

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ВОЛОДИМИРА ДАЛЯ

ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ І УПРАВЛІННЯ
КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ, МЕНЕДЖМЕНТУ ТА
МАРКЕТИНГУ

Петрова Ю.Ю.

ДИПЛОМНА РОБОТА МАГІСТРА

ЗАТВЕРДЖЕНО

Наказ Міністерства освіти і науки України

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМ. В. ДАЛЯ

(повне найменування вищого навчального закладу)

ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ І УПРАВЛІННЯ

(повне найменування інституту, назва факультету (відділення))

КАФЕДРА ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ, МЕНЕДЖМЕНТУ ТА
МАРКЕТИНГУ

(повна назва кафедри (предметної, циклової комісії))

Пояснювальна записка

до дипломної роботи магістра

(освітній рівень)

на тему «Вдосконалення системи пенсійного забезпечення в Україні»

Виконав: студент гр. ПУ-21зм

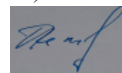
напряму підготовки (спеціальності)

281 «Публічне управління та адміністрування»

(шифр і назва напряму підготовки, спеціальності)

Петрова Ю.Ю.

(прізвище та ініціали)



(підпис)

Керівник Бучнів М.М.

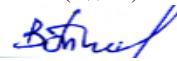
(прізвище та ініціали)



(підпис)

Рецензент Тищенко В.В.

(прізвище та ініціали)



Зав. кафедрою публічного управління,
менеджменту та маркетингу



Хандій О.О.

СХІДНОУКРАЇНСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМ. В.ДАЛЯ

(повне найменування вищого навчального закладу)


Інститут, факультет, відділення факультет економіки і управління
Кафедра, циклова комісія кафедра публічного управління, менеджменту та маркетингу

Освітній рівень магістр

Спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»
(шифр і назва)

ЗАТВЕРДЖУЮ

Завідуючий кафедрою публічного
управління, менеджменту
та маркетингу

 проф. Хандій О.О.
2022 року

ЗАВДАННЯ
НА ДИПЛОМНУ РОБОТУ СТУДЕНТА

Петрова Юлія Юріївна

(прізвище, ім'я, по батькові)

1. Тема роботи «Вдосконалення системи пенсійного забезпечення в Україні»
керівник роботи Бучнєв М.М., к.е.н., доцент

(прізвище, ім'я, по батькові, науковий ступінь, вчене звання)

затверджені наказом вищого навчального закладу від 20 вересня 2022р. № 128/01

2. Строк подання студентом роботи 14.11.2022

3. Вихідні дані до роботи дані річних звітів і планів соціально-економічного розвитку органів державної влади, статистичної звітності, інформація періодичних видань, рекомендації науково-дослідних установ

4. Зміст розрахунково-пояснювальної записки (перелік питань, які потрібно розробити)

1. Теоретичні аспекти пенсійного забезпечення в Україні

2. Аналіз сучасного стану функціонування системи пенсійного забезпечення в Україні

3. Основні напрями удосконалення системи пенсійного забезпечення в Україні

5. Перелік графічного матеріалу (з точним зазначенням обов'язкових креслень)

Основні напрямки соціальної політики; класифікація пенсійних систем за різними критеріями; структура Пенсійного фонду України; структура Старобільського об'єднаного управління Пенсійного фонду України Луганської області; виконання зведеного загального фонду кошторису; структура поточних витрат у 2020 - 2021 році; динаміка видатків по апарату; динаміка розмірів соціальних внесків в Україні; диверсифікація активів недержавних пенсійних фондів; система державного нагляду за суб'єктами ринку недержавного пенсійного забезпечення

6. Консультанти розділів роботи


Розділ	Прізвище, ініціали та посада консультанта	Підпис, дата	
		завдання видав	завдання прийняв

7. Дата видачі завдання 06.09.2022

КАЛЕНДАРНИЙ ПЛАН

№ з/п	Назва етапів дипломної роботи	Строк виконання етапів роботи	Примітка
1.	Затвердження та надання теми роботи	вересень 2022	Виконано
2.	Обґрунтування актуальності теми роботи	вересень 2022	Виконано
3.	Робота з бібліографічними джерелами, підготовка матеріалів для написання першого розділу роботи	вересень 2022	Виконано
4.	Надання матеріалів по першому розділу роботи	жовтень 2022	Виконано
5.	Збір інформації для написання другого розділу роботи	жовтень 2022	Виконано
6.	Надання матеріалів по другому розділу роботи	жовтень 2022	Виконано
7.	Підготовка матеріалів та написання третього розділу роботи	листопад 2022	Виконано
8.	Надання матеріалів по третьому розділу роботи	листопад 2022	Виконано
9.	Написання висновків, заключне оформлення роботи та демонстраційних матеріалів	листопад 2022	Виконано
10.	Підготовка доповіді до захисту роботи	листопад 2022	Виконано

Студент


 (підпис)

Петрова Ю.Ю.

(прізвище та ініціали)

Керівник роботи


 (підпис)

Бучнів М.М.

(прізвище та ініціали)

РЕФЕРАТ

Текст стор. 119, табл. 10, рис. 12, дод. 3.

Солідарна система, система пенсійного забезпечення, фінансовий стан, виплата пенсій і соціальних послуг, пенсійне забезпечення, методика оцінки джерел збору коштів, єдиний соціальний внесок.

У першому розділі магістерської роботи теоретично обґрунтовано основні принципи формування системи пенсійного забезпечення; розглянуто світовий досвід функціонування та розвитку пенсійних систем; здійснено ретроспективний аналіз пенсійного забезпечення в Україні.

У другому розділі надано характеристику діяльності Старобільського об'єднаного управління Пенсійного фонду України Луганської області, здійснено оцінювання виконання кошторису зазначеною установою та проаналізовано фінансовий стан Пенсійного фонду України в цілому.

Третій розділ присвячено обґрунтуванню основних напрямів удосконалення системи пенсійного забезпечення в Україні. Значну увагу приділено питанням формування трирівневої системи пенсійного забезпечення та розробки фінансового механізму недержавного пенсійного забезпечення.

На основі одержаних результатів дослідження зроблені конкретні висновки та пропозиції.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	7
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ.....	10
1.1. Пенсійне забезпечення в системі соціального захисту населення.....	10
1.2. Світовий досвід функціонування та розвитку пенсійних систем.....	18
1.3. Ретроспективний аналіз пенсійного забезпечення в Україні.....	20
Висновки до розділу 1.....	44
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ.....	46
2.1. Характеристика діяльності Старобільського об'єднаного управління Пенсійного фонду України Луганської області.....	46
2.2. Оцінювання виконання кошторису доходів та витрат Старобільським об'єднаним управлінням Пенсійного фонду України Луганської області.....	52
2.3. Аналіз фінансового стану Пенсійного фонду України.....	60
Висновки до розділу 2.....	68
РОЗДІЛ 3. ОСНОВНІ НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ.....	70
3.1. Специфіка формування трирівневої системи пенсійного забезпечення.....	70
3.2. Шляхи поліпшення організаційно-економічного механізму функціонування системи пенсійного забезпечення в Україні.....	80
3.3. Удосконалення формування фінансового механізму недержавного пенсійного забезпечення.....	89
Висновки до розділу 3.....	100
ВИСНОВКИ.....	102
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	105
ДОДАТКИ.....	114

ВСТУП

Одна з найгостріших проблем соціального характеру в Україні – це пенсійне забезпечення. Нинішня пенсійна система України не здатна захистити людей похилого віку від бідності. Вона не забезпечує відповідні розміри пенсії для більшості громадян і створює умови для пільгового пенсійного забезпечення значній кількості пенсіонерів. Відсутність пенсійної культури, соціальної справедливості, надійних фінансових механізмів, що дають змогу забезпечити кошти на старість, – характерні ознаки вітчизняної пенсійної системи. Тому проведення пенсійної реформи стає необхідним явищем для вирішення як сьогоденних проблем, так і для запобігання погіршенню ситуації у майбутньому.

Значимий внесок у формування національної концепції пенсійного забезпечення зробили С. Березіна, М. Вінер, В. Геєць, В. Гордієнко, Ю. Драбкина, Б. Зайчук, С. Злупко, В. Колбун, Л. Ларіонова, Е. Лібанова, Б. Надточій, Ю. Палкін, М. Папієв, І. Сахань, С. Сивак, Б. Сташків, Н. Тихоненко, О. Хмелевська, Л. Чернова, В. Яценко та інші.

Проведений науково-критичний аналіз напрацювань в окресленій галузі науки і практики показує відсутність системного дослідження теоретичних основ пенсійного забезпечення. Актуальність теми дослідження та наявність великої кількості нерозв'язаних теоретичних та практичних проблем, що стосуються реформування і побудови нової системи пенсійного забезпечення, яка б найповніше відповідала політичним, економічним, соціальним та національним особливостям ринкової трансформації економіки України, зумовили вибір теми магістерської дипломної роботи, її мету, основні завдання, об'єкт і предмет.

Метою магістерської дипломної роботи є з'ясування закономірностей і особливостей розвитку системи пенсійного забезпечення в Україні та розробка пропозицій щодо її поліпшення.

Для досягнення цієї мети було поставлено такі завдання:

- обґрунтувати теоретико-методологічні засади розвитку системи пенсійного забезпечення та з'ясувати її роль у соціальному захисті населення;
- дати оцінку ефективності функціонування національної системи пенсійного забезпечення;
- з'ясувати можливості використання зарубіжного досвіду реформування системи пенсійного забезпечення в Україні;
- розробити практичні рекомендації щодо поліпшення організаційно-економічного механізму функціонування вітчизняної пенсійної системи;
- запропонувати шляхи удосконалення формування фінансового механізму недержавного пенсійного забезпечення в Україні.

Об'єктом дослідження є система пенсійного забезпечення в Україні. Предметом дослідження є особливості та закономірності організаційно-економічного механізму функціонування пенсійної системи в Україні.

Методи дослідження. Теоретичним підґрунтям дослідження стали фундаментальні положення економічної теорії, наукові праці вітчизняних і зарубіжних учених. Під час роботи над магістерською роботою використовувалася сукупність загальнонаукових і спеціальних методів пізнання: логічного узагальнення, аналізу, порівняння і синтезу; структурного, факторного аналізу; прогнозування; графічні методи.

Інформаційна база дослідження містить результати наукових і прикладних досліджень, що проводились Міністерством праці і соціальної політики, Пенсійним фондом України, Світовим банком, Міжнародним центром перспективних досліджень.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у наступному:

обґрунтовано теоретико-методологічні засади розвитку системи пенсійного забезпечення в Україні;

розкрито особливості взаємозв'язків між економічним зростанням і рівнем пенсійного забезпечення та специфіку впливу неформальних інституцій

на пенсійну систему, визначено “ціну” та можливі джерела фінансування переходу від солідарної до накопичувальної системи пенсійного забезпечення;

визначено і систематизовано соціальні та економічні чинники негативного впливу на функціонування вітчизняної пенсійної системи, що дозволило розробити практичні рекомендації щодо поліпшення організаційно-економічного механізму вдосконалення національної системи пенсійного забезпечення;

Практичне значення одержаних результатів полягає у розробленні рекомендацій щодо реформування та підвищення ефективності функціонування вітчизняної пенсійної системи. Отримані результати можуть бути використані для удосконалення пенсійної стратегії України, визначення основних цілей впровадження пенсійних програм та проектів.

Робота включає вступ, 3 розділи, висновки, список використаних джерел. Загальний обсяг роботи – 117 сторінок, включаючи 10 таблиць, 11 рисунків, 100 джерел, 3 додатки.

РОЗДІЛ 1.

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

1.1. Пенсійне забезпечення в системі соціального захисту населення

Пенсійне забезпечення – необхідний елемент системи соціального захисту, важлива умова економічної та соціальної стабільності держави. Без перебільшення можна стверджувати, що достойне забезпечення добробуту своїх громадян – кінцева мета економічної діяльності держави.

Система заходів, спрямованих на підвищення добробуту населення, називається соціальною політикою. Соціальна політика – система цілеспрямованої діяльності суб'єктів соціально-політичного життя, сукупність принципів, норм, правил, рішень, дій, спрямованих на забезпечення ефективного, оптимального функціонування та розвитку процесів соціального буття, насамперед формування та реалізацію соціальних потреб людини та суспільства, забезпечення їх соціальної безпеки. Вона є основною функцією державної відповідальності і здебільшого повинна носити активний характер.

Соціальні права людини закріплені у Загальній декларації прав людини (1948), Європейській соціальній хартії (1961), Міжнародному пакті про громадські та політичні права (1966), Міжнародному пакті про економічні, соціальні та культурні права (1966) та інших міжнародних правових актах, що покликані забезпечити нормальну життєздатність людини. Україна стала на шлях дотримання міжнародних стандартів у сфері прав людини, зокрема соціальних. Конституція проголосила Україну соціальною і правовою державою (стаття 1) [100, с.141].

Досить важливим є розуміння та визначення меж соціальної політики. Дехто з сучасних дослідників стверджує, що вона «...не повинна виходити за межі, пов'язані з наданням допомоги тільки тим, хто її дійсно потребує» [58, с.288]. Насправді межі її є ширшими (рис. 1.1).

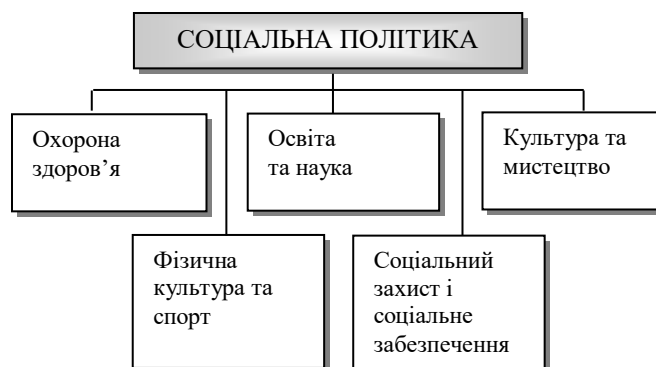


Рис. 1.1. Основні напрямки соціальної політики

Зупинимось детальніше на соціальному захисті та соціальному забезпеченні. Соціальний захист зачіпає інтереси кожного громадянина. У працездатному віці він повинен бути захищеним на випадок тимчасової або постійної втрати працездатності, а також на випадок безробіття, і бути захищеним на рівні, що не дасть йому опинитись за межею бідності.

Соціальний захист входить у число основних прав людини і є одним із найважливіших засобів досягнення соціальної згоди в суспільстві, сприяючи тим самим соціальній злагоді і участі в житті суспільства всіх соціальних груп населення. Він складає невід'ємну частину соціальної політики уряду і грає істотну роль у недопущенні та зниженні бідності. На основі загальнонаціональної солідарності і справедливого поділу витрат соціальне забезпечення може сприяти зміцненню людської гідності, рівності і соціальної справедливості. Воно має також велике значення для політичної інтеграції, підвищення індивідуального статусу і розвитку демократії.

Соціальне забезпечення, якщо правильно управляти ним, сприяє росту продуктивності праці за рахунок надання медичного обслуговування, гарантованого доходу і діяльності соціальних служб. У сполученні із зростанням економіки і активною політикою стосовно ринку праці воно стає інструментом для досягнення стійкого соціально-економічного розвитку. Воно полегшує проведення структурних і технологічних змін, що вимагають наявності гнучкої і мобільної робочої сили. Слід зазначити, що для

підприємств соціальне забезпечення означає витрати, але в той же час це інвестиції в людину і намагання допомогти їй.

Серед економістів не існує єдиної думки з приводу змісту соціального захисту. О. Василик розглядає його з точки зору державних гарантій. Він широко вживає саме “соціальні гарантії”, а не соціальний захист. Вважаємо, що між ними практично немає різниці. “Соціально-економічні гарантії є методом забезпечення з боку держави задоволення різноманітних потреб громадян на рівні соціально визнаних норм. Соціально-економічні гарантії громадянам – це об’єктивна необхідність для будь-якої правової держави, зміст і доцільність її існування. Обсяг і рівні таких гарантій є мірилом її цивілізованості” [9, с.272].

На думку В. Лагутіна, соціальний захист як система – “... сукупність заходів, що здійснюються у суспільстві для забезпечення суспільно нормальних умов матеріального і духовного життя населення” [100, с.289]. Дослідник стверджує, що формування такої системи здійснюється шляхом встановлення в законодавчому порядку основних соціальних гарантій та нормативного регулювання механізмів їх забезпечення.

Із просоціалістичних позицій визначають соціальний захист А. Єпіфанов, І. Сало, І. Дьяконова. Вони вважають, що це система державного матеріального забезпечення ветеранів праці, ветеранів війни, осіб, які потерпіли внаслідок Чорнобильської катастрофи, матеріальне забезпечення інших громадян похилого віку, допомоги сім’ям із дітьми, цільової грошової допомоги на проживання тощо [33, с.183–184]. Відсутність тут соціального страхування робить поняття соціального захисту вузьким.

С. Горянська визначає соціальний захист “... як систему економічних, політичних і правових заходів, спрямованих на створення оптимальних умов забезпечення реальних можливостей реалізації населення своїх прав і свобод, які забезпечують матеріальний добробут... це сукупність державних, економічних, соціальних і правових гарантій...” [25, с.87]. Складовою частиною соціального захисту є соціальне страхування, що “... являє собою

систему заходів щодо матеріального забезпечення населення в старості, на випадок безробіття, захворювання чи втрати працездатності, підтримки материнства й дитинства, охорони здоров'я громадян в умовах страхової медицини, при виході на пенсію тощо” [25, с.91].

Деякі дослідники виходять з міркуванням про можливу заміну поняття “соціальний захист населення” на “людський розвиток”. Зокрема С. Злупко пише: “... оскільки перше стосується окремих категорій малозабезпечених матеріально, а друге охоплює соціальний стан людини протягом усього життя. Крім того, людський розвиток передбачає стан добробуту людини в усіх вимірах, а не тільки щодо матеріального забезпечення” [81, с.36]. В кожній країні система соціального захисту є суттєвою складовою розвитку нації і держави в цілому, органічним компонентом державотворення.

Найчастіше під соціальним захистом людей розуміють допомогу знедоленим, бідним, пенсіонерам та ін. С. Злупко пише: “... якщо оцінювати трудовий потенціал держави з суспільних позицій, дбати про його кількісні та якісні виміри в контексті майбутнього нації, то потрібно соціальний захист населення трактувати розширено, тобто враховувати всі його соціальні верстви і групи” [82, с.133–134].

На нашу думку, соціальний захист – комплекс правових, економічних, організаційних, політичних та культурних заходів, що направлені на забезпечення повноцінного людського розвитку та добробуту кожного члена суспільства зокрема.

В його основу повинно закладатися початкове існування людини, тобто материнство, дитинство і підростаюче покоління. Мова йдеться перш за все про допомоги сім'ям з дітьми і створення належних умов для дітонародження, забезпечення виживання, здоров'я і виховання дітей. Такий підхід має принципове значення хоча б тому, що слугує випереджувальним заходом щодо формування якісного людського потенціалу нації. Особливо потрібно наголосити на духовному розвитку.

Важливим об'єктом соціального захисту є здоров'я людини. Воно є

найбільшою цінністю нації. Переважно поняття “здоров’я” зводять до усунення фізичних вад і захворювань. “Насправді ж, – вважає С. Злупко, – воно охоплює широкий спектр біосоціального і духовного стану людини. Можна не мати фізичних вад, однак бути нездоровим у повному розумінні. Нині здоров’я людини трактують розширено, маючи на увазі й психічний стан, загальнодушевну комфортність” [81, с.39]. Тільки за умови єдності душі і тіла визначається здоров’я людини, яке піддається різним негативним впливам, що є продуктом сучасного рівня розвитку цивілізації.

Одним із найважливіших факторів, під дією яких значною мірою зростає необхідність соціального захисту, його роль у житті людей, є різке зниження рівня забезпеченості економічно неактивної частини населення (пристарілих, непрацездатних та безробітних). Втрата основного та єдиного джерела засобів існування, яким є заробіток, ставить працівника та його сім’ю у вкрай тяжке матеріальне положення, несе з собою убогість та бідність.

Невід’ємним елементом економіки є ринок праці. В умовах суспільного розвитку характерним явищем є безробіття. Країни, що знаходяться в стадії переходу до системи ринкового типу, не мають ще достатнього досвіду регулювання зайнятості. Тому, питання соціального захисту в цій галузі набуває особливої актуальності.

Важливим в цьому питанні є створення умов для самозайнятості. Якби не були досконалі механізми регулювання та система соціального захисту, без самореалізації характерною ознакою суспільства стає інертність. Це підтверджує досвід багатьох країн, у тому числі й України. За відсутності можливостей для реалізації своєї господарської ініціативи характерним серед українського населення стало явище міграції за межі держави у пошуках “заробітків”. Крім цього, міграційне населення здебільшого позбавлене належного соціального захисту.

Отже, поряд з регулюванням зайнятості, ринку праці та соціальним страхуванням на випадок безробіття необхідною умовою є підвищення підприємницької ініціативи, економічного самоврядування людей,

врегулювання захисту мігрантів, зокрема в країнах імміграції.

Надзвичайно важливим у системі соціального захисту є освітній компонент. Він супроводжує людину від дошкільної освіти до її найвищих рівнів. Освіта робить людину вільною у виборі способу існування, вона є найефективнішою сферою капіталовкладень. Це основа підвищення загальної культури, у тому числі й в галузі збереження здоров'я і продовження життя людини. Звичайно, що не весь соціальний тягар освіти держава повинна брати на себе. В першу чергу вона повинна створити належні умови для підвищення освітнього рівня суспільства, зокрема молоді.

Система соціального захисту також пов'язана з функціонуванням людини, її виробничою, невиробничою та іншою діяльністю. З огляду на це явища технічної природи, що завдають шкоди людині, також повинні бути відображені в системі соціального захисту. До таких явищ можна зарахувати: травми на виробництві, що сталися внаслідок нещасного випадку, професійні захворювання, зумовлена особливими умовами праці тощо.

Соціальний захист повинен охоплювати різні соціальні витрати на населення, яке опинилося в зоні екологічного лиха, надзвичайних ситуацій і природних катастроф. У додатку 1 зображено структуру соціального захисту в Україні.

Міжнародна конференція праці на 89-й сесії (Женева, червень 2001 року) визнала “урочисте зобов'язання Міжнародної організації праці сприяти прийняттю країнами світу програм, що мають за мету розширення системи соціального захисту, з тим, щоб забезпечити основний дохід для всіх, хто має потребу у такому захисті”.

Звичайно, розмір коштів, які спрямовуються на соціальний захист, повинен мати науково обґрунтовану величину в загальному обсязі споживання, і будь-які нові збільшення ресурсів, які спрямовуються на ці потреби, слід порівнювати з реальними можливостями кожного конкретного часу. В іншому разі необґрунтоване збільшення ресурсів, які спрямовуються на соціальний захист населення, потребуватиме додаткового вилучення

податків із фонду оплати праці, що в кінцевому підсумку лише розширить масштаби перерозподілу і не збільшить обсягу споживання.

Зазвичай, в перехідних суспільствах системи соціального захисту населення орієнтовані переважно на різні забезпечення в старості, в тому числі і пенсійне. Однак їх необхідно повернути на соціальний захист молодших поколінь, які своєю працею повинні заробити собі кошти на гідну старість. З цією метою потрібно змінити систему пенсійного забезпечення, наповненням якої людина повинна займатися з ранніх літ. Тут не йдеться про конкретні шляхи перебудови пенсійної системи, а про принципові її засади, зокрема про те, які категорії людей вона повинна насамперед брати під свій захист. Пенсійне забезпечення було і залишається одним із пріоритетних напрямків соціальної політики та діяльності держави. Рівень його розвитку визначається двома основними факторами – рівнем економічного розвитку та станом демократичних засад.

Формування національних пенсійних систем – результат суспільної згоди з приводу принципів побудови, способів здійснення соціальної політики. Така згода відбувається під впливом економічних, культурних і національних традицій тієї чи іншої країни.

Кошти на реалізацію пенсійної програми в Україні формуються за рахунок наступних надходжень: обов'язкових внесків підприємств, установ, організацій; обов'язкових внесків громадян; додаткових та спеціальних зборів (податків); коштів держбюджету; інших надходжень.

Пенсійна система доповнюється системою пільг, компенсацій, гарантій, програмою житлових субсидій та іншими видами соціальних допомог громадянам похилого віку, інвалідам, багатодітнім сім'ям.

Важливим елементом механізму реалізації прав громадян на пенсійне забезпечення є система різних соціальних нормативів. Необхідна умова, щоб соціальні нормативи набули статусу державних мінімальних соціальних стандартів, тобто встановлених державою на кожний визначений період мінімальних розмірів матеріальних та інших благ, які гарантують соціально

прийнятий рівень їх споживання і призначені для встановлення обов'язкового мінімуму витрат (бюджетних, коштів підприємств) на такі цілі. До системи цих стандартів слід зарахувати прожитковий мінімум, мінімальну заробітну плату, мінімальний розмір пенсійних виплат, перелік загальнодоступних і безкоштовних медичних послуг, медичної допомоги та послуг державних установ соціального обслуговування. Такі соціальні стандарти виступають кількісними критеріями мінімального допустимого рівня життя в багатьох країнах світу.

Чинним законодавством України встановлено такі соціальні нормативи, як прожитковий мінімум, межа малозабезпеченості. Конституційна норма визначає прожитковий мінімум як соціальний стандарт для непрацездатних громадян. Склад прожиткового мінімуму економісти визначають через суму коштів, достатню для нормального відтворення робочої сили працівниками, зайнятими некваліфікованою працею у визначених умовах. Прожитковий мінімум характеризує мінімально допустимі умови активного фізичного стану людини (тобто фактично – це мінімальний споживчий бюджет). Закон України “Про прожитковий мінімум” дещо по-іншому закріпив зміст цього поняття. Це вартісна величина, достатнього для забезпечення нормального функціонування організму людини, збереження його здоров'я, набору продуктів харчування, а також мінімального набору непродовольчих товарів та мінімального набору послуг, необхідних для задоволення основних і культурних потреб особистості [60, с.55].

На рис. 1.3 зображено складові системи пенсійного забезпечення. Розглянемо детальніше кожне із них. Нормативно-правове забезпечення – сукупність законодавчих та нормативних актів, інших супровідних до них документів (положення, інструкції), що регламентують порядок функціонування такої системи.

Організаційне забезпечення – система спеціалізованих органів та служб, інших фінансових (банки, інвестиційні компанії, фінансові групи і т.д.) та нефінансових (пошта, зв'язок) установ, які безпосередньо забезпечують

функціонування системи пенсійного забезпечення. Сюди також належать інформаційно-технологічне та кадрове забезпечення.

Інформаційно-технологічне забезпечення системи пенсійного забезпечення включає в себе формування баз даних (дані про кількість пенсіонерів, працююче населення, рівень життя, показники смертності, розміри проведених виплат, рівень заробітної платні, розміри надходження внесків від платників, інші персональні дані учасників пенсійної системи тощо), комп'ютерні технології та мережі, програмне забезпечення, засоби зв'язку тощо. Основною функцією інформаційно-технологічного забезпечення є забезпечення збереження створюваної інформації та інформаційних потоків.

Кадрове забезпечення – система підготовки кваліфікованих кадрів, фахівців з пенсійного забезпечення. Від рівня якості такої підготовки залежить подальша ефективність існування пенсійної системи.

