

DOI: [10.32702/2307-2156-2020.3.1](https://doi.org/10.32702/2307-2156-2020.3.1)

УДК 351.84

*В. С. Толуб'як,
д. держ. упр., доцент,
професор кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу,
Тернопільський національний економічний університет
ORCID: 0000-0002-8892-2338*

ДЕРЖАВНЕ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОЗАЙНЯТОСТІ ТА ПРАЦЕЕФЕКТИВНОСТІ МЕХАНІЗМАМИ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ

*V. Tolubyak
Doctor of Sciences in Public Administration,
Professor of the Management, Public Administration and Personnel Department
Ternopil National Economic University*

STATE REGULATION OF EMPLOYMENT AND LABOUR EFFICIENCY BY MECHANISMS OF THE PENSION SYSTEM

У статті проаналізована практика застосування в Україні механізмів пенсійної системи для державного регулювання трудоzайнятості та працеефективності. Розглянуто етапи зменшення ставки єдиного соціального внеску та результати від цього в наповненні бюджету Пенсійного фонду. Такий аналіз зроблено в контексті пошуку можливостей, з одного боку, збільшення доходів пенсійної системи та підвищення рівня пенсій, а з іншого – пошуку шляхів впливу зазначених механізмів на економіку, як джерело доходів населення та пенсійних внесків. Критично оцінено зміщення акцентів на використання адміністративних механізмів державного регулювання трудоzайнятості. Водночас акцентовано увагу на необхідності надання пріоритету економічним механізмам та розширення їх використання для державного регулювання працеефективності та детінізації економіки, як найбільш вагомого резерву зміщення пенсійної системи. Обґрунтовано необхідність відходу від захоплення адміністративними методами регулювання розміру пенсійних виплат та необхідності впровадження триєдиного страхового принципу: солідарність, платність, еквівалентність відшкодування. Розмір майбутньої пенсії працівника повинен визначатися одним-єдиним показником – обсягом грошових коштів, спрямованих ним (від його імені) в пенсійну систему впродовж усього періоду трудової діяльності.

The practice of applying the pension system mechanisms for the state regulation of employment and work efficiency in Ukraine is analyzed in the paper. The analysis is made in the context of seeking the opportunities, on the one hand to increase the income of the pension system and raise the level of pensions and on the other hand to find the ways to influence these mechanisms on the economy as a source of the household income and pension payments. The shift in emphasis on the use of the administrative mechanisms for the state regulation of employment has been critically assessed. At the same time, the emphasis is placed on the need to prioritize the economic mechanisms and

expand their use for state regulation of the labour efficiency and the de-shadowing of the economy as the most important reserve for the pension system shifting.

It is justified that in order to ensure the financial stability of the Pension Fund, the measures to improve the economic, social, labour and demographic factors should be taken, which will, on the one hand, increase the number of the able-bodied population and, on the other, the most dynamic involvement of all labour market sectors to the formation of the pension income on the basis of the "shadow" wages elimination. The result of these measures may be seen in the medium or long term. In this regard, the authorities should pay particular attention to regulating the external factors of the pension system development. In particular, in the field of macroeconomics - attracting investment, modernization, eliminating the shadow economy, increasing productivity, reducing inflation, increasing wages should be foreseen. In the field of labour environment - creating new jobs, eliminating the facts of wage hiding and reducing the unemployment rate should be realized.

The necessity of withdrawal from the administrative methods of regulating the amount of pension payments and the necessity of introducing a triple insurance principle: solidarity, payment, equivalence of compensation has been proved. The amount of an employee's future pension should be determined by a single indicator - the amount of money he or she (on his / her behalf) has allocated to the pension system during the entire period of employment.

Ключові слова: державне регулювання; трудоzайнятiсть та працеефективнiсть; адмiнiстративнi та економiчнi механiзми регулювання; єдиний соцiальний внесок (ЄСВ); страховий стаж; пенсiйнi внески; пенсiя.

