

РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

Проаналізовано сучасний стан пенсійної системи України та вивчено шляхи її розвитку для подолання наявної кризової ситуації з урахуванням міжнародного досвіду

Постановка проблеми. Соціальний захист громадян – одна з найважливіших функцій держави. Рівень соціального захисту в першу чергу, рівень їх пенсійного забезпечення залежить від стану економіки та державного регулювання соціальних процесів, реалізується через систему соціального страхування та виплату соціальної допомоги з бюджету держави. Головне завдання пенсійного страхування полягає в підтримці життєдіяльності тієї категорії громадян, які досягли похилого віку (визначеного законодавством як пенсійний) чи втратили працездатність і визнані інвалідами, через що не можуть забезпечити собі мінімально необхідний рівень доходу. Реалізується це завдання через виплату доходу у вигляді пенсії.

Пенсійне забезпечення в Україні на сьогоднішній день не виконує належним чином свого головного завдання, оскільки розмір пенсій здебільшого не дає можливості підтримувати нормальний рівень життєдіяльності. Це свідчить про актуальність проблеми реформування вітчизняної пенсійної системи.

Стан вивчення проблеми. З розвитком України як незалежної держави відбулися зміни в законодавстві, що регулює соціальне страхування. Прийнятий 5 листопада 1991 р. Закон України “Про пенсійне забезпечення” хоч і закладав страхову основу, але значною мірою зберіг положення радянського законодавства щодо державного забезпечення пенсіонерів. Відбулося руйнування старої системи соціального захисту та дещо стихійний розвиток соціального страхування. Уряд реагував на поточні проблеми, приймаючи постанови щодо забезпечення певних соціальних виплат за рахунок бюджетних коштів. Пенсійна реформа в Україні є продовженням та однією з необхідних умов ринкового реформування економіки країни й поліпшення соціальної політики держави. Удосконалення чинної пенсійної системи – це багатоспектна робота, що розрахована на тривалу перспективу й полягає у втіленні в життя вже прийнятих законодавчих актів, виявленні їх недоліків та розробці пропозицій, актів, законів щодо вдосконалення системи державного регулювання в цій сфері. Питання пенсій на сьогодні є одним із найактуальніших, уряд зробив спробу захистити найбільш вразливі верстки населення, запровадивши державну соціальну допомогу (дотації). При існуючій переважно солідарній системі пенсійного забезпечення повинні враховуватись і стаж, і сплата внесків, і розмір заробітної плати, а також професія.

Мета дослідження. Дослідити причини незадовільного стану системи пенсійного страхування в Україні, висвітлити проблеми її функціонування та шляхи їх вирішення.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз наукової літератури із зазначеного питання дає змогу стверджувати, що йому приділяється достатня увага. Зокрема, дослідження стану пенсійної системи та проблемам її реформування приділяється значна увага у роботах Е.М. Вінера [2, с.26], Г. МакТаггарта [8, с.67] та інших, соціального страхування у своїх працях розглядали такі зарубіжні та вітчизняні науковці, як Д. Карамішев [7, с.32] та інші. Основними об'єктами їхніх досліджень були сутність пенсійного забезпечення та пенсійного страхування, їхня роль та економічні механізми реалізації, особливості функціонування недержавних пенсійних фондів тощо. Однак, питання вітчизняними та зарубіжними науковцями, потребують подальшого вивчення, в зв'язку з великою кількістю невирішених проблем та необхідністю створення ефективного системи пенсійного забезпечення в Україні.