Наявні фінансові ресурси забезпечують процес фінансування поточних та майбутніх пенсійних виплат та допомог. Основним джерелом їх формування є поточні внески платників. Розміщення, тобто інвестування таких внесків дає можливість збільшувати їх обсяги.

Наукові дослідження мають особливо важливе значення для удосконалення пенсійної системи. Вони забезпечують її теоретичну базу.

1.2. Світовий досвід функціонування та розвитку пенсійних систем

Пенсійні системи існують практично у всіх країнах світу. Вони мають істотні відмінності, що зумовлені економічними умовами, політичною структурою, особливостями поділу відповідальності між державним і приватним секторами, а також історичними традиціями кожної країни. Жодного підходу до реформування пенсійної системи не можна визнати універсальним. У табл. 1.1 коротко охарактеризовано шість варіантів пенсійних систем, що існують у 173 країнах.

Розглянуті 173 країни загалом мають 221 пенсійну систему, при цьому шість країн не мають системи пенсійного забезпечення, організованої на

державному рівні. В усіх країнах, за винятком п'яти, розмір пенсій залежить від попередніх внесків до пенсійної системи, в 30 країнах запроваджено систему накопичення пенсійних заощаджень: у 12 – систему обов'язкового індивідуального накопичення, у 18 – систему обов'язкового державного накопичення.

Таблиця 1.1

Пенсійні системи країн світу

Тип пенсійної системи	Кількість країн
Система, що передбачає залежність пенсій від попередніх доходів та пенсійних внесків	139
Система обов'язкового державного накопичення	18
Система обов'язкового індивідуального накопичення	12
Система без пенсійних внесків, де пенсію призначають залежно від потреби	27
Система загального охоплення без пенсійних внесків	5
Система з постійним рівнем пенсій, що залежать від попередніх внесків	20
Разом	221

Загалом пенсійні системи можна класифікувати за багатьма критеріями (рис. 1.2). Розглянемо більш детально критерій фінансування системи. За цим критерієм пенсійні системи поділяють на два типи: солідарні та капіталізовані.

Солідарна система спирається на принцип солідарності поколінь, коли працівники (та/або їхні роботодавці) сплачують частину зарплати на фінансування соціальних програм, які забезпечують доходи для пенсіонерів, в обмін на обіцянку уряду щодо гарантування доходу цим працівникам при виході на пенсію. Пенсія, яку отримує працівник при досягненні ним пенсійного віку, завжди, принаймні частково, пов'язана із внесками, які цей працівник сплачував упродовж трудового періоду. Така система спирається на трансфери між поколіннями – від молодшого покоління до старшого, а не на міжчасові трансфери, і тому така система називається “солідарною” [76, с.174].

Капіталізована пенсійна система спирається на принцип накопичення працівником своїх пенсійних заощаджень упродовж трудового періоду. Такі

заощадження передбачають існування ринків капіталу, через які здійснюються міжчасові трансфери. Оскільки розмір пенсії кожного працівника залежить від накопиченої ним суми внесків, то такій системі притаманна повна капіталізація. Тобто кожен працівник наперед фінансує власну пенсію. Чиста капіталізована система не передбачає трансферів між поколіннями.

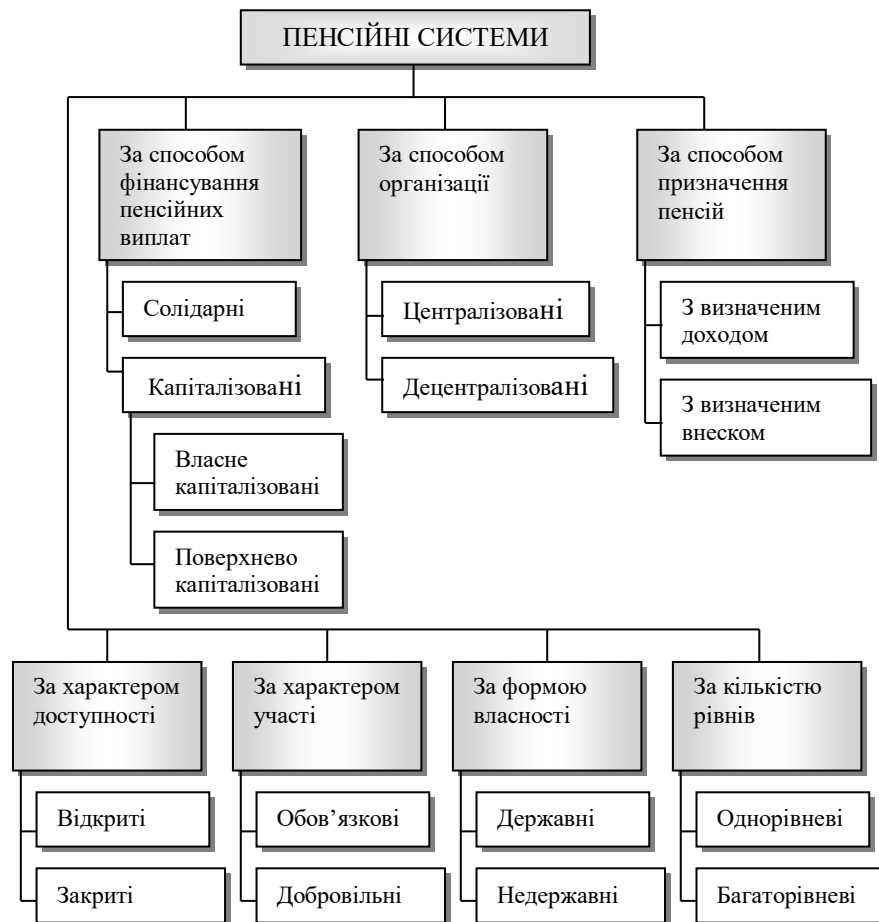


Рис. 1.2. Класифікація пенсійних систем за різними критеріями

Хоча теоретично солідарна система і капіталізована система знаходяться на протилежних кінцях спектру, вони часто виступають у змішаному вигляді, пересуваючись таким чином на середину спектру. Розглянемо капіталізовану систему, в якій внески на індивідуальні рахунки повністю інвестуються в державні облігації. Вкладники, по суті, позичають гроші уряду в обмін на обіцянку уряду (оформлену як цінні папери) повернути їм ці кошти в майбутньому. З економічної точки зору, така система є точною копією солідарної системи, при якій працівники сплачують пенсійний податок в обмін

на неоформлену цінними паперами обіцянку уряду повернути ці кошти працівникам у майбутньому. Відрізняються системи тим, що борг капіталізованої системи оформлений у вигляді цінних паперів, а тому має вищий пріоритет, ніж інші зобов'язання уряду. Окрім того, цей борг є очевидним, таким що підвищує рівень прозорості системи, тоді як неоформлена обіцянка уряду при солідарній системі спирається на непрозору формулу доходу [76, с.174–175].

У межах капіталізованої системи можна розрізнати систему “поверхнево капіталізовану” (яка спирається на “контрактні інвестиції”, такі як державні облігації, а не на прості законодавчі обіцянки, як при солідарній системі) та систему “власне капіталізовану” (яка спирається на зовнішні активи, такі, як фізичний капітал або міжнародні активи). Хоча перехід із солідарної системи до “поверхнево капіталізованої” системи не несе якихось змін у фінансових потоках, проте такі зміни можуть сприяти зменшенню рівня невизначеності в системі за рахунок підсилення державних зобов'язань. Більш легітимними для системи судочинства є контракти, гарантовані цінними паперами, ніж законодавчі обіцянки солідарної системи. Тобто, залучення цінних паперів до пенсійної системи підвищує рівень прозорості державних зобов'язань.

Окрім поділу за джерелами фінансування, пенсійні системи поділяють на державні або приватні, централізовані або децентралізовані, системи з “визначеним доходом” (ВД) або з “визначеним внеском” (ВВ), однорівневі або багаторівневі, обов'язкові або добровільні. Тобто, пенсійна система може управлятися державою або приватною інституцією. У країні може існувати одна централізована інституція або багато конкурентних інституцій. Доходи, які одержуються із системи, можуть обраховуватись за формулою, закріпленою законом, а можуть визначатися тією сумою капіталу, яка накопичилася на пенсійному рахунку працівника. Система може бути обов'язковою для усіх працівників або добровільною, відкритою для будь-яких (або лише для певної категорії) працівників, які висловлюють бажання взяти в ній участь [81, с.175].

Реально можливими є будь-які поєднання цих характеристик, однак деякі поєднання є більш поширеними, а деякі менш поширеними. Як правило, існують солідарна, централізована, державна пенсійна система з ВД (подібна до системи соціального забезпечення у США або базових обов'язкових солідарних пенсійних систем у більшості європейських країн) або капіталізована, децентралізована, приватна пенсійна система з ВВ (подібна до добровільних додаткових пенсійних фондів у США та Європі, наприклад TIAA-CREF та IRA). Можливою є також капіталізована, децентралізована, приватна система з ВД, подібна до тих галузевих фондів з ВД, які існують у США та багатьох інших розвинутих країнах і країнах, що розвиваються. Окрім того, можливим є солідарні, децентралізовані, приватні фонди з ВД, подібні до тих, що існували при багатьох компаніях у Німеччині та інших країнах на початку століття і в яких компанії провадили облік сум, що їх вони повинні були у майбутньому сплачувати колишнім працівникам. Окрім того, існують також капіталізовані, централізовані, державні системи з ВВ, подібні до найбільших фондів у кількох східно-азіатських та африканських країнах [82, с.175–176].

В табл. 1.2 представлені основні відмінності між системами з визначеним доходом (пенсією) і визначеним внеском.

Таблиця 1.2

Порівняльна характеристика систем з визначеними доходом і внеском

Позиції	Система з визначеним доходом	Система з визначеним внеском
Розрахунок розміру пенсії	Розраховується згідно з формулою	Залежить від залишку коштів на індивідуальному рахунку в момент виходу на пенсію
Визначення внеску	Визначається на основі складних актуальних розрахунків	Визначається домовленістю між роботодавцем і працівником
Ставка внеску	Часто змінюється	Не змінюється
Обов'язки роботодавця	Оплата різниці між актуально визначеною величиною обов'язків і накопичених активів пенсійного фонду	Своєчасна сплата внесків
Хто несе фінансовий тягар інвестиційного ризику	Роботодавець	Працівник
Хто несе тягар ризику	Роботодавець	Працівник

Позиції	Система з визначеним доходом	Система з визначеним внеском
смертності		
Можливості переказу коштів при зміні роботодавця	Досить низька	Дуже висока
Технічна складність управління системою	Висока	Низька
Адміністративні витрати	Низькі	Високі
Можливість банкрутства	Так	Ні
Порядок обліку	Помірковано складний	Складний
Регулювання	Правила фінансування, розрахунок зобов'язань, розрахунок пенсійних виплат, запобігання дискримінації	Інвестиційна діяльність, права учасників

У більшості країн існує кілька типів систем у вигляді так званих “рівнів”. “Перший рівень” – це завжди обов’язковий, централізований, державний солідарний рівень, переважно з ВД, однак який дозволяє і ВВ. Типовими для “другого рівня” є обов’язкові, децентралізовані, приватні капіталізовані пенсійні фонди. “Третій рівень” передбачає добровільні, децентралізовані, приватні пенсійні фонди – або ВД, або ВВ. Ці рівні дуже широко використовуються навіть тоді, коли країна не має всіх трьох типів пенсійного забезпечення. Наприклад, Україна та США – це країни лише з першим (тобто системою соціального забезпечення) та третім рівнями (тобто добровільними приватними капіталізованими пенсійними фондами), без другого рівня (тобто без обов’язкових пенсійних фондів) [35, с.176].

Сучасну обов’язкову пенсійну систему в Німеччині було запроваджено в 1957 році. З того часу вона кілька разів реформувалася. Участь у такій системі обов’язкова майже для всіх працівників. Розмір пенсійних виплат обчислюють виходячи із внесків кожного працівника. Після пенсійної реформи 1992 року наймані працівники отримали більшу свободу вибору при переході від трудового життя на пенсію (існує можливість отримувати частину пенсії і продовжувати працювати).

Німецька система пенсійного забезпечення є яскравим прикладом демографічних та фінансових проблем, з якими стикаються багато розвинених країн, де очікується істотне зростання кількості пенсіонерів відносно кількості

платників внесків (так званий коефіцієнт залежності). Нині загальна ставка внесків до пенсійної системи становить 19,5 відсотка заробітної платні, а сплата внесків здійснюється порівну роботодавцем та працівником. Зважаючи на прогнози демографічних змін, для збереження фінансового балансу цю ставку до 2040 року слід збільшити до 26,3 відсотка (за оптимістичним сценарієм) або до 28,7 відсотка (за песимістичним сценарієм) [92, с.17].

У більшості інших європейських країн також існують солідарні пенсійні системи значного розміру. Слідом за принципом Бісмарка у більшості країн пенсійні виплати прив'язані до величини здійснених внесків. Однак у деяких європейських країнах, особливо на Півночі, пенсійні виплати із солідарної системи є однакові і не залежать від здійснених пенсійних внесків. У Німеччині, Данії, Бельгії, де понад 70–80 відсотків пенсійних фондів реалізують схеми саме з фіксованими виплатами, розмір фіксованих внесків коливається в межах від 0,25–0,75 відсотка у Німеччині до 1,25–2 відсотка у Бельгії та 1,75–2 відсотка у Нідерландах [61, с.34]. У табл. 1.3 подані розміри внесків на пенсійне страхування у різних країнах.

Таблиця 1.3

Тарифи внесків на пенсійне страхування в деяких країнах світу

Країна	Тарифи внесків, %		
	Працівник	Роботодавець	Разом
Австрія	10,25	12,55	22,80
Албанія	10	26	36
Аргентина	11	16	27
Бельгія	7,8	8,86	16,36
Болгарія	6,9	22,1	29
Велика Британія	10	12,2	22,2
Греція	6,67	13,33	20
Ісландія	4	8,5	12,5
Італія	8,89	21,81	30,7
Канада	3,5	3,5	7
Люксембург	8	8	16
Нідерланди	17,9	6,95	24,85
Німеччина	9,75	9,75	19,5
Південна Корея	3	6	9
Польща	9,76	9,76	19,52
Словаччина	5,9	20,6	26,5
США	6,2	6,2	12,4
Туреччина	9	11	20

Угорщина	6	22	30
Україна	1–5	32	33–37
Фінляндія	5,55	19	24,55
Франція	6,55	8,2	14,75
Чехія	6,8	20,4	27,2
Швейцарія	4 2	4,2	8,4
Швеція	1	19,03	20,03
Японія	8,7	8,7	17,4

У Франції пенсійна система є солідарною. Тривалий період формування (з XVII ст.), утвердив у країні більш ніж 100 базових та 300 додаткових типів так званих “режимів” отримання пенсії. Основними з них є п’ять типів “режимів”: режим базового типу для найманих працівників промисловості, торгівлі та сільського господарства; режим для працівників окремих галузей (наприклад, військових та державних чиновників, моряків, шахтарів та ін.); обов’язкові додаткові режими пенсійного забезпечення, зосереджені переважно в рамках АРРКО (Асоціації режимів додаткових пенсій) та АЖИРК (Загальна асоціація пенсійних закладів для кадрів); базові режими пенсій для осіб, що не належать до найманих працівників; добровільні додаткові режими [83, с.56–63].

Сучасна пенсійна програма Канади була започаткована ще в 1927 році. Тоді федеральний уряд розпочав часткове фінансування пільгових програм провінційного рівня відповідальності по забезпеченню людей похилого віку в залежності від рівня їх доходів. У 1952 році у світ виходить Програма соціальних виплат за віком. Спочатку за умовами програми всі громадяни Канади, які проживали на її території, мали право на отримання пенсії від федерального уряду, незалежно від рівня доходу або рівня їх попередньої зайнятості на ринку праці.

У 1967 році Федеральний уряд Канади вводить в дію другу частину Програми соціальних виплат за віком – Програму забезпечення доходу (пільгового податку, який визначався залежно від рівня доходу і додавався до пенсії, але виплачувався тільки тим заявникам, які мали дуже незначний дохід, крім базової пенсії, або взагалі його не мали).

Другу основу канадської пенсійної системи утворює Канадський пенсійний план та Пенсійний план Квебеку, які почали діяти ще у 1966 році. Їхнім завданням є компенсація частини доходу, яка є втраченою в результаті виходу на пенсію, втрату працездатності або смерті працівника. Разом ці два плани охоплюють всіх зайнятих і самозайнятих громадян у Канаді. Пенсійний план Квебеку контролюється відомством провінційного уряду Квебеку і діє на території цієї провінції. На решті території Канади діє Канадський пенсійний план, головну відповідальність за управління яким несе федеральне Міністерство розвитку людських ресурсів. Ці два плани формуються виключно з відрахувань працівників, роботодавців та самозайнятих. Урядові бюджети не надають ніяких субсидій на підтримку цих планів з доходів від загального оподаткування.

У 1939 році Конгрес США ухвалив законодавство, яке змінило акценти в соціальному забезпеченні від захисту окремого працівника до захисту його сім'ї. Нове законодавство надало право на пенсійне забезпечення таким категоріям громадян: дружинам чи вдовам похилого віку; дітям віком до 18 років, батько яких є пенсіонером або помер; молодим вдовам, які доглядають за дітьми; батькам віком 65 років і старше, які були на утриманні померлого працівника щонайменше на половину [54, с.32].

Формування системи соціального забезпечення США сучасного типу фактично завершилося в середині 1960-х рр. В ній були чітко виражені дві гілки: державна і приватна. Пенсійний вік у США з самого початку був встановлений на рівні 65 років. Проте сьогодні в США визначені три категорії пенсійного віку: 62 роки (ранній пенсійний вік); 65-67 років (нормальний пенсійний вік); 70 років (пізній пенсійний вік). Важливим є те, що кожен громадянин США, відповідно до цього, має право самостійно вирішувати, коли йому виходити на пенсію. Базовою величиною для розрахунків розміру пенсії конкретної особи є середньомісячний проіндексований заробіток (Average Monthly Indexed Earnings – AMIE) за 35-річний період її трудової діяльності. Якщо ж трудовий стаж особи становить менше 35 років, тоді їй

зараховують “нульові” заробітки за ту кількість років, якої не вистачає до 35 [54, с.34].

Подібною до американської системи державного соціального страхування є англійська система. Основними відмінностями є вікові категорії виходу на пенсію (60 років для жінок, 65 років для чоловіків). Загалом роль держави в забезпеченні старших людей пенсією стала важливою у Великій Британії з початку XX ст. Першу систему державного пенсійного забезпечення було представлено в 1908 році. В 1948 році, у зв'язку з деклараціями про будівництво “держави процвітання”, уряд вводить державну пенсію на основі обов'язкових відрахувань з доходів.

Сьогодні у Великій Британії існують три схеми пенсійного забезпечення. Перша – головна державна схема (Basic State Scheme – BSS), членство у якій є обов'язковим. Тут немає фондової основи. В цьому випадку це означає, що головні державні пенсії фінансуються за рахунок обов'язкових відрахувань з доходів працездатного населення (прослідковується так званий “зв'язок поколінь” між працюючими та пенсіонерами) [77, с.254–255].

Друга – базова державна пенсійна схема (State Earnings-Related Pension Scheme – SERPS). Вона була введена в 1978 році на основі державного пенсійного закону і гарантувала вкладникам додаткову пенсію як відсоток від їхніх доходів (25 відсотків доходів за 20 найкраще оплачуваних років). Не передбачає створення якогось конкретного пенсійного фонду. Участь у ній також є обов'язковою. Сплата внесків (4,6 відсотка доходів – 1,6 відсотка сплачує працівник і 3 відсотки – роботодавець) проводиться – як і в головній державній схемі – через національну систему страхування [77, с.255].

Третя – професійні приватні пенсійні схеми (Occupational Personal Pension Scheme – OPPS). Внески в такі схеми мають певні податкові пільги. Вони передбачають створення конкретного приватного пенсійного фонду, в який сплачуються внески впродовж усього трудового стажу. Характерним є те, що такі схеми можуть бути як з ВД, так і з ВВ.

В табл. 1.4 поданий вік виходу на пенсію в деяких країнах (в Україні він

найнижчий).

Таблиця 1.4

Вік виходу на пенсію в деяких країнах світу

Країна	Чоловіки (років)	Жінки (років)
Велика Британія	65	60
Вірменія	65	63
Грузія	65	60
Естонія	63	63
Казахстан	63	58
Канада	65	65
Латвія	65	65
Литва	62,5	60
Молдова	65	60
Польща	65	60
США	67	67
Угорщина	62	62
Україна	60	59

В основі нової пенсійної системи Швеції закладено систему з фіксованими внесками та накопиченням “віртуального капіталу” на рахунках. Кожен працівник – учасник пенсійної системи – перераховує свої внески на індивідуальний пенсійний рахунок (16 відсотків), на який нараховується “віртуальний відсоток” прибутковості, встановлений законодавчо. Проте система при цьому залишається солідарною, тому що реального накопичення внесків на рахунках, їх інвестування не відбувається. По досягненні пенсійного віку розмір пенсійних виплат залежить від розміру внесків на рахунках з урахуванням “віртуального відсотка”, а також від очікуваної тривалості життя в пенсійному віці. Частина внеску (2,5 відсотка) надходить на спеціальний рахунок резерву страхових внесків (другий рівень пенсійної системи). Він є депозитним. Кошти надходять в один із фондів, що діють на конкурентній основі. З виходом на пенсію особа отримує із системи резерву страхових внесків свої капіталізовані заощадження.

В Австралії існує чітко виражений перший пенсійний рівень (пенсія по старості). Він фінансується з податків, а розміри пенсій визначаються не з урахуванням рівня доходів, а з урахуванням рівня добробуту. Фінансування

пенсій за рахунок багатих тут має менші масштаби. У результаті усі, крім самих багатих, одержують принаймні якусь державну пенсію. Оскільки державна пенсія фінансується з податків і є більш високою для найменш забезпечених категорій населення, то перший рівень має яскраво виражений перерозподільний характер. Другий рівень пенсій має форму обов'язкової участі в системі індивідуальних капіталізованих рахунків.

Універсальну систему пенсій у твердих розмірах має Нова Зеландія, яка доповнена системою добровільних капіталізованих пенсій із визначеними внесками. Універсальна система є розподільчою і фінансується з податків, а пенсії обкладаються податками. Пенсійний вік збільшується з 60 до 65 років. Розмір пенсій недавно було збільшено і планується довести його до рівня 65 відсотків середньої тижневої заробітної плати. Коли ця ціль буде досягнута, є наміри індексувати пенсії відповідно до зростання заробітної плати. Обговорюється також питання створення керованого урядом фонду, у рамках якого повинна здійснюватися часткова капіталізація коштів на майбутні пенсійні виплати.

Крім обов'язкових систем пенсійного забезпечення, у всіх згаданих країнах успішно розвиваються різні добровільні пенсійні фонди: з ВД або ВВ, частково капіталізовані або частково солідарні, фонди лише для працівників певних галузей промисловості чи підприємств і фонди, відкриті для усіх громадян. В одних країнах ці фонди функціонують виключно на добровільних засадах, тоді як в інших певна частина додаткових коштів збирається в обов'язковому порядку на першому рівні (наприклад, коли підприємство, на основі попередньо укладених угод між керівництвом підприємства, профспілками та урядом, зобов'язане сплачувати внески до пенсійного фонду певної галузі).

Наслідуючи моделі солідарної системи пенсійного забезпечення, запроваджені в Європі та США, протягом XX ст. багато країн також запровадили подібні системи.

Однією з основних засад, що є обов'язковою в Європейському Союзі, є

засада вільної міграції людей. З нею пов'язане збереження прав на соціальне забезпечення, в тому числі права на пенсію чи ренту через непрацездатність або втрату годувальника. В кожній країні ЄС діють правові засади визначення права на пенсію і ренту та розрахунок їх розмірів. Участь в ЄС не означає, що всі країни повинні мати і застосовувати однакові приписи. Однак з метою гарантування мігруючим громадянам країн-учасниць таких самих прав, які мають громадяни країни, до якої відбулася міграція, в рамках ЄС проводиться координація систем соціального захисту. Вона полягає в тому, що, незалежно від внутрішніх врегулювань, всі країни-учасники зобов'язуються застосувати до особи, яка мігрує, – європейське право, що координує законодавство країни.

У сфері пенсійно-рентового забезпечення приписами ЄС охоплені: пенсії; ренти через непрацездатність; ренти родинні; виплати внаслідок нещасних випадків на виробництві та професійного захворювання; допомога на поховання.

Основні принципи координації систем соціального захисту такі:

- Принцип рівного трактування. Полягає в тому, що громадяни країн-учасниць, які проживають в іншій країні, мають такі самі обов'язки і користуються такими ж правами, як громадяни даної країни. Заборонена будь-яка дискримінація стосовно громадянства, віку і статі.
- Принцип застосування законодавства однієї країни. Застрахований підлягає виключно законодавству однієї країни-учасниці. На практиці саме місце роботи визначає, страхуванню якої країни буде підлягати особа. Якщо, працівники чи самозайнята особа проживає в іншій країні-учасниці ніж працює, то вона підлягає тільки законодавству країни, де виконує роботу.
- Принцип сумування строків страхування. Будучи громадянином України, можна було б проживати і працювати в кожній з країн-учасниць ЄС, а законодавство ЄС при призначенні права на пенсійно-рентові виплати дало б можливість на сумування строків страхування, набутих в країнах ЄС. У випадку, коли, згідно з приписами країна-учасниця, яка надає право на пенсійно-рентові виплати, вимагатиме певного страхового стажу, а

зацікавлений не відпрацював у цій країні необхідного строку, будуть враховані для цього відпрацьовані строки в інших країн ЄС так, як це б було набуто в даній країні.

- Принцип збереження набутих прав та експорту виплат. Цей принцип гарантує виплати пенсій і рент за умови, коли особа не проживає на території країни, в якій набула таке право. Це право не може бути відкликано або змінено.

З моменту вступу України в ЄС кожен громадянин матиме можливість користуватися приписами координації систем соціального захисту в країнах ЄС та Швейцарії.

1.3. Ретроспективний аналіз пенсійного забезпечення в Україні

Українському інституту соціального страхування уже понад тисяча років. Перші згадки про відшкодування збитків, завданих життям, знаходимо в давньоруських літописах, датованих X–XI ст. У зібранні законів “Руська правда” було передбачено певне матеріальне відшкодування у випадку вбивства члена общини. Участь членів общини у відшкодуванні завданого збитку передбачалася у випадку смерті від нападу невідомого вбивці, у випадку смерті внаслідок ненавмисного непередбаченого вбивства, а також тоді, коли вбивство було навмисно скоєне невідомим вбивцею [213, с.14–18].

У козаків на початку XVIII ст. існувала форма компенсації за “виробничі” травми. Незважаючи на існування ранніх форм страхування життя, воно не одержало в Україні такого історичного розвитку, як в інших європейських державах. Для задоволення невеликого наявного попиту на страхові послуги зі страхування життя залучалися різні іноземні страхові товариства (“Нью-Йорк взаємне товариство страхування життя”, “Фенікс”, “Австрія”, Чеський страховий банк “Славія”, “Азієнда”, “Россия”, “Петроградське товариство”), а вітчизняні лише пропонували їхні послуги. Така тенденція зберігалася до кінця XIX ст.

У 1861 році на теренах Галичини та Буковини розпочинає свою

діяльність “Краківське товариство взаємного страхування” (назване “Флоріанкою”). З 1869 року товариство займається вже страхуванням життя.

