

2. Каленюк С.С., Котенко Т.М. Соціальні аспекти розвитку рекреації і туризму як значущого сегменту світового господарства: теоретико-методологічні засади / С.С. Каленюк, Т.М. Котенко // Науковий вісник УжНУ. Серія «Міжнародні економічні відносини та світове господарство». Вип. 3. — 2015. — С. 172-176.

3. Колективні засоби розміщування в Україні у 2015 році: стат. бюл. / [відп. за вип. О.О. Кармазіна]. — К.: Державна служба статистики України, 2016. — 200 с.

4. Оздоровлення дітей у дитячих закладах оздоровлення і відпочинку влітку 2015 року: стат. бюл. / [відп. за вип. О.О. Кармазіна]. — К.: Державна служба статистики України, 2015. — 58 с.

УДК 336.7:338.1

Павловська О.В.,
д-р екон. наук, проф.,
Свідерська І.М.,
канд. екон. наук, доц.,
кафедра корпоративних фінансів і контролінгу,
ДВНЗ «Київський національний економічний університет
імені Вадима Гетьмана»

СОЦІАЛЬНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЛЮДЕЙ ПОХИЛОГО ВІКУ: ФІНАНСОВИЙ АСПЕКТ

Становлення та розвиток національної пенсійної системи відбувається непротистим шляхом. У більшості країн світу старіння населення спричинює зростання фінансового навантаження на економіку. Це пов'язано зі сталими тенденціями зменшення кількості населення працездатного віку, тоді як кількість пенсіонерів щороку зростає. Тому актуалізується необхідність реформування пенсійної системи з метою формування економічної, соціальної і моральної відповідальності держави перед власними громадянами, які завершили свою трудову діяльність у зв'язку із виходом на пенсію.

Зростання числа пенсіонерів створює додаткове фінансове навантаження для економіки держави, що проявляється у динаміці співвідношення видатків на пенсії до ВВП. У багатьох розвинених державах даний показник не перевищує 10 % і прогнозне зростання на наступні 25 років до 15 %. В Україні критичний рівень співвідношення пенсійних виплат до ВВП спостерігався в 2013 році — 18 %, а в 2016 році — 15,6 %. Дані показники свідчать про необхідність реформування пенсійної системи з метою модернізації ролі та функцій держави в ній.

Зростання фіскального навантаження на фонд оплати праці стає фактором зростання тінізації заробітної плати, нелегальної зайнятості та здійснення неофіційних виплат. Тому з 2016 року знижено ставку Єдиного соціального внеску до 22 % і скасовано єдиний соціальний внесок, що утримується із заробітної плати працівників у розмірі 3.6 %. Проте, світова практика передбачає перерозподіл страхових внесків серед роботодавців і найманих працівників з метою вирівнювання тарифів. Це сприяє посиленню мотивації працівників до участі у пенсійному страхуванні, особистій зацікавленості у розмірі відрахувань і легалізації оплати праці.

Зміщення навантаження від роботодавців до найманих працівників можливе шляхом запровадження накопичувальної системи пенсійного забезпечення. Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» передбачено три рівні [1].

Перший рівень — є діючою солідарною системою, за рахунок якої виплачуються пенсії, що формуються завдяки внескам, сплачуваним працюючими українцями. Другий рівень являє собою накопичувальну систему пенсійного забезпечення, що базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному пенсійному страховому фонді України та здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат. Третій рівень передбачає систему недержавного пенсійного забезпечення, що ґрунтується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців і їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень із метою отримання громадянами пенсійних виплат на умовах і в порядку, що передбачено чинним Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення» [2].

Перший і другий рівні системи пенсійного забезпечення в Україні становлять систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування.

Другий і третій рівні системи пенсійного забезпечення в Україні становлять систему накопичувального пенсійного забезпечення.

Функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення створює можливості для збереження та примноження додаткових пенсійних накопичень вкладників при виході їх на пенсію. Накопичені активи стають потужним інвестиційним інструментом, за допомогою яких можна здійснити структурні зрушення в економіці. Це дозволить у перспективі створити нові робочі місця, знизити рівень безробіття та підвищити заробітну плату.

