

**НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ УКРАЇНИ  
«КИЇВСЬКИЙ ПОЛІТЕХНІЧНИЙ ІНСТИТУТ  
імені ІГОРЯ СІКОРСЬКОГО»  
Факультет соціології і права  
Кафедра теорії та практики управління**

«На правах рукопису»  
УДК 364.35:351.84](477)(043.3)

«До захисту допущено»

В. о. завідувача кафедри

\_\_\_\_\_ Ольга ІВАНИЦЬКА  
(підпис)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ р.

## **Магістерська дисертація**

**на здобуття ступеня магістра**

**зі спеціальності 281 Публічне управління та адміністрування**

**освітньо-професійна програма «Адміністративний менеджмент»**

**на тему: «Реформа пенсійної системи України в контексті забезпечення  
сталого розвитку держави»**

**Виконав:**

студент 2 курсу, групи АМз-91мп  
Єфімович Віктор Іванович

\_\_\_\_\_  
(підпис)

**Науковий керівник:**

доцент кафедри теорії та практики  
управління, кандидат філософських наук Акімова О.А.

\_\_\_\_\_  
(підпис)

**Рецензент:**

старший викладач кафедри соціології,  
кандидат політичних наук Якубін О. Л.

\_\_\_\_\_  
(підпис)

Засвідчую, що у цій магістерській  
дисертації немає запозичень з праць інших  
авторів без відповідних посилань.

Студент \_\_\_\_\_  
(підпис)

Київ – 2020 року

## **ЗМІСТ**

|  |    |
|--|----|
| <b>ВСТУП</b> .....   | 3  |
| <b>1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ</b>  |    |
| 1.1. Основні принципи та концептуальні засади функціонування пенсійного забезпечення.....  | 9  |
| 1.2. Пенсійне забезпечення в системі соціальної політики держав світу .....  | 24 |
| Висновки до Розділу 1 .....  | 32 |
| <b>2. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕФОРМУВАННЯ СФЕРИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГАРМОНІЗОВАНОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА</b> |    |
| 2.1 Дослідження зарубіжного досвіду реформування пенсійних систем .....  | 34 |
| 2.2 Проблеми реформування законодавства в сфері пенсійного забезпечення в Україні.....   | 46 |
| Висновки до Розділу 2 .....  | 51 |
| <b>3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ</b>  |    |
| 3.1 Концепція сталого розвитку як засадниче підґрунтя трансформації пенсійної системи в Україні .....                                  | 53 |
| 3.2 Стала пенсійна система як запорука сталого розвитку суспільства: проблеми та виклики України.....                                  | 61 |
| 3.3. Напрямки формування суспільної підтримки реформування пенсійної системи України.....  | 67 |
| Висновки до Розділу 3.....   | 90 |
| <b>ВИСНОВКИ</b> .....  | 92 |
| <b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ</b> .....  | 99 |

## ВСТУП

### **Актуальність теми дослідження.**

Сталий розвиток визнано провідною концепцією розвитку людства, в основі якої лежить баланс економічних, соціальних і екологічних цілей. В Україні за підтримки Програми розвитку ООН здійснюється розробка Стратегії сталого розвитку України до 2030 року та визначено Цілі сталого розвитку. Такі як: подолання бідності, подолання голоду, розвиток сільського господарства; міцне здоров'я і благополуччя, якісна освіта і гендерна рівність; чиста вода та належні санітарні умови, доступна та чиста енергія; гідна праця та економічне зростання, промисловість, інновації та інфраструктура; скорочення нерівності; сталий розвиток міст і громад; відповідальне споживання, а також відповідальне виробництво; значне пом'якшення негативних наслідків зміни клімату; подальше збереження наявних морських ресурсів, і захист та відновлення екосистем на суші; мир, справедливість та сильні інститути, партнерство заради сталого розвитку. Вважаю, що сталий розвиток країни неможливий без досягнення однієї з важливих цілей сталого розвитку, а саме «скорочення нерівності». Відповідно, окреслені завдання по досягненню даної цілі: «провести реформу пенсійного страхування на засадах справедливості та прозорості» і є індикатор досягнення даної цілі: «співвідношення середнього розміру пенсії та середньої заробітної плати в економіці».

Пенсійне забезпечення є одним з основних атрибутів соціально-економічної політики будь-якої сучасної цивілізованої держави. Завданням переважної більшості пенсійних систем є створення відповідних умов для забезпечення майбутнього добробуту всіх пенсіонерів, забезпечення скорочення бідності, недопущення зниження рівня споживання та формування потужного інвестиційного ресурсу для економіки, тобто проведення діяльності для забезпечення надійного соціального захисту громадян. В розвинутих країнах і країнах що розвиваються, системи пенсійного забезпечення є важливою частиною

не тільки політики держави, але і економіки держави, яка безпосередньо використовує фінансові ресурси пенсійних фондів для збільшення валового внутрішнього продукту. У більшості економічно розвиненій країн процес перебудови пенсійних систем, процес адаптації їх до нових соціально-економічних реалій та демографічних викликів відбувається при усталеній системі цінностей суспільства в цілому та окремого громадянина, та при стабільній матеріальній і фінансовій основі. В той же час, в Україні, складні соціально-економічні перетворювання відбуваються в важких кризових умовах, в умовах фактичного руйнування звичної для нас солідарної розподільчої системи пенсійного забезпечення, катастрофічного зниження рівня доходів населення, недостатності ресурсів пенсійного фонду на пенсійне забезпечення громадян. Важливою передумовою ефективного реформування системи пенсійного забезпечення в Україні на сучасному етапі може стати продуктивне використання світового досвіду організації систем пенсійного забезпечення, коли в ідеології побудови пенсійної системи формується декілька незалежних джерел отримання пасивного доходу після виходу на пенсію. Наявність такого додаткового пенсійного доходу пенсіонерів в розвинених країнах і країнах що розвиваються, свідчить про ефективність обраного підходу, коли проблема забезпечення соціального захисту громадян розподіляється між державою, працедавцем та працівником - майбутнім пенсіонером. Такі системи пенсійного страхування використовують системи з розподільчим і накопичувальним принципами, як базу поточного фінансування пенсійного фонду і можуть бути системно реалізовані - як у вигляді розподільчих пенсійних програм системи державного пенсійного страхування, так і у вигляді спеціальних професійних (корпоративних) схем пенсійного страхування.

Головною перевагою успішного функціонування складної багатокomпонентної пенсійної системи є можливість створення чіткого співвідношення термінів та розмірів сплати внесків до пенсійних фондів з розмірами майбутніх пенсій, а також відповідною можливістю майбутнього пенсіонера особисто і прямо здійснювати поточний контроль за збереженням коштів на його індивідуальних

накопичувальних рахунках. Це все дає хорошу можливість оптимізувати фінансові потоки, що пов'язані з надійним соціальним захистом наявного непрацездатного населення та, у майбутній перспективі, вирішувати складні проблеми макро- та мікроекономічного характеру.

### **Стан наукової розробленості проблеми.**

Питанням становлення, розвитку, реформування та функціонування пенсійної системи присвячені наукові праці таких науковців: Б. Сташків, Е. Лібанова, Б. Зайчук, Т. Дідковська, Є. Калюга. Також: О. Зарудний, О. Коваль, Т. Кравчук, М. Шумило, О. Петрушка, М. Мальований, С. Мельніков, О. Міндова, Б. Надточій, В. Оверчук, С. Прилипко. А також: М. Ріппа, С. Теслюк, О. Руденок, О. Чернявська, Ю. Сокоринський, О. Соломка, Л. Стожок, К. Черненко, інші науковці.

Концептуальні питання сталого розвитку держави висвітлювали так науковці:

М. З. Згуровський, А. А. Мельниченко, І. К. Бистряков, О. А. Акімова, А. М. Іщенко, О. Г. Білорус, Ю. М. Мацейко, М. М. Тютюннікова та інші видатні науковці [1,2]. Проте, не зважаючи на таку досить велику кількість наукових праць, хочу зауважити, що проблеми реформи пенсійної системи, на сьогодні, до кінця не вирішені і потребують поглибленого вивчення та обґрунтування нових концептуальних підходів до реформування саме в контексті забезпечення сталого розвитку держави, з урахуванням досвіду розвинених країн та національних особливостей.

### **Мета і завдання дослідження.**

Метою написання магістерської дисертації є комплексне дослідження реформи пенсійної системи України в контексті забезпечення сталого розвитку держави.

Відповідно до мети магістерської дисертації були сформульовані основні

#### **завдання дослідження:**

- визначити основні принципи та концептуальні засади пенсійного забезпечення
- дослідити пенсійне забезпечення в системі соціальної політики держав
- проаналізувати зарубіжний досвід реформування пенсійних систем

- провести аналіз проблем реформування законодавства в сфері пенсійного забезпечення
- дослідити концепцію сталого розвитку як засадниче підґрунтя трансформації пенсійної системи в Україні
- показати проблеми та виклики функціонування сталої пенсійної системи як запоруку розвитку суспільства
- визначити напрямки формування суспільної підтримки реформування пенсійної системи України.
- сформулювати висновки та рекомендації щодо реформування пенсійної системи України в контексті забезпечення сталого розвитку держави.

### **Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.**

Магістерську дисертацію було виконано на кафедрі “Теорії та практики управління” факультету “Соціології і права” Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського», згідно з ініціативною темою «Трансформація системи публічного управління України в умовах реалізації цілей сталого розвитку» (ДР №0118U100522).

**Об'єкт дослідження** – пенсійна система України в умовах проведення реформи.

**Предмет дослідження** – шляхи підвищення ефективності функціонування пенсійної системи в Україні в контексті досягнення цілей сталого розвитку.

### **Методи дослідження.**

Методологічним підґрунтям дослідження стали: теорія соціальної держави, інституціональна теорія, концепції «Good Governance», сучасні напрацювання теорії ефективного державного управління, демократичного врядування, вивчення проблем демографії, розвитку економічної теорії, сучасний стан політології, теорії права, практичної соціології, соціального і регіонального партнерства. А також

сучасні тенденції соціальних мереж, фундаментальні наукові дослідження вітчизняних та зарубіжних науковців і вчених та аналітичні публікації теоретиків і практиків у галузях публічного управління і соціальної політики.

Інформаційно-правову базу дослідження становлять Конституція України, чинні закони і інші НПА, що законодавчо регламентують функціонування пенсійної системи та наукові праці зарубіжних і вітчизняних вчених з проблем розвитку державного і недержавного пенсійного забезпечення.

В магістерській дисертації використовуються відомі методи наукового пізнання, такі як аналіз і синтез, дедукція та індукція, абстрагування, екстраполяція та інтерполяція, аналогія, ретроспектива і прогнозування, ідеалізація і критицизм, тощо. Для вивчення розвитку пенсійних систем використовується історичний та ретроспективний аналіз. Для віднайдення спільних та відмінних рис пенсійних систем використовується порівняльний метод, узагальнення та деталізація. Системно-функціональний метод використовується при дослідженні структури пенсійної системи України. Інші методи також знаходять свою корисність при дослідженнях в межах даної роботи.

**Наукова новизна** дослідження полягає у наступному:

- обґрунтовано необхідність слідування контексту сталого розвитку при реформуванні пенсійної системи України;
- виявлено та узагальнено проблеми реформування пенсійної системи України в системі управління соціально-економічним розвитком держави;
- досліджено основні проблеми розбудови сталої пенсійної системи в Україні;
- отримано авторський аналіз реформування пенсійної системи України в контексті забезпечення сталого розвитку держави, який сформульовано у висновках.

**Практичне значення одержаних результатів.** Практичне значення полягає в використанні у якості теоретично-методологічної бази для подальших досліджень проблем реформування пенсійного фонду України на державному та

регіональному рівні, а також стати підґрунтям для удосконалення управління процесами розвитку пенсійного забезпечення в Україні. Окремі положення магістерської дисертації можна використовувати при здійсненні подальших досліджень різноманітних реформ. Крім того, деякі положення дисертації можуть бути використанні при викладанні управлінських дисципліни для підготовки магістрів публічного управління та адміністрування, а також для висвітлення окремих тем у рамках інших курсів, як наприклад, курсу “Пенсійне забезпечення в Україні”.

### **Загальний обсяг магістерської дисертації.**

Загальний обсяг магістерської дисертації 109 сторінок. Магістерська дисертація складається з вступу, 3 розділів і 7 підрозділів, висновків, а також із списку використаних джерел. Список використаних джерел складає 77 найменувань та розміщений на 10 сторінках.

# **1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.**

## **1.1 Основні принципи та концептуальні засади функціонування пенсійного забезпечення.**

Інформаційна та світова економічна глобалізація зумовила такі інституційні зміни в багатьох країнах, що це, відповідно, стимулювало до проведення у них значних соціально-економічних реформ. І саме тому, пенсійна система в багатьох країнах не могла залишитися без значних змін. Існуюча тенденція до старіння населення принципово змінює наявну демографічну структуру населення в світі, та встановлений соціо-економічний баланс між поколіннями. Цей процес (старіння населення) неодмінно ставить питання про нові форми соціальної підтримки населення похилого віку і висуває серйозні вимоги до пенсійних систем. Старіння населення на фоні значного скорочення чисельності населення працездатного віку робить традиційні солідарні пенсійні системи (в майбутньому) дуже витратними і це значно збільшує навантаження на працююче населення [4].

На початку ХІ століття (а також, в кінці ХХ століття), в багатьох розвинених і малорозвинених країнах світу, в зв'язку з існуючими проблемами, що виникли в наявному пенсійному забезпеченні, були проведені значні реформи [5]. В якості основних переважаючих тенденцій (в ході таких серйозних реформ) можна виділити головні:

- перехід від соціального захисту, що заснований на розподільчому принципі, до приватного накопичення
- перехід від накопичувальних програм з визначеною виплатою до накопичувальних програм із встановленими внесками [6].

Таким чином, постає питання - а яку ж модель пенсійної системи слід обрати для надійного соціального захисту працездатного населення? Зазначимо, що модель пенсійної системи – це є структура рівнів пенсійної системи, що функціонує по-різному в кожній окремій країні [7].

Ще в дев'яностих роках минулого століття, під егідою Світового банку, було виконано перше глобальне комплексне дослідження з проблем старіння населення, і з проблем пенсійного забезпечення. По результатах дослідження, у підсумковій доповіді, що називалась: «Попередження кризи старіння населення - політика захисту людей похилого віку та сприяння економічному зростанню» - міститься оцінка існуючих в країнах світу пенсійних схем, та перспектива їх подальшого розвитку у розрізі визначеної системи критеріїв [8].

Зауважимо, що на даному етапі, існує три основні інститути пенсійного забезпечення, поєднання яких в різних пропорціях і пріоритетах дозволяє отримати різні комбінації моделей сучасних пенсійних систем:

1. Соціальна допомога (прямі виплати). У розвинених державах вона відіграє провідну роль механізму боротьби з бідністю населення.
2. Обов'язкове соціальне страхування ( для всіх осіб найманої праці та самозайнятого населення). Мета такого страхування - це страхування за допомогою масових форм страхування існуючих соціальних ризиків погіршення життєвого рівня, що був досягнутий в працездатному періоді життя.
3. Приватне добровільне страхування накопичувальних пенсії, за допомогою накопичення достатніх фінансів в пенсійних фондах (для використання їх після виходу на пенсію). В багатьох країнах таке страхування відіграє провідну роль основного механізму самозахисту працівників в період припинення ними трудової активності [9].

Поєднання даних трьох інститутів передбачає виконання двох головних функцій державної системи пенсійного забезпечення - перерозподілу доходів та заощадження коштів на виплату пенсій.

Перший інститут - це гарантована державою пенсійна система, що забезпечує всім пенсіонерам базову пенсію, незалежно від минулого вкладу кожної конкретної людини. В дійсності, це державна програма перерозподілу фінансів бюджету (що має на своїй меті скоротити бідність серед населення похилого віку). Джерелами фінансування цієї державної програми є податки, і види цих податків залежать від ситуації в кожній країні.

Другий інститут - це обов'язкове страхування, що, відповідно, передбачає сплату працівниками обов'язкових страхових внесків. Нарахування таких страхових внесків, як правило, проводиться на всі види виплат, що нараховані працівнику. Працюючий отримує можливість (і навіть примушується) до того, щоб робити певні заощадження, для того, щоб у нього (до моменту його виходу на пенсію) виявилася зарезервованою деяка сума грошей. Ці такі «вимушені заощадження» часто логічно пояснюються тим, що у багатьох працюючих «не виходить» відкласти достатню кількість своїх коштів на своє майбутнє пенсійне забезпечення. Дані внески спрямовуються виключно на формування та виплату пенсій. Держава, так би мовити, доручає робити такі заощадження, здійснює примусовий нагляд і в, деяких випадках, дає гарантії виплати в майбутньому, але, при цьому, самі гроші зберігаються в пенсійній системі, управління якої знаходиться, як правило, в приватних руках.

Третій інститут є розширенням другого інституту, бо він підштовхує працівників робити додаткові, добровільні заощадження, відкладаючи собі на майбутню пенсію. І хоча ці заощадження не є обов'язковими в державі, держава повинна передбачити хороші податкові або інші цікаві стимули. При цьому, розмір відрахування коштів є набагато гнучкішим, і, крім того, немає нагальної

необхідності в гарантіях виплат з боку держави.

Використання всіх трьох інститутів в межах об'єднаної пенсійної системи (на думку провідних фахівців, що спеціалізуються на пенсійних реформах) дозволяє найбільш надійно застрахувати пенсіонерів від різних ризиків (особливо від недолугої управлінської політики уряду).

Надійно запобігти поглибленню глибокої кризи існуючої пенсійної системи і створити потужні передумови для соціально-економічного зростання можна шляхом поетапного переходу до змішаної системи пенсійного забезпечення. Нам необхідна нова модель відносин суб'єктів пенсійної системи, заснована як на перерозподілі доходів в державі, задля надійного запобігання бідності серед старших людей, так і на механізмах і технологіях накопичувального страхування, що дозволить значно підвищити рівень пенсійного забезпечення громадян, а також, фінансову потужність і стійкість пенсійної системи [10].

Сучасна модель пенсійного забезпечення – це план розвитку потужної пенсійної системи країни на основі страхових та перерозподільних принципів або на їх сполученні. План, що заснований на макроекономічних соціально-економічних засадах, і ухвалений урядом.

Розглянемо такі три базові моделі пенсійного забезпечення:

1. Солідарно-розподільча модель, що побудована за принципом солідарності поколінь. У солідарно-розподільчій моделі (яка, як правило, є основною державною формою пенсійного забезпечення), поточні пенсійні виплати фінансуються за рахунок поточних доходів пенсійного фонду, які складаються із внесків працівників і працедавців. Внески працівників акумулюються на спеціальному рахунку фонду та після цього розподіляються у виді виплат пенсіонерам. Саме такий фінансовий механізм розподілу коштів прийнято називати PAY-AS-YOU-GO (PAYG) або системою «поточних платежів».

2. Накопичувальна модель передбачає наявність самих різних державних, корпоративних та особистих накопичувальних пенсійних програм, за допомогою яких і формується майбутня пенсія працівника. Накопичувальна пенсійна система фінансується виключно за рахунок прямих індивідуальних пенсійних внесків працюючих або за рахунок відповідного професійного пенсійного страхування. Пільги у таких накопичувальних системах відсутні, а самі пенсійні виплати повинні бути кимось профінансовані - державою, працівником або працедавцем. Принципова особливість такої накопичувальної пенсії полягає у тому, що вона є приватною власністю майбутнього пенсіонера, що має повне право розпоряджатися нею за своїм розсудом після виходу на пенсію.

2'. Деяким різновидом накопичувальної моделі є добровільна система прямих пенсійних внесків в різноманітні пенсійні фонди, що формується повністю за рахунок особистих внесків і виплачується потім пенсіонеру як додаткова пенсія (за рахунок добровільно сформованих особистих пенсійних заощаджень).

3. Відповідно, змішана модель пенсійного забезпечення передбачає одночасне використання у пенсійній моделі елементів солідарної і накопичувальної моделей, поєднує всі або деякі системи чи використовує окремі їх елементи. Її можна спробувати класифікувати в залежності від обсягу прямого впливу держави на здійснення пенсійного страхування, по наявності чи відсутності страхового механізму у першій моделі пенсійної системи.

У рамках змішаної моделі можна виділити:

- солідарно-накопичувальну (1 і 2 рівні мають перерозподільний характер, а 3 — накопичувальний);
- накопичувально-солідарну (1 рівень солідарний, 2 і 3 – накопичувальні);
- накопичувально-страхову (на 1 рівні виплачуються не солідарні, а страхові державні пенсії);
- умовно-накопичувальну (ці моделі переходять до накопичувальної пенсійної

системи, але все ще частково залишаються перерозподільними) [11].

Таким чином, сучасний світовий досвід свідчить про те, що в різних країнах успішно функціонують різні моделі пенсійних систем та ідеології пенсійного забезпечення. Пенсійні системи більшості країн світу включають в себе різні інститути соціального захисту пенсіонерів. А між собою ці системи різняться тим, який з цих інститутів домінує в пенсійній ідеології.

Крім того, основні рівні системи пенсійного забезпечення можна класифікувати ще з такої точки зору:

- соціальна пенсія громадянина - надається державою, і практично не залежить від наявності у нього стажу і величини сумарного трудового стажу як працівника на момент настання пенсійного віку. Солідарна соціальна пенсія надається саме тим незаможним громадянам, які потребують поточних виплат для виживання, і котрі, в свій час, не встигли або не змогли набути право на трудову пенсію;
- трудова пенсія громадянина - розраховується, призначається і в подальшому виплачується громадянам з урахуванням розміру його страхових внесків і трудового страхового стажу.
- недержавна пенсія громадянина - забезпечується за рахунок самофінансування громадянином власної майбутньої пенсії зі свого поточного доходу, або ж за рахунок внесків працедавців в недержавний пенсійний фонд на відповідні іменні рахунки своїх працівників, або ж за комбінованою програмою.

Зауважимо, що перевагами страхових пенсій є високий рівень заміщення заробітків та фінансова прозорість для громадян, що дозволяє «Міжнародній організації праці», та ще одній організації «Міжнародній асоціації соціального забезпечення» настійливо рекомендувати їх як базу для побудови ефективної системи пенсійного забезпечення [12].

Обґрунтовано і розроблено декілька видів пенсійних систем (кожна має свої

особливі визначені механізми), що є підсистемою фінансового механізму соціального захисту населення, які характеризуються певними ознаками і мають деякі відмінні риси. І саме тому, на сучасному етапі розвитку держави, всі розглянуті моделі пенсійного забезпечення мають складний багаторівневий характер. В даний час, у світовій практиці, накопичувальні пенсійні схеми використовуються в професійних пенсійних системах, (як добровільних, так і державних), в індивідуальному пенсійному страхуванні. А, крім того, в деяких країнах (у тому числі в Україні) накопичувальні схеми введені як елементи обов'язкового державного пенсійного страхування [13].

Можна сказати, що накопичувальні пенсійні схеми використовуються практично у всіх діючих пенсійних системах, і тому подальша розробка моделей для правильної оцінки параметрів таких систем має досить широкий потенціал для застосування. У поточному сьогоднішньому існує три основних типи накопичувальних пенсійних схем: схеми фіксованих виплат (або Defined Benefit Plans — DB), схеми фіксованих відрахувань (або Defined Contribution Plans -DC) та гібридні схеми. Схема з визначеною (фіксованою) виплатою DB – це така схема, в якій розмір виплат є встановленим заздалегідь. Розмір пенсії, при цьому, може бути фіксованим, що залежать від періоду роботи або може залежати від деяких типів інфляції (інфляції заробітної плати, тощо). Виплата пенсії, відповідно, здійснюється у вигляді системи платежів довічного ануїтету, який, крім того буває з частковою, або повною індексацією, згідно до діючого місцевого законодавства і не пов'язані безпосередньо з подальшими інвестиціями платіжників учасників схеми.

