

Загородній А.Г.,

кандидат економічних наук, професор,
завідувач кафедри обліку та аналізу
Національного університету "Львівська політехніка"

Пилипенко Л.М.,

кандидат економічних наук,
старший викладач кафедри обліку та аналізу
Національного університету "Львівська політехніка"

ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

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

The current state of pension system of Ukraine is analyzed and the ways of its development for the overcoming of the current crisis situation according to international experience are determined in the article.

Ключові слова: система пенсійного забезпечення, внески до пенсійного фонду, вік виходу на пенсію, накопичувальна пенсійна система, єдиний соціальний податок.

Однією з найважливіших функцій держави є соціальний захист її громадян. Суть цієї функції полягає в нейтралізації (послабленні) соціальних ризиків зменшення доходів, пов'язаних зі втратою працездатності, безробіттям чи досягненням пенсійного віку, або збільшення витрат через погіршення стану здоров'я. Соціальний захист населення реалізують через систему соціального страхування та виплату соціальної допомоги з бюджету держави.

Одним із видів соціального страхування є пенсійне страхування, головне завдання якого 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 пенсій.

Дослідивши стан пенсійного забезпечення в Україні, можна зробити висновок, що наявна система пенсійного страхування не виконує належним чином свого головного завдання, оскільки розмір пенсій здебільшого не дає можливості підтримувати мінімальний рівень життєдіяльності. Отже, це свідчить про актуальність проблеми реформування вітчизняної пенсійної системи.

Питання соціального страхування, і зокрема пенсійного, у своїх працях розглядали такі зарубіжні та вітчизняні науковці, як В. Борейко, Д. Карамішев, В. Кравченко, О. Максимчук, Л. Момотюк, М. Мних, В. Парнюк, В. Плиса, В. Полуянов, В. Райхер, В. Ройко, В. Серебровський, В. Столяров, С. Юрій 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.

© Загородній А.Г., Пилипенко Л.М., 2010

Мета даної статті — дослідити причини незадовільного стану системи пенсійного страхування в Україні, критично проаналізувати пропозиції вчених та урядовців щодо її реформування, обґрунтувати своє бачення шляхів розв'язання цієї проблеми.

Системи пенсійного забезпечення різних країн у процесі свого становлення та розвитку пройшли довгий і складний шлях. Цей процес не завершився і сьогодні, оскільки багато держав змушені реформувати свої системи пенсійного страхування. Солідарні пенсійні системи вже не виконують свого ключового завдання з підтримки достатнього рівня життєдіяльності пенсіонерів через значний вплив демографічних (зокрема, старіння населення) і макроекономічних (інфляція, безробіття, економічні кризи тощо) чинників. Необхідно зазначити, що в різних країнах вплив цих чинників не однаковий, що і зумовило формування різних пенсійних систем.

Існує багато класифікацій видів систем пенсійного забезпечення, проте в наукових дослідженнях найчастіше виділяють три класифікаційні ознаки¹, а саме: спосіб фінансування, форма участі у формуванні пенсійних фондів, тип справляння внесків і розрахунку виплат.

За способом фінансування розрізняють:

— розподільчі системи пенсійного забезпечення, які базуються на засадах солідарності та субсидування і не передбачають попередніх обов'язкових накопичень на оплату пенсій. Зазвичай у разі застосування таких систем пенсійні виплати на користь осіб, які вийшли на пенсію, фінансують із поточних надходжень (внесків) на рахунки пенсійних фондів (фактично пенсійні фонди формуються коштом тих, хто працює);

— накопичувальні пенсійні системи, що ґрунтуються на засадах довготермінового нагромадження коштів для фінансування витрат на виплату пенсій чи інші виплати, зокрема й одноразові, на умовах і в порядку, передбачених законодавством. Основним принципом організації таких систем є баланс пенсійних внесків і пенсійних виплат.

