

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ  
ПРИ ПРЕЗИДЕНТОВІ УКРАЇНИ

Кваліфікаційна наукова  
праця на правах рукопису

КОЗАК ТАРАС МИРОСЛАВОВИЧ

УДК 351.84:364]:005.591.4:314-044.372](477)

ДИСЕРТАЦІЯ

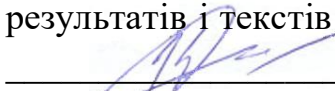
РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
В УМОВАХ ДЕМОГРАФІЧНОЇ КРИЗИ В УКРАЇНІ

Спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування»

Галузь знань 28 «Публічне управління та адміністрування»

Подається на здобуття наукового ступеня доктора філософії

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

  
\_\_\_\_\_ Т.М. Козак  
(підпис, ініціали та прізвище здобувача)

Науковий керівник – Мороз Володимир Васильович, кандидат наук з  
державного управління

Київ – 2021

## АНОТАЦІЯ

Козак Т.М. Реформування системи пенсійного забезпечення в умовах демографічної кризи в Україні. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття ступеня доктора філософії з галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування» за спеціальністю 281 «Публічне управління та адміністрування». – Національна академія державного управління при Президентові України. Київ, 2021.

У дисертаційному дослідженні обґрунтовано теоретичні основи реалізації публічної політики з реформування системи пенсійного забезпечення, розроблено децентралізовану модель впровадження органами державної влади обов'язкового накопичувального рівня пенсійного забезпечення в Україні, яка базується на розмежуванні функцій адміністрування (первинного управління внесками) та обліку зареєстрованих осіб і передбачає застосування розширеного інструментарію вкладень з гарантованою доходністю, формування різних типів портфелів активів із відповідними інвестиційними режимами функціонування та установлення критеріїв якості управління ними; встановлено напрями інтеграції системи до європейської та світової пенсійної системи.

Доведена доцільність модернізації механізмів здійснення публічної політики з розбудови багаторівневої системи пенсійного забезпечення на засадах диверсифікації напрямів та подолання інституційних бар'єрів інвестування пенсійних накопичень, адаптування досвіду країн ЄС в частині запровадження автоматичного пенсійного запису та використання інформаційно-технічних засобів реєстрації громадян та обліку страхових внесків.

Встановлено, що фактори виникнення кризи в системі пенсійного забезпечення перебувають на стику впливу сфер, де державно-управлінські відносини носять переважно характер координації, який мало

регламентований у державному управлінні, порівняно з відносинами субординації. Основними факторами існування кризи пенсійного забезпечення в Україні доцільно вважати демографічний фактор, негативні соціальні наслідки економічної кризи в державі, незадовільний стан організації відрахувань до пенсійного фонду, неефективність державного регулювання діяльності пенсійної системи.

В роботі охарактеризовано нормативно-правову базу пенсійного забезпечення в Україні як таку, що є громіздкою і містить правові колізії. Доведено, що зміна пенсійного законодавства в Україні відбувалася не на основі планування стратегічних змін, а як реакція на виникнення кризи в системі під дією зовнішніх чинників.

Виявлено основні тенденції розвитку системи пенсійного забезпечення в Україні, зокрема визначено, залежність від демографічних змін, дефіцитність пенсійного фонду, зростання його залежності від дотацій державного бюджету, зміну параметрів роботи системи, а не її принципів, що у цілому веде до розростання кризи в системі. Для пенсійної системи України характерним є зниження коефіцієнта заміщення, незначний розвиток недержавного пенсійного забезпечення (5% ринку праці).

У дисертації удосконалено періодизацію етапів розвитку системи публічного управління у сфері пенсійного забезпечення в Україні, яка, на відміну від існуючих, передбачає використання розширеного переліку характеристик, що включають економіко-демографічні та організаційно-правові; науково-методичні засади функціонування організаційно-економічного механізму впровадження обов'язкового накопичувального рівня пенсійного забезпечення, які базуються на врахуванні ієрархічності побудови та збалансуванні нормативно-правової, організаційної, фінансово-економічної, інформаційно-аналітичної, кадрової складової відповідної державно-управлінської діяльності.

Визначено стратегічні пріоритети реформування системи пенсійного забезпечення в Україні на засадах проведення SWOT-аналізу можливостей

впровадження накопичувального рівня, оцінки позитивних та негативних ефектів, побудови ієрархії загроз та виокремлення тенденцій розвитку пенсійної системи під впливом економічних та демографічних чинників.

Запропоновано шляхи удосконалення системи пенсійного забезпечення, основним з яких є зміна моделі системи від реально існуючої однорівневої до п'ятирівневої, яка міститиме незалежні підсистеми у системі пенсійного забезпечення.

Запропоновано засоби адаптації моделі п'ятирівневої системи пенсійного забезпечення, що, на відміну від існуючих, передбачає автономність кожного рівня за умов реалізації принципів диверсифікації пенсійних вкладів громадян у провідні компанії світу; належного інформаційно-технічного забезпечення, розвиток п'ятого рівня пенсійного забезпечення.

Удосконалено понятійно-термінологічний апарат теорії публічного управління та адміністрування шляхом уточнення понять «публічна політика пенсійного забезпечення», «публічне управління системою пенсійного забезпечення» які, на відміну від тих, які існували раніше, базуються на розумінні більш широкого кола функцій органів державної влади не лише в частині використання традиційних засобів державного впливу на формування і розвиток пенсійної системи, але й широкого кола сучасних технологій управління пенсійними активами.

Доведено, що пенсійні системи провідних країн світу характеризуються залежністю державного пенсійного забезпечення від демографічних змін та широкою розвиненістю професійного та індивідуального пенсійного забезпечення, відсутністю накопичувального фонду як централізованого акумулятора коштів. Здійснено уточнення функцій органів державного управління системою пенсійного забезпечення в кризових умовах функціонування, які на відміну від тих, які використовувалися раніше, були доповнені здійсненням моніторингу та управління процесами змін задля передбачення можливості виникнення криз в системі.

У роботі розроблено організаційно-економічний механізм впровадження обов'язкового накопичувального рівня пенсійного забезпечення з такими складовими: нормативно-правова, інституційна, фінансова, економічна, інформаційна, контролююча. Визначено, що кожна із складових цього механізму передбачає здійснення конкретного виду дій органів державної влади.

Основними напрямками побудови системи пенсійного забезпечення України з метою її інтеграції до європейської та світової пенсійної системи мають стати відповідність складових системи успішним пенсійним системам країн світу; відповідність інформаційно-технічного забезпечення та напрямів інвестування страхових накопичувальних коштів; забезпечення можливості інвестування вкладів у провідні компанії світу; розвиток п'ятого рівня пенсійного забезпечення.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості їх використання органами державної влади при виробленні політики пенсійного забезпечення для обґрунтування стратегічних управлінських рішень та розробки заходів щодо реформування пенсійної системи.

**Ключові слова:** реалізація публічної політики, механізми державного управління, пенсійна система, реформування системи пенсійного забезпечення, економічна криза, демографічна криза, світові пенсійні системи.

## ANNOTATION

**Kozak T.M. Reforming the pension system in times of demographic crisis in Ukraine. – On the rights of the manuscript.**

The dissertation to obtain a scientific degree of the doctor of philosophy on a specialty 281 - public management and administration. – National Academy of Public Administration under the President of Ukraine. – Kyiv, 2021.

In the dissertation the theoretical bases of realization of public policy on the reform of the pension system are substantiated, the decentralized model of

introduction by public authorities of obligatory accumulative level of pension provision in Ukraine which is based on delimitation of functions of administration (primary management of contributions) and accounting of registered persons is developed. Expanded tools of investments with guaranteed profitability, formation of different types of asset portfolios with appropriate investment regimes and establishment of quality management criteria; the directions of integration of the system into the European and world pension system are established.

The expediency of modernizing the mechanisms of public policy implementation on the development of a multilevel pension system on the basis of diversification of directions and overcoming institutional barriers to investing pension savings, adapting the experience of EU countries in introducing automatic pension registration and use of information and technical means of registration and insurance contributions is proved.

It is established that the factors of the crisis in the pension system are at the junction of the spheres of influence, where public administration relations are mainly in the nature of coordination, which is poorly regulated in public administration, compared to the relationship of subordination. Among the main factors of the pension crisis in Ukraine should be considered the demographic factor, the negative social consequences of the economic crisis in the country, the unsatisfactory state of the organization of contributions to the pension fund, the inefficiency of state regulation of the pension system.

The paper describes the regulatory framework of pensions in Ukraine as one that is cumbersome and contains legal conflicts. It is proved that the change of the pension legislation in Ukraine took place not on the basis of planning of strategic changes, but as a reaction to the crisis in the system under the influence of external factors.

The main trends in the development of the pension system in Ukraine are identified, in particular, dependence on demographic changes, deficit of the pension fund, increasing its dependence on state budget subsidies, changing the parameters of the system, rather than its principles, which generally leads to

growing crisis in the system. The pension system of Ukraine is characterized by a decrease in the replacement rate, a slight development of private pension provision (5% of the labor market).

The dissertation improves the periodization of stages of development of the public administration system in the field of pension provision in Ukraine, which, in contrast to the existing ones, involves the use of an expanded list of characteristics, including economic, demographic and organizational and legal; scientific and methodological principles of functioning of organizational and economic mechanism of introduction of obligatory accumulative level of pension provision, which are based on taking into account hierarchical construction and balancing of normative-legal, organizational, financial-economic, information-analytical, personnel component of relevant state-administrative activity.

Strategic priorities for reforming the pension system in Ukraine are identified on the basis of SWOT-analysis of the possibility of implementing the cumulative level, assessing the positive and negative effects, building a hierarchy of threats and identifying trends in the pension system under the influence of economic and demographic factors.

The ways to improve the pension system are proposed, the main of which is to change the model of the system from the existing one-tier to five-tier, which will include independent subsystems in the pension system.

Means of adapting the model of the five-tier pension system have been proposed, which, in contrast to the existing ones, provides for the autonomy of each level under the conditions of implementation of the principles of diversification of pension contributions to the world's leading companies; proper information and technical support, development of the fifth level of pension provision.

The conceptual and terminological apparatus of the theory of public management and administration has been improved by clarifying the concepts of "public policy of the pension system", "public management of the pension system" which, unlike those that existed before, are based on understanding a wider range

of public functions. authorities not only in terms of using traditional means of state influence on the formation and development of the pension system, but also a wide range of modern technologies for managing pension assets.

It is proved that the pension systems of the leading countries of the world are characterized by the dependence of the state pension provision on demographic changes and the wide development of professional and individual pension provision, the absence of a savings fund as a centralized accumulator of funds. The functions of public administration bodies of the pension system in crisis conditions have been clarified, which, unlike those used earlier, have been supplemented by monitoring and managing change processes to anticipate the possibility of crises in the system.

It has been proven that reforming the pension system will provide protection from the demographic situation; independence from changes in legislation in the solidarity system; saving savings in promising sectors of the economy; stabilization of the state budget; development of domestic economy; respect for social justice; legalization of accumulations; world-class level of investment quality; the rise of the stock market, etc., that is, to take advantage of the strengths against existing threats, and opportunities to overcome the weaknesses of the system.

The organizational and economic mechanism of introduction of obligatory accumulative level of pension provision with the following components is developed, particularly: legal, institutional, financial, economic, informational, controlling. It is determined that each of the components of this mechanism involves the implementation of a specific type of action of public authorities.

The main directions of building the pension system of Ukraine in order to integrate it into the European and world pension system should be the compliance of the components of the system with successful pension systems of the world; compliance of information and technical support and areas of investment of insurance savings; providing opportunities to invest in leading companies in the world; development of the fifth level of pension provision.



The practical significance of the obtained results lies in the possibility of their use by public authorities in the development of pension policy to justify strategic management decisions and develop measures to reform the pension system.

**Keywords:** implementation of public policy, mechanisms of public administration, pension system, reforming of pension system, economic crisis, demographic crisis, world pension systems.

## СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

*Статті у наукових фахових виданнях України та інших держав:*

1. Козак Т. Досвід провідних країн світу в побудові дієвої пенсійної системи. *Журнал «Інвестиції: практика та досвід»: наукове фахове видання України з державного управління, серія «Державне управління»*. 2017. № 23. С. 120 – 125. URL: [http://www.investplan.com.ua/pdf/23\\_2017/24.pdf](http://www.investplan.com.ua/pdf/23_2017/24.pdf)
2. Козак Т. Загрози і виклики накопичувальної пенсійної системи / *Журнал «Держава та регіони. Серія: Державне управління»*. 2018. № 1. С. 96–101. URL: [http://pa.stateandregions.zp.ua/archive/1\\_2018/19.pdf](http://pa.stateandregions.zp.ua/archive/1_2018/19.pdf).
3. Козак Т. Становлення основ побудови державної системи пенсійного забезпечення в умовах економічної кризи. *Журнал «Економіка та держава»*. 2018. № 5. С. 67–70. URL: <http://journal.ipk.edu.ua/index.php/ED/issue/view/9/12>
4. Козак Т. Модернізація пенсійної системи в умовах економічної кризи. *Вісник наукових праць Національної академії державного управління при Президентові України*. 2018. № 1. С. 221–233. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnadu\\_2018\\_1\\_15](http://nbuv.gov.ua/UJRN/znpnadu_2018_1_15).
5. Kozak T. Mechanisms for the implementation of the accumulative level of retirement benefits. *Stredoevropsky vestnik pro vedu a vyzkum*. 2018. № 7 (51). С. 66–79. URL: [http://www.rusnauka.com/books/SV-2018-11-05-7\(51\).pdf](http://www.rusnauka.com/books/SV-2018-11-05-7(51).pdf)

6. Козак Т. Суперечності понятійного апарату пенсійної системи. *Наукові записки Інституту законодавства Верховної Ради України*. 2019. № 1. С. 110–117. URL: <https://instzak.com/index.php/journal/article/view/1669/1561>

7. Козак Т. Складові організаційно-економічного механізму реформування системи пенсійного забезпечення щодо введення обов'язкового накопичувального рівня. *Електронний Журнал «Державне управління: удосконалення та розвиток»*. 2021. № 2. URL: [http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/2\\_2021/103.pdf](http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/2_2021/103.pdf)

8. Козак Т. Напрями інтеграції системи пенсійного забезпечення України до європейської та світової пенсійної системи. *Інвестиції: практика та досвід (Державне управління)*. 2021. № 4. С. 116-121. URL: [http://www.investplan.com.ua/pdf/4\\_2021/21.pdf](http://www.investplan.com.ua/pdf/4_2021/21.pdf)

*Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації:*

1. Козак Т. М. Модернізація системи пенсійного забезпечення в Україні як стратегічна мета реалізації національних інтересів. *Напрями вдосконалення механізмів державного управління в умовах сучасних реформаційних процесів* : збірник тез доповідей всеукр. наук.-практ. конф., м. Запоріжжя, 3-4 листопада 2017 року. Київ, 2017. С. 41 – 44.

2. Козак Т. Становлення політики пенсійного забезпечення в Україні на сучасному етапі. *Публічне врядування в Україні: стан, виклики та перспективи розвитку*: тези доп. всеукр. наук.-практ. конф., м. Київ, 25 травня 2018 року. Київ, 2018. С. 52–53. URL: <http://academy.gov.ua/pages/dop/150/files/19ba1715-8ea7-4d0a-be98-a749c2fc4091.pdf>

3. Козак Т. Фактори виникнення кризи пенсійного забезпечення. *Форум прямої демократії*: матеріали доповідей та тез всеукраїнської науково-практичної конференції, Київ, 4 грудня 2018 року / За заг. Ред Войтович Р. В., Ворони П. В. – Київ, ТОВ «Видавничий дім «АртЕк», 2019. – 409 с., С.310-314. URL: <https://ipk-education.com/wp-content/uploads/2019/07/ZBIRNYK-Forum-Petro-Vasyl-ovych-variant-3.pdf>

4. Козак Т. Місце бізнес-структур в реформуванні пенсійної системи України. *Науково-практичне забезпечення надання публічних послуг в умовах децентралізації*: збірник матеріалів доповідей та тез інтернет-конференції, Київ, 18 квітня 2019 року / за заг. ред. Р. В. Войтович, П.В. Ворони. Київ, ТОВ «Видавничий дім «АртЕк», 2019. 340 с. , С.103-105. URL: <https://ipk-education.com/wp-content/uploads/2019/09/konferentsiia-18.04.2019.pdf>

5. Козак Т. Нормативно-правові основи функціонування системи пенсійного забезпечення в умовах кризи. *Науково-практичне забезпечення децентралізації надання послуг в об'єднаних територіальних громадах* : матеріали наук.-практ. конф., Київ, 18 квіт. 2018 р. / за заг. ред. Р.В. Войтович, П.В. Ворони. – К: ІПК ДСЗУ, 2018. – 360 с., С.103-106. URL: <https://ipk-education.com/wp-content/uploads/2019/07/Tezy-2018.pdf>

6. Козак Т. Етапи розвитку пенсійного забезпечення в Україні : ретроспективний аналіз. *Публічна служба в модерній державі* : Матеріали науково-практичної конференції, присвяченої 100-річчю державної служби України, Київ, 13 червня 2018 року / За заг. ред. Войтович Р.В., Ворони П.В. – Київ, ІПК ДСЗУ, 2018. – 270 с. С. 59-62. URL: <https://ipk-education.com/wp-content/uploads/2019/07/Zbirnyk1.pdf>

7. Козак Т. Тененції розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Теорія та практика публічного управління та адміністрування у XXI сторіччі*: матеріали всеукр. наук.-практ. конф., м. Київ, 22 листопада 2019р. Київ, 2019. С. 123–125. URL: <http://academy.gov.ua/pages/dop/198/files/4aa5a211-2abf-4e91-ac03-6618152145cd.pdf>

8. Козак Т. Реформування системи пенсійного забезпечення в умовах економічної та демографічної кризи. *Україна 2030: Публічне управління для сталого розвитку*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 26-30 жовтня 2020р. Київ, 2020. С. 179–181. URL: <http://academy.gov.ua/pages/dop/198/files/f8593677-87f2-4a5b-96af-5b2bd7498e96.pdf>

## ЗМІСТ

|                                                                                                                |     |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....                                                                                 | 13  |
| ВСТУП.....                                                                                                     | 14  |
| РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ.....                                   | 22  |
| 1.1. Реформування системи пенсійного забезпечення як напрям публічної політики .....                           | 22  |
| 1.2. Фактори впливу на функціонування системи пенсійного забезпечення та методики їх оцінки.....               | 39  |
| 1.3. Світовий досвід реформування пенсійного забезпечення з урахуванням демографічних чинників .....           | 59  |
| Висновки до розділу 1.....                                                                                     | 78  |
| РОЗДІЛ 2 ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ.....                             | 81  |
| 2.1. Еволюція публічного управління системою пенсійного забезпечення .....                                     | 81  |
| 2.2. Тенденції розвитку пенсійної системи під впливом економічної та демографічної кризи .....                 | 100 |
| 2.3. Виклики і загрози реалізації публічної політики реформування пенсійної системи.....                       | 118 |
| Висновки до розділу 2.....                                                                                     | 136 |
| РОЗДІЛ 3 ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ В УМОВАХ ДЕМОГРАФІЧНОЇ КРИЗИ.....          | 139 |
| 3.1. Стратегічні пріоритети реформування пенсійної системи з урахуванням сучасних демографічних процесів ..... | 139 |
| 3.2. Становлення децентралізованої моделі обов'язкового накопичувального рівня пенсійного забезпечення .....   | 153 |
| 3.3. Упровадження інноваційних підходів до розбудови багаторівневої системи пенсійного забезпечення .....      | 167 |
| Висновки до розділу 3.....                                                                                     | 179 |
| ВИСНОВКИ .....                                                                                                 | 183 |
| СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....                                                                               | 189 |
| ДОДАТКИ .....                                                                                                  | 216 |

## ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ВВП – валовий внутрішній продукт

ЄС – Європейський Союз

ЄСВ – єдиний соціальний внесок

КУА – компанія з управління активами

Мінсоцполітики – Міністерство соціальної політики України

НПФ – недержавний пенсійний фонд

ОБСЄ – організація з безпеки і співробітництва в Європі

ООН – Організація Об'єднаних Націй

ПС – пенсійна система

ПФ – пенсійний фонд

ПФУ – Пенсійний фонд України

СПЗ – система пенсійного забезпечення

СРСР – Союз радянських соціалістичних республік

США – Сполучені Штати Америки

IRA – особистий пенсійний рахунок (individual retirement account)

## ВСТУП

**Актуальність теми.** На сучасному етапі однією з найважливіших соціальних проблем в Україні є проблема пенсійного забезпечення. Пенсійна система у нашій державі перебуває у стані кризи, а зміни основ її функціонування не відбувається. Визначальним чинником розв'язання цієї проблеми є запровадження дієвої стратегії реформування системи пенсійного забезпечення в Україні, що є важливим науковим і прикладним завданням. Поглиблення демографічної кризи та періодичність виникнення світових фінансово-економічних криз у поєднанні зі складною внутрішньою політичною і економічною ситуацією вимагає вироблення механізму впровадження сучасної системи пенсійного забезпечення на основі передового світового досвіду.

Науковий пошук за обраною темою актуалізує факт низького рівня теоретичних і методологічних основ пізнання факторів існування криз пенсійного забезпечення, понятійного апарату та сутнісних характеристик процесу реформування системи. Нерозв'язаними залишаються також проблеми прикладного характеру, особливо актуальним є питання складових механізму реформування системи з можливістю її інтеграції у світовий простір.

Теоретичною основою здійснення державного управління системою пенсійного забезпечення, управління в кризових ситуаціях, методичних підходів такого процесу стали роботи Авер'янова В.Б [36], Бакуменка В.Д. [7], Битяка Ю.П. [10], Кравченка С.О [65; 66], Мельтюхової Н.М. [89], Нижник Н.Р. [106], Одінцової Г.С. [91], Фоміцької Н.В [206]. та ін.

Різні аспекти реформування системи пенсійного забезпечення досліджувалися як у науці державного управління так і у економічній науці такими науковцями як Адамовська В.С. [1], Буряченко О.С.[15; 16; 17], Бутенко В.В. [18], Верещак В.М.[19], Дарієнко А. О. [33; 34], Діденко Ю. Ю. [38], Єлагін В.П. [46], Кириленко, О. П. [57], Кравченко М.В. [61; 62; 63],

Линдюк О.А. [73], Лібанова Е.М. [76; 122], Мартиненко Н.В. [83; 84], Мельничук В.В. [86; 87; 88], Минюк О. Ю. [92], Міндова О. І. [96], Міщук Г.Ю. [100], Олієвська М.Г. [111], Папієв М. М. [120], Рудик В.К. [166], Толуб'як В. С. [189-195], Хуторян Н.М. [136] та ін.

Питання розвитку систем пенсійного забезпечення у світі, впливу демографічних та економічних чинників на цей процес знайшли відображення у працях таких вітчизняних та зарубіжних дослідників як Біла С.О. [11], Вишневська О.А. [20], Гінц Р. П. [224], Головань В.В.[28], , Горбунова О.А. [30], Девіс М. [240], Джойс ван дер Смітте [221], Дороніна О.А. [40], Зеленко Н.М.[52], Мазуренко В.І. [79], Мак-Таггарт Г. [80], Маріоні П. [227], Мірошніченко І.С. [99], Пальмер Е. [225], Петрушка О.В. [130], Ріппа М.Б. [162; 163], Салькова Т.В. [168], Ткаченко Н.В. [187], Хольцман Р. [224; 225], Чернявська О.В. [207] та ін.

Проте, незважаючи на значні напрацювання щодо змін основ функціонування системи пенсійного забезпечення в Україні, слід вказати на різноплановість досліджень даного питання та суперечливість поглядів на питання моделі системи та сценаріїв і механізмів її впровадження. Подальшого обґрунтування потребує сукупність дій органів державного управління в кризових умовах функціонування системи пенсійного забезпечення, значимість факторів впливу на існування кризи у системі пенсійного забезпечення. Доцільно також, виходячи з теоретичних основ, встановити відмінності між системою і рівнями пенсійного забезпечення, що дасть розробити адекватний механізм впровадження накопичувальних рівнів пенсійного забезпечення.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Дисертаційне дослідження виконано в межах науково-дослідної роботи «Формування та розвиток системи публічного управління національною економікою в умовах імплементації Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом» (ДР №0117U002868) кафедри економічної політики та врядування Національної академії державного управління при

Президентів України. Внесок здобувача полягає у визначенні нових підходів до удосконалення формування публічної політики щодо реформування системи пенсійного забезпечення в Україні. (довідка про участь у науково-дослідних роботах від 3 лютого 2021 року № 293).

**Мета і завдання дослідження.** Метою дослідження є теоретичне обґрунтування та вироблення практичних рекомендацій щодо публічної політики реформування системи пенсійного забезпечення в умовах демографічної кризи в Україні.

Поставлена мета дослідження визначила необхідність розв'язання таких завдань:

- з'ясувати специфіку реформування системи пенсійного забезпечення як напряму публічної політики та виокремити стратегічні пріоритети її здійснення в Україні з урахування демографічних чинників;
- визначити основні фактори впливу на функціонування системи пенсійного забезпечення та засобів їх оцінювання;
- узагальнити світовий досвід реформування систем пенсійного забезпечення з урахуванням демографічних чинників та визначити можливості його застосування при прийнятті державно-управлінських рішень в сучасних умовах України;
- дослідити еволюцію публічного управління національною системою пенсійного забезпечення в Україні;
- визначити тенденції розвитку пенсійної системи та виокремити основні виклики і загрози реалізації публічної політики реформування цієї сфери відносин під впливом економічної та демографічної кризи;
- запропонувати шляхи впровадження децентралізованої моделі обов'язкового накопичувального рівня пенсійного забезпечення
- обґрунтувати доцільність використання інноваційних підходів до розбудови багаторівневої системи пенсійного забезпечення та розробити заходи з їх впровадження.



*Об'єкт дослідження* – формування і реалізація публічної політики щодо функціонування системи пенсійного забезпечення.

*Предмет дослідження* – реформування системи пенсійного забезпечення в умовах демографічної кризи в Україні.

**Методи дослідження.** Реалізація завдань дисертації здійснювалася за допомогою низки загальнонаукових і спеціальних методів. Методи порівняння, індукції й дедукції, наукової ідентифікації було використано для з'ясування специфіки реформування системи пенсійного забезпечення як напряму публічної політики; опису факторів впливу на функціонування системи пенсійного забезпечення та їх оцінювання, а також узагальнення світового досвіду здійснення реформ у аналізованій сфері під впливом демографічних процесів, історичний і логічний методи – з метою виокремлення етапів розвитку системи публічного управління пенсійним забезпеченням в Україні, прогностичний, моделювання, узагальнення та систематизації – у процесі виявлення стратегічних напрямів та розробки рекомендацій щодо публічної політики реформування системи пенсійного забезпечення в умовах демографічної кризи в Україні.

Інформаційною базою дослідження стали інформаційні ресурси Пенсійного фонду України, Державної служби статистики України, Верховної Ради України, Міністерства соціальної політики України, аналітичні матеріали міністерств і відомств України, статистичні дані Європейського Союзу, Світового банку, результати соціологічних досліджень, міжнародні правові акти за профілем дослідження, результати досліджень провідних вітчизняних і зарубіжних вчених, наукові та Інтернет-ресурси.

**Наукова новизна дисертаційного дослідження** полягає у тому, що в дисертаційному дослідженні:

*у перше:*

– розроблено децентралізовану модель впровадження органами державної влади обов'язкового накопичувального рівня пенсійного

забезпечення в Україні, яка базується на розмежуванні функцій адміністрування (первинного управління внесками) та обліку зареєстрованих осіб і передбачає застосування розширеного інструментарію вкладень з гарантованою доходністю, формування різних типів портфелів активів із відповідними інвестиційними режимами функціонування та установлення критеріїв якості управління ними.

– доведено доцільність модернізації механізмів здійснення публічної політики з розбудови багаторівневої системи пенсійного забезпечення на засадах диверсифікації напрямів та подолання інституційних бар'єрів інвестування пенсійних накопичень, адаптування досвіду країн ЄС в частині запровадження автоматичного пенсійного запису та використання інформаційно-технічних засобів реєстрації громадян та обліку страхових внесків;

*удосконалено:*

– періодизацію етапів розвитку системи публічного управління у сфері пенсійного забезпечення в Україні, яка, на відміну від існуючих, передбачає використання розширеного переліку характеристик, що включають економіко-демографічні та організаційно-правові;

– методичні підходи до оцінювання факторів впливу на функціонування системи пенсійного забезпечення, які, на відміну від існуючих, базуються на побудові матриць суміжності умов функціонування системи пенсійного забезпечення за визначеними критеріями, урахування динамічних характеристик станів аналізованої системи (криза, реформування, стабільне функціонування), виокремлення граничних індикаторів виникнення криз та прийняття антикризових управлінських рішень;

– науково-методичні засади функціонування організаційно-економічного механізму впровадження обов'язкового накопичувального рівня пенсійного забезпечення, які базуються на врахуванні ієрархічності побудови та збалансуванні нормативно-правової, організаційної, фінансово-

економічної, інформаційно-аналітичної, кадрової складової відповідної державно-управлінської діяльності.

*дістали подальшого розвитку:*

- характеристика стратегічних пріоритетів реформування системи пенсійного забезпечення в Україні на засадах проведення SWOT-аналізу можливостей впровадження накопичувального рівня, оцінки позитивних та негативних ефектів, побудови ієрархії загроз та виокремлення тенденцій розвитку пенсійної системи під впливом економічних та демографічних чинників;

- засоби адаптації моделі п'ятирівневої системи пенсійного забезпечення, що, на відміну від існуючих, передбачає автономність кожного рівня за умов реалізації принципів диверсифікації пенсійних вкладів громадян у провідні компанії світу; належного інформаційно-технічного забезпечення, розвиток п'ятого рівня пенсійного забезпечення.

- понятійно-термінологічний апарат теорії публічного управління та адміністрування шляхом уточнення понять «публічна політика пенсійного забезпечення», «публічне управління системою пенсійного забезпечення» які, на відміну від існуючих, базуються на розумінні більш широкого кола функцій органів державної влади не лише в частині використання традиційних засобів державного впливу на формування і розвиток пенсійної системи, але й широкого кола сучасних технологій управління пенсійними активами.

- розкриття змісту принципів функціонування системи публічного управління стосовно їх застосування до реформування системи пенсійного забезпечення: прогнозованості результату – розуміння основних характеристик системи у їх взаємозв'язку з урахуванням системних аспектів; законності – дотримання вимог внутрішнього середовища відповідно до законодавства; відкритості – зрозумілість зв'язків внутрішнього середовища системи та впливу зовнішнього середовища на функціонування системи; соціальної справедливості – врахування та баланс інтересів усіх зацікавлених

сторін; системності – вироблення єдиних підходів щодо змін елементів системи і їх цілей; систематичності – своєчасності та послідовності проходження етапів реформування; адаптивності – здатності змінюватися під впливом зовнішніх чинників;

– підходи до уточнення функцій органів державного управління системою пенсійного забезпечення в кризових умовах функціонування, які на відміну від використовуваних, були доповнені здійсненням моніторингу та управління процесами змін задля передбачення можливості виникнення криз в системі, оскільки будь які зміни, перетворення є джерелом кризової ситуації; органи влади мають бути складовою механізму подолання криз у системах, для яких вони визначають основи побудови і функціонування;

– визначення напрямів інвестування страхових накопичувальних коштів недержавними пенсійними фондами, які на відміну від існуючих, передбачають розширення набору інструментів інвестування (державні, корпоративні, муніципальні облігації; акції, сертифікати приватних інвестиційних фондів; грошові кошти, земельні ділянки, нерухомість).

**Практичне значення отриманих результатів** дисертаційного дослідження полягає у виробленні рекомендацій та пропозицій щодо реформування системи пенсійного забезпечення в умовах демографічної кризи. Зокрема, основні теоретичні положення, запропоновані висновки та рекомендації використано:

- Міністерством соціальної політики України при підготовці пропозицій щодо впровадження другого накопичувального рівня пенсійного забезпечення, а саме створення системи персоніфікованого обліку застрахованих осіб в системі загальнообов’язкового державного пенсійного страхування, системи контролю за рухом і обсягом пенсійних внесків страхувальників (довідка про впровадження від 23 червня 2020 року № 8989/0/2-20/59);

- Комітетом з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів Верховної Ради України при розробці проекту Закону України про

загальнообов'язкове накопичувальне пенсійне забезпечення, а саме щодо залучення накопичувального пенсійного фонду як централізованого акумулятора коштів (довідка про впровадження від 25 червня 2020 року № 04-30/15-2020/86777).

**Апробація результатів дисертації.** Основні результати дисертаційного дослідження було оприлюднено на вітчизняних та міжнародних науково-практичних конференціях: «Напрями вдосконалення механізмів державного управління в умовах сучасних реформаційних процесів» (3-4 листопада 2017 р., Запоріжжя), «Науково-практичне забезпечення децентралізації надання послуг в об'єднаних територіальних громадах» (18 квітня 2018 р., м. Київ), «Публічна служба в модерній державі» (13 червня 2018 р., м. Київ); «Форум прямої демократії» (4 грудня 2018 р., м. Київ), «Публічне врядування в Україні: стан, виклики та перспективи розвитку» (25 травня, 2018 року., м. Київ) «Науково-практичне забезпечення надання публічних послуг в умовах децентралізації» (18 квітня 2019 р., м. Київ), «Інституціоналізація публічного управління в Україні в умовах євроінтеграційних та глобалізаційних викликів» (24 травня 2019 р., Київ).

**Публікації.** Основні наукові положення, висновки й пропозиції, сформульовані за результатами дисертаційного дослідження, висвітлено у 16 наукових працях, у т. ч. 8 – у наукових фахових виданнях України та інших держав (з них 1 стаття у виданні, включеному до міжнародної наукометричної бази даних), вісім тез доповідей – у матеріалах науково-практичних конференцій, круглих столів.

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертаційна робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків. Загальний обсяг дисертації – 225 сторінок, у т.ч. 188 стор. основного тексту. Дисертація містить 17 рисунків, 13 таблиць. Список використаних джерел налічує 245 найменувань (на 27 сторінках), у т.ч. іноземними мовами – 25.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

#### **1.1. Реформування системи пенсійного забезпечення як напрям публічної політики**

Розвиток України як правової демократичної та соціальної держави розпочався з часів проголошення її незалежності. Реалізація кожної з названих характеристик держави передбачала зміну державної політики в усіх сферах суспільного життя. Становлення соціальної держави зумовлене реалізацією інтеграційної функції в суспільстві, коли останнє в цілому через свої інститути піклується про тих, хто в наслідок різних обставин не в змозі піклуватися про себе сам. Інститут держави через відповідні органи влади визначає, яким чином регулюються взаємовідносини між різними інститутами, інституціями, індивідами при реалізації інтеграційної функції соціальної системи. Таким чином органи державної влади покладають на себе вироблення та реалізацію політики в соціумі, а саме соціальної політики, частиною якої є політика соціального захисту та політика соціального забезпечення. Підтвердженням такого розуміння соціальної політики і її складових є дослідження вітчизняних та зарубіжних учених.

Досліджуючи питання соціальної політики, значна частина науковців не дає самого її визначення, як, наприклад, В. Брич та О. Макарова [14; 81], аналізуючи різні аспекти цього суспільного явища. Тому часто дослідження мають різний характер не лише виходячи з багатоаспектності цього поняття, а і через неоднозначне розуміння його змісту. До речі, слід зазначити, що Енциклопедія державного управління у 8 томах Національної академії державного управління при Президентові України також не дає трактування поняття ні соціальної політики, ні державної соціальної політики.

За дослідженнями Г. Лопушняк «соціальна політика є інститутом, який має підтримувати слабких, створюючи умови для реалізації принципу соціальної справедливості» [78, с. 246 ]. Водночас автор розглядає її як «домінуючий напрям» державної політики [78, с. 247], зауважуючи при цьому, що «соціальна політика є явищем» [78, с. 247]. Усе це вказує на неоднозначне розуміння поняття «соціальна політика».

Через призму реалізації політики розглядає соціальну політику «у вузькому розумінні» О. Яременко, визначаючи її як «діяльність суб'єктів соціальної політики, ... організацію соціальних служб», що «спрямована на захист груп населення, неспроможних до самозахисту та самозабезпечення» [219, с. 27]. Дійсно, таке поняття є надзвичайно вузьким, оскільки воно дається в діяльнісному аспекті суб'єктів соціальної політики, та до того ж указує лише на одну складову, а саме захист окремих груп громадян.

У зарубіжних виданнях, зокрема в енциклопедичних виданнях Оксфордського університету, а саме роботі Дж. Стюарта, це поняття розглядається як сфера державної діяльності, яка пов'язана зі створенням системи соціального захисту та наданням такого захисту, і що включає соціальні послуги та виплати [240, с. 322]. Саме такого підходу значною мірою будемо дотримуватися і ми у своєму дослідженні. Крім того, воно впливає з розуміння більш широкого поняття «державна політика», яку В. Бакуменко та С. Попов визначають як «напрямок дій або утримання від них, обраний органами державної влади для розв'язування певної проблеми або сукупності взаємопов'язаних проблем» [7, с. 322]. До того ж таке визначення показує спрямованість такої діяльності, а саме створення системи соціального захисту.