Keywords: state regulation of employment and labour efficiency; administrative and economic mechanisms of regulation; Single Social Security Tax (SSST); pension insurance record; pension contributions and payments.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими та практичними завданнями. Гострота і складність проблем пенсійного забезпечення в Україні спонукає до пошуку шляхів її розв'язання поза межами пенсійної системи. Важливим арсеналом тут є система адміністративних та економічних механізмів державного регулювання соціально-економічних процесів. Через систему цих механізмів значну частину проблем пенсійної системи можна розв'язати в контексті детінізації економіки, зниження податкового навантаження, вдосконалення податкового і трудового законодавства. Актуальність такого підходу останнім часом істотно зросла, оскільки адміністративні механізми регулювання або вичерпались, або втратили ефективність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій та виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Вивченню особливостей функціонування та розвитку пенсійної системи України, пошуку шляхів підвищення її ефективності присвячені наукові праці Т. Калити, Е. Лібанової, М. Ріппи, О. Філоненко, О. Зарудного, Б. Зайчука, І. Гнибіденка, Л. Ткаченко, О. Макарової, І. Гринчишина, В. Близнюк, Л. Яценко, Н. Мартиненко та ін. В працях зазначених вчених та інших дослідників проблеми пенсійної системи України загалом достатньо досліджені і розкриті. Однак тривалий час практична реалізація наукових розробок зволікалась, що призводило до появи перманентних кризових ситуацій в пенсійній системі. Тому питання вивчення особливостей функціонування сучасної пенсійної системи України та пошуку шляхів радикалізації реформ та підвищення їх ефективності залишається досить актуальним. Особливо гостро постала потреба зміщення акцентів на механізми державного регулювання трудоzайнятості та працеефективності, оскільки ці соціально-економічні процеси слугують потенціалом зміцнення та підвищення ефективності пенсійної системи. Пріоритетна роль тут відводиться економічним механізмам державного регулювання працеефективності та економіки загалом.

Формування цілей статті. Мета дослідження – проаналізувати ефективність адміністративних та економічних механізмів державного регулювання трудоzайнятості та працеефективності в контексті зміцнення пенсійної системи України.

Вклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням дотриманих наукових результатів.

Процес становлення української пенсійної системи в Україні був дуже складним. Його початок випав на економічну кризу 1990-х років, наслідком якої стала криза пенсійної системи. Гіперінфляція знизила реальну вартість пенсій на 70 відсотків. Люди похилого віку та інваліди швидко стали «новими бідними» [6, с. 7]. Виникла велика заборгованість з виплати пенсій, співвідношення працюючих і пенсіонерів різко погіршилось, економіка пішла в тінь та скоротились сплати пенсійних внесків. За першу половину 1990-х років

співвідношення фонду оплати праці до ВВП скоротилося з 45 % до 20 % [11]. Гіперінфляція призвела до кризи неплатежів та бартеризації розрахунків, з яких не сплачувались соціальні внески. Тому влада була вимушена вдасться до низки адміністративних та економічних механізмів із пенсійної сфери, які регулювали, з одного боку, пенсійні надходження та виплати, а з другого – трудоzайнятість та працеефективність. Водночас ще з середини 1990-х років владі приходилось вдаватись також до адміністративних та економічних механізмів державного регулювання з поза пенсійної системи, щоб домогтись її зміцнення, особливо в кризові періоди в економіці країни. Застосування цих механізмів було різне: як ефективне, так і негативне, що заслуговує на увагу дослідників.

Зокрема у 1995-1997 рр. вжиті адміністративні та економічні заходи були насамперед спрямовані на подолання платіжної кризи та бартерних розрахунків. Адже в окремих галузях бартером було охоплено до половини платежів, в т. ч. по оплаті праці, з яких не сплачувались пенсійні внески. І хоча ці заходи з поза пенсійної системи, вони були досить ефективними для неї.

Далі радикальним кроком було запровадження у 1998 р. персоніфікації обліку пенсійних внесків. На перший погляд, це був адміністративний регуляторний захід, але він мав дуже важливе економічне значення для перспективного оздоровлення пенсійної системи. Протягом двох років персоніфікований облік пенсійних внесків запровадили в усій Україні. Ця система містила дані щодо 24,5 млн працівників – майбутніх пенсіонерів [9]. Якби в 1998 р. цього не зробили, то в 2005-2018 рр. гострота пенсійної кризи виявилася б на порядок більшою.

Водночас тоді були задіяні регуляторні економічні важелі з поза пенсійної сфери. Йдеться про запровадження у 1998 р. додаткових зборів до Пенсійного фонду від реалізації ювелірних виробів, з купівлі-продажу легкових автомобілів, валюти тощо. На перший погляд, це далекі від пенсійної сфери адміністративні та економічні важелі державного регуляторного характеру. Однак це дало можливість істотно покращити наповнення дохідної частини Пенсійного фонду та погасити борги з виплати пенсій (майже 2 млрд гривень, або 20 % Пенсійного фонду).

Після цього постало завдання розширення застосування, виходячи з досвіду ЄС, регуляторних механізмів соціального характеру. Йдеться про запровадження мінімальних соціальних стандартів. З 2002 р. пенсії та інші види соціальних виплат і допомог почали прив'язувати до прожиткового мінімуму. Однак системні проблеми здолати не вдалось. Мається на увазі насамперед низький розмір пенсій та відсутність взаємозв'язку між зарплатою та майбутньою пенсією.