Схема з встановленими внесками (фіксованими відрахуваннями) DC – це та схема, в якій розмір пенсії індивідуального учасника схеми визначається на основі накопичень, сформованих за рахунок внесків за учасника схеми, що зростають за рахунок доходу від подальшого інвестування його внесків. Розміри майбутніх пенсійних виплат залежать від загальної закумульованої суми отриманих відрахувань і на додаток від отриманих доходів від інвестування накопичених

відрахувань. Але результати інвестування фінансів фонду можуть бути як позитивними, так і негативними, що, відповідно, збільшує або зменшує розмір виплат пенсіонерам. Внески працівника і працедавця визначені пенсійною схемою. Накопичення в системі формуються на рахунку кожного учасника схеми. Але і розмір пенсії, який буде виплачено учаснику схеми, заздалегідь не визначений. Він буде залежати від багатьох факторів - обсягу внесків, інвестиційного доходу фонді (учасників системи) до виходу на пенсію, вартості купівлі ануїтету на момент виходу учасника на пенсію. Крім того, при виході на пенсію, можлива і одномоментна виплата всієї суми пенсії, без переводу її в систему виплат ануїтет. При цій системі, вартість схеми відома і для учасника, і для працедавця, але розмір пенсії заздалегідь не є відомий. Розмір буде залежати від описаних вище важливих чинників, що і пояснює альтернативна назва цієї пенсійної схеми – «купівля за гроші».

Ключова відмінність схеми з визначеними виплатами від схеми з встановленими внесками полягає в тому, хто саме несе інвестиційний ризик.

Наприклад, в «схемі з встановленими виплатами», інвестиційний ризик несе працедавець (ще часто використовується ще й таке поняття як спонсор, або той, хто реально сплачує внески в пенсійну схему за учасника). В якості спонсора може виступати працедавець, держава, інший учасник схеми. Витрати на пенсійне забезпечення будуть вище очікуваних при несприятливій прибутковості інвестицій схеми, і, відповідно, нижче очікуваних – в іншому випадку. Але у двох цих випадках, розміри пенсій учасників залишаться незмінними.

В схемі із «встановленими внесками», інвестиційний ризик несуть самі учасники схеми. Відповідно, розміри пенсій будуть нижче або вище очікуваних відповідно при несприятливій або сприятливій прибутковості інвестицій. Витрати ж працедавця залишаться незмінними.

В «гібридній схемі», виплати частково засновані на встановлених внесках, а частково – на встановлених розмірах виплат. Схема може також передбачати внесок, який є оптимальним варіантом з встановлених виплат і виплат, визначених

на базі встановлених внесків.

Дослідник пенсійних систем, Едвард Уайтхауз, виділяє 5 головних схем накопичувальної пенсійної системи, що визначає другий рівень пенсійного забезпечення:

- встановлені виплати;
- встановлені внески;
- встановлений кредит;
- система пенсійних балів;
- умовно накопичувальні рахунки.

Відмінність варіацій полягає у співвідношенні значимості трудового стажу і рівня заробітної плати при визначенні розміру майбутньої пенсії [14].

Ще пенсійну систему можна класифікувати за обов'язковістю або добровільністю участі в ній працівників. Обов'язковість означає те, що держава має деяку відповідальність перед особою, що згідно із поточним законодавством зобов'язує учасників сплачувати внески, що має наслідком деяке збільшення доходної частини пенсійної системи, і відповідно — більші виплати. Добровільність участі означає отримання додаткових виплат за допомогою добровільних додаткових внесків.

Використовується ще, також, класифікація страхової пенсійної системи згідно з типом розрахунку страхових пенсійних виплат, яка поділяється відповідно на:

- плани з фіксованим розміром пенсії, у яких відповідно встановлено - розміри внесків і розміри майбутніх виплат;
- плани з установленими розмірами внесків, але в яких розмір виплат не є установленим.

В солідарних системах використовуються плани з фіксованою майбутньою пенсією, де при настанні відповідного терміну виплат ці виплати забезпечуються відповідно з відомим принципом солідарності поколінь.

В накопичувальних системах застосовуються плани з установленими внесками, в яких розмір майбутніх виплат пов'язаний з розміром зібраної суми та нарахованих

дивідендів від інвестування в різні проекти [6].

Щодо історичного формування пенсійної системи в різних країнах світу, то можна впевнено сказати, що таке формування відбувалося у відповідності до політичних, культурних, соціально-економічних і навіть етичних чинників цих країн, саме тому, багато з них характеризуються схожими принципами організації та регулювання пенсійних систем [12].

Реформи пенсійного забезпечення в дуже багатьох країнах світу виходять з головної існуючої проблеми – фінансового дефіциту пенсійного фонду, дисбалансу національних пенсійних програм, які обумовлені такими факторами:

- негативні демографічні тенденції є визначальним і вирішальним фактором реформування пенсійних систем в країнах з добре розвиненою економікою;
- неблагополучна макроекономічна ситуація, нерозвиненість фінансового ринку, попит на довгострокові фінансові інвестиції, який робить необхідним проведення пенсійної реформи.

Досвід реформ більшості розвинених країн світу у сфері пенсійного забезпечення показує, що на цьому шляху існують деякі серйозні проблеми. І однією з основних проблем є грошове наповнення відповідних пенсійних фондів та заплановане в планах реформи підвищення розмірів пенсійного забезпечення населення. Але, у досить багатьох розвинених країнах відбувається швидкий процес старіння громадян цих країн, дуже зростає відсоток осіб похилого віку, і відповідно, дуже збільшується фінансове навантаження на працюючих громадян, що посилює фінансовий тиск на існуючі державні бюджети. Бо пенсійні фонди вже самостійно неспроможні повністю забезпечити потреби відповідних національних пенсійних систем [15].

Саме головне, що громадяни очікують від пенсійної системи це впевненості, що після виходу на пенсію вони зможуть отримувати пенсію в розмірі, по можливості, найбільш наближеному до їх поточної зарплати. Для досягнення цієї

амбітної мети, пенсійна система повинна бути відносно досить стійкою і не дуже схильною до різноманітних негативних чинників. Саме тому, в останні десятиліття, багато країн, тією чи іншою мірою, використовують більш прогресивний накопичувальний принцип побудови пенсійних систем. В одних державах накопичувальна система є лише незначним додатком до солідарної, в інших – саме накопичувальний механізм поступово витісняє солідарний механізм формування пенсій.

Таким чином, приймаючи рішення про важливе докорінне реформування солідарної системи, необхідно твердо усвідомлювати, що шляху назад вже немає. І якщо суспільство, з якихось причин передумає, в процесі реформи, то такий найважливіший серйозний соціально-економічний механізм, яким є система пенсійного забезпечення, може виявитися практично повністю зруйнованим. Багато різних фахівців звертають свою увагу на те, що перехід до накопичувальної системи пов'язаний з досить серйозними труднощами фінансового, політичного та організаційного плану.

З іншого боку, деяка незалежність від демографічних тенденцій обертається серйозною залежністю від темпів економічного зростання країни. Існує ще і деякий політичний ризик, оскільки кошти пенсійних накопичень капіталізуються за тривалий час. Є і інші проблеми, властиві накопичувальній системі — фінансові ризики в цій системі покладається повністю на його учасників. Система підходить лише для високооплачуваних фахівців, які здатні накопичити достатню (для отримання пенсії) суму грошей. Система піддається серйозній ерозії при значних темпах інфляції. Разом з тим, також важливий вплив має глобальна інвестиційна політика держави, яка має бути спрямована на стимулювання інвестицій в реальний сектор економіки. Без вирішення проблеми ефективного використання інвестицій пенсійних фондів, пенсійна реформа не зможе послужити дієвим фактором підвищення рівня пенсій.

Одним з найважливіших завдань реформи є прийняття інституційних заходів для

організації серйозного нагляду та контролю за кожним суб'єктом процесу формування накопичувального елемента пенсійної системи. Для обґрунтування проведення пенсійної реформи з впровадженням деяких накопичувальних елементів фінансування пенсії недостатньо буде лише одного макроекономічного обґрунтування, адже пенсійна система є не тільки частиною економічної, але ще й частиною соціальної системи країни. Саме тому її не можна розглядати винятково у відриві від соціальної складової.

Загальновідомо, що у кожній працюючій можуть виникати дуже різні за своєю природою перерви у трудовій діяльності, під час яких фінансування його життєдіяльності відбувається не за рахунок заробітної плати, а з інших джерел. До цих таких перерв відносяться - як вимушені перерви у трудовій діяльності, пов'язані з безробіттям і з тимчасовою непрацездатністю працюючих громадян, так і періоди «добровільної незайнятості». У такі періоди «добровільної незайнятості», працівник матеріальної підтримки не отримує від держави і, природно що цей час не входить в їх сумарний трудовий стаж. Також, є очевидним, що реформа пенсійної системи не може замінювати загальні заходи демографічної, освітньої та соціальної політики, але, в той самий час - не повинна прямо суперечити їм.

Також, поряд з питанням стажу громадянина, існує досить важлива проблема диференціації розмірів пенсії за статтю людини, пов'язана з існуванням деяких гендерних стереотипів і відсутністю справді рівних можливостей і для жінок і чоловіків у професійній сфері, а також на ринку праці України. Відповідно, в промислово розвинених країнах Заходу, навколо існуючих гендерних проблем пенсійного забезпечення розгорнулись досить активні дискусії. Експертами по даній темі все частіше висловлюються цікаві ідеї про нагальну необхідність реформування існуючих систем пенсійного забезпечення задля досягнення їх реальної гендерної нейтральності. В розвинених країнах Заходу, для працюючих жінок, характерна висока їх концентрація на низькооплачуваних та тимчасових

роботах, або роботах в режимі неповного робочого дня і тижня, великі перерви в зайнятості, пов'язані з доглядом за їх дітьми, за людьми похилого віку та іншими непрацездатними особами. Ще, на вищеперераховані нюанси жіночої зайнятості накладаються особливості побудови існуючої системи пенсійного забезпечення. Що, як наслідок, призводить до недостатнього охоплення жінок цих країн пенсійним забезпеченням та до низького рівня пенсійних виплат на пенсії. Перераховані вище та інші серйозні проблеми пенсійних систем - необхідно враховувати в процесі здійснення реформ.

Уважно розглядаючи кожну із вище перерахованих моделей та ідеологій пенсійного забезпечення, можна чітко зазначити наступне - пенсійні системи в країнах Заходу з розвиненою економікою використовують в якості базового рівня пенсійної системи - солідарні системи з коефіцієнтом заміщення в 60–70 відсотків, що є дуже хорошим показником рівня пенсійних виплат. Також, на додаток до обов'язкового державного пенсійного забезпечення, створені ще - обов'язкові професійні і корпоративні пенсійні фонди, індивідуальні пенсійні ощадні рахунки та приватні пенсійні фонди. Значні зміни і коригування відбулись в таких важливих параметрах систем пенсійного страхування як пенсійний вік, сама формула нарахування виплат, спеціальні категорії отримувачів пенсій та процедура збирання пенсійних внесків.

І, як показує нам світовий досвід реформування пенсійних систем багатьох країн, то найбільш ефективним способом вдалого переходу від однієї системи пенсійного забезпечення до іншої системи пенсійного забезпечення це - тимчасове співіснування старої та нової пенсійних систем (при цьому стара пенсійна система включається до нової стає першим рівнем нової пенсійної системи). При цьому поточні відрахування працедавців та працівників спрямовуються і до солідарної і до накопичувальної пенсійних систем. Інколи, встановлюється ще й такий порядок, за яким працівники і працедавці можуть поступово вийти із солідарної системи та приєднатися до накопичувальної

пенсійної системи. Такий перехід може бути добровільним у випадку переходу на недержавне пенсійне забезпечення, чи обов'язковим у інших випадках.

В минулому, для забезпечення соціального захисту громадян похилого віку, в світі домінували «солідарні пенсійні системи». Однак, поступове старіння населення, а особливо в розвинених країнах Заходу, разом з різким збільшенням витрат на пенсійне забезпечення, підштовхує все більшу кількість розвинених країн до переходу до накопичувальної схеми фіксованих відрахувань [16].

Досить часто, поняття солідарної системи плутають з поняттям «встановлені виплати» – Defined Benefits (DB), а поняття накопичувальної системи – з поняттям «встановлені внески» – Defined Contributions (DC). Це є не завжди вірним, бо можливі і змішані моделі. Наприклад, в межах існуючої накопичувальної пенсійної системи - можуть діяти схеми фіксованих відрахувань, так само як і схеми фіксованих виплат.

В Україні використовують такі поняття: «солідарна система» та «накопичувальна система». При солідарній системі, зібрані поточні відрахування «соціального внеску» йдуть на поточні виплати пенсіонерам. Це відбувається за схемою «фіксованих виплат». Тобто, відбувається таке собі перехресне субсидування різних поколінь за рахунок «пенсійного податку» з працюючого населення на утримання пенсіонерів. Накопичувальна ж система характеризується наявністю у кожного учасника пенсійної системи індивідуального рахунку, на який поступають його пенсійні відрахування і з якого в майбутньому будуть здійснюватися пенсійні виплати. Відповідно, немає ніякого субсидування між різними поколіннями, і пенсійна система, в дійсності, виконує функції «перерозподілу в часі» частини доходу окремого працівника і накопичення його внесків в загальному пенсійному фонді.

Накопичувальна система, як відомо, має низку переваг перед солідарною системою. Розміри пенсій, в майбутньому, прямо залежать від результатів

інвестування зібраних у фонди коштів, крім того - контроль вкладників за інвестуванням власних коштів значно зростає. Всі учасники накопичувальної системи теоретично краще захищені від різних політекономічних ризиків, що є в будь-якій солідарній системі. Однозначно знижуються стимули до приховування доходів працівниками, працюючі громадяни стають дуже зацікавленими в тому, щоб працедавці здійснювали пенсійні відрахування в повному обсязі і платити «білі» зарплати. В економіці країни з'являються «довгі дешеві кошти» пенсійних фондів для довгострокових інвестицій. Накопичувальні схеми, прийняті в різних розвинених країнах, природньо відрізняються одна від одної, але їх об'єднує те, що пенсійні виплати визначаються (повністю або частково) сумами пенсійних відрахувань, що зараховуються на індивідуальні рахунки громадян.

В той же час, накопичувальна пенсійна система пов'язана з низкою проблем. При накопичувальній пенсійній системі, загальна сума заощаджень конкретних учасників накопичувальної пенсійної системи може виявитися незначною. Накопичення учасників можуть суттєво зменшитися внаслідок невдалих інвестиційних рішень при управлінні фондом, або бути витрачені на дороге управління наявними пенсійними активами. Накопичувальна пенсійна система досить складна в організації і вимагає дуже відповідального, точного і акуратного регулювання. Уряд повинен працювати над поінформованістю населення про способи роботи пенсійних систем, про фінансові інструменти, про фінансові ризики і фінансові вигоди у майбутньому.

## **1.2 Пенсійне забезпечення в системі соціальної політики держав світу.**

Соціальна політика держави – це важлива складова економічних реформ, якою визначається успіх чи неуспіх соціальних перетворень в суспільстві. Відповідно, індикатором успіху чи неуспіху реформування економіки є рівень життя населення. При цьому, важливо знати реальний рівень життя не лише середньостатистичного громадянина країни, а й кожної з різних групи населення в розрізі різних регіонів країни. Успішне реформування соціальної політики держави повинно здійснюватися одночасно з економічними перетвореннями в державі та орієнтуватися не лише на власні соціально-економічні традиції, але й на нові тенденції світової економіки [3].

Світова економіка і світова спільнота дуже швидко переходять у нові якісні форми існування - групування за інтересами, прогресивне розв'язання проблеми глобального рівня. Передові нації мислять іншими категоріями, створюють нові міждержавні надбудови. Процеси змін цих форм існування є дуже складними, суперечливими та динамічними, а тому вимагають своєчасного оперативного аналізу та поточного адекватного реагування, системної реалізації новітньої концепції державного регулювання соціального захисту і соціального розвитку. А в основу цієї новітньої концепції повинні бути покладені - новий зміст і форми діяльності соціальної держави в проведенні своєї соціальної політики. Також, вирішення проблем захисту власності, сприянню формування сталого середнього класу, визнання досягнення економічної свободи як дійсної суспільної цінності, податкове і регуляторне стимулювання створення нових робочих місць для вразливих груп населення, підвищене забезпечення соціальної захищеності різних прошарків населення та безпеки громадян, прямування до світових соціальних стандартів.

Отже, пенсійне забезпечення в системі соціальної політики держави – це

діяльність держави щодо встановлення та належного регулювання соціальних та економічних умов, з ціллю значного підвищення добробуту членів цього суспільства, усунення деяких негативних наслідків ринкових процесів в країні, забезпечення реальної соціальної справедливості та соціально-політичної стабільності в країні [17].

В зарубіжних наукових публікаціях виокремлюють певні сталі і динамічні моделі соціальної політики, та описують їх важливі характеристики і риси. Оскільки різні експерти, виходячи із своїх експертних дослідницьких позицій, для класифікації моделей застосовують різні підходи, в науковій літературі, відповідно, представлена ціла низка моделей соціальної політики – економічна, політична, правова, історична, і інші [18].

Одна з перших чудових спроб класифікації соціальної політики різних країн світу належить пану Р. Тітмусу. [19] Пан науковець виділяв три моделі такої соціальної політики залежно від її сутності, об'єктів та механізмів, які характеризують всю еволюцію теорій соціальної політики:

- початковий етап, де соціальна політика являла собою підтримку тільки окремих верств населення;
- наступний етап, де соціальна політика природньо переходить до системи соціального страхування;
- заключний етап, де соціальна політика – це вже цілісна система захисту населення в цілому, де державі часто відводиться вирішальна роль.

Інша класифікація, що була представлена широкому загалу панам Ч. Лебо та Г. Віленським. Відповідно до класифікацій цих панів, всі держави загального добробуту, в принципі, можуть бути представлені такми двома моделями:

- інституціональною, яка передбачає перерозподіл існуючих матеріальних благ на державному рівні;
- залишковою, що передбачає відповідне надання державної підтримки тільки в

разі крайньої потреби.

Також існує цікава авторська класифікація Г. Еспін-Андерсена, який виділяє:

- ліберальну модель соціальної держави;
- соціал-демократичну модель соціальної держави;
- корпоративістську модель соціальної держави [20].

Поглиблення європейської інтеграції у сфері глобальної гармонізації соціальної політики держав членів Європейського союзу, дало підстави деяким дослідникам протиставляти загальноєвропейську та американську державні соціальні моделі. «Загальноєвропейська модель» - це модель деякого втручання держави в економіку. Вона надає особливе значення урівноваженню тих тенденцій розвитку економіки, які ведуть до нерівності і соціально-політичної нестабільності.

«Американська модель спрямована» на майже повне звільнення економічної політики держави від розподільчих функцій. Крім того, також, досить цікавою є специфіка використання японської моделі «пожиттєвого найму» [21].

Соціальний захист – це система соціальних, економічних, організаційних та адміністративних заходів, які здійснюються соціальною державою задля підтримки найбільш незахищених верств населення. Базовою складовою частиною всієї системи соціального захисту населення є пенсійне забезпечення. Проведемо дослідження - як працюють пенсійні системи у різних країнах світу. Існує така тенденція останніх років (а на це спрямовані пенсійні реформи в більшості країн світу) - зменшити частку розподільних пенсійних схем і збільшити частку накопичувальних пенсійних систем. Значним поштовхом до цього послужила складна демографічна ситуація, коли нації старіють. І відповідно, складається така ситуація, що працюючій частині населення недостатньо відрахувань для забезпечення утримання своїх пенсіонерів. Дивлячись на такі демографічні тенденції, уряди багатьох країн змінюють існуючі пенсійні схеми, змушуючи своїх громадян відкривати індивідуальні

накопичувальні пенсійні рахунки. Для цього, що цікаво, використовується самі різні аргументи, такі, як перспективи зменшення у майбутньому розміру державних пенсій, або такі, що нагромадження в накопичувальних пенсійних фондах, у багатьох розвинених країнах, звільняються від податків, тощо [22]

Деякі країни вже мають досвід реформування пенсійних систем протягом кількох років, що дає можливість зробити коригувальні зміни у їх системах. Значні коригування відбуваються в таких параметрах систем пенсійного забезпечення, як пенсійний вік, складні формули нарахування поточних виплат, вік виходу на пенсію, спеціальні категорії окремих працівників та процедури збирання і адміністрування пенсійних внесків.

Як правило, багаторівневі пенсійні системи розвинених країнах, як перший рівень пенсійної системи мають солідарні розподільчі системи з коефіцієнтом заміщення (а це відношення розміру пенсії до раніше отримануваного доходу) 60–70 відсотків. Так, наприклад, в минулому, серед країн Європейського Союзу, тільки Данія, Великобританія і Нідерланди мали додаткові накопичувальні схеми. В Південній Америці, Перу, Чилі, Колумбія, Уругвай, Аргентана, Болівія, Сальвадор, Коста-Ріка – провели важливе досить вдале реформування систем пенсійного забезпечення, основним принципом реформування пенсійної системи якого була заміна існуючої розподільчої системи - системою індивідуальних накопичувальних рахунків (з добровільними та обов'язковими внесками). В той же час, з середини 90 років, почали серйозне практичне реформування своїх діючих пенсійних систем і деякі країни з перехідною економікою. Це, перш за все, країни Балтії та країни Центральної і Південносхідної Європи, в яких розподільчі пенсійні системи вже були не в змозі забезпечити стабільний і достатній рівень пенсійного забезпечення громадян. Цей процес реформ пенсійних систем відбувався різними шляхами при поєднанні таких трьох категорій змін:

- перша категорія змін регулює параметри існуючих пенсійних систем;
- друга категорія змін скорочує розподільчі системи користь накопичувальних

індивідуальних заощаджень;

- третя категрія змін заохочує нові перспективи добровільних пенсійних заощаджень.

Відповідний аналіз розподілу цих трьох категорій змін (по країнах), свідчить про наявність таких двох загальних стратегій пенсійної реформи. Одна група країн поступово обмежує державні розподільні пенсійні схеми і замість них, одночасно впроваджує індивідуальні накопичувальні пенсійні схеми під зовнішнім комерційним управлінням (такі країни, як Болгарія, Угорщина, Польща, Естонія, Латвія). Друга група країн (такі країни як Чеська Республіка, Румунія, Словенія) поєднує реформу державних розподільчих пенсійних систем разом із запровадженням добровільних додаткових накопичувальних пенсійних систем [23].

В Сполучених Штатах Америки, система пенсійного забезпечення справедливо вважається однією з найдосконаліших у сучасному світі, а середній розмір пенсій – є вищим, ніж, в середньому, по європейських країнах. В США успішно функціонують як державні, так і окремі приватні пенсійні системи. Завдяки цьому, американці можуть в майбутньому забезпечити собі не одну, а цілих три пенсії! Відповідно, в США діють одночасно три рівні пенсійного страхування:

- державне, яке є гарантованим урядом США;
- приватне ( корпоративне), фінансування якого забезпечує працедавець;
- приватне (індивідуальне), це відкриття працівником індивідуальних пенсійних рахунків в приватних банках, різних пайових фондах і приватних страхових компаніях.

І саме завдяки використанню всіх цих зазначених пенсійних систем, громадяни США можуть отримати належний пенсійний захист в майбутньому, а уряд США може успішно вирішити декілька важливих завдань:

- твердо гарантувати мінімальний пенсійний захист для всіх громадян США пенсійного віку;

- забезпечити потужну конкуренцію серед федеральних, громадських, і приватних суб'єктів пенсійного страхування за внески страхувальників;
- забезпечити змагання працедавців за найкращих фахівців на ринку праці та можливість запропонувати їм ще кращу пенсійну страховку;
- стимулювати своїх громадян з перших років праці дбати про свою фінансово забезпечену старість;
- також, дати можливість старшим поколінням або заповідати, або дарувати власні пенсійні накопичення своїм вдячним нащадкам;
- забезпечити дуже потужний внутрішній інвестиційний ресурс з «довгими грошима» [24].

