



УДК 364.100 (477)

Шульга В. І.¹

ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

У статті проведено ґрунтовну оцінку пріоритетних напрямків розвитку пенсійної реформи в Україні. Розкрито проблеми недостатньої соціально-економічної активності громадян щодо забезпечення себе гідною пенсією. Проведений порівняльний аналіз стану пенсійного забезпечення в Україні та економічно розвинених країнах світу. Зроблено висновки та узагальнення, які можуть бути використані в процесі реформування системи пенсійного забезпечення в Україні.

Ключові слова: Пенсійний фонд, система недержавного пенсійного забезпечення, змішана пенсійна система, соціально-економічний розвиток, реформування пенсійної системи.

¹ Рецензент – Єфіменко Н. А., д. е. н., професор



ВСТУП

Сучасна Україна розбудовує себе як соціально-орієнтовану державу. Але така держава може існувати лише на базі економічного благополуччя. Багато науковців, які досліджують проблеми соціально-трудоких відносин, відзначають, що соціальна політика, в тому числі й пенсійне забезпечення, як окремий напрямок державної політики, виник на межі ХІХ–ХХ ст. і досяг свого розквіту в середині минулого століття. Перші пенсії на планеті з'явилися у Німеччині в 1889 році за часів канцлера Бісмарка. В Австралії та Великобританії – в 1908 р., в США – в 1935 р. Цього ж року Міжнародна організація праці (МОП) виступила з ініціативою про створення координаційної системи законодавства щодо пенсійного забезпечення. Конвенцією МОП № 102 від 1952 р. «Про мінімальні норми соціального забезпечення» встановлено, що пенсійний вік не має перевищувати 65 років. Відповідно до цього, в більшості країн світу пенсійним віком було встановлено 65 років як для чоловіків, так і для жінок. Україні в «спадок» від колишнього СРСР дісталась «солідарна» система пенсійного забезпечення, і пенсійний вік для чоловіків становив 60 років, а для жінок – 55 років.

Проблемою реформування пенсійної системи в Україні свого часу займалися ряд економістів, серед яких: Лібанова Л. М., Махсма М. Б., Амоша О. І., Сандлер Д. М.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Необхідність реформування пенсійного забезпечення викликана низкою об'єктивних факторів: економічних, демографічних, соціально-політичних. Сьогодні ця проблема особливо актуальна в багатьох країнах світу, незалежно від рівня економічного розвитку, що обумовлено старінням населення, зміною його вікової структури, ускладненням економічної ситуації. Але розв'язувати її потрібно ретельно, зваживши всі фактори та можливості як держави, та і її громадян. При цьому необхідно враховувати національні традиції та менталітет людей.

З 1 січня 2004 року набрав чинності Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» (09.07.2003 р., № 1058-IV). Цю дату можемо вважати початком пенсійного реформування в Україні.

Реформування пенсійної системи України віднесено до пріоритетних завдань політики держави. Забезпечення економічної та фінансової стабільності, соціальної справедливості в пенсійному питанні настійливо вимагає запровадження в Україні багаторівневої пенсійної системи, елементи якої успішно апробовані впродовж багатьох років у цивілізованих країнах.



РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Кабінет Міністрів України 13 грудня 2010 року подав до Верховної Ради України законопроект № 7455 «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи».

На превеликий жаль, поінформованість населення щодо реформування пенсійної системи залишає бажати кращого. Майже 80 % опитаних респондентів у Черкаській області віком від 45 до 55 років вважають основним напрямком реформування збільшення пенсійного віку. Близько 60 % респондентів віком від 20 до 30 років взагалі не розуміли «про що мова».

Не дивлячись на велетенську кількість навчальних закладів, які здійснюють підготовку фахівців з фінансово-економічних спеціальностей, в цілому фінансова грамотність населення залишається на вкрай низькому рівні. Громадяни не поспішають довіряти свої кошти фінансовим структурам, покликаним подбати про те, аби накопичені пенсійні гроші не лише надійно зберігалися, а й вигідно «працювали», тобто фінансово виростали.

Утім, таку пересторогу фахівці вважають невиправданою, оскільки в державі створено надійне правове поле, що може захистити інтереси людей, які довіряють свою забезпечену старість недержавним пенсійним установам.

Проведене дослідження показало, що в Україні майже не готують незалежних фінансових консультантів, які вкрай необхідні для подолання фінансової безграмотності населення, особливо під час проведення пенсійної реформи.

Нова пенсійна система, особливо її накопичувальна частина, спрямована на виховання економічної самостійності та відповідальності громадян за стан особистого матеріального добробуту після виходу на пенсію. Це повинно змусити людей уже сьогодні замислитися над тим, що вони отримають по завершенні своєї трудової діяльності, підвищити їх зацікавленість у контролі за належною сплатою роботодавцями страхових коштів до Пенсійного фонду.

