

## ОПТИМІЗАЦІЯ ПРОПОРЦІЇ ПРАЦЕЗДАТНОГО ТА НЕПРАЦЕЗДАТНОГО НАСЕЛЕННЯ В УКРАЇНІ

*Розглянуто питання доцільності впровадження накопичувальної системи пенсійного забезпечення громадян країни, проаналізовано і аргументовано основні фактори, що вплинули на необхідність переходу до даної системи в сучасних умовах. Основна увага приділяється дослідженню ролі пенсійного страхування і його використання в накопичувальних програмах при формуванні національної пенсійної системи.*

*The necessity of pension stocker system implementation for Ukraine's citizens is disclosed. The basic factors that influence on current pension system transition and development are analyzed and argued. The role of pension insurance as well as its usage in pension stocker programs that develop national pension system is explored.*

**Вступ. Постановка проблеми.** Як свідчить демографічна тенденція через сорок років кожен працюючий в Україні буде змушений забезпечувати не

тільки себе, а й двох пенсіонерів. Через це потрібні екстрені реформи пенсійної системи. Віхою у розвитку пенсійної системи України є 1991 р. - створення Пенсійного фонду, запровадження сплати страхових внесків на виплату пенсій. У 1999 році розмежовано джерела фінансування пенсій за різними програмами між бюджетом Пенсійного фонду та держбюджетом. У 2000 році започатковано персоніфікацію відомостей про сплату страхових внесків, а також набрав чинності Закон „Про загальнобов”язкове державне пенсійне страхування”, яким передбачено створення трьох рівнів пенсійної системи. У 2006 році чисельність учасників недержавного Пенсійного фонду збільшилася вдвічі рік до року, сума його активів зросла утричі - до 128 млн. грн. У 2007 році запроваджено коефіцієнт підвищення пенсії у зв’язку зі зростанням середньої заробітної плати в галузях економіки. У 2008 р. - збільшено вартість одного року страхового стажу, відновлено диференціацію пенсій для більшості пенсіонерів, а у 2009 р. - призупинено підвищення прожиткового мінімуму, що безпосередньо впливає на розмір пенсій. Питання вибудови та обґрунтування необхідності трирівневої пенсійної системи в Україні потребує подальшого ретельного і комплексного опрацювання.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Заслуговують уваги дослідження вітчизняних вчених, це – Е.Лібанова, Н.Надточій, Н.Внукова, В.Грушко, Б.Зайчук, С.Юрій, О.Гаряча, В.Ульянов, О.Залетов, М.Шаповал, М.Шаварина.

Серед зарубіжних дослідників відмітимо В.Шахова, А. Соловійова, Г.Мак-Таггарта, М.Вінера, М.Волгіна, М.Вона.

**Формулювання цілей статті. Постановка завдання.** Мета статті - розкрити актуальність проведення пенсійної реформи в Україні, ключову роль в якій відіграє формування і функціонування пенсійного страхування. У сучасних перманентно фінансово-кризових умовах вирішення цієї проблеми є особливо актуальним і відповідно до прийнятої урядом Концепції подальшого проведення пенсійної реформи потребує поглибленого вивчення.

**Виклад основного матеріалу.** Тема своєчасної виплати пенсій активно та періодично експлуатується, адже близько 14 млн. пенсіонерів України - найактивніша частина електорату. Фінансово-економічна криза, що проходила в країні, не позначилась на їх доходах, оскільки доходи Пенсійного фонду з січня по червень 2009 р. перевищили планові на 21%. Пенсійний фонд досі виплачує пенсії без затримок і в повному обсязі, його дефіцит покривається у ручному режимі, проте робити це стає дедалі складніше. Видатки цього фонду зростають з кожним роком. Якщо в 2004 р. вони становили 36,2 млрд. грн., то у 2009 р. вони сягнули 164 млрд. грн. Водночас збільшуються і дотації, які цей фонд отримує з держбюджету - з 5,9 млрд. грн. (16,3% доходів фонду) у 2004 р. до 48 млрд. грн. (29,8%) у 2009 р. У 2009 р. дефіцит бюджету Пенсійного фонду перевищив 13 млрд. грн., а його виплати сягнули рекордної позначки – 84,6%

доходів держбюджету (16,5 %). За два-три роки бюджет Пенсійного фонду може зрівнятися з бюджетом держави.