Пенсійна система Франції складається з таких п'яти пенсійних підсистем:

- 1) базова пенсійна підсистема для найманих робітників;
- 2) додаткова пенсійна підсистема;
- 3) спеціальні підсистеми для окремих категорій зайнятих;
- 4) базові підсистеми для не найманих робітників;
- 5) додаткові (факультативні) підсистеми.

Кожна з цих підсистем має свою особливу специфіку, що проявляється у особливостях фінансування, пенсійного віку, тривалості потрібного страхового стажу для отримання повної пенсії, спеціальній методиці вирахування розміру пенсії. Також, особливістю пенсійної системи у Франції є досить висока норма заміщення, тобто досить великий розмір пенсії в порівнянні з попередніми доходами, до виходу на пенсію. В середньому по країні, норма заміщення всіх видів пенсій становить аж 77 відсотків для чоловіків та приблизно 73 відсотки для жінок. У випадку, коли попередня зарплата була нижче деякого певного рівня, розмір пенсії встановлюється за спеціальним пільговим коефіцієнтом. Ця риса пенсійної системи Франції отримала цікаву назву «соціал-демократичний шедевр». Існуючий в Франції метод розрахунку пенсій, за наявності визначеного в країні страхового стажу та терміну виходу на заслужену пенсію, дійсно дозволяє пенсіонерам зберегти попередній рівень життя після виходу на пенсію [23].

Реформа пенсійного забезпечення в досить багатьох країнах світу на, сучасному переломному етапі, виходить з єдиної глобальної проблеми фінансового дефіциту та значного дисбалансу існуючих національних пенсійних програм, що обумовлено такими двома факторами:

- наявні негативні демографічні тенденції в розвинених країнах є головними та практично визначальними факторами при спробі реформування солідарних пенсійних систем, факторами які визначають ступінь заміщення в існуючих пенсійних програмах, оплачуваних за принципом «солідарності поколінь»;
- складна макроекономічна і мікроекономічна ситуація, недорозвиненість фінансових ринків країн, попит бізнесу на довгострокові інвестиції, необхідність реструктуризації національної економіки [22].

Тенденція, яка наразі спостерігається в нашій країні, і так само, як і ще в багатьох країнах світу, також досить серйозна - це скорочення кількості працюючого населення, та значне збільшення кількості пенсіонерів. Поточний демографічний прогноз та економічні розрахунки фахівців економічної науки свідчать про те, що якщо терміново не змінити систему, то в майбутньому з'являться досить висока вірогідність того, що поточних пенсійних платежів від працюючих тепер працівників буде не достатньо для того, щоб в подальшому забезпечувати виплату гідних пенсій майбутнім пенсіонерам [25].

В основу активної соціальної політики держави має бути покладена така модель управління, де центральними елементами є базові регулятори ринкової організації праці: мінімальна заробітна плата (мінімальна вартість години при погодинній оплаті), конкуренція на ринку праці, трудова мобільність працівників, рівень безробіття, рівень доходів населення, податкова політика держави. Саме за цими важливими параметрами повинно здійснюватися державне регулювання на ринку праці, координація складних економічних відносин, стимулювання з боку держави підвищення рівня економічного розвитку. Слід відмітити, що, на даний час, існує тенденція до скорочення обсягів виробництва й, відповідного зниження попиту на робочу силу. І така тенденція вже викликала значне зростання безробіття, в першу

чергу в промисловості та і у сільському господарстві також, сферах, які завжди помітно впливали на ринок праці в державі. Саме через це, в царині активного регулювання рівня зайнятості, терміново необхідно переходити до наступальної політики на ринку праці України. Відповідними механізмами для успішної реалізації такої соціально-економічної політики є:

- політика створення нових робочих місць там, де робочих місць нема;
- кредити підприємцям;
- депозити бізнесменам;
- дотації підприємцям в деяких сферах, при суворому контролі;
- бізнесінкубатори і стартап-зони;
- широке інформування про робочі місця в різноманітних інкубаторах;
- професійна підготовка та перепідготовка робочої сили;
- організація громадських робіт для безробітних.

Варто також здійснити значну мінімізацію пільг та замінити їх монетизацією, або прямими грошовими виплатами чи прямими персоніфікованими субсидіями. Система прямої соціальної підтримки державою всіх вразливих верств населення України, в подальшому, повинна бути зорієнтована тільки на тих громадян, хто вже перебуває за межею бідності ( загальна міжнародна межа бідності становить приблизно \$1 на день). Має відбутись затвердження справедливих офіційних критеріїв та межі бідності, розробка механізму ефективної державної підтримки бідних верств суспільства. Необхідно, також, відмовитися від практики регулювання оплати праці через підвищення мінімальної заробітної плати, потрібно впроваджувати гнучку, науково обгрунтовану податкову політику, практикувати раціональні соціальні і регіональні трансфери в межах країни, та фінансові програми, щоб стимулювати розвиток, і мікро, і малого, і середнього і великого бізнесів, як запоруку сталого розвитку країни.

## **Висновки до Розділу 1**

При переході від солідарної пенсійної системи до накопичувальної пенсійної системи, націленої на зниження витрат бюджету країни на пенсійне забезпечення населення в довгостроковому періоді, всі країни в перший час стикаються зі значним нагальним збільшенням потреби у поточному фінансуванні. Оскільки попередньо, майже всі (крім адміністративних витрат) зібрані поточні відрахування прямо йшли на поточні виплати пенсіонерам, то тепер (при зберіганні розміру видаткової частини - виплат пенсіонерам в колишньому розмірі), велика частина поточних відрахувань йде на формування індивідуальних пенсійних рахунків накопичувальної пенсійної системи. Утворений «розрив» цілком і повністю лягає на державний бюджет, значно збільшуючи витрати держави на десятки наступних років. Враховуючи ту обставину, що реалізація пенсійної реформи в Україні, зокрема введення накопичувальної системи і індивідуальних пенсійних рахунків очікується найближчим часом, набуває актуальності обґрунтування принципів, механізмів та інструментів державного управління впровадженням обов'язкової накопичувальної пенсійної системи (другого рівня) для забезпечення сталого розвитку держави.

Загалом існує три основні системи пенсійного забезпечення, поєднання яких в різних пропорціях і пріоритетах дозволяє отримати різні комбінації моделей сучасних пенсійних систем: соціальна допомога (прямі виплати), обов'язкове соціальне страхування (для всіх осіб найманої праці та самозайнятого населення) та приватне добровільне страхування накопичувальних пенсій, (для використання їх після виходу на пенсію).

Одним з найважливіших завдань реформи є прийняття інституційних заходів для організації серйозного нагляду та контролю за кожним суб'єктом процесу формування накопичувального елемента пенсійної системи. Для обґрунтування проведення пенсійної реформи з впровадженням деяких накопичувальних

елементів фінансування пенсії недостатньо буде лише одного макроекономічного обґрунтування, адже пенсійна система є не тільки частиною економічної, але ще й частиною соціальної системи країни. Саме тому її не можна розглядати винятково у відриві від соціальної складової.

В Україні взята за основу реалізація державної соціальної політики - так званої «соціально орієнтованої ринкової економіки», найголовною ознакою якої є перспективна реальна відсутність бідних в країні. Це відрізняється від простого проголошення політики допомоги різним соціально-вразливим, нужденним верствам населення. Так само, при цьому, досить надійний соціальний добробут населення забезпечується не тільки перерозподілом вилученої у вигляді податків власності багатих на користь бідних, а і забезпечується соціальний добробут завдяки стимулюванню активної та ініціативної економічної діяльності всіх громадян. Зусилля держави для подолання бідності, у всій її проявах, прямо має бути направлене на свідоме визнання того факту, що саме цієї поставленої мети ніяк не можна досягти лише підтримуючи виплатами бідні верстви населення. Необхідний новий державницький підхід, що є орієнтований як на зовсім нужденні, так і на достатньо фінансово забезпечені верстви всього суспільства. Це все повинно плануватися на основі подальшого впровадження в Україні так званих «європейських стандартів життя» та подальший вихід країни на провідні позиції у світі, в сучасному пенсійному забезпеченні.

## **2. АНАЛІЗ ЕФЕКТИВНОСТІ РЕФОРМУВАННЯ СФЕРИ ПЕНСІЙНОГО СТРАХУВАННЯ В КОНТЕКСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГАРМОНІЗОВАНОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА**

### **2.1 Дослідження зарубіжного досвіду реформування пенсійних систем.**

Спроби запровадити деякі елементи соціального захисту людини в старості робились навіть ще у Стародавньому Римі. Однак, повномасштабне державне пенсійне забезпечення виникло значно і значно пізніше. Вважається, що перші пенсійні системи з'явилися десь на межі 19 століття, під час переходу від соціального забезпечення окремих «вищих» категорій населення до системи загального державного соціального захисту.

Першою повноцінною державною пенсійною системою стала впроваджена Бісмарком в Німеччині, в 1889 році, система обов'язкового пенсійного забезпечення, що опиралась на відомий принцип «солідарності поколінь». Пізніше, аналогічні пенсійні системи були впроваджені іншими провідними країнами Європи: Великобританією в 1908 році, Данією в 1891 році, Італією в 1919 році, Францією в 1910 році, Швецією в 1913 році. Загалом, наслідуючи позитивний приклад реформування пенсійних систем країнами Європи, в першій половині 20 століття решта країн світу розробили свої національні розподільчі солідарні пенсійні системи, опираючись на справедливий принцип солідарності поколінь у пенсійному страховому забезпеченні. При цьому, кожна країна пішла власним шляхом розбудови своєї пенсійної системи, виходячи з демографічних та соціальних і економічних особливостей розвитку країни [26].

Завданнями будь-якої сучасної системи пенсійного забезпечення є:

- загальний захист населення від бідності;
- забезпечення пенсіонера гідним доходом при завершенні ним трудової діяльності (розмір доходу пропорційний заробітку, що виплачувався йому сумарно

перед виходом на пенсію);

- надійний захист цього пенсійного доходу від зниження реального рівня життя пенсіонера в результаті інфляції або політичних катаклізмів.

Зауважимо, що і накопичувальній, і розподільній системах пенсійного забезпечення існують як позитивні риси, так негативні риси.

Головною перевагою глобальних державних розподільних пенсійних систем, базованих на поточному фінансуванні пенсійного фонду, є можливість розпочати негайну виплату поточних пенсій. Такі розподільчі системи, теоретично, забезпечують більш надійний соціальний захист та вищу норму заміщення (це є співвідношення пенсії та минулої заробітної плати) для осіб з невисоким рівнем доходів, тобто це є перерозподілом доходів всередині покоління. Однак, в такій розподільній пенсійній системі існує пряма залежність між величиною накопичень пенсійних фондів та поточною демографічною ситуацією і станом ринку праці, а саме — рівня зарплати, рівня зайнятості населення, рівня безробіття на ринку праці, поточного співвідношення чисельності платників внесків до отримувачів пенсії в існуючій пенсійній системі [27].

Головною ідеєю і принципом роботи накопичувальної пенсійної системи є особиста відповідальність кожного учасника пенсійної системи за рівень майбутніх пенсійних виплат. Пенсійна система, що повністю побудована за «накопичувальним принципом», збільшує поточні сукупні фінансові накопичення в економіці і приводить до збільшення інвестицій в економіку та до швидкого економічного зростання. Накопичувальна пенсійна система надає повну свободу вибору її учасникам, позбавлена негативного впливу демографічного фактора, і забезпечує відповідну диференціацію розмірів майбутньої пенсії (але залежно від заробітної плати та ефективності інвестиційного використання накопичень пенсійних фондів). Однак, уже в самій ідеї концепції накопичувальної системи приховані деякі ризики. Накопичувальна пенсійна система є більш дієвою для висококваліфікованих працівників (з високим поточним рівнем зарплати), які

здатні самі накопичити на своїх індивідуальних пенсійних рахунках значні суми коштів. Але накопичувальна система ніяк не забезпечує механізму перерозподілу накопичень задля попередження бідності. Ну а дохідність інвестиційних фондів накопичувальної пенсійної системи дуже залежить від поточної економічної кон'юнктури та якості менеджменту що управляє інвестиціями пенсійних фондів [29].

Однією найскладніших проблем є питання «ціни переходу» від розподільної пенсійної системи до накопичувальної пенсійної системи. Бо необхідно фінансувати відшкодування для солідарного пенсійного фонду тих фінансових ресурсів, що виймаються з солідарного фонду для наповнення нової накопичувальної пенсійної системи. Як вважають експерти, сукупна вартість такого переходу від солідарної до накопичувальної системи складає переходу складає більше 100 відсотків ВВП. Таким чином, робимо з цього висновок, що жодну із існуючих пенсійних систем, на сьогодні, не можна однозначно визнати дійсно ефективною для досягнення основної мети реформи пенсійної системи - отримання коефіцієнту заміщення в 60–70 відсотків.

За оцінками Світового банку, в дев'яностих роках близько вісімнадцяти відсотків населення розвинених країн, членів Організації економічного співробітництва та розвитку склали особи, старші шістдесяті роки, у двотисячних роках біля двадцяти відсотків. А до 2020 року цей показник збільшиться майже до двадцяти відсотків, а вже до 2030 року аж до тридцяти відсотків. В Латинській Америці та Азії частка осіб старіше шістдесяті роки до 2030 р. складе шістнадцять відсотків населення. Така «зростаюча» тенденція призводить до значного погіршення співвідношення між кількістю платників внесків до пенсійної системи та між кількістю отримувачів пенсій. Крім того, саме зростання рівня життя в країнах змушує ще збільшувати розмір пенсій. Що, відповідно, призводить до наступного збільшення зобов'язань держави перед своїми пенсіонерами. І, як наслідок, до вимушеного підвищення розміру внесків до солідарної пенсійної системи, а

також, до зростання видатків на виплату пенсій, що подекуди такі видатки досягають десяти відсотків ВВП розвинених країн.

Іншою, але не менш важливою причиною втрати ефективності солідарної системи є тектонічні зрушення на самому ринку праці, зміни структури ринку праці, масштабів перетворень та характеру зайнятості населення. Крім вищезазначених особливостей, поширеною стала поведінка деякої категорії населення, що намагаються практично уникнути участі в загальнообов'язковій державній солідарній пенсійній системі. Це, наприклад, неповна зайнятість, тіньова зайнятість, самозайнятість і т.д. В результаті одночасної дії вищезазначених факторів, достатньо чітко спостерігається постійне погіршення «коефіцієнта підтримки», а це співвідношення наявної кількості пенсіонерів та кількості працюючого населення, що робить внески до солідарної пенсійної системи, показника, що є закладеним в базу солідарної пенсійної системи. Наприклад з приблизно 3,5 працівників на одного пенсіонера у п'ятдесятих роках двадцятого століття, до приблизно 2,5 у дев'яностих роках, а в найближчому майбутньому прогнозується подальше погіршення, до приблизно 2 працівників на одного пенсіонера, або і ще менше. Сукупна дія перелічених вище факторів змусила країни терміново шукати шляхи вдосконалення існуючих пенсійних систем. А також, адаптування їх до нових тенденцій в демографічних та соціально-економічних умовах розвитку країн.

Процес значного реформування існуючих пенсійних систем в більшості розвинених країн Заходу розпочався у другій половині дев'яностих років. В світі, на сьогодні, створено та функціонує з різною долею успішності аж понад 200 самих різноманітних пенсійних систем з унікальним поєднанням деяких елементів розподільної та накопичувальної моделей. Однак, тим не менше, можна впевнено констатувати, що більшість країн обрали шлях реформування за наступним напрямком, а саме:

- збереження існуючої державної розподільної системи в сучасному, більш

удосконаленому вигляді, з одночасним поступовим стимулюванням подальшого розвитку обов'язкових і добровільних приватних пенсійних програм;

- впровадження багаторівневої і багатокомпонентної розподільної та накопичувальної пенсійної схеми;
- фінансування пенсійних фондів з різних джерел;
- поступових перехід до загального впровадження накопичувальної системи.

Далі розглянемо основні типові підходи до сучасного реформування пенсійних систем у різних регіонах світу. Головною спільною ознакою реформ пенсійних систем в країнах Латинської Америки був і є перехід до модернізованої накопичувальної пенсійної системи, або створення багаторівневої пенсійної моделі, що включає в себе обов'язкові накопичувальні схеми і, паралельно, дає ще можливість для учасників пенсійного ринку вільно вибирати і вільно змінювати приватні пенсійні фонди, в яких накопичуються їх пенсійні внески.

Одним з найяскравіших в Латинській Америці є досвід пенсійної реформи Чилі. Пенсійна система в Чилі зовсім не містить державного розподільного механізму і повністю заснована на накопиченні пенсійних коштів на індивідуальних рахунках працівників та подальшої капіталізації їх внесків через різноманітні програми інвестування. Їх пенсійні кошти інвестуються приватними пенсійними фондами в бізнес, але, після досягнення пенсійного віку вкладника фонду, повертаються до пенсіонера у вигляді пенсійних виплат. На даному етапі, кошти пенсійних фондів стали одним із достатньо стабільних джерел фінансового накопичення, сприяли бурхливому розвитку страхування, а також, реалізації цілої низки багатьох високовартісних проектів у царині потужної інфраструктури країн. Така пенсійна система дала змогу країнам загалом акумулювати в існуючих приватних пенсійних фондах країн більше ніж 60 відсотків ВВП. Одночасно з успіхами реформи, негативними рисами чилійської пенсійної реформи стали досить висока вартість послуг адміністрування пенсійних фондів та досить значний рівень бідності населення країни. Саме в Чилі, більше однієї третини клієнтів

накопичувальних пенсійних фондів мають доходи, нижчі за межу бідності. Нормального рівня забезпечення громадян після виходу на пенсію не було досягнуто. Замість попередньо заявлених 60-70 відсотків від суми заробітку за останні десять років трудового стажу, в середньому, працівник отримав до 40 відсотків попередньої зарплати. А у жінок цей показник склав близько 15 відсотків. Тому з липня 2008 року в Чилі, поряд з накопичувальною пенсією, додана система державних солідарних пенсій для тих осіб, які не мають права на якусь іншу пенсію, в тому числі і на накопичувальну пенсію. Також, з метою стимулювання конкуренції на ринку пенсійного забезпечення, з 2009 року було введено прозору систему аукціонів між недержавними фондами та приватними страховими компаніями за право брати на обслуговування нових клієнтів. При цьому, навіть дозволяється участь у тендерах юридичних осіб іноземних юрисдикцій. Непересічний досвід пенсійних реформ в Чилі було потім враховано при практичній реалізації реформ своїх пенсійних систем іншими країнами Латинської Америки, такими як Колумбія, Перу, Аргентина, Мексика, Уругвай, Сальвадор, Болівія.

Загалом, пенсійні реформи на латиноамериканському континенті були досить успішними з точки зору скорочення загального пенсійного боргу і створення більш стійкої державної фінансової системи. Наприклад, загальний обсяг фінансових активів пенсійних фондів в Чилі, де багаторівнева пенсійна система діє вже протягом більше двадцяти років, становить до 55 відсотків ВВП, в Колумбії становить 14 відсотків ВВП, а в Аргентині становить 6 відсотків ВВП. Такими чином, загальними рисами різноманітних реформ пенсійних систем в Латинській Америці стало:

- визнання урядом всіх пенсійних зобов'язань старої розподільної системи;
- державні гарантії щодо виплат мінімальної пенсії у разі краху приватних пенсійних фондів;
- різноманітні форми компенсацій учасникам пенсійних фондів з метою пом'якшення процесу переходу;

- стимулювання приєднання платників до нової пенсійної системи;
- значне посилення державного контролю над використанням пенсійних коштів.

Але виявилися і досить серйозні проблеми, які так і не вдалося усунути, незважаючи на успішно здійснені реформи. Наприклад, охоплення працівників новим пенсійним забезпеченням залишилось на дореформеному рівні. Це тільки до 60 відсотків працюючого населення. Таке становище, в найближчій перспективі, може призвести до досить серйозних соціальних ризиків, і потрясіннями для всієї пенсійної системи. Також, жодній з країн Латинської Америки не вдалося вирішити проблему досить високої вартості управління децентралізованою накопичувальною пенсійною системою.

Подивимось, як виглядають пенсійні системи в розвинених країнах Заходу. Важливими особливостями розвинених країн є наявність сталих, загальних розподільних схем що доповнені добровільними пенсійними системами, що заснованими на приватному страхуванні. Також, існує необхідність здійснювати зміни пенсійних систем таким чином, щоб ніяк не порушувати встановленої згоди політичних партій і їх соціальних партнерів, щоб не зменшувати впевненість виборців в довгостроковій дієздатності обраних і встановлених державою систем пенсійного забезпечення. Саме тому, переважна більшість розвинутих держав Заходу обрали, так званий «параметричний підхід» до пенсійних реформ, тобто постійна реалізація «коригувальних заходів», що змінюють, а іноді і досить істотно, характеристики існуючої пенсійної системи. Це пенсійний вік, рівень внесків, та складні формули індексації пенсій, відповідно до наявних в державі фінансових можливостей. На початкових етапах перетворень, практично у всіх розвинених державах, зокрема в США, Німеччині, Італії та Японії, були зроблені неоднозначні спроби збільшення доходів пенсійних систем за рахунок підвищення внесків учасників, що викликало активну протидію учасників пенсійних фондів. Модернізувалася також наявна база стягнення внесків. Наприклад, в Італії, Бельгії, Швейцарії і Португалії був поступово скасований максимальний рівень

заробітної плати при обчисленні страхових внесків. Ще більш різноманітними були підходи до скорочення прямих пенсійних витрат. Враховуючи те, що за даними Організації економічного співробітництва та розвитку, підвищення пенсійного віку тільки на один рік відповідно скорочує пенсійні витрати аж до 5-10 відсотків, деякі держави - США, Італія, Японія та Швеція - задля скорочення чисельності пенсіонерів законодавчо підвищили пенсійний вік, при цьому, розтягнувши таке значне підвищення на десятки років. От наприклад, в Сполучених штатах, встановлений пенсійний вік для жінок та чоловіків підвищується (в період до 2027 року) до 67 років, в Японії – до 65 років, у Франції – до 62 років. А от у Швеції, нова пенсійна система взагалі не встановлює якогось загального віку виходу на пенсію. Він тут буде гнучким, за вибором пенсіонера, починаючи із 61 і аж до 67 років. Інший метод пенсійної реформи - це скорочення величини допомоги на душу населення шляхом поступової модифікації механізму нарахування пенсії для нових пенсіонерів чи модифікації формули індексації. У Великобританії, Франції, Італії пенсійні адміністратори перейшли на розрахунок майбутньої пенсії на основі отриманої зарплати за весь активний трудовий період, а не за найкращі (спеціально обрані для розрахунку), роки високих зарплат працюючих. А серед країн Європи, найбільш потужні системні пенсійні реформи були здійснені у Швеції та Великобританії. Ці країни досить серйозно перебудували досить значну частину своїх пенсійних схем на нових накопичувальних принципах діяльності пенсійних фондів [26].

Більшість країн Східної Європи розпочали значні системні пенсійні реформи у другій половині дев'яностих років, результати яких ще важко узагальнити і відповідно оцінити однозначно. Цій групі країн властиві свої специфічні проблеми розвитку, що зумовлені перехідним періодом:

- значне зниження дієвості роботи державного механізму акумулювання внесків;
- низький рівень доходів працюючого населення;
- пенсійна система перевантажена великою кількістю соціальних пільг;
- ідеологія пенсійної системи досить часто не відповідає рівню економічного

розвитку країни.

На реальну ефективність впровадження пенсійних реформ у постсоціалістичних країнах впливає значна економічна і політична нестабільність, недостатній рівень розвитку фінансового ринку країн, значна частка тіньового сектору економіки країн. В процесі перетворення і реформування державних інституцій, що у нас залишились після падіння радянської системи управління, східноєвропейські країни взяли курс на поступовий перехід від розподільної солідарної пенсійної системи до накопичувальної, і значно диверсифікували свої пенсійні механізми, впровадивши накопичувальні схеми [28].

