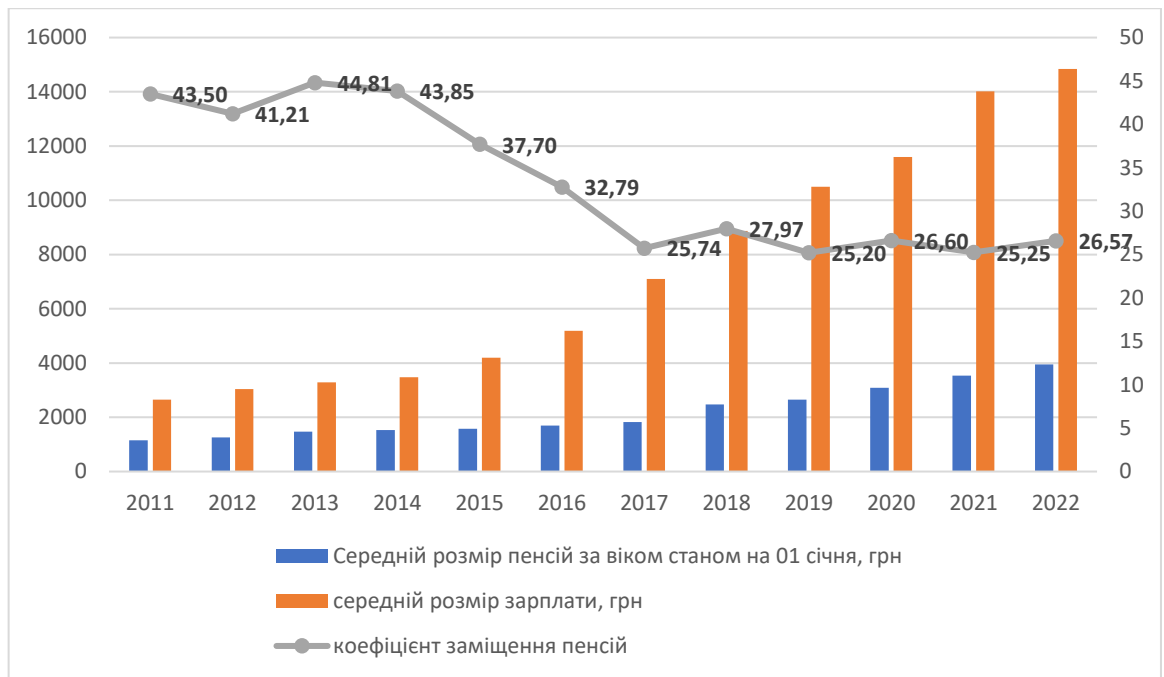


Рис.3.3. Коефіцієнт заміщення пенсій в Україні, %

Джерело: побудовано на основі [8]

Однією із основних причин зниження коефіцієнта заміщення – це обмеження максимального розміру пенсій, що є цілком виправдано в умовах дефіцитності бюджету ПФУ.

Зниження зазначеного показника сигналізує про наявність ще однієї проблеми, яка потребує негайного вирішення – надмірна диференціація заробітних плат. Співвідношення між мінімальним і максимальним розміром місячної заробітної плати в Україні в окремі періоди може сягати більш як 300 разів.

Пропонуємо на законодавчому рівні встановити обмежувальне співвідношення зарплати на одному підприємстві на рівні 1 : 15. Це сприятиме підвищенню заробітної плати не лише окремим особам на підприємствах, а усім працівникам, оскільки для того щоб підняти заробітну плату комусь із співробітників понад максимально дозволені межі, необхідно буде підняти заробітну плату і найменш оплачуваним працівникам. Такий підхід сприятиме підвищенню розмірів пенсійних виплат для працівників з найнижчими доходами, а також збільшенню надходжень до ПФУ.

Не можемо оминати і такий інструмент як «щорічна індексація пенсій з урахуванням темпів інфляції». Він мінімізує ризики інфляційного впливу на доходи пенсіонерів.

У сучасному суспільстві проблема легальної зайнятості та сплати внесків до бюджету стає дедалі важливішою. Незважаючи на наявність законодавчих норм та соціальних програм, значна кількість людей продовжує займатися неофіційною роботою та ухилятися від сплати внесків. Тому одним із напрямів з удосконалення ПЗ є посилення стимулів для легальної зайнятості та сплати внесків з метою покращення ситуації в цій сфері.

В рамках цього напрямку доцільним буде перехід до ефективного оподаткування. Його важливим аспектом є створення прозорої та справедливої системи оподаткування, яка б зменшувала податковий тиск на тих, хто працює легально, а водночас створювала значні обмеження для тих, хто обирає шлях ухилення від сплати податків.

Крім того, доцільним є запровадження прогресивної шкали сплати доходів з фізичних осіб та ЄСВ із прив'язкою його до співвідношення мінімальної і максимальної заробітної плати на підприємстві. Пропонуємо таку шкалу ПДФО (табл.3.1)

Усі кошти, що отримані з відрахувань ПДФО понад встановлені ставки за умов дотримання співвідношення 1:15, пропонуємо спрямовувати до ПФУ.

Ставку ЄСВ пропонуємо також збільшити до 30 % за умов недотримання пропонованого співвідношення.

За таких умов, роботодавці будуть зацікавлені у дотриманні запропонованого співвідношення і таким чином сприятимуть збільшенню надходжень як до бюджету України так і до ПФУ.

Таблиця 3.1.

Удосконалена шкала ПДФО

Розмір заробітної плати, грн	Ставка податку, % (за умови дотримання співвідношення найменшої і найбільшої з/п, 1:15)	Ставка податку, % (за умови дотримання співвідношення найменшої і найбільшої з/п, 1:15)
від 0 до ...(величина ПМ для працевдатних осіб)	0	0
ПМ+0.01 - 5000,00	15	15
5000,01 - 25000,00	18	18
25000,01 - 35000,00	20	20
35000,01 - 55000,00	22	22
55000,01 - 100000,00	25	30
Більше 100000,01	28	35

**складено автором*

Дієвими інструментами в рамках цього напрямку можуть бути соціальні заохочення та штрафи.

Соціальні заохочення: Державні програми, що спрямовані на підтримку працівників та їх сімей, можуть стати додатковим стимулом для легальної зайнятості. Наприклад, надання соціальних послуг, допомога у формуванні пенсійного заощадження тощо. Тільки в результаті спільних зусиль влади, бізнесу та громадськості можна досягти значного збільшення легальної зайнятості та сплати внесків, що приведе до загального підвищення соціально-економічного розвитку.

Штрафи та відповідальність. Незважаючи на досить високі штрафи за порушення законодавства у сфері праці, пропонуємо їх збільшити, а також ввести

штрафи і кримінальну відповідальність для посадових осіб, які прикривають виявлені порушення. Пропоновані суми штрафів наведено у табл. 3.2.

Таблиця 3.2.

Штрафи за порушення законодавства у сфері праці

Вид порушення	Розмір штрафу, чинна норма	Розмір штрафу, пропонована норма
фактичний допуск працівника до роботи без оформлення трудового договору (контракту), оформлення працівника на неповний робочий час або за трудовим договором з нефіксованим робочим часом у разі фактичного виконання роботи протягом усього робочого часу, та виплату заробітної плати (винагороди) без нарахування та сплати ЄСВ та податків	10 МЗП (3 01.01.2024 р. – 71000 грн)	16 МЗП (3 01.01.2024 р. – 113600 грн)
недопущення до проведення перевірки з питань виявлення вищезазначених порушень або створення перешкод у її проведенні	16 МЗП (3 01.01.2024 р. – 113600 грн)	Вилучити, оскільки дублює останню
порушення встановлених строків виплати зарплати, інших виплат, більш як за один місяць, виплата їх не в повному обсязі; перевищення встановленої допустимої кількості трудових договорів з нефіксованим робочим часом	3 МЗП (3 01.01.2024 р. – 21300 грн)	Залишити без змін
недотримання мінімальних державних гарантій в оплаті праці	2 МЗП (3 01.01.2024 р. – 14200 грн)	Залишити без змін
недопущення до проведення перевірки з питань додержання законодавства про працю, створення перешкод у її проведенні	3 МЗП (3 01.01.2024 р. – 21300 грн)	32 МЗП (3 01.01.2024 р. – 227200 грн)
приступання працівника до роботи без оформлення трудового договору (накладається на працівника)	відсутня	3 МЗП (3 01.01.2024 р. – 21300 грн)

*складено автором на основі [12]

Збільшення відповідальності за нелегальну зайнятість та ухилення від сплати внесків буде стимулювати компанії до дотримання законодавства.