Гостро постало також питання зниження навантаження на фонд оплати праці, пов'язаного з пенсійними відрахуваннями. Тривалий час розв'язання цих наболілих проблем не знаходило підтримки. Натомість пенсійні виплати популістськи підвищувались, політична кон'юнктура брала гору над економічною та соціальною доцільністю. Так, за 2004 р. розмір мінімальної пенсії в країні зріс майже втричі, тоді як мінімальна заробітна плата лише на 30 %. Це спричинило серйозні соціально-економічні диспропорції. Через це витрати на пенсійне забезпечення збільшилися з 8 % ВВП у 2003 р. до 15 % у 2004 р. Така популістська «щедрість» зруйнувала важливу передумову для впровадження обов'язкової накопичувальної системи пенсійного страхування. Цю проблему, як зазначає Жиліна К. В. [1, с. 15], особливо рельєфно висвітлила криза 2009 р.

Тому у вересні 2011 р. був прийнятий Закон [4], за яким передбачалась низка регуляторних заходів адміністративного характеру, зокрема – підвищення пенсійного віку на 5 років для жінок, та на 2 роки для чоловіків – держслужбовців, а також мінімального страхового стажу – на 10 років. Водночас максимальний розмір пенсій обмежувався на рівні 10 мінімальних пенсій. Передбачались також інші преференції й обмеження. Отже, реформа звелася переважно до адміністративних заходів. Регуляторні заходи економічного характеру, які б стимулювали трудоzайнятість та працеефективність, задіяні не були. Тому вже після року дії нового пенсійного закону в уряді визнали, що пенсійна реформа не дала ефекту. Головний аргумент – не вдалось подолати дефіцит Пенсійного фонду.

Проблема полягала в тому, що основний акцент зробили на вдосконалення солідарної частини пенсійної системи, тобто на її перший рівень. Запровадження обов'язкової накопичувальної складової (другий рівень) – знову зволікалось. Система недержавного (добровільного) накопичувального пенсійного забезпечення (третій рівень) впроваджувалась, але дуже повільно. За 10 років в рамках функціонування цієї системи було укладено лише 64 тис. контрактів, охоплено лише 836 тис. учасників (застрахованих осіб) і зібрано всього 2,1 млрд грн. внесків, а пенсій з цих фондів отримує лише 81 тис. осіб – менше одного відсотка від загального числа пенсіонерів [10] (рис. 1). Між тим саме другий та третій рівень пенсійної системи, тобто обов'язкова державна та добровільна накопичувальна складові, мають найбільш відчутний вплив на трудоzайнятість та працеефективність, а отже, мотиваційний вплив на економіку загалом. До речі, 90% пенсійних внесків до НПФ роблять не самі застраховані, а їх роботодавці, що теж істотно послаблює мотиваційний механізм працеефективності.

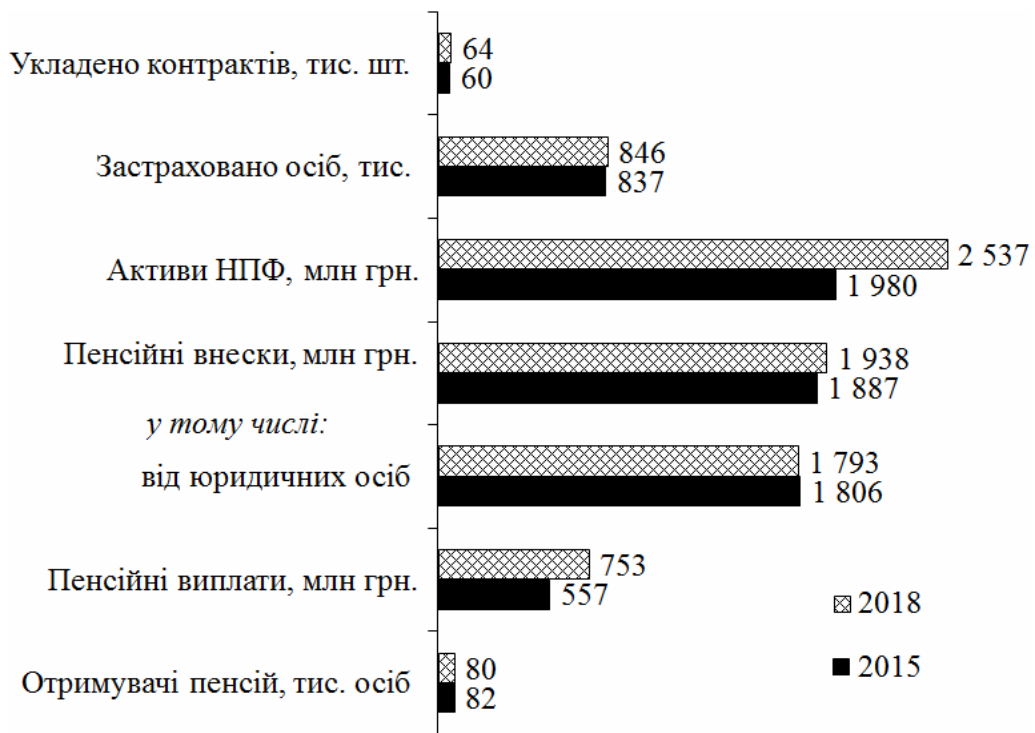


Рис. 1. Основні показники діяльності недержавних пенсійних фондів (НПФ)

