

УДК 35087.43

В. С. Толуб'як,
к. держ. упр., докторант кафедри економічної політики,
НАДУ при Президентіві України

ДЕМІФОЛОГІЗАЦІЯ ПЕНСІЙНОГО ВІКУ

У статті розглянуто причини міфологізації категорії "пенсійний вік" та обґрунтовано необхідність відмови від використання цієї категорії і її демофологізації в майбутньому при нарахуванні пенсій.

In the article it is considered the causes of myth creating concerning the category "pension age". The author grounds the necessity not to use this category in the future and release it's from any myth in awarding of pension.

Ключові слова: пенсійна система, пенсійна реформа, пенсійний вік, зайнятість населення, демографічна ситуація.

Key words: pension system, pension reform, pension age, employment, demographic setting.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Криза 2008—2009 рр. підтвердила необхідність подальшого реформування пенсійного забезпечення громадян як в Україні, так і в багатьох інших країнах світу. Цього вимагає економічна, соціальна і фінансова ситуація, демографічні процеси, дефіцит бюджету Пенсійного фонду. Процеси, спричинені демографією та політикою, призвели до ситуації, за якої сьогодні середньостатистичний чоловік в країнах ОЕСР отримує пенсію протягом 18 років, а жінка — протягом 23 років, тоді як у 1970 р. цей період становив відповідно 11 і 14 років [6].

Крім того, прогноз демографічної ситуації до 2050 р. свідчить про те, що кількість людей у працездатному віці, тобто 18—59 років зменшиться на 44%, а кількість осіб старше 60 років збільшиться на 27 %. На одну особу у віці понад 65 років сьогодні припадає 5 осіб віком від 20 до 65 років. У 2050 р. це співвідношення становитиме один до двох [5]. Очевидним є те, що навантаження пенсіонерів на працююче населення, яке здійснює соціальні відрахування, збільшиться. Це призведе або до зростання соціальних відрахувань, що, в свою чергу, зменшить реальну заробітну плату працюючого покоління, або до зменшення пенсій, яка і так не є високою у більшості громадян України.

За даними ООН, кількість людей у віці старше 60 років щорічно збільшується на 2 відсотки і вже сьогодні в більшості європейських країн частка пенсіонерів перевищує 20 відсотків [11]. Також зростає тривалість життя. Таким чином, зменшується коефіцієнт демографічної підтримки людей похилого віку, тобто зменшується співвідношення осіб працездатного і пенсійного віку. Такі зміни є частиною феномена, який називається демографічним переходом або зсувом. Процес, який привів до поточної структури населення, є незворотнім, оскільки демографічні прогнози песимістичні навіть у таких країнах, як Швеція і Франція, де рівень народжуваності нещодавно зріс, проте він значно нижчий, ніж рівень відтворення [6, с. 23].

Вищевикладене змушує вживати невідкладних заходів щодо реформування пенсійної системи, у багатьох країнах світу, особливо в Україні. Насамперед, гостро постає питання щодо утримання чи збільшення пенсійного віку, яке сьогодні активно дискутують науковці і практики в Європі та Україні.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ПУБЛІКАЦІЙ

Проблеми реформування пенсійної системи, зокрема в частині підвищення пенсійного віку, є предметом дослідження багатьох науковців. Зокрема, Е. Лібанова [2] пропонує підвищення пенсійного віку для жінок, посилюючись на те,

що жінки в Україні живуть довше, працюють менше, а їх розмір пенсії складає 75 відсотків пенсії чоловіків. Воробйов Ю.М. та Гладжикурка В.О. [3] пропонують підвищення пенсійного віку для чоловіків на 1 рік впродовж двох років і подальше збільшення пенсійного віку для них буде залежати від їх середнього рівня тривалості життя. Для жінок, за їх переконанням, уже зараз таким же методом здійснити підвищення пенсійного віку на 5 років.

МЕТА СТАТТІ

Обґрунтування необхідності відмови від пенсійного віку як критерію призначення пенсії і запровадження механізмів, які ґрунтуються на страховому стажі та розміру заробітку, з якого сплачені страхові внески.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Історичний досвід свідчить, що зародження пенсійного забезпечення почалося не зі страхування по старості, а по інвалідності, оскільки через важкі умови праці й побуту більшість найманих працівників, які доживали до 65 років, фактично ставали непрацездатними. Діяльність перших страхових організації (кас), які займалися таким страхуванням і діяли в багатьох європейських країнах, ґрунтувалась на сплаті страхових внесків (принципі страхування) із заробітку учасників на створення капіталу каси на фіксовані виплати пенсій і допомог (своєрідний мінімум на прожиття). Учасниками таких кас могли бути тільки ті, хто мав змогу робити відповідні внески, а відтак, вони і члени їх сімей отримували право на допомогу.