Найбільш численною частиною суспільства, яке потребує соціального захисту завжди були і залишаються пенсіонери. Вищі органи державної влади виробляють сукупність засобів та методів для реалізації певних стратегічних інтересів як цієї частини суспільства, так і інших зацікавлених сторін. Тому можна вважати, що «політика пенсійного забезпечення є

складовою соціальної політики держави» [81, с. 4], а її зміст залежать як від фінансово-економічних можливостей держави, так і співвідношення соціальних інтересів. Тому вже зараз можна встановити логічне співвідношення між окремими поняттями, а саме між державною політикою, яка є родовим поняттям до всіх інших видів державної політики, тобто у відношенні логічного підпорядкування до неї виступає державна соціальна політика, яка включає в себе політику соціального захисту і соціального забезпечення, що перебувають у відношенні перехрещення. У свою чергу, видовими до них є пенсійна політика і політика пенсійного забезпечення, оскільки політика соціального захисту та політика соціального забезпечення не є тотожними (рис 1.1).

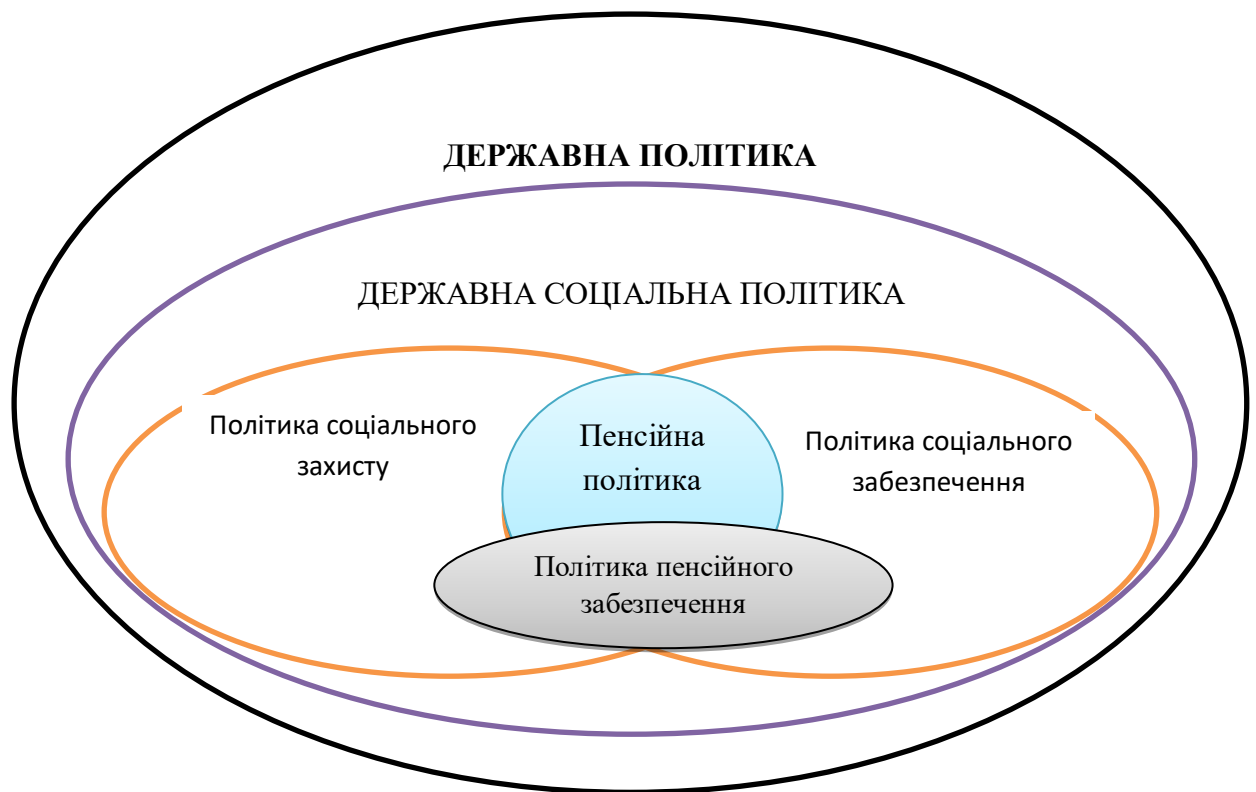


Рис.1.1. Логічне співвідношення між поняттями «державна політика» і «пенсійна політика»

Проводячи аналогію між співвідношенням понять “соціальна політика” і “система соціального захисту”, яка перетинається із системою соціального забезпечення, можна стверджувати, що політика пенсійного забезпечення



спрямована на створення відповідної системи, тобто пенсійної системи, підсистемою якої є система пенсійного забезпечення. На сьогодні дослідження понятійного апарату в науці державного управління, який стосується функціонування пенсійної системи, не є систематизованими, а поняття в цій сфері не є усталеними. Вони часто ототожнюються, підміняються, по-різному розкривається їх зміст. Найбільше це стосується таких понять, як «пенсійна система», «система пенсійного забезпечення», «механізм пенсійного забезпечення», «реалізація політики пенсійного забезпечення», «система управління пенсійним забезпеченням», «солідарна та накопичувальна система пенсійного забезпечення», «рівні пенсійного забезпечення». Тому означений понятійний апарат потребує систематизації. Виходячи із вищевикладеного, а саме того, що пенсійна політика полягає у здійсненні діяльності інститутів держави щодо створення пенсійної системи і системи пенсійного забезпечення, потрібно з'ясувати, чи тотожні ці поняття, і що є елементами цих систем.

Розуміння пенсійної системи в статисті можна отримати через визначення О. Данилюка, який розглядає пенсійну систему як «комплекс інститутів, відносин і механізмів, за допомогою яких здійснюється формування фінансових ресурсів та їх розподіл серед непрацездатного населення при настанні соціальних ризиків у вигляді пенсій» [32, с. 258]. Такого ж самого погляду на елементи пенсійної системи дотримуються Л. Єлісєєва та Н. Примачук [47, с. 24]. Не можна погодитися з В. Куценком, який визначає пенсійну систему як «складову частину державного соціального забезпечення» і, у той же час «механізм, покликаний забезпечити ефективне функціонування одного з секторів соціальної сфери суспільства» [70, с. 12]. Механізм дає відповідь на те, за допомогою яких складових, що містять засоби та інструментарій, інституції (державні і/чи недержавні) можуть реалізувати політику. «Реалізація державної політики відбувається у формі державного управління» [205, с. 6]. Також для реалізації політики повинні бути вироблені і відповідні механізми.

Розуміння поняття пенсійної системи у різних дослідників досить суперечливе. Так, зокрема, у дослідженнях І. Жмурко [49, с. 305] та О. Линдюк [74, с. 297] пенсійна система визначається як «інститут, який об'єднує економічні, соціальні і правові інститути», з чим лише частково можна погодитися, оскільки система і інститут різні за своєю сутністю поняття, а от чинниками, що впливають на функціонування цієї системи, можуть бути і економічні, і соціальні, і правові. Водночас І. Жмурко поряд із цим визначає інше поняття – «модель пенсійної системи», наголошуючи, що основною «є п'ятирівнева модель пенсійної системи: 0 («базова» або «соціальна» пенсія), I (державне пенсійне забезпечення), II (професійні або персональні пенсійні плани) – рівні мають обов'язковий характер; III – професійні або персональні пенсійні плани з використанням принципу добровільності; IV і V – страхування за рахунок індивідуальних фінансових та нефінансових активів тощо» [49, с. 304]. Зважаючи на те, що модель є відображенням системи в її суттєвих рисах, потрібно вказати на некоректне використання термінів, доцільно використовувати поняття «модель п'ятирівневої системи». До того ж ст. 2 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [141] визначає рівні пенсійного забезпечення саме у відповідній системі: «Система пенсійного забезпечення в Україні складається з трьох рівнів».

Н. Мартиненко, досліджуючи пенсійну систему з точки зору загальної теорії систем Л. фон Берталанфі, крім іншого, акцентує увагу на фінансах: «у фінансовому контексті пенсійна система є підсистемою фінансової системи України» [84, с. 16], що є абсолютно слушними. Проте виникає необхідність у більш точному визначенні пенсійної системи і її елементів. З такої точки зору дано визначення пенсійної системи О. Ковалем як сукупності «правових, фінансово-економічних і організаційних відносин та інститутів, що реалізують пенсійні схеми з метою надання громадянам матеріального забезпечення у вигляді пенсійних виплат» [58, с. 10]. Схожим за змістом є дефініція, запропонована О. Буряченком: «Пенсійну систему можна

визначити як сукупність правових, організаційних та фінансово-економічних інструментів і механізмів, що мають на меті надання непрацюючим громадянам особливих соціальних виплат у вигляді пенсій та реалізацію заходів, пов'язаних з компенсацією громадянам втраченого доходу» [15, с. 187], поряд із цим дослідник наголошує і на інституціональній підсистемі в цій системі [15, с. 21]. Дослідник стверджує, що «інституціональна інфраструктура пенсійної системи є сукупністю державних і недержавних інституцій, основним видом діяльності яких є забезпечення або сприяння збору, обліку, адмініструванню пенсійних внесків, управлінню пенсійними активами та здійсненню виплат пенсій, а також регулюванню й нагляду у цій сфері» [15, с. 188]. Тобто пенсійна система повинна передбачати також інституції, які мають впроваджувати пенсійну політику, яка є більш широким поняттям і включає в себе політику пенсійного забезпечення. Одночасно на вироблення політики пенсійного забезпечення великий вплив мають такі фактори, як мотивація вищих органів влади та стан розвитку громадянського суспільства. Тому найбільш точним визначенням, на наш погляд, якого будемо дотримуватися в подальшому дослідженні, вважаємо визначення О. Ковалю. Близьким є також визначення М. Папієва, який стверджує, що «пенсійна система є складним комплексом інститутів, відносин і механізмів, за допомогою яких формуються пенсійні фонди та створюються відповідні умови для пенсійного забезпечення непрацездатного населення» [120, с. 4].

Продовжуючи думку про те, що політика реалізується в діяльності публічних органів влади, яка пов'язана зі створенням відповідної системи, розглянемо поняття системи соціального забезпечення та її елементи. На системність пенсійного забезпечення вказує у своїх дослідженнях О. Буряченко, зазначаючи, що «пенсійне забезпечення постає як система законодавчих, соціально-економічних і морально-психологічних гарантій особам похилого віку, засобів і заходів, завдяки яким забезпечується гідний рівень життя» [15, с. 13]. Близьким за сутністю, але з іншим розумінням елементів є підходи в наукових пошуках О. Соломки, яка стверджує, що

«пенсійне забезпечення – це система інститутів (правил і організацій) та механізмів їх взаємодії, що акумулюють кошти через розподільчий (оподаткування) й нагромаджувальний (страхування) канали, амортизують наслідки соціальних ризиків, що прогнозуються (зміна матеріального стану працюючих та інших категорій громадян унаслідок настання старості, інвалідності, втрати годувальника) відповідно до визначених соціальних технологій і національних правил, які мінімізують наслідки зміни матеріального становища» [178, с. 4]. Тобто такий підхід науковця досить близький за своїми елементами до елементів пенсійної системи, що теж можливо. На наш погляд, пенсійна система містить у собі елементи у вигляді інституцій та інститутів, які поряд з іншим виробляють пенсійну політику і політику пенсійного забезпечення, здійснюють моніторинг процесів у цій сфері та наукові дослідження, що впливають на прийняття рішень щодо змін системи.

За дослідженнями І. Жмурко, «основними елементами пенсійного забезпечення є пенсійні внески (як джерело накопичення коштів) та пенсії (як спосіб розподілу накопичених коштів)» [49, с. 302]. На противагу такому підходу до елементів системи В. Ткач розглядає «механізм пенсійного страхування як складову системи пенсійного забезпечення» [185, с. 111].

Насамперед слід наголосити, що в більшості країн світу політика пенсійного забезпечення «реалізується через механізм пенсійного страхування» [81, с. 4]. Л. Стожок розглядає механізм державного пенсійного страхування значно ширше, вказуючи, що «в соціально-політичному вимірі *можна* визначити його як один із інституційних механізмів в системі соціальної політики» [182, с. 47]. Інше розуміння пенсійного страхування, а саме як методу, приводить у своїх працях О. Буряченко: «Пенсійне страхування розглядається як метод захисту працівників у наслідок належної відповідності характеру страхового випадку» [15, с. 188]. Такий підхід є цілком виправданим і очевидним, оскільки, виходячи з енциклопедичного трактування механізмів державного

управління, вони визначаються як «способи розв’язання суперечностей явища чи процесу в державному управлінні, послідовна реалізація дій, які базуються на основоположних принципах, цільовій орієнтації, функціональній діяльності з використанням відповідних форм і методів управління» [91, с. 375]. Тобто методи є обов’язковою складовою будь-якого механізму державного управління. Тому страхування можна розглядати і як механізм, і як метод.

Отже, розуміння пенсійної системи і системи пенсійного забезпечення у дослідників з різних галузей знань значною мірою різняться. Виходячи із загального розуміння системи, де елементи за їх функціональним поділом об’єднує мета, то мету системи пенсійного забезпечення відповідно до законодавства України можна визначити як гарантії щодо реалізації громадянами «права на державне пенсійне забезпечення за віком, по інвалідності, у зв’язку з втратою годувальника та в інших випадках» [141]. Підсистемами системи пенсійного забезпечення будемо вважати відповідно до Закону України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» солідарну систему загальнообов’язкового державного пенсійного страхування; накопичувальну систему загальнообов’язкового державного пенсійного страхування та систему недержавного пенсійного забезпечення (рис. 1.2) [141].

Ці підсистеми системи пенсійного забезпечення можна розглядати як окремі самостійні системи зі своїми елементами, які ми визначимо пізніше. Одночасно з назвами цих систем пенсійного забезпечення рівноцінно використовується й інший термін – «рівні пенсійного забезпечення» [16; 141]. Таким чином, у цьому разі більшість авторів згідно із законодавством України ототожнюють поняття «солідарна система» і «солідарний рівень» і аналогічно для двох інших систем-рівнів пенсійного забезпечення. Проте, на наш погляд, у цих поняттях існує відмінність стосовно їх змісту. Ту чи іншу систему пенсійного забезпечення будемо розглядати як сукупність елементів, спрямованих на реалізацію державної політики щодо забезпечення певного

рівня надходжень особам, які мають право на пенсію. Тобто поняття, як наприклад, «солідарний рівень» буде стосуватися тих осіб, які отримують забезпечення на цьому рівні, а солідарна система – сукупність елементів, що, виконуючи визначені функції, реалізує завдання щодо забезпечення пенсіонерів саме на цьому рівні.

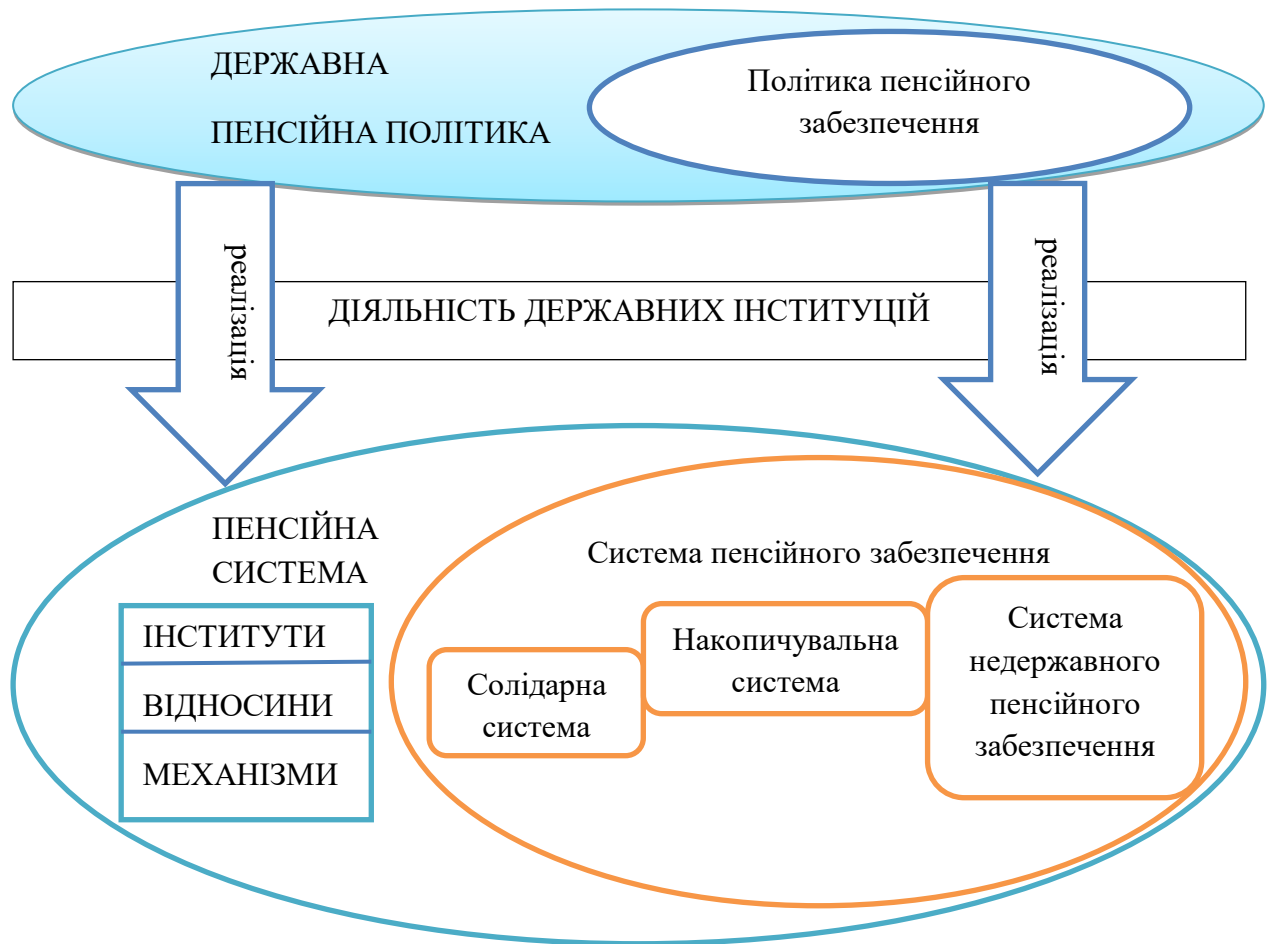


Рис. 1.2. Схема утворення системи пенсійного забезпечення (розроблено автором).

Погляди науковців на співвідносність понять у системі пенсійного забезпечення та використання термінів в українському законодавстві значною мірою різняться. Так, зокрема, пенсійне страхування науковцями розглядається здебільшого як механізм, законодавство вводить ще одне поняття для першого та другого рівнів системи пенсійного забезпечення,

вказуючи на те, що вони «становлять систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування» [141].

Перш ніж зупинитися на питаннях реалізації тієї чи іншої політики в державі, у тому числі публічної політики пенсійного забезпечення, що здійснюється через відповідні механізми, необхідно вказати, що її *вироблення здійснюють значним чином законотворчі державні інститути*. До них передусім слід віднести законодавчий орган (та його елементи, що мають відповідні повноваження), уряд, інститут президента. Вироблення політики відбувається під впливом інститутів громадянського суспільства.

Після вироблення публічної політики пенсійного забезпечення і закріплення її у законодавчих актах постають питаннях її впровадження. Реалізація політики, яка відбувається в результаті діяльності інститутів та інституцій держави, і є по суті державним управлінням у цій сфері. Підтвердженням такого погляду є визначення видатного науковця в галузі державного управління В. Авер'янова щодо сутності державного управління: «державне управління – це діяльність особливого роду, зміст якої полягає у виконанні правових актів шляхом різних форм організаційного впливу на суспільні явища і процеси» [36, с. 43].

Такий погляд викладений і в дослідженнях В. Толуб'яка стосовно державного управління вже системою пенсійного забезпечення, де він вказує на необхідність державного управління цією системою: «необхідність державного управління випливає з потреби забезпечити дотримання законів, вироблення і реалізації політики держави, яка має бути спрямована на ефективне використання матеріальних, трудових, фінансових та інших ресурсів» [194, с. 9]. Тому визначення державного управління системою пенсійного забезпечення впливає у автора з класичного визначення цього поняття, даного Н. Мельтюховою та Г. Одінцовою [184, с. 9–10], а саме, В. Толуб'як зазначає: «Державне управління системою пенсійного забезпечення – це цілеспрямований організаційний та регулюючий вплив держави на розвиток пенсійного забезпечення, свідомість, поведінку та

діяльність суб'єктів пенсійної системи з метою досягнення цілей та реалізації функцій держави, визначених Конституцією та законами» [195, с. 9].

Публічне управління будь-якою системою передбачає той чи інший вплив на її елементи – безпосередній чи опосередкований. Якщо система, що складається з елементів, не виконує свою мету, це означає, що її елементи не виконують свої функції належним чином. Тоді виникає потреба у реформуванні такої системи. Реформування, що здійснюється в системі органів державної виконавчої влади, визначається І. Кульчієм як «цілісний процес, що включає програму дій для вирішення системних проблем з метою унеможливлення їхнього виникнення у майбутньому, цілеспрямована діяльність державного апарату щодо рішучого перетворення управлінської влади, результатом якої мають стати якісні зміни в системі органів виконавчої влади з урахуванням змін в об'єктах управління та формі держави» [69]. Розглядаючи реформування як процес у системі публічного управління, результатом якого мають стати якісна зміна системи при здійсненні реформи, доцільно з'ясувати зміст цього поняття. Так, С. Кравченко вказує, що визначальними рисами реформ державного управління є «спрямованість на прогресивний суспільний розвиток, поступовість змін», наголошуючи, що ці зміни направлені на об'єкт реформ [64, с. 547]. Оскільки об'єктом для здійснення реформ органами публічного управління виступає система пенсійного забезпечення, яка за своєю суттю зачіпає більшу частину суспільства, важливо з'ясувати особливості таких реформ. Виходячи з трактувань цього ж автора, ми встановимо лише ті властивості, які повною мірою стосуватимуться реформ системи пенсійного забезпечення. На наш погляд, це такі:

- спрямованість на прогресивний суспільний розвиток, тобто на підвищення якості життя переважної більшості громадян країни;
- відносно повільний та поступовий характер змін, що сприяє їх органічності для суспільства, стабільності суспільного розвитку, уникненню насильницьких методів і кризових явищ;



- здійснення під проводом державної влади, тому її дієздатність та ефективність має ключове значення для успішного реформування;
- цілеспрямованість, тобто неможливість здійснення реформ без чіткого цілепокладання;
- законність, що зумовлює важливість ... законодавчого забезпечення реформаторських змін [65, с. 548].

Будь-яке реформування має відбуватися згідно з певними правилами, принципами, базуватися на певних положеннях. Такі положення були визначені в енциклопедії державного управління С. Кравченком [65, с. 549 – 550], і на їх основі можна розкрити зміст принципів функціонування соціальних систем стосовно реформування системи пенсійного забезпечення, вказуючи на її мету, орієнтацію функціонування в майбутньому, побудову моделі функціонування системи, передбачення перетворень системи, дотримання єдиної ідеї, прогнозування подальшого розвитку системи та врахування ризиків її функціонування. Ці положення відповідають на запитання, як має відбуватися реформування. Тому у відповідність кожному з приведених положень можна поставити принципи, яких необхідно дотримуватися при реформуванні системи. На наш погляд, первинними мають бути принципи: цілепокладання, стратегічного бачення, відкритості, адаптивності, законності, прогнозованості результату та ін. (табл. 1.1). Зміст названих принципів може бути розкритий з певними варіаціями без зміни їх сутності залежно від системи, стосовно якої вони використовуються. Тому в цьому разі зміст принципів адаптований для процесу реформування соціальних систем, якою є система пенсійного забезпечення. Реалізація цих принципів дає основу для успішного протікання реформи.

Проте залишається відкритим питання, хто – суб'єкти системи пенсійного забезпечення – має здійснювати реалізацію мети системи і на кого вона спрямована – об'єкти системи пенсійного забезпечення. Суб'єкти будемо розглядати як елементи системи, між якими встановлюються зв'язки

різного роду. Об'єкти – ближнє зовнішнє середовище, те, на яке насамперед направлений вплив системи через її діяльність.

Таблиця 1.1

Основні принципи, які можуть бути використані при реформуванні  
системи пенсійного забезпечення

|                                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <i>Положення щодо успішного реформування суспільних систем за С. Кравченком[2, с. 549-550]</i>                                        | <i>Принципи функціонування соціальних систем, які мають бути використані при реформуванні системи пенсійного забезпечення, та їх зміст для цього процесу</i>                                                         |
| Концентрація на єдиній головній меті (місії)                                                                                          | Цілепокладання – визначення основної і підцілей реформування системи                                                                                                                                                 |
| Орієнтація на майбутнє                                                                                                                | Стратегічного бачення – бачення кінцевого результату реформування                                                                                                                                                    |
| Створення власної національної моделі перетворень відповідно до наявного стану, обмежень і можливостей розвитку суспільства, традицій | Прогнозованості результату – розуміння основних характеристик системи у їх взаємозв'язку з урахуванням системних аспектів                                                                                            |
| Урахування зовнішніх чинників                                                                                                         | Законності – дотримання вимог внутрішнього середовища відповідно до законодавства.<br>Відкритості – зрозумілості зв'язків внутрішнього середовища системи та впливу зовнішнього середовища на функціонування системи |
| Досягнення політичної та загалом суспільної згоди щодо стратегії та шляхів її впровадження                                            | Соціальної справедливості – врахування та баланс інтересів усіх зацікавлених сторін                                                                                                                                  |
| Системність змін, що органічно поєднують заходи в усіх необхідних сферах                                                              | Системності – вироблення єдиних підходів щодо змін елементів системи і їх цілей                                                                                                                                      |
| Наявність загальної ідеології                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                      |
| Послідовність і поетапність з урахуванням взаємодоповнюваності компонентів реформ                                                     | Систематичності – своєчасності та послідовності проходження етапів реформування                                                                                                                                      |
| Урахування суспільної ціни та ризиків; аналіз широкого кола альтернатив                                                               | Адаптивності – здатності змінюватися під впливом зовнішніх чинників та вимог надсистеми                                                                                                                              |

Якщо система складна, вона має не одну, а кілька головних цілей, тобто є «багатоцільовою, необхідно, щоб ці цілі узгоджувалися, і була хоч одна, яка об'єднує елементи чи підсистеми у єдине ціле» [206, с. 50]. До того ж мета системи має узгоджуватися з метою надсистеми, а остання найперше здійснює реформування підсистеми.

Оскільки, як ми визначили, система пенсійного забезпечення України складається з трьох основних підсистем, необхідно встановити елементи кожної з них. Підставою для цього може слугувати Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [141]. Тому за ст. 3 Закону до суб'єктів солідарної системи відносять застрахованих осіб, тобто тих, хто «сплачує ... у встановленому законом порядку страхові внески; страхувальники – «роботодавці та інші особи, які відповідно до закону сплачують єдиний внесок на загальнообов'язкове державне соціальне страхування та/або є платниками» уповноважений банк тобто той, який «проводить розрахунково-касові операції з коштами Пенсійного фонду»; підприємства, установи, організації, що здійснюють виплату і доставку пенсій та Пенсійний фонд [141].

Термін «пенсійний фонд» вживається в українському законодавстві у двох значеннях, а саме: як цільовий фонд, який створюється відповідно до законодавства і акумулює страхові внески застрахованих осіб та як центральний орган виконавчої влади, «що реалізує державну політику з питань пенсійного забезпечення та ведення обліку осіб, які підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню» [145]. Саме в сенсі державної інституції Пенсійний фонд належить до елементів солідарної підсистеми пенсійного забезпечення. Елементи цієї підсистеми виконують різні функції, як і передбачається теорією систем, первинними з яких є відрахування коштів, їх облік, збереження та перерозподіл для реалізації мети – виплати пенсій громадянам на солідарному рівні. Аналогічно елементами накопичувальної підсистеми пенсійного забезпечення та підсистеми недержавного пенсійного забезпечення доцільно вважати елементи, які відрізняються лише статусом управлінських інституцій – державні чи недержавні, а саме накопичувальний фонд (у разі його створення) та недержавні пенсійні фонди. Решта елементів за своїми функціями мало відрізняються, хоча направленість кожної з підсистем різниться – обов'язковість страхування і страхування на власний розсуд

обсягом, терміном тощо. Тому до елементів кожної з цих підсистем слід віднести:

- осіб, від імені та на користь яких здійснюється накопичення й інвестування коштів;
- підприємства, установи, організації та фізичні особи, які здійснюють перерахування внесків до системи накопичувального пенсійного забезпечення;
- юридичні особи, які здійснюють адміністративне управління пенсійними фондами та управління їх пенсійними активами;
- зберігачів – банки, які забезпечують зберігання активів та обслуговування коштів пенсійних фондів;
- страхові організації [141].

Кожен із названих елементів повинен, виконуючи свої функції, забезпечити функціонування підсистеми як відносно відокремленої частини елементів задля досягнення загальної мети всієї системи. Управління системою будемо розглядати з двох точок зору: управління всередині системи та управління нею надсистемою, яке можна в окремих випадках вважати чинником у функціонуванні системи. Для солідарної підсистеми таким елементом, що здійснює управління нею, є Пенсійний фонд як інституція державного управління. Для накопичувальної підсистеми пенсійного забезпечення та підсистеми недержавного пенсійного забезпечення елементом, що здійснює управління функціонуванням системи є юридичні особи, які здійснюють адміністративне управління пенсійними фондами та управління пенсійними активами. І одні, і інші діють у межах правового поля, визначеного відповідно до політики соціального і, як частини, пенсійного забезпечення.

Зрозуміло, що існують і інші підходи до визначення елементів системи пенсійного забезпечення. Зокрема, Н. Ткаченко до складових чинної пенсійної системи відносить «суть пенсії, страховий стаж, державне пенсійне забезпечення, права на пенсії, розмір пенсій, загальний порядок визначення

середньомісячного заробітку для обчислення пенсії, пенсії за віком, діючі методики, нарахування пенсії» [188, с.171]. Проте такий підхід, на наш погляд, розглядає систему пенсійного забезпечення з точки зору фінансування, а не управління і функціонування відповідних інститутів та інституцій.

Оскільки, як зазначалося, будь-яка система має свою мету, то це означає, що елементи системи мають її забезпечувати. Якщо змінюється мета, то мають змінитися й елементи системи. Таким чином виникають два взаємно зумовлені процеси, оскільки будь-яке перетворення (дія і стан) системи переслідує певну мету, і залежно від мети, конкретизується те, як здійснюється процес перетворення. Перетворення це «різка або несподівана зміна, що відбувається з ким-, чим-небудь» [176, с. 294]. Реформування також необхідно розглядати як зміну чи перетворення, враховуючи його особливості й характерні ознаки.

Виходячи з етимології слова «реформа», як стверджує більшість науковців, досить складно розкрити основні характеристики цього поняття. Проте, на наш погляд, зміна, перетворення форми впливає із сутності філософського розуміння форми. Так, за Е. Кантом це «є принцип упорядкування, синтезування матерії. Виходячи з цього підходу сьогодні форму визначають як спосіб існування і прояву змісту» [201, с. 595]. Таким самим чином визначається розуміння форми у сучасних словниках: «Тип, будова, спосіб організації чого-небудь; зовнішній вияв якого-небудь явища, пов'язаний з його сутністю, змістом» [177, с. 617]. Отже, форма, будучи зовнішнім проявом сутності явища, може змінюватися лише за умови внутрішніх змін у системі (явищі). Тому будемо вважати, що реформа як результат змін, перетворень є відображенням зміни основ функціонування і навіть побудови системи. Саме зміна основ не дає підстав ототожнювати поняття з близькими, але іншими поняттями, такими як «удосконалення», «реорганізація» чи «модернізація», які, на відміну від реформування, не передбачають корінних перетворень в усталеному функціонуванні системи.

До того ж реформу пенсійного забезпечення слід розглядати як соціальну реформу, у якій має змінитися основа її побудови. У юридичній шеститомній енциклопедії В. Горбатенко розкриває поняття соціальної реформи через його етимологію, стверджуючи, що «реформа (лат. *reform*, фр. *réforme* – «перетворюю», «змінюю») соціальна – це комплекс заходів, якими вводяться на заміну старих нові суспільні відносини в будь-якій сфері суспільного життя, крім економічної, що призводить до зміни умов діяльності всіх і відповідної фахової групи членів суспільства» [29, с. 303]. Суспільні відносини, економічний розвиток впливають на функціонування і реформування системи пенсійного забезпечення, при цьому вони виступають як чинники системи, впливу зовнішнього середовища. Саме на це вказує В. Толуб'як: «успішне запровадження та функціонування системи обов'язкового індивідуального накопичення вимагає того, аби в країні протягом кількох років відбувалося економічне зростання. Лише економіка, що зростала протягом кількох останніх років, може дозволити собі перехід до такої системи» [191, с. 238]. Водночас зміна підсистеми як складової іншої системи (надсистеми) впливає на неї: «реформування пенсійної системи може сприяти економічному зростанню шляхом формування стимулів до підвищення ефективності праці та легалізації неофіційного доходу, а також шляхом створення джерела довгострокових інвестицій [191, с. 238]. На зв'язок одночасних перетворень у підсистемах у своїх дослідженнях вказує і В. Тропіна: «зміна соціально-економічної системи, перехід до ринкових перетворень у нашій державі протягом двох останніх десятиліть повністю змінили вітчизняну пенсійну систему» [196, с. 175]. Таким чином, при реформуванні системи пенсійного забезпечення мають відбутися докорінні зміни у побудові і функціонуванні її елементів, які були визначені вище, зміна підходів до державного управління цією системою та зміна зовнішнього середовища, насамперед економічної системи як фактору впливу на систему пенсійного забезпечення.

## 1.2. Фактори впливу на функціонування системи пенсійного забезпечення та методики їх оцінки

Будь-яка система у процесі свого функціонування проходить низку етапів, які супроводжуються ризиками та можливістю виникнення кризових ситуацій. Залежно від якості управління та особливостей впливу внутрішніх і зовнішніх чинників на систему кризова ситуація може перерости в кризу, яка, у свою чергу, може дати поштовх для подальшого розвитку, перейти на інший рівень або привести навіть до руйнації системи. Тому саме рівень якісних управлінських дій (здійснення реформ, реорганізація, реструктуризація) чи бездіяльність впливають на подальший стан системи (рис. 1.3).

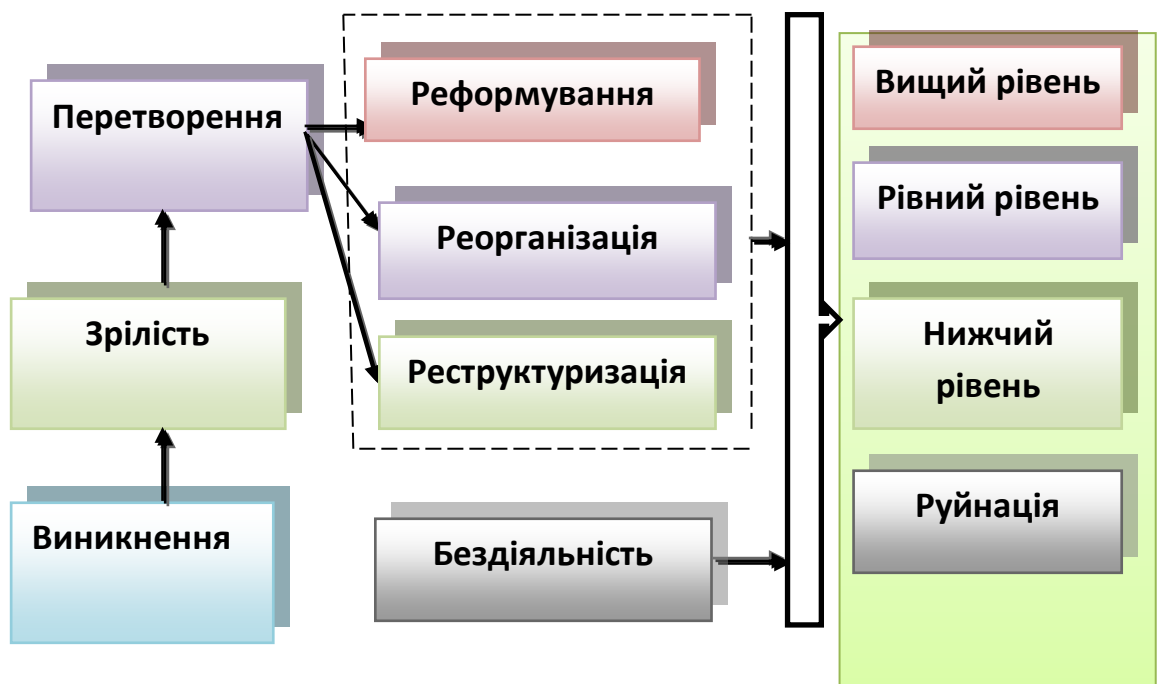


Рис. 1.3. Зміни системи як результат менеджменту

Чим довше функціонує система без змін, тим сильніше в ній загострюються суперечності. «Суперечності системи зумовлюються тим, що на етапі зрілості у елементів чи підсистем можуть бути свої цілі, які не завжди збігаються з цілями системи» [206, с. 42]. Загострення суперечностей веде також до виникнення кризової ситуації.

Виникнення криз зумовлюється низкою чинників, джерел їх виникнення, характером протікання тощо, що передбачає їх класифікацію. Оскільки система пенсійного забезпечення є за своєю природою соціальною системою, зрозуміло що і криза в ній буде розглядатися також як соціальна. Разом з тим вона зазнає впливу економічної і, як наслідок, фінансової кризи в державі чи світі, а значить, і сама має такі ознаки. На це для нашої держави, зокрема, вказує А. Дарієнко: «Глобальна фінансово-економічна криза поставила перед системою пенсійного забезпечення України низку проблем» [34].