Розраховано на основі [7]

Тому у 2014 році було прийнято прийнятий Закон [3] (набрав чинності з 1.01.2015 р.), яким передбачав призначення пенсій лише на підставі даних персоналізованого обліку про суму зроблених пенсійних внесків. Водночас було запроваджено зниження єдиного соціального внеску (ЄСВ) з 40 % до 22 %. Також було запроваджено обов'язковий накопичувальний рівень внесків та ініційовано стимули для третього (добровільного) рівня. Ці заходи були досить радикальні і мали позитивне соціально-психологічне значення для акцентування уваги громадян на їх відповідальності щодо участі в забезпеченні гідної пенсії в майбутньому [6, с. 8].

Однак бажаного результату від запровадження зазначених механізмів не отримали. Внаслідок зниження майже вдвічі ЄСВ, у 2016 р. його пенсійна складова теж зменшилася майже вдвічі. Роботодавці не збільшили, а скоротили витрати на оплату праці. Очікуваного зростання «брутизованих» зарплат не сталось. Надходження страхових внесків до Пенсійного фонду скоротилися на 35%, хоча середня зарплата зросла на 23,6 %. Втрати власних надходжень Пенсійного фонду, внаслідок зниження ЄСВ, оцінювалися у 96,4 млрд грн. За незмінного розміру ЄСВ можна було зібрати майже вдвічі більше внесків і закінчити бюджетний рік Пенсійного фонду навіть із профіцитом у 14,7 млрд грн. В результаті, більш як половину видатків пенсійної системи довелося забезпечувати дотацією з державного бюджету [12].

Правда, чисельність застрахованих осіб загалом по Україні дещо збільшилась. Якщо у 2015 р. їх кількість зменшилась на 66 тис. осіб, то у 2016 р. збільшилась на 407 тис. осіб. Крім того, зросла кількість платників ЄСВ на 136 тис., в т.ч. юридичних осіб – на 23 %, а фізичних осіб – підприємців – на 77 %. Внаслідок цього частка фінансування пенсій з держбюджету збільшилась з 32 % у 2015 р. до 55 % у 2016 році. Тобто всього за один рік дефіцит Пенсійного фонду зріс на 20 % і становив 145 млрд грн. При цьому зарплати з тіні так і не вийшли. Ставка уряду на їх детінізацію, яка повинна була розпочатися відразу за зниженням ЄСВ, повною мірою так і не спрацювала.

Хоча не можна сказати, що для економіки загалом новачі пройшли зовсім безслідно. Доходи бюджету від податку на доходи фізосіб почали швидко зростати. Збори ЄСВ зменшилися тільки на 26,7 %. Це свідчило про номінальне збільшення доходів населення. Правда, тільки частина його могла бути забезпечена ефектом детінізації, інший сегмент – це результат підвищення зарплат внаслідок інфляції, яка в ті роки була досить висока. Економічне пожвавлення та пришвидшення динаміки зростання зарплат (у тому числі завдяки дворазовому підвищенню мінімальної зарплати) дали змогу наростити надходження внесків у 2017 р. на 44%, у 2018-му – на 35%. В підсумку, в результаті цих змін співвідношення між власними надходженнями Пенсійного фонду та дотаціями з Державного бюджету теж істотно змінилися. Зокрема, відповідно з 76 та 24% за 2008 р. до 56 та 44% за 2018 р. [5] Загалом у середньорічному вимірі (по президентських періодах) дефіцит Пенсійного фонду та рівень покриття його державним бюджетом все ж зростав (рис. 2).