У процесі історичного розвитку пенсійне забезпечення змінювалося під впливом багатьох чинників, у тому числі це традиції, менталітет народу, економічні та соціальні процеси та інші. Важливим історичним етапом страхування на випадок настання непрацездатності стала друга половина XIX ст. Стало очевидно, що страхування вигідне і для держави, яка була зацікавлена в накопиченні капіталу на довготривалий період [7, с. 29].

На початку XX ст. у багатьох країнах Європи запроваджено соціальне страхування за старістю. В СРСР таке страхування до 1929 р. не входило до сфери соціального страхування. Лише для окремих категорій працівників при досягненні 65 років пенсійне забезпечення за старістю почали запроваджувати дещо раніше — для викладачів вищих навчальних закладів (1924 р.), робітників текстильної промисловості (1928 р.), працівників важкої промисловості й транспорту (1929 р.). З 1932 р. досягнення пенсійного віку стало підставою пенсійного забезпечення робітників усіх галузей народного господарства (крім сільського господарства). Ухвалена

5 грудня 1936 р. Конституція СРСР проголосила право усіх громадян на матеріальне забезпечення в старості [9, с. 160].

До початку 50-х років переважна більшість економічно активного населення України була виключена з державної пенсійної системи. У 1960 р. в Україні лише 844 тис. (19,2%) пенсіонерів із 4,4 млн одержували пенсії по старості. Інші були пенсіонерами по інвалідності, за вислугу років, у разі втрати годувальника тощо, а 1,2 млн людей похилого віку взагалі не одержували пенсій [4, с. 21].

У 1964 р. було запроваджено пенсійне забезпечення для колгоспників. При цьому пенсійний вік для колгоспників спочатку був — 65 р. для чоловіків і 60 р. для жінок. У 1968 р. колгоспники отримали право на пенсію по старості на рівні з робітниками та службовцями, тобто у 60 і 55 років.

За радянських часів діяла державна солідарна пенсійна система, яка була своєрідною фінансовою пірамідою і добре працює, коли з кожним роком кількість нових учасників збільшується, а кількість отримувачів пенсії або зменшується, або є сталою. Вона не повинна бути обтяженою пільгами та доплатами, які здійснюються з коштів пенсійного фонду. Така система, по суті, залишилася в Україні на сьогодні, а проблема пільг залишається невирішеною.

"Одержавлення" пенсійного страхування було наслідком того, що основним власником засобів виробництва та роботодавцем була держава. Тому економічна та фінансова відповідальність щодо забезпечення соціальних ризиків лежала на ній. Закономірним було і об'єднання коштів пенсійного страхування з державним бюджетом — створення таким чином єдиної страхової бази всіх видів ризику.

Злиття фондів соціального страхування з державним бюджетом породило "котловий" механізм формування коштів. Податки і страхові внески сплачувались в державний бюджет, а потім розподілялися по фондах відповідно до потреби. Зважаючи на те, що практично усі підприємства були державними, діяла практично єдина система заробітної плати. Облік індивідуального внеску громадян у формуванні "котлових" коштів для їх майбутнього пенсійного забезпечення не вівся. Різниця в розмірі пенсій громадян теж була незначною 2—3 рази. Діяла чітка обмеженість у пенсійному забезпеченні. Призначення пенсії здійснювалося за 2 останні роки або за п'ять підряд на вибір працівника. Це давало можливість певній кількості громадян мати запис у трудовій книжці про трудову участь протягом (20) 25 років, а заробіток брався до уваги за 2 або 5 років.

Усе це за півстоліття вкорінилося в свідомості людей, що вони зовсім не задумувалися (а з іншої сторони, і не було особливих потреб задумуватися) про майбутню пенсію та величину трудового стажу, який не відігравав ніякої ролі у розмірі призначеної пенсії. Особиста фінансова участь, а саме — кількість сплачених страхових внесків самим працівником та його роботодавцем, не приймалася до уваги. Здебільшого люди старалися (що і продовжує панувати сьогодні) якимось допрацювати до пенсійного віку, оформити пенсію, яка в середньому складала 50—70 карбованців, а потім продовжували все-таки працювати. Усе це сформувало міцне підґрунтя (базу) для міфологізації пенсійного віку як основного критерію права для виходу на пенсію. Такий міф пенсійного віку підходив системі й призвів до непохитності, що набрало великої соціальної політичної ваги. Сьогодні більшість громадян вважає збільшенням пенсійного віку соціальною катастрофою для українського суспільства.