Відповідно до класифікації криз за характером [6, с. 20] кризу системи, у тому числі системи пенсійного забезпечення, можна характеризувати як глибоку чи легку (не може чи може бути подолана без здійснення реформ), короткострокову чи затяжну (триває протягом значного часу порівняно з часом існування системи), локальну чи загальну (стосується окремих чи усіх елементів системи) і латентну чи явну, ту, що проходить без латентних процесів. Така класифікація за характером протікання кризи дає підстави визначати причини та фактори існування кризи системи пенсійного забезпечення, провести її діагностику. Головним у діагностуванні є усвідомлення наявності чи відсутності симптомів і факторів кризи та можливостей її подолання. Діагностика починається з аналізу, на основі якого виявляються загальні закономірності та відхилення у розвитку об'єктів. Аналітичні методи діагностики включають проведення операцій зі статистичними даними з використанням економічного, фінансового аналізу, бальних оцінок тощо.

На наш погляд, оцінку кризи системи пенсійного забезпечення, у тому числі, необхідно проводити, використовуючи трендовий аналіз, який би передбачав порівняння кожної позиції звітності з рядом попередніх періодів та визначення тренду, тобто основної динаміки показників, проведення перспективного прогностного аналізу фінансового стану системи. До того ж важливим методом дослідження кризової системи має бути факторний аналіз



– визначення впливу окремих факторів, причин на результативний показник детермінованих у часі (розділених у часі) або стохастичних (що не мають певного порядку) прийомів дослідження. Ураховуючи, що під фактором «прийнято розуміти умови, що є необхідними та визначальними для даного процесу (явища), а також причини, що безпосередньо обумовлюють його виникнення або отриманий результат» [6, с. 102], будемо насамперед досліджувати умови та причини кризи системи пенсійного забезпечення.

Саме визначення факторів кризи пенсійного забезпечення здійснимо за допомогою *елементів контент-аналізу*, аналізуючи два принципових види інформаційних джерел: ЗМІ та наукові статті в галузі державного управління, економіки і фінансів та права стосовно кризового стану системи пенсійного забезпечення в Україні. Даний аналіз не є повністю витриманий згідно методикою контент-аналізу, оскільки фактори, близькі чи аналогічні за своїм змістом, викладені авторами у різних формулюваннях. Як приклад можна привести погляди Л. Зимовської, яка одним із факторів кризи системи пенсійного забезпечення визначає демографічні фактори, уточнюючи які саме: старіння населення, зміна його вікової структури [54, с. 60], при цьому М. Кравченко зазначає також окремим фактором старіння населення [61], а М. Ріппа викладає це у формулюванні «зміна демографічної ситуації» [163, с. 40 ] і т. д. (табл. 1.2). Тому контент-аналіз допускає у своїй методиці варіації оцінки питання, що досліджується, і вони мають моменти суб'єктивного характеру співвідносності показників, оскільки кожен з факторів має свою специфіку в розумінні і впливі на систему, виходячи з досліджень авторів. Усе ж дана методика для оцінки якісних даних не є досконалою. Проте водночас опис авторами окремих факторів через розкриття їх сутності дозволяє досліднику віднести їх до однієї групи, об'єднати. Для зручності опрацювання результатів автором для визначення факторів кризи системи пенсійного забезпечення було проаналізовано 50 джерел – статей у електронних засобах масової інформації та наукових статей у фахових виданнях. У результаті аналізу було виявлено, що 88 % дослідників

вказують, що демографічний фактор існування кризи пенсійного забезпечення в Україні є основним.

Таблиця 1.2

Окремі дані узагальнення факторів кризи системи пенсійного забезпечення в Україні

| Вид джерела    | Автор          | Фактори кризи                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|----------------|----------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1              | 2              | 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Стаття у ЗМІ   | В. Берегова    | · скорочення населення, його старіння;<br>· зростання навантаження на Пенсійний фонд України                                                                                                                                                                                                                 |
| Стаття у ЗМІ   | П. Герасименко | · вияви системної кризи, в якій перебуває українське суспільство;<br>· соціально-демографічний чинник;<br>· тотальне приховування доходів                                                                                                                                                                    |
| Стаття у ЗМІ   | Г. Кукурудза   | · демографічна ситуація;<br>· тінізація економіки                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Стаття у ЗМІ   | Н. Лещенко     | · старіння населення;<br>· неможливість збільшити внески за рахунок залучення нових груп населення;<br>· збільшення рівня ухилення від сплати високих пенсійних внесків;<br>· пенсійні пільги;<br>· криза ринку праці та ринку капіталів                                                                     |
| Стаття у ЗМІ   | О. Литвин      | · демографічна ситуація;<br>· тінізація економіки                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Стаття у ЗМІ   | Е.Лібанова     | · тіньові відносини у сфері оплати праці;<br>· масштаби пільг зі сплати внесків;<br>· демографічне навантаження, тобто співвідношення кількості населення пенсійного та працездатного віку;<br>· рівень зайнятості працездатних;<br>· питома вага платників пенсійних внесків у загальній кількості зайнятих |
| Стаття у ЗМІ   | М. Онуфрик     | · відсутності цивілізованого соціального діалогу у суспільстві;<br>· тотальна криза довіри                                                                                                                                                                                                                   |
| Наукова стаття | С. Біла        | · поглиблення економічної та фінансової кризи;<br>· падіння обсягів виробництва;<br>· зростання безробіття                                                                                                                                                                                                   |
| Наукова стаття | А. Дарієнко    | · тінізація економіки та зайнятості;<br>· пільги щодо сплати пенсійних внесків;<br>· демографічне навантаження;<br>· відсутність кореляції між сплаченими внесками і розміром пенсії;<br>· підвищення пенсій до розміру прожиткового мінімуму                                                                |

| Закінчення табл.1.2 |                          |                                                                                                                               |
|---------------------|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                   | 2                        | 3                                                                                                                             |
| Наукова стаття      | Л. Зимовська             | демографічні фактори (старіння населення, зміна його вікової структури),<br>економічні фактори, пов'язані з глобальною кризою |
| Наукова стаття      | М. Кравченко             | старіння населення;<br>фінансово-економічна криза                                                                             |
| Наукова стаття      | М. Лендел,<br>В. Попович | глибока і затяжна економічна криза;<br>тінізація економіки;<br>безробіття                                                     |
| Наукова стаття      | М. Ріппа                 | зміна демографічної ситуації                                                                                                  |

*Джерело: розроблено автором.*

Крім того, не менш вагомими є такі чинники, як негативні соціальні наслідки економічної кризи в державі. На них указують 86 % дослідників як на причину пенсійної кризи, на незадовільний стан організації відрахувань до пенсійного фонду – 62 %, неефективність державного регулювання діяльності даної системи – 46 %. Ці групи факторів будемо вважати основними. Як підтвердження визначення таких груп можна привести висновки окремих дослідників. Так, зокрема, С. Шпильовий зазначає, що «основними факторами незадовільного функціонування пенсійної системи є:

- складна демографічна ситуація та негативні перспективи її розвитку;
- макроекономічний стан держави (інфляція, безробіття, економічні кризи тощо);
- значна «тінізація» виплат працівникам [214, с. 51].

Значна частина науковців називають окремі фактори, наприклад, Т. Ставерська та І. Шевчук стверджують, що «негативним фактором, що також вплинув на необхідність реформування пенсійної системи в Україні, стала демографічна криза, яка призвела до значного скорочення населення, зміни частки економічно активних громадян, що суттєво змінило співвідношення кількості пенсіонерів і зайнятого населення та негативно вплинуло на параметри солідарної пенсійної системи» [180, с. 1221]. Зовсім інший підхід до визначення факторів пенсійного забезпечення використовує

О. Черняєва, яка вказує, що «запроваджені напрями реформування в кризових умовах не визначають реальних економічних важелів впливу на збільшення надходжень до пенсійної системи України, тому вважаємо, що вони є скоріше інструментами подолання дефіциту коштів, ніж вираженими складниками реформування системи пенсійного забезпечення» [208, с. 56]. Тобто науковець, не відкидаючи фінансово-економічних причин кризи системи пенсійного забезпечення, все ж першопричиною вважає, хоч і не явно управління та державне регулювання даною системою. Такий самий підхід застосовує і О. Горбунова, яка за результатами свого дослідження підсумовує, що «державна повинна проводити відповідну фінансову політику, під якою розуміється діяльність, що передбачає цілісну сукупність правових, організаційних, адміністративних та інших заходів, спрямованих на ефективне багатоджерельне формування фінансових ресурсів для пенсійного забезпечення, їх розподіл, раціональне використання й контроль» [30, с. 123].

Також Ю. Мохова на підставі оцінки сучасного стану розвитку пенсійної системи України визначає «ключові проблеми пенсійного забезпечення: низький рівень пенсійного забезпечення; несвоєчасна сплата страхового збору (внесків) до Пенсійного фонду України; відсутність ефективних заходів уряду, спрямованих на збільшення власних надходжень пенсійної системи; соціально несправедлива, економічно необґрунтована і фінансово неспроможна діюча солідарна система» [102, с. 471]. Тобто дослідниця більше вказує на неякісне управління пенсійним забезпеченням з боку держави, відсутність цілеспрямованих дій уряду для зміни стану системи, здійснення дієвої реформи.

Саме на незадовільне керівництво як першопричину криз вказує теорія. Так, англійські фахівці розглядають розвиток кризи «як результат взаємної та комплексної дії трьох найважливіших чинників: незадовільне керівництво, недостатній контроль, незбалансованість у діях» [240]. Крім того, виходячи з теорії антикризового управління можна стверджувати, що першопричина кризи системи пенсійного забезпечення це «проблема взаємодії між урядом і

ринком» [6, с.50]. Державні інституції формують основу розвитку будь-якої соціально-економічної системи у межах держави, створюючи правові, контролюючі, функціональні та регуляторні підстави їх функціонування. При цьому органи влади не обов'язково повинні безпосередньо впливати на функціонування таких систем, вони можуть створювати умови, підвалини їх розвитку.

Так, для одного з елементів системи пенсійного забезпечення – підприємства, установи, організації та фізичні особи, що здійснюють перерахування внесків до системи накопичувального пенсійного забезпечення, – в умовах ринкових відносин характерним є те, що вони самостійно відповідають за свою прибутковість, яка є основою для встановлених державою відрахувань. Завдання ж державних інституцій здійснювати контроль за законністю сплати відрахувань на підставі законодавчо встановлених норм. І не менш важливим при цьому повинно бути те, що за органами влади має бути закріплена функція щодо моніторингу та управління процесами змін, щоб мати змогу та передбачити можливість виникнення криз в системі, оскільки, як зазначалося вище, будь-які зміни, перетворення є джерелом кризової ситуації. Таким чином, органи влади мають бути складовою механізму подолання криз у системах, для яких вони визначають основи побудови і функціонування. Крім того розвиток економіки, яка виступає одним з основних чинників виникнення кризових ситуацій для системи пенсійного забезпечення, залежить первинно від діяльності органів влади. Більш того, Н. Сіанчук зазначає, що «реформування та розвиток системи пенсійного забезпечення в Україні відбуваються під впливом тих трансформаційних перетворень, які властиві всій системі суспільних відносин нашої держави» [173, с. 80].

Усе ж слід наголосити, що є цікаві дослідження щодо визначення факторів впливу, проблем та ризиків у функціонуванні системи пенсійного забезпечення України, які базуються на врахуванні Євроінтеграційних орієнтирів. Так, І. Януль зазначає, що «до п'ятірки найбільш значущих

ризиків вперше увійшли проблеми зволікання з проведенням пенсійних реформ. П'ятим за значимістю став ризик «неадекватного управління процесом старіння населення» [217, с. 45]. Тобто виникає необхідність зробити оцінку впливу факторів за іншою методикою крім узагальнення та контент-аналізу. Такою методикою може стати оцінка якісних показників, описана Н. Фоміцькою [206, с. 212–219], яка містить експертні оцінки показників та матричні способи їх опрацювання. Дану *методику як загальносистемну можна розглядати як складову факторного аналізу у антикризовому управлінні для осмислення важливості факторів впливу на розвиток системи пенсійного забезпечення*. Ця методика не може бути абстрактною, тому визначення переліку факторів впливу було здійснено групою експертів на прикладі України і доопрацьовано автором шляхом переведення експертних суджень у матриці пріоритетів.

Оцінку факторів кризи системи пенсійного забезпечення в Україні оцінювали за трьох умов, тоді коли система функціонує стабільно, позначимо її як К1, коли система знаходиться в стадії реформування – К2, і момент, коли система перебуває в стані кризи – К3. Методика дасть змогу пов'язати ці три умови, як різні етапи у функціонуванні системи пенсійного забезпечення.

Для визначення факторів кризи системи пенсійного забезпечення використаємо як один з етапів метод попарного порівняння. «Сутність методу полягає у тому, що спочатку визначається перевага одного з двох параметрів, що порівнюються, із всієї сукупності можливих пар. Матричне опрацювання здійснюється шляхом побудови матриці попарного порівняння. У ній параметри записуються у рядок і стовпчик» [206, с. 213]. У секторах на перетині рядка і стовпця фіксуються коефіцієнтом 1,5 ті параметри, які отримали перевагу при попарному порівнянні і 0,5, які не отримали переваги. Останні три графи добудовуються у матриці для отримання результатів порівняння і отримання кінцевого результату експертизи, шляхом множення відповідного стовпця на відповідний рядок.

Оскільки ми досліджуємо функціонування системи в умовах кризи, то його будемо вважати найбільш значимим (K3), наступним за важливістю стане K2, оскільки ми досліджуємо процес реформування системи. Тоді порівняння умов у їх позначеннях матиме такий вид:

$$K1 < K2, \quad K1 < K3, \quad K2 < K3$$

Другий етап передбачає побудову квадратних матриць суміжності по кожному j-му критерію (табл.1.3), далі буде послідовне визначення показників абсолютних пріоритетів, а потім відносних. Аналогічний розрахунок здійснюється за кожною з умов функціонування системи пенсійного забезпечення, а значить складаються три матриці суміжності.

Таблиця 1.3

Матриця суміжності умов функціонування системи пенсійного  
забезпечення

| Індекс критерію | Індекс критерію |                |                | Сума коефіцієнтів (Q <sub>i</sub> ) | Абсолютний показник пріоритету b <sub>i</sub> | Відносний показник пріоритету b <sup>0</sup> <sub>i</sub> |
|-----------------|-----------------|----------------|----------------|-------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|
|                 | K <sub>1</sub>  | K <sub>2</sub> | K <sub>3</sub> |                                     |                                               |                                                           |
| K <sub>1</sub>  | 1               | 0,5            | 0,5            | 2                                   | 5,5                                           | 0,22                                                      |
| K <sub>2</sub>  | 1,5             | 1              | 0,5            | 3                                   | 8                                             | 0,32                                                      |
| K <sub>3</sub>  | 1,5             | 1,5            | 1              | 4                                   | 11,5                                          | 0,46                                                      |
| Σ               |                 |                |                |                                     | 25                                            | 1                                                         |

Таким чином, як впливають фактори на розвиток кризи безпосередньо в умовах стану, коли криза уже існує, складає майже половину ваги (46 %), порівняно з іншими умовами. Надалі визначається пріоритетність факторів за кожною з умов та аналіз отриманих результатів.

Перейдемо до оцінки за аналогічним методом факторів кризи системи пенсійного забезпечення, конкретизувавши їх у кожній із попередньо визначених груп. Тому для вирішення нашого завдання – визначенням сукупності факторів кризи, будемо розглядати їх як варіант матриці X<sub>i</sub>: Із групи «демографічний фактор існування кризи пенсійного забезпечення» виберемо такий як співвідношення кількості населення пенсійного та працездатного віку (X<sub>1</sub>); з групи «негативні соціальні наслідки економічної

кризи в державі» виберемо тінізацію економіки (X2) та зростання безробіття (X3); групу «незадовільний стан організації відрахувань до пенсійного фонду» (X4) будемо характеризувати аналогічним показником, і для групи «неефективність державного регулювання» введемо такий показник як дотаційність пенсійного фонду за рахунок коштів державного бюджету (X5). Таким чином отримуємо:

X1 – співвідношення кількості населення пенсійного та працездатного віку;

X2 – рівень тіньової економіки;

X3 – рівень безробіття;

X4 – стан організації відрахувань до пенсійного фонду;

X5 – дотаційність пенсійного фонду за рахунок коштів державного бюджету.

Експертна оцінка порівняння факторів за кожною з обраних умов функціонування системи пенсійного забезпечення була здійснена автором та підтверджена рядом експертів, тому конкретний результат, отриманий за даною методикою, є певною мірою суб'єктивним. Так, для прикладу, за умови стабільного функціонування вона має такий вигляд:

$X1 > X2$ ,  $X1 < X3$ ,  $X1 < X4$ ,  $X1 > X5$ ,

$X2 > X3$ ,  $X2 > X4$ ,  $X2 < X5$

$X3 < X4$ ,  $X3 < X5$ ,

$X4 > X5$ .

Порівняння факторів системи пенсійного забезпечення за умови, коли система функціонує стабільно (табл. 1.4) дало, як не дивно, результат, який певною мірою йде у розріз контент-аналізу, і вказує, що стан організації відрахувань до пенсійного фонду при цьому є первинним. Цей показник складає 24%, потім у рівному результаті є співвідношення кількості населення пенсійного та працездатного віку та рівень тіньової економіки.

Слід зазначити, що абсолютний показник в таблиці визначається простою сумою по строчці, абсолютний матричний результат визначається





На другому місці за важливістю за двох умов є тінізація економіки, показник, який є зовнішнім чинником для системи пенсійного забезпечення. Поки що за обох умов найменш значимим із п'яти обраних показників виявився рівень безробіття, швидше за все з причини, що він певною мірою є похідним від тінізації економіки.

Таблиця 1.6

Матриця суміжності за умови коли система пенсійного забезпечення перебуває в стані кризи

|    |     |     |     |     |     | Абсолютний показник | Абсолютний матричний результат | Відносний показник |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|---------------------|--------------------------------|--------------------|
|    | X1  | X2  | X3  | X4  | X5  |                     |                                |                    |
| X1 | 1   | 0,5 | 1,5 | 0,5 | 0,5 | 4                   | 18,5                           | 0,149              |
| X2 | 1,5 | 1   | 1,5 | 0,5 | 1,5 | 6                   | 27,5                           | 0,222              |
| X3 | 0,5 | 0,5 | 1   | 0,5 | 1,5 | 4                   | 23,5                           | 0,190              |
| X4 | 1,5 | 1,5 | 1,5 | 1   | 1,5 | 7                   | 34                             | 0,274              |
| X5 | 1,5 | 0,5 | 0,5 | 0,5 | 1   | 4                   | 20,5                           | 0,165              |
| Σ  |     |     |     |     |     | 25                  | 124                            | 1                  |

І за третьою умовою, коли система пенсійного забезпечення перебуває в стані кризи, найголовнішим фактором у виникненні цієї кризи залишається стан організації відрахувань до пенсійного фонду (27,4%). Швидше за все це пов'язано з тим, що наразі в Україні існує застаріла система роботи системи пенсійного забезпечення, яка у фінансовому плані базується саме на існуючому механізмі відрахувань до пенсійного фонду. Для кінцевого розуміння важливості впливу на виникнення кризи у системі пенсійного забезпечення проінтегруємо отримані результати з пріоритетністю умов, визначених на початку застосування методики оцінювання, для чого використаємо відносні показники умов, які розраховували способом, аналогічним для факторів: для K1 – 0,22, K2 – 0,33, K3 – 0,45. Фактори, що аналізуються, будуть мати такі комплексні показники пріоритетності за вагою:

$$\Phi_1 = 0,22 \times 0,203 + 0,33 \times 0,158 + 0,45 \times 0,149 = 0,164$$

$$\Phi_2 = 0,22 \times 0,203 + 0,33 \times 0,235 + 0,45 \times 0,222 = 0,222$$

$$\Phi_3 = 0,22 \times 0,159 + 0,33 \times 0,158 + 0,45 \times 0,190 = 0,172$$

$$\Phi_4 = 0,22 \times 0,240 + 0,33 \times 0,291 + 0,45 \times 0,274 = 0,272$$

$$\Phi_5 = 0,22 \times 0,195 + 0,33 \times 0,158 + 0,45 \times 0,165 = 0,137$$

Таким чином, найбільш значимим виявився показник «стан організації відрахувань до пенсійного фонду» (27,2 %), найменш значимим – «дотаційність пенсійного фонду за рахунок коштів державного бюджету». Усе ж слід враховувати, що цей результат був отриманий в порівнянні незначної, хоча і значимої сукупності показників. Все ж отримані результати за двома методами свідчать про те, що такі показники, як співвідношення кількості населення пенсійного та працездатного віку; рівень тіньової економіки; рівень безробіття, які були визначені за допомогою контент-аналізу пріоритетними, є не менш важливими. Але можна все ж стверджувати, що *реформування системи необхідне тому, що воно першочергово викликано кризою усередині самої системи пенсійного забезпечення*. Зрозуміло, що не система встановлює законодавчі основи свого функціонування, проте вона має право на ініціативу їх зміни, коли це загрожує руйнацією системи. Саме це стверджує Н. Мельтюхова: «добре організована система швидко і адекватно реагує на всі зовнішні збудження, більш того, створює умови для перетворення загроз у можливості. До розпаду цілісної єдності частіше призводить накопичення саме внутрішніх суперечностей» [89, с. 5].

Якщо ж у системі приймається рішення про її перетворення, реформування з метою недопущення кризи, то це означає, що починають працювати основи антикризового управління. У тому разі, коли рішення не призвело до певних змін (позитивних чи негативних), розглядаються причини, унаслідок яких рішення не було виконано. Після визначення причин незадовільного виконання управлінського рішення готується нове з урахуванням отриманих результатів. Особливо слід наголосити на тому, що кризи супроводжуються «наростанням нестабільності діяльності та зниженням ефективності діяльності» [6, с. 22]. Також окремо слід

наголосити, що *первинною ознакою виникнення кризи в системі є нестабільність показників, що її характеризують, неможливість передбачити тенденцію їх зміни, що в подальшому необхідно буде дослідити.*

Слід усе ж зазначити, що зміни лише внутрішньої системи не дадуть повного очікуваного результату. Саме на це вказує В. Бутенко: «Проте якщо зміни будуть запроваджені тільки в пенсійній системі, то виявлені проблеми навряд чи вдасться усунути. Пенсійна реформа повинна стати складовою частиною комплексної програми економічних і фінансових перетворень» [18 с. 791]. Таким чином, для подолання кризи в системі пенсійного забезпечення повинна бути вироблена антикризова стратегія. Як і для кожної системи вона має будуватися на основі системного підходу, тобто з використанням таких принципів:

- «якщо один елемент поновлюється, наповнюється чимось новим, його зміна обов'язково має відображатися в інших, викликати в них адекватні йому перетворення;
- здійснення перетворення в системі повинно базуватися лише на тих її компонентах, які придатні для вирішення відповідного управлінського завдання на конкретному етапі; .
- здійснення будь-яких перетворень повинно відбуватися в умовах проведення їх постійної оцінки та моніторингу на предмет раціональності та вчасності» [6, с. 126].

На жаль, теорія антикризового управління в науці державного управління розроблена мало, і найбільш це стосується вироблення антикризових стратегій. І як зазначають Т. Безверхнюк, І. Сенча, Т. Сивак, О. Адамська, «складність проблеми стратегії і тактики антикризового управління полягає в тому, що, з одного боку, стратегічні рішення, спрямовані на запобігання кризі, повинні бути прийняті і реалізовані на ранніх стадіях управління, коли процес руху до кризи ще не набув кумулятивного спрямування і тому ще не став незворотним» [8, с. 27; 2, с. 37]. Тому виробити антикризову стратегію тоді, коли криза вже існує,

складно. Крім того, складність вибору стратегії пов'язана передусім із складністю системи, неможливістю повної її формалізації та врахування рівня впливу кожного з елементів на зміни, які відбудуться в одному з них. Усе ж як складові у формуванні антикризової стратегії системи пенсійного забезпечення можуть бути використані рекомендації науковців та практиків з цих питань. Зокрема, О. Жадан та М. Гончаренко, аналізуючи солідарну та накопичувальну системи рекомендують таке: «пенсійна система повинна бути різною для різних поколінь. Для людей старшого віку необхідно зберігати купівельну спроможність пенсій, збільшувати витрати (а головне, їх ефективність) на соціальне і медичне обслуговування найбільш літніх пенсіонерів» [48, с. 493]. І. Януль стверджує, що пенсійна реформа повинна здійснюватися насамперед за рахунок «державно-управлінського впливу на інституційну сферу (створення та розвиток відповідної нормативно-правової бази й окремих суб'єктів процесу, посилення їхньої відповідальності тощо)» [217, с. 43]. О. Горбунова значною мірою акцентує увагу не стільки на напрямках реформування, скільки на механізмах, як і яким чином вона має відбуватися: «попередити поглиблення кризи в пенсійній сфері та створити передумови для економічного зростання можна тільки через поетапний перехід від загальної розподільчої системи до змішаної системи пенсійного забезпечення» [30, с. 123].

Водночас акцент уже не на механізмі реформування, а на механізмі розвитку системи пенсійного забезпечення робить Н. Мартиненко. Можна певною мірою вважати розвиток системи її антикризовою стратегією, оскільки відповідно до теорії навіть існують види стратегій антикризового розвитку: «Запобігання», «Протидія», «Стабілізація», «Вичікування», «Ризик». Дослідниця вказує, що «механізми державного управління розвитком пенсійної системи України можна інтерпретувати як певну соціально орієнтовану цілісну систему, блоки якої (методи, інструменти, способи, технології, ресурси, взаємозв'язки та ін.) створені виходячи з цілей державного управління розвитком пенсійної системи» [83, с. 116]. Таким

чином, ми знов уже в антикризовому управлінні повертаємося до мети системи, поки вона не буде визначена сукупністю показників, яких потрібно досягти, доти управління нею не буде якісним.

Заслуговує на увагу ще один аспект щодо розуміння кризи системи пенсійного забезпечення. Вона практично ніколи не буває локальною. Оскільки на сьогодні функціонування системи пенсійного забезпечення регулюється здебільшого органами державної влади, то виникає питання щодо того, що криза в будь-якій сфері державного управління буде впливати і на цю систему. За дослідженнями Н. Мельтюхової, криза в державному управлінні «характеризується загостренням внутрішньосистемних протиріч, розбалансованістю діяльності, що відбивається на зниженні результативності та ефективності управлінського впливу на соціально-економічні процеси» [89, с. 3]. Тобто кризи в державному управлінні взаємопов'язані, і насамперед вони зумовлені неналежним менеджментом. Це ми довели матричним методом та методом попарного порівняння факторів, що впливають на функціонування системи пенсійного забезпечення. Найбільш якісним виходом із кризи, її недопущення є вчасне проведення реформ. Тобто в державному управлінні, якщо уже криза існує, реформа повинна відбуватися не лише у сфері (системі), де вона виникла, а в інших взаємопов'язаних також. Це зумовлено тим, що криза може поширюватися, ставати глобальною. Тобто повною мірою це можна віднести і до системи пенсійного забезпечення. Можна визначити основні сфери, що впливають на систему пенсійного забезпечення. Будемо використовувати поняття «сфера», а не «система», оскільки останнє потребує встановлення меж та елементів системи, а це складне наукове завдання, яке в даному дослідженні ми не ставимо. Тому обмежимося визначенням сфер, які можуть впливати на виникнення та протікання кризи в системі пенсійного забезпечення. До них можна віднести сферу вироблення та реалізації фіскальної політики в державі, сферу банківської діяльності, сферу захисту законних прав та інтересів людини і громадянина, сферу соціального захисту пільгових

категорій громадян, сферу міграційних процесів та процесів зайнятості і, звичайно, сферу економічного розвитку (рис.1.4). Кожна з них впливає на систему пенсійного забезпечення через діяльність тих чи інших інститутів.

Окремі сфери можуть перекриватися, тобто ці процеси є взаємозумовленими. Тому фактори, які ми визначили факторами виникнення кризи в системі пенсійного забезпечення, як правило виникають на стиці впливу сфер, де державно-управлінські відносини мають переважно характер координації, а ця функція управління мало регламентована у державному управлінні порівняно з відносинами субординації. Тому комплексний характер впливу факторів на виникнення кризи стає первинним в дослідженні, порівняно навіть із визначенням провідного фактора (з найбільшою вагою). Саме на це вказують дослідження Л. Зимовської, яка зазначає, що реформування системи пенсійного забезпечення зумовлено «низкою факторів: економічних, демографічних, соціально-політичних. Ця проблема нині актуальна в багатьох країнах світу, незалежно від рівня економічного розвитку, що обумовлено як демографічними факторами (старіння населення, зміна його вікової структури), так і економічними, пов'язаними з глобальною кризою» [54, с. 59]. Таким чином, багато науковців вказує на значний вплив сфери економіки на якісне реформування пенсійного забезпечення, а відповідно для реформування цієї системи необхідне створення організаційно-економічного механізму.

Саме такий підхід з урахуванням факторів впливу на систему використовують у розробці основ теорії управління Н. Нижник та О. Машков, які розглядають механізм державного управління «як складову частину системи управління, що *забезпечує вплив на фактори*, від стану яких залежить результат діяльності управлінського об'єкта, управлінські процеси відбуваються в рамках конкретних організаційних структур, що часто мають вирішальний вплив на економічний розвиток [106, с. 37].

Таким чином, фундатори науки державного управління в Україні першочергово пов'язують усі механізми державного управління з розвитком економіки.



Рис. 1.4. Сфери впливу на кризову систему пенсійного забезпечення

*Джерело: розроблено автором.*

Р. Рудніцька та О. Сидорчук, узагальнюючи різні підходи до розкриття змісту поняття механізму державного управління, роблять висновок, що «це штучно створена складна система, призначена для досягнення поставлених цілей, яка має визначену структуру, сукупність правових норм, методи, засоби, інструменти державного впливу на об'єкт управління» [167, с. 57]. До того ж автори уточнюють, що цей механізм спрямований на досягнення поставлених цілей, спирається «на правові норми, інформаційне та нормативне забезпечення» [167, с. 57]. Проте, на наш погляд, і нормативно-правове, й інформаційне забезпечення можуть також бути складовими даного



механізму, і саме підтвердження такого розуміння механізму державного управління викладено в дослідженнях О. Федорчак [200, с. 7].

Усе ж, ураховуючи досить значний вплив економіки на реформування системи пенсійного забезпечення, необхідно визначитися саме з трактуванням економічного чи організаційно-економічного організму. Так, О. Чечель визначає механізм державного регулювання економіки «як систему, до складу якої увійшли необхідні, з погляду ефективної організації та реалізації регулюючої функції держави, елементи», зазначаючи, що «він адекватно відбиває складну систему соціально-економічних відносин між державою як суб'єктом регулювання та об'єктами» [104]. Це широке визначення швидше дає розуміння механізму державного управління як такого, а не економічного механізму. Крім того, механізм регулювання економіки і економічний механізм це зовсім різні поняття.

Більш конкретизоване уявлення про організаційно-економічний механізм можна скласти з підходів до розуміння комплексного механізму державного управління, викладених О. Федорчак, де, визначаючи його складові, науковець поряд з іншими зазначає такі його види:

«– економічний (механізми управління банківською, грошово-валютною, інвестиційною, інноваційною, кредитною, податковою, страховою діяльністю тощо);

– організаційний (суб'єкти, об'єкти державного управління, їх цілі завдання, функції, методи управління та організаційні структури а також результати їх функціонування)» [200, с. 6]. Крім того в економічній науці існують також різні підходи до визначення змісту організаційно-економічного механізму. Найбільш формалізованим, який можна віднести і до державно-управлінської діяльності, на наш погляд, є визначення, яке дають О. Літвінов та С. Капталан: «під організаційно-економічним механізмом управління слід розуміти сукупність управлінських дій, спрямованих на організацію взаємодії між елементами системи з метою

досягнення їх економічних інтересів із врахуванням особливостей зовнішнього та внутрішнього середовища» [77, с. 64–65].

Тому, саме інтегруючи такі підходи, будемо вважати, що організаційно-економічний механізм це *сукупність інституційних, інституціональних складових, які мають нормативно-правове та інформаційне забезпечення задля здатності економічними методами і важелями впливати на результати діяльності того об'єкта управління, стосовно якого розробляється цей механізм із досягнення встановленої мети.* Так, наприклад, такий механізм може бути розроблений для подолання кризи в системі пенсійного забезпечення економічними методами, змінюючи організацію діяльності системи і тих інститутів, які на неї впливають.

Повертаючись до сфер впливу на систему пенсійного забезпечення, необхідно наголосити і на взаємозумовленості виникнення криз у відповідних системах. На зв'язок кризи в системі пенсійного забезпечення з економічними кризами вказує при дослідженні цих процесів у різних країнах Л. Єлісєєва: «Так під час останньої фінансово-економічної кризи в багатьох країнах ЄС (Греції, Ірландії, Іспанії, Італії, Кіпрі, Португалії) було знижено розміри пенсійних виплат» [47, с. 26]. Перекладаючи це на ситуацію в Україні, можна стверджувати, що солідарна система пенсійного забезпечення як елемент пенсійного забезпечення не може повною мірою виконувати функції усієї системи. Саме тому вона перебуває у кризовому стані. Для включення інших елементів системи необхідно розробити відповідні механізми, для чого доцільно використати досвід інших країн. Саме на це наголошує В. Єлагін: «Становлення механізму управління накопичувальної системи в Україні може супроводжуватись низкою ризиків і втрат, що зумовлює необхідність вивчення досвіду інших країн для забезпечення ефективності запровадження всієї системи» [46]. Оскільки енциклопедія визначає, що механізми – це «схематичне зображення статично-динамічного (структурно-функціонального) змісту процесу управління як взаємодії суб'єкта і об'єкта, єдності діяльності і відносин, функціонування певної

системи чи підсистеми» [91, с. 375], то виникає необхідність у розробці й побудові його на основі повного розуміння функціонування реформованої системи. Тобто, аналізуючи стан діючої системи, необхідно розуміти, який стан отримає система після реформування, які показники, що її характеризують, отримають інші значення. Тому для переведення системи з одного стану в інший і виробляється механізм реформування системи.

### **1.3. Світовий досвід реформування пенсійного забезпечення з урахуванням демографічних чинників**

У другій половині XX-го ст. у більшості країн світу діяла переважно пенсійна система, яка ґрунтувалася на принципі «солідарності поколінь», коли пенсії виплачуються з обов'язкових платежів, які сплачують працюючі громадяни. Ця система на Заході іменується «Pay as You Go» (PAYG), що можна перекласти з англійської як «сплачує, поки ти йдеш» [80]. Тобто, солідарна система була основною в більшості пенсійних систем зарубіжних країн. Однак ця «основна система» на теперішній час не в змозі задовольнити зростаючі вимоги з боку населення, яке досягло пенсійного віку. Це пояснюється стрімким старінням населення розвинених країн, в результаті чого зменшується співвідношення числа працюючих відносно кількості пенсіонерів. Крім того, збільшення середнього рівня життя потребує постійного збільшення розміру пенсій, що призводить до збільшення зобов'язань держави перед пенсіонерами, до вимушеного зростання обов'язкових пенсійних відрахувань, до зростання витрат на фінансування пенсійної системи, які навіть у найбільш розвинених країнах постійно зростають.

Зміна чи існування системи пенсійного забезпечення в кожній країні зумовлена низкою факторів, і у тому числі традицій. Усе ж кожна система використовує ту чи іншу модель пенсійної системи. Модель є відображенням системи у її основних ознаках, елементах і зв'язках, а система – реально

існуючий об'єкт із притаманними лише їй рисами, своєї специфікою. Для систем пенсійного забезпечення в різних країнах були взяті більшою мірою дві основні моделі системи соціального захисту, як надсистеми, у яку входить система пенсійного забезпечення (рис. 1.5). Це так звані «бісмарківська» модель та «бевериджська» модель.

Описуючи першу з них, С. Біла зазначає, що «бісмарківська» модель передбачає жорсткий зв'язок між рівнем соціального захисту, обсягами соціальної допомоги та тривалістю особистої професійної діяльності людини. Ця модель ґрунтується на тому, що соціальні права, соціальний захист людини безпосередньо залежать від тих відрахувань, які робітник виплачує протягом усього свого життя» [11]. Така система вимагає від органів державної влади лише створення умов для працюючих та гарантій знов таки умов збереження їх відрахувань, тобто держава у цьому процесі виконує функцію регулювання.



Рис. 1.5. Зв'язок між моделлю соціального захисту та системою пенсійного забезпечення

Джерело: розроблено автором.

Проте моделі, побудовані за різними принципами, за дослідженнями Ю. Діденко «у чистому вигляді зустрічаються надто рідко, тому що як солідарна система, так і система індивідуальних пенсійних рахунків мають свої переваги і вади» [38, с. 6].

«Бевериджська» модель соціального захисту значною мірою відрізняється від попередньої тим, що первинно вона «фінансується через видатки з державного бюджету, і в ній переважає принцип національної солідарності» [11]. До того ж, узагальнюючи аналіз моделей С. Біла наголошує, що ця модель «не виключає поєднання принципів солідарної системи з додатковими варіантами та системами соціального захисту: страховим захистом; колективним професійним соціальним захистом, а також міжпрофесійним» [11]. Виходячи з різних підходів у побудові систем пенсійного захисту проаналізуємо, в яких країнах яка з моделей була взята за основу і які результати було отримано.