З прийняттям австрійським парламентом у 1867 році закону про товариства та в 1873 році закону про кооперативні спілки полегшується процес створення товариств взаємного страхування. У цій ситуації українські господарники починають активно діяти у напрямку створення власної страхової установи. Проте, попри всі намагання отримати дозвіл державної адміністрації на створення такого товариства, позитивних зрушень довелося чекати до 1891 року, – в цей час відбулася зміна керівництва міністерства фінансів Австро-Угорської імперії. Ця подія, тиск української громадськості, а також новий курс у внутрішній політиці імперії сприяли прийняттю урядом рішення про відкриття Кооперативного товариства взаємного страхування “Дністер”. Перші страхові операції “Дністер” почав здійснювати лише наприкінці 1892 року.

З метою раціонального ведення фінансово-господарської діяльності товариство здійснювало регулярні відрахування у цілий ряд спеціальних фондів, а саме: основний фонд, резервний фонд, преміальний фонд, фонд взаємодопомоги членам товариства; фонд нарахованих процентів по резервах страхових внесків, фонд забезпечення персоналу при нещасних випадках та пенсійний фонд службовців. Розмір останнього у 1907 році складав 218 364 крони [92, с.89].

Поряд із ризиковими видами страхування (страхування будівель, рухомого майна, тварин, врожаю тощо), на які мав окрему концесію, “Дністер” проводив і операції зі страхування життя. Маючи широку агентуру, товариство спочатку пропонувало таке страхування від імені краківського товариства “Флоріанка”. Страхування життя охоплювало такі види страхувань, як: страхування на випадок смерті, страхування дітей до повноліття, страхування на випадок смерті із скороченою сплатою премій, мішане страхування на випадок дожиття або смерті застрахованого. Окрім страхового посередництва, виникали спроби заснування страхових бюро із надання

посередницьких послуг. Зокрема на території Галичини та Буковини відомим було Страхове бюро Михайла Губчака, яке приймало побажання громадян застрахувати життя, пенсію, посаг дітей від нещасних випадків тощо [92, с.91].

У 1908 році Емеритальною касою інженерів шляхів сполучення були виконані актуарні розрахунки аж до 2062 року. Методику цих розрахунків, що була опублікована в Києві у 1905 році, розробив професор Київського університету А. Граббе. Слід зазначити, що ця методика використовується сучасними фахівцями-актуаріями практично без змін [126, с.32].

На початку ХХ ст. було здійснено спробу відкрити страхове товариство “Любов”, основним видом діяльності якого повинно було стати страхування пенсії на випадок удівства та допомоги на випадок сирітства. Однак через відсутність достатньо-допустимої чисельності страхувальників воно так і не розпочало своєї діяльності. З часом ще одну спробу організувати таке товариство очолив професор Чернівецького університету Стефан Смаль-Стоцький, видатний український громадський діяч, котрий розглядав заснування страхового товариства як черговий здобуток української громадськості на шляху до національної автономії [108, с.101]. Саме він і став президентом Товариства взаємного страхування життя і пенсій “Карпатія”, яке розпочало свою діяльність 27 серпня 1911 року в Чернівцях. У 1913 році головний офіс товариства перенесено до Львова.

Товариство надавало послуги зі страхування життя на випадок дожиття і смерті, змішаного страхування життя, страхування дітей. Характерною рисою була політика всеохопленості страхового ринку – залучення до страхування бідніших верств через відносно низькі тарифи. Ефективність страхової діяльності товариства постійно зростала. Так, якщо у 1912 році його прибуток становив лише 2 тис. крон, то у 1924 році – вже понад 26 тис. крон [92, с.93].

Важливе місце в існуючій тоді системі соціального захисту, що сформувалася на теренах Галичини, займала низка пенсійних фондів, організованих за галузевим та територіальним принципами. Яскравим прикладом такого формування був Пенсійний фонд працівників міських

електричних закладів у Львові, початок діяльності якого сягає початку XX ст. Відповідно до статуту, метою діяльності фонду було забезпечення пенсією працівників у міських електричних закладах, а також їхніх родин у випадку смерті годувальника, який працював у цих закладах. Право на членство мали всі, хто працював у міських електричних закладах, платив внески відповідно до статуту, не належав до іншого фонду і не отримував ренти від інших страхових закладів, відбув обов'язкову військову службу, вік при вступі не перевищував 40 років, стан його здоров'я відповідав вимогам дорученої посади [43, с.113].

Пенсія після 10 років належності до фонду становила 40 відсотків від рівня оплати праці й зростала за кожен додатковий рік на 2,4 відсотка, тому після 35 років членства досягала 100 відсотків (максимуму) службових виплат [43, с.114].

Здебільшого такі пенсійні фонди формувалися за рахунок майна попереднього пенсійного фонду, вступних премій, щомісячних внесків, дотацій відповідних закладів та інших надходжень.

На початку XX ст. у Львові свою діяльність продовжують провадити Заклад страхування від випадків (випадкове страхування) та Заклад страхування розумових працівників (пенсійне страхування працівників освіти і науки). Окрім них, організовується в Бориславі невелика кількість Братських кас, які надавали страховий захист гірникам.

Після окупації російськими військами Галичини на початку Першої світової війни окупаційна адміністрація наказала припинити господарську діяльність усіх центральних українських установ (як приватним, так і кооперативним). Військова жандармерія конфіскувала кошти товариства "Дністер", що зробило неможливою його подальшу кредитно-страхову діяльність.

Наприкінці Першої світової війни в Україні почалася активна реорганізація кооперативного страхування. Було визнано, що різні приватні

страхові установи, які діяли на страховому ринку, непрофесійно провадили свою діяльність, зловживали довірою страхувальників.

Після насильницького приєднання західноукраїнських земель до Польщі, розпочався активний процес ополячення страхової справи. Страхові товариства “Дністер” і “Карпатія”, долаючи власні труднощі і перебуваючи у постійному протистоянні з владними органами, з перемінним успіхом діяли аж до початку Другої світової війни. З приходом радянської влади на Західну Україну були ліквідовані обидва страхові товариства. Страхування життя, як і вся страхова діяльність, у новостворених областях почало здійснюватися органами державного страхування за принципами державної монополії.

На східних українських землях у дореволюційний період існували, як і по всій Російській імперії, різні благодійні товариства, було і соціальне страхування. Каси взаємодопомоги, створені на гірничих заводах ще в 1861 році, каси взаємодопомоги деяких категорій фабрично-заводських робітників не мали суттєвого значення в соціальному забезпеченні, оскільки охоплювали мізерну його частину і існували в основному за рахунок внесків самих працівників.

До 1901 року практично не існувало жодних спеціальних законів про пенсійне забезпечення чи страхування життя. Лише 15 травня 1901 року затверджуються “Тимчасові правила про пенсії робітникам казенних гірничих заводів і рудників, які втратили працездатність”, а 2 червня 1903 року – Закон “Про винагороду потерпілих внаслідок нещасних випадків, працівників і службовців, а також членів їх сімей на підприємствах фабрично-заводської, гірничої і гірничозаводської промисловості”. Цей закон вводив особливу відповідальність окремих підприємців за каліцтво на виробництві у вигляді винагороди за майнову шкоду, викликану зниженням чи втратою працездатності називаною пенсією.

У 1912 році з’явилися закони “Про страхування від нещасних випадків” та “Про страхування на випадок хвороби”.

До жовтневого перевороту 1917 року соціальне забезпечення людей похилого віку будувалось не на основі врахування віку, а на підставі втрати працездатності та настання інвалідності. Не зважаючи на те, що багато країн Європи ще з кінця XIX ст. почали запроваджувати соціальне страхування на випадок похилого віку, у царській Росії та потім і в СРСР випадок настання старості аж до 1929 року не належав до сфери соціального страхування [82, с.54].

З проблемою соціального захисту зіткнулися і більшовики. Більшовики вважали, що кінцева мета соціального забезпечення – дати кожному за його потребами. Доктринальний марксизм поставив у пряму залежність розподіл матеріальних благ від засобу виробництва та кількості вироблених у суспільстві продуктів. Головне мірило – праця, а ідеальний стан суспільства – комунізм. Доки він не настав, міру праці та міру потреб повинні регулювати суспільство та держава. Ці та інші принципи з часом лягли в основу системи соціального захисту та пенсійного забезпечення зокрема.

Для розв’язання нагальних проблем, пов’язаних із соціальним захистом широких верств населення, більшовики визначили три основні шляхи: державне забезпечення, соціальне страхування, громадська взаємодопомога.

Державне забезпечення мало охоплювати всі соціальні верстви, поширюватися на всіх, хто його потребував. Фінансування здійснюється із власних державних фондів, у звичайному бюджетному порядку. При цьому ніхто жодних внесків не робить.

Громадська взаємодопомога передбачала створення фондів допомоги через відрахування, що здійснюються учасниками незалежно від форми відрахувань та форм участі. Соціальне забезпечення здійснювалося і за рахунок суспільних фондів колективних товариств [94, с.5–6].

27 жовтня 1917 року рішенням II Всеросійського з’їзду Рад створюється спеціальний державний орган - народний комісаріат праці, що був покликаний здійснювати більшовицьку програму в галузі охорони праці і соціального

страхування [3, с.44–45]. З часом було прийнято ряд декретів, які встановлювали окремі види соціального страхування.

11 грудня 1917 року було прийнято Положення “Про страхування на випадок безробіття” [3, с.45]. У період “воєнного комунізму” соціальне страхування, що спочатку вводилося тільки для робітників і службовців, було замінено соціальним забезпеченням для всього трудового населення країни, яке регулювалося Положенням “Про соціальне забезпечення трудящих” від 31 жовтня 1918 року.

Для здійснення соціального забезпечення були організовані підвідділи соціального забезпечення і охорони праці – при місцевих органах Наркомпраці (з 1919 року при органах об’єднаного Народного комісаріату праці і соціального забезпечення). У квітні 1920 року об’єднаний наркомат знову розділяється на два комісаріати – Народний комісаріат праці і Народний комісаріат соціального забезпечення. У зв’язку з цим всі справи соціального забезпечення було передано Наркомсоцзабезу. До кінця 1920 року НКСЗ було передано і забезпечення безробітних [3, с.45].

Таким чином, у вищезгаданий період існувало лише державне забезпечення. Населення підлягало забезпеченню лише за рахунок державних фондів, які на той час були не достатньо місткими. Існуюча система соціального забезпечення не могла повністю справитися зі своїми завданнями за рахунок державного бюджету.

У період нової економічної політики (НЕП) підприємства були переведені на госпрозрахунок. Характерним стає не соціальне забезпечення всіх за рахунок держави, а соціальне страхування працюючих за трудовими договорами.

Декрет 1921 року “Про соціальне страхування осіб, зайнятих найманою працею” відновив соціальне страхування, замінивши ним введене в роки громадянської війни всезагальне соціальне забезпечення щодо робітників і службовців. Проте, у зв’язку з важким економічним станом країни внаслідок громадянської війни, соціальне страхування не було зразу здійснене в повному

обсязі. Спочатку було запроваджено забезпечення по тимчасовій непрацездатності, по вагітності і пологах, по додаткових допомогах (на народження дитини і поховання) і по безробіттю [3, с.45–46].

Забезпечення пенсіонерів здійснювалося на кошти соціального страхування, яке поступово передавалося із органів соціального захисту страховим касам. Разом з розвитком народного господарства розширювалося і підвищувалося забезпечення по соціальному страхуванню. У 1924 році були підвищені пенсії інвалідам внаслідок трудового каліцтва. З 1925 року ввели пенсії вчителям за вислугу років. В 1926 році пенсії, що раніше виплачувалися в однакових розмірах, були перераховані виходячи з середньомісячного заробітку для цієї професії, а новопризначені — із індивідуального заробітку.

У 1928 році вперше вводяться пенсії за віком як особливий вид забезпечення по соціальному страхуванню. Спочатку такі пенсії були запровадженні тільки для робітників-текстильників. У 1929 році забезпечення цими пенсіями розповсюдилося на робітників гірничої, металургійної промисловості, залізничного та водного транспорту. Пенсії за вислугу років, встановлені в 1925 році для вчителів, надалі були розповсюджені і на інші категорії спеціалістів: на більшість працівників освіти, медичних, ветеринарних працівників, агрономів, льотно-підйомний склад Цивільного повітряного флоту. Із бюджету соціального страхування стали виділяти кошти на лікувальне харчування і на позашкільне обслуговування дітей [3, с.46].

23 червня 1931 року ЦВК і РНК СРСР прийняли Постанову “Про соціальне страхування”, якою встановлювався новий порядок забезпечення з врахуванням важливості виробництва, стажу роботи, ставлення до праці. Замість попередньої “зрівнялівки” вводились диференційовані норми допомог і пенсій залежно від тривалості загального і безперервного стажу роботи, членства в профспілці, ударництва в галузі виробництва, встановлювалися пільги в наданні путівок у санаторії й будинки відпочинку для передових робітників.

ЦВК і РНК СРСР визначили ряд заходів щодо поліпшення роботи страхових кас. Головноцстрахи було ліквідовано і замість них створено республіканські каси соціального страхування. У найважливіших галузях промисловості і на транспорті організовувалися центральні галузеві каси соціального страхування, які працювали під безпосереднім керівництвом профспілок [3, с.46].

Прийнята 5 грудня 1936 року Конституція СРСР декларативно проголосила право всіх громадян СРСР на матеріальне забезпечення в старості. Але пенсійне забезпечення все ще регулювалось не законами, а через прийняття окремих постанов ЦК ВКП(б), РНК СРСР та ВЦРПС. Право на пенсійне забезпечення, крім робітників, набули і службовці, а колгоспникам довелось чекати пенсій ще майже 30 років.

Згідно із Конституцією, в 1937 році право на пенсійне забезпечення по старості також отримали і службовці. Одночасно уряд значно змінив систему фінансування соціального страхування. Видатки на виплату пенсій непрацюючим пенсіонерам стали проводити із коштів місцевого бюджету, звільнивши від них бюджет соціального страхування.

Постановою “Про заходи щодо упорядкування трудової дисципліни, покращення практики державного соціального страхування і боротьби із зловживаннями у цій справі” від 28 грудня 1938 року поліпшувалось пенсійне забезпечення: встановлювались спеціальні надбавки до пенсій інвалідам I і II груп, сім’ям померлих робітників і службовців за безперервний стаж роботи, вводилася виплата пенсій за віком без урахування заробітку пенсіонера, дещо підвищився мінімальний розмір пенсії. Цією ж постановою всі витрати на виплату пенсій непрацюючим пенсіонерам, які покривалися з 1937 року за рахунок місцевого бюджету, стали знову провадитися за рахунок коштів соціального страхування.

14 липня 1956 році був прийнятий Закон “Про державні пенсії”, який закріпив існуючу на той час нерівність у соціальному забезпеченні робітників і службовців, з одного боку, і колгоспників – з іншого [3, с.48]. Крім того, цей

Закон відділив пенсійне забезпечення від державного соціального страхування, що можна прослідкувати за ознакою методів їх фінансування. Якщо соціальне страхування фінансувалось за рахунок фонду, який створювався від страхових внесків, що сплачували всі підприємства і установи в обов'язковому порядку за працюючих на них робітників та службовців, то пенсії фінансувались з фонду, який був складовою частиною Державного бюджету.

У 1958 році введено пенсії за вислугу років для деяких категорій артистів театрів, цирків та інших театральних-видовищних закладів.

Після прийняття в 1964 році Закону “Про пенсії і допомоги членам колгоспу” з 1965 року почала вирішуватись нарешті проблема пенсійного забезпечення колгоспників. Пенсійний вік членів колгоспу становив: для чоловіків 65 і для жінок 60 років. Розмір пенсії для рядових колгоспників складав 12 крб. або в 2,5 рази менше середнього розміру пенсії. В 1968 році колгоспники отримали право на пенсію по старості з такого ж віку, як робітники та службовці, тобто для них пенсійний вік було знижено на 5 років [35, с.55].

Таким чином, в Україні, як і в інших частинах колишнього СРСР, склалась державна всеохоплююча система пенсійного забезпечення по старості для працюючого населення.

Указом Президії Верховної Ради СРСР “Про подальше підвищення розмірів пенсій інвалідам і сім'ям, що втратили годувальника” від 21 листопада 1973 року в галузі пенсійного забезпечення було започатковано новий етап його формування [10, с.678].

У 1978 році було прийнято Закон “Про подальше покращення пенсійного забезпечення колгоспників”, який частково зблизив умови пенсійного забезпечення робітників і службовців, а також членів колгоспу [10, с.445].

Подальші зміни пенсійного забезпечення знайшли своє відображення в Указі президії Верховної Ради СРСР “Про подальше покращення пенсійного

забезпечення робітників, службовців, членів колгоспів і їх сімей” від 22 травня 1985 року.

З 1988 року в Радянському Союзі розпочинається страхування додаткової пенсії. З метою забезпечення його доступності для широких верств населення страховий фонд наполовину формувався за рахунок внесків застрахованих, решту додавав держбюджет. Страхувальник спочатку вносив одноразовий внесок за весь період страхування. З цих коштів йому виплачувалася пізніше щомісячна додаткова пенсія. Договори укладалися на термін від 2 до 20 років або по-життєво [79, с.204].

З прийняттям Закону “Про пенсійне забезпечення громадян в СРСР” від 15 травня 1990 року і Закону “Про пенсійне забезпечення військовослужбовців” від 28 квітня 1990 року практично завершився процес створення єдиної всеохоплюючої системи пенсійного забезпечення, яка діяла за єдиними умовами та нормами [3, с.49–50]. Ця система започаткувала закладення страхових основ, передбачивши відокремлення пенсійної системи від держбюджету. Джерелом коштів для фінансування пенсій став не державний бюджет, як раніше, а Пенсійний фонд, який формувався за рахунок коштів, що відраховували підприємства і організації, а також страхових внесків громадян. Звичайно, зважаючи на очевидні обставини, ця система не могла бути пристосована до нових економічних умов, і тому зазнала невдачі.

Після здобуття незалежності перед Україною постало питання розробки національного законодавства з пенсійного забезпечення та нової стратегії соціального захисту, яка б відповідала ринковим умовам, забезпечувала кращу соціальну захищеність пенсіонерів при одночасному досягненні макроекономічної стабілізації. Кабінет Міністрів України доручив розробку нової стратегії Міністерству праці, а підготовку нового пенсійного законодавства Міністерству соціального захисту населення. Нині чинний Закон України “Про пенсійне забезпечення” Верховна Рада України ухвалила 5 листопада 1991 року. Він майже нічим не відрізняється від аналогічного союзного закону 1990 року, про який мова йшла вище. Винятком стало суттєве

розширення спектру пілг у пенсійному забезпеченні щодо дострокового виходу на пенсію [36, с.56].

21 грудня 1993 року Верховна Рада ухвалила “Концепцію соціального забезпечення населення України”, започаткувавши тим самим комплексну реформу національної системи соціального забезпечення. Ідеї, закладені у цій концепції, зводились не лише до удосконалення солідарної пенсійної системи. Концепція передбачила також розвиток трьох інших систем: обов’язкового пенсійного страхування; пенсійного забезпечення за місцем роботи через пенсійні плани, що перебувають у приватному секторі; особистого страхування через приватні пенсійні рахунки.

Тоді ж у рамках реалізації концепції було розроблено законопроект “Основи законодавства України про загальнообов’язкове державне соціальне страхування”, який Верховна Рада прийняла 14 лютого 1998 року. До його розробки, крім українських фахівців, були залучені також спеціалісти із Німеччини, оскільки на той час склались добрі взаємовідносини між Федеральним міністерством праці і соціального порядку Німеччини та Міністерством праці України [36, с.57–58].

Пенсійна система України в сучасному вигляді діє з 2004 року та формально складається з трьох рівнів пенсійного забезпечення. Передбачається, що пенсійні виплати майбутнім пенсіонерам будуть формуватися з трьох незалежних джерел, що дозволить збалансувати пенсійну систему та підвищити рівень життя українців у похилому віці.

Перший рівень – солідарна система (Пенсійний фонд України). Відрахування із заробітної плати у вигляді єдиного соціального внеску (ЄСВ), що складає 22%, надходять до Пенсійного фонду України та відразу перерозподіляються та виплачуються нинішнім пенсіонерам. На сьогоднішній день солідарна система не може забезпечити достойний рівень пенсії, в першу чергу, через демографічні причини, а саме, через старіння населення України – постійне збільшення кількості пенсіонерів та зменшення кількості працюючих людей. Тих коштів, що надходять до пенсійного фонду не вистачає для

покриття виплат пенсіонерам. На даний момент, Пенсійний фонд України має значний дефіцит – понад 130 млрд. грн., що складає 50% від свого бюджету. Для покриття дефіциту ПФУ щороку з держбюджету виділяються значні додаткові суми.

Другий рівень – обов’язкова накопичувальна система. Накопичувальна система передбачає щомісячні обов’язкові відрахування із заробітної плати працівника (з 2% до 7% від зарплати, поступове щорічне зростання) до обраного учасником сертифікованого недержавного пенсійного фонду (НПФ) та/або Накопичувального фонду. Кошти потрапляють на персональні рахунки громадян, де вони обліковуються, інвестуються, генерують дохід та збільшують розмір майбутніх пенсійних виплат. Наразі даний рівень ще не працює - концепція та параметри його запуску наразі активно обговорюються серед учасників ринку, профільних державних органів та народних депутатів.

Третій рівень – система добровільного недержавного пенсійного забезпечення. Система добровільного недержавного пенсійного забезпечення представлена недержавними пенсійними фондами (НПФ), яких в Україні налічуються близько 60. Пенсійні внески до НПФ здійснюються вкладником на добровільних засадах, кошти обліковуються на індивідуальному пенсійному рахунку, на них нараховується інвестиційний дохід. По досягненні пенсійного віку (за 10 років до офіційно встановленого пенсійного віку в Україні) учасник фонду отримує додаткову недержавну пенсію, що не залежить від стажу або державної пенсії. Приймати участь в цьому рівні можуть як фізичні особи, здійснюючі внески за себе, своїх рідних та дітей, так і юридичні особи, піклуючись про майбутню пенсію своїх робітників. Здійснюючі такі внески і фізичні, і юридичні особи мають можливість отримувати податкові пільги.

У недержавному пенсійному забезпеченні розмір пенсії залежить від внесків на користь учасника, що робить він (та/або його роботодавець), строку накопичення та інвестиційного прибутку, що постійно нараховується на ці внески. Таким чином, НПФ - це інструмент пенсійного накопичення, де ви

маєте можливість самотійно впливати на розмір своєї майбутньої пенсії. Саме самотійне добровільне накопичення є основою пенсійного забезпечення у більшості розвинених країн.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 1

1. Пенсійне забезпечення – необхідний елемент системи соціального захисту, важлива умова економічної та соціальної стабільності держави. Без перебільшення можна стверджувати, що достойне забезпечення добробуту своїх громадян – кінцева мета економічної діяльності держави.

2. Пенсійні відносини є основним видом суспільно-правових та соціально-економічних відносин, які складають систему пенсійного забезпечення. Відносини в сфері пенсійного забезпечення стали єдиним внутрішньо узгодженим і взаємопов'язаним самотійним видом суспільних відносин. Єдність і відносна самотійність пенсійних відносин підтримується відповідними державними і приватними системами пенсійного забезпечення.

3. Формування національних пенсійних систем – результат суспільної згоди з приводу принципів побудови, способів здійснення соціальної політики. Така згода відбувається під впливом економічних, культурних і національних традицій тієї чи іншої країни. Загальною і обов'язковою умовою організації будь-якої пенсійної системи є створення державою правової, організаційної та економічної бази, яка б забезпечувала закріплення пенсійних норм та збереження права на пенсію.

4. Україна впродовж понад тисячі років перебуває у стані постійного пошуку нових, ефективніших та соціально-орієнтованих механізмів формування та удосконалення системи соціального захисту. Варто зазначити період командно-адміністративної економіки, який привів українську пенсійну систему до своєрідної соціальної бартеризації. Вона не відповідає соціально-ринковим критеріям і цінностям, тому сьогодні наша держава проходить етап удосконалення шляхом проведення реформи.

5. Проведений науково-критичний аналіз пенсійних систем у різних країнах світу дозволяє зробити висновок, що не існує жодної пенсійної моделі, яку можна було б визнати за взірць для України. Те, що добре спрацьовує в одній країні, не завжди має такий самий позитивний наслідок в умовах іншої.

Кожній державі слід формувати власну пенсійну культуру, визначити свій власний тип пенсійної системи, яка б найкращим чином відповідала її національним, соціальним, економічним та політичним особливостям.

РОЗДІЛ 2.

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

2.1. Характеристика діяльності Старобільського об'єднаного управління Пенсійного фонду України Луганської області

Організаційна структура Пенсійного фонду відтворює структуру адміністративно - територіального устрою України, тобто побудована за територіальним принципом і відображує побудову систему органів державної та виконавчої органів влади. Пенсійний фонд – є центральним органом виконавчої влади, що організовує свою діяльність відповідно до Конституції, Законів України, Положення про Пенсійний фонд і інших нормативно-правових актів. Він має трьохрівневу структуру, яка відображена в наступній схемі (рис. 2.1):

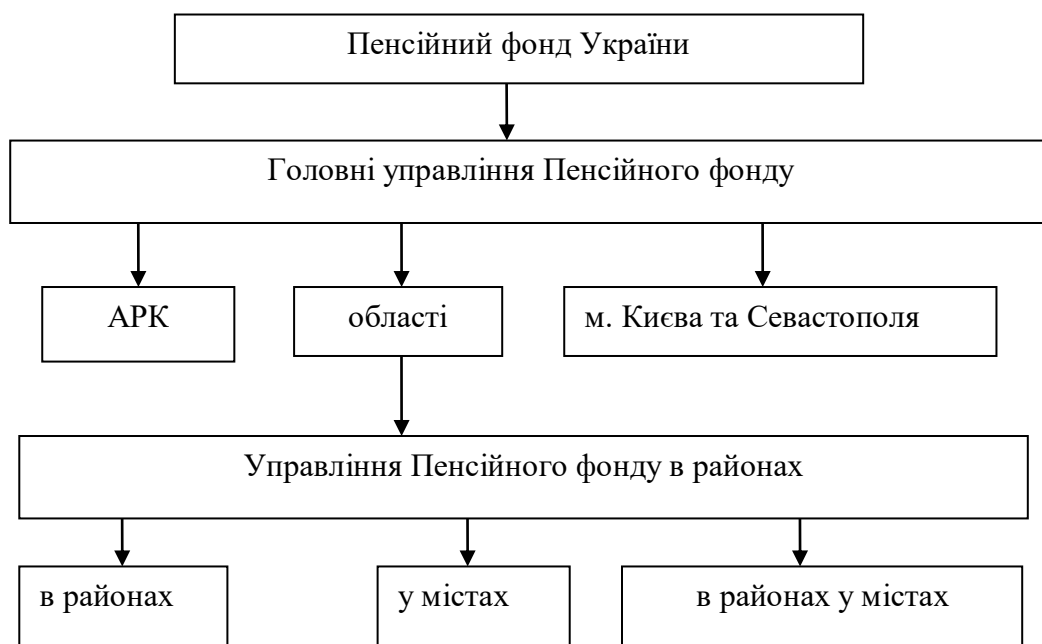


Рис.2.1. Структура Пенсійного фонду України

Пенсійний фонд здійснює свої повноваження безпосередньо та через утворені структурні підрозділи, що відображені у схемі 2.1.