Звичайно на шляху збільшення легальної зайнятості будуть певні виклики та перешкоди, серед яких:

- економічна нестабільність, яка може призвести до зменшення попиту на працю та збільшення нелегальної зайнятості;
- податкове навантаження: високі податкові ставки можуть знизити мотивацію компаній до легального працевлаштування;
- недостатня контрольна функція: недостатня ефективність контролю з боку державних органів та громадських організацій може стати перешкодою для боротьби з нелегальною зайнятістю.
- несвідоме споживання: необізнаність щодо важливості легальної зайнятості та сплати внесків може посилити потік бажаючих працювати «в тіні».

Проте переваги від зменшення нелегальної зайнятості та сплати внесків очевидні. Серед них:

- стабільність економіки: легальна зайнятість сприяє стабільності економіки шляхом забезпечення регулярних доходів для працівників і забезпечення фінансування соціальних програм та інфраструктури через сплату внесків;
- соціальна підтримка: працівники, які працюють на легальних умовах, мають доступ до соціального захисту, включаючи медичне страхування, відпустки, пенсійні програми тощо;
- розвиток підприємництва: зменшення нелегальної зайнятості сприяє розвитку підприємництва шляхом створення конкурентних умов для підприємців та заохочення до інвестицій.

Отже, цей напрямок в контексті підвищення пенсійного забезпечення є дуже актуальним.

Важливою складовою успішної пенсійної реформи є *підвищення пенсійної свідомості населення*. Детальніші заходи щодо підвищення свідомості можуть включати:

1. *Інформаційні кампанії*: проведення широкомасштабних інформаційних кампаній з роз'яснення основних принципів пенсійної системи, прав та обов'язків громадян щодо пенсійного забезпечення. Це може включати

телевізійні та радіоефіри, розміщення рекламних матеріалів у громадських місцях, інформаційні буклети та інші види реклами.

2. Організація семінарів та тренінгів: проведення спеціальних семінарів, тренінгів та лекцій для громадян з питань пенсійного забезпечення. Ці заходи можуть включати роз'яснення процедур накопичення пенсійних внесків, розрахунку пенсійних виплат, вибору пенсійних програм тощо.

3. Створення онлайн-ресурсів: розроблення спеціальних веб-сайтів, порталів або мобільних додатків, які надають корисну інформацію про пенсійне забезпечення. Це можуть бути калькулятори розрахунку пенсійних виплат, поради щодо планування пенсійного забезпечення, статистика щодо рівня пенсійних виплат тощо.

4. Співпраця з медіа та громадськими організаціями: залучення медіа та громадських організацій для поширення інформації про пенсійне забезпечення. Це може включати публікації в газетах, журналах, блогах, участь у телевізійних та радіоефірах, організацію громадських заходів та обговорень.

5. Консультації та індивідуальне обслуговування: надання можливості для індивідуальних консультацій щодо питань пенсійного забезпечення в спеціалізованих центрах або за допомогою гарячих ліній. Це дозволить громадянам отримати вичерпну інформацію та відповіді на свої конкретні запитання.

Ці заходи можуть сприяти підвищенню рівня освіченості та свідомості населення щодо питань пенсійного забезпечення, що в свою чергу сприятиме більш ефективній участі громадян у пенсійній системі та забезпечить більш стабільну та надійну пенсійну систему в цілому.

Ще одним важливим кроком для покращення пенсійного забезпечення населення є *розвиток додаткових пенсійних програм*. Такі програми можуть допомогти громадянам накопичувати додаткові кошти на пенсію та забезпечити їм більшу фінансову стабільність у майбутньому. Виділимо кілька аспектів, які можуть бути враховані при розвитку додаткових пенсійних програм:

1. Створення різноманітних пенсійних продуктів. Важливо забезпечити різноманіття пенсійних продуктів, що відповідають потребам різних груп населення. Це можуть бути індивідуальні пенсійні рахунки, добровільні пенсійні фонди, а також інші інвестиційні інструменти, які дозволять громадянам вибирати оптимальний спосіб накопичення пенсійних коштів.

2. Стимулювання участі за допомогою податкових стимулів. Уряд може надати податкові пільги або інші фінансові стимули для тих, хто бажає вкладати кошти в додаткові пенсійні програми. Це може включати звільнення від податку на прибуток частини внесків до пенсійних фондів або податкові кредити за здійснення вкладень у пенсійні активи.

3. Забезпечення прозорості та безпеки. Важливо, щоб додаткові пенсійні програми були прозорими та безпечними для учасників. Це означає, що програми повинні мати чіткі правила та умови, а також бути добре регульованими для захисту інтересів учасників.

4. Освіта та інформаційна підтримка. Важливо забезпечити доступну інформацію та освіту щодо додаткових пенсійних програм для громадян. Це може включати інформаційні кампанії, консультації та навчальні матеріали, що допоможуть людям краще зрозуміти переваги та ризики участі в таких програмах.

5. Підтримка розвитку пенсійного ринку. Уряд може сприяти розвитку пенсійного ринку та створенню конкурентного середовища, де різні пенсійні фонди та управляючі компанії змагатимуться за клієнтів, що сприятиме покращенню якості та доступності пенсійних продуктів.

Загальна мета розвитку додаткових пенсійних програм полягає в тому, щоб забезпечити громадянам додаткові можливості для накопичення пенсійних коштів та забезпечити їх фінансову стабільність у майбутньому. Ці програми можуть стати важливим доповненням до державної пенсійної системи та допомогти громадянам забезпечити достойний рівень життя під час пенсійного віку.

У зв'язку з динамічним розвитком суспільства та зростанням середньої тривалості життя, виникає необхідність впровадження гнучких пенсійних систем, які враховують особливості професійного життя та стаж роботи кожного індивіда. Це дозволить забезпечити більш справедливий та ефективний розподіл пенсійних виплат, зменшити нерівності у доступі до пенсійних вигод, та стимулювати продуктивну працю впродовж тривалого періоду. Тому доцільним буде виокремлення такого напрямку удосконалення ПЗ як *запровадження гнучкого пенсійного віку з урахуванням професії та стажу роботи*.

Додатковим аргументом на користь такого напрямку є збільшення середньої тривалості життя, яке призводить до зростання терміну, протягом якого особа може продовжувати працювати після досягнення пенсійного віку.

Крім того, різні професії вимагають різного рівня фізичних, психологічних та інтелектуальних навантажень. Деякі професії можуть бути менш травматичними або менш виснажливими, що дозволяє особам продовжувати працювати довше, ніж у випадку фізично важких робіт.

Також варто відмітити, що гнучкий пенсійний вік сприяє збереженню людського капіталу та зменшенню витрат на пенсійну систему, оскільки люди, які продовжують працювати, сплачують податки та внески до пенсійного фонду.

В рамках цього напрямку доцільним буде запровадження гнучкої пенсійної системи. Тобто системи, що дозволяє індивідуумам обирати момент виходу на пенсію відповідно до їхніх потреб, стану здоров'я та професійних можливостей. Проте цей процес має супроводжуватися додатковим коефіцієнтом до пенсії, а також встановлення обмеження на отримання і пенсії і заробітної плати.

Дане обмеження має бути запроваджене для пенсіонерів до досягнення ними 65-річного віку. Особа, що досягла пенсійного віку має обрати: або вона продовжує працювати і отримує після цього підвищену пенсію або отримує нараховану пенсію. Зважаючи на низький рівень пенсій та важливість освіти і науки для розвитку держави доцільним буде встановити певні винятки із цих правил. Зокрема, отримувати і пенсію і зарплату можуть ті, хто вийшовши на пенсію продовжує працювати за робітничими спеціальностями. Також на обидві

виплати можуть претендувати ті, хто буде передавати набутий досвід і знання молодому поколінню. Зокрема, пропонуємо дозволити працювати без обмеження у виплатах науковим і науково-педагогічним працівникам, які зайняті не на керівних посадах, але не більше ніж на 0,5 ставки або залучені до виконання освітніх чи наукових проєктів в рамках академічної мобільності чи в рамках отримання наукових чи освітніх грантів за результатами відповідних конкурсів.

Також хорошим інструментом можуть стати і програми професійної перекваліфікації для осіб, які бажають набути певних навиків робітничих спеціальностей після періоду неактивності.

Доцільним буде і запровадження система моніторингу та адаптації, що дозволяє виправляти та адаптувати критерії пенсійного віку відповідно до демографічних тенденцій, стану економіки та соціальних потреб суспільства.

Отже, запровадження гнучкого пенсійного віку з урахуванням професії та стажу роботи відкриває шлях до більш справедливої та ефективної пенсійної системи. Це сприятиме стимулюванню продуктивності праці, збереженню людського капіталу та забезпеченню стабільності пенсійної системи в умовах змінного соціально-економічного середовища.