Аналіз вітчизняних джерел дає підстави констатувати наявність великої кількості наукових праць, які вивчають питання, пов'язані з аналізом пенсійних систем зарубіжних країн [164; 192, с. 200–213; 130, с. 19–27; 169]. Водночас дослідження позитивного досвіду провідних країн світу у побудові дієвої пенсійної системи приділено недостатньо уваги, що потребує поглибленого розгляду основних напрямів її побудови.

Для розуміння процесів, законодавчих змін, передбачених пенсійною реформою в Україні, розглянемо досвід в цій сфері провідних країн світу. Сьогодні пенсійна система Швеції, на думку багатьох науковців [40, с. 1156; 187, с. 34; 218, с. 37], вважається найбільш соціальною у світі. Так, діюча пенсійна система Швеції дає змогу підтримувати досить високий рівень пенсій, відшкодовуючи пенсіонерам від 60 до 80 % розміру їх заробітної плати. Такий високий результат вдалося досягти завдяки використанню різних складових, що передбачені пенсійною системою. Обов'язковий внесок на кожного працівника в розмірі 18,5 % від заробітної плати в рівних частинах сплачують роботодавець і найманий працівник, частина 16 % від

цієї суми перераховується до солідарної системи пенсійного забезпечення, а інша частина – 2,5 % – на індивідуальний накопичувальний рахунок працівника, який може бути розміщений в одному з 800 пенсійних фондів з мінімальною прибутковістю в 3% річних. При цьому держава жорстко регулює діяльність пенсійних фондів, зокрема обмежуючи прямі інвестиції в нерухомість або надання прямих позик. Уже з цього зрозуміло, що у державі впроваджена «бісмарківська» модель соціального забезпечення.

Із сум, які відраховуються до солідарної системи, складаються умовні накопичення шведів, що постійно індексуються з урахуванням зростання розміру заробітної плати та демографічної ситуації в країні. Досягнувши 61-річного віку громадяни Швеції можуть претендувати на отримання виплат з умовно-накопичувальної пенсії. Крім того, 90 % найманих працівників беруть участь в умовно-обов'язкових професійних пенсійних програмах (для білих комірців, блакитних комірців, співробітників центрального і місцевого урядів). Обов'язкова участь у таких фондах передбачається в колективних договорах із роботодавцем. Як правило, на цьому рівні пенсійної системи внесок становить 2 % до 5 % заробітної плати. Деякі професійні програми дозволяють ранній вік виходу на пенсію в 55 років, але частіше за все передбачають загальний вік виходу на пенсію в 65 років [225, с. 458, 452].

Шведам, які отримували невисокий розмір заробітної плати, держава з суми отриманих податків виплачує гарантовану мінімальну пенсію у розмірі близько 800 євро. У повному обсязі право на отримання пенсії у громадян настає починаючи з 65 років, але тільки для тих, які проживають в країні 40 і більше років. Пенсіонерам з низьким рівнем пенсії надаються державні субсидії на житло, які компенсують до 93 % витрат на його оплату [22, с. 56]. Крім того, слід звернути увагу, що розмір пенсії у Швеції залежить від стану економіки (в разі економічної кризи може зменшуватися, а в разі виходу з економічної кризи значно збільшуватися). Отже, пенсійна система Швеції складається з трьох частин: гарантованої державою, накопичувальної

частини та умовно-накопичувальної частини, спільне використання яких дало змогу досягти високого рівня отримуваних пенсій.

Наступною пенсійною системою, яка, на нашу думку, потребує детального аналізу, є пенсійна система Австралії. Так, в Австралії отримувати пенсію можуть громадяни країни і іммігранти з постійною візою, які пройшли ценз осілості: прожили на території країни не менше десяти років. Час проживання обчислюється сумарно, але один з періодів повинен бути не менше п'яти років постійного проживання в країні [162, с. 35–45]. Право виходу на пенсію і відповідно на її отримання настає з 65 років, незалежно від статі. До 2023 року уряд країни планує підвищити пенсійний вік до 67 років. Пенсія в Австралії складається з двох частин – державної та приватної (накопичувальної). На державну пенсію мають право претендувати всі жителі країни, які досягли 65 років і відповідають цензу осілості. Щодо стажу і місця роботи, то вони не мають значення для отримання державної пенсії, її виплачують навіть тим, хто ніколи в своєму житті не працював [225, с. 519–524]. Таким чином у в Австралії впроваджена «бевериджська» модель.

Розмір пенсії безпосередньо залежить від сімейного стану, кількості дітей на утриманні, розміру річного доходу і наявності майна у власності. Так, максимальна сума пенсії може становити 1590 доларів за місяць на самотнього пенсіонера і 1200 доларів для тих пенсіонерів, які перебувають в законному шлюбі. Австралійці з офіційним місцем роботи можуть розраховувати на приватну або накопичувальну пенсію. Так, в Австралії законодавчо закріплений обов'язок роботодавців по відрахуванню 9 % від заробітної плати працівника в приватний пенсійний фонд за умови, що працівник старший 18 років і працює більше 30 годин на тиждень. До 2025 року уряд планує збільшити відсоток таких відрахувань до позначки 12 %. При цьому пенсійний фонд працівник має право вибрати сам [225, с. 522–529]. В Австралії їх дуже багато, а відрізняються вони між собою розміром вступного внеску та розміром відсотків, які отримує фонд із відрахувань працівника за обслуговування діяльності фонду. За бажанням працівника

пенсійний фонд в будь-який момент можна змінити. Зробити це дуже просто: потрібно всього лише зателефонувати в новий обраний пенсійний фонд або заповнити спеціальну форму (Rollover Form) на його сайті. Після того як працівник визначиться з фондом, він може обрати: чи залишити кошти на зберігання фонду під фіксований відсоток, чи їх вигідно інвестувати. Варіантів для інвестицій кілька – *акції австралійських або зарубіжних компаній і нерухомість*. Якщо вклад був успішним, фонд повертає відсоток, і пенсія зростає. Таким чином, пенсійні фонди постійно підтримують діяльність фондової біржі Австралії [225, с. 538–543].

Більшість пенсійних фондів надає клієнтам можливість відстежувати пенсійні накопичення за допомогою онлайн-кабінету. У кабінеті без проблем клієнт може перевести гроші з одного виду інвестицій на інший. Гроші з пенсійного фонду можна забрати після досягнення 60 років. Податком накопичена сума не обкладається. Пенсіонер сам вирішує, що з ними робити: щось купити або перерахувати на рахунок державної пенсії. У разі настання серйозних проблем зі здоров'ям або фінансових труднощів пенсію можна забрати раніше, а саме в 55 років. Але для цього необхідно пенсійному фонду надати відповідні довідки або документи [222]. Накопичувальну частину пенсії можна збільшити, якщо скористатися програмою Super Co-contribution. За кожен додатковий внесок до пенсійного фонду з боку працівника держава додає певну суму. Державна доплата залежить від величини внеску працівника і розміру його річного доходу. Брати участь у програмі можуть особи віком до 71 року з річним доходом не вище 50 тис австралійських доларів.

Цікавим є підхід Австралії щодо розміру пенсії. Так, розмір пенсії залежить від доходу – чим вищий заробіток, тим нижче пенсія. Максимальні виплати отримують самотні пенсіонери, чий місячний заробіток не перевищує 328 доларів, і пенсіонери, які перебувають у шлюбі і заробляють не більше 584 доларів на місяць. Крім того, з метою заохочення працюючих пенсіонерів уряд Австралії ввів програму Work Bonus. Перші 500 доларів з



зарплати не враховуються під час розрахунку пенсії. Якщо пенсіонер заробляє 700 доларів на місяць, то за програмою Work Bonus в податковій декларації про доходи для пенсійного фонду враховуються тільки 200 доларів, і пенсіонер претендуватиме на максимальний розмір пенсійних виплат [225, с. 533–540].

Отже, австралійська пенсійна система в її нинішньому вигляді ґрунтується на поєднанні двох компонентів – державної та приватної пенсії. Державна пенсія по старості (age pension) – це цілком традиційна перерозподільна пенсія, що фінансується з державного бюджету. Вона виплачується будь-якому громадянину або постійному резиденту Австралії, який досяг 65-річного віку. Приватна пенсія в Австралії набуває все більшого значення, крім того, державою протягом останніх десятиліть запроваджується обов'язок усіх без винятку працюючих робити внески до приватних фондів у розмірі 9 % від заробітної плати [225, с. 533–540].

Ще одна пенсійна система на яку, на нашу думку, потрібно звернути увагу, це пенсійна система Нідерландів. За даними Eurostat, у Нідерландах за межею бідності перебуває не більше 6 % пенсіонерів – це один із найнижчих показників в Європейському Союзі [45]. Крім того, місцеві жителі, які вийшли на пенсію, отримують близько 70 % заробітної плати. Це заслуга трирівневої пенсійної системи, що складається з добровільного страхування, державних і професійних пенсій. На частку першого рівня доводиться приблизно 50 % від усього обсягу одержуваних пенсійних виплат, на частку другого рівня – 45 % і на частку третього – близько 5 % [45].

Перший пенсійний рівень є базовим, він регулюється державою, і в його основі лежить державна розподільна пенсійна система (відома під назвою «система PAYG»), тобто, за рахунок внесків працівників проводяться виплати пенсіонерам. Цей вид пенсії не передбачає пенсійних накопичень. Система PAYG сприяє підтримці високого рівня солідарної відповідальності, але вона дуже чутлива до демографічних змін, а саме: змін співвідношення між працездатним і непрацездатним населенням залежно від складу вікових

груп. Працюючі громадяни змушені утримувати більшу кількість пенсіонерів, що тягне за собою збільшення сум пенсійних внесків або скорочення пенсійних виплат. Ця перша опора являє собою базову частину пенсійного забезпечення, тобто той мінімум, який не дає людям пенсійного віку перебувати за межею бідності.

Сума державної пенсії залежить від кількості років, протягом яких сплачувалися внески. Кожен резидент країни, який досяг віку 65 років, отримує право на державне пенсійне забезпечення. Його розмір визначається виходячи з кількості років, які громадянин прожив у Голландії, але не менше 50 років до досягнення пенсійного віку, передбаченого законодавством Нідерландів. Відповідно, передбачається, що громадянин при цьому повинен був працювати. Державне пенсійне забезпечення ґрунтується на формулі, згідно з якою нараховується 2% від максимального розміру державного пенсійного забезпечення за кожен рік проживання в Голландії, починаючи з 15-річного віку і до досягнення пенсійного віку.

Державна пенсія виплачується за рахунок внесків працездатного населення у вигляді податків. Податкова ставка в Голландії складається з 4 компонентів. Перші два компоненти це відрахування до державного пенсійного фонду, які становлять 17,9 % від заробітної плати. Це означає, що тільки перші надходження призначені для виплати державної пенсії (AOW) [216]. З 2002 року існує дефіцит загальних фондів, причиною якого є недоплата податків.

Крім того, число пенсіонерів відносно числа працездатного населення постійно збільшується, а середня тривалість життя постійно зростає, виникають труднощі з виплатою державної пенсії. У зв'язку з цим урядом було прийнято рішення про збільшення пенсійного віку, спочатку поступово, а потім залежно від тривалості життя. Крім того, більш заможні пенсіонери також повинні будуть платити пенсійні внески.

Другий пенсійний рівень залежить від вибору конкретного працівника. Такий вид пенсійного забезпечення формується протягом усього трудового

життя. Пенсійні внески сплачуються спільно працівниками і роботодавцями. Під час звільнення з роботи працівник отримує додаткову винагороду (відкладена виплата), до якої відносять і додатковий пенсійний дохід (на додаток до державної пенсії), як правило, при цьому беруться до уваги податкові пільги. Оскільки внески в пенсійні фонди не підлягають оподаткуванню, розмір таких внесків є обмеженим.

Пенсії другого рівня формуються в рамках відносин між працівником і роботодавцем. Пенсійні виплати другого рівня виплачуються за рахунок сформованого капіталу або в рамках розподільчої пенсійної системи, чи під час використання обох варіантів. Така накопичувальна схема пенсійного забезпечення формується за принципом скарбнички, з якої згодом працівникові виплачується пенсія. Тобто цей вид пенсії є надбавкою до державної пенсії, однак не завжди ці два види пенсії виплачуються одночасно. Працівник може вийти на пенсію і почати отримувати пенсію до досягнення ним пенсійного віку 65 років. Крім того, працівник має право, на свій розсуд вибрати розмір одержуваної пенсії залежно від віку, так, наприклад, сума такої пенсії може бути більше до досягнення віку 65 років (через відсутність державної пенсії) або меншою після досягнення 75 років, оскільки в цьому віці діяльність людини стає більш обмеженою [221].

Метою другого рівня пенсійної системи, так само як і першого, є забезпечення належного рівня доходу літніх людей, який був би пропорційний доходу до їх виходу на пенсію. У Голландії розмір пенсії, як правило, становить 70 % від розміру середньої заробітної плати або, рідше, від суми остаточної заробітної плати. Зазначені вище 70 % є результатом складання суми державного пенсійного забезпечення і самостійно накопиченої пенсії. Розмір посадового окладу, що враховується при нарахуванні пенсії, мінус сума франшизи, з якої не сплачується пенсійний внесок (з урахуванням одержуваного забезпечення AOW) [241].

У Голландії з метою забезпечення високої економічної і соціальної взаємної відповідальності пенсійне забезпечення другого рівня часто є

обов'язковим. Крім того, завдяки використанню цього рівня пенсійного забезпечення виключається ситуація, коли пенсія стає предметом конкуренції на ринку праці, спрощуються і стають більш прозорими переговори щодо розміру заробітної плати, завдяки чому руйнуються перепони, які ведуть до руйнування пенсійної системи. І нарешті, слід мати на увазі той факт, що на ринку пенсійних фондів, які використовують існуючу систему розподілу, у споживача можуть виникати витрати і ризики, пов'язані з певними несприятливими умовами інвестування. Зобов'язання викладені в колективному трудовому договорі: це низка домовленостей між роботодавцем і працівником в одній галузі. Міністерство соціальної політики і питань зайнятості звертає увагу на обов'язкову силу колективного трудового договору для всіх компаній у кожній галузі економіки.

Щодо пенсійного забезпечення третього рівня, то воно є добровільним. В цей рівень включені заощадження, як застраховані, так і не застраховані, з податковими пільгами і обмеженнями. Пенсії третього рівня покликані заповнити існуючі прогалини в пенсійному забезпеченні. Причиною таких прогалин можуть бути зміна місця роботи, проживання за кордоном або робота як позаштатного співробітника. Пенсії приватних підприємців і власників підприємств повністю підпадають під цю категорію. У схемі пенсійного забезпечення третього рівня використовуються встановлені розміри внесків. Переказ коштів з боку пенсійних фондів за кордон практично неможливий.

Отже, головна перевага пенсійної системи Голландії полягає в змішаному фінансуванні, яке ґрунтується на трьох основних складових пенсійної системи, а саме: державне пенсійне забезпечення, яке є базовим, професійне пенсійне забезпечення, яке має додатковий характер, і індивідуальне пенсійне забезпечення. У Голландії у чоловіків і жінок однаковий пенсійний вік – 65 років. Будь-який громадянин (будь то вчитель або домогосподарка), який досяг цього віку, має право отримувати базову державну пенсію у розмірі 650 євро [221]. Причому тільки один фактор

впливає на різницю в розмірі пенсії: самотні пенсіонери отримують на 20-30% більше, ніж літні подружні пари. Як правило, до базової пенсії держава додає від 70 до 110 євро. Ця сума залежить від деяких соціальних умов, наявності у пенсіонера дітей, стану його здоров'я і т.ін. Пенсію роботодавця можна розглядати як доповнення до базової пенсії. Роботодавці не зобов'язані перед державою укладати договори про формування майбутньої пенсії зі своїми працівниками. Але якщо укладення договору відбулося, роботодавець повинен дотримуватися законодавства. Для гарантії збереження грошей є обов'язкове перестраховування пенсій. У разі виникнення бажання громадянин Голландії може самостійно збирати кошти на свою майбутню пенсію. Це робиться за допомогою страхування в надійній страховій компанії.

Наступною країною, на особливості пенсійної системи якої слід звернути увагу, це Сполучені штати Америки (далі – США). Система пенсійного забезпечення у США хоч і не ідеальна, але вважається однією з найдосконаліших у світі, а розмір пенсій – вище, ніж у середньому в європейських країнах. У США діють як державні, так і приватні пенсійні системи. Завдяки цьому американці можуть дозволити собі не один, а три види пенсій: державну, приватну корпоративну за місцем роботи і приватну індивідуальну шляхом відкриття особистого пенсійного рахунку, вік з якого можливий вихід на пенсію як у чоловіків, так і жінок припадає на 65,5 року [130].

Перший рівень – це солідарна система, застосування якої передбачає, що пенсіонери отримують не власні гроші, а гроші нині працюючих платників податків і зборів. Таким чином, розподільча система являє собою спадкоємність поколінь. Принцип наступності поколінь – соціальний, а не економічний, він реалізується в обов'язковому порядку і може повноцінно працювати тільки на державному рівні і лише з позитивною демографічною динамікою.

Суть цієї системи в тому, що надходження до пенсійних фондів у вигляді зборів на пенсійне страхування, майже не затримуючись на пенсійних рахунках, надходять у розпорядження пенсіонерів у вигляді щомісячних пенсійних виплат. Таким чином, забезпечуються гарантовані виплати пенсій у встановлених обсягах. Другий рівень – це накопичувальні пенсійні системи. Якщо головна державна пенсійна програма має розподільчий характер і виконує насамперед соціальну функцію, то всі інші пенсійні системи, що існують у США, побудовані за накопичувальним принципом. Тому відповідні пенсійні фонди є найбільшим джерелом довгострокових інвестицій в економіку.

До накопичувальних систем відносять як державні, так і приватні пенсійні програми. Державні накопичувальні програми призначені для забезпечення державних службовців і посадових осіб місцевих органів влади. Федеральні програми охоплюють головним чином урядових чиновників і військовослужбовців.

Існують два види накопичувальних пенсійних програм: з установленими виплатами (defined benefit plan) і встановленими внесками (defined contribution plan) [225, с. 83]. Перший вид гарантує учасникам фіксований розмір пенсії, який для кожного працівника визначається з урахуванням розміру заробітної плати і стажу роботи в компанії. Як правило, програми з визначеними виплатами формують фонди за рахунок відрахувань з підприємців, а самі наймані працівники внески в ці фонди не платять.

Однак в останні 20–30 років у приватному секторі економіки розвивалися програми з конкретно визначеним внеском. Ці пенсійні програми зазвичай фінансуються підприємцями і найманими працівниками в рівних частках. При цьому кожен учасник має рахунок у пенсійному фонді і може вибирати між різними інвестиційними програмами, що пропонуються керуючими компаніями. Таким чином, працівник сам несе відповідальність за результати і до певної міри сам визначає розмір майбутніх пенсійних виплат.

Щодо державних пенсій, то відрахування в державний пенсійний фонд вносяться у рівній частині за ставкою 7,65% працівниками та роботодавцями, але тільки в межах 65,4 тис. доларів на рік [243]. Особи, які займаються індивідуальною трудовою діяльністю, сплачують за себе одночасно як за співробітника і як роботодавця –15,3%. Приблизно п'ята частина цих коштів йде на рахунок медичного страхування, решта – до пенсійного фонду.

Право на пенсію у громадян США виникає з 65,5 років незалежно від статі, а у разі інвалідності – дещо раніше, але кожен недопрацьований рік «з'їдає» близько 7% пенсії. А якщо страховий стаж менше 10 років – пенсія не призначається взагалі, хоча залишається можливість звернутися до держави за отриманням допомоги по бідності. У найближчі роки пенсійний вік для американців зросте до 67 років. При нарахуванні пенсії враховуються страховий стаж, розмір страхових внесків і показники інфляції. Середня державна пенсія в США становить 1100–1200 доларів на місяць [243].

У цілому система побудована таким чином, що на більш-менш пристойну пенсію можна розраховувати в разі наявності страхового стажу 38 або більше років. Останнім часом солідарна пенсійна система зазнає труднощів через зростання кількості пенсіонерів до 1 на 3 працюючих, тоді як на момент уведення пенсій за віком у 1935 році на 1 пенсіонера припадало 65 працюючих (для порівняння, в Україні це співвідношення становить приблизно 1:1) [243].

Після настання пенсійного віку людина має право на одержання пенсії, при цьому може зняти всі кошти, витративши їх на лікування, туризм або подарувавши нащадкам. Щоправда, в такому разі виплати припиняються, і пенсійний рахунок закривається.

Третій рівень – це особисті пенсійні рахунки. Крім участі в групових пенсійних програмах, організованих за місцем роботи, кожен американець може відкрити і свій особистий пенсійний рахунок – IRA (individual retirement account). Порядок відкриття та ведення цих рахунків також строго регулюється американським законодавством.

Неоподатковувані ліміти щорічних внесків на IRA обмежені верхньою межею в 2 тис. доларів. Кошти з рахунку можна зняти тільки після досягнення 59,5 років або пізніше, але в 79,5 років рахунок закривається в обов'язковому порядку. З іншого боку, він може бути відкритий навіть для новонародженої дитини.

За весь час накопичення коштів на IRA податки по ним не сплачуються, проте в момент їх зняття і закриття рахунку з накопиченої суми віднімається прибутковий податок. Зазвичай пенсійні рахунки відкриваються в комерційних і ощадних банках, пайових фондах, страхових компаніях. Рахунок у будь-який момент за бажанням власника може бути переведений з одного місця в інше. Також за бажанням власника рахунку він може сам приймати інвестиційні рішення (тобто планувати найбільш вигідне розміщення накопичених коштів) або довірити управління рахунком фінансовим організаціям [243].

Отже, у Сполучених Штатах Америки діють одночасно три рівні пенсійного забезпечення: державне, яке гарантоване урядом; приватне корпоративне, фінансування якого забезпечує роботодавець; приватне індивідуальне, шляхом відкриття працівником особистих пенсійних рахунків у банках, пайових фондах, страхових компаніях. Саме завдяки використанню всіх зазначених систем громадяни можуть отримати належний пенсійний захист, а уряд США вирішити відразу кілька найважливіших завдань: гарантувати мінімальний пенсійний захист для всіх громадян пенсійного віку; забезпечити здорову конкуренцію серед федеральних, інших громадських, а також приватних суб'єктів пенсійного страхування; забезпечити змагальність роботодавців за кращих фахівців шляхом пропозиції кращих умов пенсійного забезпечення; стимулювати громадян із перших років трудової кар'єри дбати про власну забезпечену старість; дати можливість старшим поколінням заповісти чи подарувати власні заощаджені пенсійні накопичення своїм нащадкам; забезпечити потужний внутрішній інвестиційний ресурс.



Таким чином, дослідивши найбільш досконалі системи пенсійного забезпечення світу, які гарантують гідний захист громадянам пенсійного віку можна виокремити як особливості, так і спільні риси (табл. 1.7).

Таблиця 1.7

## Особливості систем пенсійного забезпечення провідних країн світу

| Країна                 | Особливості солідарної системи                                                                                                                                                                                                                        | Особливості накопичувальної системи                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Австралія              | Пенсія виплачується усім з 65 років незалежно від стажу роботи                                                                                                                                                                                        | 1. Обов'язковість сплати до приватного пенсійного фонду 9% від заробітної плати;<br>2. Пенсія деференціюється обернено пропорційно від доходів пенсіонерів                                                                                                                                                    |
| Швеція                 | 1. Існує нижня межа пенсії, яку гарантує держава.<br>2. 86% від пенсійного внеску відраховується до солідарної системи                                                                                                                                | 1. Участь в умовно-обов'язкових професійних пенсійних програмах.<br>2. Внесок на кожного працівника в розмірі 18,5% від заробітної плати в рівних частинах сплачують роботодавець і найманий працівник.<br>3. Пенсія змінюється в умовах кризи.                                                               |
| Нідерланди (Голландія) | 1. Солідарна система формується за рахунок працюючих на даний час (50% відрахувань відправляється іншим)<br>2. Солідарні пенсії виплачуються громадянам, які прожили в країні не менше 50 років.<br>3. Існує нижня межа пенсії, яку гарантує держава. | 1. 50% від пенсійного внеску іде на особовий рахунок.<br>2. Формується за рахунок відрахувань роботодавця і найманого працівника.                                                                                                                                                                             |
| США                    | 1. Солідарна система формується за рахунок працюючих на даний час.<br>2. Якщо страховий стаж менше 10 років, – пенсія не призначається взагалі.                                                                                                       | 1. Для службовців органів влади існують спеціальні державні пенсійні програми.<br>2. Існування програм з фіксованими внесками (які здійснюють лише роботодавці) і виплатами.<br>3. Існування програм з фіксованими внесками, які здійснюють і роботодавці, і працівники.<br>4. Існує верхня межа відрахувань. |

Спільним для них є існування потужної накопичувальної системи, в якій для пенсійного забезпечення внески сплачують як працівники, так і роботодавці, як правило, у рівних частинах. Саме цю особливість досліджено

в статті П. Герасименко: «В США наймані працівники та роботодавці сплачують по 7,5% у пенсійний фонд. В Німеччині також існує паритет у сплаті пенсійних внесків (по 20,3%). У Франції робітники і роботодавці поповнюють пенсійний фонд на 16,35% кожен. Якщо ж людина працює сама на себе, то вона самотійно вносить всю суму у пенсійний фонд своєї країни» [26]. За державою залишаються лише функції регулювання.

До особливостей функціонування системи пенсійного забезпечення в Голландії, Австралії, Швеції і США слід передусім віднести функціонування солідарної системи, яка залежить від політики уряду, тобто від обраної моделі пенсійного забезпечення – від виплати пенсій усім, незалежно від стажу роботи в Австралії, до її повної відсутності при недотриманні страхового стажу у США.

Усе ж дослідження показали, що системи внаслідок впливу факторів змінюються. Зокрема, М. Ріппа у своїх дослідженнях наголошує, що «демографічні прогнози припускають, що в період до 2030 року навантаження пенсіонерів на працююче населення у розвинених країнах приблизно подвоїться. Для держав «великої сімки» прогнозується зростання витрат на пенсії з 6,7 % ВВП в 1995 році до 10,7 % ВВП в 2030 році» [163, с. 39].

Важливою особливістю в отриманні пенсій є також різного роду обмеження, зокрема в європейських країнах воно стосується громадянства – для Голландії цей показник становить не менше 50 років. На цю особливість указує у своїх дослідженнях Т. Миськевич як на «ускладнення умов здобуття пенсійних прав (Німеччина, США)» [94]. Крім того, існують норми щодо нижньої межі відрахувань у європейських державах і щодо верхньої у США. Також через зміну демографічної ситуації змінюється і вік виходу на пенсію. Т. Миськевич вказує на «збільшення ставки страхового внеску; зміну умов індексації пенсійних виплат (Німеччина, Швеція, Японія). Непопулярним, проте дешевим і надійним способом підтримання стійкого функціонування пенсійних систем вважається підвищення пенсійного віку для громадян.

Фахівці наводять приклад Німеччини, Данії та Ірландії, де до 2029 р. планують підняти вік виходу на пенсію до 67–68 років» [94].

Науковці досліджують не лише передовий досвід, а й той, де існували не завжди виважені управлінські рішення чи складні економічні умови в державах і необхідно було вдаватися до певних обмежень щодо прав громадян у пенсійному забезпеченні. Так, Н. Лещенко наголошує, що повчальним є приклад Аргентини, яка в 70-х роках збільшила пенсійні внески та проіндексувала пенсії. Проте через це збільшилася тіньова економіка, а індексація збільшила бюджетні витрати. Тому криза набула нової сили після зростання рівня безробіття у 80-х роках» [72]. Таким чином, вплив криз на пенсійну систему змушує керівництво держав регулювати процес виплат по-різному. Т. Миськевич вказує, що «зменшення розміру пенсійних виплат практикували також в Угорщині, Греції, Італії, Португалії та навіть у Швейцарії» [94]. У Швейцарії, як уже зазначалося, зменшення пенсійних виплат у період кризи передбачено законодавчо.

Існують елементи як позитивного, так і негативного досвіду впровадження другого накопичувального рівня пенсійного забезпечення у Польщі. Так, на її позитивний досвід вказує В. Єлагін: «Як приклад можна навести Польщу, де внаслідок запровадження накопичувального рівня на початку 2000-х рр. державний пенсійний бюджет став бездефіцитний і Сейм прийняв рішення про зниження пенсійного віку з 1 жовтня 2017 р. для жінок – до 60 років, для чоловіків – до 65 років» [46]. Проте, як зазначає В. Зеленко, «економіка у кризовий період не змогла «витримати» витрат перехідного періоду» [52] і позитивні впровадження другого накопичувального рівня у Польщі були практично переведені у площину третього рівня – індивідуального накопичення. «1 лютого 2014 року набрав чинності новий закон про пенсійну реформу, відповідно до якого обов'язковий другий рівень індивідуальних рахунків стає добровільним для всіх нових учасників трудової діяльності» [52].

Значна частина науковців та дослідження світових наукових інститутів вказують на проблеми пенсійного забезпечення, пов'язуючи їх перш за все зі зміною тенденції щодо демографічної ситуації – старіння населення в розвинених країнах світу. Такий погляд демонструє у своїх дослідженнях Т. Миськевич: «Саме тому, країнам, що мають швидко старіюче населення, представники Всесвітнього банку в рамках реформування національних пенсійних систем (доповідь Всесвітнього банку «Запобігання всесвітній кризі старіння» (Averting the Old Age Crisis) наполегливо рекомендують введення накопичувального елементу в пенсійну систему [94].

Сьогодні пенсійні системи працюють краще тільки в тих країнах, які не відчують демографічних проблем, але таких все менше. Держави по-різному намагаються забезпечити гідну старість своєму населенню, а тому проводять реформи пенсійної системи по-різному, але з обов'язковим урахуванням демографічних, культурних, соціальних, політичних, економічних особливостей та можливостей. Крім того, під час проведення подібних реформ обов'язково визначають строк проведення, наслідки та ціну для держави й населення, що не завжди можемо сказати про Україну.

Тому дослідження не лише позитивного, а й негативного досвіду країн світу є значною мірою не менш важливим для України. Найголовніше те, що наша держава уже понад п'ять років веде війну, що, у свою чергу, призводить до нестабільності економічної системи в державі і, як наслідок, – до неможливості повноцінно провести реформу пенсійного забезпечення. Саме виходячи з різного досвіду М. Кравченко пропонує низку заходів, які необхідно вжити в Україні: «З точки зору запозичення для України європейського досвіду проведення пенсійної реформи можна виділити такі підходи та механізми:

- ґрунтовні підготовчі заходи щодо проведення пенсійної реформи;
- підвищення віку виходу на пенсію для працездатних громадян;
- збільшення кількості років сплати страхових внесків;

- скасування дострокового виходу на пенсію;
- умови отримання державної пенсії;
- стимулювання громадян до участі у приватних пенсійних системах;
- сплата пенсійних внесків роботодавцем і працівником порівну;
- спрощення доступу до інформації про нарахування пенсії» [62].

Зрозуміло, що, впроваджуючи цей комплекс заходів, необхідно виробити відповідні механізми як реформування, так і функціонування системи пенсійного забезпечення, обравши за основу чітку модель даної системи. Такої ж самої думки притримується Т. Салькова, наголошуючи і на включенні функції мотивації в управлінський процес, і на інвестиційній складовій у механізмі функціонування системи: «пенсійні системи поєднують розподільчі, змішані та приватно-накопичувальні механізми. Отже, дані моделі забезпечують фінансову стійкість пенсійного забезпечення для осіб похилого віку і надають можливість використовувати пенсійні системи як механізми мотивації до праці, а накопичувальні пенсійні системи являються потужним інвестиційним інструментом для економічного зростання держави» [168, с. 89].

Таким чином, провівши аналіз позитивного досвіду провідних країн світу у побудові дієвої пенсійної системи, можемо зазначити, що в більшості провідних країн світу діють багатокomпонентні пенсійні системи, що складаються з трьох рівнів: державне пенсійне забезпечення (солідарна система), але вона дуже чутлива до демографічних змін, а саме: змін співвідношення між працездатним і непрацездатним населенням залежно від складу вікових груп; професійне пенсійне забезпечення (накопичувальна система); індивідуальне пенсійне забезпечення (на основі страхових, накопичувальних внесків). Два останні рівні пенсійних систем менш чутливі до демографічних впливів.

Щодо України, то чинна пенсійна система України (солідарна система) завдяки негативному демографічному показнику є надзвичайно дотаційною

та ледве вирішує перше завдання – мінімальний пенсійний захист громадян. Інші рівні пенсійного забезпечення практично не діють, тому необхідне реформування пенсійної системи шляхом введення в дію накопичувальної та індивідуальної систем пенсійного забезпечення. Крім того, потрібно вжити дієвих заходів, покликаних подолати монополізацію пенсійної системи.

### **Висновки до розділу 1**

Аналіз теоретичних засад реформування системи пенсійного забезпечення дозволив зробити наступні висновки:

1. З'ясовано, що реформування системи пенсійного забезпечення України має здійснюватись обов'язково з урахуванням демографічних та економічних чинників та має бути одним з ключових пріоритетів публічної політики держави. Публічна політика щодо реформування пенсійної системи має логічний зв'язок з державною соціальною політикою, яка включає політику соціального захисту та соціального забезпечення, що перебувають у відношенні перехрещення. У свою чергу, видовими до цих понять є поняття «пенсійна політика» і «політика пенсійного забезпечення», які не є тотожними, так само, як і поняття «пенсійна система» і «система пенсійного забезпечення». Підсистемами системи пенсійного забезпечення доцільно вважати солідарну систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування; накопичувальну систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та систему недержавного пенсійного забезпечення. Доведено, що реформування системи пенсійного забезпечення має здійснюватись з дотриманням таких принципів: цілепокладання, стратегічного бачення, відкритості, адаптивності, законності, прогнозованості результату, соціальної справедливості, системності та систематичності. Реформа пенсійного забезпечення розглядається нами як соціальна реформа, у якій має змінитися основа її побудови. При реформуванні системи пенсійного забезпечення мають бути досягнуті

докорінні зміни у побудові і функціонуванні її елементів, підходах до державного управління цією системою. Можливості подолання кризових явищ в системах залежить від якості управління та особливостей впливу внутрішніх і зовнішніх чинників на ці системи, а тому органи влади мають бути складовою механізму подолання криз у системах, для яких вони закладають основи побудови і функціонування.

2. За результатами узагальнення наукових джерел за тематикою дослідження встановлено, що більшість дослідників вказують на демографічний фактор існування кризи пенсійного забезпечення в Україні. Порівняння кризових факторів впливу на систему пенсійного забезпечення показало, що стан організації відрахувань до пенсійного фонду при цьому є первинним. Можна стверджувати, що реформування системи необхідне тому, що воно першочергово викликано кризою усередині самої системи пенсійного забезпечення. Доведено, що сферами впливу на виникнення та протікання кризи у системі пенсійного забезпечення можна вважати сферу вироблення та реалізації фінансової політики в державі, сферу банківської діяльності, сферу захисту законних прав та інтересів людини і громадянина, сферу соціального захисту пільгових категорій громадян, сферу міграційних процесів та процесів зайнятості і, звичайно, сферу економічного розвитку. Окремі сфери можуть перекриватися, оскільки процеси у сферах є взаємообумовленими, а фактори виникнення кризи в системі пенсійного забезпечення, як правило, виникають на стику впливу сфер, де державно-управлінські відносини мають переважно характер координації.

3. Аналіз існуючих моделей пенсійного забезпечення та відповідних систем у провідних країнах світу дає підстави стверджувати, що спільним для них є існування потужної накопичувальної системи, в якій для пенсійного забезпечення внески сплачують як працівники, так і роботодавці, як правило, в рівних частинах. Узагальнення передового світового досвіду показало, що проблеми пенсійного забезпечення пов'язані передусім зі зміною тенденції щодо демографічної ситуації – старінням населення в

розвинених країнах світу. Держави по-різному проводять реформи пенсійної системи, але з обов'язковим урахуванням демографічних, культурних, соціальних, політичних, економічних особливостей та можливостей. Проаналізувавши насамперед позитивний досвід провідних країн світу у побудові дієвої пенсійної системи, можемо зазначити, що здебільшого в них діють багатокomпонентні пенсійні системи, що складаються з трьох рівнів: державне пенсійне забезпечення (солідарна система), але вона дуже чутлива до демографічних змін, а саме: змін співвідношення між працездатним і непрацездатним населенням залежно від складу вікових груп; професійне пенсійне забезпечення (накопичувальна система); індивідуальне пенсійне забезпечення (на основі страхових, накопичувальних внесків). Два останні рівні пенсійних систем менш чутливі до демографічних впливів.



## РОЗДІЛ 2

### ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

#### 2.1. Еволюція публічного управління системою пенсійного забезпечення

На сьогодні в Україні здійснюється значна кількість реформ, які спрямовані на зміну основ функціонування тих чи інших сфер суспільного життя та визначення рівня державного регулювання ними. Однією з таких реформ є пенсійна реформа, яка покликана вирішити питання пенсійного забезпечення відповідно до європейських стандартів, усунути ті невідповідності між обсягами надходжень до Пенсійного фонду та видатками з нього, які пов'язані з демографічними змінами та станом економіки України. Тому не залишився поза увагою науковців і розгляд проблем пов'язаних із запровадженням пенсійної реформи в сучасній Україні [123, с. 102–110; 174, с. 353].

Для регулювання питань пенсійного забезпечення в державі було прийнято низку нормативно-правових актів, які б мали усунути кризовий стан у цій сфері. Будь-яка зміна в соціальній системі є реакцією або на кризу, що наступила, або на запобігання їй. Тому важливим у науковому аналізі є питання відповідності реагувань у вигляді прийняття нормативно-правових актів на кризові ситуації, зокрема у сфері пенсійного забезпечення.