В Східній Європі, за моделлю «збереження розподільної системи, та подальше системне стимулювання третьорівневого добровільного накопичувального пенсійного страхування», успішно провела реформи своєї пенсійної системи Чехія. В Чехії на даний момент зберігається солідарна обов'язкова державна розподільна пенсійна схема, що досить дієво доповнюється приватними накопичувальними пенсійними фондами. В Чехії практично не відбулося ніяких фундаментальних змін державної розподільної системи, вона була максимально модернізована, але зберігся її обов'язковий характер, відповідні державні гарантії, принцип солідарність поколінь. За останні десять років, чисельність учасників приватних пенсійних фондів збільшилася в Чехії в 15 разів, в них бере участь 50 відсотків економічно активного населення Чехії. При цьому, цікаво, що в Чехії переважна більшість недержавних пенсійних фондів належить закордонним фінансовим компаніям з Бельгії, Швейцарії, Італії та Нідерландів. Це для нас чудовий приклад!

Угорщина, країна яка також проводила пенсійну реформу, серед країн Східної Європи, найбільш повно реалізувала трирівневу змішану накопичувально-розподільну пенсійну схему. При цьому, в загальній структурі пенсійних виплат, частка першого рівня становить аж біля 76 відсотків. На фінансування першого рівня системи роботодавці спрямовують 22 відсотки фонду оплати праці, а

працівники відповідно 2 відсотки від своєї заробітної плати. Внески ж до другого рівня (обов'язкового приватного накопичувального) роблять тільки працівники, а це 6 відсотків від заробітної плати [28].

В Латвії практичне інвестування (що є дуже цікавим для нас!), коштів накопичувального пенсійного фонду в економіку Латвії - не проводиться, але за використання грошових коштів накопичувального пенсійного фонду, Уряд Латвії нараховує пенсійному фонду так звану номінальну ставку інвестиційного доходу. Величина номінальної ставки залежить від поточного рівня інфляції та від змін у величині середньої заробітної плати. Таким чином, накопичувальний пенсійний фонд неможливо розікрасти методом корупційних «інвестицій».

Цікавим також є досвід Польщі з реформування солідарної пенсійної системи. Після проведених реформ, польська пенсійна система, що почала працювати в кінці 1998 року, оснований на 3 незалежних підсистемах. Дві підсистеми обов'язкові, одна підсистема добровільна. Обов'язкова пенсійна підсистема складає 19,5 відсотків від отриманої заробітної плати і складається з двох складових. Перша складова обов'язкового платежу - 12,2 відсотка від заробітку, поступає як внесок у розподільчу систему, що перебуває в адмініструванні польського Управління соціального страхування. (Розмір пенсії залежить від загальної суми сплачених внесків і від показника тривалості життя). Друга складова обов'язкового платежу дорівнює 7,3 відсотка від зарплати і є накопичувальним елементом системи. Цей відсоток йде в недержавні пенсійні фонди. Згідно з даними органів фінансового нагляду Польщі, станом на кінець 2008 року, в рамках накопичувальної пенсійної системи Польщі функціонувало 14 відкритих приватних пенсійних фондів із загальним обсягом чистих активів 138,2 млрд злотих, в яких брали участь 13,8 млн. осіб. Таким чином, пенсійні фонди стали важливими учасниками польського ринку капіталу [29].

В Казахстані з 1998 року і понині проводиться державна пенсійна реформа за

методом проведення реформи в Чилі, яка полягає у відмові від солідарної розподільної пенсійної схеми і переході на приватну накопичувальну схему. Протягом наступних тридцяти років передбачається фактичне збереження базового розподільного рівня, проте внески працедавців у нього знижені з 25,5 до 15 відсотків фонду заробітної плати. Другий, обов'язковий накопичувальний рівень пенсійної реформи фінансується коштом обов'язкових внесків працівників. Величина внесків встановлюється як 10 відсотків від отримуваної зарплати. При цьому, заробітна плата працівників була дещо змінена, щоб якось зкомпенсувати цей новий додатковий вид пенсійних внесків. І наступний, добровільний рівень пенсійної схеми формують добровільні приватні страхові відрахування роботодавця, чи обох сторін одночасно. Однак, перспективи пенсійної реформи ще не дуже зрозумілі. Казахстан здійснює таку сміливу комплексну пенсійну реформу в умовах фактичної відсутності в країні достатньо розвинених фінансових ринків, слабості регулюючих державних органів, нерозв'язаності інституцій казахського громадянського суспільства.

Україна залишається чи не єдиною, серед колишніх країн СРСР, де ще не сформовано, та не втілено в життя єдиної цілісної пенсійної реформи. Причини цього незадовільного стану справ слід шукати в економічній, і в політичній сферах. Серед важливих особливостей соціально-економічного та демографічного розвитку України, в останні роки і десятиліття, можна виділити такі:

- дуже повільні темпи розвитку промисловості, і навіть спад розвитку;
- надто низький рівень задекларованої офіційної заробітної плати;
- значна тінізація і «неформалізація» економіки.

Як впевнено кажуть провідні західні експерти, критичним рівнем тінізації економіки є 40 відсотків ВВП. За оцінками МВФ, частка тіньового сектору економіки в Україні становить близько 52 відсотки. Для порівняння, у розвинених країнах, наприклад, в Японії, Німеччині або Великобританії, рівень тіньової економіки не є більший ніж 15 відсотків. Тобто, такі значні обсяги тіньового сектору економіки України негативно впливають на наповнення пенсійного

фонду [31].

Крім того, в нашій країні, встановлений вік виходу населення пенсію є одним з найнижчих у світі. І, відповідно виходить, що частка пенсіонерів в структурі населення країни, значно перевищує такий показник у більшості європейських країн. Ще й багато людей виходять на пенсію достроково, що є дуже несприятливою тенденцією. Згідно з останніми демографічними прогнозами, населення України працездатного віку зменшиться до 22,9 млн осіб у 2025 році та 17 млн осіб у 2050 році [32].

Ще однією проблемою є хронічна фінансова неспроможність солідарного розподільчого пенсійного фонду. Причиною такого сумного стану справ, стало прийняття владою дивних популістичних, але економічно-неприйнятних рішень щодо необгрунтованого підвищення рівня мінімальної пенсії, введення пільгових режимів несплати внесків до Пенсійного Фонду окремими категоріями платників чи то і цілими галузями. Внаслідок такої політики за період пенсійної реформи 2004-2009 років, середня пенсія в Україні зростає аж у 4,8 рази [31].

Витрати пенсійного фонду весь час зростають та досягли наприклад у 2009 році майже 17 відсотків валового внутрішнього продукту, що було найвищим показником у східній Європі. Для порівняння варто зазначити, що середній рівень поточних державних видатків на солідарні пенсії у країнах ОЕСПР в 2005 році складав біля 7 відсотків ВВП.

Недоліками власне самої системи пенсійного забезпечення є її непрозорість та складність самого механізму функціонування. На сьогодні існує близько 30 різних законодавчих актів, що регулюють процес визначення розмірів пенсій деяким окремим категоріям працівників, встановлення до пенсій різних надбавок, доплат, підвищень тощо. Все це не додає впевненості в успішній реформі пенсійної системи в контексті сталого розвитку держави [33].

## 2.2 Проблеми реформування законодавства в сфері пенсійного забезпечення.

Концепція пенсійної реформи в Україні, закладена в Законі України від 09.07.2003 року «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» №1058-IV та Законі України «Про недержавне пенсійне забезпечення» №1057-IV, передбачає заміну існуючої традиційної однорівневої системи державного пенсійного забезпечення на трирівневу, у якій поточна солідарна система доповнюється ще двома накопичувальними рівнями [41, 42]. Від 1 січня 2004 року, в Україні, система пенсійного забезпечення трансформувалася в трьохрівневу. Проте, на сьогодні, у вона лишається двохрівневою: частково реформована солідарна система (перший рівень системи) та недержавне пенсійне страхове забезпечення (третій рівень системи). Тому, ще з 2006 року в Україні значно активізувався законотворчий процес щодо введення «обов'язкового рівня» накопичувальної системи. На розгляд Верховній Раді України з 2006 по 2017 роках було запропоновано аж 13 законопроектів з текстом де сказано про запровадження в Україні накопичувальної системи обов'язкового державного пенсійного страхування.

Дані законодавчі акти можна об'єднати в декілька таких груп:

1. Прийняті законопроекти, що мають силу закону;
2. Законопроекти, що відкликано і знято з розгляду;
3. Законопроекти, що опрацьовуються в профільному комітеті, або очікують розгляду.

Для цілей нашого дослідження, інтерес становлять лише перша і третя групи. На сьогодні, нормативно-правову базу, що регламентує використання накопичувальної пенсійної системи у «національній пенсійній моделі», становлять закон «Про обов'язкове державне пенсійне страхування» та закон «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» [41]. Цими документами якраз задекларовано створення трирівневої пенсійної системи України, з поєднанням солідарної та накопичувальних схем, визначено

належні умови введення обов'язкової накопичувальної системи пенсійного страхування, окреслено головні принципи функціонування системи та базові параметри участі в ній. Разом з тим, через невизначеність дати запровадження другого рівня, постійної зміни напрямку руху пенсійної реформи - зі структурних змін на параметричні зміни і навпаки, то впровадження накопичувальної системи з індивідуальними рахунками лишається задекларованим лише на папері прийнятих законів [ 43].

Таким чином, однією з головних умов початку функціонування другого рівня пенсійної системи є прийняття нового закону про запровадження накопичувальної системи обов'язкового державного пенсійного страхування. Наразі, в Верховній Раді знаходяться аж три законопроекти із майже аналогічними назвами, що регламентують механізм впровадження другого рівня - №2854, поданий Кабінетом Міністрів України; №4608-1, поданий групою депутатів і взятий за основу (також є законопроекти №4608-2, і №4608-3, внесені як альтернативні) та №6677, внесений групою депутатів. Фактично, подані законопроекти підсумовують наявні результати десятирічного періоду обговорення проблем запровадження другого рівня пенсійної системи, і більшість положень цих проектів містять загалом однакові підходи щодо механізму запровадження накопичувальної складової системи, регулювання правових відносин у цій сфері, але, разом з тим, відрізняються декількома концептуальними засадами, кожна з яких може суттєво вплинути на їх функціонування. Як свідчить проведений аналіз, основними концептуальними засадничими відмінностями поданих законопроектів є тип організаційної моделі системи, її адміністрування, наявність серйозних державних гарантій збереження коштів і потреба у додатковому фінансуванні з загального бюджету. Одна з концептуальних відмінностей полягає у відмові від централізованої моделі накопичувальної системи для відповідного акумулювання страхових внесків другого рівня системи (через створення національного Накопичувального пенсійного фонду) та перехід на децентралізовану модель через різноманітні недержавні пенсійні фонди, котрі відповідають всім критеріям Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення». Тобто, обов'язкові

пенсійні накопичення (другого рівня системи) акумулюються у вибраних громадянами недержавних приватних пенсійних фондах (третього рівня системи) разом із їх добровільними пенсійними заощадженнями [42].

Проте, через досить низький рівень фінансової грамотності населення, постійну кризу недовіри до різноманітних фінансових інститутів, та враховуючи сумні результати діяльності недержавних пенсійних фондів за більш як десятирічний період, враховуючи ще і відсутність на фондовому ринку надійних інструментів для інвестування акумульованих пенсійних накопичень, відразу впроваджувати таку децентралізовану модель досить ризиковано, бо всі гроші можуть розікрати «управителі інвестиціями». Тому, найкращим варіантом, мабуть, є змішана пенсійна модель, запропонована законопроектом №2854. Механізм введення запропонованої системи зводиться до поетапного її впровадження із поступовим зменшенням державного нагляду і регулювання і переходом до особистої відповідальності громадян за власні пенсійні перспективи. Тобто, на першому етапі поступово відбувається впровадження централізованої системи, що сконцентрує всі індивідуальні пенсійні рахунки в великому накопичувальному пенсійному фонді, що буде працювати під державним контролем та управлінням (така собі, повна відповідальність держави), а на другому етапі, років через 10 успішної роботи, настане децентралізація системи та надання фінансово грамотним громадянам право обрати на ринку якийсь недержавний пенсійний фонд для подальшого формування в ньому власних пенсійних накопичень, як добровільних, так і обов'язкових [52].

Обов'язковість участі населення в такій системі передбачає поетапне охоплення накопичувальним пенсійним страхуванням великої кількості громадян. А це все потребує забезпечення таких важливих вимог, як: простота та доступність законодавчої бази для розуміння всіма наявними суб'єктами цього складного процесу; налагоджений механізм організаційно-адміністративної системи для швидкого взяття на облік усього великого кола застрахованих осіб; здатність інституційної інфраструктури до швидкої обробки та систематизації досить

великого масиву інформації; забезпечення надійного контролю за надходженням страхових внесків. Ефективне вирішення цих та інших завдань реформи можливе лише за умови високого ступеня централізації інформаційних та грошових потоків, облікових і управлінських процедур, контрольних та інших функцій, що можливе лише при умові їх чіткої консолідації на рівні ПФУ як єдиного організаційного-адміністративного центру [35].

Ще раз оцінюючи представлені законопроекти за ключовими параметрами, можна чітко констатувати, що саме законопроект за №2854 «Про запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування», поданий Кабінетом Міністрів України найкраще відповідає таким критеріям [51]. Використання децентралізованої моделі, запропонованої Законопроектом №6677 в разі збільшить загальні обсяги обліково-реєстраційних операцій [50]. Крім того, індивідуальне «залучення» недержавними пенсійними фондами застрахованих осіб може привести до збільшення корупції, безкомпромісній в боротьбі за гроші учасників, різні «заохочення» працедавців, з метою обрання для своїх працівників конкретного накопичувального фонду, та до досить значного збільшення адміністративних витрат, пов'язаних з утриманням фонду, рекламними кампаніями в боротьбі за свого клієнта, які покриватимуться за рахунок коштів тих же клієнтів [35].

Наявність надійного механізму захисту пенсійних накопичень і надання державних гарантій - це один з ключових моментів введення накопичувальної схеми загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Враховуючи, що дана система є обов'язковою для участі, в є ініційована державою, механізм і умови введення закріплені законами, держава в особі уряду є «відповідальною» за макроекономічні показники розвитку держави, то саме держава повинна бути «остаточним гарантом» збереження пенсійних коштів громадян на індивідуальних рахунках фондів. Немає ніяких перспектив впровадження будь-яких успішних пенсійних реформ в країні, якщо її громадяни не будуть твердо переконані у збереженні своїх індивідуальних пенсійних накоплення. І, навпаки, у разі недовіри

до пенсійної системи держави, будь-які відрахування в пенсійний фонд будуть сприйматися як «пуста трата грошей» у «кращому випадку недовіри», а в «гіршому випадку недовіри» - як прагнення урядовців несправедливо збагатитися і жити за рахунок обкрадання своїх наївних громадян.

Реальне забезпечення захисту пенсійних внесків громадян передбачає організацію надійного фізичного зберігання та надійного інвестування коштів, щоб за рахунок інвестиційного доходу, як мінімум, компенсувати їх інфляційне знецінення, витрати на зберігання, на управління, тощо. З огляду на наявність державних гарантій в запропонованих законопроектах, найбільш захищеним можна вважати законопроект №6677 через участь приватних пенсійних фондів у системі гарантування вкладів фізичних осіб. Разом з тим, у поданому законопроекті відсутній сам механізм гарантій і умови такої участі.

З огляду на проведений аналіз законопроектів, вважаю, що на даному першому етапі введення накопичувальної складової загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, система має перебувати під абсолютно повним державним контролем та управлінням. Через розподіл функцій управління і контрольних повноважень між Пенсійним фондом, Урядом та іншими державними органами (що, власне, і унеможливить одноосібне розпорядження закомпульованими пенсійними накопиченнями). Повинно бути зберігання коштів членів пенсійного фонду в надійному державному банку, на якого буде покладено контроль за відповідністю операцій із пенсійними активами. Повинні бути також обмеження інвестування пенсійного фонду виключно в цільові облігації внутрішньої державної позики із гарантованою дохідністю не нижче рівня інфляції. Саме тоді накопичувальна пенсійна система зможе виконати своє «дуалістичне призначення» сталого розвитку держави - стати потужним «соціальним стабілізатором» в державі через нове джерело додаткових пенсій та забезпечити економіку унікальним внутрішнім джерелом «довгих» фінансових ресурсів.

## Висновки до Розділу 2

Світовий досвід реформування пенсійних систем показує, що в різних країнах існують різні моделі пенсійних систем. Причому, пенсійні моделі, побудовані на «розподільчому» або «накопичувальному» принципі побудови пенсійних систем, в чистому вигляді зустрічаються вкрай і вкрай рідко. Пенсійні системи більшості економічно розвинених країн, а також деяких країн що розвиваються, і більшості країн з перехідною економікою, включають в собі досить різні інститути базового соціального захисту, а саме: державне солідарне соціальне забезпечення, накопичувальне обов'язкове соціальне страхування та індивідуальне добровільне накопичувальне пенсійне страхування. Між собою ці системи розрізняються, в основному, тим, який з цих інститутів домінує. В той же час, в більшості країн світу, і надалі переважають пенсійні системи, засновані за справедливим принципом солідарності поколінь, при реалізації якого солідарні пенсії виплачуються з обов'язкових поточних внесків працюючого населення непенсійного віку. Така система в розвинених країнах має цікаву назву «Pay as You Go» (PAYG) або «плати, поки ще ходиш». Проте, вона стає все більшим фінансовим якорем для пенсійних і державних бюджетів цих країн. Основна причина такого стану справ полягає у посиленні процесу старіння населення (у зв'язку з успіхами медицини, в тому числі), властивого всім країнам: розвиненим країнам, країнам що розвиваються та країнам з перехідною економікою.

Проекти законів, поданих до Верховної Ради України щодо майбутнього запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, мають і переваги, і недоліки. Оскільки йдеться про поширення накопичувальної пенсійної системи на величезну кількість (мільйони) застрахованих осіб, то дуже необхідно, щоб механізм запровадження накопичувальної пенсійної системи та модель її функціонування були досить простими і зрозумілими для широкого загалу. Отже, таким чином, Верховній Раді

України доцільно буде поєднати в законодавстві щодо запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування напрацьовані позитивні норми раніше проаналізованих законопроектів, а саме:

- організаційна модель з єдиним адміністратором в особі Пенсійного фонду України;
- забезпечення швидкого взяття на облік усіх застрахованих осіб;
- здатність інституційної інфраструктури до обробки та систематизації великого масиву інформації, «BigData»;
- контроль за надходженням страхових внесків;
- наявність державних гарантій безпеки пенсійних накопичень.

Велика соціальна значимість для сталого розвитку держави впровадження накопичувальної пенсійної системи вимагає ретельності у розробці концептуальних засадничих принципів пенсійної реформи, її впровадження та покладає на уряд серйозну додаткову відповідальність щодо наслідків таких рішень - негативних і позитивних.

### **3. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ**

#### **3.1 Концепція сталого розвитку як засадниче підґрунтя трансформації пенсійної системи в Україні.**

На межі першого та другого десятиліть 21 століття мешканці нашої планети вже не тільки на своєму інтелектуальному, але й на власному побутовому рівні починають розуміти, що треба щось кардинально змінювати, оскільки життя в розбалансованому світі поступово втрачає сенс. Більшість подій останнього часу, зокрема, дуже потужна світова фінансова криза 2008-2009 років, та й теперішні неординарні, дуже складні процеси, настійливо вимагають дуже серйозного наукового пошуку модерної парадигми майбутнього України. І саме з таких модерних наукових позицій варто продовжувати розглядати нову модерну концепцію сталого розвитку держави. Але, незважаючи на деякі невизначеності, можна досить впевнено і чітко постулювати, що за своєю внутрішньою суттю модерна концепція сталого розвитку здатна виконати нову роль основи для формування нашої оновленої цивілізації, оскільки забезпечує зняття значних суперечностей між досягненням цілей гармонійного соціально-економічного розвитку та ідеологією перманентного зростання. При цьому, є цілком очевидним, що, власне, сама модерна концепція сталого розвитку вимагає від розробників подальшого вдосконалення. Тому, уважно розглядаючи майбутній сталий розвиток, варто твердо наголосити, що підвалини розкриття його засадничої концепції продовжують знаходитись в площині ясного розуміння загальних світових процесів технопрактичності нового людського мислення, а отже, і очікуваної економічної поведінки людей. Відповідно, усвідомлення обраного нами шляху сприяє ефективному пошуку нових неординарних підходів до подолання соціальних та економічних проблем.

Концепт сталого розвитку має не тільки свою складну передісторію, але і значний

внутрішній потенціал для подальшого логічного розгортання, тобто ще є те, що далеко не заверше ним. З огляду на це все, ми маємо тепер всі підстави говорити про концепт сталого розвитку як про значною мірою світоглядне підґрунтя нашого світлого майбутнього, але нашого світлого майбутнього не стільки в часовому розрізі, скільки у змістовому розрізі, яке передбачає деяке наближення до відповідної соціально орієнтованої парадигми економічної політики. І це все можна простежити в процесі аналізу розвитку динаміки новітніх пріоритетів, які перед собою ставить тепер населення всієї планети. Ці пріоритети змінювалися тричі за досить нетривалий, за глобально-історичними мірками, період. По-перше, це Стокгольм 1972 року, де на міжнародній конференції головною проблемою виживання людства було визнано забруднення навколишнього середовища, зокрема повітряного басейну. По-друге, це Найробі 1982 року, коли учасники цієї конференції наголошували на пріоритетності розв'язання проблеми збереження біорізноманіття. І, по-третє, це Ріо де Жанейро 1992 року, де парадигмальною ідеєю конференції було названо забезпечення сталого розвитку, в цілому[53].

Проте, після цього, процес визначення нових домінант подальшого розвитку людства теоретично і фактично зупинився, навіть не зважаючи на виникнення нових реалій, і у першу чергу таких, як реалії системної кризи світової економіки. Ще в Йоганнесбурзі, в 2002 році, констатували по суті, що новаторська ідея сталого розвитку ще не дістала широкого всебічного застосування на практиці і в рамках концепції сталого розвитку не зроблено ще акцент на самій людині, або точніше, на взаємовідносинах між людьми з приводу належного використання обмежених екологічних та інших ресурсів, передусім загального стратегічного ресурсу. Таким чином, сам процес пошуку і оновлення важливих ціннісних орієнтирів для сталого розвитку країн, спрямовується на розробку нових інноваційних підходів розв'язання цього складного надзавдання. Перш за все, його головними пріоритетами визначено знаходження шляхів вирішення соціально-економічних проблем, включаючи подолання бідності, та відповідної інституціоналізації наявних господарських відносин, орієнтованих на

впровадження засад сталого розвитку в наше життя. Усі ці питання є дуже актуальними і для України, оскільки їх практичне розв'язання сприятиме формуванню підґрунтя для пошуку найновіших методів забезпечення сталого розвитку країни. Серед них першочерговими, з системних позицій розвитку, стають постійні зусилля, спрямовані на перетворення національної економіки України у стійку соціально-економічну цілісність, здатну самовідтворюватися та самоорганізовуватися. Слід також підкреслити, що саме на ці важливі аспекти впорядкування системи господарювання орієнтують нас організації “Європейська хартія місцевого самоврядування” та “Європейська хартія регіонального розвитку. Отже, підсумовуючи вищенаведене, впевнено зазначимо, що наш сталий розвиток суспільства доцільно практично розглядати у таких трьох площинах. По-перше, з точки зору соціально-гуманітарних цільових настанов сталого розвитку; по-друге, з практичним урахуванням теоретичного забезпечення шляхів досягнення таких природніх характеристик процесу сталого розвитку, як стійкість і справедливість; по-третє, з позицій формування важливих умов для самовідтворення концепції сталого розвитку держави.

