

## ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ ПЕНСІЙНОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

У статті розглядаються основні напрями реформування пенсійної системи України, аналізуються фактори, що впливають на ефективність проведення пенсійної реформи, зроблена попередня оцінка застосування деяких її інструментів. Наведені рекомендації щодо забезпечення фінансової стійкості пенсійної системи, підвищення її стимулюючої ролі в суспільстві.

The article describes basic ways of Ukrainian pension system reforming, factors influencing on the pension reform efficiency, are analyzed. Provisional estimation of using some pension reform tools is done. Recommendations about providing pension system financial stability and increase of its stimulating role in community are given.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Одним з пріоритетних напрямів соціальної політики держави в умовах розвитку ринкових відносин є удосконалення системи соціального страхування як основи соціального забезпечення населення.

Одним з найбільш складних та соціально – значущих процесів даного етапу розвитку суспільства є пенсійне забезпечення. Необхідність створення системи пенсійного страхування, що відповідає сучасним процесам розвитку економіки та її повній відповідності ринковим принципам функціонування, вимагає глибинних перетворень усієї системи пенсійного забезпечення.

**Аналіз досліджень і публікацій останніх років.** Огляд останніх наукових публікацій свідчить про значну увагу вітчизняних фахівців на дослідження системи пенсійного забезпечення, його сучасного стану та шляхів реформування пенсійної системи України. Цим питанням присвячені публікації Е. Лібанової, Д. Полозенко, Л. Ткаченко, А. Завгороднього, Л. Пилипенко, провідних фахівців Міністерства праці та соціальної політики, Пенсійного фонду України. Метою цих публікацій є визначення орієнтирів щодо подальшого проведення пенсійної реформи, обґрунтування перспектив розвитку і вдосконалення системи пенсійного забезпечення.

**Виділення невирішених частин загальної проблеми.** Пенсійна реформа, яка була розпочата ще у 2004 році, просувалася дуже повільно, і сьогодні набирає темпи, є одним з питань, що найбільш обговорюються в країні. Демографічні тенденції, що склалися, проблеми забезпечення фінансової спроможності пенсійної системи, застосування нових механізмів пенсійної реформи – від вирішення цих актуальних питань значною мірою залежить створення ефективної системи пенсійного страхування в Україні.

**Постановка завдання.** Метою даної статті є дослідити основні напрями, за якими планується проведення пенсійної реформи, зробити аналіз взаємозв'язку її основних складових, провести попередню оцінку ефективності застосування розроблених механізмів.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Безперечним сьогодні є факт необхідності проведення пенсійної реформи, модернізації пенсійної системи, здатної забезпечити громадянам країни гідне матеріальне забезпечення після припинення трудової діяльності. Пенсійні реформи у будь-якій країні, в тому числі і в Україні – це процес складний і досить тривалий. Ефективність проведення пенсійної реформи залежить від багатьох факторів: демографічних, фінансових, економічних, соціальних, ураховуються також національні особливості. Від аналізу та аргументації цих факторів, що зумовлюють подальше проведення пенсійної реформи, доцільності застосування її різних інструментів залежить ефективність запровадження важливих системних перетворень у сфері пенсійного забезпечення.

Експерти ООН, вивчаючи необхідність проведення пенсійної реформи в Україні і вважаючи її вкрай необхідною, прорахували кілька варіантів забезпечення стабільності нашої

пенсійної системи: підвищення розміру пенсійного внеску для працівників та роботодавців, скорочення кількості і рівня спеціальних пенсій, підвищення віку виходу на пенсію та ін. Найефективнішим, а головне – перевіреним практикою багатьох країн варіантом розвитку пенсійної системи фахівці ООН вважають підвищення пенсійного віку. Це може сприяти на довгий час послабленню впливу демографічного тиску на пенсійну систему [1].