Сама ідея раннього виходу на пенсію є хибною. За радянських часів низький пенсійний вік вважався важливим досягненням соціалістичної системи господарювання. Але тоді панувала утопічна думка, що скоро настане комунізм і працювати взагалі буде бажанням, а не потребою. Сучасна соціальна парадигма передбачає, що зайнятість є важливою складовою суспільного життя людини, її розвитку та самореалізації. Європейська стратегія зайнятості визначає одним з пріоритетних напрямів подовження періоду трудово-

го життя, зокрема, активне старіння, наголошуючи на необхідності використання унікальних навичок та досвіду працівників старшого віку. Лісабонська стратегія встановила цільовим орієнтиром досягнення рівня зайнятості населення країн ЄС віком 55—64 років до 2010 р. 50%. Не випадково в Україні та в більшості постсоціалістичних країн фактично така кількість пенсіонерів працює.

Існуюча нині в Україні межа пенсійного віку — 55 років для жінок, 60 років для чоловіків — була встановлена ще у 30-х роках минулого століття і жодного разу не переглядалася. Проте ще за радянських часів (1970—1980 рр.), з огляду на швидке прогресування процесів старіння населення, науковці почали порушувати питання щодо необхідності підвищення пенсійного віку, оскільки всі демографічні прогнози показували загрози зростання співвідношення кількості населення пенсійного й працездатного віку. Ці дискусії тривають донині.

"Міфічність" пенсійного віку сьогодні підсилюється багатьма політиками, які посилаються на те, що в Україні коротка тривалість життя, хоча статистика доводить інше. Звично постає питання: що краще віддати людині зароблене сьогодні чи вона має чекати пенсії до настання пенсійного віку у злиднях? Наведемо два життєвих приклади. Чоловік відпрацював 35 років, отримуючи високу заробітну плату, з якої були сплачені значні суми страхових внесків на пенсійне забезпечення. У віці 55 років він з різних причин залишається без роботи та не має можливості шукати її на відстані свого місця проживання. Або у жінки, яка має 50 років і відповідно страховий стаж та участь в системі пенсійного страхування, виникла потреба догляду за перестарілими батьками чи онуками. У таких людей (а їх зовсім не мало) є два варіанти вибору: змиритися і чекати пенсійного віку або шукати можливість, правдами-неправдами, оформити інвалідність, щоб мати хоч якесь матеріальне забезпечення. Чому ж їм не оформити пенсію в розрахунок фактичного страхового стажу та сплачених страхових внесків. Можливе застереження, що це ляже на плечі Пенсійного фонду. Але ж таким людям служба зайнятості виплачує допомогу. При тому ці особи звертаються по допомогу як малозабезпечені та за призначенням субсидій на оплату комунальних послуг. Тому як варіант державної політики в сфері пенсійного забезпечення нині необхідно розглядати і призначення пенсії із скороченням сьогодні діючого пенсійного віку, відкинувши міфічний бар'єр "пенсійний вік". А право вибору: робити це чи ні — залишити за людиною. Зрозуміло, що за умов дострокового виходу на пенсію її розмір має бути нижчим. Але багатьом особам може бути вигідним отримувати менший розмір пенсії, але довше. При цьому спаде соціальна напруга в суспільстві та збережеться купівельна спроможність.

Тим часом демографічна ситуація, що склалася сьогодні в Україні, справляє негативний вплив на економіку і соціальну сферу, спонукає до радикальних перетворень. Старіння населення в Україні зумовило погіршення співвідношення між категоріями працездатного та непрацездатного віку. За прогнозами Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, населення України у працездатному віці зменшиться з 27,2 млн у 2009 р. до 22,9 млн у 2025 і 17 млн у 2050 р. До того ж кількість платників внесків є набагато меншою, ніж кількість працездатних, а кількість пенсіонерів, навпаки, — більшою, ніж кількість осіб у непрацездатному віці. У 2009 р. на 100 осіб, які сплачували пенсійні внески, припадало 88 осіб, які отримували пенсію. У 2025 це співвідношення вже складе 1 до 1, а у 2050 — 125 пенсіонерів на 100 осіб, які сплачують пенсійні внески [10]. Це означає, що у майбутньому працівник має заробити на оплату своєї праці, на свою пенсію та ще на третину пенсії іншого пенсіонера.

З демографічних тенденцій випливає, що без радикальних реформ пенсійної системи майбутні пенсіонери потраплять у набагато гіршу ситуацію, ніж нинішні. Середня пенсія у 2009 р. становила 40% від середньої заробітної плати, у 2050 ста-

новитиме тільки 28%. Звісно, не такого майбутнього чекають сьогоднішні працівники і не на таке майбутнє вони заслуговують. Тому уже сьогодні необхідно здійснити відповідні заходи державної політики на виправлення та покращення ситуації у сфері пенсійного забезпечення громадян України.