Протягом останніх років система недержавного пенсійного забезпечення демонструє поступальний розвиток. Відповідно до даних Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг України, станом на 30.09.2016 року в Державному реєстрі фінансових установ міститься інформація про 65 недержавні пенсійні фонди та 22 адміністратори НПФ [3].

Кількість укладених пенсійних контрактів за останній 2016 рік збільшилася на 5,9 % або на 3,4 тис. штук у порівнянні з аналогічним періодом 2015 року. Проте, загальна кількість учасників НПФ має тенденцію до зменшення за 9 місяців 2016 року порівняно з аналогічним періодом 2015 року на 0,1 % або 1,2 тис. осіб. Це логічно призвело до зниження вартості активів НПФ на 1,4 % або на 30,4 млн грн.

Структура пенсійних внесків залишається без істотних змін. Так, 95,3 % внесків надходять від юридичних осіб і лише 4,64 % від фізичних осіб, а особи підприємці мають критично низький рівень участі — 0,011 %.

Пенсійні виплати зростають, що є позитивним моментом діяльності НПФ. За 9 місяців 2016 року вони становили 608,2 млн грн і зросли порівняно з аналогічним періодом 2015 року на 15 %. Варто відмітити, що прибуток від інвестування активів НПФ становить 774,1 млн грн, проте має тенденцію до зниження в порівнянні з аналогічними періодами за останні 3 роки.

Отже, старіння населення збільшує навантаження на працездатне населення, що унеможливорює забезпечення своєчасного у повному обсязі надходження страхових внесків, які є основою пенсійних виплат. Однак упровадження накопичувальної системи має супроводжуватися економічною стабільністю, поверненням довіри населення до банківської системи, можливістю забезпечення інвестиційного зростання накопичень. Прозорість функціонування системи недержавного пенсійного забезпечення потребує підвищення фінансової грамотності населення, розвитку мотивів працівників і роботодавців до повноцінної участі у пенсійному забезпеченні.

Література

1. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 09 липня 2003 р. №1058—IV // Відомості Верховної Ради України . — 2003. — №49-51. — Ст. 376.

2. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 09 липня 2003 р. №1057—IV // Відомості Верховної Ради України . — 2003. — №47-48. — Ст. 372.

3. Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 30.09.2016 року [Електронний ресурс] Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері ринків фінансових послуг. — Режим доступу: https://nfp.gov.ua/files/DepFinMon/NPF_III_kv_%202016.pdf

УДК 364.2:[338.2+338.4]

Богуш Л.Г.,

канд. екон. наук, пр.н.с.,
Інститут демографії та соціальних досліджень
ім. М.В. Птухи НАН України

ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГІДНОЇ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ЯК ОБҐРУНТУВАННЯ ПРІОРИТЕТІВ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ

Негативи поточної суспільно-економічної нестабільності в сфері відтворення і капіталізації людського потенціалу України, безпосередньо впливаючи на рівень продуктивної зайнятості, оплати та безпеки праці, поєднують:

➤ у контексті параметрів природного і соціокультурного відтворення:

- подальше стимулювання депопуляції внаслідок проблем із матеріальним забезпеченням життєдіяльності та реалізацією національної системи цінностей;

- усталення негативних тенденцій у стані здоров'я популяції (поширення інфекційних, соціально небезпечних захворювань);

- зниження платоспроможного попиту, ускладнення матеріально-побутових умов життєдіяльності спектру верств і територіальних спільнот;

- недоліки відтворення та капіталізації психофізіологічних, освітніх, креативних характеристик людського потенціалу у регіональному й локальному вимірах;

- прискорення процесів маргіналізації соціально вразливих верств, незадовільну ефективність механізмів соціальних ліфтів;

➤ в контексті якості використання та запобігання втратам професійно-кваліфікаційного потенціалу:

- неузгодженість методик визначення прожиткового мінімуму, рівня оплати праці, пенсій, спектру видів соціальної допомоги;

- неефективність контролю за виплатою заробітної плати найманим працівникам (передусім у недержавному секторі, депресивних регіонах, соціально вразливих територіальних громадах); тінізацію ринку праці;