Оскільки концепт сталого розвитку пов'язаний з соціальними і гуманітарними цільовими орієнтирами, тобто пов'язаний з людиною, виникає нагальна потреба у обґрунтуванні ключових позицій сталого розвитку щодо визначення адекватних форм економічної діяльності. Підкреслимо, що саме економічної діяльності, тому що ця категорія охоплює широке коло економічних факторів впливу на шляхи забезпечення сталого розвитку. Нерівномірність, диференційованість економічного розвитку, по суті, зумовлені досить різним трактуваннями загальних принципів економічної діяльності. Цей факт також має значення і при вирішенні питань соціальної справедливості в суспільстві, тобто віднайдення прийнятної форми задоволення інтересів певних економічних суб'єктів.

З концептуальних економічних позицій, справедливість визначається адекватністю подальшого перерозподілу результатів реального внеску суб'єктів економічних відносин в забезпечення ресурсного наповнення сталого розвитку

держави. Звертаючи увагу на процесі досягнення бажаної справедливості, ми робимо висновок, що сталий розвиток має бути цілеспрямованим, але сама цілеспрямованість вимагає конструювання, яке передбачає розробку деяких концептів. Виходячи з цього, можна стверджувати, що йдеться саме про концепт справедливого сталого розвитку, який підлягає змістовому дослідженню.

Проблема визначення шляхів сталого розвитку України зумовлена також розумінням процесів його відповідної організації та адміністрування. Також, важливим стає фактор наукового, експертного, професійного та проектного відображення тенденцій сучасних соціально-економічних трансформацій, які великою мірою впливають на визначення перспективних форм організації населення. Отже, і тут існує одвічна суперечність між формою та змістом, яка вимагає активного пошуку способів подолання суперечностей. Для конкретного часового історичного періоду, значимим є вміння виявити справжні домінанти характеру взаємодії форми і змісту, а саме ось такі дилеми: або форма тяжіє (превалює) над змістом, або зміст превалює (тяжіє) над формою. І в кінцевому вигляді, для ідеї концепту сталого розвитку, зміст – це є власне характер соціально економічних відносин, а форма - це простір для управління соціально-орієнтованою економічною діяльністю. На сьогоднішній день, процес формування ідеї концепту потребує як досить чіткого визначення змістової частини, де саме йдеться про утвердження в суспільстві оновлених соціально-економічних відносин, так і подальшої формалізації цих відносин в рамках нових адекватних економічних структур.

Проблема модернізації старих соціально-економічних відносин в сучасних умовах невизначеності перспектив розвитку, спричиняє вихід за межі чистого економізму в трансцендентальну сферу, де ще немає досвіду і все це пов'язано з визначенням і проявленнями всієї сукупності інтересів учасників економічного процесу. Саме завдяки цьому важливому знанню, новий пошук шляхів досягнення сталого розвитку суспільств і подальшого справедливого користування результатами діяльності, може бути винагородженим досить гармонійним поєднанням всіх

інтересів учасників. Таким чином, щоб знайти задовільне розв'язання проблем сталого розвитку України, необхідно відповісти на деякі ніби прості запитання - чому і як, та у чиїх реальних інтересах формується економічний простір держави? Відповідь пов'язується з процесом утворення нових соціальних обов'язків, а також як це все співвідноситься з модерними механізмами управління сталим розвитком держави. Як відомо, на сьогодні актуальні питання формування перспективних систем економічної політики здебільшого належать до концепції так званого постіндустріального суспільства. Але, сам постіндустріалізм як локальний прояв більш загального постмодернізму, на даний момент не має чіткого визначення, що є зумовленим його дійсною багатогранністю. Проте ця невизначеність не применшує роль даного феномена. І, оскільки він існує, і коли ми до нього прямо звертаємося, то виникає певний інтуїтивний всеохоплюючий образ особливого складного стану, пов'язаного з процесами глобального характеру, а саме: інформатизацією та подальшою інтелектуалізацією суспільства в економічній діяльності. Такий феномен важко, та й часто неможливо ідентифікувати і дослідити за допомогою системи традиційних методологічних способів. Даний феномен необхідно досліджувати та пізнавати новими способами і засобами. А ще далі ґрунтовно вивчаючи вказану сторону такої складної проблеми, можна зробити важливий висновок про практичну доцільність залучення сучасних методологій, саме таких методологій, які можна позначити таким загальноузагальнюючим поняттям, як екзистенціалізм, або філософію буття [54]. Зауважимо, що поняття екзистенціалізм визначається наявністю екзистенції, тобто самого існування, дійсного існування з мріями та планами, існуванням, що не є відірваним від реального життя, а навпаки, тісно пов'язаним із самим ірраціональним способом життям. Екзистенціалізм показує нам важливе значення ірраціональної природи людини у формуванні її свідомої поведінки, природи, на яку так мало звертають увагу при аналізі економічних суцностей. Але від такого спрощеного ставлення до екзистенційних потреб людини, до її "природи", ірраціональна сутність поведінки людини не зникає, а наві навпаки, постійно проявляється дослідженні концептуальних питань сталого розвитку держав.

Відомий експерт у галузі прикладних системних досліджень Д.Мерлоуз сказав про те, що щоби досить успішно існувати у світі складних систем, нам потрібно щось більше, ніж просто вміння правильно рахувати [55]. Наведена думка експерта звучить як новий заповіт для науковців, що є долученими до самого процесу вивчення складних соціально-економічних систем. Це все, досить значною мірою прямо торкається і нових проблем справедливого сталого розвитку суспільства як такого, оскільки вони прямо пов'язані з глибинними процесами значного переструктурування суспільства та соціального простору як середовища існування суспільства. Відповідно сформовані нові тенденції настійливо вимагають спеціального особливого фундаментального наукового переосмислення з практичним використанням дискусійної нетрадиційної методології дослідження, таких як наприклад метапросторовий аналіз і наступний синтез. Головною категорією методології є метапростір. Саме метапросторовий підхід в дослідженні орієнтує нас на визначення сталих зв'язків, що належать до надійних системних ознак успішного функціонування територій саме як цілісних утворень. На підтримку ідеї вказаної дослідницької парадигми прямо свідчать і ті факти, що у світовому економічному знанні виникла нагальна необхідність оперувати не тільки і не стільки категоріями територіального простору, а й насамперед фінансовими та відповідними матеріальними потоками, за якими власне і стоять соціальні відносини. Таким чином, метапростір як новітня категорія в парадигмі сучасного мислення не тільки в економічній теорії, але навіть в реальній економічній практиці, все більше відходить від матеріального підходу, в якому суб'єкти економічних відносин починають розглядати його як нову об'єктивну реальність. Новий метапросторовий підхід до аналізу суспільних відносин вирізняється також і тим, що цей підхід зорієнтований на відносно високий рівень загальної комплексності, як в оцінках результатів аналізу, так і в новітніх методах управління соціально-економічними процесами, але також вирізняється тим, що досить багато в чому не збігається із сформованими раніше традиційними стереотипами і догмами. Тому, саме тут ми можемо знайти такий

необхідний оптимум в масштабуванні економічних процесів, що завдяки вмілому практичному використанню якого і забезпечуються поступове підвищення якості управління в державі і, відповідно до цього, отримуємо практичне одержання значного соціально-економічного і організаційного ефекту реалізації концепції сталого розвитку. Із синергетичних, інтегральних позицій, таке відтворення національної економічної системи вимагає швидкого вирішення проблемних аспектів щодо сталого розвитку державних інституцій. А також, практичне формування сучасної науково обгрунтованої методології сталого розвитку в Україні, що тісно пов'язане з досить глибокими процесами поточної реструктуризації українського суспільства в цілому. Для народу України дуже важливо знайти саме свою специфічну, і достатньо адекватну сучасним умовам та викликам форму сталого розвитку держави. Об'єктивна ж необхідність такого важливого пошуку форми сталого розвитку, є зумовленою цілою низкою причин, основна з яких є досить пов'язаною з загальними суспільними системними трансформаціями, що спостерігаються нами в Україні та характеризуються перерозгортанням суспільних відносин, а за ними перерозгортанням всієї сукупності економічних відносин. І, по суті, ми є живими свідками активної побудови нового, ще невідомого нам, простору сталого розвитку українського народу [55].

Таким чином, можна зробити попередній висновок, що подальше дослідження і наступне становлення нової дослідницької парадигми сталого розвитку точно повинні ґрунтуватися на активному пошуку нових форм та методів гармонізації часто протилежних інтересів суб'єктів економічної діяльності, державної влади, простих громадян, та всіх інших учасників економічної системи країни. Тому, таку актуальну проблему пошуку слід виводити з площини переваги чисто матеріальних факторів розвитку суспільства у таку делікатну сферу, де наявні елементи інтереси як елементи суб'єктного характеру. Ну і постає актуальне питання щодо задоволення різноманітних інтересів всіх учасників економічної діяльності: господарюючих суб'єктів, споживачів товарів і послуг, суб'єктів

державного управління, і інших стейкхолдерів. Відповідно, набувають нового пріоритетного значення екзистенційні проблеми справедливого користування майбутніми результатами сталого розвитку в інтересах всіх учасників соціального і економічного життя країни. Саме такий підхід і відповідає загальноприйнятим європейським і північноамериканським цивілізаційним цінностям. Ба більше того, саме такий підхід, відіграє свою визначальну роль в ствердженні таких цінностей, оскільки в парадигмі сучасного мислення, на даний момент домінує саме технологічний, а не ціннісний гуманітарний чи соціальний науковий дискурс [56].

Також варто твердо наголосити, що пошук своїх національних підходів до ефективного управління сталим розвитком в Україні, наразі здійснюється досить активно. Проте сучасна українська політика сталого розвитку держави- це, фактично, ще тільки спроба позиціонування добрих намірів. А щоб ці добрі наміри реалізувалися, конче необхідно додати їм продуманої системно і дійсно конструктивної форми. Саме для того потрібно забезпечити практичну імплементацію в економічну практику базових положень сталого розвитку держави, що, в першу чергу, є завданням Уряду України. Реалізація вищезазначених постулатів вимагають докладання значних і специфічних суспільних зусиль з умілим використанням нового методологічного інструментарію і знання нових ефективних методик адміністрування.

### **3.2 Стала пенсійна система як запорука сталого розвитку суспільства: проблеми та виклики України.**

Вся українська економіка, як і українська держава загалом, на даному етапі розвитку переживає надзвичайно складний перехідний період розвитку та відповідно потребує рішучих та ефективних перетворень. Соціально-економічні кризові явища 2014-2015 років, що наклалась на борги, що були накопичені у попередні роки бездарної економічної діяльності, різноманітні проблеми із складним фінансово-економічним дисбалансом, вщент зруйнувало мікро- та макро- фінансову стабільність нашої держави. Головні проблемні ситуації у наявній системі держфінансів України проявилися в значному ускладненні формування стабільних доходів державного бюджету України, дуже низькій ефективності використання зроблених державних видатків, значному зростанні бюджетного дефіциту країни. Такий великий розрив між доходами та видатками бюджету України, подальше неефективне та незаконне нецільове використання наявних бюджетних ресурсів ще більше посилили тиск на ситуацію зі стабільністю гривні, і в подальшому обумовили значне недофінансування запланованих видатків бюджету, подальшого погіршення ситуації у чутливій сфері соціального захисту громадян, та відповідно пенсійного забезпечення населення України.

На даному етапі, українська економіка терміново потребує проведення ґрунтової структурної перебудови, значної активізації фінансово-інвестиційних процесів в державі з досягненням амбітної мети економічного зростання. В цьому розрізі подальше реформування пенсійної системи України є досить актуальною проблемою, тому що саме ефективна соціально-економічна політика і є головним напрямком спочатку стабілізації а потім і подальшого розвитку національної економіки України.

Як ми знаємо, Пенсійний фонд України (ПФУ) було створено з амбітною і зрозумілою метою справедливого пенсійного забезпечення громадян України.

Фінанси Пенсійного фонду не входять до статей державного бюджету України і відповідно не можуть бути використані ні на які інші цілі, крім безпосередніх виплат пенсій громадянам. Обов'язкові внески юридичних і фізичних осіб є джерелами наповнення Пенсійного фонду. Також додатковими джерелами наповнення Пенсійного фонду є кошти державного бюджету, що використовуються для пенсійних виплати військовослужбовцям, а також, добровільні внески, інші передбачені надходження. Через значне поглиблення фінансового дисбалансу між поточними надходженнями та поточними видатками Пенсійного фонду, існуючі джерела його поточного наповнення були значно розширені за рахунок додаткового впровадження пенсійних зборів з окремих фінансових на господарських операцій, наприклад надання послуг мобільного зв'язку, купівлі- продажу валюти, операцій нерухомістю реєстрації транспортних засобів і інших, що мають фактичний режим ще одного податку. Також, дедалі значимішу роль в структурі доходів Пенсійного фонду відіграють вимушені бюджетні перерахування на покриття значного дефіциту бюджету ПФУ.

Аналізуючи принципи створення сталої пенсійної системи України, зауважимо, що пенсійна система України основана на солідарній розподільчій системі обов'язкового державного пенсійного страхування. З прийняттям Парламентом України Законів України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» і «Про недержавне пенсійне забезпечення» було на практиці розпочато впровадження реформування пенсійної реформи в Україні, ідея якої полягає у поступовому переході до так званої “трирівневої пенсійної системи”. Перший рівень системи - це солідарна розподільча система обов'язкового державного пенсійного страхування, що основана на принципах солідарності поколінь, та здійснення виплати пенсій за рахунок фінансів Пенсійного фонду України. Другий рівень системи це обов'язкова накопичувальна система державного пенсійного страхування, що базується на принципах накопичення індивідуальних коштів застрахованих громадян у Накопичувальному фонді України (НФУ) та на принципах поточного фінансування через внески на

індивідуальні рахунки. Перший і другий рівні такої системи пенсійного забезпечення в Україні і становлять діючу систему обов'язкового державного пенсійного страхування населення України. Третій рівень це, власне, розгалужена система недержавного пенсійного страхування, що основана на принципах добровільності участі в ній працюючих та працедавців у безпосередньому формуванні пенсійних накопичень, з подальшим отриманням громадянами України своїх пенсійних виплат на умовах договорів страхування. Другий та третій рівні системи пенсійного страхування в Україні становлять систему накопичувального пенсійного забезпечення населення. Поєднання цих двох систем забезпечує нам відповідні соціальні гарантії та фінансово-економічну стабільність пенсійної системи України. Кардинально реформована солідарна розподільча пенсійна система буде враховувати інтереси бідних верств населення, а система накопичувальна буде стимулювати всі громадян укласти договори та робити внеси до своїх індивідуальних пенсійних заощаджень [57] .

Не зважаючи на вище викладене, в Україні, на даному етапі діють тільки два рівні пенсійної системи перший і третій, а саме розподільча солідарна система та приватне добровільне пенсійне страхування. Солідарну розподільчу систему ми отримали у спадок від СРСР, яка була успішною в часи, коли реальне співвідношення вікових категорій громадян СРСР було зовсім іншим і, відповідно, не виникало значних проблем з тим, щоб біля 5 працюючих утримували 1 пенсіонера. Але часи змінились, і для України, як і для переважної більшості розвинених країн, основною демографічною тенденцією є процес значного старіння населення. Вже в 2014 році в нашій державі кількість пенсіонерів вперше трохи перевищила кількість працюючих, а вже у 2016 році кількість пенсіонерів стала дорівнювати майже 30 відсоткам загальної чисельності усього населення України. Крім того, за останні 30 років наша країна втратила біля 10 мільйонів населення. Це відбувається через високу трудову міграцію. Також, через значні соціально-економічні проблеми, майже відсутність інфляційної індексації поточних пенсійних виплат і заробітних плат, у переважної більшості громадян

немає ніяких зайвих коштів ще для участі у обов'язковому другому та добровільному третьому рівнях пенсійної системи України. Відповідно, і надалі, значна частина пенсій продовжує нараховуватись за розподільчим солідарним принципом і виплачується з солідарного ПФУ. Приходимо до висновку, що такий стан справ не додає сталості розвитку держави і діюча система виплат пенсій в Україні потребує значного реформування, оскільки наявні в пенсійній системі вади, вже довели пенсійну систему до досить серйозних проблем, таких як дуже критичне, для функціонування пенсійної системи, чисто математичне співвідношення пенсіонерів і тих, хто мав би їх утримувати в розподільчій солідарній системі. Ще однією проблемою є мала залежність пенсій від сплачених внесків, бо існують різні грошові надбавки за “нефінансові заслуги” перед державою, що розбалансовує фінансову установу, таку як ПФУ [58].

Таким чином найосновніша наша мета реформування розподільчої солідарної системи національного пенсійного забезпечення - це подальша стимуляція і примушування до сплати єдиного внеску все працююче населення України, внеску що платиться із отримуваної зарплати, та проведення роботи по пошуку нових внутрішніх джерел для повоннення ПФУ (для того щоб розподільча солідарна система була самодостатньою і збалансованою). Іще однією важливою складовою частиною реформи пенсійної системи є справедливий перерахунок отримуваних солідарних пенсій відповідно до об'єктивного зростання середньої зарплати, на підставі виплати якої і сплачуються внески. На даний момент, середню вартість 1 року стажу, який практично застосовують для обчислення нарахування пенсії, знижено із 1,35 відсотка до 1 відсотка. Суттєве зменшення цього показника при розрахунках, у переважній більшості випадків покращує ситуацію і створює умови для перегляду пенсій тих, хто в даний момент отримує солідарну пенсію. Загалом, сума нової, перерахованої пенсії, залежить від двох таких ключових показників: “показника середньої зарплати“ і “вартості страхового стажу”. Змінюючи ці показники, пропонується підвищити розмір середньої зарплати, який використовується при обчисленні нарахованих пенсій. І

по результатах таких нововведень, солідарні пенсії в Україні можуть бути підвищені [59].

Серйозною проблемою в системі пенсійного забезпечення в Україні, є те, що окрім солідарних пенсій, існує ще один соціально-неоднозначний вид пенсійних виплат, а саме - спеціальні пенсії. Порядок їх призначення, розмір виплат і право на них визначаються окремими НПА. Таке право на ці спеціальні пенсії мають різні категорії населення, а саме держслужбовці, депутати, прокурори, судді, науковці та працівники органів. Відповідні спеціальні пенсії, виплачуються, як правило, виплачуються у значно підвищеному розмірі у порівняно із звичайними солідарними пенсіями. І все це робиться з загального солідарного ПФУ! Така несправедлива система була запроваджена як компенсація за низький рівень зарплати у цих категорій працівників і службовців. Проте з моменту такого запровадження цих спеціальних пенсій, нові умови оплати праці таких важливих для України працівників і службовців значно і значно покращилися. Тому, логічним наступним кроком буде термінове скасування існуючих несправедливих привілеїв у призначенні солідарних пенсій. Тому, після значного підвищення зарплати держслужбовцям та суддям – постало закономірне питання найшвидшої ліквідації таких пенсій для збалансування ПФУ, та перехід до нарахування їм пенсій на загальних підставах (як і всім іншим громадянам України), що забезпечить сталість пенсійної системи у контексті сталого розвитку держави. Відповідно, пропонується якнайшвидше запровадити такі єдині підходи до призначення солідарних пенсій, коли розрахунку пенсій враховується не професія, а враховується лише рівень зарплати і сукупний страховий стаж. Також, пропонується терміново звільнити розподільчу солідарну пенсійну систему від таких страхових виплат, які зовсім не забезпечені новими надходженнями страхових платежів. Все це допоможе нам виконати важливе поставлене перед нами завдання: планується до 2024 року зробити ПФУ збалансованим і бездефіцитним, таким що буде мати фінансові можливості підвищувати солідарні пенсійні виплати, і підвищувати якість життя людей літнього віку[60].

Досить позитивні результати, у забезпеченні сталості пенсійної системи, нам

дали продумані системні заходи, які були проведені ПФУ щодо покращення організації по обслуговуванню отримувачів пенсій. В 2016 році було розпочата розробка і створення “Єдиної консолідованої бази даних” по обліку одержувачів солідарних пенсійних виплат, та розробка і впровадження так званих “Електронних пенсійних справ”. Крім того, для внутрішньо-переміщених осіб було розроблено і впроваджено так звані “Електронні пенсійні посвідчення”, які так само є і банківською картою. Було також розроблено і впроваджено систему обслуговування населення стосовно питань з призначення або перерахування їх пенсій, без прив’язки до місця проживання або реєстрації пенсіонера. Органами управління ПФУ було розроблено та ініційовано створення в територіальних громадах України мобільних робочих місць з заздалегідь визначеним переліком пенсійних послуг, які можуть надаватися на місці. Було також перевірено модернізовано існуючий реєстр застрахованих осіб “Державний реєстр обов’язкового державного соціального страхування”. В цьому реєстрі на всіх застрахованих осіб, та на інших одержувачів законних пенсійних виплат були створені “Індивідуальні електронні картки”, де і містяться всі дані про минулі і теперішні трудові відносини, про сукупний стаж, про зарплату, сплату страхових внесків, пенсійні виплати та інші виплати відповідно до існуючих видів обов’язкового державного соцстрахування. Також було впроваджено електронний обіг документації ПФУ, також і передача електронних відомостей для виплати пенсій через українські банки. А ще було розширено інтернет-можливості дистанційного мобільного обслуговування населення через постійно (24/7) діючий “Вебпортал надання електронних послуг ПФУ”. І що є дуже важливим, в системі ПФУ розроблено, створено і протестовано “Атестовану комплексну систему захисту інформації”, а також оновлено комп’ютерний парк. Відповідно, в зв’язку з проведенням такої складної оптимізації самої структури органів Пенсійного фонду України зменшилась кількість теруправлінь, та зменшилась чисельність працівників ПФУ, і все це без погіршення якості і сталості роботи пенсійної системи України.

### **3.3 Напрямки формування суспільної підтримки реформування пенсійної системи України.**

Існуючі демографічні тенденції в Україні приводять до збільшення фінансового навантаження на працюючих в економіці осіб. Значне старіння населення України, в довгостроковій перспективі, породжує загрози надійній роботі діючих системи соціального забезпечення населення. Починаючи з 2021 року прогнозується значне прискорення поточних темпів старіння населення країни, у зв'язку з такою причиною, як досягненням пенсійного віку тими громадянами, які народилися в першій половині 1960 років. Крім того, значну частину осіб пенсійного віку складатимуть жінки, тому що їх очікувана тривалість життя, на даному етапі, вже значно переважає тривалість життя у чоловіків, і така тенденція зростає ще більш помітними темпами. Відповідно, десь до середини 21 століття, за прогнозами спеціалістів-демографів, загальна кількість старших жінок в Україні зросте близько 25 відсотків і становитиме, за прогнозами, до 6 мільйонів осіб [61].

Беручи до уваги такий серйозний прогноз, та з метою подальшого зменшення фінансового навантаження на працюючих і на бюджет та для збалансування фінансової діяльності Пенсійного фонду України, Парламент України підвищив з 1 жовтня 2011 року вік виходу на пенсію для жінок. В результаті практичного втілення такого вимушеного заходу очікується зменшення дефіциту Пенсійного фонду вже в 2021 році на більше ніж 50 мільярдів гривень, з яких біля 48 мільярдів гривень становитиме пряма економія фінансів на поточних пенсійних виплатах [62].

Ще одним, але не менш важливим, напрямком подолання наслідків такої демографічної ситуації в Україні є практичний перехід від розподільчої солідарної системи державного пенсійного страхування до нової багаторівневої моделі пенсійної системи України. Перші кроки у цьому важливому напрямі було здійснено ще у 2004 році, при практичному запровадженні недержавного накопичувального пенсійного страхування, що діє поряд із існуючою солідарною розподільчою системою загальнообов'язкового державного пенсійного

страхування [41,42].

Подальший план змін пенсійної системи України є створення трирівневої пенсійної системи, що складається із систем обов'язкового державного солідарного пенсійного страхування, накопичувальної системи другого рівня - обов'язкового пенсійного страхування, та системи приватного накопичувального пенсійного страхування. Планується, що в результаті успішних реформи, відбуватиметься поступова зміна і доповнення джерел отримання своїх доходів пенсіонерами і відповідно практичне забезпечення достатнього рівня їх добробуту на пенсії. Але впровадження вищеперерахованих грандіозних планів модернізації пенсійної системи України зіштовхнулося з дуже низьким реальним рівнем такої потрібної суспільної підтримки та із відсутністю розуміння суспільством нагальної необхідності проведення таких кардинальних змін.