Викладення основного матеріалу дослідження. Ще з радянських часів в Україні історично склалась солідарна система обов'язкового пенсійного забезпечення, батьком якої вважається німецький канцлер Отто Бісмарк. Ця система, яка

діє за принципом солідарності поколінь, коли працююче покоління фактично за рахунок своїх пенсійних внесків виплачує пенсію теперішньому поколінню пенсіонерів, вичерпала свої можливості. В першу чергу це пов'язано зі значними обсягами тінізації економіки України і як наслідок, недостатніми надходженнями до Пенсійного фонду, високим податковим навантаженням, зростанням безробіття та рівня бідності громадян, високим демоекономічним навантаженням (спів-відношення осіб пенсійного та працездатного віку), низьким коефіцієнтом заміщення зарплати пенсією однозначно з погіршенням демографічної ситуації в країні. Крім того, пенсійна система не забезпечує взаємозв'язок між трудовою діяльністю працівника і розміром його пенсії. Вона призвела до відсутності зацікавленості працівника у заощадженнях на старість, а у його роботодавця – до здійснення відрахувань для формування пенсійного бюджету. В таких умовах необхідність проведення реформи пенсійної системи не викликала сумнівів. Тим більше враховуючи той факт, що як більшість країн Східної Європи, так і країни колишнього Радянського Союзу вже розпочали реформування своїх пенсійних систем [3, с. 56].

Пенсійне забезпечення в незалежній Україні поклато початок створенню трьохрівневої пенсійної системи в Україні.

Перший рівень – солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах солідарності та субсидування, а виплати пенсій і надання соціальних послуг здійснюються за рахунок коштів Пенсійного фонду. Внеси до солідарної системи пенсійних виплат сплачуються усіма працюючими громадянами країни та їх роботодавцями. Розмір пенсії залежить від розміру заробітної плати та страхового стажу.

Другий рівень – накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, що базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді та фінансування витрат на оплату договорів страхування довичних пенсій і одноразових виплат на умовах та в порядку, передбачених законом. Кожен працівник чи його роботодавець відкладатимуть гроші на особистий накопичувальний пенсійний рахунок працівника. Кошти на цих рахунках будуть власністю громадян, передаватимуться в спадщину та будуть інвестуватись в економіку з метою одержання інвестиційного доходу на користь застрахованих осіб. Накопичені в системі кошти додаватимуться до пенсії з солідарної системи.

Третій рівень – система державного пенсійного забезпечення, що базується на засадах добровільної участі громадян, роботодавців та їх об'єднань у формуванні пенсійних накопичень із метою отримання громадянами пенсійних виплат на умовах та в порядку, передбачених законодавством про недержавне пенсійне забезпечення. Функція нагляду за інвестуванням та виплатою накопичених коштів покладена на недержавні пенсійні фонди. Недержавне пенсійне забезпечення здійснюється пенсійними фондами, страховими організаціями, банківськими установами.

Реформована пенсійна система України передбачає поєднання трьох рівнів пенсійного забезпечення. Перший і другий рівні є обов'язковими складовими частинами пенсійного забезпечення, а третій – добровільним. По мірі зростання заробітної плати у працівників може з'явитися бажання здійснювати додаткові заощадження на старість. Роботодавці з метою мотивації своїх працівників також можуть спрямовувати частину прибутку до третього рівня – системи добровільного недержавного пенсійного страхування.

Ця система є подібною до пенсійних систем провідних держав із ринковою економікою, зокрема Великобританії, Німеччини, Швеції та інших. Джерелами наповнення коштами Пенсійного фонду України є:

– обов'язкові страхові внески роботодавців;

- обов'язкові страхові внески застрахованих осіб;
- асигнування з державного бюджету.

Також існують й інші джерела надходжень до Пенсійного фонду України, зокрема, цехошти, що перераховуються фондами соціального страхування на випадок безробіття, у разі нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань, а також добровільні страхові внески осіб, які не підлягають загальнообов'язковому пенсійному страхуванню, тощо. Проте частка таких доходів у бюджеті пенсійного фонду є незначною. Страхові внески роботодавців, застрахованих осіб і асигнування з державного чи місцевого бюджетів формують основні джерела коштів пенсійних систем практично всіх держав із розвинутою ринковою економікою. Системи соціального страхування, навіть провідних країн, не завжди мають однакове соціальне спрямування: одні системи здатні лише підтримувати мінімальний життєвий рівень (наприклад США), інші – спрямовані на забезпечення основних життєвих потреб і недопущення суттєвого зниження доходів унаслідок впливу соціальних ризиків (країни ЄС).