Становлення системи пенсійного забезпечення в Україні ґрунтувалося на основних положеннях радянського законодавства, а саме положеннях Закону Союзу Радянських Соціалістичних Республік «Про пенсійне забезпечення громадян в СРСР» [154]. На основі цього закону був прийнятий 5 листопада 1991 року Закон України «Про пенсійне забезпечення» [153], який і до сьогодні значною мірою корелюється навіть повністю за окремими статтями із законом радянських часів. Прийняття названого закону можна

вважати початком першого етапу становлення системи пенсійного забезпечення в Україні (табл. 2.1). Цей закон чинний і до сьогодні [154], до червня 2018 року в нього було внесено 36 змін, переважна їх більшість стосувалася обмеження виплат пенсії за віком на пільгових умовах та редакційних правок, пов'язаних із змінами українського законодавства.

Таблиця 2.1

## Етапи становлення системи пенсійного забезпечення в Україні

| Період         | Нормативно-правовий акт                                                                       | Сутність основних змін                                                                                                                                   | Характеристика етапу                                                                                                       |
|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1991– 2003 рр. | Закон України «Про пенсійне забезпечення», внесено 36 змін                                    | Виплата пенсій із Фонду, а не з бюджету; обов'язок реєстрації платників страхових внесків                                                                | Етап спроб і помилок у становленні основ пенсійної солідарної системи                                                      |
| 2003– 2011 рр. | Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», внесено 77 змін        | Встановлення трьох рівнів системи пенсійного забезпечення: солідарного, накопичувального та недержавного                                                 | Етап кризи системи пенсійного забезпечення та декларування намірів її змін                                                 |
| 2011– 2017 рр. | Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи»     | Декларування впровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування; підвищення пенсійного віку і страхового стажу | Етап поглиблення кризи в системі формування пенсійного фонду та нарахуванні пенсій, етап неякісного державного менеджменту |
| 3 2017 р.      | Закон України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» | Удосконалення порядку нарахування пенсій відповідно до щорічної середньої заробітної плати; зняття пільгових нарахувань пенсій окремим категоріям        | Етап пом'якшення кризових проявів                                                                                          |

Проте ці зміни в означеному законі не мали впорядкованого характеру, про це свідчить хоча б той факт, що в Законі СРСР за ст.2 передбачалося два види пенсій – а) трудові пенсії: за віком (по старості); по інвалідності; у зв'язку з втратою годувальника; за вислугу років; та б) соціальні пенсії. Друга стаття названого закону України прибрала поняття соціальної пенсії,

проте уже в ст. 5 цього ж самого Закону визначаються особи, які мають право на соціальну пенсію. Таким чином, законодавство України щодо пенсійного забезпечення потребувало і потребує значного упорядкування і вдосконалення. Слід зазначити, що цей етап характеризується прийняттям значної кількості підзаконних актів, які впроваджували існуючу практику нарахування пенсій, виплату її з Фонду, а не з бюджету, проведенням соціальних експериментів, а саме у Львівській області. Тобто цей етап можна охарактеризувати як етап спроб і помилок та становлення основ пенсійної солідарної системи. Значущим моментом на цьому етапі було прийняття у жовтні 1995 року законодавчо закріпленого обов'язку щодо реєстрації платників страхових внесків в органах Пенсійного фонду. Проте і цей крок не став таким, що зміг вирішити питання диспропорцій між надходженнями до пенсійного фонду і його видатками. Тому з 1997 року було розпочато, як зазначалося в нормативних документах, роботу над законопроектами щодо пенсійної реформи, яка завершилася 2003 року.

Спроби зміни політики, а відповідно і системи пенсійного забезпечення були характерними для різних періодів. Так, у 1998 році формально указом Президента було введено сучасну трирівневу пенсійну систему, яка не отримала відповідної реалізації. Прийняття у 2003 році Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [141], який юридично встановив три рівні системи пенсійного забезпечення в Україні: солідарного, накопичувального та недержавного пенсійного забезпечення можна вважати початком другого етапу становлення системи пенсійного забезпечення. Упровадження трьох рівнів у системі пенсійного забезпечення передбачено і змінами в Законі «Про пенсійне забезпечення» 2003 року. Перший рівень – це солідарна система, яка і до сьогодні є єдиною в Україні. Другий рівень – це обов'язкова накопичувальна система, коли кожен українець матиме індивідуальний пенсійний рахунок, на який громадянин зараховуватиме власні відрахування із заробітної плати (доходу), і які будуть інвестуватися в економіку. Такий рівень пенсійного страхування є захищеним від діяльності

органів влади, але він залежний від якості управління інвестиціями. Третій рівень, добровільний накопичувальний рівень, який передбачає, що кожна людина має право накопичувати собі на рахунок кошти, відмовившись від їх витрат в період трудової активності, а використовувати ці кошти, вийшовши на пенсію. Таке довгострокове збереження залежить від здатності особи управляти коштами та має велику залежність від стабільності в державі, що є складним для України і гальмує у свідомості громадян сприйняття дієвості такого накопичення.

На цьому етапі відбувалися спроби змінити систему пенсійного забезпечення, реалізуючи чинне законодавство, тобто відійти від солідарного рівня, оскільки Пенсійний фонд не витримував фінансового навантаження щодо видаткової його частини порівняно з надходженнями до фонду. Цей закон чинний і до сьогодні і витримав найбільшу кількість змін, пов'язаних з наступними двома етапами реформування пенсійного забезпечення. На червень 2018 року в нього було внесено 77 поправок, доповнень. Однак прийняття такого важливого нормативного акта не означало його впровадження, і тому кризовий стан у системі пенсійного забезпечення продовжувався, що тривало аж до 2011 року.

Зовсім інший підхід у періодизації пенсійної реформи приводить О. Міндова, а саме за станом надходжень коштів до пенсійного фонду. Так, дослідниця стверджує, що «другий етап розвитку сучасної вітчизняної пенсійної системи (1998–2004 рр.) характеризується подальшим накопиченням боргів» [96, с. 110]. Разом з тим, визначаючи закінчення періодизації третім етапом розвитку пенсійної системи 2004 року [96, с. 110], автор вказує на подальші зміни і в законодавстві, і в економічному розвитку держави. Тобто така періодизація розвитку пенсійної системи не є до кінця обґрунтованою.

Зміна нормативно-правового поля регулювання системи пенсійного забезпечення в Україні була пов'язана насамперед із виникненням кризи в самій системі та системі державного регулювання цією сферою. Однією з

реакцій на ситуацію, що склалася щодо наповнення Пенсійного фонду, були спроби в лютому 2011 року Урядом України, згідно з пропозиціями віцепрем'єра С. Тігіпка впровадити другий рівень пенсійного забезпечення (накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування). І 8 липня 2011 року Верховна Рада України прийняла Закон України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи» [146]. Прийняття цього акту, який вступив у дію з жовтня 2011 року, можна вважати початком третього етапу у розвитку пенсійного забезпечення в Україні. Цей закон передбачав, крім уведення другого рівня пенсійного забезпечення, за якого «перерахування страхових внесків до Накопичувального пенсійного фонду запроваджується починаючи з року, в якому буде забезпечено бездефіцитність бюджету Пенсійного фонду України» [146, ст. 1] ще низку значних змін в системі пенсійного забезпечення.

Зміни, які прийняла Верховна Рада України, були реакцією на виникнення кризової ситуації в системі формування пенсійного фонду та нарахуванні пенсій. «На 2011 рік в Україні було 13,7 мільйона пенсіонерів і 14,4 мільйона працюючих громадян, тобто на 88 пенсіонерів припадало 100 осіб, що сплачують пенсійні внески» [101] (за іншими даними, у кінці року в Україні налічувалося 14 мільйонів працюючих при кількості пенсіонерів 13,4 мільйона осіб). Тому необхідне було негайне реагування. Розвиток такої ситуації в пенсійному забезпеченні міг призвести до краху не лише самої пенсійної системи, а й до значних втрат у всіх інших сферах державного управління, оскільки дефіцит пенсійного фонду відшкодовувався з державного бюджету України. Так, як зазначають О. Мостовенко, Б. Головаш, Ю. Чернявська, на той час «дефіцит бюджету Пенсійного фонду, що разом з державними дотаціями склав 58 млрд грн» [101]. Усе ж дослідники називають основними проблемами кризової ситуації у сфері пенсійного забезпечення погіршення демографічної ситуації через старіння населення, значні масштаби міграції кваліфікованої робочої сили. Проте слід

не погодитися з таким висновком *саме для цього періоду*, оскільки названі складові швидше є не причиною а наслідком неякісного державного менеджменту. Таке непродумане, стратегічно невивірене державне управління, зрозуміло, провокувало виникнення кризи у системі пенсійного забезпечення України.

За теорією антикризового управління для запобігання розростанню кризи повинні здійснюватися адекватні дії, що передбачають негайне втручання. Кризова ж ситуація має передбачатися, прогнозуватися її розвиток та наслідки, регулюватися, а значить у результаті антикризового менеджменту не призводити до значних втрат. Таким чином, реакція Кабінету Міністрів та Верховної Ради України на ситуацію з пенсійним забезпеченням в 2011р. відбулася за законами існування кризи, а не кризової ситуації, що свідчить про відсутність антикризового управління в державі.

Такі дії центральних органів державної влади 2011 року мали за мету скорочення дефіциту державного Пенсійного фонду, а не реформування основ пенсійного законодавства. Крім того, зміни в пенсійному законодавстві були реалізацією виконання урядових програм за вимогами, які ставив МВФ. Тому найпростішим рішенням органів влади стало підвищення пенсійного віку і страхового стажу. Хоча для об'єктивності слід зазначити, що, наприклад, у Франції, як зазначає П. Маріоні, були здійснені також непопулярні заходи, що стосувалися «обмеження дострокового виходу на пенсію» [227]. Усе ж таке рішення не було реформою, оскільки не змінювало основ формування пенсійного фонду і пенсійного страхування.

Усі наступні роки в пенсійне законодавство щорічно вносилися постійні зміни, які тим чи іншим чином уточнювали розрахунки виходу жінок на пенсію залежно від віку, нарахування розмірів пенсій залежно від прожиткового мінімуму та страхового стажу, зокрема до 2016 р. для обчислення пенсії застосовувати середню заробітну плату (дохід) в Україні, з якої сплачено страхові внески за 2012, 2013, 2014 роки [138; 139]. Проте усі ці зміни не мали навіть ознак пенсійної реформи. Станом на лютий 2011 року

відносини у сфері пенсійного забезпечення в Україні регулювалися 29 законодавчими актами на сьогодні дещо менше (додаток Б) (у цілому діє понад 50 нормативних актів, що регулюють питання пенсійного забезпечення). Однак і до сьогодні в законодавстві існує правова колізія: ст. 26 Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» вказує, що «Особи мають право на призначення пенсії за віком після досягнення віку 60 років...» [141], а ст. 12. Закону України «Про пенсійне забезпечення» стверджує, що «право на пенсію за віком мають: чоловіки – після досягнення 60 років і при стажі роботи не менше 25 років; жінки – після досягнення 55 років і при стажі роботи не менше 20 років» [152].

Четвертий етап у здійсненні розвитку пенсійного забезпечення в Україні слід пов'язувати з прийняттям низки законів у цій сфері, починаючи з прийняттям 3 жовтня 2017 року Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» [140]. Цей Закон значною мірою удосконалив порядок нарахування пенсій, прив'язавши їх до щорічної середньої заробітної плати, послабив вимоги до працюючих пенсіонерів. Основні зміни пенсійної системи, запроваджені Законом України № 2148-VIII, стосуються солідарної системи, тобто першого рівня. Найбільше впливатимуть на розміри пенсій застосування середньої зарплати за останні три роки (2014–2016) у розмірі 3764,40 грн; величина оцінки одного року стажу, який застосовують для обчислення пенсії, знижується з 1,35% до 1%; мінімальний необхідний страховий стаж для виходу на пенсію в 60 років зростатиме щорічно з 2019 року до 2028 року на 1 рік (виросте з 25 до 35 років); показника прожиткового мінімуму для непрацездатних громадян, встановленого на 01 грудня 2017 року (1373 грн), замість такого показника станом на 01 жовтня 2017 року (1312 грн).

Проте, незважаючи на значні позитивні зміни, окремі категорії працюючих і пенсіонерів виявилися в ситуації несправедливого розподілу. Наприклад, розрахунок від «заробленого» не врахував відсутність оплати

праці за радянських часів тим категоріям колгоспників, які за правилами «рабовласницької» держави відпрацьовували трудовні. Така категорія пенсіонерів, яким близько 80 років, отримує мінімальні пенсії, як і ті, хто має мінімальний стаж роботи.

Окремим дискусійним питанням при прийнятті названого закону стало питання нарахування пенсій державним службовцям. За Законом 2011 р. пенсійний вік чоловіків-держслужбовців було підвищено до 62 років [141]. Абсолютно об'єктивно було введено норму щодо максимального розміру пенсії на рівні 10 прожиткових мінімумів для осіб, які втратили працездатність. Крім того, Закон зменшив із 90% до 80% нарахування пенсій на заробітну плату. Законом 2017 року така норма для держслужбовців була скасована [140].

Нормативно-правові акти, прийняті 2018 року, запровадили гнучкий графік виходу на пенсію залежно від страхового стажу та можливості його збільшення до двох років шляхом сплати внесків до Пенсійного фонду, спонукаючи тим самим громадян до наповнення фонду. Проте слід зазначити, що і ці демократичні заходи не змінять ситуацію в цілому. Тому п'ятим етапом розвитку пенсійного забезпечення в Україні має стати реальне впровадження накопичувального та недержавного рівнів пенсійного забезпечення.

Щодо ознак продовження кризової ситуації в сфері пенсійного забезпечення можна привести той факт, що станом на кінець 2017 р. дефіцит Пенсійного фонду становив 145 млрд грн і знов «відбулося дотування з державного бюджету у розмірі на покриття дефіциту ПФ» [124]. Низький рівень відрахувань до пенсійного фонду зумовлений кризою в економіці України, утратою окупованих територій, які були економічно розвиненими, воєнними діями на сході країни. Тому, незважаючи на переважно позитивні зміни в правовому регулюванні пенсійного забезпечення, ситуація в цій сфері залишається кризовою. І підтвердженням цьому є той факт, що на початок



2018 р. з 12 млн пенсіонерів, які є у країні, 8 млн отримували мінімальну пенсію на рівні 1312 грн.

Таким чином, для України протягом всього часу її існування як незалежної держави була характерна політика пенсійного забезпечення, що дісталася у спадок від Радянського Союзу. Жоден з урядів не наважився змінити ситуацію, коли пенсіонерів забезпечують працюючі на даний момент, тобто відмовитися лише від солідарної системи пенсійного забезпечення. Хоча для зміни політики пенсійного забезпечення виникала і існує на сьогодні ціла низка причин, основна з яких «демографічні тенденції, які ведуть до змін співвідношення чисельності осіб працездатного віку та пенсіонерів» [204]. У результаті працюючі не здатні забезпечити на сьогодні виплату пенсій для пенсіонерів. Як підтвердження того, що солідарна система в Україні є такою, що не забезпечує належне проживання навіть тим пенсіонерам, які мають великий стаж роботи, служить той факт, який приводять у своїх дослідженнях О. Буряченко та С. Яроміч: «у Швеції розмір повної гарантованої пенсії становить для самотньої людини 2,13 прожиткових мінімуми» [17, с. 52].

Зміни пенсійного законодавства 2017 року передбачали запровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної системи вже з першого січня 2019 року, а значить, потрібно, щоб була розроблена підзаконна нормативно-правова база для введення цього рівня, а це потребує значних затрат часу і інтелектуальної праці. Наразі в Україні діють перший та третій рівні пенсійного забезпечення. Жоден з них не є досконалим.

Третій – добровільний накопичувальний рівень – формується виключно за власним бажанням громадян і не є обов'язковим. Громадянин добровільно накопичує кошти, з яких потім особисто йому виплачуються пенсії. Цей рівень представлений в Україні недержавними пенсійними фондами. Система недержавного пенсійного забезпечення, що виражена у становленні третього рівня, почала розвиватися з 2004 року, після набрання чинності Закону України «Про недержавне пенсійне забезпечення». Інституційну

основу цієї системи становлять недержавні пенсійні фонди. На сьогодні в Україні, за даними Української асоціації інвестиційного бізнесу, існує 58 недержавних пенсійних фонди, які здійснюють управління активами недержавного пенсійного фонду. Протягом останніх років зберігалася тенденція до скорочення їх кількості від 84 у 2012 році до 58 у 2018 р., у 2019 р. їх кількість дещо зросла і становить 63 недержавних пенсійних фондів (рис. 2.1).



Рис. 2.1. Кількість недержавних пенсійних фондів [4; 55; 131–133].

Хоча кількість недержавних пенсійних фондів є немалою, все ж їх діяльність поширюється лише на дев'ять регіонів (сім у 2018 році) і охоплює невелику частину працездатного населення, яке здійснює накопичення такого роду [132; 133]. Тобто недолік цього рівня – це вузьке охоплення страхувальників. Система недержавного пенсійного забезпечення станом на березень 2019 р. «налічує 855 300 учасників, що становить лише 5% ринку праці в Україні» [105]. У 2018 р. кількість учасників складала 843,2 тис. осіб [132]. Станом на 31 березня 2017 року загальна кількість учасників недержавних пенсійних фондів становила 836,2 тис. осіб, станом на 31 березня 2016 року – 830,2 тис. осіб на 2015 р. – 888, 6 тис. осіб (рис. 2.2) [131]. Відсоток страхувальників протягом останніх чотирьох років практично не змінювався порівняно з кількістю економічно активного

населення, якого у 2015–2019 рр. було відповідно 17, 98 млн, 17,82 млн, 17,67 млн, 17,75 млн та 17, 39 млн осіб [42; 161]. Для наглядності збереження тенденції між цими процесами зобразимо цю залежність на діаграмі у пропорції до 10 (тобто розділимо на 10 і відобразимо у тисячах) (рис. 2.2). Таким чином, існування такого третього рівня у системі пенсійного забезпечення є таким, що не вирішує кризи у цій системі.

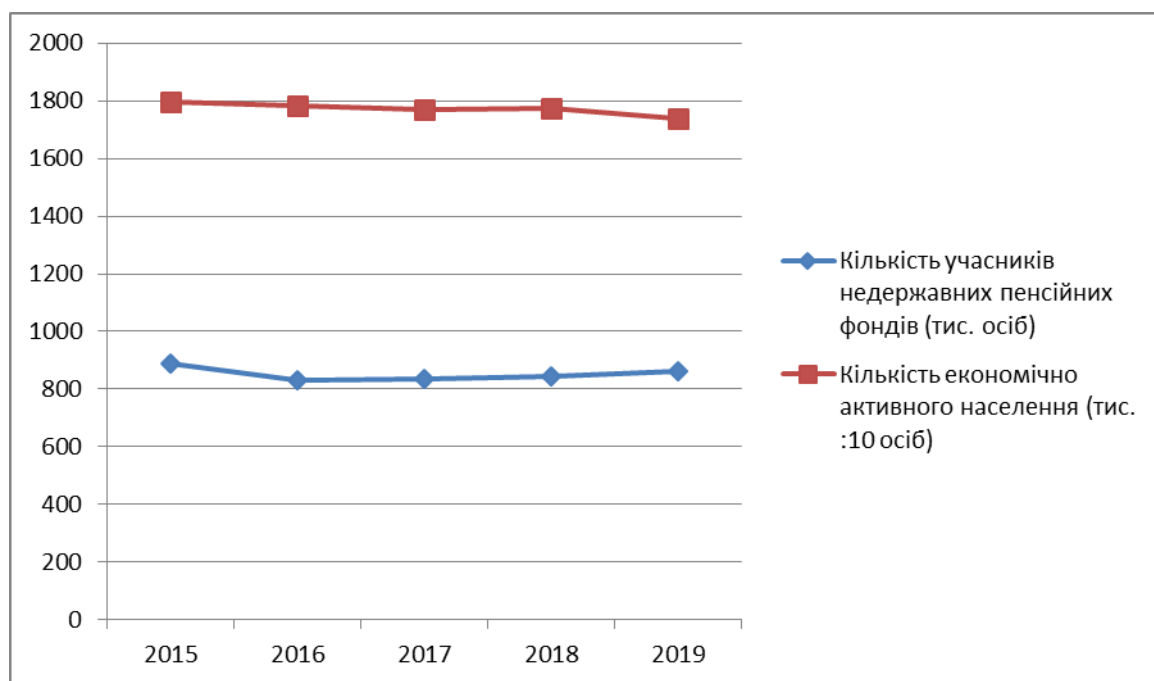


Рис. 2.2. Динаміка зміни учасників недержавних пенсійних фондів та економічно активного населення [42; 161].

Такий висновок може бути підтверджений і тенденцією, яка спостерігається для зміни активів недержавних фондів. За даними Мінсоцполітики, загальна вартість активів таких фондів сягала 2, 35 млрд грн у 2015 р., 1, 99 млрд грн – у 2016 р., 2, 21 – у 2017 р., 2,49 – у 2018 р. і 2,89 млрд – у 2019 р. з яких близько 50% – активи корпоративного недержавного пенсійного фонду Національного банку України [97; 133]. Крім того невпорядкована зміна показників вказує на ознаки кризи в системі. За даними дослідження, «станом на 31 грудня 2018 року загальний накопичений пенсійний капітал у недержавних пенсійних фондах становив близько 2 745 млн грн» [105]. Більшість (54%) учасників 3-го рівня сконцентровані лише в двох фондах: у професійному недержавному пенсійному фонді Професійної

спілки залізничників і транспортних будівельників Державної адміністрації залізничного транспорту України (326 467 осіб, або 38% всіх учасників 3-го рівня, станом на кінець 2018 року) та у відкритому недержавному пенсійному фонді «Європа» (133 790 осіб, або 16% всіх учасників)» [105]. Проте рахунку одного учасника у недержавному пенсійному фонді Професійної спілки залізничників в середньому лише 118 грн пенсійних накопичень, а рахунках учасника у недержавному пенсійному фонді «Європа» – 215 грн [105]. Тобто це ще раз підтверджує негативний стан у розвитку недержавного пенсійного страхування. Це пов'язано з тим, що більшість українців не довіряє ні державі, ні приватним інститутам, тому не готова доручати їм кошти на довгострокову перспективу. У передових державах світу третій рівень має для громадян певні переваги, оскільки такі відрахування з доходів не обкладаються податками, оскільки податки на ці кошти були уже сплачені.

Таким чином, передбачені законодавством *два останні накопичувальні рівні не отримали належного впровадження*, оскільки для того, щоб закон міг бути реалізований, органами виконавчої влади мають бути розроблені адекватні механізми. На жаль, поки що у відповідних відомствах ці питання не є відпрацьованими через відсутність досвіду та існування великої відповідальності за результати. Особливі складності виникають з впровадженням другого рівня пенсійного забезпечення, оскільки уряд не міг гарантувати створення у найкоротший час відповідних інституцій в державі і дієвих механізмів його впровадження. Впровадження другого рівня повинно було розпочатися з 1 січня 2019 року. Проте внаслідок політичних і економічних причин цього не сталося. Складності впровадження другого обов'язкового накопичувального рівня впливає з його сутності, яка полягає у тому, що працюючі або роботодавці від їхнього імені, а в деяких системах і самозайняті особи, сплачують внески до накопичувальної системи. Внески обліковують на індивідуальних пенсійних рахунках. Накопичені внески інвестують у різні фінансові інструменти. Після виходу на пенсію учасник отримує право на одержання пенсії, яка обраховується з накопиченої суми

внесків та інвестиційного доходу. Такий підхід докорінно відрізняється від нинішньої солідарності системи, де розмір пенсій обчислюють за встановленою формулою, і де нарахування здійснюються з фонду, в який роблять внески інші, на цей час працюючі громадяни. Для другого рівня фінансові інституції держави чи недержавні установи повинні зберегти накопичення громадянина, інвестуючи його відрахування в підприємства, прибуткові проекти тощо. Оскільки недовіра громадян до як державних, так і недержавних фінансових інституцій є низькою, як і до довгострокових інвестиційних проектів, то впровадження другого рівня зазнає значного супротиву. На це вказує І. Фисун: «розвиток недержавного пенсійного страхування в Україні зазнає впливу низки перешкод, не пов'язаних із доходами населення, основними з яких є недостатня обізнаність та недовіра населення до фінансових інститутів в умовах політичної та економічної нестабільності в країні» [202, с. 113].

Проаналізуємо динаміку та визначимо тенденції змін, а також нинішній стан системи солідарного пенсійного забезпечення в Україні. Солідарна система, до якої звикли всі українці, полягає у тому, що покоління працюючих сплачує внески до Пенсійного фонду, з яких потім виплачуються пенсії людям похилого віку. У 2018 р. внески працюючих покривали лише половину з необхідних Пенсійному фонду 284 млрд грн, які витрачаються на пенсії. 143 млрд грн дотує державний бюджет, який формують податки українських компаній та громадян [55]. Як ознаку продовження кризової ситуації у сфері пенсійного забезпечення можна привести той факт, що станом на кінець 2017 р. дефіцит Пенсійного фонду становив 145 млрд грн і знов «відбулося дотування з державного бюджету у розмірі на покриття дефіциту пенсійного фонду» [124]. Низький рівень відрахувань до пенсійного фонду зумовлений кризою в економіці України, утратою окупованих територій, які були економічно розвиненими, воєнними діями на сході країни. Тому аналіз стану наповнення пенсійного фонду доцільно здійснювати до і після 2013 року.

Тенденції наповнення власними коштами пенсійного фонду і його дотації з державного бюджету України до 2013 року проводилися рядом аналітиків як науковців і практиків. Опираючись на більш повну статистику, яка проведена в дослідженнях О. Димніч [37], можна стверджувати, що з 2009 р. до 2013 р. спостерігалася стійка тенденція до збільшення загальної суми надходжень до пенсійного фонду з невеликим приростом дотації з бюджету, порівняно з власними надходженнями (рис. 2.3).

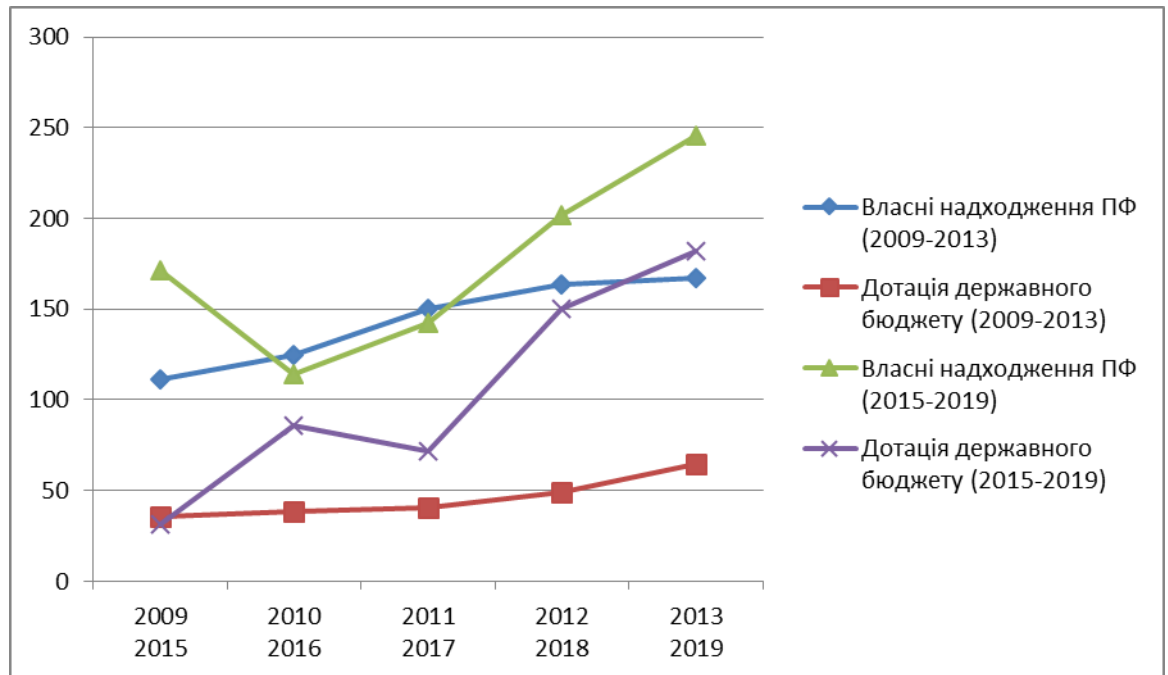


Рис. 2.3. Динаміка наповнення бюджету Пенсійного фонду України у періоди 2009–2013 рр. та 2015–2019 рр.

Хоча статистичні дані з 2015 р. по 2019 р. приведені без врахування окупованих територій та анексованого Криму, порівняння їх у динаміці за однаковий період дає уявлення про збереження тенденції щодо зміни співвідношення наповнення бюджету Пенсійного фонду України за рахунок власних надходжень і дотацій державного бюджету. Практично дотація державного бюджету складала 28,4% від власних надходжень в період найбільших відхилень (2009 р, 2011 р.) та 38,7% у період найменшого розриву у 2013р. У середньому дотації становили близько третини власних надходжень пенсійного фонду і вирости приблизно від 25% до 30% від загальної потреби фонду за цей період. Ця ситуація певною мірою, крім

усього іншого, була зумовлена наслідками світової економічної кризи 2008 р. Саме на цю обставину вказує О. Димніч: «Слід зазначити, що необхідність постійного збільшення доходів ПФУ для фінансування зростаючих витрат викликає проблему щодо виконання платниками своїх зобов'язань перед Фондом. Ця проблема підсилювалася останніми роками недостатньо виваженою фіскальною політикою в умовах фінансової кризи, яка призвела до додаткового фінансового навантаження на роботодавців за рахунок стягнення податків і зборів раніше визначених законодавством термінів» [37, с. 160]. *Таким чином, зібравши кошти наперед у 2011 р., криза в системі пенсійного забезпечення загострилася.* Слід зазначити, що з прийняттям у 2011 р. Закону України «Про заходи щодо законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи», за яким було збільшено вік виходу на пенсію, ситуація на краще змінилася лише на один рік – дотація державного бюджету до бюджету пенсійного фонду від загальної потреби становило 23,1%, тобто проблема не була розв'язана, криза в системі продовжувала існувати.

З військовою агресією Росії, що розпочалася у 2014 р., – втратою Криму, військовими діями на частині територій Донецької і Луганської областей – кризова, але все ж стабільна ситуація в системі пенсійного забезпечення, перейшла в стан поглиблення кризи. Про це свідчать і показники надходжень до бюджету пенсійного фонду, вони різко змінювалися щорічно. Так, за даними інформаційно-аналітичних матеріалів до парламентських слухань «Пріоритетність додержання страхових засад реформування пенсійної системи» у Верховній Раді України [137, с. 8], де були приведені показники дотації Пенсійного фонду з державного бюджету, то, наприклад, у 2016р. вони склали 42,9 %. Власні надходження бюджету пенсійного фонду з урахуванням тих виплат пенсій за програмами військовослужбовцям, чорнобильцям, науковцям, шахтарям, які і так фінансуються з державного бюджету, складали усього 44,6% від загальної потреби.

Після 2017 р. ситуація стабілізувалася, проте відсоток дотацій бюджету Пенсійного фонду з державного бюджету залишається великим. Так, «за оперативними даними, до бюджету Пенсійного фонду України за 2018 рік з усіх джерел фінансування надійшло 352,2 млрд грн, з яких власні надходження становили 202,1 млрд грн, що на 43,2 млрд. грн. більше порівняно з 2017 роком. З Державного бюджету України на фінансування пенсійних виплат надійшло 150,1 млрд грн» [128; 129]. Таким чином, у 2018 р. дотація державного бюджету становила 42,62% потреб Пенсійного фонду. Для встановлення тенденції в дослідженні були використані прогностичні відповідні значення показників у 2019 р. «За прогнозованими розрахунками, затвердженими Постановою Кабінету Міністрів України від 16 січня 2019 р. № 14 «Про затвердження бюджету Пенсійного фонду України на 2019 рік», власні надходження мають скласти 245 897 235,5 грн, а дотація з державного бюджету має бути у розмірі 181 683 182,2 грн» [142], і це повинно становити ті ж самі 42,5% дотацій від загальної потреби пенсійного фонду. Тому, незважаючи на переважно позитивні зміни в правовому регулюванні пенсійного забезпечення, ситуація в цій сфері залишається кризовою.

Крім впливу складної ситуації, пов'язаною з агресією Росії, що, зрозуміло, має значний вплив на поглиблення кризи у системі пенсійного забезпечення України, існує ще один із внутрішньоекономічних факторів, який поглибив кризу. З метою пом'якшення податкового навантаження на підприємців було прийнято державно-управлінське рішення про зміну ставки єдиного страхового внеску. Як зазначає Л. Ткаченко, «до кінця 2015 р. розмір ЄСВ для роботодавців становив від 36,76% до 49,7% залежно від класу професійного ризику виробництва (67 класів ризику встановлювалися за основним видом економічної діяльності підприємства), для самозайнятих – 34,7%, для найманих працівників – 3,6%. З початку 2016 р. ЄСВ сплачують лише роботодавці і самозайняті за однаковою ставкою 22%» [186, с. 6]. Проте зміна в одній із сфер впливу на систему пенсійного забезпечення не могла не привести до змін у самій системі. Як зазначає Т. Миськевич,



«зниження процентної ставки єдиного соціального внеску (податок у Пенсійний фонд) з 37 до 22 % від заробітної платні також відіграло свою роль у збільшенні дефіциту» [94]. Такої ж самої думки дотримується і М. Онуфрик, вказуючи, що «зниження ставки ЄСВ, який на сьогодні є основним джерелом наповнення «пенсійної ємності» (загальні видатки необхідні для фінансування всіх пенсійних зобов'язань держави, що забезпечуються як із Пенсійного фонду, так і з державного бюджету), призвело до різкого підвищення частки фінансування пенсій з держбюджету з 32% у 2015 р. до 55% у 2016-му» [112]. Таким чином, прийняття і реалізація державно-управлінських рішень в одній сфері впливає на здійснення державного управління в інших сферах.

Конституцією та законами України громадянам України гарантується право на державне пенсійне забезпечення. На реалізацію законних прав і інтересів громадян спрямовується діяльність органів влади різних гілок та рівнів, для чого в них повинні працювати високоосвічені спеціалісти – державні службовці. До системи органів пенсійного забезпечення та соціального захисту це стосується найбільш повною мірою, оскільки за діяльністю кожного службовця слідує негайний і безпосередній вплив на жителів України, як громадян, так і тих, хто не має громадянства нашої держави. Крім того, часті зміни пенсійного законодавства, що стосуються різних категорій громадян, потребують від державних службовців швидкого і кваліфікованого реагування щодо реалізації положень законодавства, а як наслідок, недопущення судових позовів до відповідних органів влади.

Крім того, невиважена державна політика щодо системи пенсійного забезпечення, відсутність якісного державного управління в цих питаннях призвела до порушення соціальної справедливості з боку органів держави щодо різних категорій населення стосовно відповідності трудового стажу і розміру нарахованих пенсій. Підтвердженням цьому є той факт, що станом на кінець 2017 р. з 12 млн пенсіонерів, які є у країні, 8 млн отримували мінімальну пенсію на рівні 1312 гривень. Тому одним із шляхів вирішення

цього питання може стати запровадження другого накопичувального рівня, що передбачено законодавством. Проте негативні процеси різного роду, які відбуваються в державі, гальмують впровадження накопичувальної системи.

Як було доведено, на систему пенсійного забезпечення впливають різні сфери, що регулюються органами державної влади і в межах яких здійснюється державне управління. Найперше – це сфера вироблення та реалізації фінансової політики в державі та сфера економічного розвитку, які тісно взаємопов'язані.

Органи державної фінансової служби відповідно до ч. 5 п. 4 Положення про Державну фінансову службу України, затвердженого Постановою Кабінету Міністрів України від 21 травня 2014 р., контролюють «своєчасність подання платниками податків та єдиного внеску передбаченої законом звітності, своєчасність, достовірність, повноту нарахування та сплати податків і зборів, єдиного внеску, митних та інших платежів» [143]. Таким чином, фінансова служба в державі покликана, крім усього іншого, контролювати дотримання законодавства в частині надходження платежів і до Пенсійного фонду України. Проте з листопада 2016 р. по 01 січня 2019 р. у країні був установлений мораторій на перевірки бізнесу, який виключав «проведення планових перевірок контролюючими органами, крім органів, на які не поширювалась дія мораторію» [156]. Позапланові перевірки проводились у разі наявності підстав, передбачених Законом України «Про тимчасові особливості здійснення заходів державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності». Таким чином, державна фінансова служба не могла належним чином здійснювати передбачені законодавством функції щодо правильності відрахувань, у тому числі єдиного страхового внеску. Увесь контроль зводився лише до обліку, що і підтверджується формою звітності служби: «за даними Державної фінансової служби, «станом на 01.01. 2017 р. на обліку перебувало 2195,7 тис. платників єдиного соціального внеску» [137]. Тому практична відсутність реалізації контролю в державному управлінні в умовах кризи не дала очікуваних наслідків щодо

зменшення тінізації економіки за рахунок зменшення ставки єдиного соціального внеску, а навпаки, дала більш широке поле для можливості виведення в тінь прибутків підприємствами.