Акумулювати доходи Пенсійного фонду стає дедалі складніше. За даними Держкомстату на 1 січня 2009 р. в Україні на 1000 працездатних осіб припадало понад 650 непрацездатних, зокрема близько 400 пенсіонерів (майже 40% населення). Причому якщо у 2009 р. кількість 18-річних майже на 120 тис. перевищувала кількість чоловіків віком 60 років і жінок віком 55 років, то в 2010 р. пенсіонерів на 20,7 тис. більше, ніж молоді, в 2011 р. - буде більше на 114 тис., в 2014 р. - на 168 тис. Пенсії отримують практично всі громадяни, які досягли пенсійного віку, але не кожен працездатний працює офіційно. За даними Держкомстату, з 20,5 млн. працюючих українців лише близько 15,5 млн. сплачують внески до Пенсійного фонду.

Проблеми з виплатами пенсій виникнуть вже наприкінці 2009 року. Причина тривіальна: заморожений прожитковий мінімум у зв'язку з економічною кризою може бути збільшений, що призведе до автоматичного збільшення пенсій. Нагадаємо також, що рік тому пенсії підвищили, а точніше здійснили їх перерахунок на новій зарплатній базі зі збільшенням оцінки кожного року стажу. За висновками фахівців Інституту демографії та соціальних досліджень НАНУ останніми роками в Україні під кожні вибори нестримно зростали пенсії і зарплати, а разом із ними надходження до Пенсійного фонду.

Очевидно, що надалі навантаження на Пенсійний фонд зростатиме, при цьому вже неможливо збільшити його доходи за рахунок підвищення ставки відрахувань із фондів оплати праці підприємств (основне джерело надходження фонду). Ця ставка і без цього є однією з найвищих у світі – 33,2%, що провокує „конвертацію” зарплат. На 2010 р. фонд оплати праці підприємств становив в найкращому разі 276 млрд. грн., тоді як у розрахунках Кабінету міністрів України фігурувала інша сума – 313 млрд. За даними Пенсійного фонду, третина найманих працівників щомісяця декларує доходи, що не перевищують мінімальної заробітної плати, відповідно вони та їхні працедавці платять мінімальні внески.

Вирішити проблему наростаючого дефіциту Пенсійного фонду можна двома шляхами: стимулювавши зростання зарплат або підвищивши рівень зайнятості. Передусім потрібно забезпечити адекватну оплату праці, вивести зарплати з тіні, скоротити категорії працівників, які мають право на достроковий вихід на пенсію. Тим часом уряд намагається мінімізувати розрив між доходами і видатками Пенсійного фонду за рахунок спрощенців і трудових емігрантів. Нагадаємо, постанова №366 від 14.04.2009 року зобов'язала підприємців, які користуються спрощеною системою оподаткування, здійснювати додаткові відрахування до Пенсійного фонду. Іншою постановою № 236 від 05.03.2009 року роз'яснено, як стати платниками внесків до Пенсійного фонду трудовим мігрантам. Обидва ці документи мають

рекомендаційний характер. Навіть за умови підвищення зайнятості та легалізації зарплат без системних реформ у середньостроковій перспективі пенсійній системі загрожують перманентні кризи аж до краху. За даними Інституту демографії та соціальних досліджень НАНУ нині на 10 українців, які працюють припадає дев'ять пенсіонерів, а через 40 років їх буде 14. У ЄС проблему вирішили введенням трирівневої пенсійної системи солідарної, обов'язкової накопичувальної та добровільної накопичувальної, органічно перерозподіливши відповідальність за забезпечену старість людини між державними роботодавцями і самими найманими працівниками. Як бачимо, у нашій країні пенсійна реформа заблокована, зате з подачі МВФ вже затверджено підвищення пенсійного віку, зокрема для жінок і чоловіків.