Аналогічні реформи – зі збільшенням страхового стажу та обмеженням пенсійних виплат – за останні 20 років провели практично всі розвинуті країни. Розквіт системи солідарного страхування у Європі прийшовся на 1945 – 1979 роки, коли доходи пенсіонерів зростали, а середній пенсійний вік скорочувався з 66 до 62 років. За останні півтора-два десятиріччя процес пішов в оборотний бік. Наприклад, зараз у більшості країн Євросоюзу працівники виходять на пенсію у 65 – 67 років, офіційно затверджений Брюсселем новий орієнтир пенсійного віку для держав ЄС – 70 років. Україна, в якій чоловіки виходять на пенсію у 60 років, а жінки – у 55 років, у найближчі роки має поступово наближатися до загальноприйнятих європейських стандартів, оскільки в Україні порівняно з країнами, які вважаються країнами з соціально – орієнтованою ринковою економікою, вік виходу на пенсію є нижчим на 5 – 10 років.

Ця проблема може бути вирішена такими шляхами:

- законодавчо визначене поступове підвищення віку виходу на пенсію;
- можливість добровільного відкладення виходу на пенсію та отримання пенсії з більш пізнього строку у підвищеному розмірі згідно з Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». Законом визначені коефіцієнти підвищення розміру пенсій за віком залежно від кількості років відкладеного виходу на пенсію.

За перший рік такого відстрочення (усього Закон встановлює 10 років відкладеного виходу на пенсію) відсоток підвищення розміру пенсій складає 3 %.

З метою стимулювання продовження трудового періоду доцільно переглянути прогресивну шкалу збільшення пенсії за кожний рік відстрочення виходу на пенсію зі збільшенням розміру підвищення на кілька відсоткових пунктів [2]. Одним з ефективних засобів мотивації населення до збільшення тривалості трудового періоду можна розглядати збільшення коефіцієнту обліку кожного наднормативного року страхового стажу для майбутніх пенсіонерів, для яких буде збільшено нормативний стаж, з 1 % до 2 %. Має сенс використати практику призначення пенсій науковим пенсіонерам, обов'язковою умовою якого є звільнення з роботи працівника при виході на пенсію та можливість подальшого працевлаштування на умовах строкового договору. Це може бути додатковим стимулюючим засобом для відстрочення виходу на пенсію. Суттєвим кроком в удосконаленні механізму функціонування системи пенсійного і взагалі соціального страхування є запровадження єдиного внеску, який об'єднує в собі функції контролю нарахування і сплати страхових внесків до всіх фондів соціального страхування.

З 1 січня 2011 року змінилася не тільки система уплати страхових внесків до фондів соціального страхування, а й ідеологія цієї уплати. Якщо раніше платники до всіх фондів сплачували внески від виплаченої заробітної плати, тепер вони мають сплачувати від нарахованої заробітної плати. Це означає, що тепер всі соціальні фонди переходять на страхові принципи, коли підставою для виплат з фондів соціального страхування є не виплати заробітної плати, а сплата внесків [3]. Наявність страхових принципів при запровадженні єдиного внеску в Україні відрізняється від аналогічного в Росії, де був введений саме соціальний податок, а не страховий внесок. В Росії це нововведення не дало очікуваних результатів, тому що посилило недофінансування соціальних фондів та їхню залежність від державного бюджету. Сьогодні Росія, плануючи замінити соціальний податок соціальними внесками, намагається перейти на страхові принципи в сфері пенсійного забезпечення, які в Україні було введено ще у 2004 році. Оскільки світового досвіду існування саме єдиного соціального внеску на сьогодні практично немає, перед Україною, яка є по суті піонером у цій сфері, постають такі невідкладні питання, як створення ефективної системи управління та адміністрування єдиного внеску одним фондом, забезпечення виконання визначених кожним напрямком завдань, збереження фінансової стабільності усієї системи соціального страхування для фінансування надійного соціального захисту застрахованих осіб.

В умовах запровадження єдиного соціального внеску має зазнати змін розподільна функція соціального страхування як система економічних відносин у цій сфері, притаманна фінансам взагалі. Розподіл відбувається в русі грошових коштів між платниками страхових внесків, між окремими фондами, між бюджетами та страховими фондами, спрямуванні коштів на утримання органів управління. Одним з важливих питань, на яких чекає своє вирішення, є розподіл внесків між роботодавцями та найманими працівниками. Сьогодні при розмірі постійного тарифу єдиного внеску для найманих працівників 3,6 %, співвідношення між роботодавцями та найманими працівниками складає відповідно 91,3% до 8,7 %.