Основні завдання та цілі пенсійної реформи:

- ✓ підвищити рівень життя пенсіонерів;
- ✓ встановити залежність розмірів пенсій від величини заробітку і трудового стажу;
- ✓ забезпечити фінансову стабільність пенсійної системи;
- ✓ заохотити громадян до заощадження коштів на старість;
- ✓ створити ефективнішу та більш дієву систему адміністративного управління в пенсійному забезпеченні.

Трирівнева пенсійна система дозволить розподілити між трьома її складовими ризики, пов'язані із змінами в демографічній ситуації (до чого більш чутлива солідарна система) та з коливаннями в економіці і на ринку капіталів (що більше відчувається у накопичувальній



системі). Такий розподіл ризиків дозволить зробити пенсійну систему більш фінансово збалансованою та стійкою, що застрахує працівників від зниження загального рівня доходів після виходу на пенсію і є принципово важливим та вигідним для них.

Аналізуючи існуючу законодавчу базу України з питань пенсійного забезпечення, вимальовується наступна схема функціонування другого рівня:

1. **Дата запровадження** – внески на другий рівень почнуть сплачуватись з 1 січня того року, коли буде забезпечено бездефіцитність бюджету Пенсійного фонду України.

2. **Учасники** – особи, яким на дату запровадження перерахування страхових внесків до другого рівня виповнилось не більше 35 років.

3. **Тарифи внесків** – у перший рік запровадження працівники сплачуватимуть 2 % заробітної плати із збільшенням кожного наступного року на 1 % до досягнення 7 %.

4. **Ведення обліку** – протягом перших двох років запровадження сплати внесків Пенсійний фонд України буде адміністратором всіх платників внесків до другого рівня. Починаючи з третього року, учасники зможуть спрямовувати внески до недержавного пенсійного фонду (НПФ) за власним вибором, який буде здійснювати для них облік.

5. **Інвестування внесків** – протягом перших двох років функціонування другого рівня інвестування внесків будуть здійснювати приватні компанії з управління активами, обрані за тендером. Починаючи з третього року – компанія, яку обрав відповідний НПФ.

Враховуючи дані Державного комітету статистики України [1], можемо спрогнозувати можливі внески до другого рівня (табл. 1).

Таблиця 1

Можливі внески до другого рівня

Рік	Тариф внеску	Кількість учасників	Середньо-місячна заробітна плата	Сукупна сума внесків за місяць (млрд грн)	Сукупна сума внесків за рік (млрд грн)
2013	2 %	7 031 057	2500	0,352	4,2
2014	3 %	7 411 114	2675	0,595	7,1
2015	4 %	7 791 171	2862	0,892	10,7
2016	5 %	8 076 214	3063	1,236	14,8
2017	6 %	8 361 257	3277	1,643	19,7
2018	7 %	8 656 360	3506	2,124	25,5

Джерело: [1]

Як свідчить міжнародний досвід, у багатьох країнах світу установи другого рівня функціонують вже як мінімум 10 років. Цей



досвід може бути корисним Україні на шляху пенсійного реформування.

По-перше, слід забезпечити відповідне планування; по-друге, надати достатній час для виконання плану.

Уряду потрібно чітко контролювати впровадження адміністративних систем, необхідних для здійснення обліку та переказу внесків другого рівня. Зокрема, у Польщі та у Великій Британії було значне перевищення кошторису на впровадження комп'ютерних програм. У Швеції фактичний початок впровадження другого рівня відклали на рік у зв'язку з проблемами в інформаційному забезпеченні.

Припустимо, особа сплачує внески у розмірі 9 % заробітної плати протягом 40 років до приватного пенсійного фонду і отримує на ці внески інвестиційний дохід, що перевищує рівень інфляції на 5 %. Видатки у розмірі 1 % активів зменшують накопичену суму при виході на пенсію на 22 %, в той час як видатки у 2 % – майже на 40 %. Коли особи інвестують накопичені кошти, щоб забезпечити собі постійний дохід після виходу на пенсію, у них буде вираховано ще більше видатків [2].

Наведемо узагальнені дані щодо другого рівня пенсійного забезпечення (табл. 2).