Порушення соціальної справедливості щодо нині працюючих з боку органів державної влади в частині нівелювання внеску кожного в наповнення пенсійного фонду проявляється в невваженій політиці подальшого розвитку системи пенсійного забезпечення. Саме на цю обставину, як *вплив сфери захисту законних прав та інтересів людини і громадянина* на систему пенсійного забезпечення, вказує Спільний представницький орган репрезентативних всеукраїнських об'єднань профспілок на національному рівні. Піднімаючи проблемні питання розподілу і призначення пенсій, зокрема зниження новопризначених для збільшення розміру мінімальних, зменшення коефіцієнта страхового стажу, невідповідність призначення пенсій при однакових умовах трудового стажу та відрахувань до пенсійного фонду у різні роки, цей орган зазначає, що «профспілки підтримують наміри щодо побудови справедливої пенсійної системи» [137, с. 47]. Дотичною до цих питань є вплив і *сфери соціального захисту пільгових категорій громадян*. Пільгові пенсії за віком в Україні призначаються за роботу в шкідливих та особливо шкідливих умовах праці та для окремих видів професій – льотчиків, медиків, учителів, артистів та ін. Стосовно цих категорій змінилися умови призначення пенсій, а саме їх погіршення, а це суперечить основам Конституції – новоприйняті нормативно-правові акти, не можуть відмінити раніше встановлені більш широкі права.

Доречним буде також вказати на такі пільгові категорії громадян, які отримують надбавки до пенсій, підвищення та допомоги згідно з окремими 18-ма нормативно-правовими актами (додаток Б). Загальна кількість таких громадян станом на 2018 р. складає 6,32 млн, або понад 50% усіх пенсіонерів, чого не має бути. Окрема категорія громадян, які отримують пенсії з трансфертів державного бюджету, – інваліди, зокрема ті, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи, що регулюється відповідним законом.

Уся незбалансованість нормативно-правової бази, економічної та фінансової нестабільності в державі веде до загострення кризи в системі пенсійного забезпечення. Ознаки існування кризи протягом значного часу вказують на те, що вона є затяжною. Усе ж відповідно до антикризової теорії подолання криз є процесом, що піддається управлінню, при зміні основ функціонування системи, тобто подолання організаційної кризи в системі.

Таким чином, реформування системи пенсійного забезпечення, зумовлюють такі фактори, як старіння населення, зміна та нестабільність економічної системи держави, неспроможність органів влади реагувати на ситуації невизначеності та здійснювати управління соціальними ризиками. До того ж зростання нерівності у суспільстві і, як наслідок, нестаток фінансових коштів для безперебійної роботи системи пенсійного забезпечення зумовлюють вироблення нових основ функціонування системи пенсійного забезпечення. Однак і до сьогодні в Україні проходить лише зміна параметрів роботи пенсійної системи, а не її принципів, яка й досі функціонує лише на так званому солідарному рівні, який не відповідає кращим світовим практикам і не є життєздатним, враховуючи, зокрема, негативну демографічну динаміку в державі.

## **2.2. Тенденції розвитку пенсійної системи під впливом економічної та демографічної кризи**

На функціонування системи пенсійного забезпечення, як було доведено, діють переважно економічні та демографічні чинники. Проте ці чинники є не лише проявом близького внутрішнього середовища, а більш далекого, тобто зміни, які відбуваються не лише усередині країни, а й у світі, можуть впливати на функціонування й розвиток системи пенсійного забезпечення. Зрозуміло, що це зміни, які мають глобальний характер, передусім це світові економічні кризи. Розглядаючи вплив економічних криз на систему пенсійного забезпечення в Україні, доцільно розглянути періоди

виникнення цих криз лише у межах останніх трьох десятиліть. Як зазначає В. Олефір, «світова криза трапилась у 1990–1991 роках. Ця криза охопила передусім США та їхніх основних зовнішньоекономічних партнерів (Канаду, Австралію і Велику Британію). Меншою мірою постраждали країни Західної Європи та Японія. Слід зазначити, що саме на цей період припадає розпад Радянського Союзу» [110, с. 29]. І хоча автор стверджує, що ця криза не була основним чинником впливу на ситуацію в пострадянських країнах, усе ж не слід відкидати умови, у яких формувалася, зокрема, система пенсійного забезпечення України. Економічні важелі, зумовлені розпадом Радянського Союзу, здійснили значний вплив на створення саме солідарної системи пенсійного забезпечення без, навіть, окремих елементів накопичувальної системи, що пов'язано з економічною кризою в усіх країнах пострадянського простору. Наступною «останньою помітною кризою ХХ ст. стала Азійська фінансова криза, яка почалась у липні 1997 р. і тривала приблизно до 2001 року» [110, с. 29]. В Україні у цей час уже рік як була прийнята Конституція, розпочинався процес законотворення виходячи з положень Основного Закону. Тому у цей час могло бути змінено і пенсійне законодавство у сукупності прийняття законів щодо функціонування державних інституцій. Однак Україна ще на цей час не вийшла з «депресії» 90-х років, залишалася практика бартерних розрахунків між підприємствами. Таким чином створення накопичувальної системи пенсійного забезпечення в Україні було знов відтерміновано.

Наступна світова фінансова криза розпочалася у 2008 р. «Світова фінансово-економічна криза 2008–2009 рр. спалахнула у сфері фінансових послуг США. Безпосередньою причиною кризи стало різке загострення ситуації на ринку іпотечного кредитування житлового будівництва» [110, с. 31]. Цікавим є той факт, що для України також ця криза також передусім розпочалася у сфері житлового будівництва, що посилювалося неналежним державним менеджментом як з боку Кабінету Міністрів України, так і Національного банку України. Надалі криза системно поширилася на

більшість галузей виробництва. Реагуючи на фінансову кризу в державі, 31 жовтня 2008 року Верховна Рада України прийняла Закон «Про першочергові заходи щодо запобігання негативним наслідкам фінансової кризи та про внесення змін до деяких законодавчих актів України». Цей закон значною мірою стосувався роботи банківської системи, системи кредитування та запроваджував створення Стабілізаційного фонду.

Різке падіння виробництва та його експорту значною мірою позначилося і на стані соціальної сфери. Як зазначають М. Мамчин та Ю. Шамро, «погіршилися показники у соціальній сфері: зріс рівень безробіття, доходи населення зменшилися на 9,9 %. Середньомісячна заробітна плата: номінальна – 1906 грн, що становило 105,5 % по відношенню до величини 2008 року, реальна тільки 90,8 % (вперше за останні 9 років)» [82, с. 175]. Збитки у промислових підприємств, зростання безробіття призвело до зменшення надходжень до пенсійного фонду. Можливо, на тлі цих подій було б логічним введення накопичувальної системи пенсійного забезпечення, яке б стало антикризовим заходом. Крім того, керівництво держави на той час намагалось впровадити європейські стандарти та підходи до публічного управління. Це було б поворотним кроком у системі становлення пенсійного забезпечення в Україні. І як зазначає Н. Лещенко, «за умов, коли збільшувати податки неможливо, бюджетні зобов'язання зростають, а глибока реформа або неможлива, або вкрай складна, урядам доводиться йти на часткові й непопулярні зміни в пенсійних системах» [72].

Проте недовіра населення до банківської системи, різкий стрибок інфляції зумовили відкладення цього процесу на невизначений термін. Хоча як вказує світова практика, в окремих країнах у період криз накопичувальна система пенсійного забезпечення виявилася *більш* стабільною порівняно з солідарною, в окремих, особливо пострадянських, ця система виявилася більш вразливою. Саме на переваги накопичувальної системи пенсійного забезпечення вказує В. Толуб'як: «Наслідки світової фінансової кризи

відчули пенсійні системи різних за економічним розвитком країн. Зокрема, вартість активів пенсійних фондів США в період кризи впала набагато менше, ніж вартість акцій, і зовсім небагато працівників вийшли з накопичувальних фондів. У середньому сума коштів на накопичувальних рахунках у США у 2008 р. зменшилась на 14%, у той час як падіння фондового ринку сягнуло більше 30%» [193, с. 137]. Зовсім протилежної думки дотримується А. Дарієнко, стверджуючи, що «аналіз процесів вказує, що солідарна пенсійна система є більш успішною в умовах світової кризи» [34]. Різні погляди дослідників зумовлені розглядом пенсійних систем економічно непорівнянних країн США й України. Тому виникає дискусійне питання, яка система є більш стабільною і за яких умов. На наш погляд, *система пенсійного забезпечення України має розвиватися, оскільки солідарний рівень забезпечення населення має бути лише мінімумом, гарантованим державою*. Саме це виживання і має гарантувати держава в мовах економічних криз.

Однак слід також зазначити, що А. Дарієнко вказує на «необхідність запровадження нової пенсійної системи, оскільки традиційні системи не працюють належним чином через зміни структури населення» [34]. Тобто дослідник посиляється на іншу складову у процесі виникнення криз у системі пенсійного забезпечення, а саме демографічну.

Саме на демографічну кризу в Україні вказує М. Дністрянський, вказуючи на такі тенденції: «В основному, через різке переважання кількості померлих над кількістю народжених наша держава упродовж останнього десятиліття щороку втрачає від понад 400 тис (у 2000 році) до 80 тис осіб (у 2013 році). Величезною за обсягами є трудова та освітня міграція (кілька мільйонів осіб)» [39]. Також науковець, визначаючи «тенденції демографічного розвитку України впродовж тридцяти останніх років», вказує на те, що «в останні роки з'явилися і деякі нові тривожні явища. Так, згідно з офіційними даними, на сьогодні в державі загалом зберігається від'ємний природний приріст, який у 2016 році становив -4,4 %» [39]. Тобто більшість

дослідників у різних галузях знань вказують на існування демографічної кризи в Україні, визначаючи ті чи інші причини такого стану. Як зазначає В. Толуб'як, «головною причиною сучасної демографічної ситуації вважається низький рівень матеріального добробуту і умов життя переважної більшості населення внаслідок глибокої економічної і соціальної кризи» [189], однак автор вказує також на аналогічні світові тенденції, погоджуючись із висновками досліджень Е. Бойченко, що «результати численних досліджень, які проводились у низці економічно розвинутих країн, де також демографічна ситуація є негативною, показали обернену залежність між народжуваністю та рівнем добробуту населення» [13].

Дійсно, значна кількість науковців вказує на загальну з європейськими країнами тенденцію до старіння населення, поєднуючи демографічну кризу в Україні з власними специфічними рисами, які не притаманні розвиненим країнам. Так, О. Богославець та Н. Бойко зазначають, що «на демографічну ситуацію в Україні впливає також вікова структура. Віковий склад населення України має типові ознаки країн Європи. Середній вік населення країни – 42,2 роки» [12]. Ю. Мирошниченко вказує, що «з огляду на загальноєвропейські тенденції немає підстав очікувати найближчим часом істотного збільшення сумарних коефіцієнтів народжуваності і в Україні» [93, с. 342]. Такої ж думки притримується і М. Віхров, зазначаючи, що «наша народжуваність на рівні 1,5 (дітей на одну жінку) – це наслідок загальноєвропейської тенденції до вимирання. У країнах ЄС цей показник 1,6» [21]. І. Андрощук стверджує, що «старіння населення як процес, що полягає у збільшенні частки осіб старшого віку, спостерігається в багатьох країнах світу. Найінтенсивніше цей процес відбувається в країнах Західної Європи і в США» [5]. Таким чином, не існує підстав для ще одного доведення існування демографічної кризи в Україні і близькості тенденцій її протікання до аналогічних процесів у Європі. Зрозуміло, що «старіння населення безпосередньо впливає на фінансування солідарної пенсійної системи, оскільки зменшення населення працездатного віку повинно



підтримати пенсійний рівень для зростаючого населення пенсійного віку», як стверджує В. Головань, тому розуміння демографічних тенденцій дає підстави для відшукування шляхів реформування системи пенсійного забезпечення [28]. До того ж Н. Горюк та В. Яценко у своїх дослідженнях зазначають, що «за прогнозом, якщо показники народжуваності, тривалості життя та міграції залишаться незмінними, у 2050 р. в Україні буде 32 млн. мешканців, а частка в населенні осіб старше 60 років зросте у півтора рази. За останні 25 років коефіцієнт демографічного навантаження на працююче населення збільшився у півтора рази – з 0,6 до 0,95. [31, с. 7].

Спробуємо оцінити вплив демографічної кризи на виникнення кризи у системі пенсійного забезпечення в Україні, для цього визначимо тенденції демографічного стану в кризові моменти системи пенсійного забезпечення в Україні, взявши за такі дати етапи змін розвитку пенсійної системи, а саме 1991, 2003, 2011 та 2017 роки, та порівняємо з демографічним станом на 2019 рік. Для цього порівняємо тенденції змін кількості пенсіонерів за офіційними даними Пенсійного фонду України [117], кількість населення віком 16–59 років та зайнятого населення за даними Державної служби статистики [115; 116] та застрахованого населення за даними Пенсійного фонду України [117]. Так, у 1991 році кількість пенсіонерів становила 13,1 млн осіб, у 2003 році – 14, 4 млн, у 2011 р. – 13,4 млн осіб, у 2017 р. – 11, 95 млн осіб без врахування окупованих територій (надалі статистичні дані за цей рік приводитимуться аналогічно) (додаток В). Такі дані не дають розуміння тенденції щодо демографічних змін, вони можуть здійснюватися лише порівняно з іншими даними. Віковий зріз населення від 16 до 59 років, яке теоретично може бути зайнятим (існують різні методики в обрахуванні зайнятого населення та різні їх вікові межі) дає такі дані: у 1991 р. їх кількість була 30,2 млн., у 2003 році – 29,3 млн, у 2011 р. – 29,1 млн, у 2017 р. – 25, 9 млн осіб; зайняте населення відповідно по роках складало: у 1991р. – 24,5 млн осіб, у 2003 році – 20,2 млн, у 2011 р. – 20,3 млн, у 2017 р. – 16,2 млн осіб. Важливими для розуміння ситуації є дані щодо кількості застрахованих осіб у Пенсійному фонді, однак,

зрозуміло, що станом на 1991 р., і навіть на 2003 р. таких даних не існує, тому лише можна їх привести для наступних етапів. Так, у 2011 р. кількість застрахованих осіб у Пенсійному фонді складала 14,1 млн осіб, у 2017 р. – 12,8 млн, у 2019 р. – 13,2 млн осіб (рис. 2.4).

Аналіз таких даних дає змогу визначити тенденції, що характеризують кожен етап, та ситуацію в цілому. Так, на першому етапі спостерігається значне збільшення кількості пенсіонерів та зменшення кількості зайнятого населення, другий етап характеризується незначними демографічними змінами і пов'язаний швидше за все з економічною кризою в пенсійному забезпеченні, третій етап чітко вказує на дуже малу різницю в кількості пенсіонерів і застрахованих осіб, що дає розуміння низького рівня пенсій. На це вказують усі наукові дослідження у цій сфері, зокрема й ті, що здійснюються за допомогою міжнародних організацій.

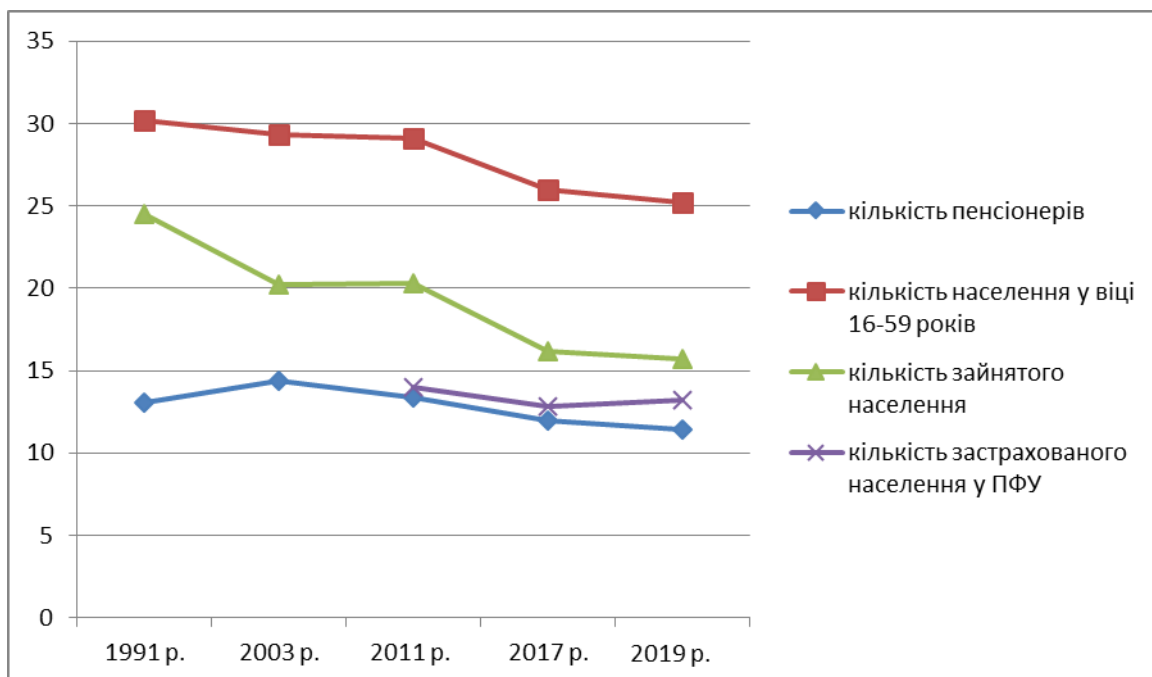


Рис. 2.4. Динаміка демографічних змін, пов'язаних із системою пенсійного забезпечення в Україні

Таким чином, на сьогодні менше ніж із «16 млн зайнятих «страхові внески сплачують лише 10,5 млн осіб (ще за 1,5 млн осіб внески сплачує держава), внаслідок чого коефіцієнт демографічного навантаження

(відношення числа платників внесків до числа пенсіонерів) сягнув 1:1» [107, с. 9]. Тому поєднання економічної та демографічної кризи призводить до кризи пенсійного забезпечення, на чому наголошують і аналітики у сфері державного управління: «Зі скороченням чисельності працездатного населення число платників єдиного соціально внеску буде знижуватися, тоді як видатки на програми для людей похилого віку, у тому числі пенсії, будуть зростати одночасно зі зростанням частки людей похилого віку в загальній кількості населення» [216]. На підтвердження цієї тези доцільно співвіднести середню заробітну плату в країні із середньою пенсією.

Співвідношення середньої заробітної плати до середньої пенсії – це коефіцієнт заміщення. У європейських країнах він є більшим за 40%. Його можна визначати у цілому по державі чи по регіонах, а також для окремої особи. Як визначають це поняття Н. Горюк, В. Яценко, «коефіцієнт заміщення є відношенням розміру пенсії особи (середнього розміру пенсії певної групи населення) за певний період часу до заробітку (середнього заробітку) за такий самий період. «Чистий» коефіцієнт заміщення є співвідношенням чистої пенсії та чистого заробітку, після сплати податку на доходи фізичних осіб та інших податків працюючими (в Україні – 19,5%) та пенсіонерами (0%)». [31, с. 7]. Усе ж більш доступно визначати не чистий, а середній коефіцієнт заміщення, при цьому тенденція до його зміни не втрачатиметься. Для його обчислення зазначимо, що середня зарплата в Україні у грудні 2019 року становила 12264 грн, у грудні 2018 р. – 10573 грн, у грудні 2017 р. – 8777 грн, у грудні 2016 р. – 6475 грн, у грудні 2015 р. – 5230 грн, у грудні 2014 р. – 4012 грн. [98]. При цьому статистичні дані за цей самий період свідчать, що середня пенсія в Україні становила у грудні 2019 р. – 3083 грн, у грудні 2018 р. – 2645,7 грн, у грудні 2017 р. – 2479,2 грн, у грудні 2016 р. – 1828,3 грн, у грудні 2015 р. – 1699,5 грн, у грудні 2014 р. – 1526 грн [129; 179]. Таким чином, коефіцієнт заміщення по роках відповідно становив: 2014 р. – 38,03 %; 2015 р. – 32,48 %; 2016 р. – 28,23%; 2017 р. –

28,24%; 2018 – 25,02%; 2019 р. – 25,14% (рис. 2.5). Для наглядності тенденції у графічному зображенні значення коефіцієнта було збільшене в 100 разів.

Отже, розмір середньої пенсії в Україні на 2014–2015 рр. становив близько 65–70 дол США на місяць, на сьогодні становить більше ніж 100 дол США, що трохи вище міжнародної межі бідності, яка становить 1,90 дол США на день. Таким чином, в Україні зберігається тенденція до зниження коефіцієнта заміщення, на яке в результаті прийняття відповідного державно-управлінського рішення указували аналітики: «зниження середнього коефіцієнта заміщення стане неминучим. Тож, правила індексації інфляції означають, що тільки частина пенсійної виплати буде і надалі проіндексована, що призведе до подальшого зменшення розміру пенсійних виплат, зниження коефіцієнта заміщення приблизно до 28 відсотків в довгостроковій перспективі» [216].

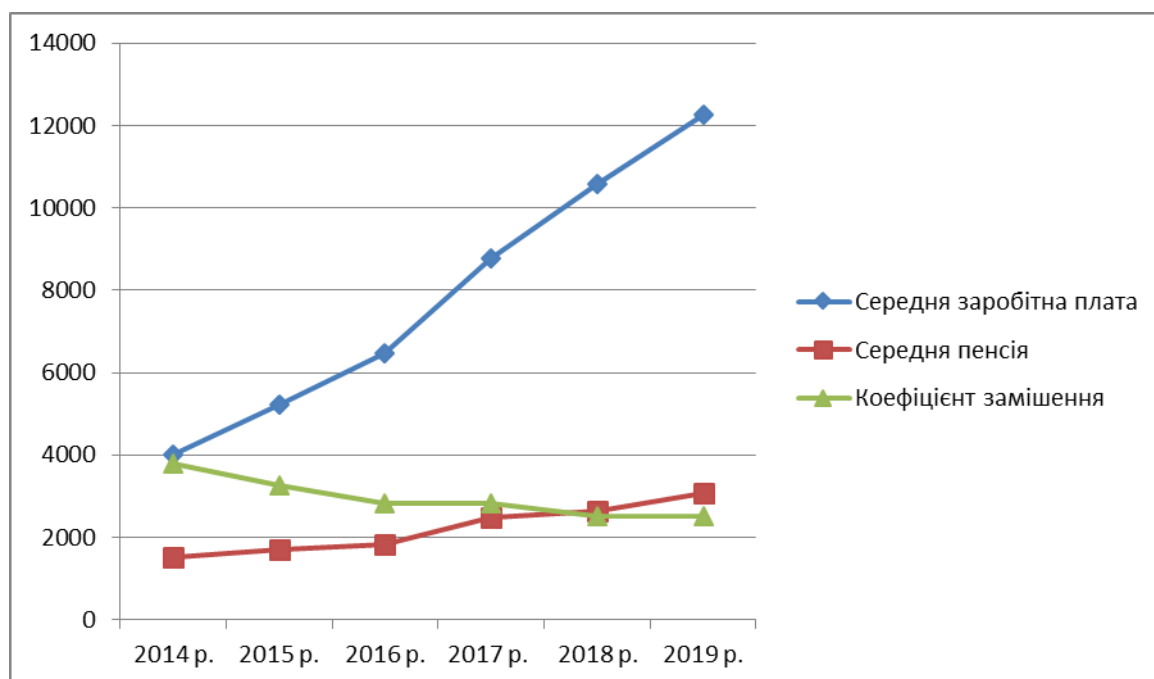


Рис. 2.5. Тенденції зміни коефіцієнта заміщення і його складових у 2014–2019 роках

Прийняття рішення щодо призупинення індексації пенсій, визначених Законом України від 03 липня 1991 р. № 1282-XII «Про індексацію грошових доходів населення» [147], яке до 2014 р. здійснювалося щорічно з 1 березня,

зробило значне розшарування в доходах працюючих громадян і пенсіонерів. Протягом 2014 – 2018 рр. пенсії не підвищувалися, оскільки дію ч. 2 статті 42 Закону України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» було призупинено до стабілізації економічного становища в Україні. Також були внесені зміни в окремі закони, як, наприклад, у ч. 20 ст. 86 Закону України «Про прокуратуру» [150], що стосується саме порядку та нарахування пенсій працівникам прокуратури. Усе це зумовило тенденції до зменшення коефіцієнта заміщення в Україні поряд зі зміною демографічної ситуації.

Усе ж науковці по-різному підходять до обрахування коефіцієнта заміщення і тоді цілком закономірним є твердження економіста IMF group Ukraine Г. Кукурудзи, що в 2016 р. «коефіцієнт заміщення (скільки в середньому становить дохід від попереднього заробітку) в Україні дорівнює німецькому і становить 47%» [67]. Проте середній заробіток, а відповідно і пенсії в Україні і Німеччині відрізняються майже в 30 разів. До того ж слід зазначити, що в період економічних і фінансових криз значна частина економіки в Україні переходить у «тінь». Тому реальна відмінність між доходами працюючого населення в нашій державі і пенсіонерів є ще більшою.

Зрозуміло, що фінансова і демографічна кризи потребують реформування системи пенсійного забезпечення, оскільки, як зазначає М. Кравченко, «зменшення працюючої частини населення нівелює солідарну пенсійну систему, яка побудована на принципі поточних виплат – громадяни за рахунок пенсійних внесків утримують нинішніх пенсіонерів» [61, с. 228]. Основні заходи щодо подолання негативних наслідків впливу світової фінансової та демографічної криз в країнах ЄС та реформування систем пенсійного забезпечення було інтегровано в дослідженнях А. Шевчук [213]. Їх можна розглядати як частину пенсійної реформи, яку намагався провести уряд у 2017 р., і що відповідає певній сукупності заходів, дій у європейській практиці щодо здійснення реформ у відповідній системі. Зокрема, до таких

заходів можна віднести: збільшення вікової межі виходу на пенсію; зміна порядку індексації виплат; зміну коефіцієнта заміщення тощо (рис. 2.6).

Проте реформування системи пенсійного забезпечення в Україні і в європейських державах суттєво відрізняється оскільки в європейських країнах уже введено накопичувальний рівень пенсійного страхування. Тому введення перших двох заходів із зазначених вище не розв'язує проблеми пенсійного забезпечення в Україні, на що вказує ряд дослідників. Наприклад, М. Мицай стверджує, що «цілком справедливим буде зауважити, що такі новації складно назвати системною пенсійною реформою, оскільки пропоновані кроки мають ситуативний характер та не сприятимуть якісному поліпшенню рівня пенсійного забезпечення» [95, с. 98].

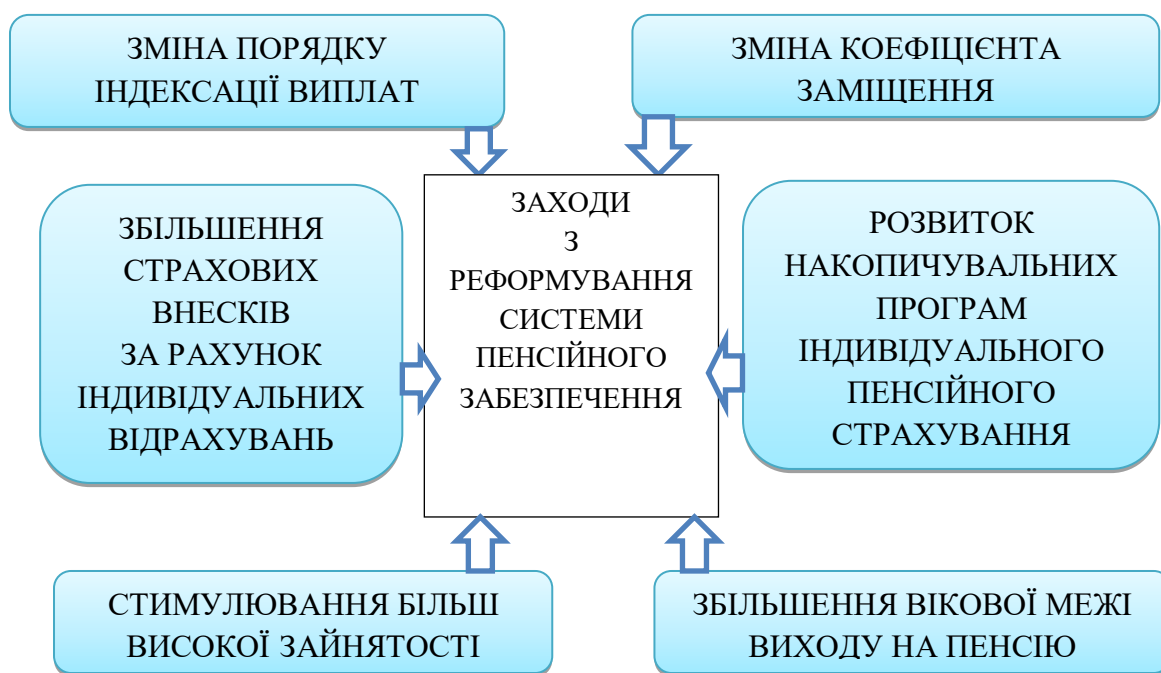


Рис. 2.6. Узагальнення заходів щодо реформування систем пенсійного забезпечення європейських держав після світової фінансової кризи 2008 року

Уведення рішень уряду, які отримали назву пенсійної реформи 2017 р., змінило порядок індексації пенсій, що в значній частини пенсіонерів, які працювали в тих сферах, де можна було піти на пенсію після 20 (колгоспники

на фермах та ін.), 25 років (педагогічні працівники та ін.) трудового стажу, призвело до зменшення їхніх пенсій. Таке рішення виконавчої та законодавчої гілок влади порушило по суті, а не по формі основний принцип нормативного поля держави: закон не має зворотної сили.

Тому в Україні слід говорити не стільки про зміни в існуючій пенсійній солідарній системі, а про введення накопичувальної системи пенсійного забезпечення, і в цьому може спрацювати приклад Грузії. У Грузії введення накопичувальної системи пенсійного забезпечення передбачає «обов'язкову участь для найманих працівників у віці до 40 років. Старші можуть приєднатися до другого рівня пенсійної системи добровільно. Розмір внесків – 6 % заробітку: 2 % сплачує працівник, 2 % – роботодавець і 2 % – уряд» [220]. Крім того, вплив державної політики в цій сфері проявляється у створенні централізованої моделі адміністрування накопичувальної пенсійної системи.

Упровадження сучасної світової системи пенсійного забезпечення в Україні відбувається за підтримки світових організацій: «На значну увагу до міжнародних підходів і адаптування їх до українських умов налаштовує той факт, що їх основними розробниками є авторитетні міжнародні організації, такі як МОП, ОЕСР, Світовий банк – головні ідеологи та стратеги сучасної пенсійної та соціальної політики» [204, с. 8]. Однак навіть вони вказують на те, що норма законодавства щодо термінів уведення в дію накопичувальної пенсійної системи є нереальною для виконання. Зокрема, про це в засобах масової інформації 10 квітня 2018 р. заявив провідний економіст та керівник програми по Білорусі, Молдові та Україні представництва Світового банку в Україні Фарук Кхан, зокрема, зазначивши, що у Світовому банку вважають, що вводити накопичувальні пенсії в Україні з січня 2019 року зарано. Дійсно такі застереження були враховані, більше того, вони ґрунтувалися на незадовільній ситуації з не лише надходженнями до пенсійного фонду як наслідком невпорядкованої системи пенсійного забезпечення, а й в економіці України в цілому. Тому, не зважаючи на заяви і прийняті нормативні акти,

другий обов'язковий накопичувальний рівень в Україні так і не був уведений.

Виникає питання: чим були зумовлені застереження науковців щодо завчасного введення обов'язкової накопичувальної системи пенсійного забезпечення в Україні. По-перше, демографічна криза в Україні має свої відмінності від європейської і від тих держав, які мають стабільні накопичувальні системи пенсійного забезпечення. На підтвердження цієї тези слід проаналізувати ще один із демографічних показників – середню тривалість життя. В Україні і в європейських країнах його значення значною мірою різняться. Проте більш виправдано порівняти середню тривалість життя в країнах, де доцільно було б проаналізувати успішне існування накопичувальних пенсійних систем, як у Японії, Австралії, Швеції, Британії, США, Чилі. Так, середня тривалість життя у Японії – 82,12 (78,8 років у чоловіків і 85,62 років у жінок); в Австралії – 81,63 (79,25 років у чоловіків і 84,14 років у жінок); у Швеції – 80,86 (78,59 років у чоловіків і 83,26 років у жінок); у Британії – 79,01 (76,52 років у чоловіків і 81,63 років у жінок); у США – 78,11 (75,65 років у чоловіків і 80,69 років у жінок); у Чилі – 77,34 (74,08 років у чоловіків і 80,77 років у жінок) [35]. Оскільки середня тривалість життя українців становить 72 роки: у чоловіків – 67 років, у жінок – 76 років [35], то це приблизно на 7 – 10 років менше ніж у зазначених країнах. До того ж у середньому кожен чоловік може отримувати свої накопичення лише 2 – 5 років, залежно від часу виходу на пенсію. Слід, наприклад, зазначити, що у Японії при одному з найвищих показників середньої тривалості життя у світі, вік виходу на пенсію для чоловіків становить 60 років, а для жінок – 55 років.

Тому зміну законодавства 2017 р. в Україні щодо формульного розрахунку пенсій та визначення пенсійного віку важко назвати пенсійною реформою, яка спрямована на покращення ситуації і щодо державного управління цим процесом, і щодо дотримання соціальної справедливості. Саме на це вказує В. Адамовська: «Після введення в дію пенсійної реформи з



кожним роком буде збільшуватися страховий стаж, а саме в 2028 р. для того щоб піти на пенсію, потрібно буде мати 35 років страхового стажу. Майже 55 % населення після досягнення ними пенсійного віку буде виведено за рамки пенсійної системи та буде претендувати на соціальну допомогу після досягнення ними 65 років» [1, с. 68]. Тому і виникає питання мотивації громадян з боку держави щодо участі громадян у накопичувальній системі пенсійного забезпечення через уведення системи гарантій збереження вкладів.

По-друге, в Україні на обсяг пенсійних відрахувань впливає той факт, що значна кількість населення працездатного віку мігрувала до країн Європи. Їх кількість за різними даними значно різниться. «Станом на кінець 2018 р. за кордоном, за даними Міністерства соціальної політики, працювали 3,2 млн українців» [97]. За дослідженнями Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, як вказує О. Позняк, «зараз загальну кількість трудових мігрантів з України можна оцінити в 2,7 млн осіб» [135]. Як зазначає колектив авторів під керівництвом У. Садової, «в Україні точні дані про обсяги, структуру, напрями міграційних переміщень населення відсутні». Усе ж порівнюючи кількість зайнятого населення у 2019 р. (15,7 млн осіб) та трудових мігрантів за офіційними даними, то слід зазначити, що це співвідношення становить 20, 38 %. Це певною мірою недоотримані відрахування до пенсійного фонду.

По-третє, досвід країн пострадянського і постсоціалістичного простору, які ввели другий рівень пенсійного забезпечення ще на рубежі століть – до світової фінансово-економічної кризи 2007 – 2008 рр. (негативні наслідки якої в багатьох державах спостерігалися аж до 2014 р.). вказав на нестабільність цієї системи в період криз і залежність вкладів громадян від державно-управлінських рішень. Так, «системи індивідуальних накопичувальних пенсійних рахунків було впроваджено в Угорщині (1998 р.), Польщі (1999 р.), Латвії (2001 р.), Болгарії (2002 р.), Естонії (2002 р.), Литві (2004 р.), Словаччині (2005 р.) та Румунії (2008 р.). Крім того,

накопичувальні пенсійні системи індивідуальних рахунків були впроваджені в Китаї (1998 р.) та Гонконгу (2000 р.)» [107].

Спочатку активно працюючі накопичувальні системи давали позитивну тенденцію до збільшення учасників та їх вкладів на індивідуальних рахунках. Найбільше виявилася залежною від кризи щойно створена як реакція на кризу обов'язкова накопичувальна система пенсійного забезпечення в Угорщині. Рішенням уряду в цій країні «приватні пенсійні активи 97 % учасників другого рівня [були перераховані] до державного бюджету», чим було створено «несприятливі умови, які зробили членство в недержавних пенсійних фондах дуже непривабливим, і повернулася до обов'язкової солідарної пенсійної системи, що існувала до 1998 р.» [107].

Найбільш неочікуваним було рішення уряду Польщі, як констатація кризи в обов'язковій накопичувальній системі пенсійного забезпечення, яка була введена 1999 р.. Польща націоналізувала майже половину активів другого рівня. Саме на це вказує видання ІРЕ від січня 2018 р. в публікації «Інвестиції та пенсії в Європі», де зазначено, що «інші країни, у тому числі країни Балтії, Польща та Румунія, скоротили ставки внесків до другого рівня, а Словаччина ініціювала те, що мало привести до низки (добровільних) відмов від участі в системі» [226]. До цього переліку можна було б додати якоюсь мірою й Чехію. Проте найбільше питань викликає саме неспроможність накопичувальної пенсійної системи в Польщі, оскільки переважна більшість реформ, проведених у цій державі мала позитивний результат.

Проаналізуємо принцип побудови пенсійного забезпечення у світі і механізми їх функціонування в умовах кризи, що можуть дати розуміння основ побудови такої системи в Україні. Розглянемо основні характеристики пенсійних систем Швеції, Великої Британії, США, Чилі [193; 223; 228; 229; 236]. Для цього порівняємо співвідношення відсотка відрахувань до солідарної і накопичувальної систем пенсійного забезпечення та проаналізуємо державно-управлінські впливи щодо збереження даних систем

у період фінансово-економічних криз (табл. 2.2). Слід зазначити, що в Україні відсутні статистичні дані про зменшення активів за період кризи 2008 р., тому наведемо лише рівень інфляції в державі, який становив 22,3 %, і що, зрозуміло, призвело до втрат активів. Так, аналіз основних показників функціонування систем пенсійного забезпечення показав, що відсоток відрахувань від доходів застрахованих осіб в Україні є значно вищим порівняно з країнами, що мають стійку систему пенсійного забезпечення навіть у період криз.