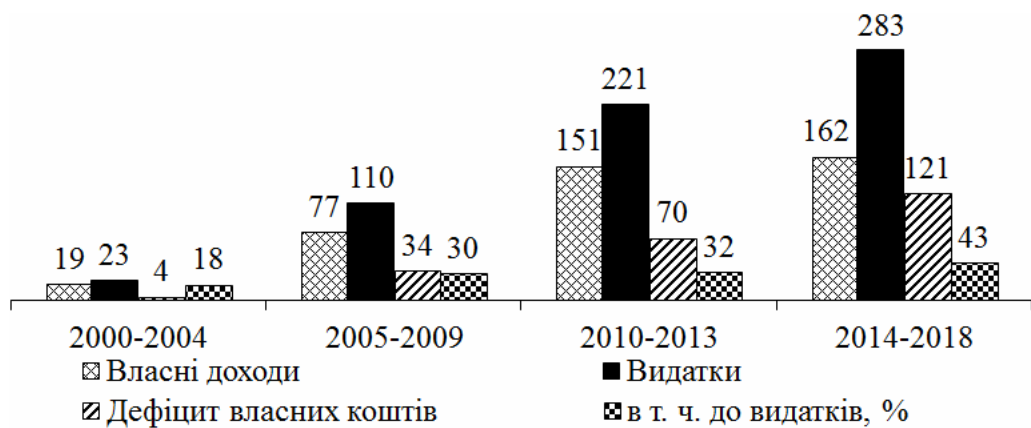


Рис. 2. Середньорічні показники збалансованості Пенсійного фонду, млрд грн.

Розраховано за даними Пенсійного фонду [9]

Тому у 2017 р. знову був прийнятий закон щодо врегулювання питань пенсійної системи [2]. Цим законом було передбачено: збільшення протягом 10 років страхового стажу до 35 років; можливість «доплати» за відсутність трудового стажу; щорічну індексацію пенсій в залежності від зростання зарплат та інфляції; збільшення пенсійних внесків роботодавців для працівників шкідливих виробництв; запровадження з 2020 р. обов'язкової (державної) накопичувальної пенсійної програми для громадян до 35 років. Та найбільш одіозним стало рішення щодо зниження коефіцієнту оцінки одного року стажу у пенсійній формулі з 1,35 до 1. Цей крок фактично легалізував зниження рівня страхового відшкодування, і його необхідність аргументувалася якраз зниженням ставки ЄСВ.

Однак і цей варіант реформи не усунув ключові недоліки солідарної пенсійної системи. Немає повної і адекватної прив'язки пенсійних виплат до пенсійних внесків. Не розв'язана демографічна проблема, через що пенсіонерів стає все більше, а працюючих, що сплачують ЄСВ, все менше. Не запроваджено стимулів для сплати працюючими пенсійних внесків, в чому полягає основна проблема солідарної системи. Задіяні механізми, як і ті, що були в 2011 та 2015 рр., головним чином були акцентовані на розширення трудовознятості без мотивації працеефективності.

Такі акценти нерідко пояснюються тим, що серед населення працездатного віку близько половини не сплачують внесків. Але якщо розглянути структуру населення працездатного віку за статусом на ринку праці, то переважна більшість з цих людей мають досить поважні причини не працювати та/або не сплачувати внесків. Серед незайнятого населення (всього 8,7 млн осіб) 1,7 млн осіб становлять безробітні, майже 2 млн уже є пенсіонерами, ще 4,5 млн осіб – учні/студенти та особи, які виконують сімейні/домашні обов'язки. Серед населення у неформальній зайнятості (всього 3,7 млн осіб) майже 1,5 млн осіб – це особи, які працювали в селянських господарствах, і для них участь у страховій системі не обов'язкова. Тобто насправді в країні немає значного ресурсу для «мобілізації» додаткових платників внесків. Навіть у разі поліпшення ситуації із зайнятістю, з огляду на демографічні тренди, істотного приросту кількості платників ЄСВ немає звідки чекати [12].

Водночас серйозною проблемою є тінізація економіки. Адже саме через тінізацію економіки важко забезпечити зв'язок пенсійних внесків (і пенсій) з розміром доходів (зарплат). В цьому проблема працеефективності. Тому потрібен акцент на виведення економіки з «тіні». За останні чотири роки Україна вже має досвід двох альтернативних підходів до детінізації заробітних плат. Перший – зменшення ЄСВ до 22 %, тобто зниження податкового навантаження на фонд оплати праці. Другий – посилення адміністративного тиску, збільшення бази для нарахування ЄСВ шляхом підвищення мінімальної заробітної плати (МЗП) та наділення інспекції з праці розширеними повноваженнями на проведення перевірок і застосування значних штрафів.

За рахунок зменшення ЄСВ відбулася певна детінізація зарплат. Але навантаження на фонд оплати праці продовжує залишатися істотним. Тому детінізація спрацювала далеко не всюди, а швидше за все, лише на підприємствах із високою маржинальністю. Отже підвищення МЗП істотно не впливає на збільшення надходжень до бюджету від податків з доходів фізичних осіб (ПДФО), але призводить до тінізації економіки та скорочення штату працівників у тих випадках. Скорочений персонал лягає тягарем на бюджет у вигляді виплат по безробіттю та субсидій. Переведення працівника на «повний конверт» – це «мінус» у податках і, «плюс» на отримання субсидій. Намагання збільшити надходження від ЄСВ за рахунок збільшення МЗП насправді є негативом для економіки. Питання розміру зарплати має вирішувати ринок.