Міжнародний досвід свідчить про інші межі такого співвідношення. Міжнародна організація праці рекомендує при розподілі внесків на соціальне страхування між роботодавцями та найманими працівниками дотримуватися співвідношення «50 %» на «50 %». Аргументом на користь такого підвищення частки сплачуваних внесків працівників є їх безпосередня участь у фінансуванні свого соціального страхування, що має стимулювати захист своїх прав на отримання належного рівня соціального захисту. Для запровадження такого перерозподілу необхідно було б забезпечити відповідне компенсаційне збільшення, причому одразу, заробітної плати на суму, на яку зменшаться відрахування до фондів соціального страхування [4]. Цей мало реальний і складний у виконанні сценарій може буде пом'якшений поетапним запровадженням перерозподілу з одночасним зростанням реальної заробітної плати протягом 4 – 5 років. В Україні оптимальним, на думку аналітиків, є розподіл та сплата єдиного страхового внеску у співвідношенні: 70 % (роботодавці) та 30 % (працівники). Це посилить зацікавленість найманих працівників в участі у соціальному страхуванні, має змусити їх серйозніше ставитися до сплати соціальних внесків як можливості забезпечити собі гідну пенсію та інші соціальні послуги. Одним з ключових напрямів модернізації пенсійної системи є запровадження другого рівня пенсійного забезпечення – накопичувальної системи пенсійного страхування. Дискусії за багатьма питаннями щодо введення другого рівня пенсійної системи в Україні тривають вже кілька років. Аналіз досвіду реформування пенсійних систем у різних країнах світу показав, що впровадження накопичувальних елементів в пенсійну систему має свої переваги, але для успішної реалізації цих переваг необхідне дотримання декількох умов: достатній рівень добробуту населення, економічна і політична стабільність, наявність розвиненої фінансової інфраструктури, набір фінансових інструментів, головним чином довгострокових, працюючих в економіці, які можуть забезпечити взаємовигідний інвестиційний процес, що є суттю накопичувальних систем, жорсткий контроль з боку держави за фінансовим становищем пенсійних фондів.

Діючим законодавством про пенсійне страхування передбачено кілька умов для запровадження накопичувальної системи. Ці умови можна поділити на дві основні групи: економічні та технічні. До економічних умов для створення Накопичувального фонду відноситься економічна стабільність в країні протягом двох останніх років і зростання ВВП не менше 2 % порівняно з попереднім роком. На погляд фахівців Міністерства праці та соціальної політики ця норма досить реальна, однак є пропозиції урахувати не тільки зростання ВВП, але й його прогноз на найближчі роки. Суттєвою економічною умовою для введення накопичувальної системи є досягнення збалансованості бюджету Пенсійного фонду. У цьому контексті набуває значення пошук резервів наповнення бюджету Пенсійного фонду власними коштами, які є основним джерелом формування його ресурсів. Можливість спрямувати до Пенсійного фонду більш суттєві суми можна знайти. Наприклад, це скасування обмеження по максимальному платежу до Пенсійного фонду (сьогодні відрахування сплачується з суми, що не перевищує 15 прожиткових мінімумів). Варто проаналізувати доцільність сплати внесків у повному розмірі (35,2 %) з доходів фізичних осіб – суб'єктів підприємницької діяльності. Не слід забувати про пенсійні платежі суб'єктів підприємницької діяльності, які знаходяться на спрощеній системі оподаткування. Крім того у Податковому кодексі створені стимули для легалізації заробітної плати, що дозволить значно підвищити надходження коштів до Пенсійного фонду. Щодо технічних умов, до яких відноситься перш за все застосування системи персоналізованого обліку, то ці параметри можна вважати виконаними. Сьогодні у систему Пенсійного фонду все більше