Самі по собі демографічні зміни (нижча народжуваність і довша тривалість життя) є, можливо, також незворотні. За інформацією Держкомстату, в Україні у 2009 р. народилося 512,5 тис. осіб, померло — 706,7 тис. осіб, таким чином природне скорочення населення склало 194,2 тис. осіб. В останні роки народжуваність населення в Україні зростає, проте цей процес ще не забезпечує природного відтворення країни.

Заходи державної політики, які спрямовані на зростання народжуваності, навіть якщо принесуть результати, то не зразу і не в кожній країні, і не зможуть повернути демографічну структуру населення назад, на рівень, який вирішив би значну частину демографічних проблем. Тому демографічні зміни мають бути враховані як природний стан речей. Пенсійні системи можуть бути скориговані до такої ситуації (що краще) або проігноровані (що призведе до великих соціальних і економічних витрат).

Одним із варіантів виправлення ситуації щодо співвідношення працюючого населення та пенсіонерів, який широко використано в багатьох країнах світу, є підвищення віку виходу на пенсію, відповідно до якого автоматично збільшується кількість осіб, які здійснюють пенсійні внески, і зменшується кількість пенсіонерів. Це не впливає на літніх людей (які вже на пенсії), котрим суспільство може надати вищі виплати за нижчих витрат з боку працюючих. Підвищення віку виходу на пенсію має позитивне значення для економіки країни в довгостроковій перспективі. На думку М.Свенціцькі, без підвищення пенсійного віку рівноваги пенсійної системи не буде ніколи, тому що тиск демографічних трендів на неї настільки сильний, що ні солідарна, ні накопичувальна система його не витримає. З кожним роком буде дедалі гірше. Прогнози Аналітичного центру Блакитної стрічки ПРООН показали, що без зміни поточної системи співвідношення пенсії до заробітної плати до 2050 р. становитиме лише 28 відсотків [7].

Причинами, що зумовлюють необхідність підвищення віку виходу на пенсію, є: 1) негативні демографічні тенденції; 2) економічна ситуація, стан бюджетних фінансів, слабка платоспроможність Пенсійного фонду. Причини та способи вирішення цих проблем є схожими в усіх країнах, і відрізняються лише певними своїми особливостями.

Для України підвищення пенсійного віку є особливо важливим і має такі переваги:

- розширення можливостей розвитку людського потенціалу та реалізації трудових прав;
- підвищення рівня життя пенсіонерів завдяки збільшенню тривалості стажу та розміру пенсій;
- покращення фінансової спроможності пенсійної системи та всієї системи суспільних фінансів;
- пом'якшення проблеми дефіциту робочої сили.

Аргументом проти підвищення пенсійного віку в Україні часто називають низьку очікувану тривалість життя при народженні у порівнянні з іншими європейськими країнами. Проте у 2007 р. тривалість життя середньостатистичного українця на момент виходу на пенсію становила 23,1 р., тоді як жителя ОЕСР — 20,5 р. [6, с.41].

Підвищення пенсійного віку справляє позитивний вплив на пенсійну систему, оскільки люди працюють і сплачують внески довше, а отримують виплати в середньому протягом коротшого періоду. Сьогодні люди працюють коротший період часу в порівнянні з їхньою тривалістю життя, ніж це було декілька десятиліть тому. Це є серйозним аргументом для здійснення змін. Більш пізній вихід на пенсію є раціональним з соціального та економічного боку. Це давно усвідомили у розвинених країнах. У багатьох країн встановлено однакові вікові межі виходу на пенсію для жінок і чоловіків:

Японія, Німеччина, Швеція, Португалія, Естонія, Іспанія, Канада, Франція та інші, всього 76 країн. Однак є країни, де жінки мають перевагу над чоловіками і виходять на пенсію за віком раніше: Італія, Греція, Австрія, Великобританія, Словенія, Литва, Румунія, Словаччина, а також Білорусія, Росія і Україна — усього 55 країн [3].

Усі європейські країни здійснювали пенсійну реформу, насамперед, шляхом підвищення пенсійного віку, що було зумовлено демографічними тенденціями. Сьогодні Україна мала б уже перші позитивні результати підвищення пенсійного віку, якщо б робила реформи за прикладом європейських країн. Проте це питання набрало політичного характеру і залишається об'єктом дискусій.