Щороку КМУ збільшує дотування Пенсійного фонду з держбюджету. Проте, на нашу думку, робити це потрібно не тільки до чергового підвищення виплат, а й для уведення другого і третього рівнів пенсійної системи, що сприятиме припливу інвестицій в економіку. На думку одних експертів, запровадження в країні обов'язкової накопичувальної складової системи підвищить довіру громадян до третього рівня – недержавних пенсійних фондів (НПФ). На думку інших дослідників обов'язкове страхування стимулюватиме легалізацію зарплат. Якщо молодь в країні рідко думає про пенсію, треба щоб частина відрахувань з фондів оплати праці накопичувалася на персональних рахунках, тоді вона зацікавиться в отриманні „білої” зарплати”. Хоч частина вітчизняних експертів вважає, що пенсійна система безнадійно застаріла, однак її реформа в умовах перманентної кризи може підірвати й без того хиткий бюджет Пенсійного фонду.

Досі трирівнева пенсійна система (солідарна, обов'язкова накопичувальна і добровільна) давала розвиненим країнам змогу вирішити проблему матеріального забезпечення громадян похилого віку в умовах старіння населення і чітко розподілити відповідальність за гарантування гідної старості між державою, роботодавцем і самим найманим працівником. В Україні проводять пенсійну реформу уже десяток років і поки що практично безрезультатно. Система пенсійного забезпечення в нашій країні на 99,99% солідарна. Її розробив канцлер Німеччини Отто фон Бісмарк ще в 1889 році. Суть цієї системи полягає в тому, що наймані працівники та їх роботодавці здійснюють обов'язкові відрахування на забезпечення осіб, які досягли пенсійного віку. Пропорції працездатного населення і пенсіонерів у Німеччині того часу дали змогу зробити ставку внесків до Пенсійного фонду на рівні 1,5 % заробітної плати. Пізніше солідарну систему ввели більшість країн світу. Довгий час ставки відрахувань залишалися незначними, проте поступово кількість пенсіонерів зростала, а чисельність працездатного населення зменшувалася. Проблему дефіциту пенсійних коштів спочатку вирішували, збільшуючи пенсійні відрахування. У 80-х роках ставки внесків до Пенсійного фонду у деяких країнах сягнули 30% і бізнес почав відходити в тінь. Щоб

зменшити навантаження на підприємців, влада почала підвищувати пенсійний вік, але це допомогло лише на деякий час. У 1990-х роках стало очевидно, що пенсійна система у вигляді лише солідарної складової існувати не може. Було придумано нову, трирівневу систему. Відповідальність за пенсійне забезпечення першого рівня (солідарного) взяла на себе держава, гарантуючи людям похилого віку мінімальний обсяг виплат. Другий рівень – обов’язковий накопичувальний – передбачав акумуляцію коштів на рахунках найманих працівників у спеціальній держустанові (зокрема за рахунок роботодавців). А добровільну накопичувальну складову системи (третій рівень) було створено для охочих самостійно відкладати гроші в недержавні фонди. У тій чи іншій формі трирівнева система працює майже у всіх розвинених країнах.

В Україні запровадженню такої системи мало сприяти ухвалення Закону України „Про обов’язкове державне пенсійне страхування” (набрав чинності з 01.01.2004року), що передбачав уведення другого рівня з 2007року. Проте досягти цього на практиці не вдалося. Зокрема, закон передбачав, що на особові рахунки найманих працівників має перераховуватися до 7% коштів від фондів оплати праці підприємств. При цьому ставка відрахувань до Пенсійного фонду (солідарна складова) повинна була зменшитися з 33,2 до 26,2%, але держава відмовилася від цієї ідеї, щоб остаточно не підірвати бюджету Пенсійного фонду.