Пенсійне законодавство на сьогоднішній день не вирішує багатьох проблем, при-таманних старій системі пенсійного забезпечення – в першу чергу це питання соціальної несправедливості, низької зацікавленості в необхідності пенсійного страхування та фінансової нестабільності. Незважаючи на спроби удосконалення, практично всі проблеми породжені попередньою солідарною системою, перенесені в нову систему пенсійного забезпечення. Треба сказати, що соціальна несправедливість закладена у самій суті солідарної системи, яка передбачає утримання старшого покоління за рахунок молодшого.

Основними факторами незадовільного функціонування української пенсійної системи є:

1) складна демографічна ситуація та негативні перспективи її розвитку;

2) макроекономічний стан держави;

3) значна "тонізація" виплат працівникам.

Головним чинником, що визначає надходження до пенсійної системи, є стан економіки. Натомість чисельність і віковий склад населення впливають на величину трудових ресурсів та співвідношення між платниками внесків з одного боку, і пенсіонерами та дітьми – з іншого. Сучасному розвитку демографічної ситуації більшості розвинутих країн притаманне таке явище, як старіння населення. Воно зумовлене тим, що чисельність осіб пенсійного віку зростає, а працездатних – зменшується. В Україні кількість пенсіонерів зростає, і, за прогнозами Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України та НДІ праці і зайнятості населення, до 2050 року вона суттєво змінюватиметься і складатиме приблизно 13 млн. осіб [6, с. 82]. Проте спостерігається значне зменшення чисельності осіб працездатного віку, що зумовлене низьким рівнем народжуваності та високим рівнем смертності саме у цьому віці, особливо серед чоловіків.

У розвинутих державах негативний вплив старіння населення на функціонування пенсійних систем зменшують за рахунок підвищення віку виходу на пенсію. Навіть у тих із них, які вважаються країнами із соціально орієнтованою ринковою економікою, вік виходу на пенсію є вищим, ніж в Україні, на 5-10 років.

Можна виділити два шляхи розв'язання проблеми підвищення віку виходу на пенсію:

1) обов'язковий – законодавчо регламентоване поступове підвищення віку виходу на пенсію;

2) добровільний – передбачає можливість добровільно відкласти вихід на пенсію за віком та отримати після цього підвищений розмір пенсії.

Планується підвищення віку виходу на пенсію, але при цьому надано можливість добровільно відкласти вихід на пенсію і отримати підвищений її розмір з більш пізньої дати. Коефіцієнт підвищення пенсії залежить від кількості років відкладеного виходу на пенсію. В Україні недоцільно запроваджувати обов'язкове підвищення віку виходу на пенсію з таких причин:

1) це може загострити проблему безробіття;

2) поганий стан здоров'я осіб працездатного віку, про що свідчить велика чисельність інвалідів загальною захворюваності, які виходять на пенсію до досягнення

пенсійного віку, і висока смертність, насамперед серед чоловіків перед пенсійного віку. Своєчасний вихід на пенсію дає змогу громадянам, з одного боку, зменшити навантаження на організм, пов'язані з виконанням професійних обов'язків, а з другого – приділити більше уваги своєму здоров'ю. Відстрочення ж виходу на пенсію може призвести до ще більшого погіршення стану здоров'я населення. Негативний вплив на пенсійну систему справляє і макроекономічна ситуація в Україні. Враховуючи те, що розмір страхових внесків безпосередньо залежить від величини фонду оплати праці, у цілому низький рівень заробітних плат призводить до недостатнього обсягу надходжень до пенсійного фонду. Незадовільне макроекономічне становище зумовлює низький рівень надходжень і до державного бюджету України. Що унеможливує достатнє покриття дефіциту пенсійного фонду за рахунок державних коштів.