Підвищувати пенсійний вік та знижувати соціальні стандарти для робітників — це найпростіше рішення, яке обрали сьогодні європейські країни. До кризи дефіцити пенсійних фондів покривалися з державного бюджету. Світова фінансова криза 2008—2009 рр. у черговий раз поставила багато країн на роздоріжжя щодо пенсійної реформи. На початку 2010 р. уряд Іспанії оголосив про наміри поступового збільшення пенсійного віку, починаючи з 2013 р. з 65 до 67 р. Подібні наміри мають Німеччина, Данія, Велика Британія та Франція [8]. У Канаді пенсійну реформу вирішили здійснювати іншим способом. Там людина може вийти на пенсію з 55 р. А державна винагорода за стаж є лише незначною частиною пенсійного забезпечення. Ці два різних напрями поступово віддаляються один від одного і стають протилежними шляхами розвитку пенсійної системи.

Дещо особлива ситуація у Франції, де пенсійна система, яка складалася ще за президента-соціаліста Франсуа Міттерана, — вихід на пенсію в 58 років при збереженні всіх соціальних гарантій. Сьогодні це тягне країну у боргову прірву. Нагальну потребу реформування пенсійної системи Франції доводить і постійно зростаючий дефіцит пенсійного фонду, який у 2010 р. складає 10,7 млрд євро. При цьому більшість пенсійних фондів поки що знаходяться у національній власності, а ідеї їх приватизації відкидається.

Уряд Франції, прийнявши до уваги економічну нестабільність і досвід Аргентини, де приватні пенсійні фонди наробили багатомільярдні борги, граючи на біржі, та розорилися, одразу почав підвищувати стаж і пенсійний вік. Громадськість відповіла на це постійними страйками та акціями непокорі, які майже безперервно тривають вже кілька років. Проте, незважаючи на це, у 2007 р. уряд збільшив трудовий стаж для робітників небезпечних та шкідливих професій, а у 2009 р. підняв пенсійний вік до 60 р. Остання хвиля страйків почалася 30 липня 2010 р., коли уряд оголосив намір підвищити пенсійний вік до 62 р. для чоловіків та жінок. Одночасно збільшився і стаж для отримання єдиної державної пенсії до 41 р.

Аналітик BNP Paribas Домінік Барбет вважає, що попри страйки влада Франції таки поступово доведе пенсійний вік до 65 років. Цьому сприятимуть поступове збільшення тривалості життя, яка зараз у Франції сягнула за 70 років, а профспілки виводять людей на вулиці, аби не демонструвати владі пасивність (за опитуванням газети Le Figaro, більше 58% населення підтримують урядові реформи, бо розуміють складну ситуацію в пенсійному фонді і в країні в цілому) [12].

Робітники Франції вимагають також і структурних реформ, щоб формування пенсійних виплат ставало більш відкритим і справедливим. Проте уряд не поспішає створювати приватні та напівдержавні системи пенсійного забезпечення, побоюючись втратити контроль над сферою пенсійного забезпечення. Він вважає за краще переживати постійні хвилі народного невдоволення, але тримати пенсії у власних руках, а реформи відкласти на майбутнє.

Канадський уряд, навпаки, вирішив зменшити частку державної пенсії та зробити ставку на солідарні відрахування в пенсійні фонди, що будуть інвестувати кошти в цінні папери та отримувати прибутки. Зміни до пенсійного зако-

нодавства у 2010 р. передбачають пільги для підприємців, які постійно переводять гроші в пенсійні фонди своїх робітників та беруть на роботу людей, незалежно від їхнього віку. В результаті зараз в цій країні пенсіонер буде отримувати 3 різновиди пенсій: державну, з досягненням 65 р., пенсії з відрахувань у приватний робітничий фонд, який узгоджують роботодавці і робітник та приватні заощадження. До того ж державна допомога на старість з початку складала лише 450—500 канадських доларів на місяць, це приблизно третина пенсії, яку отримує в середньому житель Канади.

Більша частина пенсії за новою реформою має формуватися з власних заощаджень у приватних пенсійних фондах та з податкового відрахування в приватний робітничий фонд. Одночасно в країні постійно діє система повернення втрачених заощаджень на випадок розорення трастового фонду. Відтак в Канаді посилюється контроль над Радою з інвестування пенсійних фондів. Зараз приватні та державні фонди з акумулювання пенсійних коштів можуть вкладати свої активи в цінні папери та деривативи. Ця частка іноземних акцій не має перевищувати 30%. Так, на думку аналітиків Ради, вона буде змушена стимулювати власне виробництво.

Використовуючи всі три різновиди пенсії, людина може отримувати до 70% свого найбільшого прибутку з часів трудового стажу.