Відсоток відрахувань до пенсійного фонду в Україні було розраховано на підставі коефіцієнта розщеплення єдиного соціального внеску. Так у Чилі, пенсійна система якої вважається найбільш стійкою, не зважаючи на те, що країна не входить до передових високорозвинених країн, відсоток відрахувань є найменшим – 5 % до солідарного рівня і 10 % – до обов’язкового накопичувального.

Таблиця 2.2

Основні показники функціонування систем пенсійного забезпечення окремих країн світу та України

| Назва країни    | Відсоток відрахувань до 1-го рівня | Відсоток відрахувань до 2-го рівня | Максимальний коефіцієнт заміщення | Зменшення активів за період кризи 2008 р. (рівень інфляції) |
|-----------------|------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| Швеція          | 16 %                               | 2,5 %                              | 60 %                              | 11 %                                                        |
| Велика Британія | 23,8 %                             | 7 %+                               | 20 %                              | 9 %                                                         |
| США             | 12,4 %                             | 10 %+                              | 41 %                              | 14 %                                                        |
| Чилі            | 5 %                                | 10 %+                              | 34 %                              | 22,5 %                                                      |
| Україна         | 33 %                               | 0 %                                | 47 %                              | (22,3 %)                                                    |

Джерело: складено автором на основі даних [193; 223; 228; 230].

Максимальний індивідуальний коефіцієнт заміщення в Чилі становить 34 %, що не є високим і таким чином зберігає кризову стійкість системи

пенсійного забезпечення. У Великобританії цей коефіцієнт є ще меншим – лише 20 %, проте це пов'язано з більш широким упровадженням третього накопичувального рівня пенсійного забезпечення через участь громадян у різних фондах і програмах. За даними досліджень Л. Шалієвської «у більшості розвинених країн пенсійний дохід становить приблизно 50 % від середньої заробітної плати по країні. Так, в Італії пенсія становить 49 % від заробітної плати (ця країна також витрачає найбільшу частку ВВП на утримання пенсіонерів), Швеції – 54 %, Німеччині – 46 %, Франції – 56 %, Бельгії – 63 %, Іспанії – 34 %, Австрії і Данії – 40 %, Японії – 54 %, Нідерландах – 39 %, Канаді – 33 %, Великій Британії – 23 %, США і Австралії – 30 %, Ірландії – 25 %» [212, с.159]. Тому низький рівень пенсійного забезпечення в Україні насамперед пов'язаний із низьким економічним розвитком держави, і, як наслідок низькими доходами українців та відсутністю мотивації перераховувати власні доходи іншим громадянам, не маючи державних гарантій на заощадження власних.

Зрозуміло, що економічно-фінансові кризи є випробуванням щодо стійкості будь-якої соціальної системи, і економічної системи кожної країни. Мазуренко В. вказує, що «унаслідок світової фінансової [2008 р.] кризи найбільш постраждалими країнами виявились Ісландія, країни Балтії, передусім Латвія, Великобританія й Греція» [79]. Криза 2008 року змусила керівництво більшості країн прийняти відповідні заходи реагування щодо збереження систем пенсійного забезпечення. Як зазначає В. Толуб'як, «у результаті фінансової кризи в 2008 р. всі країни отримали від'ємний інвестиційний дохід на пенсійні активи, крім Німеччини [193]. Тобто стабільність функціонування систем пенсійного забезпечення в кризовий період визначається не лише належною їх організацією, а й адекватними реакціями у вигляді державно-управлінських рішень у формі нормативно-правових актів держави.

Так, одним із заходів у США стало постійне (щоквартальне) коригування розподілу активів між основними пенсійними фондами,

проявляючи ознаки не новацій, а консерватизму, тобто відаючи перевагу фондам з інвестиціями у стабільні сфери виробництва [223]. У Великобританії як основу реорганізації системи пенсійного забезпечення держави у відповідь на виклики фінансово-економічних криз було створено Національний фонд трудових заощаджень – NEST – це пенсійний план за місцем роботи з визначеним внеском. «NEST було впроваджено для забезпечення автоматичного залучення (багато працівників буде залучено до системи пенсій за місцем роботи без узгодження з ними) в рамках проведеної урядом на підставі закону «Про пенсії» 2008 р. реформи пенсій за місцем роботи» [107; 229]. У Швеції в період протидії кризам було «досягнуто значного успіху в тому, що стосується суттєвого зниження адміністративних витрат при розробці системи преміальних пенсій (PPM)» [107; 234]. У Чилі у найскладніший рік після 2008 р. «були скасовані фіксовані комісійні для недержавних пенсійних фондів» [228], а з 2009 року введена «система аукціонів за право обслуговування нових клієнтів. При цьому на ринок допущені іноземні юридичні особи, що стимулювало конкуренцію» [107].

Таким чином, кожна з країн здійснювала різні заходи щодо стабілізації функціонування своїх систем пенсійного забезпечення. Для розвинених країн це були заходи, пов'язані з удосконаленням менеджменту активів, зменшенням адміністративних витрат, зміною організації діяльності фондів, тобто ті заходи які вдосконалюють чи реформують існуючу систему. Для країн постсоціалістичного простору характерним було рішення про націоналізацію накопичувальних фондів чи їх частини, що відкинуло ці країни на попередні етапи в побудові накопичувальних пенсійних систем. Найбільш позитивним, не зважаючи на значні втрати активів і великі адміністративні витрати, є досвід організації пенсійної системи у Чилі. Лише в цій країні відсоток відрахувань на обов'язковий накопичувальний рівень у два рази перевищує відсоток відрахувань до солідарного рівня. Тому для встановлення доцільності впровадження в Україні другого (обов'язкового) накопичувального рівня, зважаючи на складні економічні й політичні (війна

на Сході держави) умови, необхідно більш глибоко оцінити загрози та виклики такого впровадження.

### **2.3. Виклики і загрози реалізації публічної політики реформування пенсійної системи**

Соціальний захист громадян в Україні, які досягли пенсійного віку, традиційно будувався на солідарності нинішнього і майбутнього поколінь. Фінансова збалансованість розподільної пенсійної системи досягалася рівністю тарифу страхових внесків працюючого покоління коефіцієнтом підтримки пенсіонерів, тобто пенсії літнім громадянам формувалися за рахунок поточних відрахувань від заробітної плати працюючих громадян.

Крім того, сучасна пенсійна система, як зазначають фахівці Світового банку, повинна успішно справлятися з виконанням двох основних «функцій»:

1) функція страхування працюючого населення від втрати засобів для існування після настання старості. Її виконання досягається на основі обов'язкового і добровільного відрахування внесків від поточної заробітної плати, розміри яких давали б можливість страхувати людей як від головного ризику – втрати працездатності (за віком або через інвалідність), а – також від зростання тривалості життя без трудового заробітку, інфляції, різних політичних, ринкових і кон'юнктурних ризиків;

2) функція підтримки на достатньому рівні частини національного доходу, призначеного для гідного забезпечення старості літніх людей» [195, с. 87]. Її виконання досягається за рахунок: підвищення рівня довгострокових заощаджень (довгострокове обов'язкове фінансування); збільшення загального рівня зайнятості населення; підвищення зацікавленості в тривалій продуктивній праці; оптимізації податкових вимог. Одним із перших кроків для досягнення цієї мети є запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування в Україні. При цьому перш ніж запроваджувати накопичувальну систему, слід звернути

особливу увагу на проблемні питання, невирішення яких створює перешкоди для розвитку інституту добровільного формування пенсійних накопичень і несе ризики для стабільного функціонування обов'язкового накопичувального компонента пенсійної системи.

На сьогодні традиційні солідарні відносини поколінь, засновані на загальності й обов'язковості державного пенсійного страхування, доповнюються принципово новою функцією, пов'язаною з підтримкою економічного зростання, тобто виникає новий механізм фінансування пенсій. Специфіка його роботи ґрунтується на тому, що внески в систему соціального страхування працюючих не йдуть відразу на виплату пенсій старшому поколінню, а капіталізуються. Величина надбавки до пенсії залежить від обсягів вступних внесків і доходів від інвестування коштів. З'являється по суті індивідуалізоване (умовно неперерозподільне) джерело виплати пенсії – особисті (приватні) пенсійні накопичення. Пенсійне забезпечення при цьому стає феноменом не лише соціальної, а й інвестиційної політики.

Водночас методологія Світового банку дотримується традицій неоліберальної доктрини, яка у своїй основі підсилює особисту відповідальність громадян за матеріальне забезпечення старості. Особисте джерело виплат пенсій значно посилює функцію заощадження (нагромадження) та інвестування (вкладення вивільнених грошових ресурсів в реальні та фінансові активи), дає додатковий імпульс розвитку надійних і високоприбуткових об'єктів інвестування (ринок цінних паперів, фінансовий ринок та ринок нерухомості).

Так, у 1994 р. Світовим банком запропоновано трирівневу модель пенсійної системи, а на початку 2005 р. було розроблено концепцію пенсійної системи «Матеріальне забезпечення людей похилого віку у XXI сторіччі: міжнародні перспективи пенсійних реформ» [224]. Ця концепція враховує світові тенденції і демографічні процеси, створюючи багаторівневу модель пенсійного забезпечення, яка включає п'ять елементів:

1-й елемент – забезпечує мінімальний рівень соціального захисту, що гарантується в будь-якій державі її населенню після досягнення пенсійного віку незалежно від сплати пенсійних внесків;

2-й елемент – це обов’язкова державна солідарна пенсійна система, що гарантує заміщення певного рівня доходу після досягнення пенсійного віку;

3-й елемент – обов’язкова накопичувальна система;

4-й елемент – приватне недержавне пенсійне забезпечення, що базується на засадах добровільної участі громадян і роботодавців у формуванні накопичень;

5-й елемент – це неформальний рівень, який охоплює фінансову та нефінансову підтримку людей похилого віку родиною та громадою. Тобто це нефінансовий і навіть неформальний рівень, який має охоплювати широкий спектр соціальної політики: підтримку осіб похилого віку та їхніх сімей, забезпечення доступу до медичних та житлово–комунальних послуг [239, с. 51].

Вказаний підхід було закріплено і в Україні на рівні законів, а саме в січні 2004 року було прийнято Закони України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» [141] і «Про недержавне пенсійне забезпечення» [148], які регулюють відносини щодо формування, призначення і виплати пенсій у трирівневій пенсійній системі.

Як уже зазначалося, відповідно до ст. 2 Закону України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» другий рівень – накопичувальна система загальнообов’язкового державного пенсійного страхування – базується на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді та здійснює фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат на умовах та в порядку, передбачених законом. Накопичувальна система (другий рівень) належить до системи загальнообов’язкового державного пенсійного страхування та системи накопичувального пенсійного забезпечення, але вона на сьогодні не введена згідно із законодавством.



Так, згідно з п. 9 Прикінцевих положень Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» страхові внески до Накопичувального фонду сплачуються застрахованими особами, яким на день їх запровадження не виповнилося: чоловікам – 40, жінкам – 35 років [141]. Прийняття закону про спрямування частини страхових внесків до Накопичувального фонду здійснюється лише за умови економічного зростання країни протягом двох останніх років, а саме: якщо в кожному з них валовий внутрішній продукт зростає не менше ніж на два відсотки порівняно з попереднім роком.

Стратегією розвитку пенсійної системи планувалось у період 2006–2009 рр. запровадити накопичувальну систему пенсійного страхування. Концепцією подальшого проведення пенсійної реформи передбачено на другому етапі (2014–2017 роки) завершити підготовку до запровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної системи та здійснити її поетапне запровадження. У пресі називались терміни запровадження накопичувальної системи в 2007, 2010, 2014 р., але останні так і не запровадилися.

Другий рівень пенсійного забезпечення становлять обов'язкові заощадження в Накопичувальному фонді. Накопичувальна пенсійна система повинна бути доповненням до солідарної системи та додатковим джерелом пенсійного забезпечення. Вона буде спрямована на зменшення навантаження на солідарну систему та сприяння економічному зростанню. Накопичувальна пенсійна система зорієнтована на досягнення таких цілей:

- 1) забезпечення прямої залежності розміру майбутньої пенсії від розміру заробітної плати та зроблених внесків;
- 2) диверсифікацію ризиків отримання низької пенсії завдяки незалежності накопичувальної системи від несприятливих демографічних змін та отриманню доходів від інвестування накопичень із дотриманням умов інвестування;
- 3) підвищення рівня особистої відповідальності за забезпечення власного добробуту;

- 4) поступовий вихід із тіньової економіки громадян з високими доходами;
- 5) розвиток національної економіки та фондового ринку завдяки інвестуванню коштів Накопичувального фонду в економіку країни;
- 6) залучення населення України до активної участі у функціонуванні фондового ринку.

Теоретично частина обов'язкових пенсійних внесків до державної системи пенсійного страхування буде надходити до єдиного Накопичувального фонду й буде враховуватися на пенсійних рахунках громадян. Ця сума коштів буде власністю винятково застрахованої особи, а у випадку її смерті буде успадковуватися нащадками. Щоб захистити їх від інфляції, гроші будуть інвестуватися в економіку країни, приносячи своїм вкладникам додаткові відсотки. Страхові внески запропоновано встановити в розмірі 2 % з наступним щорічним підвищенням на 1 % (до 7 %). У накопичувальній системі будуть брати участь особи, яким до виходу на пенсію залишилось не менше 20 років.

Отже, введення другого рівня пенсійної системи означає запровадження в нашій країні системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення. Обов'язкова накопичувальна система передбачає, що працюючі громадяни заощаджують кошти на індивідуальних пенсійних рахунках, які є їхньою власністю, що схоже на банківські рахунки. Згідно із законодавством усі працівники зобов'язані сплачувати на свої рахунки страхові внески, які відраховуватимуться із загальної суми нарахованої зарплати. Упродовж трудової діяльності працівника ці гроші інвестують, і при виході на пенсію власник накопичених таким чином коштів отримує їх у формі анuitету, як правило, довічних щомісячних виплат [137, с. 12].

Крім того, в рекомендаціях, розроблених «Програмою розвитку фінансового сектору» (Проект USAID/FINREP) [160] для Міністерства соціальної політики України, Пенсійного фонду України і Кабінету Міністрів

України, з метою сприяння досягненню завдань, визначених Урядом стосовно зміцнення солідарної пенсійної системи та успішного впровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної системи (другий рівень). До кінця 2030 р. пенсійні накопичення могли б досягти гігантського як для України обсягу – майже 1 трлн гривень.

Зазначені параметри пенсійної системи визначені на основі актуарних розрахунків, що ґрунтуються на таких вихідних показниках:

- до участі в системі залучаються особи віком до 35 років включно;
- реальний дохід від інвестування пенсійних активів становить 4 %;
- сума внесків розрахована для двох варіантів: 1) при збільшенні їх розміру щорічно на 1 % (з 2 до 7 %) та 2) при їх сплаті одразу в розмірі 7 %.

У другому, більш реалістичному варіанті, при якому пенсійні внески сплачуються одразу за ставкою 7 %, економіка України могла б до кінця 2025 року (за 9 років функціонування системи) отримати майже 400 млрд грн фінансових інвестицій. Із них близько 160 млрд могло б бути спрямовано до державного бюджету (через ОВДП) та використано на обслуговування державного боргу і зниження боргової залежності від іноземних кредиторів. До 150 млрд грн могло б надійти на гривневі та золотовалютні депозити і використано на фінансове оздоровлення державних банків. Решта (80 – 90 млрд грн) могло б бути інвестовано в реальну економіку та фінансовий сектор через корпоративні цінні папери (акції та облігації) найбільш надійних вітчизняних емітентів [134].

Як показує узагальнення досвіду функціонування найбільших накопичувальних пенсійних систем світу, зволікання із запровадженням накопичувальної системи пенсійного страхування в Україні спричиняє значну шкоду не лише перспективам додаткового пенсійного забезпечення широких категорій працюючих, й позбавляє корпоративний сектор економіки, банківську сферу та систему державних фінансів довгострокових постійно зростаючих джерел інвестиційних ресурсів.

Дискусії, що понад десять років точаться довкола другого рівня пенсійної системи, та аргументи, які наводяться «за» та «проти» його запровадження, вказують, що ризики, пов'язані із запровадженням НСПС, значно перебільшені, а вигоди, які несе його функціонування, суттєво занижені. Серед основних ризиків, які наводяться як аргумент на користь того, що другий рівень сьогодні «не на часі», такі [134].

1. «Запровадження накопичувальної пенсійної системи потребує від держави значних додаткових витрат на її фінансування, тому її функціонування посилить розбалансування солідарної пенсійної системи та збільшить дефіцит бюджету Пенсійного фонду України. Це не відповідає дійсності, оскільки джерела сплати внесків до солідарної та накопичувальної систем різні: у першому випадку – це кошти, які сплачує роботодавець за рахунок витрат підприємства, у другому – частина власної заробітної плати застрахованої особи працівника. Тому пенсійні внески до накопичувальної пенсійної системи – це не додатковий тягар, що лягає на державні фінанси, а, навпаки, додаткове постійно зростаюче джерело внутрішніх довгострокових інвестиційних ресурсів для фінансування корпоративного сектору економіки, банківської сфери та обслуговування державного боргу – з одного боку, та джерело додаткової пенсії застрахованої особи – з другого».

2. В Україні відсутні надійні інструменти для розміщення страхових внесків до накопичувальної пенсійної системи, тому існують надзвичайно високі ризики втрати та/або знецінення пенсійних накопичень. Дійсно, наразі надійні та інвестиційно привабливі фінансові інструменти в Україні обмежені, але це не означає, що вони не можуть бути створені в найкоротший термін за наявності політичної волі. До таких інструментів відносять:

– спеціальні державні пенсійні облігації зі змінною купонною ставкою доходу, що враховує показник інфляції та гарантує прийнятний рівень доходності пенсійних активів (обсяг – до 50 % загальної вартості інвестиційного портфеля); такі державні цінні папери повинні бути випущені

в обіг одночасно із початком здійснення пенсійних внесків та в обсягах, узгоджених із розміром пенсійних накопичень;

- спеціальні депозитні пенсійні вклади в державних банках (Ощадбанк, Укресімбанк та ін.) зі змінною ставкою доходу, що враховує показник інфляції, гарантує прийнятний рівень доходності пенсійних активів (до 20 % активів);

- гарантовані державою валютні депозитні вклади у державних банках (до 10 % активів);

- депозитні вклади в банківських металах в державних банках (до 10% активів);

- акції передбаченого перспективним законодавством Національного інвестиційного фонду, що перебувають в обігу на фондовій біржі, активи якого сформовано за рахунок пакетів акцій найкращих вітчизняних корпорацій (НАК, ДХК, ДАК) та передано в управління іноземній КУА з визнаною міжнародною репутацією (до 30 % активів) (успішний досвід Румунії);

- акції та облігації українських емітентів, які пройшли лістинг та перебувають в обігу на фондовій біржі, що відповідає вимогам Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку (до 10 % активів).

Наразі перед державою та її органами стоїть завдання створити необхідні правові засади для випуску й обігу таких інструментів, а також забезпечити державні гарантії їхньої надійності та упровадити превентивні (запобіжні) механізми їхнього захисту.

3. В Україні нерозвинений фондовий ринок, тому відсутня основна сфера для розміщення пенсійних накопичень, а отже, слід дочекатися підйому ринку цінних паперів. Що стосується фондового ринку, то він є не лише передумовою, а й результатом розвитку накопичувальної системи пенсійного страхування. Особливістю ринкової системи економічних відносин є те, що в системі вільної конкуренції попит завжди породжує пропозицію. У цьому разі йдеться про грошовий попит на фінансові

інструменти. І такий попит спроможна генерувати лише накопичувальна пенсійна система. Адже на сьогодні ні банки, ні страхові компанії, ні інвестиційні та недержавні пенсійні фонди достатніми інвестиційними ресурсами не володіють.

Показовим у цьому відношенні є досвід Польщі, де започаткування пенсійної реформи розпочалося в той самий час, що і в Україні (1998 р.). Накопичувальна пенсійна реформа стала ключовим фактором економічного зростання, що дало змогу країні безболісно подолати світову кризу 2008-го, будувати сьогодні успішну економіку, накопичити понад 130 млрд дол. США внутрішніх інвестиційних ресурсів та підвищити в 2016 році середню пенсію до 820 дол. на місяць, навіть не зважаючи на те, що під час кризи значну частину активів було націоналізовано. Тому на сьогодні найкращі українські агрокомпанії (Астарта, Кернел, «Мілкіленд», «Агротон» та ін..) розміщують свої акції не на Українській біржі, де немає грошей, насамперед пенсійних, а на Варшавській біржі, оскільки там є ресурси пенсійних фондів, які є найбільшими інвесторами в українські акції. При цьому сукупний індекс акцій наших підприємств на Варшавській біржі WIG-Ukraine протягом 2016 р. зріс на 41 % в доларовому еквіваленті, а за січень – червень 2017 р. – ще на 16,47 % [224]. Однак увесь цей прибуток капіталізувався на персональних пенсійних рахунках польських, а не українських громадян.

4. В Україні високий рівень інфляції, тому необхідно дочекатися, коли цей показник увійде в прийнятне русло. Однак той чи інший рівень інфляції це завжди результат обґрунтованості грошово-фінансової політики держави: бюджетної, кредитної, емісійної. В основі інфляції завжди лежить порушення об'єктивного співвідношення між грошовою масою з урахуванням швидкості обертання грошової одиниці та обсягами товарних цін на предмети народного споживання і послуги. Протягом 2014 – 2016 р. показник інфляції в Україні становив 201,2 %, а незабезпечена емісія НБУ за два роки (2014 – 2015) перевищила 350 млрд грн [197].

І доки Національний банк України як емісійний центр допускатиме

порушення об'єктивних законів економічного розвитку, доти інфляція важким тягарем буде лягати на плечі простих громадян, знецінюючи не лише їхні потенційні пенсійні накопичення, наявні заощадження на банківських рахунках, поточні виплати у вигляді зарплат, пенсій, стипендій, готівку на руках населення (у сейфах, у банківських скриньках, просто в шухлядах столів тощо).

5. Необхідно спочатку забезпечити детінізацію економіки та легалізацію оплати праці як передумови запровадження накопичувальної пенсійної системи. Завдання, звичайно, слушне, однак у поєднанні з накопичувальною пенсійною системою більш реалістичне. Адже саме по собі упровадження другого рівня пенсійної системи є одним із дієвих чинників легалізації оплати праці завдяки застосуванню таких важелів:

- по-перше, механізм запуску другого рівня пенсійної системи передбачає одноразове підвищення рівня оплати праці всім учасникам накопичувальної системи в розмірі сплачуваних пенсійних внесків, що одразу приведе до збільшення фонду оплати праці таких працівників на сім відсотків;

- по-друге, самі учасники накопичувальної пенсійної системи об'єктивно зацікавлені в підвищенні офіційної (легальної) частини фонду оплати праці, оскільки саме заробітна плата є базою для нарахування пенсійних внесків і, відповідно, підґрунтям для майбутніх пенсійних виплат. Тому у вирішенні цього питання не варто перейматися розв'язанням дилеми, яке з цих завдань має бути вирішене першим, оскільки це не послідовні, а паралельні процеси.

Більш концентрованим вираженням поглядів на впровадження накопичувальної системи пенсійного забезпечення може бути SWOT-аналіз, який дає змогу слабкі і сильні сторони системи, її загрози й можливості. Матриця цього аналізу відображає найбільш суттєві його моменти, даючи можливість використати сильні сторони перед існуючими загрозами, та можливості для подолання слабких сторін (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Матриця SWOT-аналізу впровадження накопичувальної системи  
пенсійного забезпечення в Україні

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                   |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <div style="text-align: center;">Зовнішнє<br/>середовище</div> <div style="text-align: center;">Внутрішнє<br/>середовище</div>                                                                                                                                                                 | <p>Можливості:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Легалізація ринку праці</li> <li>2. Вихід на світовий ринок задля збереження вкладів.</li> <li>3. Інвестування української економіки</li> </ol> | <p>Загрози:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Нестабільна політико-економічна ситуація в країні, тінізація економіки.</li> <li>2. Фінансова криза, інфляція.</li> <li>3. Погіршення демографічної ситуації</li> </ol> |
| <p>Сильні сторони:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Незалежність від солідарності поколінь</li> <li>2. Відповідність пенсійного забезпечення особистому вкладу.</li> <li>3. Незалежність від дотацій державного бюджету.</li> <li>4. Відповідність світовим стандартам</li> </ol> | <p>Поле ССМ:</p> <p>стабілізація державного бюджету;<br/>розвиток вітчизняної економіки;<br/>дотримання соціальної справедливості;<br/>легалізація накопичень.</p>                                           | <p>Поле ССЗ:</p> <p>захищеність від демографічної ситуації;<br/>незалежність від зміни законодавства у солідарній системі;<br/>збереження заощаджень у перспективних секторах економіки.</p>                                      |
| <p>Слабкі сторони:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Відсутність надійних інструментів для розміщення страхових внесків</li> <li>2. Нерозвинений фондовий ринок</li> <li>3. Відсутність управлінського досвіду.</li> </ol>                                                         | <p>Поле СлСМ:</p> <p>світовий рівень якості інвестування;<br/>можливості залучення високопрофесійних менеджерів;<br/>підйом фондового ринку.</p>                                                             | <p>Поле СлСЗ:</p> <p>розвиток персоналу;<br/>утримання розвитку фондового ринку;<br/>підтримання;<br/>конкурентоспроможності на світовому ринку.</p>                                                                              |

Провівши аналіз сильних та слабких сторін системи, можливостей та загроз зовнішнього середовища під час запровадження обов'язкової накопичувальної пенсійної системи в Україні, можемо зазначити, що навіть стислий аналіз аргументів, які наводяться на користь висновку, що накопичувальна система пенсійного страхування все ще «не на часі», показує, що всупереч наявності багатьох негативних обставин, які мають місце на сьогодні в Україні, немає підстав зволікати з упровадженням



накопичувальної пенсійної системи. Адже накопичувальна пенсійна система для країни – це фактор оздоровлення фінансової системи, стимул до прискорення соціально-економічного розвитку країни, а не загроза поглиблення фінансової кризи загалом та в системі солідарного пенсійного страхування.

Крім того, не зважаючи на скрутне політичне й економічне становище в країні, наразі немає підстав для зволікання із запровадженням другого рівня пенсійної системи, оскільки обов'язкова накопичувальна пенсійна система в Україні не лише не є тягарем для економіки та фінансів країни, а навпаки, виступає дієвим чинником (фактором) їхнього оздоровлення, потужним джерелом для фінансування реального сектору, банківської сфери і державного боргу, та необхідним підґрунтям для додаткового пенсійного забезпечення широкого кола застрахованих осіб у віддаленому майбутньому.

Уже протягом десятиліть в Україні склалася негативна ситуація щодо пенсійного забезпечення. Коштів Пенсійного фонду не вистачає для виплат пенсій і тому останнє десятиліття фонд є дотаційним – держава покриває брак грошових ресурсів задля недопущення соціального катаклізму. Проте така ситуація є не припустимою виходячи з тих завдань, які повинна вирішувати виконавча гілка влади і на що мають спрямовуватися кошти державного бюджету. У цьому спостерігається порушення принципу соціальної справедливості стосовно тих, хто сплачує податки і пенсійний збір – вони з двох джерел утримують пенсіонерів, недоотримуючи соціальних послуг, які б були забезпечені за рахунок коштів державного бюджету. Розв'язання цієї даної проблеми є очевидним – упровадження накопичувальної системи в пенсійному забезпеченні, про що стверджують і науковці, і політики, і на що вказує зарубіжний досвід. Значно складніше відповісти на питання, як це необхідно зробити, тобто виробити механізм реалізації цього процесу.

Питання введення накопичувальних рівнів пенсійного забезпечення, а значить, можливе зняття фінансового і соціального напруження в суспільстві

стало законодавчо можливим ще з 2003 р., коли до Закону України «Про пенсійне забезпечення» [153] були внесені зміни щодо впровадження трьох рівнів у системі пенсійного забезпечення. Однак реалізація цієї норми не здійсненна протягом уже 15 років. До сьогодні існує лише солідарний рівень, за якого поглиблюється криза фінансових надходжень до пенсійного фонду.

Впровадження другого рівня – обов’язкової накопичувальної системи – є і на сьогодні складним завданням. Його впровадження вже виходячи із сутності передбачає вирішення двох різнопланових завдань : організаційного забезпечення та економічних гарантій. Організаційний момент, зокрема, пов’язаний із уведенням для кожного громадянина індивідуального пенсійного рахунку, на який громадянин зараховуватиме власні відрахування із заробітної плати (доходу). Це питання повинні вирішити державні інституції. І другий аспект полягає в механізмах інвестування коштів в економіку і таким чином довгострокового їх збереження за належного менеджменту. Цей рівень, хоч і є встановленим законодавчо як обов’язковий, є захищеним від діяльності органів влади, але він залежний від якості управління інвестиціями. Тобто його реалізація пов’язана з функціонуванням приватних підприємницьких структур, для яких мають бути встановлені законодавчі межі специфіки діяльності. Хоча це і є основними складовими в упровадженні накопичувальних рівнів, існують також і інші аспекти та питання, які потребують вирішення. Зокрема, на це вказує М. Кравченко: «Для того щоб запровадження обов’язкової накопичувальної пенсійної системи стало дієвим інструментом соціального захисту українських громадян, необхідна практична реалізація пенсійної реформи, яка містить соціальні, економічні, демографічні, фінансові та політичні складові» [63].

Другий рівень пенсійної системи повинен був запрацювати з 1 січня 2019 р., а всі відповідальні за його функціонування органи уряд повинен був сформувати до 1 липня 2018 р. Цей термін визначений законом, проте «відсутність оформленої в законопроект моделі, яку б підтримували і уряд, і громадськість, і основні кредитори України, може призвести до порушення

встановлених термінів» [198], що і сталося. Найперше це пов'язано з різними підходами до введення другого рівня, а саме чи створення Накопичувального фонду, як передбачає чинне законодавство, чи функціонування накопичувальної системи, про яку йдеться в депутатському законопроекті №6677 [157], зареєстрованому в липні 2017 року. Крім того, цей процес законотворення продовжується – Національна комісія з цінних паперів та фондового ринку розробила свою модель функціонування накопичувальної системи.

Тоді виникає знову ситуація, коли затягування з ухваленням указаних законодавчих актів поглиблюватиме кризу з пенсійним забезпеченням. Подальше зниження пенсій демотивуватиме працюючих громадян сплачувати внески на солідарний рівень, що призводитиме до ще більшого дефіциту публічних фінансів. А дефіцит Пенсійного фонду знову покриватиметься з державного бюджету, оскільки, як свідчить статистика, на одного пенсіонера сьогодні припадає лише один працівник, який регулярно сплачує внески до ПФУ. В Україні проживають 26 млн громадян віком від 18 до 60 років, а страхові пенсійні внески до 1 жовтня 2017 року сплачували лише за 10,5 млн осіб, та ще за 1,5 млн осіб сплачує держава [117]. «Станом на 1 листопада 2017 року кількість застрахованих осіб становила 12 971,3 тис. Отже, тільки за 75% зайнятого населення роботодавці та держава сплачують внески, а 25%, а це близько чотирьох мільйонів осіб працездатного віку, не сплачує ЄСВ. 2017 року дотація з Держбюджету Пенсійному фонду становить 141,3 млрд грн (133,5 млрд грн з урахуванням ПКМУ від 01 грудня 2017 р. № 901). Це майже половина від суми, необхідної для виплати всіх пенсій у державі» [121]. Тому знову продовжується ситуація про неможливість забезпечення на сьогодні «справедливих» пенсій. В Україні наразі – 11,7 млн пенсіонерів. Із них вісім мільйонів (68%) до початку реформи 2017 р. отримували лише мінімальну пенсію [117], якої не вистачало на задоволення навіть нагальних потреб. Фактично розмір виплат не залежав від тривалості стажу роботи та заробітку, з якого особа

сплачувала внески. Така ситуація, крім того, що була несправедливою стосовно людей, не створювала мотивів працювати легально і дбати про сплату внесків до Пенсійного фонду.

Якщо ж уведення накопичувальних рівнів і надалі затягнеться це дискредитує і саму реформу та поглибить кризу в системі пенсійного забезпечення. Саме на це вказують більшість дослідників питання пенсійного забезпечення, зокрема О. Минюк та Д. Минюк зазначають, що «існує потреба в подальшому посиленні ролі накопичувальних принципів у фінансуванні пенсій. Це дає змогу індивідуалізувати процес накопичення пенсійного капіталу, підвищити рівень життя пенсіонерів в умовах зростання демографічного навантаження на осіб працездатного віку» [92]. Дослідники одним з основних факторів погіршення стану з пенсійним забезпеченням називають тенденції в демографічній ситуації країни.

У найближчі роки погіршиться демографічна ситуація – в працездатний вік входить покоління, народжене в кінці 1990-х – на початку 2000-х років, коли в Україні фіксувалося падіння народжуваності. Одночасно, на пенсію виходитиме покоління 50 – 60-х років. Наприклад, за даними демографів, 58-річних українців удвічі більше, ніж 18-річних, тобто тих хто в найближчі роки сплачуватиме солідарні внески, буде значно менше за тих, хто стане пенсіонерами. На інший демографічний аспект, що має вплив на пенсійне забезпечення, вказує Т. Калита: «за даними Центру Разумкова, тривалість життя чоловіків в Україні нині становить 63 роки, жінок – 72 (для порівняння в країнах Європейського Союзу: чоловіки – 75,3 року, жінки – 81,8 року)» [56]. Тобто економічні та соціальні фактори, що впливають на введення в дію пенсійної реформи, значно різняться. Коли, з одного боку, збільшення пенсійного віку веде до вирішення частини питань зі зменшенням дефіцитності Пенсійного фонду, то, з іншого, таке рішення є явним порушенням принципів соціальної справедливості. Крім того, *протилежність соціальних і економічних факторів у пенсійному забезпеченні суперечить самій природі економічно-соціального розвитку*, веде до

подальшого розростання кризи. Тривала економічна криза заганає підприємництво в тінь, що породжує несплату внесків у Пенсійний фонд. Економічна криза зумовлює підвищення рівня фактичного безробіття, що, у свою чергу, зумовлює подальшу імміграцію економічно активного населення, яке не сплачуватиме в державі ні податків, ні встановлених зборів. Проте люди пенсійного віку, які повертаються в Україну після заробітків, потребують соціального, у тому числі й пенсійного забезпечення.

Слід наголосити також на тому, що політика Кабінету Міністрів України, відповідно до положень пенсійної реформи 2017 р., яка пов'язана з підвищенням мінімального страхового стажу до 25–35 років, лише трохи пом'якшить гостроту кризи в пенсійному забезпеченні, але ці дії не сприятимуть сталості пенсійної системи. Більше того, коефіцієнт заміщення (відношення отриманої пенсії до втраченої зарплатні при отриманні права на пенсію при страховому стажі 30 років), за оцінками експертів, знизиться до 25%, при тому, що Україна зобов'язується привести його до 40%. Усе вищесказане ще раз підтверджує необхідність термінового введення накопичувальних рівнів пенсійного забезпечення, що повністю співвідноситься з метою пенсійної реформи, яка полягає у створенні надійної багаторівневої пенсійної системи, що мотивувала б громадян сплачувати внески в солідарний (перший) рівень та накопичувати на свою старість на індивідуальних пенсійних рахунках (другий та третій рівні).

Хоча відповідно до нормативно-правових актів упровадженню другого рівня пенсійного забезпечення повинно було передувати виконання кількох умов, зокрема стає зростання ВВП та бездефіцитність Пенсійного фонду України, все ж цю вимогу необхідно змінити, оскільки, як показує аналіз, друга передумова не може бути виконана в українських реаліях, коли більшість пенсій низькі, а парламент може їх підвищувати своїм рішенням без урахування страхових принципів та рівня доходів Пенсійного фонду. Крім того, існує цілий комплекс проблемних питань, вирішення яких передує, за думкою значної кількості науковців, упровадженню

накопичувальної системи. Зокрема, на це вказує В. Тропіна: «кризовий стан пенсійної системи України вимагає поглиблення пенсійної реформи, яке виходить далеко за межі збалансування бюджету Пенсійного фонду і передбачає, крім цього, вирішення цілої низки ключових питань, серед яких: розвиток соціально-трудова відносин, детінізація заробітної плати, підвищення рівня доходів населення, дотримання принципу соціальної справедливості в пенсійній системі, покращення демографічної ситуації в країні» [196, с. 178]. Таким чином, відповідно до класифікації криз за характером [6, с. 20] кризу системи пенсійного забезпечення в Україні можна охарактеризувати як глибоку (не може бути подолана без проведення реформ), затяжну (триває протягом значного часу порівняно з часом існування системи), загальну (стосується всіх елементів системи) і явну (проходить без латентних процесів). Упровадження накопичувальних рівнів пенсійного забезпечення має значну низку переваг, тобто результатів реформування пенсійної системи, проте має і ряд ризиків, які і до сьогодні заважають впровадженню положень законодавства (табл.2.4).