Існуючий незадовільний рівень обізнаності населення України щодо серйозних проблем системи пенсійного забезпечення країни, і як відповідний наслідок – дуже низький рівень підтримки заходів і методів кардинального реформування пенсійної системи України. Ба більше, таке “незнання” громадянами суті питання реформи пенсійної системи, призводить до “політизації” даного питання і відповідно провокує подальшу тенденційність у його висвітленні національними засобами масової інформації. Беручи до уваги велику важливість даного питання для забезпечення сталого економічного розвитку країни, запобігання економічним і соціальним загрозам у житті громадян України, та збереження національної єдності країни – свідоме продовження реформи пенсійної системи потребує якнайшвидшої розробки нової системи вдумливих політичних рішень і ефективних заходів, що будуть спрямовані на формування національної суспільної згоди з цього питання. Як виявилось, найбільш значимою перешкодою для подальшого проведення пенсійної реформи в Україні, є негативні суспільні настрої щодо ще більшого підвищення пенсійного віку. Біля 90 відсотків населення України вважають, що жінки і надалі мають виходити на заслужену пенсію в віці 55 років і приблизно 75 відсотків громадян України притримуються

думки, що чоловіки повинні виходити на пенсію в віці 60 років. А після підвищення віку виходу на пенсію для жінок, досить значна частина представників старшого покоління, яких ще не торкнулися зміни у пенсійному законодавстві України, навіть вважають, що пенсійний вік можна ще зменшити. Так, біля 45 відсотків опитаних на поставлене запитання «Який саме вік вважаєте ідеальним для жінки, щоб вийти на пенсію?» впевнено відповіли, що таким є вік виходу на пенсію не більше 55 років. Приблизно 25 відсотків опитаних чоловіків вважають таким віком від 50 до 54 років. Відповідно, приблизно такої ж думки притримувалися біля 18 відсотків опитаних жінок. Зауважимо, що тільки біля 3 відсотків опитаних респондентів обох статей вважали, що жінки повинні виходити на пенсію у віці 60 років. Також біля 22 відсотків опитаних вважали, що для жінок не повинно існувати якогось встановленого загального пенсійного віку і час їх виходу на пенсію повинен залежити від обставин, що склались у кожному конкретному випадку [63].

Основними причинами дуже низького рівня громадської підтримки подальшого підвищення пенсійного віку є наступні тенденції.

Перша тенденція - це відсутність продуманого засадничого обґрунтування та подальшої підтримки прийнятого раніше політичного рішення щодо подальшого підвищення пенсійного віку. При прийнятті такого рішення береться до уваги те, що несприятливі демографічні та економічні тенденції у розвинених країнах світу зумовили вимушене підвищення в них пенсійного віку громадян. При цьому, в розвинених країнах, подовження трудового життя літніх людей відбувалось одночасно з послідовним втіленням продуманої концепції “активного старіння”, яке визначається як процес гармонізації наявних можливостей людини для збереження міцного здоров’я та подальшої участі в громадському житті країни і соціальної захищеності населення з метою підвищення якості життя людей зі збільшенням їх віку [64].

Впровадження такої далекоглядної державної політики підтримки осіб похилого віку, на основі продуманої концепції активного старіння населення передбачає,

що саме суспільство бере на себе всю відповідальність за створення реальних можливостей для перспективного розвитку людей похилого віку, створення умов для подальшої максимальної реалізації їхнього особистого потенціалу і значного збільшення їх суспільної ролі в державі. В той же час, від літніх людей очікується ініціативна діяльність з підтримки і збереження їх власної працездатності та ефективного використання наданих їм можливостей для самореалізації. Опираючись на вищесказане, зазначимо, що подальше підвищення рівня зайнятості для людей похилого віку вимагає від держави паралельного створення належних умов для підвищення конкурентоспроможності літніх людей на конкурентному ринку праці методом зниження дискримінаційних проявів і методом впровадження ефективних програм професійного розвитку літніх людей.

Проведене в Україні, через прийняте політичне рішення, директивне підвищення віку виходу на пенсію не було узгоджене із складною ситуацією на ринку праці. Крім того, не було ухвалено виважених управлінських рішень, спрямованих на зменшення впливу таких явищ як загальна низька продуктивність праці в державі, та низький рівень зарплати в різних галузях економіки України і важкі умови праці. Все ці фактори негативно позначаються на загальному стані здоров'я працівників підприємств, установ і організацій, і, відповідно, не сприяють подальшому збереженню працездатності населення, що є важливими засадами ідеології активного старіння [65].

Про повну відсутність ефективної державної політики підтримки літніх людей свідчать результати різних проведених опитувань. Зокрема, біля 80 відсотків людей похилого віку повідомили, що вони ніяк не відчують на собі реалізації державної політики щодо осіб похилого віку в Україні. Біля 43 відсотків повідомили при опитуванні, що, на їх думку, держава явно недостатньо уважна до нагальних потреб людей похилого віку. А біля 30 відсотків опитаних літніх людей були навіть впевнені, що держава ігнорує важливі потреби літніх людей. В той же час, біля 20 відсотків респондентів вважали, що державні структури створюють такі умови життя, за яких просто неможливо вижити літнім людям віку. Біля 62

відсотків опитаних не вважають себе суспільно активними членами спільноти. Але десь 27 відсотків опитаній визнають себе активними членами суспільства. Цікаво, що біля 4 відсотків осіб вказали, що є дієвими членами політичних партій, а 5 відсотків вказали, що є членами ветеранських організацій, і біля 3 відсотків є членами різноманітних спілок та організації за інтересами. І дуже цікавим є той факт, що така, традиційна для літніх людей в світі діяльність, як участь у житті релігійних громади країни - є частиною життя досить незначної частини літніх людей. Тільки біля 6 відсотків літніх людей є активними членами різноманітних релігійних організацій. Загалом, літні люди визнавали дуже низький рівень своєї особистої соціально-економічної адаптованості до викликів сьогодення [66].

Друга значима тенденція - це відсутність продуманого системного підходу до оптимізації незбалансованих державних видатків та відсутність дійсної соціальної справедливості у чіткому розподілі і подальших виплатах наявних коштів системи солідарного загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Біля 66 відсотків громадян України вважають, що найкращим дієвим способом покриття дефіциту бюджету Пенсійного фонду є значне скорочення інших державних видатків. Біля 25 відсотків громадян виступають за подальше підвищення внесків підприємств до Пенсійного фонду. Майже 15 відсотків опитаних вважають, що додаткові внески до Пенсійного фонду мають бути за рахунок подальшого збільшення відрахувань із зарплати працюючих. Біля 10 відсотків вважають що потрібно перестати виплачувати пенсії паралельно працюючим пенсіонерам. Як варіант, 15 відсотків респондентів висловлювалися за вирішення поточних проблеми дефіциту Пенсійного фонду методом створення нових робочий місць в державі. І тільки біля 3 відсотків опитаних відносились позитивно до подальшого підвищення пенсійного віку [67].

Таким чином, для ніби ефективного вирішення проблеми дефіциту бюджету Пенсійного фонду було вибрано найнепопулярніший серед населення держави спосіб. Водночас, як виявилось, заходи, що були спрямовані на відновлення справедливості в системі солідарних пенсійних виплат, в результаті, мали низьку

результуючу ефективність. Виявилось, що від такої системи нарахування пенсій найбільше виграли ті пенсіонери, які вже мають відносно високі пенсійні виплати [68]. А для широкого загалу пенсіонерів, нічого кардинально не змінилось. Звернемо увагу на такий кричущий факт, що за результатами голосування у Парламенті від 9 жовтня 2013 року, депутатами Парламенту було відхилено важливий законопроект №1236, щодо дотримання принципу соціальної справедливості в пенсійному забезпеченні, який власне і передбачав, що поточне пенсійне забезпечення президента, народних депутатів та членів уряду буде надалі здійснюватись на загальних підставах, і у порядку, визначеному профільним Законом України «Про загальнообов'язкове пенсійне страхування». Треба розуміти, що виплати спеціальних пенсій різним державним чиновникам високого рангу, нардепам і суддям – принципово і в категоричній формі не схвалюють більше 90 відсотків громадян, а 10 відсотків це і є ті самі різноманітні чиновники. Ба навіть у місті Києві та околицях, де і проживає найбільша частина теперішніх і відповідно майбутніх отримувачів спеціальних пенсій, то лише біля 14 відсотків опитаних висловилися на підтримку таких несправедливих, на їх власну думку, пенсій. А під час подальшого опитування, біля 72 відсотків респондентів категорично висловився проти спеціального або особливого порядку пенсійного забезпечення різних держслужбовців. Найбільше і найкатегоричніше не підтримують різні заплутані спеціальні пенсії для окремих категорій держслужбовців найменш забезпечені люди похилого віку. Такі великі відсотки несприйняття є вже політичною проблемою для діючої влади. Крім того, існування несправедливих спеціальних пенсій для окремих категорій громадян України, є причиною подальшого збереження значних диспропорцій у розмірах поточних пенсійних виплат, що здійснюються з загального Пенсійного фонду системи державного солідарного пенсійного забезпечення. Така недальновидна соціальна політика держави зовсім не знаходить підтримки у населення держави, а також суперечить засадничим принципам соціальної справедливості в країні, на основі якого і має бути побудована розподільча солідарна пенсійна система [69]. .

Третя тенденція проявляється в тому, що низький рівень пенсійного поточного забезпечення змушує пенсіонерів якимось пристосовуватись до такого незадовільного фінансового стану і поєднувати свою поточну зайнятість в різноманітних секторах економіки з паралельним отриманням солідарних пенсійних виплат. В результаті такої об'єктивної реальності, досить значна частина людей похилого віку і після досягнення ними пенсійного віку продовжують працювати. Основним мотивом подальшого продовження праці в різних сферах, після виходу на пенсію, третина пенсіонерів зазначили потребу забезпечення власного і сімейного виживання через надто низьку солідарну пенсію. Третина пенсіонерів відзначили необхідність додаткового фінансового доходу для задоволення різноманітних власних потреб. Ще третина пенсіонерів продовжують працювати задля бажання дієвої допомоги дітям та своїм онукам [66].

В той же час, хоча Закон України, в якому сказано про заплановані заходи законодавчого забезпечення реформування національної пенсійної системи, передбачає деяке фінансове заохочення для громадян, які добровільно погодяться і в подальшому продовжити свою трудову діяльність без виходу на пенсію, підвищення пенсійного віку для жінок привело до значного погіршення матеріального становища великої кількості жінок, які, в принципі, могли б отримувати пенсійні виплати по досягненню 55 років і доходів від їх зайнятості [70].

Таким чином, запроваджені законодавством України перспективні заходи фінансово-економічного стимулювання добровільного відкладання громадянами терміну виходу на пенсію не мали запланованого позитивного впливу на економіку України. Подальше поєднання зайнятості та отримання пенсійних виплат і надалі залишається більш економічно привабливим для громадян, ніж встановлені законодавством стимули до продовження трудової діяльності працівниками похилого віку [71].

Крім того, подальше підвищення межі пенсійного віку практично не поєднується з наступним підвищенням рівня пенсійного забезпечення. Підсумовуючи

вищесказане, зауважимо що істотне зниження можливостей для реального забезпечення гідного рівня життя жінок віком від 55 до 60 років, рівня який більш-менш можливий через поєднання часткової зайнятості і через отримання пенсійних виплат, відбувається насправді без адекватної фінансової компенсації, передбаченої для них після виходу на пенсію.

Четверта тенденція - це досить високий рівень участі у неформальному і частково тіньовому секторі національної економіки, та різні інші негативні моменти зайнятості осіб похилого віку. Неформальний і частково тіньовий сектор є важливим місцем зайнятості осіб літнього віку. За данми з різних джерел, в містах України, біля 50 відсотків всіх постійно зайнятих осіб які є старше працездатного віку - працювали у неформальному і частково тіньовому секторах економіки. В той же час, в селах цей самий показник досягав рівня більше 85 відсотків від усіх працюючих, що були у старше працездатного віці. Також, при цьому біля 26 відсотків жінок, зайнятих у неформальному і тіньовому секторах, були відповідно старше працездатного віку [71].

Загальний рівень участі населення України працездатного віку у неформальному і частково тіньовому секторах економіки України практично не змінюється протягом багатьох років. Але, посилилась тенденція до поступового збільшення участі жінок працездатного віку в неформальному і частково тіньовому секторі економіки. Водночас, зростає рівень участі населення України у віці що є старшим за працездатний вік, у неформальному і частково тіньовому секторі економіки України. Тим не менше, не зважаючи на те, що досить значна частина осіб пенсійного віку є невдоволеними своїм власним рівнем пенсійного забезпечення, на поставлене їм запитання, чи ви працювали або продовжуєте працювати після виходу на пенсію, відповіли в основному негативно. І лише біля 30 відсотків опитаних відповіли, що працювали деякий час після виходу на пенсію, але, вже на час опитування не працювали з різних причин [66].

П'ята тенденція – це продовження стану відносно низької економічної активності

осіб похилого, де причиною є досить інтенсивний характер праці в сучасних умовах, та значна дискримінація за віком у реальних трудових відносинах. Серед важливих причин поточної незайнятості, громадяни України найчастіше вказували на досить поганий стан здоров'я. Також особи похилого віку в опитуваннях зауважили, що вже не мають бажання далі продовжувати працювати і “своє вже відпрацювали”. Деякі респонденти серед головних причин своєї незайнятості посилалися на значні труднощі з працевлаштуванням та на таку причину, як необхідність допомагати дітям та онукам і вести спільне домашнє господарство. Таким чином, інтенсивний характер праці в Україні є однією з найбільш негативних рис при оцінці зайнятості осіб літнього віку в Україні [66].

Саме досить високий рівень трудового навантаження працівників, який пропонують працедавці працюючим пенсіонерам, змушує їх ще раніше залишати такий інтенсивний ринок праці, оскільки виснажливий режим роботи є занадто важким для людей похилого віку. А от, на противагу такому стану справ, в розвинених країнах і країнах що розвиваються, залучення осіб похилого віку до роботи відбувається залежно від врахування таких особливостей трудових ресурсів старшого віку, на ринку праці, як їх залишкова працездатність, як їх особливості відновлення працездатності, з досить тривалими періодами для їх відпочинку та їх лікування, а також на потребу в специфічних умовах праці, а також графіків роботи зі скороченою тривалістю. Крім того, під час проведення такого опитування, переважна більшість респондентів даного опитування повідомила, що вже зазнавала тієї чи іншої форми обмеження або дискримінації їх трудових прав після досягнення ними пенсійного віку [66].

Така дискримінація за віком у трудових відносинах пенсіонерів є результатом дії як існуючих стереотипних уявлень про можливу низьку продуктивність праці людей пенсійного віку, а також про низьку здатність до нового навчання працюючих осіб літнього віку, так і до загального частково негативного ставлення до всіх літніх людей, належне утримання яких є досить обтяжливим для суспільства, що доволі розповсюджене в країнах Східної і частково в країнах Центральної Європи. При цьому, в більшості країн колишнього СРСР, фактичне

досягнення його працівником пенсійного віку стає безумовно певним сигналом для працедавця про те, що робітник має бути звільнений і відправлений на заслужений відпочинок. Відповідно, такий стан справ навіть є відображений в трудовій термінології, де пенсійний вік так і називається - віком непрацездатності громадянина.

Ще одною тенденцією є розповсюдженість в Україні цікавої форми сімейної кооперації, за якої одним з основних внесків осіб пенсійного віку в свій добробут і добробут всієї родини є виховання власних внуків. Внаслідок постійних несприятливих умов загальної зайнятості пенсіонерів, та відповідно, неспроможності реалізувати себе в громадському житті літні люди відчують себе непотрібними державі і суспільству. Але більшість літніх людей відчують себе дуже потрібними своїм сім'ї і своїм родичам, а також оточуючим людям, таким як наприклад своїм сусідам, своїм колегам. Таким чином, для переважної більшості активних людей літнього віку, постійна підтримка сімейних зв'язків та практична участь у вихованні своїх онуків - стає своєрідною заміною минулої активної участі в житті суспільства [72].

При цьому, 20 відсотків осіб літнього віку постійно допомагають дітям у вихованні своїх онуків, а більше 10 відсотків пенсіонерів є основними виконавцями виховання своїх онуків, і біля 35 відсотків пенсіонерів доглядають за онуками час від часу. Також більше 25 відсотків опитаних респондентів повідомили, що у карантинів в дитсадках, у випадках хвороби дітей, або при вимушеному відрядження батьків, і інших подіях, то онуки переїжджають до пенсіонерів і вони деякий час повністю піклуються про них. Тобто, таким чином, шлях до підвищення пенсійного віку суттєво зменшує можливості догляду пенсіонерів за онуками і, відповідно, звужує фінансово- економічні можливості для тих сімей, де подальша праця осіб похилого віку не приносить значного доходу і не має економічного смислу [66].

Основною метою впровадження накопичувального другого рівня пенсійної системи є практичне розмежування подальшого фінансування страхових виплат за різними пенсійними програмами та реального надання можливості майбутнього використання накопиченої суми коштів учасником пенсійної системи другого рівня. При цьому, досить низький рівень практичної роз'яснювальної роботи щодо реального змісту системи накопичувального пенсійного забезпечення фактично призвів до відсутності твердої впевненості громадян щодо його дійсно позитивної ролі у значному підвищенні добробуту всіх майбутніх пенсіонерів. Чверть населення вірить в позитивний результат запровадження другого рівня, половина населення не вірить, і ще чверть населення не визначилась з відповіддю. Як з'ясувалось, українське суспільство не достатньо поінформоване про принципи переваги від впровадження накопичувального другого рівня пенсійної системи. При цьому, біля 30 відсотків респондентів не мали ніякого уявлення реформу, ще біля 30 відсотків очікували від реформи збільшення розміру пенсійних виплат для них за рахунок виплати їм ще додаткових коштів, біля 20 відсотків вірили у збільшення залежності розміру їх пенсії від вкладу в пенсійну систему накопичених коштів, ще 10 відсотків оцінювали як значну перевагу можливість при деяких умовах успадкування коштів, що знаходяться на пенсійному персональному накопичувальному рахунку. І біля 5 відсотків громадян очікували від реального запровадження пенсійної системи другого рівня суттєвого зменшення так званого податкового тиску на "фонд оплати праці" для їх працедавців. Ще 5 відсотків опитаних громадян розраховували отримати право на перерахування своїх обов'язкових пенсійних внесків з накопичувального пенсійного фонду до обраного ними недержавного страхового пенсійного фонду. Варто також відмітити, що знаючи про всі переваги впровадження накопичувального другого рівня пенсійного забезпечення, саме ці, найбільш знаючі про все це особи середнього віку, об'єктивно не будуть приймати участь у наповненні накопичувального пенсійного фонду держави [63].

За результатами опитування громадян України про їх дієву поінформованість та їх думок відносно впровадження другого рівня пенсійної реформи в Україні,

можливого подальшого збільшення пенсійного віку та щодо заощадження коштів на майбутню пенсію, виявилось - що очікувані громадянами переваги від впровадження другого рівня пенсійної системи є такими:

- збільшення майбутнього розміру пенсійних страхових виплат за рахунок того, що помітна частина обов'язкових внесків до пенсійної системи акумулюватиметься у накопичувальному пенсійному фонді на індивідуальних пенсійних накопичувальних рахунках громадян;
- значне посилення залежності майбутнього розміру пенсії від поточного вкладу накопичених коштів;
- можливість успадкування родичами пенсіонера (при деяких умовах) коштів на персональному пенсійному накопичувальному рахунку;
- право громадян перерахувати свої обов'язкові пенсійні заощадження з накопичувального пенсійного фонду (при деяких умовах) до іншого приватного пенсійного фонду;
- зменшення так званого податкового тиску на "фонд оплати праці" за рахунок перерахування деякої частини обов'язкових пенсійних платежів до накопичувального пенсійного фонду;
- введення системи страхування майбутніх отримувачів пенсій методом розподілення ризиків між розподільчим солідарним та обов'язковим накопичувальним рівнем пенсійної системи України;
- створення потужного джерела інвестиційних ресурсів для подальшого зростання національної економіки;
- значне підвищення ефективності управління наявними пенсійними коштами шляхом здійснення ефективного управління пенсійними фондами приватними управляючими компаніями, в тому числі і іноземними [66].

Але ефективне формування громадської суспільної думки на потужну підтримку запровадження другого накопичувального рівня пенсійної системи може зіткнутися з такими серйозними перешкодами:

Перша перешкода – це досить низький рівень загальної економічної освіти

громадян та відсутність у більшості населення реальних знань та достовірної інформації про наявність сучасних інструментів інвестування. Біля 60 відсотків громадян практично ніколи не стежать за актуальними фінансовими новинами, біля 30 відсотків громадян стежать за фінансовими новинами лише під час настання кризи і лише біля 10 відсотків стежать за подіями фінансових ринків більш менш регулярно. Якщо аналізувати реальних дані знань населення стосовно дієвих способів заощадження та інвестування, то найбільш знайомими і цікавими для громадян є звичайні накопичення готівкою у гривнях та накопичення в іноземній валюті. Про ці способи знають до 100 відсотків респондентів. Також, саме ці два види фінансової діяльності, щодо своїх заощаджень, відносно активно використовувалися громадянами – біля 40 відсотків, та біля 10 відсотків, відповідно. Далі серед відомих широкому загалові методів заощадження є банківські депозити на різні строки та ощадні рахунки в банках. Ще 60 відсотків громадян є обізнаними з такими дієвими способами заощадження накопичень як придбання нерухомості, придбання землі, а також просто відкриття звичайних поточних рахунків у банках, де зберігаються гроші громадян. Ще одним методом інвестування є надання готівкових позик іншим громадянам. Інвестування у дорогоцінні метали та ювелірні вироби є також достатньо відомими і надійними способами збереження грошей. В той же час, менше 25 відсотків громадян України знайомі з такими ризикованими сучасними способами ніби то заощадження та інвестування, як наприклад інвестування в акції та облігації різних підприємств, у державні облігації, участь в кредитних касах, внески в різні кредитні спілки, участь у приватних та приватних інвестиційних фондах. Відповідно серед опитаних був найменшим відсоток їх практичного використання. Така ситуація з інвестуванням вільних коштів склалася і тому через зовсім недостатню поінформованість населення щодо дуже широкого спектру складних фінансових інструментів (використовуючи які можна втратити всі свої гроші) особливостей і відмінностей між ними, можливостей хаотичного інвестування без знань та ведення ризикованих операцій на динамічних фінансових ринках, через посередників як результат недоступності громадян

послуг з фахового фінансового консультування, але дуже великої доступності послуг з виманювання грошей у незахищених верств населення України [63].

Друга перешкода – це дуже низький рівень довіри до різноманітних установ реального фінансового сектору, насамперед до приватних установ. Тільки 20 відсотків опитаних довіряли приватним банкам, біля 15 відсотків респондентів вірили в дієвість і надійність функціонування Фонду гарантування вкладів для фізичних осіб, а тільки 15 відсотків довіряли приватним страховим компаніям. 10 відсотків громадян довіряють інвестиційним фондам і ще менше, біля 7 відсотків різним приватним пенсійним фондам. І хоча рівень довіри до державних фінансових установ є значно більшим, 50 відсотків громадян України довіряють державному Пенсійному фонду і біля 40 відсотків довіряють державним. Такий рівень довіри є, на даний момент, недостатнім для реального використання нових прогресивних способів заощаджень коштів та різноманітних фінансових інвестицій. Окрім досить низького рівня фінансової грамотності населення, довіру до фінансових установ підривають дуже слабкий правовий режим держави та дуже низький рівень практики юридичного захисту прав економічних інтересів гравців на ринку фінансових послуг.