Удосконалення системи пенсійного забезпечення для самозайнятих осіб. Самозайняті особи, як правило, не мають доступу до традиційних пенсійних програм через відсутність фіксованого роботодавця, який би сплачував внески. Це призводить до низького рівня пенсійного забезпечення та фінансової нестабільності для багатьох самозайнятих осіб під час пенсійного віку. Крім того, самозайнятість часто асоціюється з непередбачуваністю доходів, що робить складним накопичення достатніх пенсійних заощаджень.

Шляхи удосконалення системи пенсійного забезпечення для самозайнятих осіб:

1. Створення спеціальних пенсійних програм для самозайнятих осіб: Уряди можуть розглядати можливість створення спеціальних програм, які дозволять самозайнятим особам сплачувати обов'язкові внески до пенсійних фондів на добровільній основі. Ці програми повинні бути адаптовані до

особливостей самозайнятості, зокрема, непередбачуваності доходів та змінливого режиму роботи.

2. Фінансові стимули та підтримка: Уряди можуть надавати фінансові стимули та підтримку для самозайнятих осіб, які внесли внески до пенсійних програм. Це може включати податкові пільги, додаткові внески від держави або інші форми фінансової підтримки.

3. Розширення доступу до інформації та консультацій: важливо забезпечити самозайнятим особам доступ до інформації та консультацій щодо планування пенсійного забезпечення. Це може сприяти збільшенню освіченості щодо важливості накопичення пенсійних заощаджень та вибору належної пенсійної стратегії.

4. Розвиток альтернативних форм пенсійного забезпечення: покриття потреб самозайнятих осіб може забезпечити розвиток альтернативних форм пенсійного забезпечення, таких як інвестиційні фонди або індивідуальні пенсійні рахунки, які дозволяють більш гнучкий підхід до управління пенсійними активами.

Отже, удосконалення системи пенсійного забезпечення для самозайнятих осіб є важливим завданням для забезпечення фінансової стабільності та соціальної захищеності цієї категорії працівників. Шляхи, які були наведені вище, можуть служити основою для розробки ефективних політичних заходів та програм, спрямованих на покращення пенсійного забезпечення для сам

Серед інших напрямів удосконалення системи ПЗ виділимо *підвищення фінансової стійкості ПФУ та розвиток системи недержавного пенсійного страхування*.

Основними заходами в рамках підвищення фінансової стійкості ПФУ можуть бути:

- реформування інвестиційної стратегії. ПФУ повинен розробити ефективну інвестиційну стратегію, яка дозволить максимізувати дохідність і одночасно зменшити ризики. Це може включати

диверсифікацію портфеля інвестицій, залучення професійних управляючих та забезпечення прозорості управління активами;

- забезпечення прозорості та відкритості. Необхідно забезпечити прозорість управління ПФУ, включаючи не лише публікацію фінансової звітності, а й інших важливих даних про діяльність фонду. Зокрема варто розширити більш детальну звітність про розміри пенсійних виплат, не обмежуючись графою «10 тис.грн і вище». Це допоможе збільшити довіру громадян до системи та зменшити ризик корупції;
- розвиток додаткових пенсійних програм. Пенсійний фонд може стимулювати розвиток додаткових пенсійних програм, таких як індивідуальні пенсійні рахунки або добровільні пенсійні фонди, що дозволять громадянам накопичувати додаткові пенсійні заощадження;
- забезпечення соціальної справедливості. Реформа повинна враховувати потреби найбільш уразливих груп населення, таких як люди з інвалідністю, малозабезпечені особи та інші соціально вразливі категорії. Необхідно забезпечити їм адекватний рівень пенсійного забезпечення, а також створити умови для унеможливлення отримання пенсій надвисоких розмірів порівняно із її середніми та мінімальними розмірами;
- розвиток інформаційної системи. Важливо розвивати сучасну інформаційну систему, яка дозволить ефективно вести облік пенсійних внесків та забезпечити оперативне прийняття рішень управлінцями фонду. У цьому напрямку вже багато зроблено, про що свідчать дані, наведені на рис. 3.4. Зокрема, станом на 16 січня 2024 р. до установ ПФУ подано 4772,8 тис. сканкопій трудових книжок. Ще 5437,6 тис. подано через сервіс «Електронна трудова книжка». Важливим кроком на шляху цифровізації послуг ПФУ став Електронний кабінет, де кожна застрахована особа може отримати інформацію по розміри заробітної плати як по місяцях, так і по страхувальниках, а також скористатися

пенсійним калькулятором для визначення орієнтовного розміру пенсій та замовити довідку про доходи у вигляді пенсії.

Ці заходи можуть сприяти реформі пенсійного фонду України та забезпечити стабільність та ефективність пенсійної системи країни в майбутньому.



Рис. 3.4. Дані щодо оцифрування ПФУ паперових трудових книжок станом на 16 січня 2024 року [25-27]

Щодо розвитку недержавного пенсійного страхування, то цей напрям є надзвичайно актуальним. Це пояснюється тим, що Україна, як і інші країни, зіштовхнулась із проблемою старінням населення та зменшення зайнятих працівників, що вже призводить до перевантаження пенсійної системи. Розвиток недержавних фондів пенсійного страхування може сприяти частковому вирішенню цієї проблеми через залучення додаткового капіталу та пропозицію альтернативних інвестиційних стратегій, а також через можливість

індивідуального вибору пенсійних планів. Розвиток недержавних фондів може стати додатковим резервом для забезпечення пенсійних виплат. Забезпечення стабільності та високої доходності пенсійних фондів може вимагати розгляду альтернативних інвестиційних стратегій. Це може відповідати різним потребам та фінансовим можливостям населення.

3.2. Перспективи розвитку другого накопичувального рівня пенсійної системи в Україні

Пенсійне страхування є підґрунтям забезпечення права на достатній рівень життя осіб відповідно до чинного законодавства. Як уже було згадано у розділі 1, існує 3 рівні пенсійної системи. Пропонуємо розглянути перспективи запровадження накопичуваної системи в Україні, попередньо дослідивши світові практики такого досвіду.

Загалом перехід до накопичувальної системи є об'єктивною вимогою сучасного етапу розвитку суспільства. По-перше, це пов'язано зі зростанням середньої тривалості життя людини (рис.3.5). Згідно даних статистики тривалість життя збільшилася і серед чоловіків, і з-поміж жінок. На жаль, в Україні показники є найнижчі порівняно з рештою країн ЄС. Тривалість життя жінок у 2020 р. становила 76,2 р., що майже на 10 років вище, ніж у чоловіків (66,4 р.). У 2020 р. найдовшу тривалість життя жінок зафіксовано у Франції (85,3 р.), а серед чоловіків у Ірландії (80,8 р.). Нагадаємо, що пенсійний вік в Україні встановлено на рівні 60 років, у той час як в країнах ЄС він становить для чоловіків 64,3 р., а для жінок – 63,5 р. зазначене дає підстави стверджувати, що пенсіонери ЄС «живуть» на пенсії довше, а відтак довше отримують виплати.