Щоправда, є низка моделей поступового і менш болісного для Пенсійного фонду введення другого рівня пенсійної системи. Пропонується, зокрема, на першому етапі ввести особові рахунки лише для рахунку громадян віком від 25 до 40 років. Також розглядається можливість зниження ставки відрахувань на обов’язкове пенсійне страхування з 7% до 3-4%. На думку експертів, якщо з 2012 р. ввести другий рівень тільки для сорокарічних (ім ще 20 років до виходу на пенсію, і вони зможуть накопичити кошти) та затвердити ставку на рівні 1%, то доходи цього фонду зменшаться лише на 700 млн. грн. Такі витрати для ПФ з бюджетом 2164 млрд. грн. мізерні, але це зрушило б реформу з мертвої точки.

Крім цього, введення другого рівня пенсійної системи сприяло б розвитку третього. Діяльність недержавних пенсійних фондів (НПФ) легалізовано вже протягом шести років. Проте українці не довіряють їх роботі - частка таких фондів у загальному обсязі пенсійних відрахувань не перевищує 0,01% . У країні зареєстровано 108 НПФ, з яких працює лише половина. Учасниками цих фондів є 489 тис. громадян, активи НПФ за підсумками 1 кварталу 2009 року становили лише 661 млн. грн. Щоправда НПФ вже здійснюють виплати з 2005 року до кінця 1 кварталу 2009 р. вже виплачено 40 млн. грн. пенсій - крапля в морі. „Слід ураховувати, що 96% внесків у НПФ роблять роботодавці. Навряд чи можна говорити про популярність таких фондів поміж населення.

На нашу думку, перешкоджає роботі НПФ і нерозвиненість вітчизняного фондового ринку. Крім цього, експерти проекту USAID вважають, що завершення пенсійної реформи приведе до припливу інвестицій в економіку,

але ринок цінних паперів до цього не готовий. Ми також вважаємо, що НПФ буде складно вибрати якісні інструменти інвестування.

Сьогодні уряд підвищив пенсійний вік для жінок з 55 до 60 років. П'ятирічну різницю між виходом на заслужений відпочинок чоловіка і жінки придумав Бісмарк для того, щоб не виникало ситуацій, коли чоловік вийшов на пенсію, а дружина працює (середньостатистична різниця у віці подружжя становила п'ять років). Сучасні жінки живуть довше чоловіків. У середньому жінки працюють 25 років, а пенсії отримують 23 роки. При цьому у зв'язку з більш раннім виходом на пенсію, розміри їхніх виплат менші, ніж у чоловіків.

Ще один напрям пенсійної реформи в Україні – перегляд пільг щодо дострокового виходу на пенсію, наприклад у чоловіків у віці 45 років. Якщо ці пільги зумовлені важкими умовами праці, експерти рекомендують державі не просто скасувати їх, а створювати професійні пенсійні фонди, які забезпечуватимуть дострокову виплату пенсій, приміром, шахтарям. Літні люди з простягнутою рукою - це картина, знайома жителям навіть найбагатших країн світу. До сьогодні людство не винайшло жодної пенсійної моделі, яка стовідсотково виключала б феномен бідності серед літніх людей.

Старіння населення є головним викликом для реформування пенсійних систем не лише в розвиненому світі, а й у країнах так званого третього світу. Додає проблем національним пенсійним системам і глобальна економічна криза. У першу чергу внаслідок неї постраждали пенсійні фонди, що інвестували свої кошти в акції приватних підприємств. За оцінками консалтингової фірми Mc Kinsey, з початку кризи приватні пенсійні фонди у всьому світі втратили близько 18% своїх капіталів.

Зіткнувшись з патовими ситуаціями в національній економіці деякі країни були змушені вжити невідкладних заходів. Так, уряд Ірландії використав на гасіння короткострокових фінансових зобов'язань майже половину активів Національного пенсійного резервного фонду. Уряд Аргентини взагалі націоналізував приватні пенсійні фонди, а британський парламент прийняв рішення про поступове підняття пенсійного віку. Сьогодні у Британії чоловіки виходять на пенсію у 65, жінки у 60 років. У 2020 р. пенсійний вік зрівняється для обох статей, а у 2046 р. підніметься до 68 років.