Також, фактором, який негативно впливає на розвиток пенсійної системи України, є "тонізація" виплат працівникам. Вона полягає в тому, що роботодавці, виплачуючи заробітну плату своїм працівникам, приховують її від оподаткування і не сплачують внесків до фондів соціального страхування. Це пов'язано насамперед із великим "соціальним навантаженням" на трудові виплати працівникам. Роботодавцям не вигідно виплачувати заробітну плату легально, оскільки вони несуть значні додаткові витрати, пов'язані з соціальним страхуванням своїх працівників, а працівникам, зважаючи на низький рівень заробітних плат, вигідніше отримувати вищу заробітну плату нелегально, ніж набагато нижчу, але легально. Тому виплата працівникам зарплат нелегально, без оподаткування і перерахування єдиного соціального внеску, є надзвичайно поширеною практикою. Виявити та усунути явища "тонізації" зарплат надзвичайно важко, оскільки існує спільна згода – як того, хто їх нараховує та виплачує (роботодавець), так і того, хто їх отримує (працівник). Лише окремі випадки стимулюють працівників легалізувати свої виплати. Як правило, вони пов'язані з соціальними ризиками – виходом на пенсію, народженням дитини тощо. Перед їх настанням працівники намагаються легалізувати свої трудові доходи для збільшення майбутніх соціальних виплат. Проте навіть у таких випадках їм не завжди вдається легалізувати свої заробітки, оскільки ключове рішення приймає не працівник, а роботодавець.

Якщо контрольними заходами важко виявити та побороти "тонізацію" зарплат, то необхідно застосувати методи іншого характеру, наприклад, стимулюючого. Можна виділити такі стимулюючі заходи легалізації виплат заробітних плат:

1) зміна паритетності в розподілі внесків між роботодавцями та працівниками;

2) перехід від солідарної до накопичувальної пенсійної системи.

Ефективним заходом легалізації зарплат і наповнення соціальних фондів може стати зміна паритетності в розподілі внесків між роботодавцями і працівниками шляхом зменшення їх розміру для перших і збільшення для других. З огляду на існуючу спільну вигоду від "тонізації" зарплат ефективними можуть бути заходи, спрямовані на скасування такої вигоди хоча б у одній зі сторін. Найпростіший спосіб – це збільшення від сплати страхових внесків. Вигоди від "тонізації" зарплат є як у роботодавця, так і у працівника, відповідальність же за порушення законодавства несе лише роботодавець, крім того, він і приймає ключові рішення щодо форми виплати заробітної плати – легально чи нелегально. Тож, якщо роботодавець звільниться від сплати внесків, то порушувати законодавство йому буде не вигідно. Дана реформа вимагає внесення змін до багатьох нормативно-правових актів з питань оплати праці. Зокрема, в Законі України "Про оплату праці" визначено, що обсяг усіх утримань із заробітної плати не повинен перевищувати 20 %. Крім того зміни необхідно вносити до тих нормативно-правових актів, що регламентують визначення показників, базою для розрахунку яких є величина нарахованої заробітної плати.

У складі пенсійної системи України накопичувальна система загально-обов'язкового пенсійного страхування та система недержавного пенсійного забезпечення на засадах добровільної участі. Система недержавного добровільного пенсійного страхування не впливає на дефіцит і дисбаланс

державної пенсійної системи. Накопичувальна система загально-обов'язкового пенсійного страхування повинна реалізуватися через Накопичувальний фонд – цільовий позабюджетний фонд, який акумулює страхові внески застрахованих осіб, що обліковуються на накопичувальних пенсійних рахунках та інвестуються з метою отримання інвестиційного доходу на користь застрахованих осіб. Пенсійні акти накопичувального фонду повинні використовуватися для оплати договорів страхування довічних пенсій або одноразових виплат застрахованим особам, членам їхніх сімей чи спадкоємцям. При цьому необхідно зауважити таке:

– накопичувальна система стосується лише майбутніх пенсій осіб, які сплачуватимуть до неї внески, а теперішні пенсіонери отримувати пенсії з неї не зможуть;

– формування державної накопичувальної пенсійної системи розпочнеться лише після прийняття відповідних законодавчих актів і набрання ними чинності;

– запровадження накопичувальної системи вимагатиме або розподілу пенсійних внесків між солідарною та накопичувальною системами, що збільшить соціальне навантаження на заробітну плату і позбавить цей захід стимулюючого характеру;

– накопичувальна пенсійна система є надзвичайно вразливою щодо інфляції.