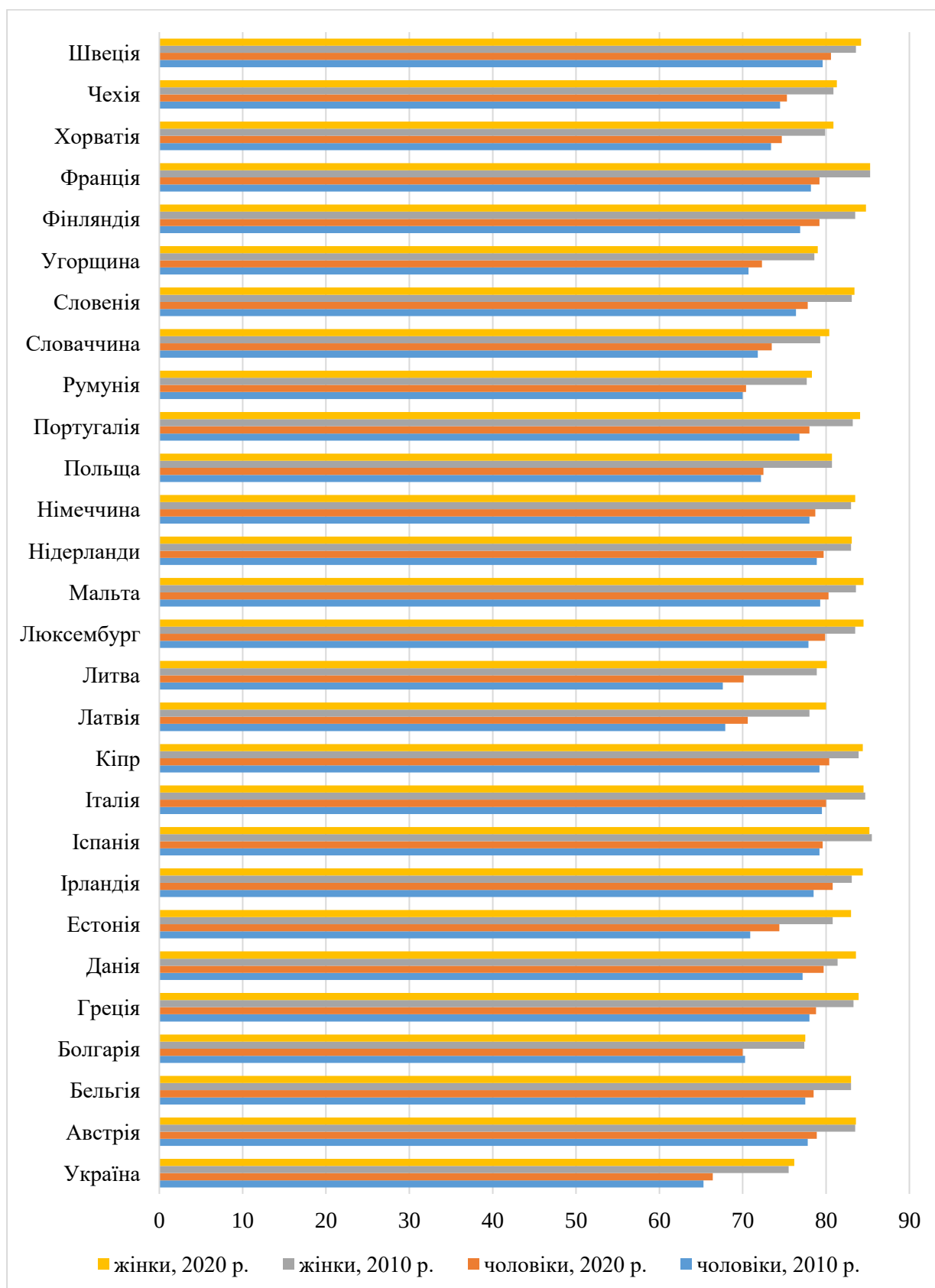


Рис. 3.5 Динаміка середньої тривалості життя чоловіків та жінок в Україні та країнах ЄС у 2010 р., 2020 р., років

Джерело: побудовано на основі даних [7, с. 183–184]

По-друге, необхідність перегляду пенсійної системи зумовлено старінням населенням населення планети, зокрема збільшення частки осіб пенсійного віку по відношенню до працездатного. Зазначене призводить до зростання фінансового навантаження на бюджет пенсійного фонду і як наслідок пошук резервів його поповнення.

Міграційні процеси в Україні також зменшують чисельність працездатного населення. Традиційно працівники працевлаштовуються за кордоном з огляду на незадовільний розмір трудових доходів в Україні. Воєнні дії на території України теж значно збільшили обсяги міграції працездатного населення. Зменшення працездатного населення в Україні обумовлює зараз та обумовить в майбутньому зменшення чисельності платників ЄСВ [2].

Зменшення обсягів сплаченого ЄСВ викликано і запровадженням нового податкового режиму. Роботодавець під час нарахування заробітної плати найманому працівнику повинен сплатити 22% ЄСВ, а ФОП на спрощеній системі оподаткування, незалежно від розміру доходу, має право сплатити мінімальний розмір ЄСВ – 22% від мінімальної заробітної плати [17].

Недоотримання ЄСВ відбувається через сплату працівникам заробітної плати «у конвертах», а також через нелегальну трудову діяльність зайнятих осіб.

Подібна ситуація зумовлює дефіцит коштів Пенсійного фонду України. За дев'ять місяців 2022 року Пенсійному фонду України надано трансфертів з державного бюджету обсягом 147 млрд. грн. При цьому власні доходи фонду становили 289 млрд. грн. або 66,4% його загальних доходів [27].

Досвід зарубіжних країн свідчить про активне, довготривале й ефективне застосування накопичувальної системи пенсійного страхування [28; 30].

У пенсійній системі США наявні державні і приватні програми, у додаток є можливість участі у корпоративних програмах та відкриття особистих пенсійних рахунків. У цьому процесі беруть участь комерційні банки, інвестиційні фонди, страхові компанії.

Другим рівнем пенсійної системи у Швеції є накопичувальний. Пенсійні внески сплачуються у розмірі 2,5% від трудових доходів, при цьому управління здійснює сама людина.

Казахстан є першою країною, яка запровадила обов'язкову накопичувальну пенсійну систему, яка складається із 2 частин – державної і приватної. На індивідуальні пенсійні рахунки відраховують 10% доходів.

Пенсійна модель Чилі має 2 рівні. На першому рівні працівник здійснює особисті накопичувальні внески в один із приватних пенсійних фондів (які контролюються державою), що в майбутньому формують його пенсію.

Отже, як показують наукові дослідження [29; 31; 5], реалізація другого рівня пенсійного страхування характеризується як позитивними, так і негативними аспектами у своїй діяльності. З-поміж переваг запровадження накопичуваної системи пенсійного страхування варто віднести такі:

- відсутність впливу демографічних процесів (наприклад, старіння), інших соціальних ризиків;
- можливість вибору пенсійного фонду, у т.ч. програми;
- наявність прямої залежності між розміром зроблених вкладень та пенсійними виплатами;
- активізація інвестиційної діяльності економіки, її зміцнення, збільшення інвестицій за рахунок пенсійних внесків;
- зменшення навантаження на державне пенсійне страхування;
- зменшення фінансового навантаження на роботодавця;
- диверсифікація джерел фінансування пенсій;
- наявність права власності на пенсійні заощадження та можливість успадкування коштів;
- виплати по накопичувальному пенсійному страхуванню доповнюватимуть наявні виплати у солідарній системі;
- зниження рівня неофіційного працевлаштування та тіньової економіки;
- функціонують державні та ринкові механізми та інститути.

Разом із тим накопичувальна система має певні недоліки та обмеження, з яким може стикнутися під час запровадження та безпосередньо функціонування:

- висовий рівень залежності від рівня доходів працездатного населення;
- ризики пов'язані із процесом вкладення коштів, веденням інвестиційної діяльності;
- наявність інфляційних ризиків;
- в Україні зараз наявні ризики воєнного часу, що впливають на всі сфери життєдіяльності людини;
- занепад солідарної системи, дефіцит фонду пенсійного страхування;
- вразливість до економічної нестабільності, складність протидії кризам;
- унеможливлення використання пенсійних внесків на інші види заощаджень.

У науковій спільноті, а також серед практиків є досить багато прихильників накопичувального рівня пенсійного страхування, разом з тим є плеяда осіб, що не поділяють її запровадження. Ми підтримуємо думку Петрушки О. [29, с. 124], що варто здійснити апробацію цієї системи на одному з видів пенсій, які мають місце в Україні. Такий пілотний проєкт дозволить на практиці оцінити можливості функціонування, визначити імовірні ризики, за потреби скоригувати механізми дії накопичувальної системи.

Для впровадження другого рівня пенсійного забезпечення у Верховній раді України було зроблено 15 спроб. Останній раз народними депутатами було винесено проєкт Закону України «Про накопичувальне пенсійне забезпечення» (законопроект за реєстр. № 9212). Перевагами законопроекту мали стати:

- збереження розміру ЄСВ, частина якого буде накопичувальним внеском. Розмір накопичувального внеску, який сплачується роботодавцями, буде збільшуватися протягом трьох років (перший рік – 1%; другий рік – 1,5; третій рік – 2%);
- співфінансування внесків, яке буде відбуватися на паритетних засадах за рахунок держбюджету. Тобто держава також буде сплачувати таку ж суму накопичувального внеску як і роботодавець. Наприклад, роботодавець у

перший рік щомісяця перераховує 1% від фонду заробітної плати на персональні рахунки в державний Уповноважений пенсійний фонд і з Державного бюджету також щомісяця буде надходити 1% від фонду заробітної плати;

- можливість збільшувати самостійні внески за бажанням працівника, які також будуть співфінансуватися державою на паритетних засадах;
- добровільна участь у накопичувальній пенсійній системі – за системою «автозапису», тобто на умовах автоматичного запису з правом відмови. Систему «автозапису» схвально сприймає Світовий банк;
- спадковість пенсійних накопичень у разі, якщо людина піде з життя;
- поетапне впровадження накопичувальної пенсійної системи, яка у перші три роки буде державною. Страхові компанії, недержавні пенсійні фонди, компанії з управління активами долучаться до системи накопичень, коли структура регулювання та нагляду за небанківським приватним сектором, правоохоронна система будуть спроможними їх контролювати.