Пенсійна реформа в Канаді назріла у 2009 р. через поступове старіння населення, зростання дефіциту державного бюджету. У Канаді 15% населення країни старше 65 років. Офіційна пенсія нараховується з досягненням 65 років. Так, за даними центру Брукінгса, більше 40% робітників ідуть на відпочинок раніше, бо досягають потрібної суми в приватних накопиченнях та через приватний робітничий фонд. Тому у 2010 р. Організація з економічного співробітництва та розвитку визнала, що канадська пенсійна система є однією з найбільш прогресивних і стабільно забезпечує високу пенсію. В результаті кризи Канада обрала шлях гармонізації відносин між роботодавцями та робітниками через податкові пільги. Одночасно посилюється система приватного накопичення пенсійних фондів, яка є більш ризикованою в сучасному світі та приносить більш високі й стабільні прибутки.

Втім, українцям, які поки не довіряють недержавним фінансовим організаціям, цей варіант може не підійти. Але досвід Канади доводить, що підвищення пенсійного віку — не єдиний можливий шлях вирішення проблеми, адже після підвищення пенсійного віку він майже дорівнюватиме тривалості життя. А головне — досвід Канади свідчить про можливість демофологізації пенсійного віку.

Загалом, як показує світова динаміка, пенсійний вік постійно відтермінується. Це дає підстави для більш філософського погляду на питання: а чи потрібна законодавча чи нормативна фіксація пенсійного віку? Сьогодні більшість пенсійних систем світу ґрунтуються на трьох чинниках: страховий стаж, заробіток, з якого сплачено страхові внески, і пенсійний вік. Причому перші два чинники є визначальними для майбутньої пенсії. Надалі буде посилюватись основна умова виходу на пенсію — фінансова участь особи в інвестуванні пенсійної системи, що знов-таки підтверджує непотрібність такої відправної точки при призначенні пенсії як пенсійний вік.

Нині в Україні законом передбачено, що особа, яка набула право на пенсію за віком може працювати і відкласти її оформлення. Пенсія за віком, призначається з урахуванням страхового стажу на день звернення за її призначенням. Більше того, за кожен повний рік страхового стажу пенсія підвищується на 3% до 85,32% за десять років пізнього оформлення пенсії [1]. Однак в українському суспільстві продовжує панувати "міф" пенсійного віку: як допрацювати, добути і оформити пенсію, не думаючи про її розмір.

За таких обставин громадянин не думає про страховий стаж, високі заробітки і сплату пенсійних внесків, а думає більше про пенсійний вік та про скоріше оформлення пенсії.

Така ситуація, на нашу думку, шкодить і громадянину, і державі. Тому дедалі більше набирає актуальності і аргументованості питання відмови від пенсійного віку і запровадження механізмів пенсійних нарахувань по двох основних чинниках: страховому стажу та заробітку, з якого сплачений страховий внесок. Йдеться про відмову від фіксованого і перехід до гнучкого встановлення пенсійного віку на основі договору з органами пенсійного забезпечення. При цьому розмір пенсії повинен мати гнучку прив'язку до страхового стажу і обсягів страхових внесків. Наприклад, середньоєвропейський вік (65 років) може бути визначений як оптимальний критерій, до якого має бути застосовано систему корегуючих коефіцієнтів: перших понижених — при достроковому виході на пенсію і підвищених — при пізнішому оформленні пенсії. Аналогічні корегуючі коефіцієнти доречно застосувати і стосовно накопичених пенсійних внесків чи загального заробітку. Така система не стимулювала б ранній (як зараз), а більш пізній вихід на пенсію. А це вигідно для держави (насамперед, для економіки) і для громадянина.

Щодо межі пенсійного віку, то її можна використовувати для окремих категорій працівників, де виконання ними службових обов'язків залежить від їх фізичного стану, тобто здоров'я. Проте і у цих випадках, якщо буде забезпечена висока заробітна плата та введена накопичувальна складова пенсійної системи, особа зможе здійснити необхідні накопичення для майбутньої пенсії.

Використання в сфері пенсійного забезпечення системи персоналізованого обліку сьогодні дає можливість чітко отримувати інформацію про заробіток і стаж особи, які відіграють основну роль у нарахуванні пенсії та дає можливість визначити особистий внесок у пенсійну систему. Отже, категорія "пенсійний вік" девальвує і втрачає економічний, соціальний і політичний зміст. Є сенс розглядати не пенсійний вік, як відправну точку при призначенні пенсії, а брати за основу заробіток і страховий стаж, які формують страховий фонд для виплати майбутньої пенсії.