Об'єктом дослідження магістерської роботи є Старобільське об'єднане управління Пенсійного фонду України Луганської області, яке було утворено відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 21 грудня 2016 року № 988 «Деякі питання функціонування територіальних органів Пенсійного фонду України» шляхом злиття управління ПФУ в Старобільському районі з управлінням ПФУ в Новоайдарському районі, яке зареєстроване в Єдиному державному реєстрі 30.03.2017 року.

Старобільське об'єднане управління Пенсійного фонду України Луганської області є розпорядником бюджетних коштів третього рівня. У своїй діяльності Старобільське об'єднане управління Пенсійного фонду України Луганської області керується Положенням, яке затверджене Правлінням Пенсійного фонду України, а також чинним законодавством України, нормативно-правовими актами Міністерства праці і соціальної політики та іншими інструктивними матеріалами.

Старобільське об'єднане управління Пенсійного фонду України Луганської області є юридичною особою, має самостійний баланс, рахунок в уповноваженому банку, печатку із зображенням державного герба України та своїм найменуванням.

Старобільське об'єднане управління Пенсійного фонду України Луганської області є бюджетною установою діяльність якого повністю фінансується за рахунок коштів державного бюджету.

Джерела покриття його видатків - доходи загального фонду, доходи спеціального фонду Державного бюджету.

Надходження їх проходить через органи Державного казначейства за встановленим порядком доведення асигнувань.

Метод обліку видатків - за кодами функціональної класифікації (КФК) і кодами економічної класифікації (КЕК) роздільно касові та фактичні видатки загального і спеціального фондів.

Порядок визначення результатів виконання кошторису доходів і видатків – один раз на рік наприкінці року.

В управлінні відсутні госпрозрахункові відносини, не обчислюється собівартість послуг, які надаються у більшості випадків безкоштовно. Він не має статутного капіталу, а всі активи є державною власністю. За функціональною бюджетною класифікацією він відноситься до органів державного управління. Функція – керівництво та управління в сфері пенсійного забезпечення. Відомча класифікація головного розпорядника коштів - 648

Основними функціями Управління є:

- забезпечення додержання підприємствами, установами, організаціями та громадянами вимог законодавства про державне соціальне страхування стосовно пенсійного забезпечення;
- планування доходів та видатків коштів Фонду в місті;
- у межах своєї компетенції - забезпечення виконання бюджету Фонду;
- здійснення реєстрації та ведення обліку платників страхових внесків, забезпечення надходження страхових внесків та інших платежів до Фонду;
- забезпечення ведення бухгалтерського обліку з виконання бюджету кошторису видатків на утримання управління фонду, складання та подання звітності Головному управлінню Пенсійного фонду України у Луганській області;
- контроль надходження страхових внесків до фонду;
- призначення і виплата пенсій, допомоги на поховання та інших соціальних виплат;
- інформування громадськості про свою діяльність;
- розглядання звернень, заяв та скарг підприємств, установ, організацій і громадян з питань діяльності управління;
- взаємодія з місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування.

Структуру Старобільського об'єднаного управління Пенсійного фонду України Луганської області відображено у таблиці 2.1.

Таблиця 2.1

Структура Старобільського об'єднаного управління Пенсійного фонду
України Луганської області

№ з/п	Назва структурного підрозділу	Кількість штатних посад
1	2	3
I.	Керівництво	3
I.1	Начальник управління	1
I.2	Перший заступник начальника управління	1
I.3	Заступник начальника управління	1
II.1	Старобільський відділ обслуговування громадян	9
II.2	Новоайдарський відділ обслуговування громадян	7
II.3	Сектор обслуговування громадян в м. Щастя	3
III.1	Старобільський відділ з питань призначення, перерахунку та виплати пенсій	21
III.2	Новоайдарський відділ з питань призначення, перерахунку та виплати пенсій	15
IV.	Фінансово-економічний відділ	4
V.	Адміністративно-господарський відділ	6
VI.	Відділ по роботі з персоналом	3
VII.	Головний спеціаліст - юрисконсульт	1

До основних завдань фінансово-економічного відділу належить:

1. Організація роботи по виявленню і реєстрації на території міста всіх підприємств, громадян підприємців, які використовують найману працю та відповідно до діючого законодавства України зобов'язані сплачувати страхові внески до Пенсійного фонду України за своїх працівників, громадян, які займаються підприємницькою діяльністю, заснованою на особистій власності та виключно їх особистій праці;

2. Здійснення відповідно до затвердженого графіка перевірки правильності нарахувань внесків платників до Пенсійного фонду, витрат коштів Пенсійного фонду.

3. Постійне здійснення контролю за своєчасним і повним надходженням внесків до Пенсійного фонду від громадян згідно з діючими тарифами внесків до Пенсійного фонду, в необхідних випадках контроль проводиться спільно з податковою інспекцією міста.

4. Перевірка поданих платником щомісячних звітів по формі, впровадження аналітичного обліку розрахунків з платниками внесків.

5. Організація роботи по припиненню діяльності платників.

6. Нарахування пені з сум недоїмки за страховими внесками у разі виявлення фактів несвоєчасного перерахування платежів платникам внесків, вживання заходів щодо своєчасного перерахування сум страхових внесків до фонду і в повному обсязі.

7. Складання протоколів про адміністративні правопорушення, передбачені ст. 165-1 Кодексу України про адміністративні правопорушення.

8. Сприяння активізації сплати внесків до Пенсійного фонду громадянами, які відповідно до діючого законодавства (ст. 56 Закону України «Про пенсійне забезпечення») добровільно сплачують страхові внески, та видача довідок про сплату внесків.

9. Видача довідок про сплату внесків громадянам, які припинили підприємницьку діяльність, чи залишили місце проживання.

10. Розрахунки, перевірка і облік повного внесення коштів, які сплачують підприємства Пенсійного фонду України на відшкодування витрат на виплат) пенсій відповідно до пунктів «б»-«з» ст. 13 Закону України «Про пенсійне забезпечення» та стягнення несвоєчасно перерахованих коштів, оформлення відповідних документів і пересилка їх підприємствам інших районів, областей, держав СНД.

11. Одержання та обробка банківських документів, розподіл коштів, що надходять по кодам і номерам платників, перевірка надходжень внесків в Пенсійний фонд згідно з строком виплати заробітної плати платниками на протязі місяця.

12. Організація співпраці з відділом впровадження персоніфікованого обліку та іншими підрозділами управління[42] .

Основними завданнями відділів з питань призначення, перерахунку та виплати пенсій є:

- проведення роз'яснювальної роботи серед населення щодо законодавства про пенсійне забезпечення, надання консультаційної допомоги:
- перевірка правильності та достовірності документів про призначення пенсій;
- перевірка правильності визначення права на пенсію та її розміру;
- забезпечення автоматизованого оброблення документів та інформації щодо виплати пенсій;
- складання відомостей та інших документів на виплат пенсій, їх передача підприємствам поштового зв'язку, банківським установам, через які здійснюється виплата пенсій;
- визначення потреби у коштах на виплату пенсій, складання відповідних заявок;
- здійснення розрахунків витрат, пов'язаних з оплатою послуг по доставці а виплаті пенсій, оформлення відповідних документів для здійснення розрахунків;
- здійснення контролю за своєчасністю виплати призначених пенсій;
- перевірка виплаченої кількості і суми пенсій за описом з одночасним розшифруванням за джерелами фінансування, видами пенсій, відрахувань сум аліментів за виконавчими листами та інших відрахувань, своєчасність їх перерахування;

- контроль за оформленням документів на виплату пенсій та своєчасністю її виплати і обліку сум пенсій, що виплачені на закріплених за працівниками підрозділ) дільницях;

- взаємодія з підприємствами поштового зв'язку та банківськими установами, через які здійснюється виплата пенсій;

- перерахунок пенсій відповідно до законодавства;

- підготовка та розгляд запитів з питань підтвердження трудового стажу та інших обставин, які визначають право на пенсію;

- складення відповідних протоколів;

- інформування підрозділів, що здійснюють виплату пенсії про зміни її розмір, припинення або поновлення її виплати.

Основними завданнями відділів з обслуговування громадян є:

- прийом, реєстрація, ведення обліку та зберігання документів, що подаються для виплати пенсії;

- перевірка правильності та достовірності документів про призначення пенсій;

- проведення прийому громадян, розгляд їх скарг та заяв з питань виплати пенсій;

- передача документів про призначення пенсії для забезпечення її виплати;

- видача, облік та зберігання бланків пенсійних посвідчень;

- підготовка та розгляд запитів з питань підтвердження трудового стажу та інших обставин, які визначають право на пенсію;

- взаємодія з органами реєстрації актів громадянського стану; взаємодія з підрозділами, які здійснюють виплату пенсій; проведення прийому громадян, розгляд їх скарг та заяв з питань призначення пенсій.

2.2. Оцінювання виконання кошторису доходів та витрат Старобільським об'єднаним управлінням Пенсійного фонду України Луганської області

При складанні кошторису головний бухгалтер на основі показників фінансової звітності подає у письмовому вигляді дані про фактично використані кошти в минулому періоді за статтями видатків, про обсяг отриманих доходів, штатний розпис за минулий бюджетний період і на основі отриманих даних розраховує план доходів і видатків, виходячи з конкретних сум за минулий період і економічних умов в країні в певному звітному періоді.

Видатки - це витрати, які здійснює управління для свого утримання та виконання своїх функцій. В т. ч. видатки за несплаченими рахунками кредиторів, за нарахованою і не виплаченою заробітною платою і стипендіями тощо, одним словом - кредиторська заборгованість.

Розглянемо виконання зведеного загального фонду кошторису Старобільського об'єднаного управління Пенсійного фонду України Луганської області (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Виконання зведеного загального фонду кошторису Старобільського об'єднаного управління Пенсійного фонду України Луганської області

Показники	2019				2020			
	затверджено кошторисом на рік	надійшло за рік	касові видатки	фактичні видатки	затверджено кошторисом на рік	надійшло за рік	касові видатки	фактичні видатки
видатки всього	12035,2	7620,0	7620,0	6982,8	9480,2	9468,9	9468,9	9704,9
поточні видатки	6845,4	6839,7	6839,7	6762,3	9470,6	9459,3	9459,3	9402,9
капітальні видатки	5189,8	780,3	780,3	220,5	9,6	9,5	9,5	301,9

Для аналізу видатків використані три їх види: кошторисні, касові та фактичні.

Касовими видатками вважають всі суми, отримані Головним управлінням з реєстраційних рахунків у відповідних органах Державного казначейства для їх використання (витрачання) згідно з кошторисом. При цьому касовими видатками вважають як кошти, отримані готівкою в касу управління, так і суми, перераховані шляхом безготівкової оплати рахунків.

Касові видатки — це не видача грошей з каси установи, а касове виконання бюджету. Підставою для здійснення касових видатків є платіжні доручення, виписані установами і оплачені ДКУ іншим юридичним особам за виконані роботи, надані послуги, отримані матеріали, та інше. Прикладом касових видатків може бути отримання готівки в касу на видачу зарплати, перерахування коштів за матеріали, продукти харчування, обладнання, у фонди на соціальні заходи тощо.

Під фактичними витратами маються на увазі нараховані видатки Головного управління, оформлені відповідними документами, включаючи видатки по неоплачених рахунках кредиторів і нарахованій зарплаті і стипендії. Підставою для здійснення фактичних витрат є документи, що підтверджують цільовий напрямок коштів (рахунки, накладні, товарно-транспортні накладні, розрахункові відомості нарахованої зарплати, трудові угоди, договори на виконання робіт, акти виконаних робіт, тендерна документація, договори про закупівлю тощо). Прикладом фактичних видатків можуть бути операції нарахування заробітної плати працівникам, списання витрачених медикаментів та продуктів харчування, погашення дебіторської заборгованості по капітальному будівництву тощо.

Такий розподіл видатків в обліку визначається необхідністю контролю з боку держави за використанням коштів.

Облік касових видатків забезпечує інформацію про касове виконання кошторису та залишки невикористаних асигнувань на кожну конкретну дату.

Облік фактичних видатків дає можливість контролювати хід фактичного виконання кошторису видатків установи в цілому та дотримання встановлених норм за окремими статтями і структурними підрозділами.

Облік фактичних видатків, як і касових, ведеться за кодами економічної класифікації видатків бюджету.

Касові та фактичні видатки по Старобільському об'єднаному управлінню Пенсійного фонду України Луганської області не збігаються у часі, оскільки в їх основу покладено різні принципи запису бухгалтерських операцій:

для касових видатків - це касовий метод, при якому запис доходів і видатків здійснюється в момент отримання коштів, незалежно від періоду, до якого вони належать;

для фактичних видатків — це метод нарахувань, за яким запис операцій здійснюється в момент їх визначення (нарахування), а не в момент фактичного витрачання (виплати) коштів.

Дані таблиці 2.2. свідчать про збільшення касових видатків Старобільським об'єднаним управлінням Пенсійного фонду України Луганської області проти 2019 року на 24%, хоча по кошторисним призначенням ситуація зворотна: 9,5 млн. гривень в 2019 році проти 12,0 млн. грн. в 2020 році.

Причиною цього послужило планування на 2019 рік капітальних витрат в обсязі 780333 тис. гривень проти 9599 тис. гривень у 2020 році. При цьому не використаний залишок кошторисних призначень в 2019 році склав 4409467 гривень, а в 2020 році, фактичні видатки перевищують кошторис на 292330 гривень. Причиною цього послужило часткове погашення дебіторської заборгованості по капітальному будівництву, що склалась на 1.01.2019 року.

Капітальні видатки по зведеному кошторису Старобільського об'єднаного управління ПФУ Луганської області передбачали в 2019 році витрати на ремонтні роботи в розмірі 151,0 тис. грн. і 69,0 тис. грн. – на придбання основних засобів – обладнання.

Капітальні видатки в 2019 році розподілені таким чином: на ремонтні роботи в розмірі 295,0 тис грн; на придбання основних засобів – обладнання 9,5 тис грн.

У структурі поточних витрат зведеного кошторису загального фонду Державного бюджету по даному Управлінню у 2019 році займає: 67,2% оплата праці працівників бюджетних установ і нарахування на заробітну плату; 30,4% - придбання предметів постачання і матеріалів, оплата послуг.

Відповідно ці витрати у загальному обсязі витрат 2020 року займають 73,4% і 23,8%.

Структуру поточних витрат згідно кошторисних призначень в тисячах гривень у 2020 - 2021 році характеризує рис. 2.2.

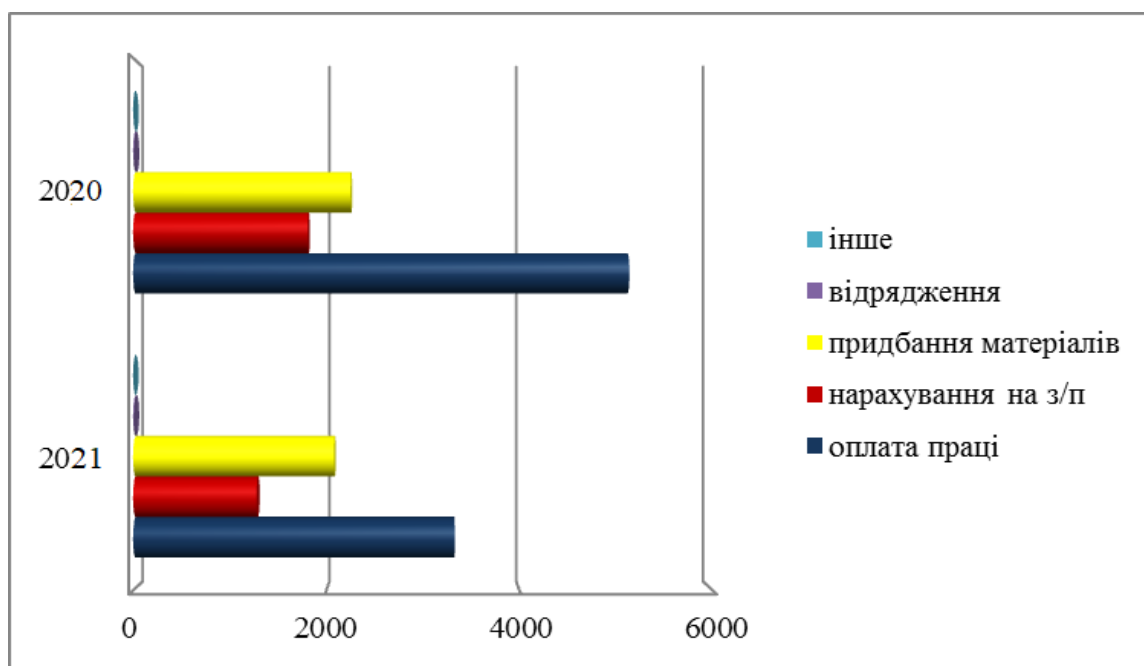


Рис.2.2. Структура поточних витрат у 2020 - 2021 році Старобільського об'єднаного управління Пенсійного фонду України Луганської області

Потреба в коштах на заробітну плату працівників Старобільського об'єднаного управління ПФУ Луганської області визначається згідно штатного розкладу бюджетної установи, затвердженого начальником Головного управління Пенсійного фонду України в Луганській області. При цьому також розраховується необхідність збільшення видатків у зв'язку з підвищенням розмірів мінімальної заробітної плати на наступний фінансовий рік.

У видатках по КЕКВ 1110 "Оплата праці працівників бюджетних установ", крім посадових окладів працівників державним службовцям

передбачено надбавку за вислугу років (постанова КМУ від 31 січня 2001 р. N 268) , виплати за ранг, виплати премій, виплати грошової винагороди, оплата за дні учбової відпустки, оплата за дні відпустки, матеріальна допомога на оздоровлення.

Проведемо аналіз динаміки видатків по апарату Старобільського об'єднаного управління ПФУ Луганської області по КЕКВ 1110 за 2018-2019 рр. (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Динаміка видатків по апарату Старобільського об'єднаного управління
ПФУ Луганської області за 2020-2021 рр. (тис. грн.)

Показники	Код	2020		2021	
		чисельність	сума	чисельність	сума
Фонд з/п по посадових окладах	010	68	648668	72	1574702
виплата за ранг	020	54	154431	56	159722
виплата за вислугу років	030	21	84933	23	200347
% виплати за вислугу	040		11%		11,5%
надбавка по Пост КМУ №2288	050	51	346778	53	900836
% надбавки	060		43%		46,56%
премії	090	44	1089838	48	1153861
виплати грошової винагороди	091	15	21666	-	-
матеріальна допомога на оздоровлення	120	10	203748	11	206968
виплати по тимчасовій непрацездатності	210	-	-	16	59490
всього фонд оплати по КЕКВ 1110	220	68	3330911	72	5139016

Ця категорія включає оплату праці всіх працівників апарату управління Головного управління (організацій) включаючи державних службовців, службовців, обслуговуючий персонал та нештатний персонал згідно з встановленими посадовими окладами. Величина оплати праці відображається без нарахувань на фонд оплати праці, які обліковуються за кодом 1120. До цієї

категорії також входить встановлена чинним законодавством одноразова грошова допомога в зв'язку з виходом на пенсію.

Ця категорія включає в себе:

код 1111 – заробітну плату за встановленими окладами, оплату праці по трудових угодах; надбавку за вислугу років; доплату за ранг, надбавки та доплати обов'язкового характеру (позаурочних годин, за науковий ступінь, за використання в роботі знання іноземних мов тощо); надбавки, що носять стимулюючий характер; премії (всі види преміальних виплат); щомісячну довічну плату науковцям; матеріальну допомогу, в тому числі на випадок хвороби, оздоровлення та в інших випадках за рішенням адміністрації установи відповідно до чинного законодавства;

код 1113 – виплати по тимчасовій непрацездатності – включає оплату перших п'яти днів тимчасової непрацездатності внаслідок захворювання або травми, не пов'язаної з нещасним випадком на виробництві, за рахунок коштів підприємства, установи, організації (у зв'язку з прийняттям Постанови Кабінету Міністрів України від 06.05.01р. № 439 відповідно до статті 2 Закону України «Про розмір внесків на деякі види загальнообов'язкового державного соціального страхування»).

Таблиця 2.3 свідчить, що фонд заробітної плати по апарату Старобільського об'єднаного управління ПФУ Луганської області по посадових окладах зріс за 2021 рік у 2,4 рази, виплата за вислугу років в 2,3 рази. Збільшилась кількість службовців які в 2021 році отримали матеріальну допомогу на оздоровлення.

Друга, найбільш суттєва стаття витрат – придбання предметів і матеріалів, утримання бюджетних установ- КЕКВ 1130.

До цієї категорії відноситься придбання всіх предметів і матеріалів, оплата послуг, за виключенням капітальних активів.

Ця категорія по апаратууправлінню включає закупівлю матеріалів, канцелярського обладнання, предметів для поточних господарських потреб та потреб, безпосередньо пов'язаних з профілем діяльності Пенсійного фонду,

Складові цих видатків:

код 1131 – видатки, з яких 38,5% використано на закупівлю канцелярських товарів, 55,3% - на обладнання та інвентар, решта – на виготовлення і придбання бухгалтерських, статистичних бланків, відомостей, а також класних журналів, свідоцтв, посвідчень і підписку періодичних видань.

код 1135 – видатки на утримання 1 одиниці транспортних засобів.

код 1136 – плата за використання приміщень.

код 1137 – видатки на поточний ремонт обладнання і його технічне обслуговування.

код 1138 – послуги зв'язку.

код 1139 – оплата інших послуг та інші видатки, з яких 54% складають видатки сплачені службі охорони за обслуговування систем сигналізації, 10% - видатки медіа засобам за послуги по наданню інформаційно - роз'яснювальної роботи.

Розглянемо структуру видатків на утримання апарату, придбання предметів постачання і матеріалів Старобільського об'єднаного управління ПФУ Луганської області за 2020-2021 роки (рис. 2.3).

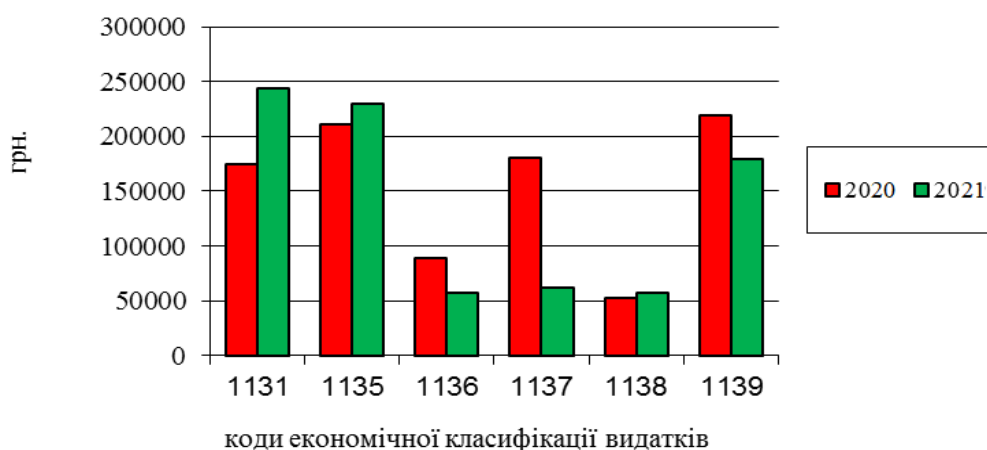


Рис.2.3. Структура видатків на утримання апарату Старобільського об'єднаного управління ПФУ Луганської області за 2020-2021 роки

Рисунок 2.3 свідчить про те, що загальна сума витрат на утримання апарату в 2021 році на 106 тис. грн. менше, ніж у 2020 році. Проте витрати на канцелярські та господарські видатки, обладнання та інвентар, оплата транспортних засобів і їх утримання у 2019 році значно вищі. Це пояснюється зростанням цін на ці товари та послуги.

У процесі виконання кошторису Старобільським об'єднаним управлінням ПФУ Луганської області виникають бюджетні зобов'язання. Бюджетні зобов'язання – це будь-яке здійснене розміщення замовлення, укладення договору, придбання товару, послуги.

Зобов'язання розпорядників поділяються на:

зобов'язання, тобто договори, угоди, контракти, тощо, прийняті розпорядниками в межах бюджетних асигнувань, передбачених їм у відповідному бюджеті.

фінансові зобов'язання – рахунки, платіжні вимоги, акти виконаних робіт, тобто документи, які отримує розпорядник на виконання зареєстрованих зобов'язань.

Для здійснення видатків обов'язковою вимогою Державного казначейства є здійснення обліку зобов'язань розпорядників коштів бюджету в межах бюджетних асигнувань

Старобільське об'єднане управління ПФУ Луганської області складає Реєстр зобов'язань та реєстр фінансових зобов'язань. До зазначених реєстрів в обов'язковому порядку додаються первинні документи, які повертаються розпорядникам з відміткою „взято на облік” і повторно подаються в момент проплати фінансового зобов'язання для підтвердження виконання цього зобов'язання.

Органи казначейства реєструють зобов'язання та фінансові зобов'язання розпорядників коштів Державного бюджету. При реєстрації зменшуються бюджетні асигнування розпорядників на суму взяття зобов'язань за відповідними кодом економічної класифікації видатків. При проведенні витрат

на суму касових видатків зменшується відповідна сума зареєстрованих фінансових зобов'язань.

2.3. Аналіз фінансового стану Пенсійного фонду України

Сучасна пенсійна система України сформувалася внаслідок трансформації пенсійного забезпечення на початку 90-х років XX ст. в рамках загальної системи та соціального страхування. У травні 1990-го року було створено спеціалізовану фінансову інституцію Пенсійний Фонд України (далі ПФУ) для акумуляції коштів та здійснення виплат відповідно єдиними принципам та нормам відповідно Закону СРСР «Про пенсійне забезпечення громадян СРСР», що набув чинності 1 січня 1991 року. ПФУ став самостійною фінансовою інституцією, що на основі фінансових внесків громадян країни здійснював пенсійні виплати через власні механізми акумуляції та розподілу. У серпні 1991 року було прийнято Закон України «Про пенсійне забезпечення», що трансформував ВФУ у самостійну фінансово-банківську систему. У 1991-1992 сформовано правове підґрунтя функціонування ПФУ та механізми збору коштів та фінансування пенсійних виплат. Постановою Уряду від 21.01.1992 року встановлено тариф внесків на соціальне страхування у розмірі 61% від фонду оплати праці госпрозрахункових підприємств, для бюджетних організацій – у розмірі 37%. Із суми відрахування до ПФУ надходило 91,6% та 86% коштів. З травня 1993 року частка відрахувань до ПФУ зменшена до розміру 88%, 12% надходило до Фонду соціального страхування. База оподаткування – фонд оплати праці, інші виплати через стягнення прибуткового податку. Крім того, у липні 1993 року визначено порядок оподаткування оплати за договорами цивільно-правового характеру, а в Законі України «Про внесення змін і доповнень до Кодексу Української РСР про адміністративні правопорушення» (жовтень 1992 року) визначено адміністративну відповідальність за можливі порушення порядків обчислення й сплати внесків в цілях соціального страхування. Це створило умови для фінансування пенсійних витрат та резерв коштів. Проте механізми

фінансування були складними та громіздкими, що зумовило трансформацію ПФУ у 1994 році. До 1994 року акумуляція коштів відбувалася на обласному рівні, перерозподіл від області до підприємств. Після 1994 року запроваджено акумуляцію коштів на районному, міському рівнях, фактично створивши прямий механізм виплат. У 1994-1997 роках кошти ПФУ включалися до державного бюджету.