Наразі ухвалення законопроекту у першому читанні не відбулося. Серед головних причин такої ситуації експерти називають неготовність фінансової системи та приватного сектору, відсутність правової бази регулювання і нагляду за фінансовими установами, які будуть залучені до накопичень.

На нашу думку, цей законопроект має бути доопрацьованим відповідно до експертизи фахівців у різних галузях права та професійних сферах. Станом на зараз бачимо наступні ризики його імплементації:

- в законопроекті передбачено складну структуру накопичувальної пенсійної системи (платники накопичувального внеску, учасники системи, авторизовані пенсійні фонди, авторизовані компанії з управління активами, авторизовані зберігачі, авторизовані адміністратори, авторизовані страхові організації, авторизовані банки, адміністратор Єдиного соціального реєстру, центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері казначейського обслуговування бюджетних коштів, центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну податкову політику), адекватне функціонування якої в умовах «дефіциту» контрольної функції в країні буде

важко забезпечити. Наприклад, державний контроль у сфері соціально-трудових відносин запроваджено дуже давно, але випадки правопорушень у цій сфері трапляються досить часто;

- майже за всі правопорушення у функціонуванні накопичувальної пенсійної системи передбачено відповідальність до 150 000 000 грн – така редакція без диференціації фінансових санкцій за серйозністю правопорушень є передумовою суб'єктивізму при прийнятті остаточного рішення щодо порушника;

- зустрічається різне трактування бази розрахунку обмеження виплат з Державного бюджету України. У Ст. 8 законопроекту зазначено, що: «за рахунок коштів державного бюджету ... здійснюється нарахування та сплата додаткового накопичувального внеску за платників, ... у розмірі, який дорівнює сумі сплаченого накопичувального внеску платниками, ..., але не більше 3 відсотків від розміру середньої заробітної плати у розрахунку на одного учасника системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення на рік». У Пояснювальній записці до законопроекту редакція інша: «Держава буде співфінансувати такі внески на паритетних засадах в межах 3 відсотків від розміру середньої заробітної плати за видами економічної діяльності у середньому по економіці». Зі статистики ринку праці відомо, що середня заробітна плата за видами економічної діяльності і середня заробітна плата по економіці це різні величини. Середня заробітної плати у розрахунку на одного учасника системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення на рік також буде відрізнятися від величин, які зазначено у Пояснювальній записці. Тобто важливо конкретизувати величину від якої буде розраховуватися 3%.

На основі здійсненого аналізу можемо констатувати, що для запровадження другого (накопичувального) рівня пенсійного забезпечення в Україні необхідно здійснити ряд заходів, серед яким доцільно виділити наступні:

- забезпечити сталість економічного зростання та політичної системи країни;

- забезпечити гідний рівень заробітної плати працездатного населення, який спроможний задовольнити щоденні потреби людини, а разом з тим здійснювати пенсійні внески;
- привести у відповідність чинне законодавство та норми (зокрема передбачити відповідні механізми, системи взаємовідносин між інституціями), що дозволяють повноцінно реалізувати другий рівень пенсійного забезпечення;
- здійснити відповідні заходи щодо підвищення рівня довіри до інститутів пенсійного забезпечення, зокрема шляхом забезпечення прозорості його функціонування;
- підвищити рівень фінансової грамотності населення;
- провести інформаційну кампанію щодо необхідності і важливості запровадження даного рівня пенсійного забезпечення, у т.ч. шляхом використання соціальної реклами;
- стимулювати та заохочувати бізнес долучатися до цієї системи (безпосередньо брати участь як гарант інвестицій, а також розвивати соціальну відповідальність шляхом залучення свого персоналу до програм пенсійного страхування).

ВИСНОВКИ

Узагальнюючи теоретичні підходи науковців, сформульовано власне визначення поняття «пенсійне забезпечення». Під ним запропоновано розуміти сукупність передбачених національним законодавством дій, що включають організаційні заходи, юридичні процедури та забезпечення, інші дії, що дозволяють створити передумови для формування соціальних фондів (як системи накопичення ресурсів для грошових виплат непрацездатним громадянам. Також виокремлено принципи пенсійного забезпечення (доступність виникнення права на пенсію, диференціація умов пенсійного забезпечення, множинності видів пенсійного забезпечення та інші) та головні функції, які характеризують його загальні риси (розподільну; відтворювальну; соціальну).

Пенсійне забезпечення посідає вагоме місце в системі соціального страхування, оскільки завдяки внескам, які сплачуються в рамках цього страхування зазначена система функціонує і розвивається. Обґрунтовано необхідність подальшого реформування системи пенсійного забезпечення в Україні, що пов'язано з демографічною ситуацією та дефіцитом Пенсійного фонду.

Процес реформування системи пенсійного забезпечення та його розвитку в незалежній Україні можна розподілити на п'ять етапів, а саме: становлення, розвиток й удосконалення пенсійного забезпечення у перші роки незалежності України (1991-2002 рр); затвердження на законодавчому рівні нової трирівневої системи пенсійного забезпечення (2003-2010 рр); підвищення страхового стажу та пенсійного віку для жінок (2011-2014 рр.); оптимізація пенсійної системи з огляду на складну економічну ситуацію в країні (2015-2016 рр.); реформа системи пенсійного забезпечення спрямована на забезпечення справедливого та адекватного фінансового забезпечення пенсіонерів (2017 р. – по теперішній час).

Проаналізувавши досвід провідних країн світу виявлено, що у більшості країн пенсійні системи є універсальними, тобто складаються з трьох рівнів:

солідарна система – це державне пенсійне забезпечення, накопичувальна система – професійне пенсійне забезпечення і система індивідуального пенсійного забезпечення, яке здійснюється на основі особистих внесків в недержавні пенсійні фонди. Останніми роками більшість пенсійних систем зазнали певних змін, а саме: було підвищено пенсійний вік, збільшення відрахувань і стимулювання пізнішого виходу на пенсію.

У результаті аналізу встановлено, що у номінальному виразі середній розмір пенсії щороку збільшується, а також зменшується кількість осіб, що отримують пенсії на рівні або нижче офіційно встановленого прожиткового мінімуму. Так станом на 1 січня 2022 р. таких осіб налічувалося 1241,8 тис., 2023 р. – 372,6 тис., а на початок 2024 р. – 325,5 тис. Водночас, частка пенсіонерів, що мають пенсію вищу за 10 тис. грн зростає, як і їх кількість. Також виявлено, що частка осіб, пенсійні виплати яким є нижчими фактичного прожиткового мінімуму становить більше 50 % і з кожним роком зростає, що у свою чергу негативно відображається на купівельній спроможності пенсіонерів і знижує рівень довіри до влади. Не сприяє покращенню ситуації і значна диференціація в розмірі пенсійних виплат, яка виражається у відношенні 1: 18,5 між середньою пенсією за віком для більшості українських пенсіонерів та довічним грошовим утриманням суддів.

Своєчасна і у повному обсязі виплата пенсій прямо залежить від виконання доходної частини бюджету Пенсійного фонду України, основними джерелами надходжень до якої є: власні надходження та кошти Державного бюджету України. У 2018 – 2023 рр. спостерігалася стала тенденція до збільшення як загального обсягу надходжень до бюджету Пенсійного фонду України, так і власних надходжень. Водночас, надходження з Державного бюджету України у 2020 - 2021р. були меншими ніж у попередніх роках. Але вже у 2022 – 2023 роках знову намітилася тенденція до збільшення, що свідчить про погіршення фінансової стійкості Пенсійного фонду. Зазначене підтверджується і великим розміром дефіциту його бюджету.

У процесі дослідження встановлено, що наслідки реформування системи пенсійного забезпечення не повною мірою відображають очікувані результати. Серед позитивних моментів можна назвати: зменшення дефіциту Пенсійного фонду України у порівнянні з 2016 роком, підвищення середнього розміру пенсій, скасування спеціальних пенсій (окрім суддів), впровадження системи недержавного пенсійного страхування та затвердження на законодавчому рівні трьохрівневої системи пенсійного забезпечення. Проте встановлено і низку проблем, які все ще залишилися. Серед них: мінімальний розмір пенсії є більш як на 50% нижчим від фактичного прожиткового мінімуму, що свідчить про низький рівень пенсійних виплат значної частини пенсіонерів, дефіцитність бюджету Пенсійного фонду України, значна диференціація між мінімальним і максимальним розміром пенсій, яка є необґрунтованою.

Основними напрямками вдосконалення системи пенсійного забезпечення в Україні визначено: створення умов для підвищення розміру пенсій з метою забезпечення гідного рівня життя пенсіонерів; підвищення пенсійної свідомості населення; розвиток додаткових пенсійних програм; запровадження гнучкого пенсійного віку з урахуванням професії та стажу роботи; удосконалення системи пенсійного забезпечення для самозайнятих осіб; підвищення фінансової стійкості ПФУ; розвиток другого накопичувального рівня пенсійної системи в Україні та розвиток системи недержавного пенсійного страхування.