Водночас влада серйозно розраховувала на застосування адміністративних заходів впливу: перевірки порушень, штрафи тощо. Але підтвердження того, що перевірки та штрафи сприяли детінізації, дуже мало. В уряді стверджують, що завдяки таким заходам працевлаштували майже 3 тис. осіб. Але це становить менше 1% офіційного числа безробітних. То чи варте це витрат держави на фінансування цих заходів і негатив, який вони створюють своїми численними перевірками для платників податків? Водночас в уряді заявляють, що

перевірками виявлено порушень у 4 тис. страхувальників по 167 тис. застрахованих осіб. Це теж не варте витрат на ці перевірки, оскільки не принесло вагомих доходів до Пенсійного фонду [8].

Отже суттєве (майже вдвічі) зниження ЄСВ не змогло подолати велику тінізацію економіки, укорінену практику нелегальної виплати заробітної плати, низький рівень оплати праці та недосконалість системи контролю за сплатою ЄСВ. Стало очевидно, що пенсійна політика не може бути автономною від політики оплати праці, оподаткування та економічної політики загалом. Отже потрібен більш тісний взаємозв'язок механізмів адміністративного та регуляторного впливу з акцентами на працеефективність – страхувальників та застрахованих осіб.

Водночас на нинішньому етапі розвитку пенсійної системи підвищення пенсійного віку та підвищення страхових внесків в умовах стагнації економіки може спровокувати зростання безробіття, поглиблення тінізації економіки та негативних соціальних настроїв у суспільстві. Сформувати ефективну пенсійну систему лише за рахунок реорганізації всередині неї самої неможливо без відповідної трансформації макроекономічних чинників.

Тому для ефективного реформування пенсійної системи необхідно створити певні економічні та соціальні передумови, які в умовах кризи набувають особливої ваги, а саме: зростання виробництва, зміцнення фінансового стану підприємств і відповідне нарощування фінансових можливостей пенсійної системи; розширення продуктивної зайнятості населення, мінімізація прихованого безробіття, тіньової зайнятості, захист трудових і соціальних інтересів громадян України на іноземних ринках праці; погашення заборгованості із заробітної плати, підвищення її розміру і збільшення питомої ваги у валовому внутрішньому продукті тощо [13].

Розширення бази нарахування ЄСВ можливе за рахунок збільшення частки легально зайнятого населення та зростання офіційних розмірів оплати праці. Необхідно постійно посилювати мотивацію роботодавців та працівників до зростання економіки та доходів населення.

Щоб забезпечити фінансову стабільність Пенсійного фонду, слід вжити заходів щодо поліпшення економічних, соціально-трудових та демографічних чинників, які буде спрямовано, з одного боку, на підвищення і зростання чисельності працездатного населення, а з іншого – на найбільш динамічне залучення всіх секторів ринку праці до ініціативного формування пенсійних надходжень на основі ліквідації «тіньових» заробітних плат. Результат від цих заходів може проявитись в середньо- або довгостроковій перспективі. У зв'язку з цим держава повинна приділяти особливу увагу регулюванню зовнішніх чинників розвитку пенсійної системи. Зокрема, у сфері макроекономіки йдеться про залучення інвестицій, модернізацію; ліквідацію тіньової економіки, підвищення продуктивності праці, зниження інфляції; підвищення заробітної плати. У сфері праці головне завдання – створення нових робочих місць, усунення фактів приховування заробітної плати та скорочення рівня безробіття.

У зв'язку з цим заслуговують зокрема на увагу пропозиції перейти від чисто солідарної до «умовно накопичувальної» системи. Сутність її в тому, що Пенсійний фонд розраховує індекс для кожного пенсіонера, виходячи з обсягів його відрахувань, рівня цін і середньої зарплати на момент відрахувань. У результаті таких обчислень кожна людина отримує коефіцієнт, який у підсумку впливатиме на розмір її пенсійних виплат. Тобто чим більше працівник сплатив до Пенсійного фонду під час трудової діяльності, тим більшу суму отримає, вийшовши на пенсію. На противагу нинішньому підходу, який зорієнтований на стаж роботи, цей індикатор виглядає справедливішим, а головне, мотивуючим для тих, хто від сплати соціальних внесків ухиляється або бажає платити «мінімалку». До речі, при такій системі пенсійний вік відходить на другий план, оскільки людина фактично зацікавлена в тому, щоб сума зроблених нею внесків була більшою, бо це автоматично визначає розмір її пенсії. Однак така новація очевидно не вписується в політику соціального популізму. І знову пенсійні пристрасті повертаються до стартових позицій. І вкотре доводиться шукати вихід з пенсійного тупика. Але перехід на розрахунок за внесками, врахування актуарного віку, застосування формули розрахунку пенсій в умовно-накопичувальній системі самі по собі до успіху не приведуть. Потрібно здійснити «бруттизацію зарплат», тобто перейти від нарахувань на зарплату до відрахувань із зарплати. При цьому рівень «бруттизації» має бути повним.