Третя перешкода – це панування в суспільстві традиційних консервативних поглядів на пенсійне забезпечення і відсутність впевненості українських громадян у реальні можливості значного підвищення рівня майбутніх власних пенсійних надходжень. Навіть, не зважаючи на те, що більшість опитаних громадян вважали, що про забезпечення гідної старості повинні будуть подбати і держава і громадяни спільними зусиллями, більше 70 відсотків громадян України розраховують на державну солідарну пенсію як їх основний пенсійний дохід після закінчення активного періоду їх трудового життя. При цьому, половина респондентів вважали, що так і не матимуть в майбутньому достатнього доходу для забезпечення дійсно гідного життя після виходу на пенсію [73].

Такі дані чітко свідчать про те, що серед населення України, що не є великих

доходів для відкладання заощадження, і надалі переважають консервативні патерналістські настрої. А успадковані ще часів СРСР погляди на пенсійне забезпечення погляди не дають можливості змінити свої погляди. Такий стан справ підтверджується різними статистичними даними і даними опитувань. Зокрема, за результатами обстеження власної самооцінки українськими домогосподарствами практичного рівня своїх доходів, представники 30 відсотків з них покладали всю відповідальність за свій майбутній добробут на державу. І тільки біля 9 відсотків заявили, що планують самі бути реальним суб'єктом такої відповідальності за своє майбутнє і лише 2 відсотки вирішили повністю взяти на себе всю відповідальність за майбутній власний добробут [74].

Четверта перешкода на заваді підвищенню реальної інвестиційної активності громадян – це дуже низький рівень їхнього добробуту. Існуючий поточний рівень доходів не тільки не дозволяє заощаджувати а тим більше кудись інвестувати кошти, але і майже не покриває базових споживчих потреб населення. Загалом тільки біля 10 відсоткам домогосподарств вистачає доходів і на витрати, і на заощадження. Майже половина опитаних домогосподарств змогли повністю покрити поточні витрати на споживання, однак ніяких заощаджень не робили. Біля 38 відсотків майже постійно відмовляли собі у найнеобхіднішому, а біля 3 відсоткам навіть не вдалося забезпечити собі нормальне харчування. В той же час, за умови реального збільшення доходів, тільки 25 відсотків респондентів теоретично готові будуть спрямувати такі додаткові гроші на накопичення, а близько 30 відсотків домогосподарств теоретично витратили б такі кошти на поточні споживчі витрати, і також, половина респондентів витратили би гроші на лікування, і біля 45 відсотків опитаних витратили би ці гроші на житло [74].

Таким чином, приходимо до висновку, що реформування пенсійної системи України здійснюється без так необхідної належної громадської підтримки та загального розуміння нагальності здійснення реформ. Така складна ситуація зумовлена як деякими об'єктивними обставинами, так і відповідними наслідками

невдалої соціально-економічної політики держави. Практичні переваги нової реформованої системи пенсійного забезпечення в Україні, наприклад такі як зменшення податкового навантаження на працююче населення України, збалансування бюджету Пенсійного фонду, помітного підвищення розмірів пенсійних виплат і таке інше, населенню оцінити важко, оскільки такі переваги є віддаленими у часі, або неможливо перевірити пересічному громадянину. Крім того, окремі кроки державних інституцій, що були спрямованими на реформування пенсійної системи України були не послідовними і не системними. Наприклад, і надалі залишаються значні диспропорції в пенсійному забезпеченні, що зумовлені незрозумілим широкому загалу збереженням спеціальних пенсій для окремих категорій громадян. Крім того, встановлення нової бази пенсійних відрахувань не сприяли практичній і помітній диференціації розмірів отримуваних пенсій та відчуття відновленню соціальної справедливості у розподілі коштів Пенсійного фонду солідарної пенсійної системи України. Державою зовсім не втілюються практичні кроки, які були би спрямовані на впровадження прогресивної сучасної концепції “активного старіння”, практичного сприяння зайнятості громадян похилого віку та практичне усунення наявної дискримінації людей літнього віку на ринку праці України. В той же час, громадяни України з величезною пересторогою ставляться до будь-яких нових змін, які порушують “статус-кво” чи взагалі перекреслюють можливості пристосування до динамічних змін соціально-економічної ситуації в Україні. Це все стосується і невдалих зусиль органів державної влади якимось зменшити частку неформального сектору економіки без створення реальних альтернатив для зайнятості осіб похилого віку.

З огляду на вищевказані проблеми сприйняття громадянами України реформи пенсійної системи України, вважаємо, що варто розглянути комплекс заходів щодо формування суспільної підтримки такої реформи. Як один з кроків, пропонується закріпити у Генеральній угоді між Урядом України, профспілками, об'єднаннями роботодавців та об'єднаннями підприємців наступні положення: підвищення

пенсійного віку в Україні повинно супроводжуватись створенням практичних умов для успішної реалізації трудового потенціалу осіб похилого; практичного подолання дискримінації за віком у трудових відносинах; підвищенням конкурентності на ринку праці України працівниками похилого віку; створенням умов для збереження здоров'я працівників і подальшої працездатності працюючих громадян; створенням нових робочих місць із такими спеціальними умовами праці, що відповідають практичним потребам працівників похилого віку; впровадженням дієвих фінансових стимулів до подовження активного трудового життя; підвищення зарплати повинно визнаватись головним джерелом збільшення надходжень до Пенсійного фонду; практичний перерозподіл навантаження зі сплати пенсійних внесків між працедавцями та працівниками повинен здійснюватися з підвищенням зарплати. Існує також думка, що реалізація кожного напрямку реформування пенсійної системи України повинна супроводжуватись значною роз'яснювальною роботою щодо початкової і кінцевої мети таких здійснюваних заходів. Для значного підвищення рівня громадської підтримки реформування пенсійної системи України, потрібно забезпечити нове концептуальне обґрунтування прийнятого політичного рішення про підвищення пенсійного віку та практично розробити основні засади реалізації перспективної політики “активного старіння” в Україні.

Вважаємо, що для цього необхідно реалізувати наступне: в новій “Стратегії демографічного розвитку України” варто чітко обґрунтувати необхідність проведення перспективної політики “активного старіння”. Відповідно до засадничих принципів такої політики, людям похилого віку повинен бути наданий досить широкий вибір можливостей щодо сфери їх самореалізації, а саме – подальша робота, навчання, спорт і фізкультура, участь у різних хоббі, участь у волонтерському русі України. Центральна ідея такого перспективного підходу полягає в тому, що наданий пенсіонерам вільний вибір способу і сфери самореалізації, допомагає літнім людям зберігати продуктивне життя якомога довше. Потрібно також вдосконалити існуючі заходи, що спрямовані на практичне подолання негативних наслідків старіння населення України, що запропоновані в

“Стратегії демографічного розвитку України” [75].

Потрібно також здійснити систематизацію таких заходів, за найважливішими практичними напрямками соціальної політики, спрямованої на реалізацію принципів “активного старіння”: підвищення рівня дійсної зайнятості, в першу чергу, передбачає створення для людей літнього віку методів і засобів підвищення конкурентоспроможності на ринку праці України - як через практичне усунення вікової дискримінації, так і шляхом реального впровадження програм професійного розвитку для літніх людей; заохочення активної участі старшого покоління у житті громадського суспільства, наприклад у волонтерській діяльності, а також у забезпеченні домашнього догляду; організація належних умов для можливості самостійного проживання осіб похилого віку, що відповідно передбачає їх заохочення до здорового способу життя на основі активної своєчасної профілактики різних захворювань; надання різноманітних соціальних послуг і послуг з користування муніципальними транспортними засобами; створення дружнього до людей похилого віку соціального середовища [76].

У новій “Стратегії демографічного розвитку України” встановити чіткі строки та визначити якісні і кількісні критерії практичного оцінювання результативності та реальної ефективності поточної реалізації перспективної ідеї “активного старіння” на всіх етапах впровадження.

Таким чином, основними практичними напрямками здійснення підтримки прийнятого політичного рішення щодо підвищення пенсійного віку є наступні: всебічне сприяння реалізації наявного трудового потенціалу осіб похилого віку, практичне створення умов для збереження тривалої працездатності громадян України, поступове впровадження дієвих економічних стимулів до прийняття рішення про відкладання виходу на пенсію.

В межах реалізації цих напрямків необхідно буде: розробити та затвердити “Національну стратегію зайнятості”, в якій, серед багато іншого, будуть передбачені практичні заходи, що спрямовані на реальне зменшення прикрих

випадків раннього виходу на пенсію; збільшення тривалості активного трудового життя та практичне попередження дискримінації за віком у трудових відносинах в Україні; реалізація практичних ініціатив, що спрямовані на подальше розширення гнучких форм зайнятості; проведення нових освітніх програм для працівників старшого віку; організація “ярмарок вакансій” для працівників старшого віку; впровадження ефективних заходів, які спрямованих на значне покращення умов праці таких працівників. Також необхідно буде сприяти практичному запобіганню випадкам дискримінації за віком у реальних трудових відносинах через стимулювання розвитку позитивних культурних змін у ставленні до старших працівників шляхом активного проведення потужних інформаційних кампаній, як то постійне розповсюдження через ЗМІ результатів різних досліджень і цікавих публікацій щодо значного адаптаційного потенціалу старших людей і реальних можливостей з підвищення продуктивності їх праці; проведення активних інформаційних і комунікаційних заходів для дружнього обговорення проблем соціальної та трудової адаптації для осіб старшого віку; заснування державою спеціальних премій для підприємств та організації, що практично створюють найбільш дружні до осіб старшого віку робочі місця та можуть бути для інших прикладом зі сприяння практичній зайнятості старших працівників; внесення таких змін до законодавства, що передбачають сувору заборону дискримінації за віком через прийняття Парламентом України спеціального Закону “Про сприяння зайнятості осіб похилого віку”, де крім базових принципів буде обов’язково міститися - однозначне чітке визначення “дискримінації за віком” у трудових відносинах; буде визначено вичерпний перелік професій, в яких, через спеціальні вимоги до здоров’я працюючих може бути встановлена межа граничного віку для тих осіб, які бажають отримати дане місце роботи; повний перелік видів таких робіт, на які особи старшого віку повинні прийматись в переважаючому порядку; будуть визначені норми, що встановлюють адміністративну відповідальність працедавців роботодавців за кожен прояв вікової дискримінації у трудових відносинах; обов’язкове включення в колективні договори спеціальних положень щодо недопущення вікової дискримінації у практичному доступі до участі у

різних навчальних проектах, та у програмах що спрямовані на підвищення поточної кваліфікації, а також у всіх інших заходах, що здійснюються у галузі професійної підготовки і подальшої перепідготовки.

В той же час, потрібно і надалі підвищувати конкурентність на ринку праці України працівників похилого віку і покращувати якісні показники їх трудового потенціалу шляхом подальшого сприяння залученню до системи “навчання протягом всього життя” для осіб похилого віку задля набуття ними новітніх інноваційних навичок в роботі та практичної реалізації таких освітніх програм, які спрямовані на значно більше поширення практичного застосування новітніх технологій старшими працівниками на їх робочих місцях; також методом надання через Державну службу зайнятості для них спеціальних консультаційних роз’яснень щодо питань переходу в трудовий сектор економіки України для осіб похилого віку, які зараз зайняті в неформальному секторі. Такі консультації можуть бути щодо реальних можливостей офіційного працевлаштування пов’язаного з цим працевлаштуванням підвищення їх майбутніх пенсійних виплат; створення дієвого механізму спільного фінансування перепідготовки за участю Державної служби зайнятості, працедавця та самого працівника подальшого навчання з метою підвищення кваліфікації працівників похилого; подальшої адаптації відомого міжнародного досвіду з надання різноманітних пільг працедавцям, які створюють нові робочі місця для працівників похилого віку до українського законодавства, як наприклад, часткова компенсація державою працедавцям частини їх внесків на соціальне пенсійне страхування в залежності від віку працівника, який приймається на роботу; одноразові преміальні виплати або щорічні фіксовані бонуси для всіх підприємств, що винаймають на постійну роботу працівників старшого віку; подальше скорочення податкового навантаження для працедавців, які наймають працівників похилого віку, на той період що відповідає такому самому попередньому періоду безробіття працівника, який наймається на роботу; часткове пряме і непряме субсидування зарплати старших працівників, які продовжують свою трудову діяльність після

досягнення офіційної межі їх пенсійного віку, методом повного скасування виплат працедавцями внесків за них у фонд соціального страхування (пенсійний фонд). Для ще більшої результативності доцільно було б надавати такі запропоновані нами пільги тим працедавцям, які винаймають на роботу працівників з найменш соціально захищених категорій старших людей, таких як осіб з низькими доходами, осіб з обмеженими можливостями, безробітних осіб впродовж тривалого часу. Але яка від них користь працедавцю, поки що не зрозуміло, проте працедавець повинен думати не тільки про користь, а і про соціальну відповідальність.

Крім того, потрібно і надалі продовжувати створювати умови для збереження здоров'я і стабільної працездатності працюючих громадян незалежно від їх віку і старатись сприяти створенню нових робочих місць з такими спеціальними умовами праці, що повністю відповідають спеціальним потребам працівників старшого віку. Для цього рекомендується: встановити і посилити економічну і адміністративну відповідальність надавачів роботи за можливі порушення в галузі охорони праці, за створення особливо небезпечних або дуже шкідливих умов праці методом неналежного техзабезпечення всього виробничого процесу, надання недостатньої і невичерпної інформації про потенційно-шкідливий або практично небезпечний характер роботи своїм працівникам, за неналежне і неповне навчання своїх працівників безпечним методом роботи і прийомів при виконанні робіт, за виготовлення, продаж і подальше використання засобів виробництва, які не відповідають встановленим нормативам та жорстким вимогам у галузі охорони праці, за відсутність належної адекватної компенсації тим працівникам, які дійсно працюють в умовах, що не зовсім або частково не відповідають розумним санітарно-гігієнічним нормам, а також за їх роботу в шкідливих умовах праці. Також пропонується прямо закріпити на законодавчому рівні, право осіб літнього віку на часткову зайнятість на виробництві та користування такими гнучкими графіками роботи які допустими, право додаткову щорічну відпустку, а також бажано встановити тверді обмеження щодо залучення

таких працівників похилого віку до роботи у змінному режимі та особливо до роботи в нічний час. Пропонується також проводити регулярну оцінку тих робочих місць, на яких вже працюють або можуть в майбутньому працювати особи старшого віку, з метою реальної оцінки потенційних ризиків для їх здоров'я; активно сприяти поширенню, як серед самих працедавців, так і серед їх працівників важливої інформації про потенційну небезпечність роботи в умовах стресу, або роботи при неотриманні адекватної компенсації за їх роботу, що може виражатися у надто низькій зарплаті, недостатньому професійному їх визнанні, або у обмежених можливостях для кар'єрного зростання працівників.

Для ефективного запровадження нових економічних стимулів до продовження трудового життя працівників похилого віку, та ще більшого збільшення числа платників страхових внесків в пенсійний фонд (за рахунок переходу неформальних працівників у формальний сектор економіки), потрібно наступне: посилити і укріпити зв'язок між реальним розміром пенсійних нарахувань та часом їх виходу на пенсію; значно підвищити довіру працівників до солідарної розподільчої системи обов'язкового державного пенсійного забезпечення через практичне відновлення належної соціальної справедливості у справедливому розподілі ресурсів пенсійного фонду. Для чого відповідно потрібно здійснити поступовий перехід до однакових правил призначення пенсій для всіх законних отримувачів пенсії пенсійної солідарної системи першого рівня; потрібно також застосовувати однаковий підхід до встановлення розмірів надбавок до пенсій і розмірів підвищень до пенсій для всіх категорій отримувачів пенсій; потрібно буде запровадити ефективний справедливий механізм подальшої індексації пенсій з метою встановлення прийняттого для всіх учасників співвідношення між пенсійними виплатами, призначеними різним пенсіонерам в різні роки; відповідно розробити спеціальні мотивуючі пенсійні програми для всіх осіб, що зайняті на роботах із важкими, небезпечними та шкідливими умовами праці на виробництві, і забезпечити їх належну роботу; в подальшому звільнити бюджет Пенсійного фонду від виплат спеціальних соціальних пенсій для окремих

категорій та розділити по статусах отримувачів такого виду пенсій і звичайних пенсіонерів, які мають необхідний трудовий стаж для призначення солідарних пенсій; ще більше підвищити існуючу прозорість роботи всієї пенсійної системи України, а саме впорядкувати наявне пенсійне законодавство та запровадити вивірену уніфіковану законодавчу базу всієї багаторівневої пенсійної системи, ввести сталу практику оприлюднення важливих індикаторів, що характеризують роботу пенсійної системи, забезпечити вільний доступ громадян України щодо інформації про їх платежі і стан їх індивідуальних рахунків страхового пенсійного фонду України. Вартим до уваги є також ідея суттєво посилити агітацію та пропаганду сплати внесків до пенсійного фонду, посилити роз'яснювальні заходи і заходи популяризації щодо позитивів які настануть після впровадження другого рівня накопичувальної пенсійної системи, посилити наголос на позитивній ролі накопичувального фонду в значному підвищенні майбутнього добробуту пенсіонерів.

### **Висновки до Розділу 3.**

Серед переважної кількості наукових та публіцистичних концепцій і теорій майбутнього світового розвитку і досі домінує так званий “техногенний шлях” перспективного соціально-економічного розвитку. І для України такий шлях також є важливим, тому що значні зусилля і надалі спрямовуються на підтримку, постіндустріального технологічного укладу життя країни. Такий економічний напрямок розвитку є дуже ресурсомістким, що, як наслідок, підриває відтворення ресурсної основи подальшого розвитку країни. А це, відповідно, призводить до значних економічних втрат. Саме розуміння даного прикрого факту розвитку спонукало передові суспільства приділяти значну увагу концепції сталого розвитку держави.

Проте, уважно аналізуючи ситуацію у цій царині, можна впевнено зазначити, що практично поза полем зору сталого розвитку залишається якраз швидкість змін, що відбуваються, не тільки в сучасному швидкоплинному світі, а скільки, самої людини, що при цьому трансформується. Тому пропонується досягнути новітнє бачення перспективних пріоритетів національного сталого розвитку держави на загальних засадах справедливості. Відповідно, на цій базі системного розуміння завдань сталого розвитку країни з позицій справедливості, для України доцільно продовжувати спиратися на базові положення гармонізації як інтересів влади України, так і бізнесу та суспільства, тому що процес гармонізації вирізняється своєю специфікою нових можливостей та перспективних механізмів вирішення проблем, які стоять перед Україною. Ця тверда позиція, якщо її власне розглядати в широкому контексті, а не у вузькому, а саме у перспективах розгортання домінування нових світових концепцій сталого розвитку держави, на пряму передбачає визначення як загальнодержавних так і регіональних особливостей сталого розвитку, а відповідно - напрямів і засобів забезпечення такого розвитку. Проте тут потрібні нові ще більш креативні підходи до вибору

нових шляхів надійного системного розв'язання таких складних питань. Глобальна концепція сталого розвитку держави реалізується і на локальному рівні, де власне і зосереджено реалізація відомого філософського принципу що каже , що потрібно мислити глобально, а діяти потрібно локально для досягнення глобальних цілей. І самим головним на цьому шляху перетворень є практичне виховання людини стратегічно і тактично мислячої, справжнього патріота своєї країни.

Результати проведеного дослідження відповідно засвідчили, що існуюча на даний момент національна пенсійна система України є одним із основних чинників, що призводять до фінансової вразливості економіки. Це свідчить про дуже нагальну потребу складної комплексної реформи пенсійної системи із впровадженням накопичувального механізму внесків та створенням приватних накопичувальних пенсійних фондів. Головними ж напрямками реформування розподільчої пенсійної системи України має бути суттєве вдосконалення існуючої солідарної системи; створення принципово нових економічних умов для реального введення другого накопичувального рівня пенсійного забезпечення; подальшого стимулювання підприємств для створення приватних корпоративних пенсійних депозитних фондів як прототипу третього рівня системи пенсійного забезпечення. Також, потрібно суттєво посилити агітацію та пропаганду своєчасної сплати внесків до пенсійного фонду, посилити роз'яснювальні заходи і заходи популяризації щодо позитивів які настануть в житті після впровадження другого рівня накопичувальної пенсійної системи, посилити наголос на позитивній ролі обов'язкового накопичувального фонду в значному підвищенні майбутнього добробуту пенсіонерів.

## ВИСНОВКИ

Узагальнення результатів даного дослідження дало підстави сформулювати низку висновків рекомендацій, що мають як теоретичне і практичне значення.

В результаті було зроблене наступне:

- визначено основні принципи та концептуальні засади пенсійного забезпечення, де, досліджено, що існує три основні системи пенсійного забезпечення, поєднання яких в різних пропорціях і пріоритетах дозволяє отримати різні комбінації моделей сучасних пенсійних систем: соціальна допомога, обов'язкове соціальне страхування та приватне добровільне страхування накопичувальних пенсії. Концепцію трирівневої пенсійної системи було розроблено для використання в Україні ще 15 років тому. Відтоді змінились і весь світ, і Україна. Тепер настав час, щоб уряд і експерти серйозно проаналізували та переглянули структуру нинішньої пенсійної системи України для того щоб запобігти майбутньої пенсійної кризи в Україні. А громадянам України варто зосередити свою увагу на формуванні індивідуальних пенсійних заощаджень;

- досліджено пенсійне забезпечення в системі соціальної політики держави, і виявлено, що це діяльність держави щодо встановлення та належного регулювання соціальних та економічних умов, з ціллю значного підвищення добробуту членів цього суспільства, усунення деяких негативних наслідків ринкових процесів в країні, забезпечення реальної соціальної справедливості та соціально-політичної стабільності в країні. А соціальний захист – це система соціальних, економічних, організаційних та адміністративних заходів, які здійснюються соціальною державою задля підтримки найбільш незахищених верств населення. Базовою складовою частиною всієї системи соціального захисту населення є пенсійне забезпечення;

- проаналізовано зарубіжний досвід реформування пенсійних систем, та зроблено висновок, що подальші розробки реформи пенсійної системи України повинні здійснюватися на основі глибокого системного прикладного і наукового аналізу зарубіжного досвіду реформування окремих складових пенсійної системи, аналізу слабких сторін та існуючих переваг діючої системи пенсійного забезпечення в Україні, з метою вироблення дієвих практичних інструментів формування нової ефективної та соціально-орієнтованої пенсійної системи України, яка б, повною мірою, відповідає закладеним принципам існування соціальної держави, та була б спроможною приймати нові потужні виклики часу;

- проведено аналіз проблем реформування законодавства в сфері пенсійного забезпечення, і виявлено, що значна соціальна значимість, для сталого розвитку держави, впровадження накопичувальної пенсійної системи - вимагає ретельності у розробці концептуальних засадничих принципів пенсійної реформи, її впровадження та покладає на уряд серйозну додаткову відповідальність щодо наслідків таких рішень - негативних і позитивних. Верховній Раді України доцільно буде поєднати в законодавстві щодо запровадження накопичувальної системи обов'язкового державного пенсійного страхування напрацьовані позитивні норми раніше прийнятих законопроектів та норми, що будуть напрацьовані при реалізації нової моделі пенсійної системи України;

- досліджено концепцію сталого розвитку як засадниче підґрунтя трансформації пенсійної системи в Україні, де з'ясовано, що розглядаючи майбутній сталий розвиток, варто твердо наголосити, що підвалини розкриття його засадничої концепції продовжують знаходитись в площині ясного розуміння загальних світових процесів технопрактичності нового людського мислення, а отже, і очікуваної економічної поведінки людей. Відповідно, усвідомлення обраного нами шляху, сприяє ефективному пошуку нових неординарних підходів до подолання соціальних та економічних проблем. Концепт сталого розвитку має не тільки свою складну передісторію, але і значний внутрішній потенціал для

подальшого логічного розгортання, тобто ще є те, що далеко не заверше ним. З огляду на це все, ми маємо тепер всі підстави говорити про концепт сталого розвитку як про значною мірою світоглядне підґрунтя нашого світлого майбутнього, але нашого світлого майбутнього не стільки в часовому розрізі, скільки у змістовому розрізі, яке передбачає деяке наближення до відповідної соціально орієнтованої парадигми економічної політики;

- показано проблеми та виклики функціонування сталої пенсійної системи як запоруки ефективного розвитку суспільства, де вивлено, що на даному етапі розвитку, українська економіка терміново потребує проведення ґрунтовної структурної перебудови, значної активізації фінансово-інвестиційних процесів в державі з досягненням амбітної мети економічного зростання. В цьому розрізі подальше реформування пенсійної системи України є досить актуальною проблемою, тому що саме ефективна соціально-економічна політика і є головним напрямком спочатку стабілізації а потім і подальшого розвитку національної економіки України. Крім того, досить позитивні результати, у забезпеченні сталості пенсійної системи, нам дали продумані системні заходи, які були проведені ПФУ щодо покращення організації по обслуговуванню отримувачів пенсій;

- визначено напрямки формування суспільної підтримки реформування пенсійної системи України, а саме, потрібно посилити і укріпити зв'язок між реальним розміром пенсійних нарахувань та часом їх виходу на пенсію; значно підвищити довіру працівників до солідарної розподільчої системи обов'язкового державного пенсійного забезпечення через практичне відновлення належної соціальної справедливості у справедливому розподілі ресурсів пенсійного фонду. Крім того, основними практичними напрямками здійснення населенням підтримки прийнятого політичного рішення щодо підвищення пенсійного віку є наступні: всебічне сприяння реалізації наявного трудового потенціалу осіб похилого віку, практичне створення умов для збереження тривалої працездатності громадян

України, поступове впровадження дієвих економічних стимулів до прийняття рішення про відкладання виходу на пенсію. Вартим до уваги є також ідея суттєво посилити агітацію та пропаганду сплати внесків до пенсійного фонду, посилити роз'яснювальні заходи і заходи популяризації щодо позитивів які настануть після впровадження другого рівня накопичувальної пенсійної системи, посилити наголос на позитивній ролі накопичувального фонду в значному підвищенні майбутнього добробуту пенсіонерів. Загалом, потрібно навчитись подавати населенню України як можна більше позитивних новин з майбутнього.