Констатовано, що для запровадження другого (накопичувального) рівня пенсійного забезпечення в Україні необхідно здійснити низку заходів, серед яких: забезпечення сталості економічного зростання та політичної системи країни; забезпечення гідного рівня заробітної плати; зниження рівня корупції та впровадження заходів задля підвищення рівня довіри до державних інституцій, підвищення рівня фінансової грамотності населення; стимулювання та заохочення бізнесу до участі у програмах пенсійного страхування та інші.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адамовська В.С., Сідорова І.І. Реформування законодавства в сфері пенсійного забезпечення. *Інвестиції: практика та досвід*. 2018. № 3. С. 66-69.
2. Бабакова О.В. Розвиток накопичувального пенсійного забезпечення: передумови, переваги та ризики. Експериментальні та теоретичні дослідження в контексті сучасної науки : матеріали IV Всеукраїнської студентської наукової конференції (29.09.2023, м. Чернігів). С. 35–37. URL: <https://doi.org/10.36074/10.36074/liga-ukr-29.09.2023>
3. Білий Д. І. Варіативність пенсійних планів у сучасній системі соціального захисту США. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського*. Серія : Економіка і управління. 2020. Т. 31(70). №2(2). С. 104-112. DOI: <https://doi.org/10.32838/2523-4803/70-2-55> (дата звернення: 14.06.2023).
4. Горбунова О. А. Реформування системи пенсійного забезпечення: зарубіжний досвід та можливості використання в Україні. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. Серія : Економічні науки. 2018. № 3. С. 130-137. DOI 10.31733/2078-3566-2021-2-130-137
5. Грабовська Г.М., Заїка В.П. Накопичувальна пенсійна система як складова недержавного пенсійного фонду. *Молодий вчений*. 2020. №1(77). С. 21–25. DOI: <https://doi.org/10.32839/2304-5809/2020-1-77-5> (дата звернення: 07.12.2023).
6. Дані про середній розмір пенсійної виплати : вебсайт ПФУ, 2024. URL: <https://www.pfu.gov.ua/2162724-informatsiya-shhodo-chyselnosti-pensioneriv-za-vydamy-ta-rozmiramy-pryznachenyh-pensij-stanom-na-1-sichnya-2024-roku-2/> (дата звернення: 11.10.2023).
7. Демографічний щорічний «Населення України» за 2021 рік. Статистичний збірник. Київ. 2022. 187 с. URL:

- https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2022/zb/10/zb_nasel%20_2021.pdf (дата звернення: 09.08.2023).
8. Державна служба статистики України: вебсайт. URL: <https://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 15.08.2023).
 9. Звіт – Головного управління Пенсійного фонду України в м. Києві за I-III квартали 2023 року. 20 с.
 10. Звіт про виконання бюджету Пенсійного Фонду України у 2022 році : вебсайт ПФУ, 2023. 68 с. URL: file:///D:/22-23%20%D0%BD.%D1%80/%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B8%D0%BA%D0%B0/%D0%B4%D0%BE%202023/12.04.2023-Analitychna_zvit_za_2022-rik-1.pdf (дата звернення: 27.09.2023).
 11. Інформація щодо чисельності пенсіонерів за видами та розмірами призначених пенсій станом на 1 січня 2024 року : вебсайт ПФУ, 2024. URL: <https://www.pfu.gov.ua/2162724-informatsiya-shhodo-chyselnosti-pensioneriv-za-vydamy-ta-rozmiramy-pryznachenyh-pensij-stanom-na-1-sichnya-2024-roku-2/> (дата звернення: 22.09.2023).
 12. Кодекс законів про працю України від 10.12.1971 р. №322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 11.11.2023).
 13. Колот А.М., Лопушняк Г.С., Власенко М.П. Соціальна безпека і соціальні ризики. Вісник Прикарпаття. 2019. Вип. 14. С. 116-125. URL: <https://ir.kneu.edu.ua/server/api/core/bitstreams/ee994ed2-e8cf-43e3-bc5f-04b0cb2819f5/content>
 14. Конституція України від 28.06.1996 р. (із змін.) URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/254к/96-вр> (дата звернення: 21.12.2023).
 15. Кравченко М. В. Актуальні питання підвищення ефективності системи пенсійного забезпечення. *Публічне адміністрування: наукові дослідження та розвиток*. 2019. №1(7). С. 27-32.
 16. Лопушняк Г.С. Інститут соціального захисту в соціально-трудої сфері. Інституційні засади розвитку ринку праці в Україні : колективна монографія

- / за наук. ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, д.е.н. В.В. Близнюк ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогноз. НАН України». К., 2021. С. 99-109.
17. Лопушняк Г.С., Леонтенко О.М. Пенсійне забезпечення в Україні: аналіз стану в умовах світових інтеграційних процесів. *Актуальні проблеми економіки*. 2020. №7-8. С. 105-115. URL: https://eco-science.net/wp-content/uploads/2020/07/07-8.20_note_ukr_Lopushnyak-H.S.-Leontenko-O.M.-105-115.pdf (дата звернення: 26.10.2023).
 18. Лопушняк Г. С. Фінансові аспекти функціонування пенсійного фонду України. *Ефективна економіка*. 2020. № 11. – URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8328> (дата звернення: 19.04.2022). DOI: 10.32702/2307-2105-2020.11.6
 19. Малишко Є. О. Аналіз сучасного стану та розвитку системи пенсійного забезпечення в Україні. *Інфраструктура ринку*. 2020. Вип. 45. С. 233-241. URL: <https://doi.org/10.32843/infrastruct45-37> (дата звернення: 12.09.2023).
 20. Мартиненко Н. В. Перспективи використання міжнародного досвіду для реформування пенсійної системи України. *Теорія та практика державного управління*. 2020. Вип. 2. С. 257-265. doi: 10.34213/tp.20.02.31
 21. Мельник В.І. Пенсії в солідарній системі пенсійного страхування у контексті новітньої реформи. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського*. Серія: Юридичні науки. 2018. № 3. С. 61-67.
 22. Михайлова І.Ю. Добровільна участь в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. *Університетські наукові записки*. 2018. № № 3–4. С. 191-199.
 23. Мякушко Н. С., Фисун І. В. Система пенсійного забезпечення в Україні: стан та перспективи розвитку з урахуванням досвіду зарубіжних країн. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2019. Вип. №28(2). С. 48-54. DOI: <https://doi.org/10.32782/2413-9971/2019-28-40> (дата звернення: 17.10.2023).

24. Наскільки безпечні вклади в недержавні пенсійні фонди під час війни — пояснюють експерти : вебсайт Суспільне новини. URL: <https://suspilne.media/512507-naskilki-bezpecni-vkladi-v-nederzavni-pensijnni-fondi-pid-cas-vijni-roasnuut-eksperti/> (дата звернення: 12.11.2023).
25. Пенсійний фонд України : вебсайт. URL: <https://www.pfu.gov.ua> (дата звернення: 22.12.2023).
26. Пенсійний фонд України: інформаційна сторінка веб-порталу. Звіти про роботу. URL: <https://www.pfu.gov.ua/diyalnist/zvity-pro-robotu/> (дата звернення: 11.10.2023).
27. Пенсійний фонд України: офіційна сторінка веб-порталу. Статистика. ПФУ, 2024. URL: <https://www.pfu.gov.ua/statystyka/> (дата звернення: 22.01.2024).
28. Пенсійні фонди у світі : вебсайт Національного банку України. URL: https://knpf.bank.gov.ua/uchasnykam/baza_znan/pensiini_fondy_u_sviti.html (дата звернення: 10.10.2023).
29. Петрушка О. Накопичувальна система державного пенсійного страхування: переваги та ризики запровадження в Україні. *Світ фінансів*. 2015. №1. С. 119–127.
30. Петрушка О.В. Світові реалії пенсійного забезпечення громадян. *Сьомі Всеукраїнські наукові читання пам'яті С. І. Юрія*. м. Тернопіль 16 листопада 2021. С. 89–92.
31. Петрушка О.В., Сидор І.П. Розподільчі та накопичувальні пенсійні системи: азійський досвід та висновки для України. *Інфраструктура ринку*. 2019. №35. С. 405–410. URL: <https://doi.org/10.32843/infrastructure35-64> (дата звернення: 11.10.2023).
32. Підлипна Р.П. Передумови реформування системи пенсійного забезпечення в Україні. *Вчені записки Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського*. Серія : Економіка і управління. 2020. Т. 31(70). №1. С. 196-201. DOI: <https://doi.org/10.32838/2523-4803/70-1-34> (дата звернення: 29.09.2023).
33. Порядок розроблення, затвердження та виконання бюджету Пенсійного фонду України : Постанова правління Пенсійного фонду України від 31