Можна багато пояснювати працівникам і роботодавцям, що нарахування на фонд оплати праці, які сплачує роботодавець, це начебто податки того ж працівника, але на практиці сприйняття цих речей інше. Працівника мало хвилює ЄСВ за рахунок роботодавця, а роботодавець розглядає ЄСВ як податок, що сплачується за його рахунок. Отже, важливим у питанні детінізації зарплат є досягнення максимальної нейтральності виплати заробітної плати для роботодавця. У такому разі саме роботодавець буде зацікавлений сплачувати все офіційно. А це означає, що держава матиме інформацію про осіб, які отримують зарплати і субсидії [14].

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку.

Перше. Насамперед необхідний рішучий відхід від захоплення адміністративними методами регулювання (ручного управління) розміру пенсій шляхом подальшого впровадження **триєдиного страхового принципу**: солідарність, платність, еквівалентність відшкодування. Розмір майбутньої пенсії працівника повинен визначатися одним-єдиним показником – обсягом грошових коштів, спрямованих працівником (від імені працівника) в пенсійну систему протягом усього трудового життя. Від іншого показника – страхового стажу – слід відмовлятися як від рудимента докомп'ютерної епохи. Розмір пенсій працівників, які розпочали

трудова діяльність з 2000 року, має визначатися виключно розміром єдиного соціального внеску, сплаченого з їхнього заробітку.

Друге. Упор на регуляторні механізми адміністративного характеру, такі як: підвищення пенсійного віку, продовження тривалості стажу, є дієвими стимулами до подовження зайнятості, але ці стимули включаються вже наприкінці трудової кар'єри. Для того, щоб люди весь період працездатності були мотивовані до зайнятості, а головне, до працеефективності, потрібна переоцінка ролі праці в системі суспільних цінностей. У свідомості багатьох українців ці цінності зводяться до бажаного високого рівня життя. Насправді потрібно повернути поважне ставлення до праці, навчитися сприймати роботу не як тяжку повинність, а як служіння, спосіб розвитку та самореалізації. На рівні суспільства має бути розуміння, що трудовозайнятість і працеефективність – це найправильніший шлях до благополуччя на весь період життя людей.

Третє. Економічними механізмами пенсійної системи самостійно не можна подолати тіньову економіку. Дослідження МВФ, виконані за даними понад 100 країн, доводять, що якість інститутів визначає масштабність тіньової економіки більшою мірою, ніж розміри податків і внесків. Якщо бізнес зустрічається з обтяжливим адмініструванням, вибірковістю в застосуванні законів і корупцією, це стимулює приховувати свою діяльність. Досвід України ще раз показав, що механічне зниження ставки ЄСВ без покращення адміністрування та загальної фіскальної дисципліни не зменшив масштабів тіньової економіки і не додав ні нових робочих місць, ні додаткового підвищення зарплат.

Перспективними напрямками подальших наукових досліджень можуть бути питання щодо пошуку додаткових джерел наповнення бюджету Пенсійного фонду, залучення коштів трудових мігрантів в пенсійну систему, моніторинг виконання стратегії реформування пенсійної системи.

Список використаних джерел.

1. Жиліна К. В. Глобальні трансформації фінансових інструментів пенсійного забезпечення / К. В. Жиліна // Вісник Дніпропетровського університету. Серія: Світове господарство і міжнародні економічні відносини. 2015. № 7. С. 13-23.
2. Закон України від 3 жовтня 2017 року № 2148-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій». URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2148-19>
3. Закон України від 28 лютого 2014 р. № 77-VIII «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо реформування загальнообов'язкового державного соціального страхування та легалізації фонду оплати праці». URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/77-19>
4. Закон України від 8 липня 2011 року № 3668-VI «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» URL : http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T113668.html
5. Мартиненко Н. В. Аналіз ефективності функціонування механізмів державного управління розвитком пенсійної системи України. Теорія та практика державного управління. 2017. вип. 4 (59). С. 152-159.
6. Основні питання реформування пенсійної системи в Україні. URL : http://www.fst-ua.info/wp-content/uploads/2019/02/Key-Issues-in-Pension-System-Reform-in-Ukraine_Aug2018_UA.pdf
7. Основні показники діяльності недержавних пенсійних фондів. URL: https://nfp.gov.ua/files/17_Dep_Repetska/NPF_IV_kv%202016.pdf
8. Офіційний сайт Міністерства соціальної політики України URL : <https://www.mlsp.gov.ua>.
9. Офіційний сайт Пенсійного фонду України. URL: <https://www.pfu.gov.ua>.
10. Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення. https://www.nfp.gov.ua/files/OgliadRinkiv/NPF/NPF_IV_kv%202018.pdf
11. Послання Президента України до Верховної ради України 2002 рік «Про внутрішнє і зовнішнє становище України у 2001 році». URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0002100-02>
12. Ткаченко Л. Накопичувальний рівень пенсійної системи: якою може бути українська модель? Дзеркало тижня за 6 квітня 2018 року. URL: https://dt.ua/macrolevel/nakopichuvalniy-riven-pensiynoyi-sistemi-yakoyu-mozhe-buti-ukrayinska-model-274466_.html
13. Філоненко О. А. Шляхи оптимізації стратегічних напрямів та механізмів державного регулювання системи пенсійного забезпечення. [Чорномор. держ. ун-ту ім. Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія»]. Серія «Державне управління». 2014. Т. 242, вип. 230. С. 125-130.
14. Шемяткін О. Зменшення навантаження на фонд оплати праці та пенсійна реформа – з чого почати? Газета «Дзеркало тижня». 2019. № 8 (1190). URL: www.dt.ua/finances/zmenschennya-navantazhennya-na-fond-oplati-praci-ta-pensiyna-reforma-z-chogo-pochati-304353_.html