Не зважаючи на трансформацію механізмів фінансування пенсійних виплат, пенсійна система характеризувалася такими фінансовими проблемами: неплатежі до ПФУ, фінансування виплат окремим категоріям громадян (зокрема соціальні виплати на дітей, інвалідів, пенсій пільгових категорій тощо). Це призвело до зростання рівня заборгованості з виплати пенсій, низький рівень пенсійного забезпечення громадян, втрату диференціації виплат залежно від трудового стажу та внесків. Це зумовило потребу у формуванні передумов реалізації пенсійної реформи у 1996-2003 роках.

В період 1996-2003 років було вдосконалено законодавство зі сплати обов'язкових платежів, запроваджено їх персоніфікований облік, посилено платіжну дисципліну підприємств, звільнено ПФУ від невластивих видатків. У 1996 році законодавчо визначено механізм сплати внесків при одержанні коштів в банківських установах громадянами. З квітня 1997 року визначено тариф внесків у розмірі 32% від фонду оплати праці. У 1998 році шляхом впровадження механізму погашення боргу з оплати страхових внесків за рахунок нетрадиційних джерел (у натуральній формі) вдалося стабілізувати рівень надходжень. Крім того, реалізовано оптимізацію процесів акумуляції та розподілу пенсійних коштів органами ПФУ, створено систему персоніфікованого обліку пенсійних внесків, що забезпечило контроль суб'єктів-платників внесків та тих, хто ухиляється від сплати. У 2000 році було автоматизовано персоніфікований облік та скорочено адміністративні витрати ПФУ. У 1999-2000 роках проведено розмежування різних джерел фінансування пенсійних виплат, що призначені відповідно різним пенсійним

програмам. У липні 2003 року ВРУ ухвалила Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

У 2004-2013 роках відбувся новий етап реформування пенсійної системи, що передбачало перехід «від системи пенсійного забезпечення до системи пенсійного страхування», формування трьохрівневої пенсійної системи. Нова система сформована за рахунок реформування солідарної та накопичувальної систем, введення чіткого принципу розподілу коштів, зважаючи на особистий трудовий внесок до системи пенсійного страхування громадян (розподіл фактично сплачених внесків). Це забезпечило диференціацію розмірів пенсій залежно від тривалості трудового стажу, обсягів заробітної плати громадянина, встановлення об'єктивної справедливої шкали пенсій виплат. У 2004 році підвищено мінімальний рівень пенсій та визначено механізм дотації виплат у разі не досягнення обсягу виплати мініальному прожитковому мінімуму. Проте проблеми диференціації поступово наростали, у 2005 році та наступних кількох роках пенсіонери отримували однакові суми виплат незалежно від стажу. Відновлення диференціації відбулося лише у 2008 році шляхом використання коефіцієнта оцінки у розмірі 1,35% одного року страхового стажу громадянина. У січні 2008 року розмір виплат скориговано залежно від показника середньої заробітної плати за 2006 рік. Це забезпечило, з одного боку, підвищення рівня пенсій, з іншого – несправедливі виплати пільговим категоріям населення.

Таким чином, з 1991 до 2008-2009 років пенсійні системі України характерні фінансові проблеми наступного характеру: низький рівень диференціації пенсій, неплатежі до ПФУ, ухилення від сплати внесків, заборгованість з виплати пенсій, несправедливий розподіл внесків на користь пільгових категорій, потреба у дотаціях пенсійних виплат, високі адміністративні виплати на пенсійне обслуговування через дублювання функцій працівників ПФУ, відсутність стабільного функціонування солідарної та накопичувальної систем.

Тому у 2010-2014 роках відбувалося подальше реформування, зокрема;

1) У 2010 році ПФУ трансформовано в монопольний фіскальний орган з адміністрування єдиного соціального внеску, що підпорядковувався державі.

2) У 2011 році трансформація солідарної системи через зміну процедур діяльності другого рівня системи пенсійного забезпечення для збалансування надходжень та видатків ПФУ.

3) У 2012 році введено «новий порядок прийому та обслуговування за принципом «єдиного вікна» було забезпечено в усіх територіальних органах Фонду».

4) У 2013 році було створено Міністерство доходів та зборів України для адміністрування внесків на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ЄСВ), у 2014 році новостворена Державна фіскальна служба взяла на себе ці функції.

Незважаючи на ряд нововведень, у 2011-2013 роках все ж реформування носило популістський характер: збільшувалися розміри пенсій, що зумовило втрату фінансової стійкості ПФУ. При цьому, відбувався ріст соціальних внесків у грошовому вираженні (рис. 2.4): середній темп росту внесків становив у 199-2018 роках 18% з максимальним ростом у розмірі 37% у 2001, 2004, 2005 роках та 33%, 36% у 2007, 2017 роках відповідно.

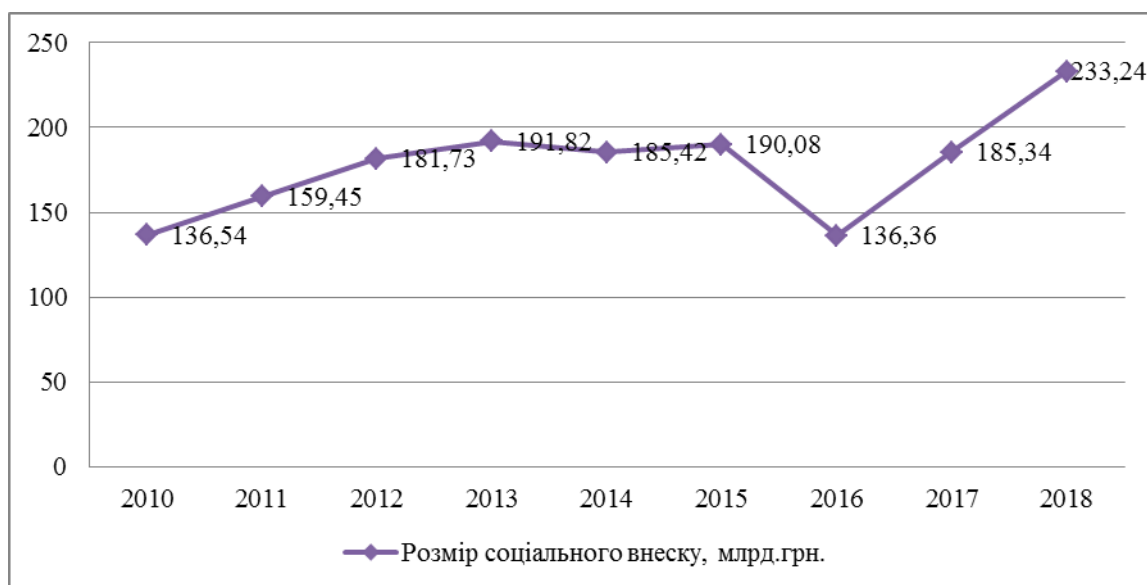


Рис.2.4. Динаміка розмірів соціальних внесків в Україні

Таким чином, фінансування ПФУ характеризується нестабільністю, що відповідно визначає динаміку видаткової частини.

Порівняно з країнами ЄС, в Україні соціальні внески як частка доходу були вищими у 2001-2013 роках (рис. 2.5), проте проблеми низького рівня фінансового забезпечення були системними. При цьому, в Україні порівняно з Чехією рівень соціальних внесків був значно меншим: в середньому на 13,64% за 1999-2018 роки, зокрема в Україні показник становив 20,23% у 2018 році, тоді як у Чехії – 47,12%. Така ж ситуація порівняно з Польщею: в середньому показник у Польщі більший за показник в Україні на 7,2% у 1999-2018 роках (40,28 соціальні внески від доходів становили у Польщі у 2018 році).

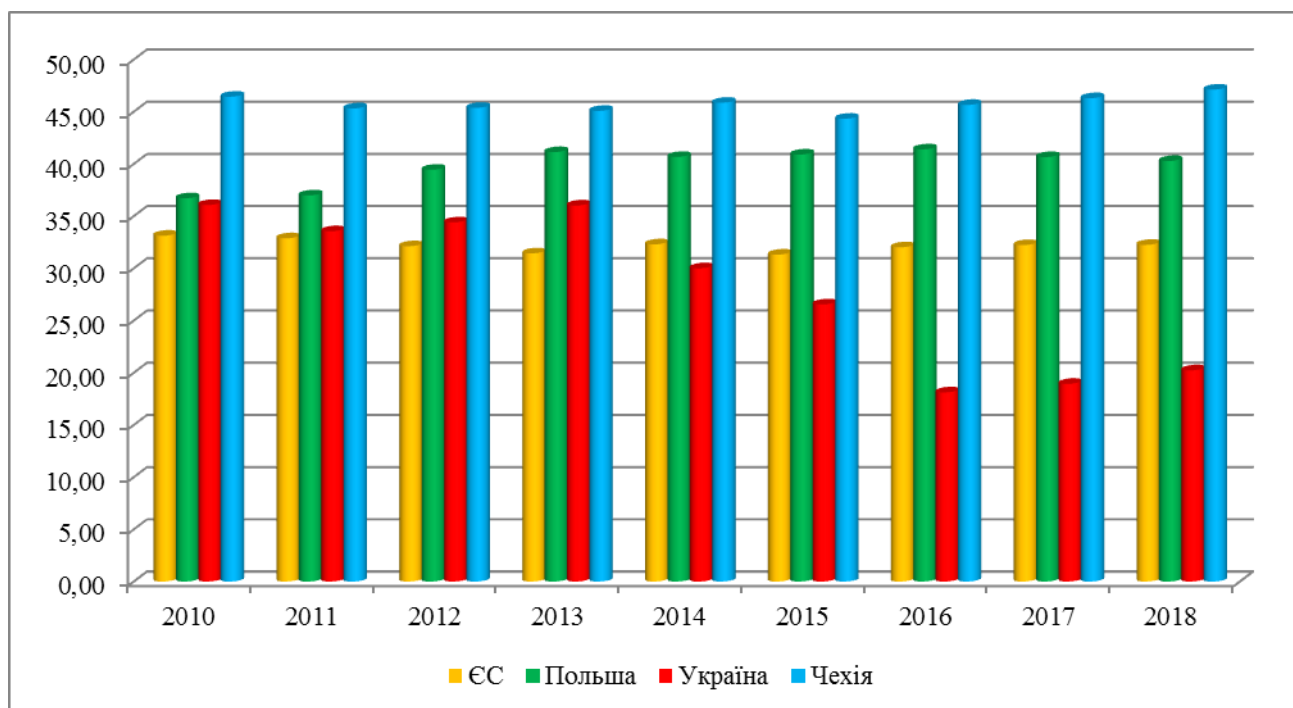


Рис. 2.5. Динаміка соціальних внесків в Україні та країнах ЄС
(% від доходів)

Фактично, у більш розвинених країнах ЄС частка соціальних внесків від доходів за період 1999-2018 років стабільно становила близько 32%, тоді як в Україні почала різко скорочуватися у 2014-2018 роках з початком нового етапу реформування пенсійної системи. Таким чином, з 2014 року в Україні формуються нові засади фінансування пенсійних виплат. Пенсійна реформа, що триває в Україні з початку 1991 року, характеризується використанням

перерозподільчих, накопичувальних пенсійних програм на основі принципів пенсійного страхування.

На першому рівні системи – солідарна, де використовуються пенсійні програми в цілях перерозподілу коштів. Загальнообов’язкова державна накопичувальна пенсійна система та недержавне пенсійне забезпечення побудовані на основі накопичувальних пенсійних програм [9]. Основа мета успішності в реалізації реформ – ефективність інтеграції та використання цих двох систем. Солідарна пенсійна система фінансово не спроможна забезпечити пенсійні виплати в повних обсягах. Основна проблема – низький рівень фінансового забезпечення пенсіонерів через дефіцит фінансових ресурсів ПФУ.

ПФУ системно не може забезпечити виплату пенсій за рахунок власних надходжень. Відтак, за даними ПФУ обсяги доходів становили за січень-жовтень 2020 року склали 378,0 млрд. грн. (власні 226,7 млрд. грн., з державного бюджету – 151,3 млрд. грн.); сума видатків у 2019 році склала 435,9 млрд. грн., з різних джерел фінансування отримано 434,8 млрд. грн. (241,7 млрд. грн. власні доходи та 193,1 млрд. грн. з державного бюджету (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Динаміка доходів та видатків Пенсійного фонду України у 2018-2020 рр.,
(млрд.грн.)

Показник	Період			Абсолютне відхилення 2020-2018, +/-	Темп росту 2020/2018, %
	2018	2019	2020 (січень-жовтень)		
Видатки	358,6	453,9	395,3	77,3	21,56
Доходи	352,2	434,8	378,0	82,6	23,45
Власні надходження	202,1	241,7	226,7	39,6	19,59
Державний бюджет	150,1	193,1	151,3	43,0	28,65
Перевищення видатків над доходами	6,4	1,1	17,3	-5,3	-82,81
Перевищення видатків над	156,5	194,2	168,6	37,7	24,09

Показник	Період			Абсолютне	Темп росту
власними надходженнями					
Питома вага власних надходжень, %	57,38	55,59	59,97	-1,79	-
Питома вага надходжень з державного бюджету, %	42,62	44,41	40,03	1,79	-

При цьому спостерігається перевищення видатків над власними надходженнями на 156,5 млрд. грн. у 2018 році, на 194,2 млрд. грн. у 2019 році та на 168,6 млрд. грн. у січні-жовтні 2020 року. Питома вага власних надходжень становила 57,38% у 2017 році, 55,59% у 2019 році та 59,97% у січні-жовтні 2020 року. При цьому, як надходження за рахунок власних джерел, так і за рахунок державного бюджету, зросли на 39,6 млрд. грн. (19,59%), та 43 млрд. грн. (28,65%) у 2019 році. Це означає неспроможність сучасної солідарної та накопичувальних пенсійних систем забезпечити пенсійні виплати.

Станом на 01.07.2020 в Україні 75% громадян отримують пенсію за віком, 13% - по інвалідності, 4% - у зв'язку з втратою годувальника, 2% - за вислугу років, 5% - соціальні пенсії. При цьому, розподіл пенсіонерів по сумах призначених пенсій на 01.07.2020 доводить про наявність системної проблеми – відсутність суттєвої диференціації пенсій, за виключенням довічного грошового утримання суддів, розмір пенсії яких становить 51171,77 грн. Розмір пенсій за віком становить 3413,73 грн., по інвалідності 2641,19 грн., у зв'язку з втратою годувальника 3005,43 грн., за вислугу років 3060,75 грн., соціальні пенсії 1729,53 грн., пенсії військовослужбовців 5454,17 грн. [7]. Таким чином, пенсійні виплати в Україні протягом досліджуваного періоду трансформації ПФУ перебувають на низькому рівні та мало диференційовані залежно від професії та категорії громадян. Це є основою проблемою фінансового компоненту функціонування Пенсійного фонду України. При цьому, кількість пенсіонерів у 1999 році становила 14520,3 тис. осіб, у 2009

році - 13749,8 тис. осіб, у 2019 році - 11349,187 тис. осіб. Це означає скорочення кількості отримувачів виплат при несуттєвому рості виплат та суттєвих обсягах фінансування з коштів державного бюджету. У разі подальшого скорочення соціальних внесків як частки доходів громадян, ці проблеми будуть посилюватися.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 2

У результаті проведеного дослідження встановлено, що Старобільське об'єднане управління Пенсійного фонду України Луганської області:

- забезпечує додержання підприємствами, установами, організаціями та громадянами актів законодавства про пенсійне забезпечення;
- планує доходи та видатки коштів Фонду, у межах своєї компетенції забезпечує виконання бюджету Фонду;
- здійснює реєстрацію та веде облік платників на загальнообов'язкове державне пенсійне страхування та збору на обов'язкове державне пенсійне страхування, забезпечує надходження страхових внесків та інших платежів до Фонду;
- контролює надходження страхових внесків та інших платежів до Фонду від підприємств, установ, організацій та громадян, збирає у встановленому порядку відповідну звітність, проводить планові та позапланові перевірки фінансово - бухгалтерських документів, звітів та інших документів щодо правильності нарахування та сплати страхових внесків, призначення (перерахунку) і виплати пенсій, щомісячного довічного грошового утримання суддям у відставці та інших виплат, які згідно із законодавством здійснюються за рахунок коштів Фонду та інших джерел, визначених законодавством, цільового використання коштів Фонду в організаціях, що здійснюють виплату і доставку пенсій;
- призначає (здійснює перерахунок) і виплачує пенсії, допомогу на поховання та інші виплати відповідно до чинного законодавства;
- забезпечує ведення персоніфікованого обліку відомостей у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та автоматизовану обробку інформації у місті;
- у межах своєї компетенції розглядає звернення, заяви та скарги підприємств, установ, організацій і громадян з питань діяльності Фонду;

- взаємодіє з місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, правоохоронними органами, підприємствами, установами та організаціями з питань діяльності Фонду.

2. Проведене дослідження фінансовго стану Пенсійного фонду України свідчить про відсутність трансформацій фінансового механізму здійснення пенсійних виплат, акумуляції та розподілу фінансових ресурсів. Фінансування Пенсійного фонду України характеризується нестабільністю, що відповідно визначає динаміку видаткової частини. Низький рівень фінансового забезпечення та акумуляції власних коштів Пенсійного фонду України зумовлений зокрема нестачами платежів від економічних агентів. Різне скорочення частки соціальних внесків в Україні у 2014-2021 роках впливає на доходи Пенсійного фонду України та фінансування за рахунок коштів державного бюджету. Як наслідок, існує системний дефіцит власних фінансових ресурсів Пенсійного фонду України. В цілому солідарна пенсійна система фінансово не спроможна забезпечити пенсійні виплати в повних обсягах. Натомість, третій рівень пенсійної системи мало розвинений в Україні. Вказані проблеми зумовлюють низький рівень фінансового забезпечення пенсіонерів. Пенсійні виплати в Україні протягом досліджуваного періоду трансформації ПФУ перебувають на низькому рівні та мало диференційовані залежно від професії та категорії громадян.

РОЗДІЛ 3.

ОСНОВНІ НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

3.1. Специфіка формування трирівневої системи пенсійного забезпечення

Пенсійна реформа, започаткована в Україні, є логічним продовженням та складовою частиною економічних реформ в країні. Модель майбутньої пенсійної системи України враховує світовий досвід та відповідає вимогам:

- статті 46 Конституції України;

- положень Концепції соціального забезпечення населення України, яка схвалена Верховною Радою України від 21 грудня 1993 року;

- основ Законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування;

- Указу Президента України “Про основні напрями реформування пенсійного забезпечення в Україні”.

Цими документами встановлено основні завдання та цілі пенсійної реформи, як:

- підвищення рівня життя пенсіонерів;

- встановлення залежності розмірів пенсій від величини заробітку і трудового стажу;

- забезпечення фінансової стабільності пенсійної системи;

- заохочення громадян до заощаджень коштів на старість;

- створення ефективнішої та дієвішої системи адміністративного управління в пенсійному забезпеченні.

Для прискорення процесу пенсійної реформи Указом Президента створена Державна рада з питань пенсійної реформи як консультативно-дорадчий орган. Через рік постановою Уряду утворений Координаційний центр з питань здійснення пенсійної реформи, а також експертна робоча група з розробки програми пенсійної реформи та підготовки проектів законодавчих актів. До того ж проведена ретельна оцінка стартових (початкових) умов

здійснення пенсійної реформи в Україні. Також уважно вивчався позитивний та негативний досвід інших країн, які провели або започаткували проведення пенсійної реформи, а саме: Польща, Угорщина, Казахстан, країни Балтії, а також Аргентина, Чилі, Болівія, США, Нідерланди, Велика Британія, Німеччина та Швеція.

У відповідь на послання Президента України до Верховної Ради України та Кабінету Міністрів України “Про основні напрями реформування системи пенсійного забезпечення населення України” [210], Уряд затвердив заходи щодо його реалізації, адже без підтримки всього населення пенсійна реформа неможлива. Тому всі зусилля були зосереджені передусім на погашенні поточної заборгованості з виплати пенсій нинішнім пенсіонерам.

Наступним кроком Уряду було звільнення Пенсійного фонду від здійснення невластивих цьому фонду виплат. З цією метою відбулося розмежування джерел фінансування виплати пенсій та соціальної допомоги, які призначені за різними пенсійними програмами за рахунок коштів Пенсійного фонду та коштів Державного бюджету. Це дало змогу вишукати кошти в Пенсійному фонді для проведення індексації пенсій у зв'язку з ростом споживчих цін та в певній мірі підтримати купівельну спроможність пенсій саме тієї частини пенсіонерів, у яких розмір пенсій не перевищив межу малозабезпеченості.

Значним кроком на шляху пенсійної реформи стало впровадження системи персоніфікованого обліку відомостей про заробіток та сплату внесків працюючим населенням у сфері державного пенсійного страхування. В Україні цю роботу було започатковано в 1998 році і зараз вона перебуває на стадії завершення. [30].

На підставі вивчення позитивного та негативного досвіду інших країн і ретельної оцінки початкових умов в Україні підготовка законодавчих актів з пенсійної реформи здійснювалась відповідно до таких принципів:

соціальна відповідальність перед сьогоdnішніми та майбутніми пенсіонерами;

довгострокова фінансова стабільність пенсійної системи;
рівність прав для кожного одержувача пенсій.

Реформа пенсійної системи полягає у створенні трирівневої системи пенсійного забезпечення з урахуванням соціально-економічних та політичних реалій в Україні: перший рівень – реформована солідарна система; другий рівень – загальнообов’язкова накопичувальна пенсійна система; третій рівень – добровільна недержавна система пенсійних заощаджень.

Реформа передбачає збереження першого рівня як базового у системі пенсійного страхування. При цьому внески до солідарної системи будуть поступово зменшуватися після запровадження другого рівня.

Другий рівень запроваджується лише після створення відповідних макроекономічних умов та інституційної бази в країні.

Добровільна пенсійна система (третій рівень) створюватись під надійним державним контролем. Отже, концепція побудови нової пенсійної системи пропонує запровадження змішаної системи, що забезпечить диверсифікацію ризиків, які притаманні як солідарній, так і накопичувальній системам, та часткову індивідуалізацію пенсійної системи.

Реформа першого рівня (солідарної системи) передбачає:

Охоплення системою загальнообов’язкового державного пенсійного страхування усіх працюючих громадян (у тому числі і тих, що забезпечують себе роботою самостійно, а також найманих працівників у приватному секторі економіки).

Запровадження нової формули нарахування пенсій, що передбачає розширення періоду врахування заробітку при визначенні розмірів пенсій (на підставі даних системи персоніфікованого обліку внесків), зарахування до страхового стажу періодів, за які сплачено страхові внески та ставить майбутній розмір пенсії у залежність від величини заробітку, з якого сплачувались пенсійні внески, та страхового стажу, протягом якого вони сплачувались. Причому сьгоднішнім пенсіонерам надано право на перерахунок призначеної їм пенсії за умовами нового закону.

Збереження права виходу на пенсію в 55 і 60 років, з одночасним наданням можливості більш пізнього виходу на пенсію з підвищенням розмірів пенсії від 3 відсотків за один рік відстрочки виходу на пенсію до 85,32 відсотка за десять років більш пізнього виходу на пенсію. Крім того, у разі відстрочки часу виходу на пенсію збільшиться період, протягом якого особа сплачуватиме внески до Пенсійного фонду, а значить і розмір її пенсії буде вищим. Таке вирішення питання буде особистою справою кожного громадянина і залежатиме тільки від його готовності “працювати на самого себе”. Отже, у законі закладено економічно стимулюючий підхід до більш пізнього виходу на пенсію.

Розмежування джерел фінансування пенсій, призначених за різними пенсійними програмами. На першому етапі – розмежування джерел фінансування з Державним бюджетом, а на другому – поступове переведення фінансування дострокових пенсій (за Списками №1 та №2) інших категорій підвищених пенсій у систему недержавних професійних та корпоративних пенсійних фондів з обов'язковим відрахуванням до них пенсійних внесків з боку відповідних роботодавців.

Економічне стимулювання громадян до виходу на пенсію у пізньому віці без законодавчого підвищення діючого пенсійного віку.

Фінансування з Державного бюджету дефіциту коштів у рамках солідарної системи у разі його виникнення.

Поступове запровадження системи управління Пенсійним фондом на основі паритетного представництва сторін соціального партнерства (представників держави, роботодавців та працівників).

Отже, перший рівень – це солідарна система пенсійних виплат, внески до якої сплачуватимуться усіма працюючими громадянами країни та їх роботодавцями. За рахунок цих коштів виплачуватимуться страхові пенсії. Розмір пенсії залежатиме від розміру заробітної платні, з якої сплачувались пенсійні внески, та страхового стажу, протягом якого вони сплачувались, що досягатиметься шляхом впровадження системи персоніфікованого обліку

відомостей про заробіток та сплату пенсійних внесків, на основі даних якої будуть призначатись і виплачуватись пенсії. Запровадження та обслуговування такої системи здійснюватиме Пенсійний фонд України.

Створення другого рівня пенсійної системи означатиме запровадження в нашій країні системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного страхування.

Суть такої системи полягатиме у тому, що частина обов'язкових внесків до пенсійної системи (загальний рівень пенсійних відрахувань залишиться незмінним) накопичуватиметься у єдиному Накопичувальному фонді і обліковуватиметься на індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунках громадян, які (та на користь яких) сплачуватимуть такі внески. Ці кошти інвестуватимуться в економіку країни з метою отримання інвестиційного доходу і захисту їх від інфляційних процесів. Управління пенсійними коштами здійснюватимуть компанії з управління активами (для яких ця діяльність є професійною і буде ліцензуватись), обраними на конкурсній (тендерній основі). При інвестуванні пенсійних активів компанії будуть діяти згідно з вимогами закону щодо напрямків інвестування, ринків на яких можна буде здійснювати інвестиції, та вимог щодо диверсифікації (вкладання коштів у різні напрямки) інвестиційних вкладень. Безпосереднє зберігання пенсійних активів буде здійснювати банківська установа – зберігач, відповідатиме за цільове використання цих активів. Кошти, що обліковуватимуться на індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунках громадян, будуть власністю цих громадян, і вони зможуть скористатись ними при досягненні пенсійного віку (або, у випадках, передбачених законом, раніше цього терміну, наприклад у випадку інвалідності). Виплати з Накопичувального фонду будуть здійснюватись додатково до виплат із солідарної системи.

Введення другого рівня пенсійного страхування дозволить:

Збільшити загальний розмір пенсійних виплат завдяки отриманню інвестиційного доходу.

Посилити залежність розміру пенсії від трудового вкладу особи, а, отже, посилити зацікавленість громадян у сплаті пенсійних внесків.

Зменшити “податковий тиск” на фонд оплати праці роботодавців за рахунок перерахування частини обов'язкових пенсійних внесків до Накопичувального фонду, що здійснюватиметься із заробітку працівника.

Успадковувати кошти, обліковані на персональному пенсійному накопичувальному рахунку, родичам застрахованої особи.

Створити потужне джерело інвестиційних ресурсів для зростання національної економіки.

Розподілити ризики виплати низьких розмірів пенсій між першим та другим рівнем пенсійної системи і таким чином застрахувати майбутніх пенсіонерів від негативних демографічних тенденцій та коливань у економічному розвитку держави.