- серпня 2009 року № 21-2, зареєстрований в Міністерстві юстиції України 23 вересня 2009 року за № 897/16913 (у редакції Постанови правління Пенсійного фонду України від 09 грудня 2021 року № 35-1). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0897-09#Text> (дата звернення: 22.11.2023).
34. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення : Закон України від 02.03.2015 р. №213–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/213-19#Text> (дата звернення: 27.09.2023).
35. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій : Закон України від 03.10.2017 р. №2148–VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2148-19#Text> (дата звернення: 27.09.2023).
36. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 р. №3723-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3723-12> (дата звернення: 27.09.2023).
37. Про державну соціальну допомогу особам, які не мають права на пенсію, та особам з інвалідністю: Закон України від 18.05.2004 №1727-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1727-15#Text> (дата звернення: 05.07.2023).
38. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09.07.2003 №1058-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text> (дата звернення: 19.06.2023).
39. Про затвердження бюджету Пенсійного фонду України на 2022 рік: Постанова КМУ від 14.10.2022 р. №1167. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1167-2022-%D0%BF#Text> (дата звернення: 17.09.2023).
40. Про затвердження бюджету Пенсійного фонду України на 2023 рік: Постанова КМУ від 24.06.2023 р. №631. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/631-2023-%D0%BF#Text> (дата звернення: 17.09.2023).
41. Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи : Закон України від 08.07.2011 р. №3668–VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3668-17#Text> (дата звернення: 16.08.2023).

42. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 08.07.2010 р. №2464–VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17#Text> (дата звернення: 03.07.2023).
43. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. №848-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text> (дата звернення: 21.07.2023).
44. Про недержавне пенсійне забезпечення : Закон України від 09.07.2003 р. №1057–IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15#Text> (дата звернення: 20.06.2023).
45. Про пенсійне забезпечення : Закон України від 05.11.1991 р. №1788–XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12#Text> (дата звернення: 12.06.2023).
46. Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб: Закон України від 09.04.1992 р. №2262-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2262-12#Text> (дата звернення: 12.09.2023).
47. Про прокуратуру: Закон України від 14.10.2014 р. №1697-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18#Text> (дата звернення: 12.09.2023).
48. Про службу в органах місцевого самоврядування: Закон України від 07.06.2001 р. №2493-III. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2493-14#Text> (дата звернення: 24.09.2023).
49. Про статус народного депутата України: Закон України від 17.11.1992 р. №2790-XII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2790-12#Text> (дата звернення: 04.09.2023).
50. Про судоустрій і статус суддів: Закон України від 02.06.2016 р. №1402-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1402-19#Text> (дата звернення: 05.09.2023).
51. Прокопенко В.Ю., Міщенко В.С. Пенсійне забезпечення: вітчизняна практика та зарубіжний досвід. *Вісник ХНАУ*. Серія : Економічні науки. 2018. № 4. С. 418-427.

52. Реформування пенсійного забезпечення України: можливості та перспективи.
URL:
<https://knute.edu.ua/file/NjY4NQ==/9e3afbfbdddb05d9d1f5cfe41aa34b0c2.pdf>
53. Рішення Конституційного Суду України від 3 червня 2013 року №3-рп/2013 (щодо нарахування грошового утримання суддям). URL:
<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/v003p710-13#Text> (дата звернення: 22.12.2023).
54. Русак Г.В. Пенсійне забезпечення в системі соціального захисту населення. *Аналітично-порівняльне правознавство*. С. 109-112. URL:
<https://doi.org/10.24144/2788-6018.2022.01.20> (дата звернення: 22.01.2024).
55. Салькова Т. В. Етапи розвитку пенсійної системи в Україні: євроінтеграційний вектор. *Держава та регіони*. Серія: Державне управління. 2019. №2 (66). С. 127-132.
56. Скільки живуть і коли виходять на пенсію громадяни різних країн : вебсайт Аналітичний портал Слово і діло. URL:
<https://www.slovoidilo.ua/2021/08/28/infografika/suspilstvo/skilky-zhyvut-koly-vuxodyat-pensiyyu-hromadyany-riznykh-krayin> (дата звернення: 11.10.2023).
57. Слободянюк Н. О., Юнацький М. О., Реха К. Х. Впровадження зарубіжного досвіду реформування системи добровільного пенсійного забезпечення України. *Вісник Донецького національного університету економіки і торгівлі ім. Михайла Туган-Барановського*. Серія : Економічні науки. 2019. №1. С. 159-171.
58. Сокоринський Ю.В. Пенсійне забезпечення в Україні : теоретико-правові засади : монографія. Харків : Константа, 2018. 432 с.
59. Сокурєнко О. А. Основні принципи пенсійного забезпечення в Україні. *Наукові записки Центрально-українського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка*. Серія : Право. 2020. Вип. 8. С. 33-36. URL: <https://doi.org/10.36550/2522-9230.2020.8.7> (дата звернення: 02.05.2023).

60. Соціальний захист населення України 2019: статистичний збірник. К: ДССУ, 2020. 116 с. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2020/zb/07/zb_szn_2019.pdf (дата звернення: 21.07.2023).
61. Соціальний захист населення України 2022: статистичний збірник. К: ДССУ, 2023. 116 с. URL: https://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2023/zb/10/zb_szn_2022.pdf (дата звернення: 15.09.2023).
62. У яких країнах протягом останніх двох років підвищувався пенсійний вік. вебсайт Аналітичний портал Слово і діло. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2023/08/23/infografika/suspilstvo/yakux-krayinax-protyahom-ostannix-dvox-rokiv-pidvyshhuvavsya-pensijnyi-vik#:~:text=%D0%97%202021%20%D0%BF%D0%BE%202023%20%D1%80%D1%96%D0%BA,%D0%B4%D0%BE%2066%2C6%20%D1%80%D0%BE%D0%BA%D1%96%D0%B2>). (дата звернення: 09.11.2023).
63. Черенько Л.М. Модель рівня життя в умовах соціально-економічної нестабільності : монографія. Київ, 2021. 423 с.
64. Чи світить нам достойна пенсія? QA – тест майбутньої реформи. URL: <https://speka.media/ci-svitit-nam-dostoina-pensiya-qa-test-maibutnyoyi-reformi-9err3d> (дата звернення: 06.09.2023).
65. Шалієвська Л. І. До питання про сутність пенсійного забезпечення населення України. *Науковий вісник Львівського державного університету внутрішніх справ*. Серія економічна. Львів, 2018. Вип. 1. С. 130-139.
66. Шалієвська Л. І. Пенсійне забезпечення : зарубіжний досвід та уроки для України. *Інвестиції : практика та досвід*. 2019. № 4. С. 96-100. DOI: [10.32702/2306-6814.2019.4.96](https://doi.org/10.32702/2306-6814.2019.4.96) (дата звернення: 17.05.2023)
67. Шалієвська Л.І. Пенсійне забезпечення в системі економічної безпеки держави : монографія. Львів : Растр -7. 2020. 196 с.
68. Ялдин І. В. Соціальний захист та пенсійне забезпечення в Україні : навчальний посібник. Харків : Мераш Publisher : О.А. Мірошніченко, 2019. 174

Бабакова О.В., здобувач магістерського освітнього ступеня Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана

РОЗВИТОК НАКОПИЧУВАЛЬНОГО ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ: ПЕРЕДУМОВИ, ПЕРЕВАГИ ТА РИЗИКИ

Проблема прийняття ефективних рішень у сфері забезпечення права на пенсійне забезпечення завжди була і буде актуальною, оскільки воно вважається «найважливішою складовою добробуту громадян, яке демонструє дійсне бажання країни дотримуватись принципів гуманізму щодо тих, хто віддав суспільству працю, інтелект, здоров'я» [1]. Одне із таких рішень - розвиток накопичувального пенсійного забезпечення, який має на меті покращити соціальний захист майбутніх пенсіонерів, підвищити рівень та якість їх життя. Накопичувальне пенсійне забезпечення передбачає додаткові пенсійні виплати до пенсії, яку людина отримуватиме за солідарною системою. Про неспроможність солідарної системи пенсійної системи справитися із завданнями, які на неї покладені відповідно до Конституції України свідчить низка проблем, серед яких: «вкрай низький розмір пенсій більшості громадян, що досягли пенсійного віку, дефіцит пенсійного фонду, надмірне навантаження кількості пенсіонерів на осіб, що сплачують ЄСВ» [2] та інші. Зокрема, середній розмір пенсії в Україні станом на 1 липня 2023 року становить 5311,44 грн., тоді як мінімальна заробітна плата в Україні становить 6700 грн. Такий розмір пенсії не може забезпечити задовільні стандарти життя людині. Водночас, ресурс збільшення пенсій за солідарною системою обмежений внаслідок чинників демографічного, правового та соціально-економічного характеру. Демографічним трендом в Україні, як і в світі, є зменшення народжуваності та збільшення тривалості життя людей похилого віку. Але в Україні ці демографічні процеси відбуваються більш швидкими темпами, порівняно з рештою країн світу. За даними ООН, Україна входить у топ-15 країн із найвищими темпами скорочення населення. Це скорочення відбувається за рахунок працездатного населення. В Україні зараз на одного працюючого припадає, згідно статистичних даних, один пенсіонер. До 2050 року співвідношення між чисельністю населення працездатного та пенсійного віку в Україні збільшиться майже вдвічі, тобто на одну працездатну особу припадатиме два пенсіонери [3]. Міг раціональні процеси в Україні також зменшують чисельність працездатного населення. Традиційно працівники працевлаштовуються за кордоном з огляду на незадовільний розмір трудових доходів в Україні. Воєнні дії на території України теж значно збільшили обсяги міграції працездатного населення. Зменшення працездатного населення в