За формою участі в наповненні пенсійних фондів виділяють:

— обов'язкові пенсійні системи, в основі яких лежить законодавчо обумовлений обов'язок роботодавців та/або працівників сплачувати внески до пенсійних фондів;

— добровільні пенсійні системи, в основі яких — добровільна участь фізичних і юридичних осіб у формуванні пенсійних накопичень із метою отримання її учасниками додаткових (до загальнообов'язкового державного пенсійного страхування) пенсійних виплат.

¹ Григораш Г.В. та ін. Системи 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.; Огляд світового досвіду запровадження пенсійних реформ / Офіційний сайт Пенсійного фонду України: [Електр. ресурс]. — <http://www.pfu.gov.ua>.

За типом справляння внесків і розрахунку виплат виокремлюють:

- пенсійні системи з фіксованими величинами пенсій та встановленими розмірами внесків і виплат; такі системи, як правило, використовуються в розподільчих системах і гарантують учасникам фіксовану величину пенсій з урахуванням розміру отримуваної перед виходом на пенсію заробітної плати та стажу роботи;
- пенсійні системи зі встановленими розмірами внесків, але не фіксованими розмірами виплат, у яких величина пенсій залежить від акумульованої суми внесків і нарахованих інвестиційних доходів.

Із прийняттям Закону України “Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування” від 09.07.2003 № 1058-IV (*надалі* — Закон № 1058-IV) розпочалася реалізація системної реформи пенсійного страхування, яка триває й дотепер. Згідно з цим законом, система пенсійного забезпечення в Україні складається з трьох рівнів:

- перший — 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 на умовах і в порядку, передбачених Законом № 1058-IV;

- другий — 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 довічних пенсій і одноразових виплат на умовах та в порядку, передбачених законом;

- третій — система недержавного 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.

Ця система є подібною до пенсійних систем провідних держав із ринковою економікою, зокрема Великобританії, Німеччини, Швеції та інших.

Основними джерелами наповнення коштами Пенсійного фонду України є:

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

Існують й інші джерела надходжень до Пенсійного фонду України, зокрема, це кошти, 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. Проте системи

соціального страхування, навіть провідних країн, не завжди мають однакове соціальне спрямування: одні системи здатні лише підтримувати мінімальний життєвий рівень (наприклад, у США), інші — спрямовані на забезпечення основних життєвих потреб і недопущення суттєвого зниження доходів унаслідок впливу соціальних ризиків (країни ЄС)².

В Україні основні видатки у зв'язку зі сплатою внесків до пенсійного фонду несуть роботодавці (розмір внесків упродовж останніх років коливався в межах 32—33,2 % від фонду оплати праці). Значними є й видатки державного бюджету: згідно зі Звітом про виконання бюджету Пенсійного фонду України за 2008 рік, асигнування з Державного бюджету України за 2008 рік до Пенсійного фонду України становили 41 423 744,6 тис. грн, або майже 27 % усіх доходів пенсійного фонду. Проте такі значні видатки дали змогу забезпечити розмір пенсії в середньому лише на рівні 798,9 грн. Отже, проблема фінансового дефіциту та дисбалансу пенсійного фонду зумовлює необхідність реформування вітчизняної системи пенсійного забезпечення.

На нашу думку, основними факторами незадовільного функціонування української пенсійної системи є:

- складна демографічна ситуація та негативні перспективи її розвитку;
- макроекономічний стан держави;
- значна “гінізація” виплат працівникам.

Сучасному розвитку демографічної ситуації більшості розвинутих країн притаманне таке явище, як старіння населення. Воно зумовлене тим, що чисельність осіб пенсійного віку зростає, а працездатних — знижується. В Україні кількість пенсіонерів практично не зростає, і, за прогнозами Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України та НДІ праці і зайнятості населення, до 2050 року вона суттєво не змінюватиметься і складатиме приблизно 13 млн осіб³. 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 більшості розвинутих держав негативний вплив старіння населення на функціонування пенсійних систем зменшують за рахунок підвищення віку виходу на пенсію (табл. 1). 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:

- обов'язковий — законодавчо регламентоване поступове підвищення віку виходу на пенсію;

² Григораш Г.В. та ін. Зазнач. праця. — С. 22.