References.

1. Zhylyna, K. V. (2015), "Global transformations of pension financial instruments", *Visnyk Dnipropetrovs'koho universytetu. Seriya: Svitove hospodarstvo i mizhnarodni ekonomichni vidnosyny*, vol. 7, pp. 13-23.
2. The Verkhovna Rada of Ukraine (2017), The Law of Ukraine "On amendments to certain legislative acts of Ukraine regarding the increase of pensions", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2148-19> (Accessed 1 March 2020).
3. The Verkhovna Rada of Ukraine (2014), The Law of Ukraine "On amendments to certain legislative acts of Ukraine concerning the reform of compulsory state social insurance and legalization of the wage Fund", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/77-19> (Accessed 1 March 2020).

4. The Verkhovna Rada of Ukraine (2011), The Law of Ukraine “On measures to ensure legislative reform of the pension system”, available at: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T113668.html (Accessed 1 March 2020).
5. Martynenko, N. V. (2017), “Analysis of the effectiveness of state management mechanisms for the development of the pension system in Ukraine”, *Teoriia ta praktyka derzhavnoho upravlinnia*, vol. 4, pp. 152-159.
6. USAID (2019), “Key Issues in Pension System Reform in Ukraine”, available at: http://www.fst-ua.info/wp-content/uploads/2019/02/Key-Issues-in-Pension-System-Reform-in-Ukraine_Aug2018_UA.pdf (Accessed 1 March 2020).
7. National Commission exercising the state regulation in the sphere of financial services markets (2016), “Key performance indicators of non-state pension funds”, available at: https://nfp.gov.ua/files/17_Dep_Repetska/NPF_IV_kv%202016.pdf (Accessed 1 March 2020).
8. Ministry of social policy of Ukraine (2020), available at: <https://www.mlsp.gov.ua> (Accessed 1 March 2020).
9. Pension Fund of Ukraine (2020), available at: <https://www.pfu.gov.ua> (Accessed 1 March 2020).
10. National Commission exercising the state regulation in the sphere of financial services markets (2018), “Results of the development of the non-state pension system”, available at: https://www.nfp.gov.ua/files/OgliadRinkiv/NPF/NPF_IV_kv%202018.pdf (Accessed 1 March 2020).
11. President of Ukraine (2002), “Message of the President of Ukraine to the Verkhovna Rada of Ukraine “On the internal and external situation of Ukraine in 2001”, available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/n0002100-02> (Accessed 1 March 2020).
12. Tkachenko, L. (2018), “Accumulative level of the pension system: what can be the Ukrainian model?”, *Dzerkalo tyzhnia*, [Online], available at: <https://dt.ua/macrolevel/nakopichuvalniy-riven-pensiynoyi-sistemi-yakoyu-mozhe-buti-ukrayinska-model-274466.html> (Accessed 1 March 2020).
13. Filonenko, O. A. (2014), “Ways to optimize strategic directions and mechanisms of state regulation of the pension system”, *Chornomor. derzh. un-tu im. Petra Mohyly kompleksu «Kyievo-Mohylians'ka akademiia». Seriia “Derzhavne upravlinnia”*, vol. 230, pp. 125-130.
14. Shemiakin, O. (2019), “Reducing the burden on the payroll and pension reform – where to start?”, *Dzerkalo tyzhnia*, [Online], available at: www.dt.ua/finances/zmenshennya-navantazhennya-na-fond-oplati-praci-ta-pensiyna-reforma-z-chogo-pochati-304353.html (Accessed 1 March 2020).

Стаття надійшла до редакції 03.03.2020 р.