Солідарна пенсійна система дуже залежить від демографічних ризиків, тобто від співвідношення між чисельністю пенсіонерів та платників пенсійних внесків. Тому нам необхідно будувати потужну накопичувальну систему, яка дасть можливість розподілити ризики в системі пенсійного забезпечення. Розглянутий досвід Канади та досвід ЄС, де в середині 80-х років ситуація з пенсійним забезпеченням була так само складною, доводить, що достойна пенсія і кардинальне зменшення пенсійного навантаження на державні фінанси можливі лише через глибоку пенсійну реформу шляхом створення трирівневої збалансованої пенсійної системи та закріплення відповідальності за працівниками їх майбутньої пенсії.

Окрім демографічної зміни, пенсійні системи страждають від заходів політики, що націлені на підвищення рівня щедрості пенсійних систем (вищі виплати і більш ранній вихід на пенсію). Такі заходи практично не використовуються в наш час. Однак вони призвели до ситуації, коли співвідношення середньої кількості років життя після виходу на пенсію до кількості років зайнятості є значно вищим, ніж у часи, коли пенсійні системи були розроблені й запроваджені в Європі.

У наш час уряди є більш раціональними і намагаються стимулювати зайнятість, що означає створення стимулів для працівників брати участь на ринку праці та покращення їх можливостей у працевлаштуванні, а також стимулів для роботодавців наймати більше людей. Стимулювання неактивності означає витіснення людей з ринку праці (наприклад, через можливість раннього виходу на пенсію), пропонуючи їм взаємін різні типи профінансованих трансфертами виплат, замість зарплати. Цей вид політики є дуже затратним і небезпечним для суспільства, оскільки неактивність (бездіяльність) на відміну від праці, знижує добробут.

Зважаючи на вищевикладене, категорія "пенсійний вік" у соціалістичній системі була потрібна як відправна точка.

Сьогодні кардинально змінилися обставини і виникає явна необхідність відступати від такої відправної точки при призначенні пенсій, як пенсійний вік. Ринкове середовище вимагає індивідуальної відповідальності суб'єктів страхування за дотриманням умов та принципів страхування, чим і відрізняє її від централізованої системи соціального забезпечення. Державне втручання повинно проявлятися у вигляді створення законодавчої бази та дотримання її норм, а також контролю за порядком інвестування пенсійних активів та заощаджень застрахованих осіб.

Розвиток ринкової економіки в світі та Україні дає більші можливості для реалізації своїх ідей громадянам, робить їх незалежними від бюрократичних поглядів, підвищує можливість ефективності своєї діяльності. Це означає, що людина може сама про себе подбати, рідко звертатися за допомогою до держави. Будуючи демократичне суспільство, не слід забувати про право людини на вибір. Громадяни самі повинні вибирати, коли їм оформляти пенсію і у скільки років. Проте вони також повинні пам'ятати, який вклад вони зробили у формування фінансових ресурсів пенсійної системи для своєї майбутньої пенсії. Для прикладу, у свій час в Німеччині були обладнані спеціальні пункти, які містили інформацію про сплату страхових внесків громадян впродовж їхньої трудової діяльності і можна було отримати інформацію про майбутній розмір пенсії на момент звернення, при надалі незмінних умовах. Це заставляло задуматись працездатне населення: прийняти ці умови і в майбутньому отримувати розрахований розмір пенсії чи шукати вище оплачувану роботу чи шукати додаткові заробітки чи збільшувати розмір страхового внеску з доходу, який вони отримують сьогодні.

Пенсійна система являє собою інституційну структуру обміну між поколіннями. Населення працездатного віку (насамперед, те, яке працює) бере участь у виробництві, отримуючи лише частину вартості виробленого продукту. Решта ділиться з пенсіонерами. Конкретний вибір пенсійної системи відіграє важливу роль щодо ефективності такого обміну, але не може змінити його природу. Пенсіонери споживають частину ВВП, виробленого працездатним населенням. Якщо пенсійна система розроблена добре, процес розподілу ВВП між працюючим населенням і пенсіонерами проходить плавно і не впливає на економіку. Погано розроблена пенсійна система не надає населенню необхідних виплат і уповільнює довгострокові результати економіки, що призводить до зниження рівня добробуту.

ВИСНОВКИ ТА ПРОПОЗИЦІЇ

Вищевикладене спонукає до висновку, що в ближчому майбутньому такий соціальний стандарт, як пенсійний вік, повинен відійти на другий план. Ставку необхідно робити на два показники — заробіток (з якого сплачується страхові внески накопичується страховий фонд) і страховий стаж, протягом якого особа здійснювала відрахування.