Підвищити ефективність управління системою пенсійного забезпечення за рахунок передачі недержавним компаніям функції управління пенсійними активами.

Другий рівень планується впроваджувати лише після формування необхідних економічних передумов та створення налагодженої та ефективної системи державного нагляду та регулювання у цій сфері, а також необхідної інфраструктури.

Законами також передбачається, що громадянам буде надано право, у разі їх бажання, перевести їх обов'язкові пенсійні заощадження з Накопичувального фонду до обраного ними недержавного пенсійного фонду (тобто на третій рівень). Це дозволить застрахованим особам самостійно вирішувати, яка інвестиційна політика є найбільш прийнятною для інвестування їх пенсійних заощаджень, а, отже, – в більшій мірі впливати на розмір своєї майбутньої пенсії.

Третій рівень пенсійного забезпечення передбачено створювати у вигляді системи добровільного недержавного пенсійного забезпечення за пенсійними схемами з визначеними внесками. Основу такої системи будуть

становити недержавні пенсійні фонди, які за типами поділятимуться на відкриті, корпоративні та професійні.

Іншою формою заощаджень у межах третього рівня є укладання договорів про додаткове пенсійне забезпечення із страховими організаціями або шляхом відкриття пенсійних депозитних рахунків у банківських установах за ініціативою окремої особи.

У рамках цієї системи працівники матимуть можливість, у разі бажання додатково до заощаджень у загальнообов'язковій системі (Накопичувальному фонді), перераховувати внески до обраного ними недержавного пенсійного фонду. Система недержавних пенсійних фондів дозволить залучати і кошти роботодавців до формування пенсійних заощаджень їх працівників, і таким чином ще більше сприяти підвищенню рівня життя громадян на пенсії. Внески до недержавних пенсійних фондів з боку працівників і їх роботодавців, а також отриманий на них інвестиційний дохід будуть користуватись податковими пільгами. Розмір пенсії в такій системі залежатиме від розміру страхових внесків та терміну, протягом якого ці внески накопичувались, і розміру, отриманого на них інвестиційного доходу.

Закон України “Про недержавне пенсійне забезпечення” встановлює вимоги до процедури заснування недержавних пенсійних фондів, системи управління цими фондами та їх активами. Крім того, встановлено чіткі вимоги до компаній (та їх персоналу), що здійснюватимуть управління пенсійними активами; адміністративне управління пенсійними фондами; надання агентських послуг у цій сфері.

Окремо виділено вимоги до банківських установ – зберігачів та положення щодо їх функцій та відповідальності за цільове використання добровільних пенсійних заощаджень.

Встановлено також вимоги до складу пенсійних активів, напрямків, ринків та диверсифікації (розподілу) їх інвестування (вкладення).

З боку держави буде встановлено суворий та дієвий контроль за системою недержавного пенсійного забезпечення.

Всі перелічені вимоги та розгалужена інфраструктура системи повинні бути спрямовані на забезпечення належного рівня захисту пенсійних заощаджень та майнових прав застрахованих осіб в системі обов'язкового та добровільного пенсійного страхування.

Отже, створення системи обов'язкового накопичення, яка доповнювала б солідарну систему, забезпечить, на нашу думку, досягнення таких цілей:

Зменшення впливу політичних рішень на пенсійну систему. Наслідком більшості нинішніх політичних рішень про підвищення пенсій будуть серйозні фінансові проблеми в майбутньому. З огляду на цю перспективу доцільно встановлювати залежність між величиною внесків та розміром пенсій.

Вирівнювання в часовому проміжку коливання ставки відрахувань до пенсійної системи та рівня пенсій у солідарній системі, спричинені зміною демографічної ситуації. Виникає потреба створити резервний фонд для солідарної системи.

Спонування людей до заощадження грошей на старість протягом їхнього трудового життя, аби зменшити залежність від державних пенсій.

Збільшення обсягу заощаджень, а, отже, й інвестицій в економіку. Ця обставина сприятиме економічному зростанню.

Забезпечення ефективності управління пенсійною системою. В такому випадку деякі функції (зокрема збирання коштів, інвестування, розподіл пенсій) будуть передані приватним компаніям, які виконуватимуть ці функції краще, ніж державні органи.

Жодна з перелічених цілей сама собою не виправдовує за провадження системи обов'язково накопичення. Проте така система є одним із способів, що дають змогу досягнути всіх перелічених цілей одночасно.

Аналіз досвіду багатьох країн показує, що такий набір цілей є достатнім мотивом для створення обов'язкової накопичувальної системи. Обов'язкова накопичувальна система разом із солідарною та добровільною приватною системами, має стати одним з трьох рівнів фінансово здорової та збалансованої системи пенсійного забезпечення.

На наш погляд, пенсійна реформа повинна здійснюватись на системних засадах, які перевірені досвідом інших країн та адаптовані до українських умов, а саме:

- соціальної справедливості, прийнятності, розуміння та підтримки реформи широкими верствами населення;

- свободи вибору, підвищення зацікавленості і відповідальності громадян за свій добробут у старості;

- економічної обґрунтованості та фінансової спроможності і стійкості пенсійної системи;

- сприяння зростанню національних заощаджень та економічному розвитку країни;

- захищеності від політичних ризиків.

Пенсійні системи удосконалюються практично в усьому світі, і в першу чергу у високорозвинених країнах. Це зумовлено тенденціями старіння населення. Тому, крім підвищення пенсійного віку, запроваджуються інші, побудовані на принципово нових засадах, системи пенсійного забезпечення, які зменшують ризики і послаблюють їхній вплив.

Успішне реформування пенсійної системи вимагає певних економічних передумов, а саме:

- зростання виробництва, зміцнення фінансового стану підприємств і відповідне нарощування фінансових можливостей пенсійної системи;

- розширення продуктивної зайнятості населення, мінімізація прихованого безробіття, тіньової зайнятості, захист трудових і соціальних інтересів громадян України на іноземних ринках праці;

- погашення заборгованості із заробітної плати, підвищення її розміру і збільшення питомої ваги у валовому внутрішньому продукті;

- розширення бази сплати пенсійних внесків за рахунок охоплення пенсійним страхуванням усіх категорій юридичних і фізичних осіб;

- припинення практики списання та реструктуризації заборгованості перед Пенсійним фондом;

скасування пільг у сплаті пенсійних внесків і заборону запровадження нових пільг у виплаті пенсій без визначення джерел їх фінансування;

переведення фінансування виплат пенсій сільським пенсіонерам і пільговим категоріям їх одержувачів з Пенсійного фонду на Державний бюджет, корпоративні та професійні пенсійні фонди.

Необхідною умовою пенсійного реформування – підготовка суспільства до сприйняття нової пенсійної системи. Реформа може бути успішною лише за умови усвідомлення всіма верствами населення її необхідності і необоротності, а головне, позитивного впливу на умови життя і добробут людей.

Інформаційне забезпечення реформи передбачає:

надання громадянам вільного доступу до інформації про принципи, засади та цілі реформування пенсійної системи;

широку роз'яснювальну роботу щодо необхідності пенсійної реформи і переваг нової пенсійної системи;

конструктивний діалог та консультації з соціальними партнерами;

регулярні дослідження громадської думки;

щорічне інформування застрахованих осіб про стан їхніх персональних пенсійних рахунків та забезпечення безперешкодного доступу до такої інформації;

створення при обласних і районних державних адміністраціях інформаційно-консультативних центрів, а в населених пунктах, на підприємствах, в установах та організаціях – інформаційно-консультативних пунктів з питань пенсійної реформи.

Трирівнева пенсійна система дозволить розподілити між трьома її складовими ризики, пов'язані із змінами в демографічній ситуації (до чого більш чутлива солідарна система) та з коливанням в економіці і на ринку капіталів (що більше відчувається у накопичувальній системі). Такий розподіл ризиків дасть змогу зробити пенсійну систему більш фінансово збалансованою

та стійкою, що застрахує працівників від зниження загального рівня доходів після виходу на пенсію, і є принципово важливим та вигідним для них.

3.2. Шляхи поліпшення організаційно-економічного механізму функціонування системи пенсійного забезпечення в Україні

9 липня 2003 року Закон України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” прийнятий Верховною Радою в повному обсязі. Документ передбачає кардинальне реформування солідарної системи: по-перше, збереження пенсійного віку; по-друге, зміну процедури нарахування пенсій та створення системи обов’язкового накопичення. В разі запровадження цих змін резерви солідарної системи зменшаться, оскільки частину внесків буде спрямовано до системи обов’язкового накопичення. Проте співвідношення між платниками внесків і одержувачами виплат, а також між середньою пенсією і заробітною платою зросте. Незважаючи на сприятливі прогнози, систему обов’язкового накопичення можна запроваджувати зразу після створення необхідних передумов.

Реформована пенсійна система, на нашу думку, має:

бути фінансово збалансованою у короткотривалій та довготривалій перспективі. Чинна пенсійна система є збалансованою в довготривалій перспективі, але в разі підвищення пенсій до належних розмірів цю збалансованість буде втрачено;

гарантувати стабільність системи: тоді вдасться уникнути небажаних частих змін. Нині до складових частин пенсійної системи щороку вносять чимало змін. Тим часом державі хронічно бракує фінансових ресурсів, щоб забезпечити дотримання чинного законодавства;

забезпечувати розміри пенсій, які відповідають величині сплачених внесків. Громадяни, що сплачують великі суми внесків, мають отримувати високі пенсії. А ті, хто сплачує до національної пенсійної системи однакові внески, мають отримувати еквівалентні пенсії. Якщо для представників певних професій або груп працівників належить встановити підвищений розмір пенсій, то фінансування цих виплат не треба здійснювати з Пенсійного фонду;

гарантувати мінімальні пенсії, адекватні межі бідності. Тому потрібно удосконалити зважену формулу розрахунку пенсій у солідарній системі, яка могла б захистити найбільш вразливі групи населення і водночас гарантувати прийнятні розміри пенсій для високооплачуваних працівників.

Управління пенсійною системою має бути ефективним і щодо стягнення внесків та виплати пенсій, і щодо мінімізації втрат та зловживань. Аби запровадити таке управління, потрібно застосовувати сучасні комп'ютерні та комунікаційні системи. Це дозволить прискорити процес звітності та ведення чіткого обліку, передачі адміністраторам потрібної інформації, створити умови для належного контролю за обліком та обчисленням розмірів пенсій, а також заохотити платників добровільно дотримувати законодавчих вимог щодо сплати внесків.

Недосконалість теперішньої пенсійної системи зумовлює низка нерозв'язаних проблем, які в контексті ринкової трансформації економіки носять соціальний та економічний характер.

Проблеми наявної системи пенсійного забезпечення, які мають соціальний характер. Наявна солідарна система пенсійного забезпечення є соціально несправедливою – у першу чергу і найбільшою мірою стосовно найбідніших верств населення.

Середній розмір виплачуваних пенсій дуже низький. Особливо обділені пенсіонери, які одержували високі заробітки і сплачували великі суми страхових внесків, але не належать до пільгових категорій і одержують пенсії відповідно до Закону “Про пенсійне забезпечення”. Якщо в середньому вихід на пенсію означає втрату близько двох третин доходу, то ці люди позбавляються з припиненням роботи майже 90 відсотків колишнього заробітку. Тим часом у країнах Європейського союзу пенсіонер з виходом на пенсію втрачає не більше 30 відсотків попереднього доходу. Частка пенсій у сукупних доходах цієї категорії населення України не перевищує 54 відсотка. Низький рівень пенсій змушує багатьох людей продовжувати роботу;

протягом перших десяти років після виходу на пенсію працює майже третина пенсіонерів.

Надто низький вік виходу на пенсію. В Україні встановлено низький пенсійний вік порівняно з міжнародними нормами. Отже, після виходу на пенсію люди переважно живуть досить довго. Можна чекати, що внаслідок зниження рівня смертності, період, протягом якого пенсіонерам сплачують пенсії, стане ще більшим.

Низький пенсійний вік негативно впливає на систему пенсійного забезпечення з подвійною силою. По-перше, період, протягом якого пенсіонери отримують виплати, є довшим, а період сплати внесків – коротшим. По-друге, для жінок період, протягом якого вони одержують пенсію, в середньому триває не набагато менше, ніж період сплати внесків. Щоб збільшити пенсійні виплати або спрямувати частину внесків до системи обов'язкового накопичення, потрібно підвищити пенсійний вік. Підвищення пенсійного віку в Україні пов'язане з великими труднощами, оскільки в державі отримують пенсії в порівняно молодому віці. Однак кращого способу збільшити співвідношення платників внесків до одержувачів виплат, ніж підвищення пенсійного віку, немає.

Звичайно, такі зміни можуть викликати нарікання з боку людей. Втім населення має усвідомити головну проблему: сьогодні частка осіб віком понад 60 років у загальній чисельності населення є вищою, ніж 10 років тому, і протягом наступних 75 років цей показник далі збільшуватиметься. Належить пояснити, як розмір пенсій може зрости вже сьогодні, якщо збільшиться пенсійний вік. Підвищувати пенсійний вік треба поступово, щоб раптово не позбавляти пенсій тих громадян, які вже майже досягли пенсійного віку.

Розмір трудових пенсій практично не залежить від трудового стажу і сплачених пенсійних внесків. Через обмеження максимального розміру пенсій, які призначалися відповідно до Закону “Про пенсійне забезпечення”, дві третини колишніх працівників та службовців отримують майже однакові пенсії. Люди, які все життя добросовісно працювали, незадоволені

незалежністю розміру пенсій від трудового внеску. З іншого боку, це породжує споживацькі настрої, незацікавленість роботодавців і працівників у сплаті пенсійних внесків.

Пенсії, призначені за різними законами, диференціюються значно більше, ніж заробітки. Частина пенсіонерів одержує необґрунтовано високі пенсії. Колишні народні депутати, державні службовці, працівники прокуратури та суду, науковці, журналісти після виходу на пенсію отримують до 90 відсотків своєї зарплати. Середня пенсія, призначена відповідно до Закону “Про пенсійне забезпечення”, складає всього 10 відсотків середньої пенсії, призначеної за Законом “Про статус народного депутата” [71].

Значна частина пенсіонерів з пільгових категорій продовжує працювати, повністю отримуючи свою високу зарплату і пенсію, яка не оподатковується. Це стосується народних депутатів, державних службовців, наукових працівників.

Сплачені пенсійні внески не є власністю громадян, тому, відповідно, їх виплата сім'ям у разі передчасної смерті платників цих внесків не гарантується. Від цього найбільше втрачають представники найбільш вразливих верств населення. Пенсія, яка призначається у разі втрати годувальника, незіставна із сумою сплачених внесків.

Процедура призначення та перерахунку пенсій надто складна і непрозора. Чинну пенсійну систему регулює більш як 20 законодавчих актів і величезна кількість нормативно-правових документів. Це викликає непорозуміння та справедливі нарікання громадян.

Отже, наявна пенсійна система допускає перерозподіл частини коштів Пенсійного фонду на користь пенсіонерів з числа пільгових категорій працівників, не забезпечує соціальної справедливості у захисті прав громадян похилого віку і суперечить основним принципам соціально орієнтованої ринкової економіки.

Відповідно сповільнене впровадження пенсійної реформи посилить невдоволення громадян, особливо серед малозабезпечених верств населення,

загострить проблему бідності серед людей похилого віку і підвищить соціальну напругу в суспільстві.

Проблеми наявної системи пенсійного забезпечення, які мають економічний характер. Чинна солідарна система пенсійного забезпечення економічно необґрунтована і фінансово неспроможна. Надмірно високі ставки пенсійних внесків спричиняють додаткове навантаження на економіку. Роботодавці змушені сплачувати до пенсійної системи третину фонду заробітної плати, що підвищує собівартість продукції і знижує її конкурентоспроможність, стримує зростання заробітної плати, не сприяє залученню інвестицій, легалізації тіньового сектора економіки та доходів населення.

Надмірне пенсійно-страхове навантаження на економіку звужує платіжну базу і джерела пенсійних надходжень. Не враховуються особливості перехідного періоду, коли значна частина фізичних та юридичних осіб не сплачує пенсійні внески. Глибока і затяжна економічна криза породила тінізацію економіки та безробіття, суттєво підірвала і деформувала фінансову базу пенсійної системи. Не сплачують зовсім або сплачують не повністю пенсійні внески багато громадян, які займаються підприємництвом, ведуть особисте підсобне господарство, здають в оренду землю, майно та житло, працюють за наймом без договору або самозайняті. Низький рівень оплати праці і заборгованість з її виплати істотно звужують базу нарахування пенсійних внесків [95, с.37].

Періодичне списання заборгованості перед Пенсійним фондом підриває фінансову базу пенсійної системи і провокує ухилення роботодавців від сплати пенсійних внесків.

Визначення та узгодження пільг з оподаткування для учасників недержавного пенсійного забезпечення. Оподаткування відіграє дуже важливу роль у приватному пенсійному страхуванні. Воно може як заохочувати громадян до особистих заощаджень на старість, так і відвертати від участі в ньому. Завжди потрібно ретельно обмірковувати та обґрунтовувати питання

можливого звільнення від оподаткування внесків чи пенсійних виплат, а також умови і масштаби такого звільнення. Адже будь-які податкові пільги чи взагалі звільнення від оподаткування слід розглядати як пряму втрату для державного бюджету.

Вітчизняна солідарна пенсійна система істотно залежить від демографічних ризиків. Її фінансова стабільність визначається головним чином співвідношенням між чисельністю пенсіонерів і платників пенсійних внесків, яке у свою чергу залежить від загальної економічної ситуації (зайнятості, рівня оплати праці тощо) та від демографічних факторів (вік виходу на пенсію, рівень смертності у вікових групах тощо). Але якщо в економіці є підстави сподіватися на дальше поліпшення ситуації, то демографічні прогнози на найближчі 40–50 рр. досить невтішні. Зараз в Україні вік виходу громадян на пенсію є одним з найнижчих у світі. Відповідно частка пенсіонерів у структурі населення істотно перевищує цей показник більшості європейських країн.

Навіть ліквідація безробіття, скасування пільг та повна сплата пенсійних внесків не вирішують фінансових проблем солідарної пенсійної системи без подовження пенсійного віку.

Порядок пенсійної звітності уможливлює шахрайства та зловживання в обліку трудового стажу. Невідповідність між розмірами пенсійних виплат та пенсійних внесків є подвійною проблемою. З одного боку, високооплачувані працівники отримують надто низькі пенсії як для сплачених раніше внесків з власного заробітку. З іншого боку, багато громадян, які здійснювали мізерні відрахування, теж одержують пенсії.

Цю проблему частково зумовлює система обліку трудового стажу на підставі трудових книжок. Люди мають можливість залишати свою трудову книжку на підприємстві і не працювати. Таким особам, хоч вони й не сплачують пенсійних внесків, офіційно зараховують трудовий стаж. Крім того, будь-хто може порівняно недорого придбати підроблену трудову книжку. До того ж, студенти, безробітні, матері, які доглядають дітей, та інші категорії

громадян без жодних доходів (принаймні без зареєстрованих доходів) мають право на зарахування трудового стажу.

Передумови створення системи обов'язкового накопичення. Навіть досконало розроблена пенсійна система може зазнати невдачі, якщо її впровадження відбудеться з помилками. В Україні розпочався процес реформування системи пенсійного забезпечення, важливий етап якого – розбудова системи обов'язкового накопичення. Для цього необхідні відповідні умови: прискорення економічного розвитку країни; максимальне врахування у новій пенсійній системі національних умов; завершення персоніфікації звітності та обліку пенсійних внесків; розбудова належної регулятивної системи у сфері недержавного пенсійного забезпечення; ознайомлення громадськості з усіма аспектами системи загальнообов'язкового накопичення.

Рішення про оновлення пенсійної системи було прийнято за відсутності зазначених умов, тому потрібен обережний підхід до цього процесу. Необхідно розуміти, що проведення пенсійних реформ вимагає значного часу, позитивні наслідки від реформи можна очікувати через багато років. До того ж реформа вимагає певних капіталовкладень і не може відбутися без відповідного фінансування. Важливе значення має й врахування досвіду управління системою пенсійного забезпечення в Україні за часи перебудови.

Перша і головна передумова – наявність стабільної економіки та її зростання, чи бодай існування певних передумов до економічного зростання в країні. До того ж потрібно зменшити обсяги тіньового сектора, що слугитиме зміцненню дохідної бази бюджетів усіх рівнів через лібералізацію та впорядкування податкового законодавства, ініціювати зменшення державного боргу та спрямувати кредитні ресурси на розвиток реального сектора економіки, поживати формування та розвиток інфраструктури фондового ринку тощо. За таких умов до Пенсійного фонду надходитиме достатній обсяг коштів: частину з них можна буде використовувати для повної сплати пенсій із солідарної системи. Коштом державного бюджету, завдяки емісії державних боргових зобов'язань чи надходжень від приватизації, вдасться фінансувати

тільки обмежений обсяг надходжень до нової накопичувальної системи і виплат із солідарної системи.

Вагоме значення має формування ефективного інвестиційного простору для інвестування пенсійних коштів з метою забезпечення майбутнім одержувачам пенсій максимального прибутку за мінімального ризику. На нашу думку, основними вимогами до інвестування цих пенсійних коштів повинні бути: безпека, ліквідність, диверсифікація, інвестування у забезпечені цінні папери, оптимальний дохід. Іншими словами, інвестиція має бути “доброю”. Лише за наявності можливостей для надійних інвестицій, які дають конкурентоспроможний прибуток і водночас сприяють економічному зростанню в Україні, пенсійні інвестиції стимулюватимуть розвиток економіки.

Друга передумова – максимальне врахування у новій пенсійній системі національних умов. Україна визначила свій власний тип пенсійної системи, тому в процесі пенсійної реформи потрібно враховувати національні, соціальні, економічні та політичні особливості. Не існує жодної пенсійної моделі, яку можна було б визнати за взірць. Те, що добре спрацьовує в одній країні, не завжди має такий самий позитивний результат в умовах іншої.

Третьою передумовою створення системи обов'язкового накопичення є завершення розробки та впровадження повністю персоніфікованої системи звітності й обліку даних для всіх працівників. При цьому надзвичайно велике значення має система персоніфікованого обліку.

Четверта передумова запровадження системи обов'язкового накопичення – розробка, випробування і, врешті, ефективне функціонування законодавчої та адміністративної інфраструктур, які регулюють діяльність з управління та зберігання пенсійних активів. Оскільки нова форма пенсійного забезпечення сприятиме появі чималих коштів, які мають стати інвестиціями, потрібно створити відповідну регуляторну систему. Якщо уряд намагатиметься запровадити такий механізм одночасно з новою накопичувальною системою, то він може зіткнутися з великими фінансовими

труднощами. Запорукою успішного запровадження системи обов'язкового накопичення, вважаємо, є дотримання законодавства, суворий контроль за її діяльністю, прозорість та оприлюднення інформації. В іншому випадку пенсійні внески буде втрачено (процес інвестування не завжди відповідатиме законодавчим нормам), права учасників пенсійної системи – порушено, а маркетингова та рекламна діяльність пенсійних фондів зведеться до неправдивих, порожніх обіцянок громадянам.

Виходячи з викладених міркувань, систему обов'язкового накопичення потрібно запроваджувати після кількох років функціонування недержавної пенсійної системи. До цієї системи буде залучено переважно високооплачуваних громадян. Отже, ускладнення, які можуть виникнути в процесі запровадження змін, торкнуться невеликої групи осіб і не матимуть масштабних наслідків.

Наступна передумова полягає в тому, щоб забезпечити розуміння громадськості суті системи обов'язкового накопичення, а також її переваг і ризиків. Реформа може бути успішною лише за умови усвідомлення всіма верствами населення її необхідності і безповоротності, а головне, позитивного впливу на умови життя і добробуту в майбутньому. Після запровадження такої системи ризики пенсійного забезпечення братиме на себе не держава, а кожний майбутній пенсіонер. У разі кризової ситуації на фінансових ринках, особи, які в цей час ставатимуть пенсіонерами, ймовірно, матимуть на своїх ощадних рахунках менше коштів, ніж ті громадяни, які вийшли на пенсію трохи раніше.

Згідно з прогнозами середня тривалість життя в Україні зростатиме, тому період виплати пенсій подовжуватиметься, а щомісячні пенсійні виплати зменшуватимуться, бо ці кошти громадяни отримують як частку від суми, заощадженої на момент виходу на пенсію. Зниження буде менш відчутним, коли водночас із зростанням середньої тривалості життя підвищиться пенсійний вік. Громадяни мають усвідомити доцільність такого кроку, якщо

бажають уникнути негативних змін у майбутньому, коли вони стануть пенсіонерами й отримуватимуть менші пенсії, ніж сподівалися.

Отже, застосування якісно нових підходів до розбудови та функціонування пенсійної системи вимагає кардинального реформування наявної системи. Належне реформування пенсійної системи вимагає відповідних змін у системі оподаткування, які заохочували б роботодавців та працівників до накопичування і інвестування пенсійних заощаджень. Без цього систему недержавного пенсійного забезпечення створити неможливо.

Необхідно пам'ятати: якщо система розчарує людей, то, скоріше за все, більше ніколи не вдасться повернути їх довіру до цивілізованих механізмів формування національних заощаджень, а економіка України буде позбавлена вагомого джерела довгострокових інвестиційних ресурсів як одного з головних фінансових джерел її зростання.

3.3. Удосконалення формування потенціалу фінансового механізму недержавного пенсійного забезпечення

Досвід країн з реформованою пенсійною системою показує, що найефективнішим рівнем є недержавне накопичувальне пенсійне забезпечення, яке дозволяє сформувати значну частину майбутньої пенсії, конкуруючу за розміром з базовою і часто перевищуючу її. Одним із професійних учасників ринку пенсійних послуг, поряд із недержавними пенсійними фондами і страховими компаніями, виступають банківські установи, серед переваг яких можна виділити можливість поєднання деяких професійних послуг з пенсійного забезпечення в межах однієї установи – комерційного банку за умови отримання відповідних ліцензій і дотримання вимог щодо розміру статутного фонду. Наприклад, поєднання функцій банку-зберігача і професійного адміністратора недержавного пенсійного фонду (НПФ).

Разом з тим, що добровільне пенсійне забезпечення має яскраво виражене соціальне призначення, з'являється можливість розв'язати декілька

важливих проблем за рахунок використання одних і тих же фінансових коштів. Одночасно з рішенням соціальних питань і зміцненням кадрової політики підприємств, створення НПФ дозволить акумулювати значні пенсійні активи з періодом інвестиційної діяльності в 30–40 років, що представляється особливо актуальним в умовах посилення ролі вітчизняного інвестора.

Структура недержавного пенсійного забезпечення представлена у додатку 3.

З метою «прозорості» діяльності НПФ і недопущення втрати пенсійних накопичень, фонд відокремлений від господарюючих суб'єктів фінансового ринку, є самостійною юридичною особою і не веде самостійної господарської діяльності. Професійні послуги пенсійному фонду надають компанії, наведені в табл. 3.1.