Формування накопичувальної системи може бути ефективним засобом зменшення впливу старіння населення на пенсійну систему, але недовим щодо скорочення дефіциту і дисбалансу наявної солідарної системи.

Висновки та перспективи подальших досліджень.

Підсумовуючи вищевикладене, необхідно зазначити, що сьогодні пенсійна система України перебуває в складному фінансовому становищі і не забезпечує пенсіонерів необхідним обсягом доходу (пенсії) для підтримання рівня життєдіяльності. У майбутньому проблема старіння населення може призвести до ще більшого загострення кризи в системі пенсійного забезпечення. Ефективними шляхами виходу з цієї ситуації є підвищення пенсійного віку та впровадження накопичувальних пенсійних систем. Українським законодавством планується залишити можливість добровільно відкласти вихід на пенсію за віком й отримати після цього підвищений її розмір. Запровадження накопичувальної системи пенсійного забезпечення перебуває на початковому етапі, до того ж це дозволить розв'язати тільки проблему старіння населення, а теперішній дисбаланс наявної солідарної системи не ліквідує. Зменшити дефіцит пенсійного фонду можна, скасувавши “тонізацію” заробітних плат, для цього необхідно перекласти обов'язок

сплати внесків до фондів соціального страхування повністю на працівників, крім внесків до фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. При цьому заробітну плату працівникам необхідно збільшити, а ставку єдиного соціального внеску зменшити. Такий підхід допоможе сформувати високо-ефективну фінансово збалансовану пенсійну систему, яка буде стимулювати пенсіонерів до здійснення пенсійних заощаджень, а роботодавців – до збільшення пенсійних відрахувань. Крім того, це дозволить розкрити додаткові інвестиційні ресурси для стабільного розвитку економіки та збільшення розміру пенсії.

Список використаної літератури:

1. *Бондар Н.О.* Соціальне страхування в Україні: труднощі існування в трансформаційній економіці / Н.О. Бондар // Економіка. Фінанси. Право. – 2006. – №1. – 12-15 с.
2. *Вінер М.* Пенсійна реформа // Перспективні дослідження. – 2009. – № 12. – 79 с.
3. *Григораш Г.В.* та ін. Система соціального страхування зарубіжних країн: Навч. Посіб. / Г.В. Григораш, Т.Ф. Григораш, В.Я. Олійник, І.Т. Субачов. – К.: Центр учбової літератури, 2008. – 144 с.
4. *Грушко В.І.* Пенсійна система України / В.Г. Грушко. – К.: Кондор, 2006. – 336 с.
5. *Закраєвський В.* Система загальнообов'язкового державного соціального страхування в Україні. Проблеми та шляхи розвитку / В. Закраєвський // Соціальна політика. – 2006. – № 2. – 27 – 34 с.
6. Інформація щодо очікування змін чисельності пенсіонерів у достроковій перспективі / Офіційний сайт Міністерства праці та соціальної політики України: [Електрон. ресурс]. – <http://www.mlsp.gov.ua>.
7. *Карамішев Д.* Єдиний соціальний податок: панацея чи профанація? // Віче: [Електрон. Ресурс]. – <http://www.viche.info/journal/243/>.
8. *МакТаггарт Г.* Досвід реформування пенсійної системи у країнах Східної Європи та та СНД у порівнянні з проведенням пенсійної реформи в Україні. Проект технічної допомоги Агентства США з міжнародного розвитку/ компанії ПАДКО “Впровадження пенсійної реформи в Україні”, лютий 2004 // <http://pension.kiev.ua/FILES/UKR/dosvid-porivn-Ukr.pdf>.

КАШУБА Валентина Дмитрівна – старший викладач Кременчуцького інституту Дніпропетровського університету економіки та права імені Альфреда Нобеля

Наукові інтереси:

- облік і аудит;
- сучасний стан пенсійної системи України та шляхи її розвитку