Як розмір заробітку (страхових внесків), так і страховий стаж повинні бути більшими, що в кінцевому результаті забезпечить особі гідну пенсію. Отже, завданням державної політики є забезпечення достойної (високої) заробітної плати та можливість реалізувати людям свої трудові здібності якомога довше.

До питання підвищення пенсійного віку як методу раціоналізації пенсійної системи потрібно підходити комплексно. Просто взяти і змінити його буде неправильно. Необхідно здійснювати заходи із підвищення тривалості життя, охорони праці, запровадження медичного страхування, розширення зайнятості, перепідготовки кадрів з урахуванням вікових особливостей тощо.

Для покращення стабільності пенсійної системи ефективною є політика, яка має на меті пізніший вихід на пенсію. Працівники — або в більш широкому сенсі економічно активне населення, фінансують пенсії. Чим більша група активного населення, тим меншою є індивідуальна частка таких витрат на

одного працівника (внесок). Вища зайнятість означає вищий рівень пропозиції робочої сили для виробництва, що стимулює ріст ВВП, проте лише офіційна зайнятість, що враховує тих, хто платить внески, фінансує пенсійну систему. Реформує пенсійну систему, уряд має переслідувати мету не лише підвищення зайнятості, але й також її легалізації. У Європі обидва напрями є типовими і практично ідентичними. У випадку України це не так, оскільки рівень зайнятих, що реально здійснюють пенсійні внески, складає близько 70% від усієї зайнятості. Збільшення частки легальної зайнятості передбачає збільшення внесків до системи пенсійного забезпечення.

Сьогодні необхідно працювати над досягненням балансу соціальної справедливості, тобто скільки особа впродовж свого трудового часу вклала в систему пенсійного забезпечення, стільки і повинна отримати. Про це особа має знати і бути в цьому впевненою, розпочинаючи свою трудову діяльність.

Подальшими напрямками наукових досліджень у сфері пенсійного забезпечення може бути вивчення ризиків, що виникають у процесі реформування пенсійної системи, та розробка заходів запобігання їх негативному впливу.

Література:

1. Бенько І. Основи пенсійного забезпечення громадян України: проблеми та перспективи розвитку [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.library.tane.edu.ua/images/nauk_vydannya/5YVaPD.pdf
2. В Інституті демографії вважають, що підвищення пенсійного віку в Україні непопулярний, але дуже необхідний захід [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zik.com.ua/ua/news/2010/03/28/222493>
3. Воробйов Ю.М. Аналіз стану державного пенсійного страхування в Україні [Електронний ресурс] / Ю.В. Воробйов, В.О. Гладжикурка. — Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nvfb/2009_3/Magazine_03_09_st1_pp6-13.pdf
4. Загальнообов'язкове державне пенсійне страхування [навчальний курс] / Зайчук Б.О., Зарудний О.Б., Березіна С.Б., Александров В.Т., Недбаєва С.М. — Київ: НВП "АВТ", 2004. — 256 с.
5. Експертна записка "Про проблематика підвищення віку виходу на пенсію в Україні" [Електронний ресурс] / Аналітично-дорадчий центр Блакитної стрічки ПРООН. — Київ, 2008. — Режим доступу: <http://www.pension-reform-ukr>.
6. Пенсійна реформа: виклик для України [Електронний ресурс] // Аналітично-дорадчий центр Блакитної стрічки ПРООН. — Київ, 2008. — Режим доступу: <http://www.pension-reform-ukr>.
7. Пенсійна реформа: що заважає? / Н. Яценко, Ю. Сколотяний // Дзеркало тижня. — 27 березня — 2 квітня 2010. — № 12 (792).
8. Підвищення пенсійного віку: що раніше, то краще [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www/pension.giev.ua/pensref/obgovoren1.html>
9. Право соціального забезпечення України: [навчальний посібник] / Бойко М.Д. — Вид. 4-те, доповн. та перероб. — К.: Атіка, 2006. — 400 с.
10. Свенціцькі М. Виправлення пенсійної системи / М. Свенціцькі. — Дзеркало тижня. — 30 квітня — 14 травня 2010. — № 17 (797).
11. Черненко К.П. Особливості впровадження накопичувальної складової пенсійної системи в Україні / К.П. Черненко [Електронний ресурс] // Наукові праці. — Том 99. Випуск 86. Режим доступу: http://www.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/Npchdu/Economy/2008_86/86-13.pdf
12. Що може стати альтернативою пенсійної реформи [Електронний ресурс] // Економічна правда за 19 серпня 2010. — Режим доступу: <http://www.epravda.com.ua/publications/2010/08/19/245478/>

Стаття надійшла до редакції 08.09.2010 р.