Економічні катаклізми спонукають реформаторів пенсійних систем переосмислювати набутий досвід і рухатися далі. Ще до початку кризи експерти Світового банку вказували країнам з неререформованими пенсійними системами на перспективність, так званої нефінансової пенсійної моделі з визначеним внеском (national defined contribution model). У поєднанні з персональними накопичувальними рахунками ця система може бути вдалою відповіддю на обидва нинішні виклики: і старіння населення, і періодичні кризи на фінансових ринках, що ставлять під удар приватні фонди. Польща, Німеччина, Латвія, Італія, Чехія – усі ці країни встигли запровадити різні варіанти цієї моделі ще до

кризи на початку 2000-х років. Вважаємо, що лише інноваційні моделі можуть врятувати пенсійні системи від колапсу, спричиненого старінням населення.

Нефінансова модель із визначеним внеском є модернізованим варіантом традиційної солідарної державної системи пенсійного забезпечення, що фінансується з податку на фонд заробітної плати. Цей податковий тягар ділять між собою працедавці, наймані працівники та державні службовці. Але, на відміну від традиційної системи, модель із визначеним внеском передбачає персоналізований підхід до встановлення пенсій. Останні прив'язані до розміру сукупних внесків працівника на свій персональний рахунок, які він зробив упродовж усієї кар'єри. Що більше років працюватиме і що кращу заробітну плату отримуватиме людина, то вищою буде її пенсія. У такій формулі неодмінно враховується тривалість життя після виходу на пенсію, тобто пізніший вихід на пенсію гарантуватиме вищу виплату. Пенсії пенсіонерам при цьому виплачують їхні сучасники, які працюють.

У 1999 р. у Польщі було проведено реформу під назвою „Безпека через плюралізм”. Її результатом стала трирівнева пенсійна система, що складалася з трьох стовпів: нефінансових персональних рахунків, фінансових персональних рахунків та добровільних накопичувальних рахунків. Усі три стовпи взаємно доповнюють і перестраховують один одного. Визначений внесок працівників на перший персональний рахунок у Польщі становить 12,22% заробітної плати, внесок на другий персональний рахунок – 7,3%. За прогнозами польських демографів, у період з 2002 по 2050 рік співвідношення між кількістю працівників та пенсіонерів у країні може зменшитися з 4 до 1,5. За таких змін державна система пенсійного забезпечення навіть у її інноваційній персоналізованій формі не зможе убезпечити літніх людей від бідності. Тому з кожним наступним поколінням все більшої уваги набувають другий і третій стовпи пенсійної системи.

„Боротьбу” зі старінням завжди успішно проводили в Німеччині. Її багатокomпонентна пенсійна система, як і польська, пропонує працівникам, крім державного пенсійного забезпечення, ще й можливість відкрити власний накопичувальний рахунок. Та якщо у Польщі відкриття таких рахунків є обов'язковим для всіх, хто народився після 31 грудня 1968 року, то в Німеччині ця справа добровільна. Наразі вони все ще не вельми популярні поміж німців, які звикли покладатися на свою найдавнішу в світі державну пенсійну систему. Однак вона почала помітно розладнуватися. Ще наприкінці 1980-х років німецькі економісти підраховали, що в разі збереження тодішніх темпів старіння населення у 2035-му внески до пенсійного фонду мають сягнути 40% зарплати (якщо уряд не знижуватиме гарантованих пенсійних виплат).

Німецькі фахівці почали бити на сполох, як наслідок - 1990 -ті і початок 2000-х пройшли в цій країні під знаком пенсійних реформ. Фактично німецька система державного пенсійного забезпечення є еквівалентом не фінансової моделі з визначеним внеском. У чинній формулі розрахунку пенсії німці беруть

до уваги співвідношення між кількістю працюючих та кількістю пенсіонерів, обсяг внесків і стаж. У німецькій моделі розмір пенсії залежить від кількості набраних умовних балів, які нараховуються відповідно до стажу й щорічного доходу працівника. Загалом німецька пенсійна система проектувалася таким чином, щоб утримувати в певному коридорі як коефіцієнт заміщення (зарплат пенсіями), який до 2022-го мав би перевищувати 67%, так і розмір встановленого внеску, що до цього самого року мав би сягнути 22% зарплати. Навіть за оптимістичними прогнозами Світового банку, ні те, ні інше не є реальним у країні, населення якої невпинно старіє.