впроваджуються передові інформаційні технології. Враховуючи трансформаційні процеси в системі пенсійного страхування, вони подальше розвиваються і вдосконалюються. Нові завдання постають перед Пенсійним фондом у зв'язку з майбутнім впровадженням накопичувального пенсійного страхування. Оскільки інформаційно-комунікаційній системі Накопичувального фонду притаманні певні особливості, пов'язані з великою кількістю суб'єктів, які повинні брати участь у функціонуванні системи, великими обсягами інформації, необхідністю надання відповідного інформаційного сервісу широким верствам населення, необхідним вважається створення технічних умов для запровадження Накопичувального фонду. Передбачається розробка і створення інтегрованої системи адміністрування процесів оперативного обліку та контролю за сплатою страхових внесків з їх персоніфікацією у солідарній та накопичувальній системах [5]. Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» передбачено, що у другому рівні пенсійної системи обов'язкову участь братимуть ті особи, яким до пенсії залишилось 20 та більше років [6]. Є думка, зокрема у представників профспілок України, що пенсійна реформа позбавляє осіб старших за 35 років (на момент вступу реформу в дію) можливості накопичувати собі таку пенсію, яку вони хочуть і можуть мати з огляду на їхні доходи, тому що для таких осіб доступною залишається лише солідарна система, яка не зможе забезпечити високий рівень пенсій. Проте слід нагадати, що згідно з цим Законом на солідарній системі пенсійного страхування залишаться тільки ті люди, які вийдуть на пенсію менше, чим через 10 років. Для цієї категорії громадян передбачені певні компенсатори, наприклад 5 % надбавки для жінок до пенсії за кожний рік додаткової роботи після 55 років, тобто за 5 років можна збільшити свої виплати на 25%. Планується підвищення гарантій для бюджетників – вчителів та лікарів, яким при виході на заслужений відпочинок буде виплачуватися одноразова виплата. Таким чином сутність вікових обмежень, визначених Законом, полягає в тому, щоб учасник другого рівня мав достатньо часу для накопичення внесків у сумі, необхідній для отримання довічної пенсії, інакше його накопичень вистачить лише для одноразової виплати і не досягатиметься мета запровадження накопичувальної системи пенсійного страхування – забезпечити громадян ще одним постійним джерелом доходів.

**Висновки і перспективи подальших розробок.** Аналізуючи стан і тенденції розвитку пенсійної системи України зазначимо, що питання пенсійного забезпечення громадян належать до найскладніших і потребують невідкладного вирішення. Застосування різних інструментів, у тому числі фінансових, спрямованих на реалізацію завдань модернізації пенсійної системи, покликане зробити свій внесок у подальший соціально-економічний розвиток держави, забезпечення її фінансової стабільності. Від дієвості таких інструментів залежить створення ефективної, прозорої та фінансово стійкої системи пенсійного забезпечення, побудованої на рівні європейських стандартів. Основною метою реформування пенсійної системи є створення надійної фінансової системи забезпечення гідного рівня життя особам похилого віку, ґрунтуючись на принципі соціальної справедливості для нинішніх пенсіонерів, запровадження стимулюючих механізмів створення пенсійних заощаджень для майбутніх пенсіонерів і створення додаткових умов для розвитку економіки України.

#### **Список використаної літератури**

1. Фролова І. Пенсійна реформа в Україні очима експертів ООН / І. Фролова // Цінні папери України. – 2010. – № 30. – С. 21.
2. Ткаченко Л. Резерви збільшення доходів пенсійної системи України / Л. Ткаченко // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 5. – С. 15–19.
3. Гузик Т. Єдиний внесок / Т. Гузик // Вісник Пенсійного фонду України. – 2010. – № 9. – С. 6–9.
4. Гузик Т. Коли стартуємо? / Т. Гузик // Вісник Пенсійного фонду України. – 2010. – № 10. – С. 9–12.
5. Динь І. Шляхи покращання персоніфікованого обліку та інформаційних технологій у системі Пенсійного фонду / І. Динь // Актуальні проблеми економіки. – 2007. – № 10. – С. 47–51.
6. Закон України від 9 липня 2003 року «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.

Прийнято до друку 14.03.2011