- на основі аналізу вищедослідженого сформульовано рекомендації щодо кардинального реформування пенсійної системи України в контексті забезпечення сталого розвитку держави.

**Основною рекомендацією** для забезпечення сталого розвитку держави є пропозиція по переходу на 5-рівневу пенсійну систему в Україні.

Для сумісності з усталеними поняттями класичної 3-рівневої системи пропонується така схема:

Нульовий рівень – це пряме бюджетне мінімальне пенсійне забезпечення виживання малозабезпечених громадян в пропорції 50 відсотків - державний бюджет (через рядок видатків бюджету), і 50 відсотків - обласний бюджет. Такі витрати бюджетів будуть стимулювати до розроблення та впровадження програм щодо збільшення фінансового забезпечення громадян з інших джерел і зменшення навантаження на бюджет. При розрахунку прямого бюджетного забезпечення враховуються дані щодо виплат по іншим рівням пенсійної системи. Якщо інші виплати достатні для досягнення величини прожиткового мінімуму, то бюджетні виплати не нараховуються.

Перший класичний рівень – солідарна, розподільча, державою гарантована, пенсійна система, де поточні виплати пенсіонерам забезпечуються поточними внесками працюючих, при отриманні зарплати (10 відсотків від нарахованої

зарплати). Всі кошти, що поступили в солідарний фонд – виплачуються пропорційно всім пенсіонерам, за вирахуванням адміністративно-організаційних витрати по роботі пенсійного фонду. Крім того, при нарахуванні солідарної пенсії враховується - чи сплачують солідарні внески діти та внуки пенсіонера. Це нескладно відслідковувати при сучасному розвитку комп'ютерних технологій, баз даних та належному електронному урядуванні. Фактично, таким чином, діти і внуки примусово утримують своїх батьків на пенсії, і гроші, що залишаються в солідарному фонді – розподіляються між іншими пенсіонерами, що не приклали достатніх зусиль, щоб їх діти і внуки сплачували внески в солідарний пенсійний фонд. А тут маємо і стимуляцію народжуваності та збереження сімей, піклування про освіту дітей, внуків та про їх здоров'я. А також про те, щоб діти і внуки залишались в Україні.

Другий класичний рівень – це обов'язковий, державою гарантований, накопичувальний рівень. Працюючі громадяни сплачують обов'язкові внески на індивідуальні накопичувальні пенсійні рахунки при отриманні зарплати (ще 10 відсотків від нарахованої зарплати). Ці кошти не губляться в загальному бюджеті накопичувального фонду, а продовжують відображатись на індивідуальних рахунках учасників накопичувальної системи. Але використовувати ці кошти можна тільки після виходу на пенсію. І то, не всі одразу, а отримуючи пенсію, розмір якої залежить від бережливого ставлення до коштів фонду при витратах на управління накопичувальним фондом, та від нерозкрадання грошей фонду при інвестиційної діяльності накопичувального фонду. Для забезпечення повернення інвестицій пропонується інвестувати кошти накопичувального пенсійного фонду тільки в державні цінні папери. Або взагалі не інвестувати, а отримувати з бюджету України віртуальний інвестиційний дохід, який розраховується на базі суми облікової ставки НБУ та індексу інфляції.

Третій класичний рівень – це добровільна ризикована накопичувальна страхова система з індивідуальними відрахуваннями громадян в різноманітні приватні

пенсійні фонди. Пропонується на цьому рівні дозволити працювати іноземним фінансовим компаніям, іноземним банкам і фондам. Скільки платити, коли отримувати, що є страховим випадком – все це визначається договором між компанією і застрахованою особою. Виплати в третій рівень, у порівнянні з першим та другим рівнем - не зменшують оподаткування доходу особи, а платяться з оподаткованих грошей.

Четвертий рівень – це пенсійні програми установ, організацій, професійних спілок і інші “корпоративні виплати” юридичних осіб. Наприклад пенсійні виплати військовим повинні бути передбачені в бюджеті України в рядку Міністерства Оборони. Пенсійні виплати працівникам МВС – в рядку бюджету МВС, виплати держслужбовцям – в рядках бюджетного фінансування відповідних державних установ. Це і профспілкові виплати членам профспілки, що робили внески в конкретний профспілковий фонд в минулому. Також, це пенсійні виплати приватних підприємств з фондів підтримки тих працівників, що вийшли на пенсію. Цікавим наслідком впровадження четвертого рівня є те, що працівники стають зацікавленими в стабільній роботі свого підприємства, установи, бо від цього залежить майбутня пенсія. Ця зацікавленість може проявлятися в бажанні життєвого найму, в придбанні акцій підприємства і участь в управлінні підприємства, в кар’єрному рості, у створенні профспілки і партнерські стосунки з власниками підприємств або з керівництвом установ. Така зацікавленість працюючих в роботі своїх підприємств буде позитивно впливати на соціально-економічну і навіть на політичну ситуацію в Україні. Відрахування в такі “корпоративні” пенсійні фонди підприємств можуть зменшувати загальну суму прибутку підприємств що буде оподатковуватись. Але тут важливо, щоб такі “корпоративні” фонди не використовувались для ухилення від сплати податків.

Ще одне зауваження стосується різноманітних соціальних виплат і пільг які розбалансовують фінанси фондів та бюджетів різних рівнів. Всі пільги потрібно відмінити прийняттям простого закону “Про ліквідацію пільг”, де зазначити, що

всі пільги всіх рівнів на території України відміняються з моменту опублікування закону. А далі, хто має потребу в допомозі, той отримує грошові виплати, або субсидії. І ці виплати не здійснюються з коштів солідарного пенсійного фонду.

Крім того, пропонується створити Міністерство пенсійного забезпечення, що буде займатись тільки пенсіями всіх рівнів, ідеологією пенсійної реформи та практичним впровадженням пенсійної реформи в Україні. А також, прямим керівництвом солідарного і обов'язкового накопичувального фондів, контролем за прямими пенсійними виплатами малозабезпеченим, контролем за діяльністю накопичувальних фондів третього рівня і спостереженням за діяльністю четвертого рівня пенсійної системи України.

Всі вищенаведені пропозиції, є надзвичайно актуальними при проведенні реформи пенсійної системи України в контексті забезпечення сталого розвитку держави.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.

1. Аналіз сталого розвитку–глобальний і регіональний контексти. У 2 ч. Ч. 1. Глобальний аналіз якості та безпеки життя людей. М.З. Згуровський, О.А. Акімова, та ін Міжнар. рада з науки (ICSU).–К.: НТУУ «КПІ», 2010.–252 с.
2. Аналіз сталого розвитку–глобальний і регіональний контексти. У 2 ч. Ч. 2. Україна в індикаторах сталого розвитку. М.З. Згуровський, О.А. Акімова, А.О. Болдак, П.Л. Вавулін, І.М. Джигирей, Міжнар. рада з науки (ICSU).–К.: НТУУ «КПІ», 2010.–200 с.
3. Про Стратегію сталого розвитку "Україна - 2020" [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/5/2015>.
4. Соціальна політика та соціальна робота. Навч. Посібник. Е.А. Гансова, О.М. Лисеєнко. – Одеса: ОНПУ, 2005. – 205 с..
5. Основи і уроки пенсійних реформ. В. Яценко. Соціальний вісник. – 2006. – №3. – с. 32 – 41.
6. Риски и эффективность пенсионных программ: модельный подход: А. Г. Шоломицкий. – М. : ГУ ВШЭ, 2006. – 64 с.. – 376 с.
7. Теоретичні підходи до тлумачення понять “стратегія” і “модель” у сфері пенсійного забезпечення. К.В. Сичова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/2348/1/Sycheva.pdf>
8. Необхідність впровадження та розвитку накопичувальної системи в сучасній пенсійній моделі України та роль в ній пенсійного страхування В.К. Рудик. Формування ринкових відносин в Україні. – 2010. – №3. – С. 202–207.

9. Концептуальні засади гуманітарної політики В. А. Скуратівський. Вісник УАДУ при Президентіві України. – 1996. – № 2. – С. 114 – 122.
10. Актуальні проблеми подальшого реформування системи пенсійного забезпечення в Україні. Слюсарчук О.П., Бутурлакіна Т.А. Теорія та практика державного управління. – Вип. 2 (41), 2013. [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu\\_2013\\_2\\_28](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2013_2_28)
11. Теоретичні підходи до тлумачення понять “стратегія” і “модель” у сфері пенсійного забезпечення К.В. Сичова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ir.kneu.edu.ua:8080/bitstream/2010/2348/1/Sycheva.pdf>
12. Пенсійне реформування в сучасному світі. Сандлер Д. Соціальний захист. – 2005. – №8. – С. 16 – 20.
13. Страхование и актуарные расчеты: учебник. Рябикин В. И., Тихомиров С. Н., Баскаков В. Н.; под ред. д.э.н., проф. В. И. Рябикина, д.э.н., 216 проф. Н. П. Тихомирова. – М.: Экономист, 2006. – 459 с.
14. Особливості впровадження накопичувальної складової пенсійної системи в Україні К.П. Черненко [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://lib.chdu.edu.ua/pdf/naukpraci/economy/2008/99-86-13.pdf>
15. Побудова багаторівневої пенсійної системи як напрям національної пенсійної реформи Л.Г. Ткаченко // Наукові дискусії. – 2012. – №4. – С. 16–21.
16. Еволюція пенсійної системи України Л.П. Якімова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Aprer/2010\\_6\\_2/7.pdf](http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Aprer/2010_6_2/7.pdf)

17. Державне регулювання економіки : [навч. Посіб.] Л.А. Швайка. – К. : Знання, 2006. – 243 с.
18. Дослідження моделі соціальної політики держави як складної функціональної системи О. Крентовська. Вісник Національної академії державного управління. – С. 198–207.
19. Social Policy: An Introduction R. M. Titmuss. – London : Unwin Hyman, 1974. – 147 р.
20. Досвід запровадження пенсійних реформ в США, Великобританії, Японії [Електронний ресурс]. – Режим доступу :  
[http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish/article?art\\_id=201459&cat\\_id=161449](http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish/article?art_id=201459&cat_id=161449)
21. Короткий огляд сучасних систем пенсійного страхування в зарубіжних країнах [Електронний ресурс]. – Режим доступу :  
[http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish/article;jsessionid=237521E54409998435A3F515DCCE4DCD?art\\_id=201479&cat\\_id=201451](http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish/article;jsessionid=237521E54409998435A3F515DCCE4DCD?art_id=201479&cat_id=201451).
22. Як працює пенсійна система США С. Рогозний [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://news.finance.ua/ua/news/-/338229/yak-pratsyuue-pensijna-systema-ssha>.
23. Система социальной защиты во Франции (пути реформирования) Г. Лукьянова / Современная Европа. – 2001. – No 4. – С. 62–63.
24. Пенсійна система України [Електронний ресурс]. – Режим доступу :  
[https://uk.wikipedia.org/wiki/Пенсійна\\_система\\_України](https://uk.wikipedia.org/wiki/Пенсійна_система_України).
25. Соціальна політика України в контексті співпраці з ЄС [Електронний ресурс].

– Режим доступу :

[http://pidruchniki.com/1834071957920/ekonomika/sotsialna\\_politika\\_ukrayini\\_konteksti\\_spivpratsi/](http://pidruchniki.com/1834071957920/ekonomika/sotsialna_politika_ukrayini_konteksti_spivpratsi/).

26. Генезис пенсионных систем как проявление социальной функции государства В. В. Мосейко. [Электронный ресурс].– Режим доступу : [www.rusrand.ru/Doklad5/Moseiko.pdf](http://www.rusrand.ru/Doklad5/Moseiko.pdf)

27. Пенсионная головоломка. Предварительные условия и возможные варианты политики при разработке систем пенсионного обеспечения. Николас Барр. Вопросы экономики. – 2002. – No 29. [Электронный ресурс].– Режим доступу : <http://imf.org/External/Pubs/FT/issues/issues29/rus/issue29r.pdf>

28. Досвід реформування пенсійної системи у країнах Східної Європи та СНД у порівнянні з проведенням пенсійної реформи в Україні. Г. МакТаггарт. – [Електронний ресурс]. - Режим доступу : [www.pension.kiev.ua/files/dosvid-porivn-Ukr.pdf](http://www.pension.kiev.ua/files/dosvid-porivn-Ukr.pdf)

29. Развитие пенсионных систем стран Східної Європи. Цінні папери України. – 2009. – No 11 (553). [Електронний ресурс].- Режим доступу : [http://www.securities.org.ua/securities\\_paper/review.php?id=553&pub=3941](http://www.securities.org.ua/securities_paper/review.php?id=553&pub=3941)

30. Криза розподільчої пенсійної системи в Україні та напрями диверсифікації “пенсійного портфеля” : аналіт. доп. О. М. Пищуліна, О. П. Коваль, А. М. Авчухова. – К. : НІСД, 2010. – 104 с.

31. Тіньова економіка сьогодні: причини та наслідки Д. С. Водолажченко. – [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/conf/2010-1/doc/09.pdf>

32. Аналітично-дорадчий центр Блакитної стрічки. Демографічні та фінансові передумови пенсійної реформи в Україні: прогноз – 2050. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://brc.undp.org.ua>
33. Звіт Рахункової палати України про результати аналізу формування та використання бюджету ПФУ. [Електронний ресурс].– Режим доступу : <http://www.rada.gov.ua/control/main/uk/publish/article/16727325;jsessionid=6187D81FAEA4A846A2AB740640200244>
34. Законодавче забезпечення розвитку накопичувальної системи пенсійного страхування., Р.Е. Скіпенко., Держава і право. - 2011., Вип. 54., С. 66-370.
35. Механізми запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування., А. Федоренко., Світ фінансів. – 2008., No 4 (17)., С. 112–121.
36. Інституційні основи запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування., О.П. Коваль., Формування ринкових відносин в Україні. – 2010., No 11., С. 205–210.
37. Особливості формування інституціональної структури загальнообов'язкового накопичувального пенсійного страхування в Україні., В.К. Рудик., БізнесІнформ. – 2013., No 4., С. 38–43.
38. Накопичувальну систему необхідно впроваджувати якнайшвидше., А. Путінцев., Вісник Пенсійного фонду України. – 2009., No 9., С. 12-13.
39. Демографічні та фінансові передумови пенсійної реформи в Україні: прогноз-2050., М. Свенціцькі, Л. Ткаченко, І. Чапко. - К., Аналітично-дорадчий центр Блакитної стрічки, 2010. – 72 с.

40. Обов'язкова накопичувальна система: чому вона потрібна? Г. МакТаггарт., Матеріали USAID. – 2010., Т. 16.
41. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 9 липня 2003: No 1058-IV., Відомості Верховної Ради України. - 2003., No 49-51., Ст. 376., [Електронний ресурс].- Режим доступу:  
<http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1058-15>.
42. Про недержавне пенсійне забезпечення: Закон України від 9 липня 2003: No 1057-IV. [Електронний ресурс].- Режим доступу:  
<http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1057-15>.
43. Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи: Закон України від 8.07.2011 р. No 3668 –VI – Газета «Голос України» від 13 вересня 2011 р. [Електронний ресурс].- Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/3668-17>.
44. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження єдиних принципів нарахування пенсій та скасування привілеїв у пенсійному забезпеченні: Проект Закону від 12.05.2015 No 2767-2. [Електронний ресурс]., Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=55063](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=55063).
45. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та єдиних принципів нарахування пенсій: Проект Закону від 06.05.2016 No 4608., [Електронний ресурс]., Режим доступу:  
[http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=58998](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=58998).
46. Про внесення змін до деяких законів України щодо вдосконалення системи

пенсійного забезпечення, встановлення єдиних принципів призначення пенсій та запровадження накопичувального рівня пенсійного страхування: Проект Закону від 19.05.2016 № 4608-1. [Електронний ресурс], Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=59175](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=59175).

47. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо вдосконалення пенсійного забезпечення, запровадження єдиних принципів нарахування пенсій та скасування привілеїв у пенсійному забезпеченні: Проект Закону від 26.05.2016 № 4608 - 2. [Електронний ресурс], Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=59229](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=59229).

48. Про внесення змін до деяких законів України щодо накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та сприяння досягненню бездефіцитності бюджету Пенсійного фонду: Проект Закону від 26.05.2016 № 4608-3. [Електронний ресурс], Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=59230](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=59230).

49. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування: Проект Закону від 10.07.2017 № 6677. [Електронний ресурс], Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=62218](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=62218).

50. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування: Проект Закону від 10.07.2017 № 6677. [Електронний ресурс], Режим доступу: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=62218](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=62218).

51. Про запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування: Проект Закону від 10.07.2017 № 6677., [Електронний ресурс], Режим доступу:

[http://w1.c1.rada.gov.ua/pIs/zweb2/webproc4\\_-1?pf35111=40628](http://w1.c1.rada.gov.ua/pIs/zweb2/webproc4_-1?pf35111=40628).

52. Регулятивний потенціал фінансового ринку в умовах глобальних викликів: монографія., За загальною редакцією д.е.н., професора С.В. Онишко. – Ірпінь, 2016.

53. Earth\_Summit [Електронний ресурс]., Режим доступу:  
[https://en.wikipedia.org/wiki/Earth\\_Summit](https://en.wikipedia.org/wiki/Earth_Summit)

54. Екзистенціалізм. Політична енциклопедія. Редкол.: Ю. Левенець (голова), Ю. Шаповал (заст. голови) та ін. — К.: Парламентське видавництво, 2011.— с.236

55. Азбука системного мислення. Медоуз Д. Х. (Пер. с англ.). М., “БИНОМ. Лаборатория знаний”, 2010, с. 275.

56. Крутое пике: Америка и новый экономический порядок после глобального кризиса. Стигли Дж. (Пер. с англ.). М., “Эксмо”, 2011, с. 11

57. Офіційний сайт Міністерства фінансів України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.minfin.gov.ua>

58. Офіційний сайт Пенсійного фонду України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.pfu.gov.ua>

59. Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування. Закон України No 1058-IV від 09.07.2003 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
<http://zakon.rada.gov.ua>

60. Про недержавне пенсійне забезпечення Закон України No 1057-IV від 09.07.2003 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

61. Гендерні особливості старіння (в тому числі на перспективу) визначено співробітниками Інституту демографії і соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України в процесі виконання НДР «Старіння населення: виклики для економіки та завдання політики»
62. Наслідки можливого скасування пенсійної реформи «Дзеркало тижня. Україна» No 15, 19 квітня 2013 Лідія Ткаченко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://gazeta.dt.ua/social\\_secutity/naslidki-mozhlivogo-skasuvannya-pensiynoyi-reformi-.html](http://gazeta.dt.ua/social_secutity/naslidki-mozhlivogo-skasuvannya-pensiynoyi-reformi-.html)
63. Опитування громадян України щодо їх поінформованості стосовно пенсійної реформи, проведене у період з 9-го по 13-те червня 2010 року компанією GfK Ukraine на замовлення Проекту USAID «Розвиток ринків капіталу» та Проекту USAID «Розвиток фінансового сектору».
64. United Nations, Madrid International Plan of Action on Ageing. Report of the Second World Assembly on Ageing. Madrid. 8–12 April 2002, United Nations, New York, NY, USA, 2002. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.who.int/ageing/active\\_ageing/en/](http://www.who.int/ageing/active_ageing/en/)
65. Sidorenko A. Active Ageing in CIS Countries: Semantics, Challenges, and Responses/A. Sidorenko, A. Zaidi Current Gerontology and Geriatrics Research., 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.hindawi.com/journals/cggr/2013/261819/>
66. Опитування проведено з 26 лютого по 12 березня 2013 року Центром «Соціальний моніторинг» у 24-х областях України, м. Києві. Опитано 1806 респондентів віком від 60 і старші.

67. Пенсійна реформа в Україні: дослідження суспільної думки 2010. – К.: Проекти USAID «Розвиток ринків капіталу», «Розвиток фінансового сектору», 2010. – 22 с
68. Розраховано за даними зі статистичного збірника Соціальний захист населення України 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
[http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2013/sb/07\\_13/zb\\_szn\\_12.zip](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2013/sb/07_13/zb_szn_12.zip)
69. Офіційний вісник України від 21.06.2013, No 44, стор. 121, стаття 1583, код акту 67435/2013.
70. Розподіл постійного населення України за статтю та віком станом на 1 січня 2013 року [Електронний ресурс]. -Режим доступу:  
[http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2013/sb/07\\_13/sb\\_rpn\\_2012.zip](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2013/sb/07_13/sb_rpn_2012.zip)
71. Економічна активність населення України 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
[http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2013/sb/07\\_13/sb\\_ean\\_2012.zip](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2013/sb/07_13/sb_ean_2012.zip)
72. За даними Євробарометру: Eurobarometer, «Special Eurobarometer 378 «Active ageing», 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:  
<http://europa.eu/ey2012/ey2012main.jsp?catId=971&langId=en>
73. Опитування 1-13 липня 2011 р. За випадковою вибіркою. було опитано 1000 осіб віком від 18 років в усіх обласних центрах України, М. Києві. Добір респондентів здійснювався на основі квотування за такими ознаками: регіон проживання, вік, стать.
74. Обстеження самооцінки домогосподарствами України рівня своїх доходів. Проведене працівниками органів статистики в січні 2013 р. шляхом обстеження

10499 домогосподарств, що представляють всі домогосподарства в Україні (формування вибірки здійснено на основі процедури стратифікованого багатоступеневого відбору).

75. Затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 24 червня 2006 р. No 879 [Електронний ресурс]. –

Режим доступу: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/879-2006- %D0 %BF](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/879-2006-%D0%BF)

76. За даними Євробарометру: Eurobarometer, «Special Eurobarometer 378 «Active ageing», 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

[http://europa.eu/ey2012/ey2012main.jsp?catId=971&langId=en.](http://europa.eu/ey2012/ey2012main.jsp?catId=971&langId=en)

77. Цілі сталого розвитку в Україні. [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

<http://sdg.org.ua/ua/sdgs-and-governments>