Таблиця 3.1

Суб'єкти ринку фінансових послуг, що надають професійні послуги пенсійному фонду

Суб'єкт ринку фінансових послуг	Функція
Професійний адміністратор	Укладення пенсійних контрактів, ведення індивідуальних пенсійних рахунків, облік пенсійних внесків, розрахунки пенсійних виплат, пенсійні виплати на банківські рахунки
Компанія по управлінню активами (КУА)	Аналіз ринку фінансових інструментів, розміщення активів згідно з інвестиційною декларацією ПФ, забезпечення прибутковості фонду
Банк-зберігач	Зараховує пенсійні внески, виконує розпорядження адміністратора і КУА на списання коштів з рахунків фонду, веде облік цінних паперів на рахунку ДЕПО

Структура недержавного добровільного пенсійного забезпечення базується на диверсифікації функцій. Механізм роботи фонду розбитий на декілька етапів. Безпосередньо самі пенсійні фонди тільки акумулюють внески і визначають фінансові інститути, які забезпечують їх подальшу діяльність. Адміністративне управління ПФ виконує спеціалізована компанія, так званий професійний адміністратор, що має відповідну ліцензію. Головною його функцією є облік вкладників, учасників і персоніфікація внесків на індивідуальні пенсійні рахунки.

Управління залученими до фонду внесками виконує Компанія по управлінню активами, яка розміщує кошти фонду так, щоб максимально збільшити їх вартість. При цьому, інвестиційна політика повинна ґрунтуватися на трьох основних принципах: розумна консервативність вкладень активів, безризикованість і диверсифікація.

Комерційні банки також визначені як суб'єкти ринку недержавного пенсійного забезпечення. Банк-зберігач відкриває і обслуговує поточний рахунок НПФ і рахунок в цінних паперах ДЕПО. В банку зберігаються всі документи, що підтверджують право фонду на ті або інші види вкладень.

Закон дозволяє також об'єднати діяльність по адміністративному управлінню і управлінню активами за умови виконання підвищених вимог до статутного фонду і отримання відповідних ліцензій.

Переваги такої структури добровільного пенсійного забезпечення очевидні:

в основу діяльності НПФ закладений принцип «прозорості», його активи повністю відокремлені від активів господарюючих суб'єктів, що гарантує їх збереження навіть у разі погіршення фінансового стану останніх;

перераховані суб'єкти мають право обслуговувати необмежену кількість НПФ і витрати на відповідну діяльність лягають не на один фонд, а розподіляються між декількома НПФ.

Єдиним органом управління НПФ є Рада фонду в кількості не менше 5 чоловік, яка формується Зборами засновників. Рада фонду вирішує основні питання його діяльності: здійснює контроль за функціонуванням ПФ, визначає суб'єктів, які надають послуги з управління фондом, затверджує інформацію про фінансовий стан фонду, контролює цільове використання пенсійних активів, затверджує статут фонду, інвестиційну декларацію, пенсійні схеми.

Вкладниками пенсійних внесків на користь своїх працівників можуть виступати як підприємства-засновники відкритого фонду, так і інші працедавці (рис. 3.2). Зараз розробляються декілька корпоративних пенсійних

схем, які враховують кількість співробітників і фінансові можливості підприємств.

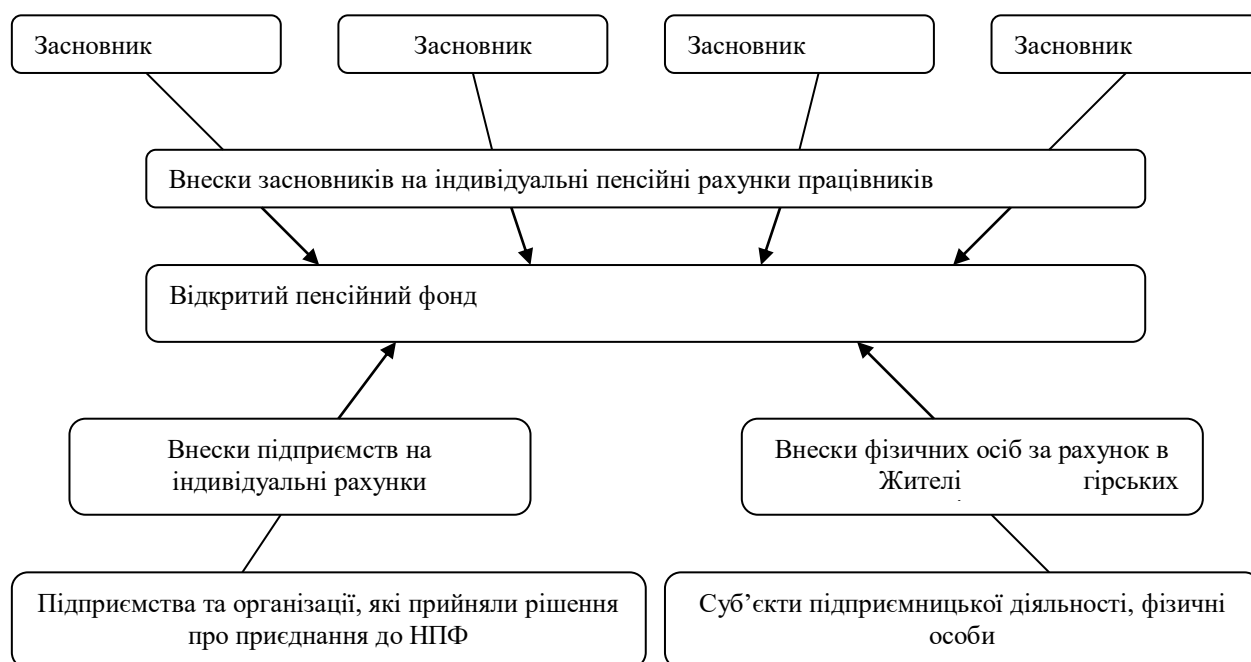


Рис. 3.2. Вкладники пенсійних внесків

Для фізичних осіб, що перераховують внески за рахунок власного доходу, будуть запропоновані індивідуальні пенсійні схеми, де змодельована залежність пенсійних виплат від розміру, періоду і тривалості пенсійних відрахувань.

Це допоможе в ухваленні рішення: брати чи не брати участь в додатковому пенсійному забезпеченні, а також мати уявлення про гаданий рівень доходу в періоді виплат.

Пенсійні внески перераховуються працедавцями на індивідуальні пенсійні рахунки працівників, які є власністю останніх і не можуть бути надалі вилучені підприємством.

Інвестиційний дохід фонду є єдиним для всіх учасників і розподіляється пропорційно об'єму активів, які обліковуються на їх індивідуальних пенсійних рахунках. У разі розриву трудових відносин працівника-учасника НПФ з підприємством-вкладником пенсійних внесків, пенсійний контракт не розривається і діє до моменту виконання фондом всіх зобов'язань перед

учасником. Пенсійні активи учасника успадковуються як в період накопичення, так і в період виплат термінової пенсії.

Накопичені активи не можуть бути вилучені учасником до настання пенсійного віку, а також як одноразова пенсійна виплата.

Незалежність НПФ від працедавців-вкладників і професійних учасників фінансового ринку забезпечить збереження пенсійних активів незалежно від подальшого фінансового положення вказаних суб'єктів.

Законодавство дає широкі можливості по вибору інвестиційних інструментів для розміщення активів ПФ на фінансових ринках, що дозволяє максимально ефективно вкласти пенсійні кошти, згідно інвестиційної декларації фонду.

З метою скорочення ризиків інвестиційної діяльності і недопущення зменшення вартості активів передбачена обов'язкова диверсифікація вкладень. При цьому вказані лише максимальні відсотки по різних напрямках інвестування, куди можуть бути вкладені кошти фонду, як показано на рис. 3.3.

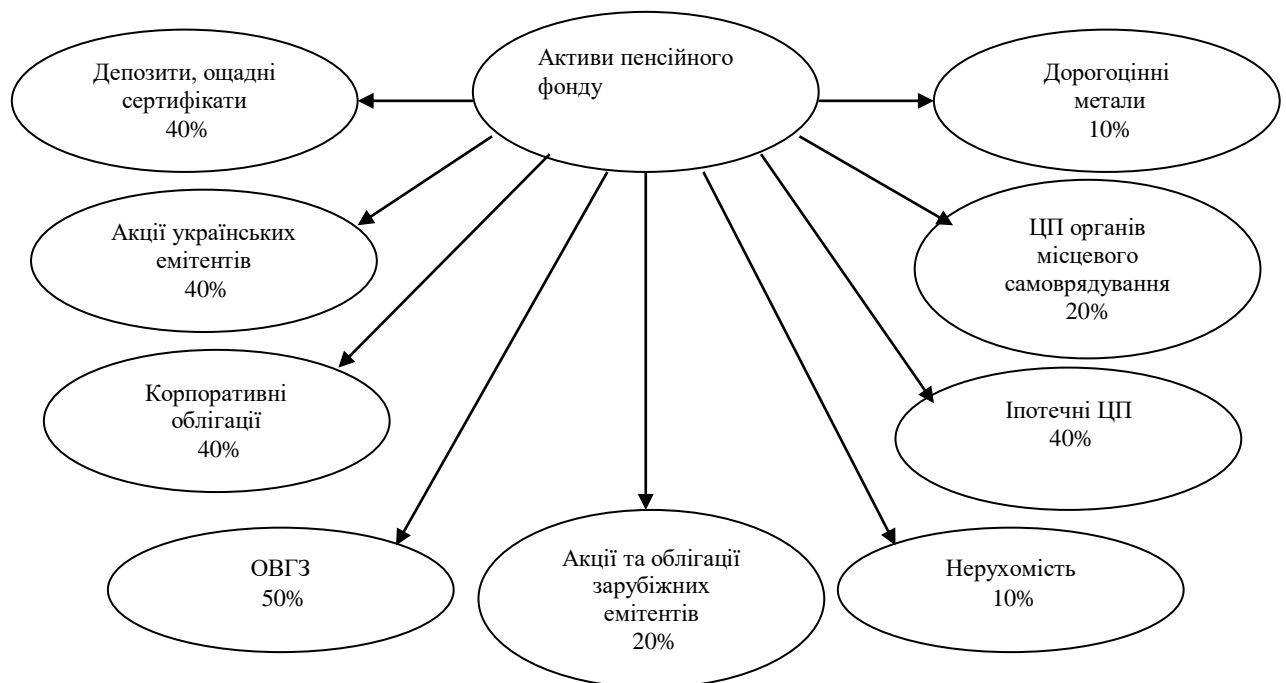


Рис. 3.3. Диверсифікація активів недержавних пенсійних фондів

Разом з тим, цей перелік в цілому не є обов'язковим. Керуючий активами вибирає на свій розсуд види вкладень, ураховуючи при цьому максимальне їх обмеження.

Окрім цього, існують кількісні обмеження усередині кожного напрямку.

Так, наприклад, якщо в банківські депозити може бути вкладено 40% активів фонду, то в один банк не більше 10% від загальної вартості фонду. По цінних паперах і корпоративних облігаціях обмеження складають 5%. В табл. 3.2 наведений умовний приклад поточного стану розміщених коштів пенсійного фонду.

Таблиця 3.2

Приклад диверсифікації активів НПФ

Напрямок розміщення	% до загальної вартості активів
Депозити	25
Облігації	20
ОВДП	20
Нерухомість	10
Акції вітчизняних емітентів	15
Акції іноземних емітентів	10
Разом	100

Інвестиційна декларація фонду також може містити обмеження по видах фінансових інструментів і залежить від ступеня так званої агресивності інвестиційної політики, визначеної Радою фонду. У такому разі, керуючий активами має свободу дій тільки у виборі різних емітентів по тих або інших видах вкладень.

Основним державним органом, що здійснює контроль за суб'єктами ринку недержавного пенсійного забезпечення є Державна комісія з регулювання ринків фінансових послуг України. Зараз йде процес розробки нормативно-правових актів, регулюючих діяльність фінансових інститутів в даній сфері.

Участь в регулюванні видів діяльності, пов'язаних з пенсійним забезпеченням, виконує також Державна комісія з цінних паперів та фондового ринку і НБУ, як показано на рис. 3.4.

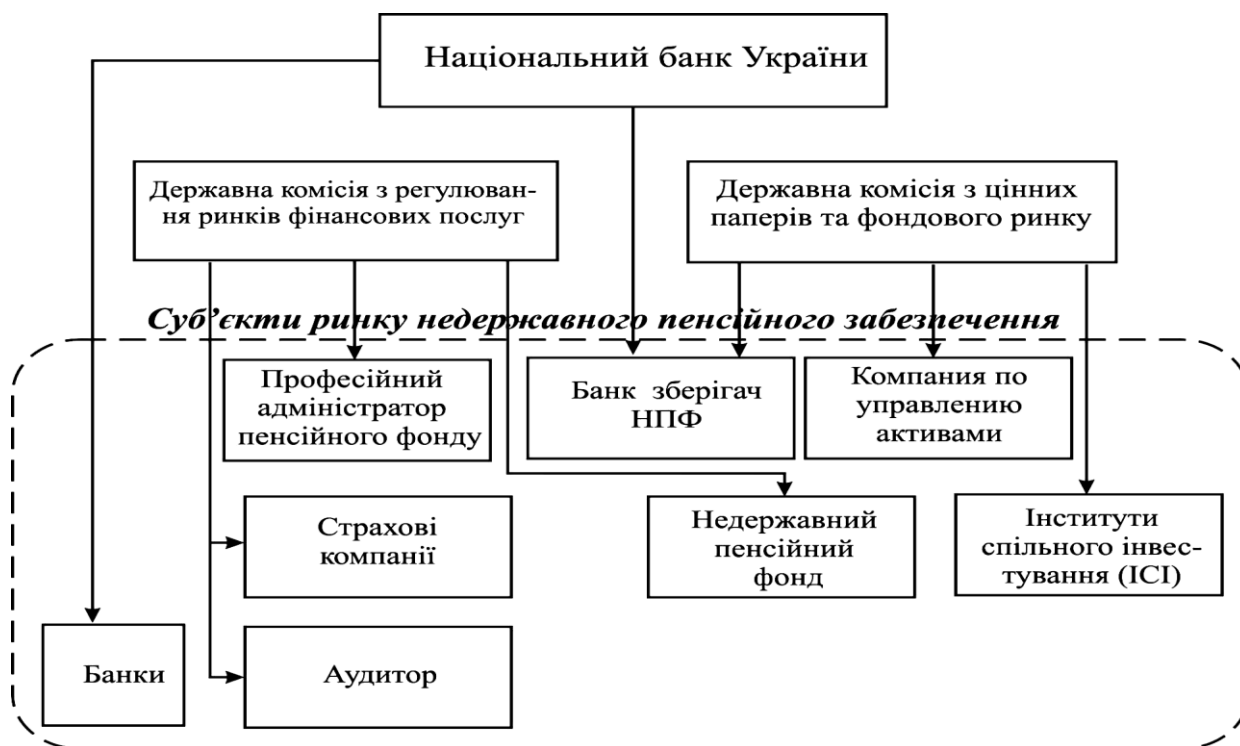


Рис. 3.4. Система державного нагляду за суб'єктами ринку недержавного пенсійного забезпечення

З метою недопущення неправомірних дій передбачений також взаємний контроль між суб'єктами даного ринку з обов'язковим повідомленням державних органів про виявлені порушення. Таким чином, не відповідаючи за зобов'язаннями пенсійних фондів перед громадянами України, держава встановлює досить жорсткий контроль за їх діяльністю, що особливо важливо для успішного функціонування добровільного пенсійного забезпечення.

Пенсійні виплати в системі недержавного пенсійного забезпечення можуть бути терміновими або довічними. Пенсійним фондом виплачується термінова пенсія – виплати учаснику фонду протягом певного терміну. При цьому учасник сам вибирає термін виплат, який не може бути менше 10 років. Це обмеження є, по суті, непрямою турботою про самого пенсіонера. Спокуса забрати одноразово або щонайшвидше всі накопичені кошти з'явилася б у більшості громадян. Але це не буде рішенням проблеми їх доходу в пенсійному віці. Термінова пенсія успадковується в повному об'ємі.

Страховою компанією виплачується довічна пенсія – за рахунок активів, перерахованих пенсійним фондом в страхову компанію, вибрану учасником фонду. Довічну пенсію учасник зможе одержувати, уклавши договір з будь-якою страховою компанією, що працює за ліцензією страхування життя. Пенсійний фонд оплачує такий страховий поліс, закриває персональний рахунок учасника і надалі не несе відповідальності за його пенсійне забезпечення.

Розмір термінової пенсії на термін не більший середньої тривалості життя після настання пенсійного віку (15 років для чоловіків і 22 роки для жінок) буде більше розміру довічної пенсії. Це зв'язано з тим, що термінова пенсія розраховується на основі накопичених активів учасника, а розмір довічної пенсії ураховує коефіцієнти актуальних ризиків (таблиця дожиття, співвідношення застрахованих в різних статевовікових групах, прогноз демографічної ситуації).

Особливої уваги заслуговує пенсійний вік, з якого учасник фонду має право почати одержувати пенсійні виплати. Згідно прийнятому законодавству він може відрізнятись від пенсійного віку в системі державного пенсійного страхування, як у більшу, так і в меншу сторону, але не більше ніж на 10 років. Наприклад, учасник НПФ – чоловік може оформити недержавну пенсію з 50 років. Але в першу чергу, дана можливість спрямована на громадян, що мають із тих або інших причин проблеми з працевлаштуванням в передпенсійному віці.

Одноразова виплата не проводиться учасникам фонду у вигляді пенсійного доходу на загальних підставах. Підставою для одноразової виплати може служити виїзд на постійне місце проживання в іншу країну, підтверджений факт важкої хвороби або смерть учасника фонду. В останньому випадку одноразову виплату отримають його спадкоємці.

Схема оподаткування системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні відповідає переважній кількості країн з реформованою пенсійною системою.

На суму внесків, перераховуваних до пенсійних фондів, зменшується оподатковуваний дохід як фізичних, так і юридичних осіб. Для юридичних осіб-вкладників передбачається податкова пільга у розмірі 15% від фонду зарплати працівників. Для фізичних осіб податкова пільга передбачена Законом України «Про оподаткування доходів фізичних осіб» у розмірі 15% нарахованого доходу. Інвестиційний дохід самого фонду так само звільняється від оподаткування.

Суми виплат недержавної пенсії включаються в дохід учасників і підлягають оподаткуванню на загальних підставах. При цьому інформаційна система по персоніфікованому обліку буде побудована таким чином, що внески, перераховувані підприємствами або фізичними особами без застосування пільги, при виплаті пенсії не оподатковуються. Як приклад таких внесків можна привести пенсійні внески громадян за рахунок не нарахованого, а вже отриманого доходу, здійснювані через банківську мережу України або перераховані працедавцем на користь окремих співробітників підвищеного рівня внесків, який перевищує податкову пільгу і здійснюється з прибутку.

Процес створення НПФ стосується господарюючих суб'єктів в різних галузях економіки. Багато хто з них через різні причини піде по шляху створення невеликих пенсійних фондів на базі одного або декількох підприємств. Такі фонди зможуть виконувати локальні інвестиційні задачі, і є істотно обмеженими в можливостях подальшого ефективного розвитку. У зв'язку з цим, керівництвами багатьох банків, і в першу чергу КБ КлассикБанку, було ухвалено рішення про створення системи недержавного пенсійного забезпечення на базі відкритого пенсійного фонду, метою якого є надання нового виду послуг як корпоративним вкладникам – юридичним особам, так і окремим громадянам, що побажали укласти індивідуальні пенсійні контракти (рис. 3.5).

Створена в банку робоча група розробляє відповідні пенсійні схеми і технологічні карти по приєднанню до НПФ працедавців – юридичних осіб і наданню послуги фізичним особам на базі філіалів банку.

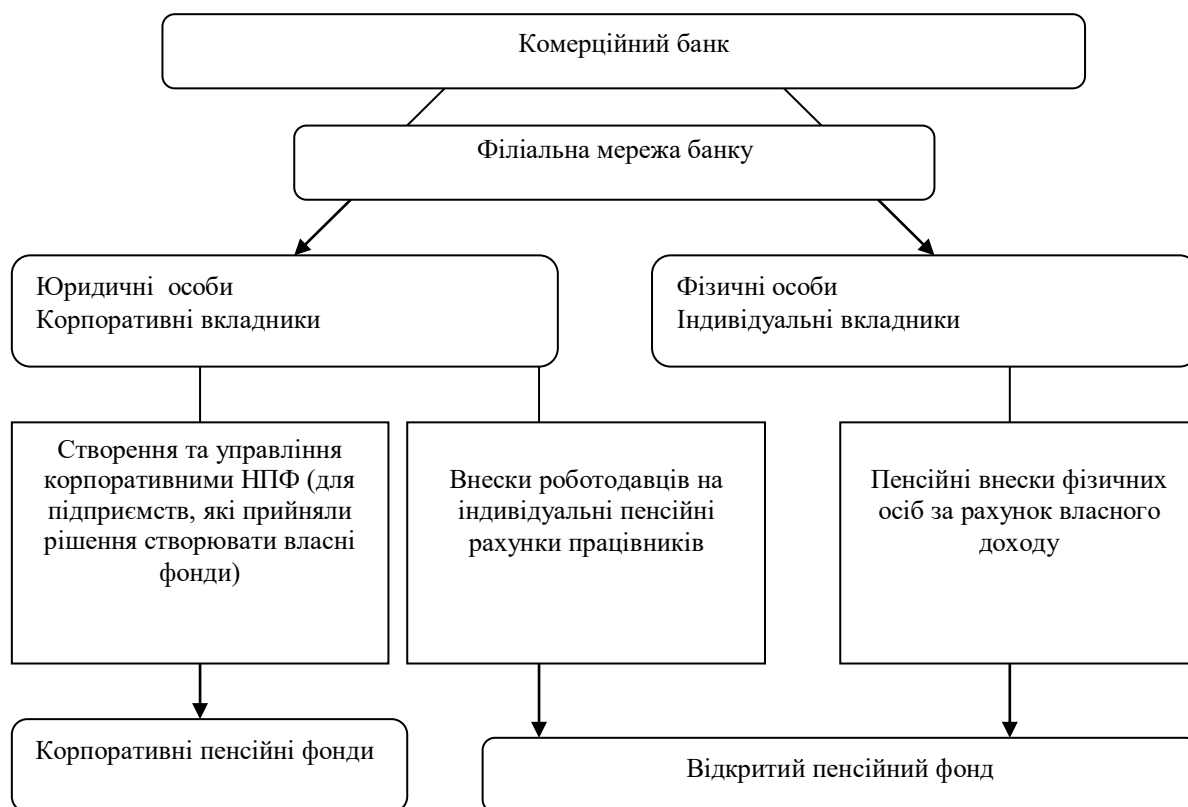


Рис. 3.5. Напрями діяльності НПФ

Укласти двосторонній пенсійний контракт і відкрити індивідуальний пенсійний рахунок фізична особа може в будь-якому філіалі або відділенні банку. При цьому, ураховуючи довгостроковість взаємостосунків з клієнтом в даній сфері, відсутня надалі прив'язка учасника фонду до певного регіонального підрозділу. Отримати інформацію про стан індивідуального рахунку можна буде в найближчому відділенні банку на всій території України або в мережі Internet.

Інфраструктура професійного адміністратора, створюваного банком, припускає надання послуги з адміністративного управління іншим корпоративним НПФ. Наприклад, якщо велике підприємство ухвалило рішення про створення власного корпоративного фонду, йому немає необхідності створювати механізм управління таким фондом, навчати персонал і нести витрати, які є додатковими до самих пенсійних внесків і окупляться дуже не скоро.

Послуга є комплексною і включає підготовку фонду до реєстрації, організаційні роботи по проведенню зборів засновників і Ради фонду, укладення необхідних договорів і пенсійних контрактів. Вважаємо, що дана діяльність буде користуватися попитом на ринку пенсійних послуг, ураховуючи високі вимоги до початкового капіталу такої інфраструктури і виконання умов для отримання необхідних ліцензій. Система управління корпоративними недержавними пенсійними фондами представлена на рис. 3.6.

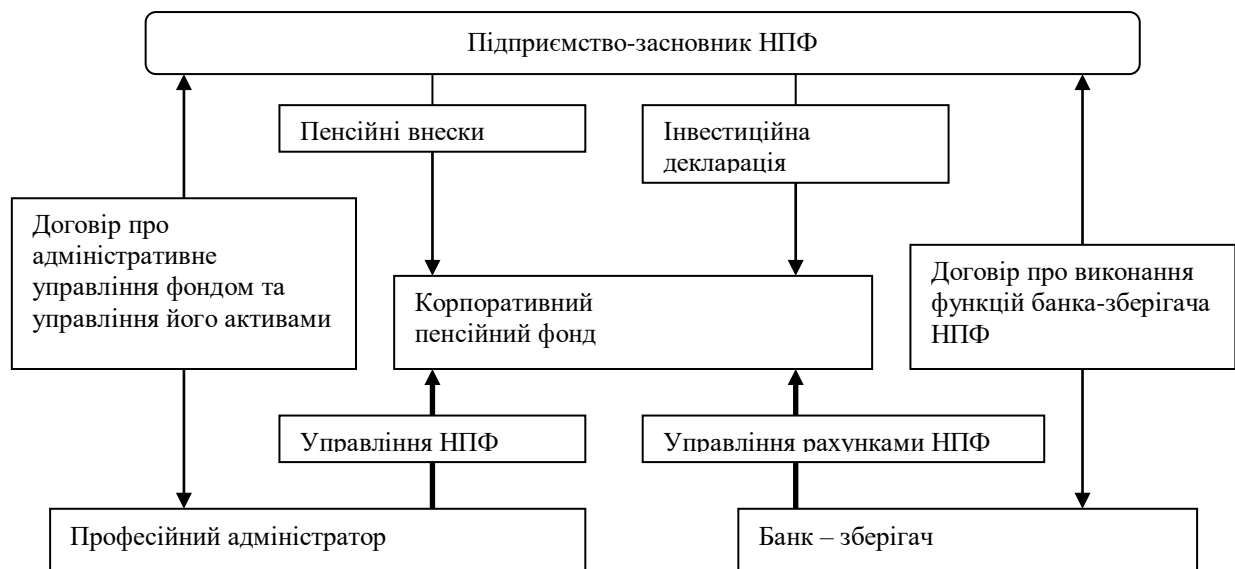


Рис. 3.6. Система управління корпоративними НПФ

Засновник корпоративного НПФ щорічно переглядає умови договорів і може змінити як банк-зберігач, так і управляючу компанію.

Аналіз демографічної ситуації на промислових підприємствах, показує, що динаміка руху персоналу дуже схожа. Найбільш часто спостережувана картина виглядає таким чином: при зовні стабільному рівні плинності кадрів в цілому по підприємству помітна висока плинність кадрів для «молодої» категорії персоналу; існує різниця в динаміці середнього стажу у різних вікових груп: середній стаж в групі «старих» працівників достатньо стабільний, для групи «молодого» персоналу цей показник останнім часом знижується; з урахуванням виходу на пенсію «старих» працівників, які є носіями професійного досвіду, фактично відбувається вимивання кваліфікації.

Додаткове пенсійне забезпечення є ефективним інструментом підвищення лояльності персоналу по відношенню до працедавця, порівнянним по ефективності із заробітною платнею, оскільки орієнтовано на задоволення багато в чому ідентичних потреб працівника: і у випадку із заробітною платнею, і у випадку з пенсією йдеться про виплату винагороди. Разом з тим, присутні істотні відмінності в мотиваціях людей, що отримують винагороду за цими двома способами. Заробітна платня забезпечує сьогоdnішній рівень життя працівника і зорієнтована на такі його поточні потреби, як житло, їжа, підтримка соціального рівня, утримання близьких і т.п., тоді як пенсія є матеріальною основою забезпечення таких же потреб, але в майбутньому.