³ Інформація щодо очікуваних змін чисельності пенсіонерів у довгостроковій перспективі / Офіційний сайт Міністерства праці та соціальної політики України: [Електр. ресурс]. — <http://www.mlsp.gov.ua>.

Таблиця 1. Вік виходу на пенсію в деяких країнах

Країна	Вік виходу на пенсію станом на 2008 рік		Вік виходу на пенсію, запровадження якого триває		Рік, у якому остаточно буде запроваджено новий вік виходу на пенсію
	чоловіки	жінки	чоловіки	жінки	
Австралія	65	61	65	65	2013
Австрія	65	60	65	60	
Бельгія	65	65	65	65	
Великобританія	65	60	68	68	2046
Данія	67	67	67	67	
Іспанія	65	65	65	65	
Італія	65	60	65	60	
Канада	65	65	65	65	
Німеччина	65	65	67	67	2030
Норвегія	67	67	67	67	
США	65	65	65	65	
Фінляндія	65	65	65	65	
Франція	60	60	60	60	
Чехія	62,2	61,4	63	63	2013
Швейцарія	65	62	65	62	
Японія	65	65	65	65	
Україна	60	55	60	55	

Джерело: складено на основі даних огляду світового досвіду запровадження пенсійних реформ / Офіційний сайт Пенсійного фонду України: [Електр. ресурс]. — <http://www.pfu.gov.ua>.

— добровільний — передбачає можливість добровільно відкласти вихід на пенсію за віком та отримати після цього підвищений розмір пенсії. Законом № 1058-IV не передбачено підвищення віку виходу на пенсію, але надано можливість добровільно відкласти вихід на пенсію і отримувати підвищений її розмір з більш пізньої дати. Коефіцієнт підвищення пенсії залежить від кількості років відкладеного виходу на пенсію і визначається даним законом.

На нашу думку, в Україні недоцільно запроваджувати обов'язкове підвищення віку виходу на пенсію щонайменше з таких причин:

- по-перше, це може загострити проблему безробіття;
- по-друге, поганий стан здоров'я осіб працездатного віку, про що свідчить велика чисельність інвалідів загального захворювання, які виходять на пенсію до досягнення пенсійного віку, і висока смертність, насамперед серед чоловіків передпенсійного 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 — приділяти 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 (при цьому багато не менш важливих державних програм також недофінансовуються).

Ще одним фактором, який негативно впливає на розвиток пенсійної системи України, є значна “тінізація” 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, яке для роботодавців складає понад 37 %, а для працівників — понад 3 %, тобто в сумі — понад 40 % (близько 35 % — внески до пенсійного фонду і понад 5 % — внески до інших фондів соціального страхування). 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 внесків до фондів соціального страхування, є надзвичайно поширеною практикою.

Виявляти та усувати явища “тінізації” зарплат надзвичайно важко, оскільки існує обопільна згода — як того, хто їх нараховує та виплачує (роботодавця), так і того, хто їх отримує (працівника). 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.

Отже, якщо контрольними заходами важко виявити та побороти “тінізацію” зарплат, то необхідно застосовувати методи іншого характеру, наприклад стимулюючого. Оглянувши наукові праці та публікації в ЗМІ на тему реформування пенсійної системи, можна виділити такі стимулюючі заходи легалізації виплат заробітних плат:

- перехід від солідарної до накопичувальної пенсійної системи;
- заміна соціальних внесків до всіх фондів соціального страхування єдиним соціальним податком або соціальним внеском;
- зміна паритетності в розподілі внесків між роботодавцями та працівниками.