Україні обумовлює зараз та обумовить в майбутньому зменшення чисельності платників ЄСВ. Зменшення обсягів сплаченого ЄСВ викликано і запровадженням нового податкового режиму. Роботодавець під час нарахування заробітної плати найманому працівнику повинен сплатити 22% ЄСВ, а ФОП на спрощеній системі оподаткування, незалежно від розміру доходу, має право сплатити мінімальний розмір ЄСВ – 22% від мінімальної заробітної плати [2]. Недоотримання ЄСВ відбувається через сплату працівникам заробітної плати «у конвертах», а також через нелегальну трудову діяльність зайнятих осіб. Подібна ситуація зумовлює дефіцит коштів Пенсійного фонду України. За дев'ять місяців 2022 року Пенсійному фонду України надано трансфертів з державного бюджету обсягом 147 млрд. грн. При цьому власні доходи фонду становили 289 млрд. грн. або 66,4% його загальних доходів [4]. Для впровадження другого рівня пенсійного забезпечення у Верховній раді України було зроблено 15 спроб. Останній раз народними депутатами було винесено проект Закону України «Про накопичувальне пенсійне забезпечення» (законопроект за реєстр. No 9212) [5]. Перевагами законопроекту мали стати: •збереження розміру ЄСВ, частина якого буде накопичувальним внеском. Розмір накопичувального внеску, який сплачується роботодавцями, буде збільшуватися протягом трьох років (перший рік –1%; другий рік –1,5; третій рік –2%); •співфінансування внесків, яке буде відбуватися на паритетних засадах за рахунок держбюджету. Тобто держава також буде сплачувати таку ж суму накопичувального внеску як і роботодавець. Наприклад, роботодавець у перший рік щомісяця перераховує 1% від фонду заробітної плати на персональні рахунки в державний Уповноважений пенсійний фонд і з Державного бюджету також щомісяця буде надходити 1% від фонду заробітної плати; •можливість збільшувати самостійні внески за бажанням працівника, які також будуть співфінансуватися державою на паритетних засадах; •добровільна участь у накопичувальній пенсійній системі – за системою «автозапису», тобто на умовах автоматичного запису з правом відмови. Систему «автозапису» схвально сприймає Світовий банк; •спадковість пенсійних накопичень у разі, якщо людина піде з життя; •поетапне впровадження накопичувальної пенсійної системи, яка у перші три роки буде державною. Страхові компанії, недержавні пенсійні фонди, компанії з управління активами долучаться до системи накопичень, коли структура регулювання та нагляду за небанківським приватним сектором, правоохоронна система будуть спроможними їх контролювати. Наразі ухвалення законопроекту у першому читанні не відбулося. Серед головних причин такої ситуації експерти називають неготовність фінансової системи та приватного сектору, відсутність правової бази регулювання і нагляду за фінансовими установами, які будуть залучені до накопичень. На нашу думку, цей законопроект має бути доопрацьованим відповідно до експертизи

фахівців у різних галузях права та професійних сферах. Станом на зараз бачимо наступні ризики його імплементації: •в законопроекті передбачено складну структуру накопичувальної пенсійної системи (платники накопичувального внеску, учасники системи, авторизовані пенсійні фонди, авторизовані компанії з управління активами, авторизовані зберігачі, авторизовані адміністратори, авторизовані страхові організації, авторизовані банки, адміністратор Єдиного соціального реєстру, центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну політику у сфері казначейського обслуговування бюджетних коштів, центральний орган виконавчої влади, що реалізує державну податкову політику), адекватне функціонування якої в умовах «дефіциту» контрольної функції в країні буде важко забезпечити. Наприклад, державний контроль у сфері соціально-трудових відносин запроваджено дуже давно, але випадки правопорушень у цій сфері трапляються досить часто; •майже за всі правопорушення у функціонуванні накопичувальної пенсійної системи передбачено відповідальність до 150000000 грн – така редакція без диференціації фінансових санкцій за серйозністю правопорушень передумовою суб'єктивізму при прийнятті остаточного рішення щодо порушника; •зустрічається різне трактування бази розрахунку обмеження виплат з Державного бюджету України. У Ст. 8 законопроекту зазначено, що: «за рахунок коштів державного бюджету ... здійснюється нарахування та сплата додаткового накопичувального внеску за платників, ... у розмірі, який дорівнює сумі сплаченого накопичувального внеску платниками, ..., але не більше 3 відсотків від розміру середньої заробітної плати у розрахунку на одного учасника системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення на рік». У Пояснювальній записці до законопроекту редакція інша: «Держава буде співфінансувати такі внески на паритетних засадах в межах 3 відсотків від розміру середньої заробітної плати за видами економічної діяльності у середньому по економіці». Зі статистики ринку праці відомо, що середня заробітна плата за видами економічної діяльності і середня заробітна плата по економіці це різні величини. Середня заробітної плати у розрахунку на одного учасника системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення на рік також буде відрізнятися від величин, які зазначено у Пояснювальній записці. Тобто важливо конкретизувати величину від якої буде розраховуватися 3%.

Список використаних джерел:

1. Лопушняк Г. Система пенсійного забезпечення в Україні: сучасний стан та проблеми реформування. Державне врядування: наук. вісн. Вип. 7. Львів:ЛРІДУ НАДУ, 2011. URL: <https://science.lpnu.ua/sites/default/files/journal-paper/2022/feb/26946/lopyushnjak.pdf>.
2. Лопушняк Г.С., Леонтенко О.М. Пенсійне забезпечення в Україні: аналіз стану в умовах світових інтеграційних процесів. Актуальні проблеми економіки. 2020. №7-8. С. 105-115. URL: https://eco-science.net/wp-content/uploads/2020/07/07-8.20._note_ukr_Lopushnyak-H.S.-Leontenko-O.M.-105-115.pdf.
3. У Раді знову пропонують запровадити накопичувальні пенсії: хто і як має брати участь у системі. – URL: <https://www.slovoidilo.ua/2023/04/19/infografika/suspilstvo/radi-znovu-proponuyut-zaprovadyty-nakopychuvalni-pensiyi-xto-yak-maye-braty-uchast-systemi>.
4. Система пенсійного забезпечення громадян: чи можна врятувати пенсії для українців. – URL: https://razumkov.org.ua/images/2022/11/15/sys_pens_zab.pdf.
5. Проект Закону України «Про накопичувальне пенсійне забезпечення» (законопроект за реєстр. №9212). – URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/41768>.



Ім'я користувача:
Соціоекономіки та управління персоналом Кицак Та...

ID перевірки:
1016112119

Дата перевірки:
18.02.2024 19:08:06 EET

Тип перевірки:
Doc vs Internet + Library

Дата звіту:
18.02.2024 19:10:17 EET

ID користувача:
100005733

Назва документа: КМР_Бабакова_керівник_Лопушняк

Кількість сторінок: 79 Кількість слів: 15504 Кількість символів: 113210 Розмір файлу: 911.80 KB ID файлу: 1015838767

7.17% Схожість

Найбільша схожість: 1.14% з джерелом з Бібліотеки (ID файлу: 1009477896)

3.66% Джерела з Інтернету

534

Сторінка 81

4.69% Джерела з Бібліотеки

236

Сторінка 88

0% Цитат

Вилучення цитат вимкнено

Вилучення списку бібліографічних посилань вимкнено

0% Вилучень

Немає вилучених джерел

Модифікації

Виявлено модифікації тексту. Детальна інформація доступна в онлайн-звіті.

Змінені символи

3