Таблиця 2

Окремі країни з обов'язковою накопичувальною пенсійною системою

Країна, рік запровадження обов'язкової накопичувальної системи	У якому вигляді функціонує обов'язкова накопичувальна система	Яка установа здійснює збирання пенсійних внесків	Де акумулюються обов'язкові пенсійні внески	Хто є учасником обов'язкової накопичувальної системи	Розмір внесків до обов'язкової накопичувальної системи
1	2	3	4	5	6
Данія, 1964	Накопичувальна	Приватна компанія, яка здійснює управління пенсійними активами	Централізований державний фонд	Усі працюючі	90 датських крон (64,5 грн) – особа; 180 крон (129 грн) – роботодавець; загальний внесок – 2,5 % середньої заробітної плати.
Італія, 1996	Умовно-накопичувальна	Національний інститут соціального страхування	Національний інститут соціального страхування	Ті, хто розпочинає свою справу та ті, які працювали і сплачували внески не більше 18 років	9,19 % – працівник; 23,81 % – роботодавець



Продовження табл. 2

1	2	3	4	5	6
Киргизстан, 1996	Умовно-накопичувальна	Соціальний фонд КР	Соціальний фонд КР	Усі працюючі	10 % – працівник
01.01.2010	Накопичувальна	Соціальний фонд КР	Державний накопичувальний пенсійний фонд і приватні накопичувальні фонди		
Китай, 1997	Умовно-накопичувальна, та накопичувальна залежно від провінції	Орган соціального страхування	Державний фонд органу соціального страхування	Усі працюючі в приватному секторі	8 % – працівник
Угорщина, 1998	Накопичувальна	Податковий орган	Приватні пенсійні фонди	Ті, хто розпочинає роботу – обов'язкова участь, решта – добровільно	8 % – працівник
Казахстан, 1998	Накопичувальна	Державний центр по виплаті пенсій	Державний накопичувальний пенсійний фонд і приватні накопичувальні фонди	Усі працюючі	10 % – працівник
Польща, 1999	Накопичувальна	Державна установа пенсійного страхування (ZUS)	Приватні пенсійні фонди	Обов'язкова до 30 років, 30-50 років - добровільна	7,3% - працівник
Росія, 2002	Накопичувальна	Пенсійний фонд РФ	Пенсійний фонд РФ і недержавні пенсійні фонди	Особи, які народились пізніше 01.01.1967 р.	6 % –роботодавець; працівник може добровільно здійснювати доплату, але не більше 12 000 рублів на рік
Литва, 2004	Накопичувальна	Державний фонд соціального страхування (SODRA)	Приватні пенсійні фонди	Усі працюючі	5,5 % (до 2008 року); нині 3 % – працівник



Закінчення табл. 2

1	2	3	4	5	6
Естонія, 2004	Накопичувальна	Податкова та митна служба Естонії (облік – Естонський Центр цінних паперів (EVK))	Приватні пенсійні фонди	Особи, які народились пізніше 01.01.1983 р.	2 % – працівник + 4 % – держава (з 2001 по 2014 р.: 1 % – працівник, +2 % – держава; з 2014 по 2017 р. – 2 % – працівник + 6 % – держава)

Джерело: [5]

На питання, яким саме шляхом піде Україна, щоб забезпечити своїм громадянам пристойне пенсійне забезпечення за обмежених фінансових можливостей, дасть відповідь час. Але вже сьогодні цілком зрозуміло, що для того, щоб існуючу «солідарну» систему пенсійного забезпечення реформувати в багаторівневу (змішану), і щоб вона не перетворилась у «смішну», Уряду України доведеться прикласти чимало зусиль. Перш за все, це ліквідація фінансово-економічної безграмотності населення та повернення їх довіри до фінансових установ. А це неможливо вирішити без дієвого інституту незалежних фінансових консультантів.

ВИСНОВКИ

Проаналізувавши Українське законодавство та міжнародний досвід, можемо зробити ряд висновків.

1. Для запровадження другого рівня повинна бути встановлена чітка дата (бажано 01.01.2013).
2. Кабінет Міністрів повинен створити комітет, який би складався із представників як економічного, так і соціального блоків уряду для контролю за ходом запровадження другого рівня.
3. Пенсійні активи другого рівня повинні бути доступними для українських компаній як джерело, яке стимулюватиме розвиток економіки, особливо для малого та середнього бізнесу.
4. Ринки капіталів повинні особливо враховувати довгострокову перспективу інвестування пенсійних коштів.
5. Навчальні заклади повинні розробити відповідні програми підготовки фінансових консультантів.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Офіційний сайт Державного комітету статистики України. Режим доступу : http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2012/gdn/reg_zp_m/reg_zp_m12_u.htm.
2. Регулювання приватних пенсійних фондів – тенденції та виклики / Приватні пенсійні схеми ОЕСР. – № 4. – С. 158.
3. Малецький А. Накопичувальна система / А. Малецький



// Вісник Пенсійного фонду України. – 2007. – № 1. – С. 20–21. 4. Сандлер Д. Огляд сучасних систем пенсійного забезпечення / Д. Сандлер // Економіка та держава. – 2007. – № 12. – С. 92–94. 5. <http://www.ssa.gov.ua/policy/docs/progdesc/ssptw/>

Дата надходження до редакції – 01.10.2012 р.