Умовно кажучи, додаткова пенсія є платнею за сьогоdnішню працю робітника, відкладену на майбутнє в його інтересах. Таким чином, розмір цієї майбутньої платні і умови її отримання істотно впливають на мотивацію працівників вже сьогодні. Значущість питань пенсійного забезпечення різна для людей різного віку, "пороговим" віком при цьому є вік 35–40 років. З віком значущість питань пенсійного забезпечення для працівника збільшується. У зв'язку з цим, необхідно сприяти створенню таких умов, при яких молодим працівникам вигідно збільшувати стаж роботи при наявних кар'єрних можливостях.

ВИСНОВКИ ДО РОЗДІЛУ 3

1. Застосування якісно нових підходів до побудови та функціонування нової пенсійної системи в Україні вимагає кардинальної реконструкції діючої системи. Реформа пенсійної системи полягає у створенні трирівневої системи пенсійного забезпечення з урахуванням соціально-економічних та політичних реалій в Україні: перший рівень – реформована солідарна система; другий рівень – загальнообов’язкова накопичувальна пенсійна система; третій рівень – добровільна недержавна система пенсійних заощаджень.

2. Реалізація в Україні заходів щодо побудови трирівневої пенсійної системи забезпечить досягнення таких цілей: зменшення впливу політичних рішень на пенсійну систему; вирівнювання в часовому проміжку коливання ставки відрахувань до пенсійної системи та рівня пенсій за солідарною системою, спричинені зміною демографічної ситуації; спонукання людей до заощадження грошей на старість протягом їхнього трудового життя, аби зменшити залежність від державних пенсій; збільшення обсягу заощаджень, а, отже, й інвестицій в економіку; забезпечення ефективності управління пенсійною системою.

3. Пенсійна реформа повинна здійснюватись на системних засадах, перевірених світовим досвідом та адаптованих до українських умов, зокрема: соціальної справедливості, прийнятності, розуміння та підтримки реформи широкими верствами населення; свободи вибору, підвищення зацікавленості і відповідальності громадян за свій добробут у старості; економічної обґрунтованості та фінансової спроможності і стійкості пенсійної системи; сприяння зростанню національних заощаджень та економічному розвитку країни; захищеності від політичних ризиків.

3. У результаті проведено дослідження визначено сутність і запропоновано фінансовий механізм недержавного пенсійного забезпечення, здійснюваного банківською установою, що полягає в розробці оптимальних методів для ефективного процесу формування і використання пенсійних коштів відповідними недержавними пенсійними установами; запропоновано

оптимальну організаційну систему управління недержавним корпоративним пенсійним фондом.

ВИСНОВКИ

1. Пенсійне забезпечення є пріоритетним напрямком соціальної політики та діяльності держави. Це необхідний елемент системи соціального страхування, який призначений для захисту працездатного населення з настанням пенсійних випадків та від втрати працездатності внаслідок пенсійних ризиків за рахунок коштів самих працівників, роботодавців і держави. Рівень пенсійного забезпечення визначається двома основними чинниками – рівнем економічного розвитку та станом демократичних свобод в державі.

2. Головні принципи, на яких повинна будуватися система пенсійного забезпечення: принцип законності, принцип стабільності, принцип солідарності, принцип обов'язкової участі в системі, принцип прозорості, принцип загальнодоступності, принцип справедливості, принцип достойного рівня забезпечення у випадку непрацездатності, принцип відповідальності держави за організацію пенсійного забезпечення, принцип диверсифікації, принцип відповідності системи пенсійного забезпечення національним особливостям, традиціям і менталітету суспільства.

3. Високий рівень розвитку економіки ще не є запорукою відсутності кризи системи пенсійного забезпечення. Твердження відсутності кризи пенсійного забезпечення при високому рівні розвитку економіки є безпідставними. Криза пенсійної системи може бути довгостроковою, коли вона обумовлена повільно змінними інерційними чинниками, що є зовнішніми стосовно власне пенсійної системи. Природно, що частота тимчасових криз обумовлена наближенням довгострокової кризи у зв'язку із зростанням чутливості системи до недосконалості внутрішньої її організації.

4. Можливі три джерела фінансування переходу від солідарної до накопичувальної системи: перше – фінансування здійснюється за рахунок податкових надходжень, коли випущені пенсійні зобов'язання виплачуватимуться за рахунок податків, накладених на нинішнє покоління; друге – фінансування здійснюється за рахунок боргу, коли пенсійні

зобов'язання частково виплачуватимуться шляхом випуску боргових зобов'язань протягом перехідного періоду, які, у свою чергу, сплачуватимуться з податкових надходжень, одержаних від майбутніх поколінь; третє – фінансування є нейтральним для всіх поколінь, коли випущені пенсійні зобов'язання (які можна вважати прихованим боргом) не сплачуються, а просто конвертуються в офіційний явний борг.

5. Пенсійна система України в правовому, організаційному, економічному та соціальному відношеннях потребує принципових змін, які зробили б її адекватною до умов перехідного періоду – соціально-орієнтованої ринкової економіки з національним наповненням, оскільки такою є об'єктивна вимога сьогодення. Проте не слід зволікати з проведенням пенсійної реформи, оскільки це неминуче призведе або до збільшення розмірів пенсійних внесків, введення додаткових платежів і збільшення навантаження на економіку, або до зменшення пенсій, затримки з їх виплатою. Це остаточно дискредитує діючу систему пенсійного забезпечення, загострить економічну ситуацію і посилить соціальну напругу.

6. В основу розбудови національної системи пенсійного забезпечення потрібно покласти багатство економічної культури нації, у якій синтезовані елементи відповідали б потребам і світоглядів конкретної людської спільноти. Універсалізм у пенсійному забезпеченні, як і в будь-якій іншій сфері, може перейти в абстракцію, його окремі елементи за певних обставин можуть виявитися не тільки неефективними, а й шкідливими.

7. Реформована пенсійна система має бути: фінансово збалансованою в короткотривалій та довготривалій перспективах; гарантувати стабільність системи для уникнення небажаних частих змін; забезпечувати розміри пенсій, які відповідають величині сплачених внесків; гарантувати мінімальні пенсії, адекватні прожитковому мінімуму.

7. Реформування пенсійної системи має бути підкріплене відповідними змінами, зокрема в системі оподаткування, які заохочували б роботодавців та працівників до накопичення та інвестування пенсійних заощаджень. Без цього

система недержавного пенсійного забезпечення не те що не працюватиме, а й не буде створена взагалі.

8. Добровільна недержавна система пенсійних заощаджень має дуже важливе значення у випадку, коли обов'язкова пенсійна система залишає можливості для реалізації добровільних систем і переважно охоплює осіб із середнім і високим рівнями доходів. Більше того, приватна пенсія в структурі доходів у старості складає понад 60 відсотків. Одночасно із високою дохідністю на такий вид заощадження особа-учасник отримує забезпечення на випадок настання таких ризиків, як хвороба, нещасний випадок, смерть.

9. Управління пенсійною системою має бути ефективним і щодо стягнення внесків та виплати пенсій, і щодо мінімізації втрат та зловживань. Аби запровадити таке управління, потрібно застосовувати сучасні комп'ютерні та комунікаційні системи. Це дозволить прискорити процес звітності та ведення чіткого обліку, передачі адміністраторам необхідної інформації, створити умови для належного контролю за обліком та обчисленням розмірів пенсій, а також заохотити платників добровільно дотримувати законодавчих вимог щодо сплати внесків.

10. Розроблені пропозиції дозволяють обґрунтовано підійти до визначення регуляторних параметрів майбутньої системи пенсійного забезпечення населення України. Виконані розрахунки і проведений аналіз показують, що вибір моделі трирівневої системи пенсійного забезпечення є найкращим в умовах України, повною мірою враховує фінансові можливості Пенсійного фонду України і забезпечує найвищий рівень пенсій. Впровадження такої моделі дозволить досягти мети щодо оздоровлення пенсійного забезпечення, де одночасно із використанням накопичувальних систем провадитиметься подальше вдосконалення солідарної системи.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Андріїв В. Соціальне страхування: історія проблеми // Соціальний захист. – 2009. – №2. – С.43–51.
2. Аніловська Г. Я. Моделі соціальної політики // Вісник Львівської комерційної академії. Серія економічна. – Львів: Видавництво ЛКА, 2001. – Випуск 9. – С.104–110.
3. Артюх Т. М. Страхування життя і його розвиток в Україні // Фінанси України. – 2000. – №9. – С.86–90.
4. Барановський О. І. Фінансова безпека. – К.: Фенікс, 1999. – 338 с.
5. Вінер М., Вон Р., Яценко В. Дискусії навколо пенсійної реформи в Україні // Україна: аспекти праці. – 2000. – №1. – С.3–7.
6. Вінер М. Пенсійна реформа // Перспективні дослідження. – 2010. – № 12. – 76 с.
7. Вінер М. Пенсійні системи країн Латинської Америки // Україна: аспекти праці. – 2015. – №5. – С.35–45.
8. Горянська С.В. Фінансове забезпечення соціального захисту населення // Фінанси України. – 2011. – № 6. – С.87–95.
9. Єпіфанов А. О., Сало І. В., Д'яконова І. І. Бюджет і фінансова політика України. – К.: Наукова думка, 2007. – 296 с.
11. Жук Н. Негосударственные пенсионные фонды с эффектами кассы взаимопомощи // Украина BUSINESS. – 2007. – №37. – С.4–5.
12. Зайчук Б. О. Організаційно-економічний механізм побудови в Україні трирівневої системи пенсійного забезпечення: Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук: 08.02.03. – К., 2012. – 170 с.
13. Зайчук Б. О. Пенсійна реформа з перспективою на майбутнє // Соціальний захист. – 2001. – №4. – С.29–31.
14. Закон України “Про банки і банківську діяльність” від 20 березня 1991 року за №872–12 // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – №25. – С.281.

15. Закон України “Про внесення змін до деяких законів України” від 17 січня 2002 року за №2981–III // Офіційний вісник України. – 2002. – №7. – С.82.

16. Закон України “Про внесення змін до Закону України “Про оподаткування прибутку підприємств” від 22 травня 1997 року за №283/97–ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – №27. – С.181.

17. Закон України “Про врегулювання заборгованості за бюджетними позичками, наданими державним та іншим сільськогосподарським підприємствам усіх форм власності і господарювання через обслуговуючі, заготівельні і переробні підприємства, та реструктуризацію заборгованості зі сплати податків і зборів (обов'язкових платежів) переробних підприємств агропромислового комплексу” від 18 січня 2001 року за №2237–III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – №11. – С.51.

18. Закон України “Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування” від 9 липня 2003 року за №1058–IV // Офіційний вісник України. – 2003. – №33. – С.126.

19. Закон України “Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, які спричинили втрату працездатності” від 23 вересня 1999 року за №1105–XIV // Відомості Верховної Ради України. – 1999. – №46–47. – С.403.

20. Закон України “Про зайнятість населення” від 1 березня 1991 року за №803–XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – №14. – С.170.

21. Закон України “Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування” від 26 червня 1997 року за №400/97–ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1997. – №37. – С.237.

22. Закон України “Про індексацію грошових доходів населення” від 3 липня 1991 року за №1282–XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – №42. – С.551.

23. Закон України “Про колективне сільськогосподарське підприємство” від 14 лютого 1992 року за №2114–XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – №20. – С.272.

24. Закон України “Про наукову і науково–технічну діяльність” від 13 грудня 1991 року за №1977–XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – №12. – С.165.

25. Закон України “Про недержавне пенсійне забезпечення” від 9 липня 2003 за № 1057–IV // Офіційний вісник України. – 2003. – №33. – С.70.

26. Закон України “Про основи соціальної захищеності інвалідів в Україні” від 21 березня 1991 року за №875–XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – №21. – С.252.

27. Закон України “Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку в Україні” від 16 грудня 1993 року за №3721–XII // Відомості Верховної Ради України. – 1994. – №4. – С.18.

28. Закон України “Про пенсії за особливі заслуги перед Україною” від 1 червня 2000 року за №1767–III // Відомості Верховної Ради України. – 2000. – №35. – С.289.

29. Закон України “Про пенсійне забезпечення” від 5 листопада 1991 року за №1788–XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – №1. – С.10.

30. Закон України “Про пенсійне забезпечення військовослужбовців та осіб начальницького і рядового складу органів внутрішніх справ” від 9 квітня 1992 року за №2262–12 // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – №29. – С.399.

31. Закон України “Про правонаступництво України” від 12 вересня 1991 року за №1543–XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – №46. – С.617.

32. Закон України “Про прожитковий мінімум” від 15 липня 1999 року за № 966–XIV // Офіційний вісник України. – 1999. – №33. – С.55.

33. Закон України “Про ратифікацію Протоколу до Угоди між державами – учасниками Співдружності Незалежних Держав про соціальні та правові гарантії військовослужбовців, осіб, звільнених з військової служби, та членів їхніх сімей від 14 лютого 1992 року” від 7 червня 2001 року за №2495–III // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – №33. – С.177.

34. Закон України “Про ратифікацію Угоди про взаємне визнання пільг та гарантій для учасників і інвалідів Великої Вітчизняної війни, учасників бойових дій на території інших держав і сімей загиблих військовослужбовців” від 26 квітня 1996 року за №144/96–ВР // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – №25. – С.102.

35. Закон України “Про реабілітацію жертв політичних репресій в Україні” від 17 квітня 1991 року за №962–XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – №22. – С.262.

36. Закон України “Про селянське (фермерське) господарство” від 20 грудня 1990 року за №2009–XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – №14. – С.186.

37. Закон України “Про систему оподаткування” від 25 червня 1991 року за №1251–XII // Відомості Верховної Ради України. – 1991. – №39. – С.510.

38. Закон України “Про соціальний і правовий захист військовослужбовців і членів їх сімей” від 20 грудня 1991 року за №2011–XII // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – №15. – С.190.

39. Згуровський М. З., Доброногов А. В. Застосування методології системного аналізу до проблем пенсійного забезпечення в перехідній економіці України. – К.: Наукова думка, 2008. – 48 с.

40. Злупко С. М. Вплив колоніально–імперської спадщини на особливості трансформаційних процесів в економіці суверенної України // Ринкова трансформація економіки України: теорія, практика, перспективи. Матеріали міжнародної науково–практичної конференції, Львів, 24–25 жовтня 2003 р. – Львів: Видавничий центр ЛНУ ім. Івана Франка, 2003. – С.98–99.

41. Злупко С. М. Михайло Туган–Барановський – український економіст світової слави. – Львів: Каменяр, 1993. – 192 с.
42. Зубченко Л. Пенсионная система Франции: состояние и перспективы реформирования // Вопросы экономики. – 1995. – №9. – С.1–4.
43. Іванкевич В. Пенсійна реформа в Україні // Україна: аспекти праці. – 2001. – №2. – С.22–29.
44. Інструкція про порядок обчислення і сплати страхувальниками та застрахованими особами внесків на загальнообов’язкове державне пенсійне страхування до Пенсійного фонду України. Затверджена постановою правління Пенсійного фонду України від 19 грудня 2003 року за №21–1 // Податки та бухгалтерський облік. – 2004. – №11. – С.2–38.
45. Казнова М. І. Модель фінансового забезпечення соціальної сфери // Фінанси України. – 2008. – №6. – С.83–90.
46. Касимов Ю. Ф. Введение в актуарную математику (страхования жизни и пенсионных схем). – М.: Анкил, 2001. – 176 с.
47. Качан Л. Підвищення добробуту людей – головна мета соціальної політики держави // Соціальний захист. – 2001. – №8. – С.16–17.
48. Колбун В. Пенсійна система: нагальні проблеми, напрями реформування, соціально–економічне значення // Україна: аспекти праці. – 2001. – №7. – С.36–42.
49. Копейкін В. Шляхи створення добровільної системи недержавного пенсійного забезпечення: проблеми та перспективи // Україна: аспекти праці. – 2001. – №3. – С.19–21.
50. Короневський В. Ощадбанк обслуговує Пенсійний фонд // Вісник Пенсійного фонду України. – 2002. – №3. – С.11.
51. Косова Т. Д., Басанцов І. В. Сутність і критерії ефективності системи соціального захисту // Фінанси України. – 2018. – №8. – С.26–32.
52. Лагутін В. Д. Соціальний захист і безпека людини // Людина і економіка: соціоекономіка. – К.: Анкіл, 1996. – С.288–303.

53. Ларіонова Л. Д. Реформування пенсійної системи в Україні // Фінанси України. – 1999. – №2. – С.92–96.
54. Лібанова Е. Демографічні передумови реформування системи пенсійного забезпечення // Соціальний захист. – 2000. – №2. – С.48–57.
55. Лібанова Е. Пенсійна реформа – похідна від реформи оплати праці // Пенсія. – 2014. – №6. – С.8–9.
56. МакТаггарт Г. Корпоративні та професійні програми добровільного пенсійного забезпечення // Україна: аспекти праці. – 2001. – №2. – С.30–32.
57. Михайлов А. В., Ткач О. Й. Недержавні пенсійні фонди: сьогоdnішній погляд у майбутнє. – К.: “СПД Савчина”, 2001. – 244 с.
58. Міщенко В. І., Гордієнко В. В. Недержавні пенсійні фонди в системі реформування пенсійної системи України // Фінанси України. – 2010. – №12. – С.31–36.
59. Надточій Б. Яценко В. Пенсійне забезпечення в Україні: історичний аспект // Україна: аспекти праці. – 2000. – №1. – С.8–15.
60. Надточій Б., Яценко В. Піонери пенсійної реформи в Європі: досвід Угорщини // Соціальний захист. – 2000. – №1. – С.41–50.
61. Наповнити гасло пенсійної реформи реальним змістом // Вісник Пенсійного фонду України. – 2002. – №4. – С.11–13.
62. Нізков О. Перспективи роботи недержавних пенсійних фондів на ринку цінних паперів України // Цінні папери України. – 2002. – №18. – С.8–9.
63. Норт Д. Інституції, інституційна зміна та функціонування економіки. – К.: Основи, 2000. – 198 с.
64. Положення “Про Пенсійний фонд України”. Затверджене Постановою Кабінету Міністрів України від 1 червня 1994 року за №345 // Зібрання постанов Уряду України. – 1994. – №9.
65. Сахань І. Хід пенсійної реформи: проблеми і перспективи // Финансовые услуги. – 2011. – №11–12. – С.2–3.

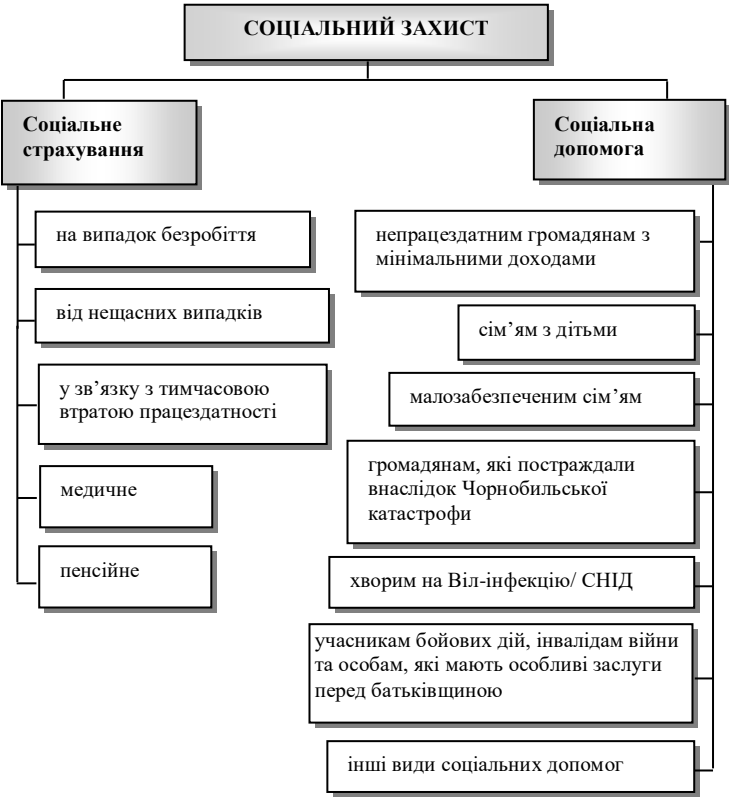
66. Семиноженко В. Пенсіонер і бідність не повинні бути словами – синонімами // Урядовий кур'єр. – 2001. – 7 серпня.
67. Якимів А. І. Пенсійне забезпечення в системі соціального захисту // Вісник Львівського університету. Серія економічна. – 2003. – Випуск 32. – С.422–429.
68. Якимів А. І. Формування і розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні // Регіональна економіка. – 2001. – №4. – С.199–206.
69. Якимів А. І. Формування і розвиток системи пенсійного забезпечення в Україні. – Львів: Афіша, 2003. – 448 с.
70. Якимів А. І. Шляхи вдосконалення механізму функціонування пенсійного системи в Україні // Вісник Львівського університету. Серія економічна. – 2004. – Випуск 33. – С.205–210.
71. Яценко В., Вінер М. В епіцентрі пенсійної реформи – Латвія, Угорщина та Польща // Україна: аспекти праці. – 2000. – №3. – С.35–38.
72. Яценко В., Вінер М. Стратегія пенсійного реформи для України // Україна: аспекти праці. – 2019. – №2. – С.19–26.
73. Яценко В., Вінер М. Уроки чилійської пенсійної революції // Україна: аспекти праці. – 2010. – №5. – С.38–45.
74. Яценко В., Вінер М. Як створити трирівневу пенсійну систему в Україні // Україна: аспекти праці. – 2000. – №1. – С.16–22.
75. Яценко В., МакТаггарт Г. та ін. Недержавне пенсійне забезпечення в запитаннях і відповідях. – К.: ПАДКО, 2002. – 32 с.
76. Яценко В. Пенсійна солідарність по-американськи // Україна: аспекти праці. – 2001. – №1. – С.31–38.
77. Bateman Hazel, John Piggoff. Mandatory retirement saving: Australia and Malaysia compared // Cambridge university press. – 1997.
78. Chion A., Góra M., Rutkowski M. Shaping pension reform in Poland: Security through diversity. – Warsaw: ABC, 2000. – 156 s.

79. Devarco Gustavo, Cottani Joaquin. The shift to a funded social security system: the case of Argentina // National Bureau of economic research. – 1996.
80. Feldstein M., Samwick A. The economics of refunding social security and medicare benefits // Paper prepared for national bureau of economics research macro annual conference. – 1997. – 4 April.
81. Fox Louise. Pension reform in Latvia // Paper presented to World Bank conference on pension reform in transitional economies (Luxemburg, Austria). – 1998. – November 15–17.
82. Gokhale J., Kotlikoff L., Sabelhaus J. Understanding the post-war decline in US saving: a cohort analysis // Brookings papers on economic activity. – 1996.
83. Góra Marek. System emerytalny. – Warszawa: Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, 2003. – 200 s.
84. Holzmann Robert. Starting over in pensions: the challenges facing central and eastern Europe // Journal of Public Policy. – 1997. – №3.
85. Homburg S. The efficiency of unfunded pension scheme // Journal of institutional and theoretical economics. – 1990. – №4.
86. Jędrasik-Jankowska I. Ubezpieczenie Emerytalne: Trzy Filary. – Warszawa, 2001. – 342 s.
87. Kotlikoff L. Privatizing social security at home and abroad // AEA papers and proceedings. – 1996. – №2.
88. Kotlikoff L. Simulating the privatization of social security in general equilibrium // NBER working paper. – 1996. – № 5776.
89. Kotlikoff L., Smetters K., Walliser J. The economic impact of transition to a privatized social security // Paper prepared for Kiel week conference. – June 1997.
90. Luis Carlos Jenio. Pension reform in Bolivia // JDAPE LaPaz. – 1997. – April 23.
91. McCandless G., Wallace N. Introduction to dynamic macroeconomic theory: an overlapping approach // Harvard university press. – 1991.

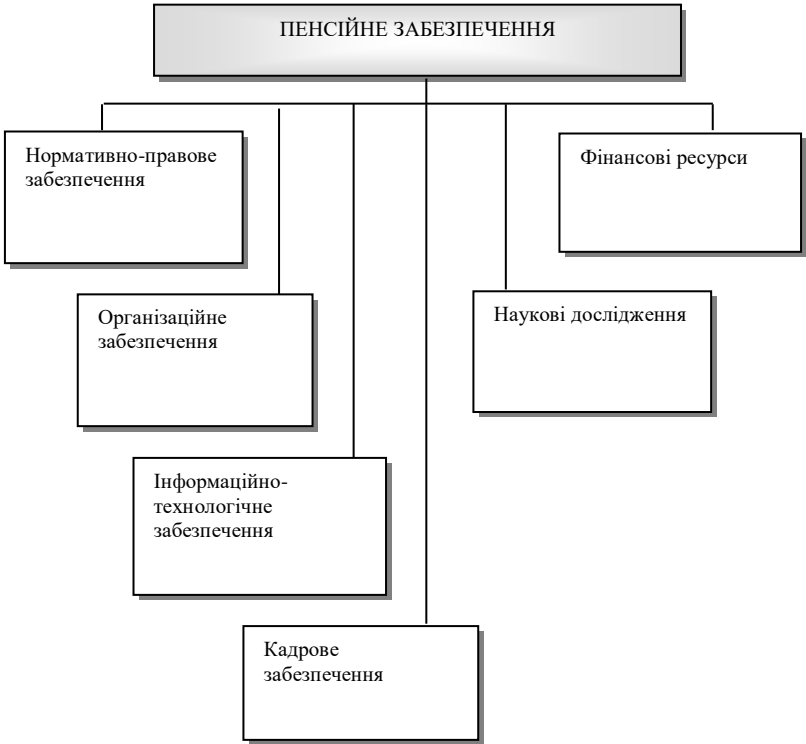
92. Marchenko G. Pension reform in Kazakhstan and its interaction with capital markets // Columbia University Press.– New–York. – 1999. – April 29.
93. Petru Ryszard. Mandatory savings system: basic design consideration and lessons learned from different transition economies – polish case // Paper presented to World Bank conference on pension reform in transitional economies (Luxemburg, Austria). – 1998. – November 15–17.
94. Queisser Monika. Pensions in Germany // World Bank policy research working paper. – 1996. – №1664.
95. Rzegotka O. i in. 80 Lat Ubezpieczeń Społecznych w Krakowie.– Kraków, 2002. – 88 s.
96. Sachs J. Notes on transition to a privatized pension system // Paper prepared for global social security crisis workshop. – 1997.
97. Sailer M., Jess H. Weiterentwicklung des quantitativen Prognose–Instrumentariums der Rentenversicherung // Die Angestellten–versicherung. – 1990. – №6.
98. Sales–Sarrapy C., Solis–Soberon R., Villagomez–Amezcu A. Pension system reform 1996: the Mexican case // NBER Working paper series. – 1996. – №5780.
99. Salvador Valdes–Prieto. Administrative charges in pensions in Chile, Malaysia, Zambia and the United States // World Bank policy research working paper. – 1994. – №1372.
100. Sprawozdanie z działalności Zakładu Ubezpieczeń Społecznych za rok 2002//ZUS.– Warszawa: ZUS, 2003. – 63 s.

ДОДАТКИ

Структура соціального захисту населення в Україні



Складові системи пенсійного забезпечення



Структура недержавного пенсійного забезпечення