Законом № 1058-IV передбачено формування у складі пенсійної системи України накопичувальної системи загальнообов’язкового пенсійного страхування та системи недержавного пенсійного забезпечення на засадах добровільної участі. Система недержавного добровільного пенсійного страхування не впливає на дефіцит і дисбаланс державної пенсійної системи. Накопичувальна система загальнообов’язкового пенсійного страхування повинна реалізовуватися 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 активи 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:

- формування державної накопичувальної пенсійної системи розпочнеться лише після прийняття відповідних законодавчих актів і набрання ними чинності;
- накопичувальна система стосуватиметься лише майбутніх пенсій осіб, які сплачуватимуть до неї внески, а теперішні пенсіонери отримувати пенсії з неї не зможуть;

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

- накопичувальна пенсійна система є надзвичайно вразливою щодо інфляції.

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

Заміна соціальних внесків єдиним соціальним податком чи внеском з одночасним зниженням їхнього розміру вже кілька років обговорюється в ЗМІ та досліджується в наукових працях. На нашу думку, такий крок є недоцільним щонайменше з таких причин:

- по-перше, система соціального забезпечення базується на принципі страхування, а заміна страхових внесків податком зруйнує страхові механізми всієї системи. З цього приводу Г.В. Григораш стверджує, що нестрахові механізми набуття прав на пенсійне та інші види соціального забезпечення породжують стимули ухиляння працівників і роботодавців від законодавчо встановлених процедур оформлення трудових відносин і сплати податків у повному обсязі⁴;

- по-друге, запровадження єдиного соціального податку чи внеску дало б змогу сформуванню єдиної системи звітності, фінансового обліку і контролю за справлянням внесків. Але чи перевищить ефект від формування такої системи недоліки, пов'язані із запровадженням єдиного соціального податку або внеску? Зокрема, однією з переваг може бути об'єднання звітності по різних фондах соціального страхування в один звіт і зменшення витрат, пов'язаних з їх прийманням та опрацюванням. Проте такий звіт буде набагато складнішим, що все одно вимагатиме значних витрат часу на його складання, подання та приймання;

⁴ Григораш Г.В. та ін. Зазнач. праця. — С. 84.

— і, нарешті, по-третє, запровадження єдиного соціального податку чи внеску рекомендується здійснювати з одночасним зменшенням його величини щодо загального розміру внесків до всіх фондів соціального страхування. Це, звичайно, призведе до зниження соціального навантаження на роботодавців. Проте думка, що це зумовить збільшення надходжень до фондів у зв'язку з легалізацією заробітних плат, є непереконливою. У нашій державі ще не сформовано соціальну відповідальність бізнесу, більшість підприємців і роботодавців розглядають внески до фондів соціального страхування як податкові платежі. Витрати ж, не пов'язані з майбутніми економічними вигодами, підприємці взагалі не хочуть здійснювати незалежно від того, значні вони чи незначні. Таким чином, зниження ставки соціального податку або внеску може призвести до ще більшого розбалансування фондів соціального страхування. Подібної думки дотримується і Д. Карамішев⁵.

Дослідження запровадження єдиного соціального податку та зменшення його величини в Російській Федерації свідчить про неефективність такої реформи соціального страхування, оскільки вона не дала очікуваних позитивних результатів, а, навпаки, посилила недофінансування соціальних фондів та їхню залежність від державного бюджету. Тому з 2010 року соціальний податок планують замінити соціальними внесками, а з 2011-го — збільшити їх загальний розмір з 26 % до 34 %⁶.

Досить ефективним заходом легалізації зарплат і наповнення соціальних фондів, на нашу думку, 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 обопільну вигоду від “тінізації” зарплат ефективними можуть бути заходи, спрямовані на скасування такої вигоди хоча б у однієї зі сторін. Найпростіший спосіб — це звільнення від сплати страхових внесків. Вигода від “тінізації” 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 роботодавця звільнити від сплати внесків, то порушувати законодавство йому буде не вигідно.