Досвід Німеччини і Польщі вчить головного: серйозне реформування пенсійної системи можливе лише в довгостроковій перспективі. Цей процес потрібно цілковито звільнити від політизації та популізму. Польща взялася за реформування своєї пенсійної системи, коли остання вже цілком збанкрутіла і кожен рік її функціонування у нереформованому стані невпинно збільшував дефіцит пенсійного фронду. Однак за допомогою ЄС та Світового банку їй вдалося виплутатися з цієї скрути. Україні зробити це буде значно важче.

**Висновки і перспективи подальших розвідок.** Проведені дослідження показали, що для ефективного проведення пенсійної реформи необхідно формувати оптимальну національну пенсійну систему, впроваджувати обов’язкову накопичувальну систему і розвивати її в добровільній формі через недержавне пенсійне забезпечення. Солідарна система, що працює за принципом утримання пенсіонерів наступним працюючим поколінням можлива лише при розширеному відтворенні населення (працездатних поколінь). Натомість маємо тенденцію до старіння населення в країні – понад 30% сьогодні складають особи пенсійного віку. Результати дослідження механізмів реалізації права на пенсію показали переваги принципів страхування над принципами забезпечення.

На найближчу перспективу практична діяльність НПФ в Україні передбачає інвестування коштів громадян у різні фінансові інструменти. За даними аналізу інвестиційного портфеля більшості НПФ у 2008 році, проведеного ДКЦПФР, він включав: депозитних коштів - 56,3%, облігацій – 27,3%, акцій – 9%, банківських металів – 3,7%, нерухомості – 1%. Це досить сприятлива інвестиційна картина збільшення вартості грошових ресурсів, що важливо в умовах прояву інфляційних процесів.

#### **Список використаних джерел:**

1. Концепція подальшого проведення пенсійної реформи . Розпорядження КМУ від 21.10.2009 р. № 1113 // Пенсійний кур’єр.- №44(338) від 30.10. 2009 р.
2. Близнюк В. Соціальні наслідки впровадження та розвитку накопичувальної пенсійної системи// Вісник ПФУ.-2009.-№6.-с. 26-27.
3. Грушко В. Пенсійна система України. Нач.посіб.-К.:Кондор.-2006.- 336с.
4. Ломанов І. Додаткове пенсійне страхування//Вісник ПФУ.-№3.2009.-с.20-23.



5. Морозова О. Міжнародні стандарти побудови пенсійної системи // Вісник ПФУ.-2004.№12.- С. 17-18.
6. Ніколаєнко В. Три кроки до забезпечення старості // Вісник ПФУ.-2009. -№10. -с. 24-25.
7. Путінцев А. Накопичувальну систему слід впроваджувати якнайшвидше // Вісник ПФУ.-2009.-№3.-с.12-13.
8. Рудик В. Необхідність впровадження та розвитку накопичувальної системи в сучасній пенсійній моделі України та роль в ній пенсійного страхування. „Формування ринкових відносин в Україні”. -К.: НДЕІ. Зб. наукових праць №3 (106). - 2010. - с.202-207.
9. Ткаченко Л. Вплив демографічних процесів на розвиток системи пенсійного забезпечення в Україні// Вісник ПФУ.-2008.-№4. -с.24-27.
10. Ульянов В. Питання накопичення // Вісник ПФУ.-2009.-№6.-с.20-21.
11. Юрій С.І., Шаварина М.П., Шаманська Н.В. Соціальне страхування. Підручник. -К.: Кондор.-2004.- 464 с.