На нашу думку, для розв'язання проблеми “тінізації” зарплат весь обсяг обов'язків сплати внесків до Пенсійного фонду України, Фонду соціального страхування з тимчасової втрати працездатності та Фонду соціального страхування на випадок безробіття доцільно перенести на працівників. Внески до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань нині сплачують лише роботодавці, і обов'язок їхньої сплати, на наш погляд, недоцільно переносити на працівників, оскільки ризик нещасного випадку чи професійного захворювання в основному залежить від умов праці, необхідний рівень

⁵ Карамішев Д. Єдиний соціальний податок: панацея чи профанація? // Віче: [Електр. ресурс]. — <http://www.viche.info/journal/243/>

⁶ Там само.

створення і забезпечення яких повинні підтримувати роботодавці. При цьому розмір внесків до Фонду соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань для більшості з них є незначним, отже, він не повинен впливати на результат реалізації ідеї ліквідації обопільної вигоди “тінізації” зарплат.

Необхідно розуміти, що за всіх інших рівних умов існує певний баланс між такими показниками, як витрати роботодавця на оплату праці та страхування, чистий зарібок працівників, отриманий “на руки”, і обсяг надходжень до фондів соціального страхування. Якщо необхідно збільшити обсяг останніх, то це можна зробити або за рахунок роботодавця (збільшення його витрат), або за рахунок працівників (зменшення чистого зарібку). Цей баланс має бути збережений і після зміни паритетності в розподілі внесків між роботодавцями і працівниками (до початку процесу легалізації зарплат), інакше ця реформа не приведе до позитивних результатів, а, навпаки, може посилити проблему “тінізації” зарплат. Для збереження балансу зазначених показників потрібно збільшити суму нарахованої заробітної плати і зменшити ставки внесків до фондів соціального страхування. Оскільки пов’язані з оплатою праці витрати роботодавця після запровадження такої реформи вже не включатимуть внески на соціальне страхування (крім соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань), то суму нарахованої заробітної плати необхідно збільшити на загальний розмір внесків на соціальне страхування для роботодавця — 36,2% (що реалізується через збільшення величин посадових окладів, тарифних ставок, відрядних розцінок тощо). За умов підвищення заробітної плати для отримання того самого обсягу надходжень до фондів соціального страхування, який до реформи становив 39,8% фонду оплати праці, ставки внесків необхідно зменшити. Нова величина ставки до кожного фонду розраховується як сума попередніх величин ставок роботодавця і працівника, зменшена на коефіцієнт 0,73 (1:1,362) (табл. 2). Таким чином, загальна величина ставок дорівнюватиме 29,1% (39,8:0,73).

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 (зокрема, про соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві тощо).

Підсумовуючи, необхідно зазначити, що сьогодні пенсійна система України перебуває в надзвичайно складному фінансовому становищі і не забезпечує пенсіонерів необхідним обсягом доходу (пенсії) для підтримання прийняттого 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 запровадження

Таблиця 2. Зміни ставок внесків до фондів соціального страхування при повному перенесенні обов'язків щодо їх сплати на працівників*, %

Фонд соціального страхування	Ставка внесків до зміни паритетності			Ставка внесків після зміни паритетності (відрахування працівників) ***
	відрахування роботодавців	відрахування працівників	загальна ставка відрахувань**	
Пенсійний фонд України	33,2	2,0	35,2	25,7
Фонд соціального страхування з тимчасової втрати працездатності	1,4	1,0	2,4	1,8
Фонд соціального страхування на випадок безробіття	1,6	0,6	2,2	1,6
Всього	36,2	3,6	39,8	29,1

* Враховано тільки найпоширеніші ставки відрахувань у 2009 році; не враховано ставки відрахувань для працівників-інвалідів, УТОС, УТОГ, осіб льотних екіпажів тощо, які обчислюються за аналогічною методикою.

** Розраховано як сума відповідних значень стовпців 2 і 3.

*** Розраховано як добуток відповідних значень стовпця 4 і коефіцієнта 0,73.

накопичувальних пенсійних систем. Українським законодавством передбачено 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 "тінізацію" заробітних плат, для чого ми запропонували 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 на 36,2%, а ставки внесків до фондів соціального страхування зменшити на коефіцієнт 0,73.