Як приклад, можна розкрити сутність одного з результатів. Із досліджень О. Заславської, яка стверджує, що «національна пенсійна система є одним із основних чинників, які призводять до фіскальної вразливості економіки» [50], випливає, що впровадження накопичувального рівня зможе усунути цю вразливість у частині відрахувань до пенсійного фонду. І хоча ризиків із упровадженням накопичувального рівня не так багато, їх вага є суттєвою на початку конкретних дій органів державної виконавчої влади щодо виконання положень законів України, зокрема Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».

Слід зазначити, що впровадження навіть чітко розробленої моделі пенсійного забезпечення, вироблення дієвого механізму не є гарантією успіху реформи. Її успішне чи неуспішне впровадження залежить від сукупності факторів.

Наслідки впровадження накопичувальних рівнів пенсійного  
забезпечення

| НАСЛІДКИ                                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Позитивні (результати реформування)                                                                                            | Негативні (ризики)                                                                                                                                                                                                                                              |
| Підвищення коефіцієнта заміщення до 40+% в довгостроковій перспективі. Орієнтовний вклад 1-2-3 рівнів 20%-15%-10%              | Ризик втрати частини коштів накопичувальної системи через:<br>1. майбутні фінансово-економічні кризи;<br>2. нездатність управляючих «обігнати» інфляцію при інвестуванні накопичень;<br>3. неякісні фінансові інструменти; шахрайство управляючих накопиченнями |
| Перехід солідарного рівня на виключно страхові принципи, без привілеїв окремим категоріям населення                            |                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Перехід на професійні накопичувальні системи для дострокових пенсій працівникам, які зайняті на шкідливих для здоров'я роботах |                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Зменшення можливостей для популізму через унеможливлення підвищення пенсій, не забезпечених надходженнями в Пенсійний фонд     |                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Підвищення рівня фінансової грамотності населення                                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Фіскальна стабілізація, ліквідація дефіциту Пенсійного Фонду України; існуюча інфраструктура                                   |                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Створення потужного фінансово-інвестиційного ресурсу (довгих грошей) для розвитку економіки                                    | Збільшення відсотка зарплати, який вилучатиметься для пенсійної системи                                                                                                                                                                                         |
| Підвищення надійності фінансового сектору                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Розвиток фондового ринку                                                                                                       |                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Перетікання коштів «з-під матраців» у фінансовий сектор                                                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Зростання економіки                                                                                                            |                                                                                                                                                                                                                                                                 |

Основними факторами (умови, причини) успіху чи провалу реформи є як прямі, так і непрямі, зовнішні та внутрішні фактори системи, до яких можна віднести:

- економічне стимулювання громадян до виходу на пенсію у пізнішому віці;
- запровадження системи гарантування визначеної мінімальної суми накопичень;
- підтримку реформи західними партнерами;
- урахування кращого іноземного досвіду та типових помилок при запровадженні накопичувальної системи в інших країнах;

- недопущення державних структур до управління пенсійними накопиченнями;
- запровадження чітких однозначних правил для всіх учасників ринку;
- невідворотність покарання шахраїв;
- широке інформування громадян про можливості і вигоди пенсійних накопичень;
- податкове та інше стимулювання добровільних накопичень.

Крім того, посилення і централізація регулювання та нагляду за суб'єктами накопичувальної системи й здійснення обліку пенсійного накопичення, створення внутрішніх надійних фінансових інструментів, захист прав власності та міноритарних інвесторів повинні стати ключовою метою введення накопичувального рівня пенсійного забезпечення. Саме це мають здійснити органи державної влади для подолань неспроможностей ринку.

## **Висновки до розділу 2**

Аналіз особливостей функціонування системи пенсійного забезпечення в Україні дозволив зробити наступні висновки:

1. З'ясовано, що публічне управління системою пенсійного забезпечення мало спорадичний характер. В результаті на сьогодні нами виділено 4 етапи становлення пенсійної системи в Україні. Перший етап – з 1991 по 2003 рр. можна охарактеризувати як етап нормативного закріплення окремих практик та форм у системі пенсійного забезпечення, та існування навіть в нормативному полі лише солідарного рівня загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Другий етап – 2003–2011 рр. – слід розглядати як етап кризового стану в пенсійному забезпеченні, який не був наслідком демографічних змін, а зумовлений економічною кризою в державі та відсутністю антикризового менеджменту. Третій етап – 2011–2017 рр. – пов'язаний з демографічними змінами в державі, при яких виник стан, що



кількість працюючих (zareєстрованих осіб у Пенсійному фонді України) незначною мірою перевищує кількість пенсіонерів. З 2017 року розпочався четвертий етап становлення відповідної системи, коли прийняті в цей період нормативно-правові акти щодо функціонування системи пенсійного забезпечення, не здатні змінити ситуацію в цілому. П'ятим етапом розвитку пенсійного забезпечення в Україні має стати реальне впровадження накопичувального та недержавного рівнів пенсійного забезпечення.

2. Розвиток пенсійної системи відбувався під впливом економічної та демографічної кризи. Аналіз демографічної ситуації в Україні показав, що на першому етапі розвитку системи пенсійного забезпечення спостерігається значне збільшення кількості пенсіонерів та зменшення кількості зайнятого населення, другий етап характеризується незначними демографічними змінами і пов'язаний з економічною кризою, третій етап вказує на дуже малу різницю в кількості пенсіонерів і застрахованих осіб, що дає розуміння низького рівня пенсій. Визначено, що розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні є таким, що охоплює лише 5% ринку праці в Україні, кількість недержавних пенсійних фондів є достатньою, але їх діяльність поширюється лише на дев'ять регіонів і охоплює невелику частину працездатного населення. Передбачені законодавством України накопичувальні рівні пенсійного забезпечення не отримали належного впровадження. З військовою агресією Росії, що розпочалася у 2014 р. – втратою Криму, військовими діями на частині територій Донецької і Луганської областей – кризова ситуація в системі пенсійного забезпечення перейшла в стан поглиблення кризи. Власні надходження бюджету пенсійного фонду з урахуванням тих виплат пенсій за програмами військовослужбовцям, чорнобильцям, науковцям, шахтарям, які і так фінансуються з державного бюджету складала усього 44,6% в від загальної потреби. Зниження процентної ставки єдиного соціального внеску призвело до збільшення дефіциту пенсійного фонду. Крім того, в Україні зберігається тенденція до зниження коефіцієнта заміщення, який знизився з 38,03% у 2014

році до 25,14% у 2019. Узагальнення світового досвіду щодо реформування пенсійних систем під впливом світової фінансово-економічної кризи дає підстави стверджувати, що дії уряду у 2017 р., які отримали назву пенсійної реформи, можна розглядати лише як частину заходів, що відповідає європейській практиці щодо подолання наслідків кризи.

3. Доведено, що існує низка викликів та загроз, а також ризиків щодо реалізації публічної політики реформування пенсійної системи, введення обов'язкової накопичувальної системи пенсійного забезпечення в Україні. До таких викликів, загроз та ризиків впровадження накопичувальної системи пенсійного забезпечення в Україні слід віднести: необхідність значних додаткових витрат на її фінансування; відсутність надійного інструментарію для розміщення страхових внесків до накопичувальної пенсійної системи; нерозвиненість фондового ринку; високий рівень інфляції; високий рівень тінізації економіки та необхідність легалізації оплати праці. SWOT-аналіз дав можливість оцінити слабкі і сильні сторони запровадження накопичувальної системи пенсійного забезпечення, її загрози і можливості. Зіставлення позитивних та негативних наслідків впровадження накопичувальних рівнів пенсійного забезпечення дає підстави стверджувати, що незважаючи на скрутне політичне й економічне становище в країні, наразі немає підстав для зволікання із запровадженням другого рівня системи пенсійного забезпечення.

## РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПЕНСІЙНОГО  
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ В УМОВАХ ДЕМОГРАФІЧНОЇ КРИЗИ3.1. Стратегічні пріоритети реформування пенсійної системи з  
урахуванням сучасних демографічних процесів

Як показав аналіз, із метою подолання системної затяжної кризи у системі пенсійного забезпечення в Україні необхідне введення другого обов'язкового накопичувального рівня. Цей висновок отримав обґрунтування вище і не є абсолютно новим, що неодноразово доведено дослідниками із цієї проблеми. Відкритим залишається питання, коли і як це необхідно зробити. Погляди науковців, а тим більше практиків із державного управління з цього питання значно різняться. У часовому плані розглянемо два варіанти: перший – відтермінувати дане питання і другий – вводити обов'язковий накопичувальний рівень пенсійного забезпечення в найкоротші терміни.

На здійснення *першого сценарію* вказує значна кількість фактів та застережень. Насамперед в Україні повинна бути *стабілізована політична ситуація*, діяльність керівництва держави й установ державного управління має бути спрямована на *впровадження реформ* не лише в пенсійній системі, а й у системі оподаткування, фінансовій та інвестиційній сфері, а також повинна бути проведена адміністративна реформа. До того ж у державі має бути забезпечена *макроекономічна стабільність* з перспективою зростання ВВП. Повинна бути вироблена політика щодо зміни демографічної ситуації, зменшення її впливу на систему пенсійного забезпечення. На необхідність стабілізації політичної ситуації, визначаючи її як ризик упровадження другого накопичувального рівня в системі пенсійного забезпечення, вказує Л. Шалієвська, зазначаючи, що «негативні політичні зміни (військові дії, загострення внутрішньополітичної ситуації, зміни в політичному курсі, зміни геополітичної ситуації)» [212, с. 104] впливають на стабільність фінансової

ситуації. Ці та інші цілі, які з них випливають, щодо стабілізації та покращення економічного й демографічного стану в Україні є довгостроковими у своїй реалізації, а відповідно, знову вирішення проблеми пенсійного забезпечення відтерміновується на невизначений період.

*Другий сценарій* – це політика поступового поетапного запровадження другого рівня пенсійного забезпечення уже в найближчий час як закладення основ для вирішення проблем «пенсійної піраміди», якою є солідарна система, на перспективу її повного розв’язання через 15–20 років. Тоді виникає питання, що і як потрібно зробити, та низка інших питань. Щоб відповісти на всі ці питання необхідно скористатися методикою формулювання проблемних питань. Ключові питання щодо встановлення суб’єкта, об’єкта, методів, засобів, часу вирішення проблеми, установлення мети перетворень полягає у відповідях «на низку концептуальних питань, поетапно поєднуючи відповіді на них шляхом установлення зв’язків між ними аж до вирішення проблеми в цілому» [206, с. 206] (рис. 3.1).

|                  |         |   |                                                                                            |
|------------------|---------|---|--------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Хто?</b>      | Суб’єкт | → | Інститути та інституції з вироблення та реалізації політики пенсійного забезпечення        |
| <b>Що?</b>       | Об’єкт  | → | Рівні пенсійного забезпечення                                                              |
| <b>Для чого?</b> | Мета    | → | Подолання кризи у системі пенсійного забезпечення                                          |
| <b>Де?</b>       | Місце   | → | В Україні                                                                                  |
| <b>Чим?</b>      | Засіб   | → | Набір дій, які мають здійснити органи державної влади різних рівнів, та різних гілок влади |
| <b>Як?</b>       | Метод   | → | Побудова механізму впровадження другого рівня пенсійного забезпечення                      |
| <b>Коли?</b>     | Час     | → | Терміново                                                                                  |

Рис. 3.1. Методика формулювання проблемних питань щодо реформування системи пенсійного забезпечення

Відповідаючи на питання, хто має це робити (*суб’єкт*), насамперед потрібно зазначити ті державні інститути та інституції, які мають

законотворчу функцію, тобто виробляють політику держави у тих чи інших напрямках. Тобто це Президент України, Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України та Національний банк України, які в установленому порядку, враховуючи порядок подання пропозицій та законопроектів, спираючись на напрацювання науковців, повинні виробити політику з даного питання і прийняти відповідні нормативні акти. Слід зазначити, що, як показав аналіз, законодавче підґрунтя для впровадження другого рівня пенсійного забезпечення вже існує. Тобто потрібні нормативні акти, які повинні відповідати на питання «як впроваджувати». Передусім це нормативно-правові акти, пов'язані з фінансовим ринком в Україні, зокрема ринком цінних паперів; із захищеністю інвесторів; діяльністю накопичувальних фондів; здійсненням контролю з боку держави та громадян за процесом управління активами; законодавством щодо створення установ з правом управління активами накопичувальних фондів тощо.

Наступним блоком *суб'єктів* щодо впровадження обов'язкового накопичувального рівня пенсійного забезпечення є система органів влади та недержавних інституцій, які будуть реалізовувати дану політику. Це мають бути існуючі органи державного (публічного) управління, до повноважень яких будуть віднесені функції координації установ, що здійснюють управління активами означеного рівня, органи державного контролю за дотриманням законодавства в цій сфері та інституції з управління активами.

Відповідь на питання щодо *об'єкта* проблеми, тобто відповідь на питання «що потрібно зробити» без опису «як» зводиться лише до констатації введення обов'язкового накопичувального рівня пенсійного забезпечення. Проте, зважаючи на умови обраного сценарію, можна конкретизувати відповідь на питання. Необхідно прийняти нормативно-правовий акт стосовно введення в дію законодавства України щодо функціонування другого рівня пенсійного забезпечення, який, за розрахунками, повинен бути введений обов'язково для осіб, не старших 25 років для чоловіків і 30 років для жінок на момент прийняття закону, для

старших громадян – або за бажанням, або, що краще, з невеликим відсотком відрахувань (1–3%), що дасть надбавку до солідарної пенсії громадянам при існуючих умовах виходу на пенсію. Існують й інші підрахунки віку обов’язкового включення в систему пенсійного страхування, які, наприклад, викладені в Проекті Закону «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження накопичувальної системи загальнообов’язкового державного пенсійного страхування» № 6677 від 10 липня 2017 р., згідно з яким обов’язковість страхування має бути для осіб, «яким на дату впровадження обов’язкової накопичувальної системи пенсійного страхування виповнилося не більш як 35 років» [157].

*Метою* здійснення цього процесу є подолання існуючої кризи в системі пенсійного забезпечення в Україні, зумовленої демографічною, політичною та економічною кризами. Підцілями цієї мети є дотримання соціальної справедливості стосовно працюючих громадян, оздоровлення економіки держави через існування ринку капіталу і розширення спроможності залучення інвестицій, тобто пом’якшення, а у подальшому вирішення окремих проявів демографічних та економічних криз.

За методикою питання «де» у межах нашого дослідження є недоцільним. Проте можна зазначити, що введення другого рівня пенсійного забезпечення дасть можливість Україні у межах здійснення інвестування страхових вкладів більш широко інтегруватися у світовий простір. Належне управління активами страхових фондів може бути досягнене шляхом вкладення частини активів виходячи з вимог диверсифікації коштів у провідні міжнародні корпорації.

Відповідаючи на питання методики щодо *засобів* вирішення проблеми необхідно зазначити, що словник української мови визначає це поняття як «прийом, якась спеціальна дія, що дає можливість здійснити що-небудь, досягти чогось» [175, с. 306]. Виходячи саме з такого поняття необхідно визначити набір *дій*, які мають здійснити органи державної влади різних

рівнів та різних гілок влади щодо можливості впровадження другого накопичувального рівня пенсійного забезпечення в Україні.

Насамперед після засадничих кроків щодо введення саме обов'язкового накопичувального рівня пенсійного забезпечення – це *створення відповідного інституту щодо управління активами* із зазначенням статусу і кола повноважень тих чи інших державних і приватних інституцій, тобто визначення правового поля їх діяльності.

Другою дією органів влади є *створення системи персоніфікованого обліку застрахованих осіб* у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування з належним кадровим і технічним забезпеченням.

Наступними діями мають стати заходи щодо створення *системи контролю*, яка б передбачала його здійснення з боку зареєстрованої особи за особистим вкладом, його змінами, для чого має бути налагоджений облік руху активів не лише через банківські вклади, а й руху цінних паперів. При цьому застрахована особа чи платник внеску повинні мати право доступу до інформації як через систему новітніх технологій (наприклад власний кабінет в системі обліку), так і через канал особистого звернення до відповідальної особи облікової системи (адміністратора). Крім того, контролюючі органи державної влади мають бути включені в таку систему з правом доступу до інформації про рух активів, адміністративні витрати накопичувальних фондів і рахунків з метою недопущення корупційних схем в управлінні активами тощо.

Наступна сукупність дій органів влади пов'язана зі *створенням системи гарантій щодо збереження вкладів застрахованих осіб*, оскільки прийняття законодавства щодо обов'язкового страхування особи покладає на органи державного управління відповідальність за прийняття такого рішення. Органами влади повинні бути вироблені чіткі критерії щодо допуску недержавних пенсійних фондів до участі в накопичувальній системі пенсійного страхування. Крім того, має бути передбачена індексація вкладів, відповідальність інституцій з управління пенсійними фондами та їх

посадових осіб за неправове використання страхових коштів, бездіяльність тощо. У цьому аспекті доцільно погодитися з думкою Л. Шалієвської щодо створення «системи моніторингу, що дозволить прогнозувати зміни у фінансовій стійкості» [212, с. 173] пенсійних фондів, зміни фінансового ринку в Україні та світі. Ще однією з гарантій, на нашу думку, має стати можливість успадкування накопичених пенсійних заощаджень.

Також важливим блоком дій органів влади держави має стати *інформаційне забезпечення* процесу введення обов'язкового пенсійного страхування. Мають бути прості й виважені обґрунтування доцільності введення такого виду страхування (наприклад страхування автомобілів), ризиків і відповідальності за вибір страхового фонду, перспектив, гарантій тощо. Наведення необхідної та простої інформації забезпечить реалізацію принципу прозорості у державному управлінні. До того ж цей принцип має бути повністю реалізований і в діяльності недержавних інституцій, які матимуть функції щодо накопичення та управління страховими внесками. На останнє твердження вказують також дослідження Л. Шалієвської: «Прозорість має стосуватися фінансового стану та інвестиційної політики НПФ (показники доходності за напрямками інвестування; аналіз результатів фінансової діяльності, ризиків та способів управління ними)» [212, с. 175].

Повертаючись до методики вирішення проблеми, на наступне її питання «як» ми приходимо до побудови механізму вирішення питання, оскільки *методи* є обов'язковою складовою будь-якого механізму державного управління. Тобто, виходячи з класичного визначення поняття механізму як способу «розв'язання суперечностей явища чи процесу в державному управлінні, послідовної реалізації дій, які базуються на основоположних принципах, цільовій орієнтації, функціональній діяльності з використанням відповідних форм і методів управління» [91, с. 375] розробимо організаційно-економічний механізм впровадження другого накопичувального рівня пенсійного забезпечення відповідно до вищевказаних концептуальних дій органів влади з означеного питання.



Таким чином, механізм впровадження другого накопичувального рівня пенсійного забезпечення має містити такі складові: нормативно-правову, інституційну, фінансову, економічну, інформаційну, контролюючу (рис. 3.2).

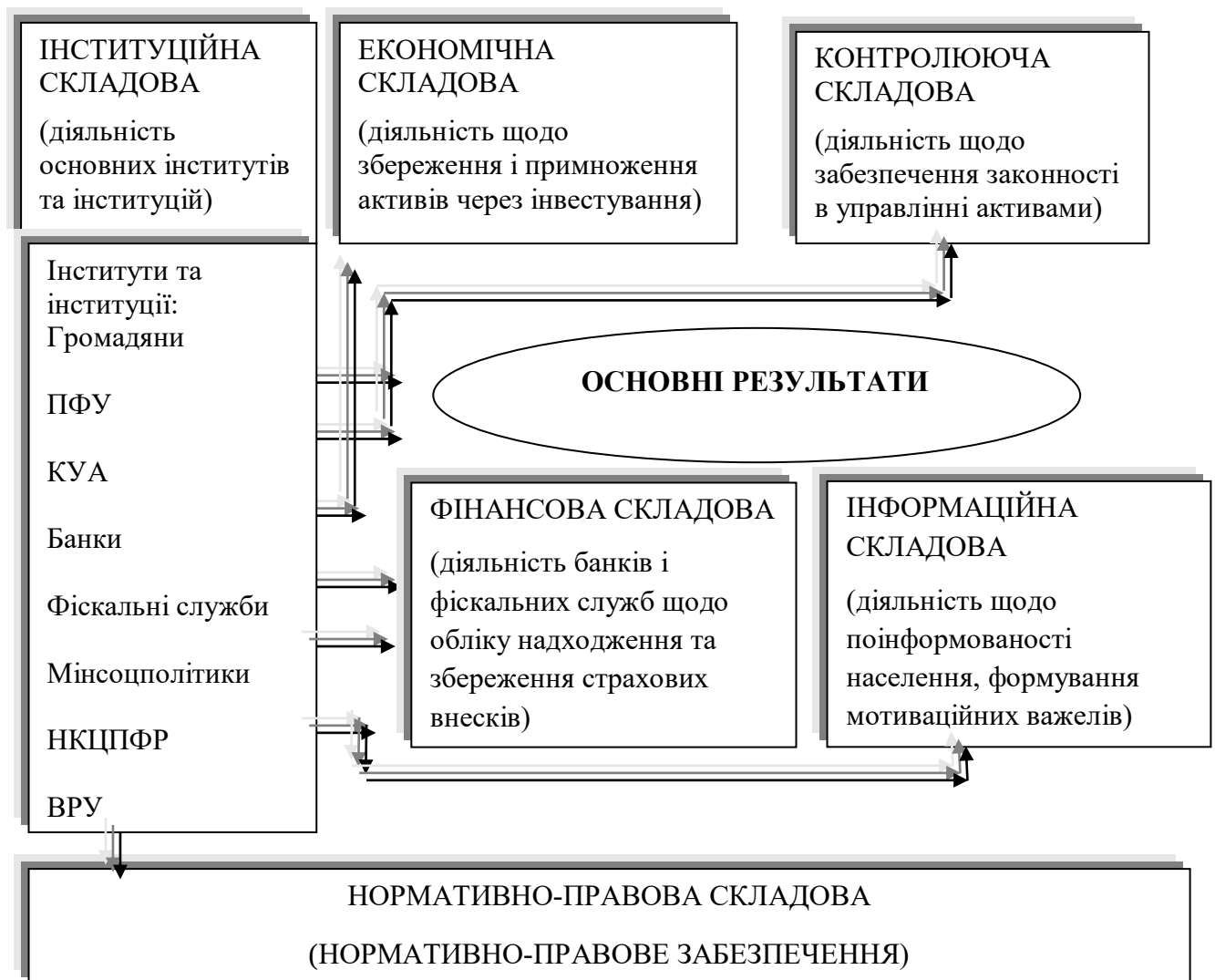


Рис. 3.2. Схема організаційно-економічного механізму впровадження другого накопичувального рівня пенсійного забезпечення

Варто зазначити, що кожна зі складових цього механізму передбачає здійснення конкретного виду діяльності, тобто реалізацію тих чи інших управлінських функцій. Одним із важливих аспектів у економічній складовій є надання можливості для компаній з управління активами робити інвестиції *в діяльність зарубіжних провідних фірм*, що на першому етапі дасть гарантії щодо збереження активів та їх примноження. Це, у свою чергу, підніме

довіру вкладників до накопичувальної системи пенсійного забезпечення. Примножені таким чином кошти можуть у подальшому працювати і на вітчизняному ринку. Пільги для такої діяльності мають бути передбачені для випадків вкладення коштів у *проекти соціально-економічного розвитку територій*.

У схемі механізму зображені лише зв'язки щодо забезпечення діяльності інститутів та інституцій, проте, слід зазначити, що між складовими механізму існують взаємозумовлені впливи, зокрема нормативно-правова складова забезпечує основу функціонування усіх інших складових. Всі вони направлені на досягнення результату щодо зміни системи пенсійного забезпечення в Україні, закладення основ повної пенсійної системи, яка б у значному своєму обсязі відійшла від солідарної системи, за якої існування демографічної кризи поряд з економічною найбільшою мірою впливає на обсяг пенсійних виплат.

Механізми впровадження системи обов'язкового пенсійного страхування на основі чинного законодавства широко обговорюються спеціалістами. Ці підходи є різноплановими. Доцільно, наприклад, погодитися з підходом В. Верещак, який у своєму дослідженні щодо впровадження обов'язкової накопичувальної системи в Україні в умовах кризи вказує на «комплекс взаємопов'язаних механізмів державного управління впровадженням обов'язкової накопичувальної пенсійної системи в Україні, зокрема адміністративно-правовий, організаційно-функціональний, фінансово-економічний, кадровий, соціально-політичний» [19, с. 3], який необхідно реалізувати. Такий підхід хоча і не є абсолютно класичним з точки зору теорії державного управління, він зачіпає такі питання, як кадрове забезпечення, що пов'язане із системою управління будь-яким процесом. Крім того, кадрове забезпечення передбачає підготовку спеціалістів, що є окремим напрямом досліджень.

До того ж слід зазначити, що серед результатів дії запропонованого нами механізму важливим є розвиток на інших умовах третього

накопичувального рівня, що може відбуватися паралельно з впровадженням другого або після його впровадження, тобто незалежно, оскільки суть накопичувальної системи полягає саме у накопиченні коштів особою на рахунках недержавного пенсійного фонду. Система недержавного пенсійного забезпечення, на відміну від попередніх двох рівнів, є добровільною. Її основу складають недержавні пенсійні фонди. Якщо особа бажає отримувати додаткові виплати до пенсійних виплат, отримуваних у межах інших двох систем, вона може обрати недержавний пенсійний фонд (або навіть кілька) та здійснювати внески туди. У цій системі можуть брати участь добровільно як фізичні особи, так і юридичні особи – роботодавці, профспілки. Підтвердженням зміни якості функціонування третього рівня може слугувати той факт, що на ньому, на сьогодні уже накопичено близько 2,1 млрд грн. Хоча це і становить менше 0,1% ВВП і є надзвичайно низьким показником, і для цього є об'єктивні причини: відсутність заходів держави, які б мотивували накопичення, ненадійна фінансова система та низька фінансова грамотність, все ж є показовим проявом можливих позитивних змін.

Зрозуміло, що функціонування одночасно двох рівнів накопичувальних систем пенсійного страхування має як спільні риси, так і відмінні, і у зв'язку з цим В. Єлагін вказує на необхідність відокремити «механізм державного управління обов'язкової накопичувальної системи від механізму державного управління добровільної накопичувальної системи, з огляду на те, що пенсійна система України регулюється двома законами, а це означає, що загальний механізм управління необхідно розробляти у вигляді двох окремих моделей» [46]. До того ж слід зазначити, що Світовим банком рекомендовано існування моделі п'ятирівневої пенсійної системи. Це є принципом «багатотомності видів пенсійного забезпечення». На думку М. Стадник, цей принцип «полягає у тому, що пенсійну систему України складає як загальнообов'язкове державне, так і добровільне недержавне пенсійне забезпечення» [181, с. 309].

Реалізуючи цей принцип, доцільно здійснювати пенсійну реформу, яка б відразу передбачала перехід до п'ятирівневої пенсійної системи за стандартами Світового банку. Сутність перших двох рівнів – це державне забезпечення, а саме державна складова. Перший точніше за термінологією *нульовий* рівень – це базовий гарантований дохід, наступний рівень це – збережена частина поточної солідарної системи з підвищеною залежністю від стажу та кваліфікації. Наступними є два ключові накопичувальні рівні: обов'язковий та добровільний. Останній рівень – це нефінансовий рівень, в тому числі створення інфраструктури для комфорту літніх людей. Добровільний рівень накопичувальної системи у даній реформі має стати головним, що дає змогу майбутнім пенсіонерам зберігати гроші так, як вони вважають за доцільне, без залежності від держави (рис. 3.3).

Запровадження такої системи передбачає докорінну реформу Пенсійного фонду, оскільки чітко розділяє функції держави на управлінську із існуванням державних інституцій та функції щодо забезпечення умов для існування та належного функціонування накопичувальних фондів. Такі незалежні підсистеми у системі пенсійного забезпечення можуть функціонувати паралельно, оскільки дії й обов'язки органів державної влади у створенні цих підсистем є різними. Крім того, ці *рівні пенсійного забезпечення при такій моделі є незалежними, що реалізує принцип диверсифікації пенсійних вкладів громадян*. Однак виникає питання моделі функціонування кожного із запропонованих рівнів. Так, наприклад, впровадження цієї моделі *потребує вироблення критеріїв щодо мінімального державного забезпечення на нульовому рівні (забезпечення існування чи встановлених державою мінімумів і для яких категорій громадян. Їх залежність від інших соціально-економічних показників, таких як прожитковий мінімум, мінімальний розмір солідарної пенсії тощо)*, які з часом можуть переглядатися зі зміною соціально-економічного стану в державі.

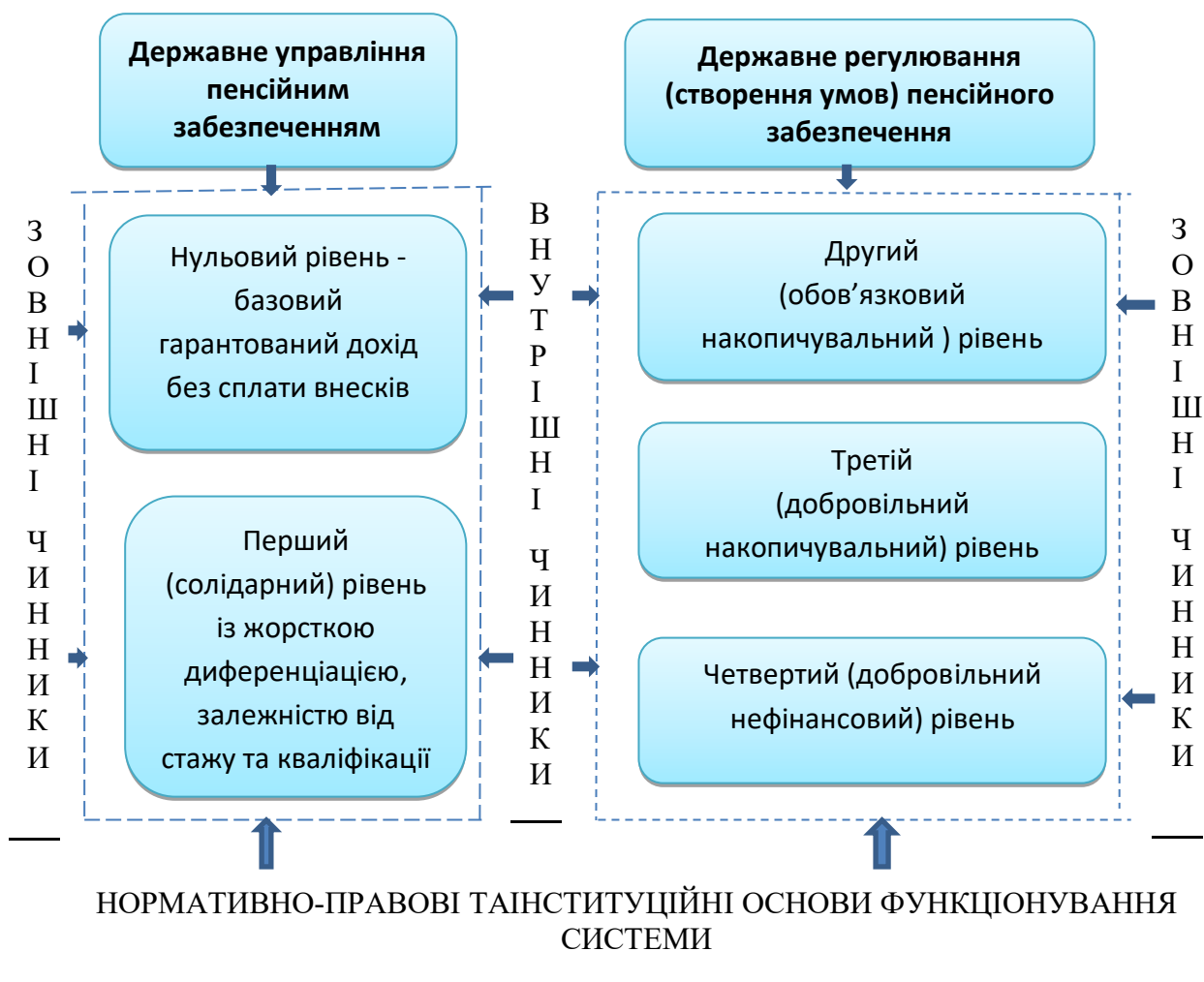


Рис. 3.3. Модель реформованої системи пенсійного забезпечення в Україні

Ідеї створення п'ятирівневої системи були викладені ще 1997 року у Звіті Світового банку «Держава у світі, що змінюється» [247]. Сутність ідеї виходила з понять сервісної держави у публічному управлінні й полягала в тому що сплату податків «можна умовно розглядати як обмін сплачених грошей на послуги держави у постачанні суспільних благ» [247]. Рекомендації Світового банку щодо створення п'ятирівневої системи пенсійного забезпечення уже отримали увагу з боку дослідників цієї проблеми в Україні. Так, зокрема М. Олієвська, розглядає подібні сутнісні характеристики даних рівнів пенсійного забезпечення, однак відходить від загальноприйнятих усталених назв рівнів: «1) перший рівень не передбачає

сплати внесків та забезпечує мінімальний соціальний захист. Отже, це фінансована за рахунок податків (з державного бюджету, а не пенсійного фонду) соціальна програма, метою якої є запобігання бідності» [111, с. 19]. Тому слід зазначити що першим рівнем загальноприйнятим вважається солідарний рівень, який дослідниця називає другим: «другий рівень – це обов’язкова державна солідарна пенсійна система, яка залежить від розміру заробітної плати та суми сплачених внесків» [111, с. 19]. Аналогічно далі просте арифметичне перерахування рівнів не відповідає загальноприйнятій термінології: «третій рівень є обов’язковою накопичувальною системою з визначеними внесками (в межах 20%); четвертий рівень передбачає добровільну участь громадян у недержавному пенсійному страхуванні. П’ятий рівень передбачає фінансову та нефінансову підтримку людей похилого віку всередині родини або іншими поколіннями. Тобто це не фінансовий і навіть не формальний рівень, який має охоплювати ширший спектр соціальної політики: підтримка осіб похилого віку їхніми сім’ями, забезпечення доступу до медичних та житлово-комунальних послуг» [111, с. 19].

Крім того, постає дискусійне питання щодо відсотка відрахувань до обов’язкового накопичувального рівня, що пов’язано з часовими межами впровадження чи існування системи пенсійного забезпечення в Україні. Слід зазначити, що дослідження М. Олієвської, які відносять до прийняття законодавства про збільшення пенсійного віку, передбачали низку дій, які вже були реалізовані. Все ж більшість пропозицій дослідниці з переходу на модель п’ятирівневої пенсійної системи мають актуальність і на сьогодні, зокрема такі як «забезпечення пільгових пенсіонерів перекласти на недержавні пенсійні фонди (обов’язкова участь найманих працівників, які мають пільги або працюють у шкідливих умовах); регулювання та контроль системи пенсійного страхування із боку держави, профспілок; популяризація п’ятирівневої пенсійної системи серед найманих працівників» [111, с. 19].

Таким чином, ідея створення п'ятирівневої системи пенсійного забезпечення давно на часі. Тому, повертаючись до методики проблемних запитань, в переліку залишилася відповідь на запитання «коли?». Відповідаючи риторично на це запитання, необхідно сказати – «вчора». Уведення навіть другого рівня пенсійного забезпечення відтермінується тими органами влади, від рішення яких залежить існування сучасної системи пенсійного забезпечення в Україні. Перелік основних аргументів, які наводилися як перешкоди на шляху до впровадження другого рівня системи пенсійного забезпечення на парламентських слуханнях «Пріоритетність додержання страхових засад реформування пенсійної системи», – це «великий дефіцит ПФУ, значний і нестійкий фінансовий борг, недостатньо розвинуті фінансові інфраструктура та інструменти, низька регуляторна й наглядова спроможність державних інституцій» [137]. Проте затягування прийняття реформи не означає, що названі проблеми будуть вирішені в найближчі роки. В подальшому криза пенсійного забезпечення буде загострюватися, тому відкладати запуск реформи до виконання названих вище передумов недоцільно. Деякі з перелічених передумов неможливо виконати, як, наприклад, наповнення пенсійного фонду, оскільки, як показав аналіз демографічного стану в країні, розрив між кількістю застрахованих осіб і кількістю пенсіонерів постійно зменшується. Слід зазначити, що не реформаторські, а популістські дії народних депутатів і економічні умови життєдіяльності, що, зрозуміло, змушують український парламент приймати рішення про підвищення розміру пенсій. Такі дії призводять до ланцюгової реакції, тобто знову зростає дефіцит пенсійного фонду.

Крім того, як зазначає координатор експертних груп Економічної експертної платформи О. Гетман, вказуючи на найбільш важливий чинник кризи пенсійної системи: «демографічна ситуація в Україні погіршується, а це вимагатиме підвищення податків для виплати пенсій» [27]. До того ж, за даними аналітика «наразі навантаження на фонд оплати праці становить 22% ЄСВ + 18% ПДФО + 1,5% військовий збір = 41,5% (номінал). У перерахунку

на ефективну ставку це 34% навантаження на фонд оплати праці. За цим показником ми випереджаємо значну кількість навіть багатих країн OECD, зокрема США (31,7%), Британію (30,9%), Канаду (30,9%), Австралію (28,6%) та Швейцарію (21,8%)» [27]. Це ще раз підтверджує, що затягування прийняття рішення про введення в дію пенсійної реформи призведе до її поглиблення.

Для прийняття рішення про здійснення реальної пенсійної реформи необхідна політична воля та повне розуміння проблеми пенсійного забезпечення і наслідків неприйняття виважених обґрунтованих рішень. Більше того, існуюча система має значні адміністративні витрати, дані про які вказуються у звітах пенсійного фонду. Так, у Постанові КМУ «Про затвердження бюджету Пенсійного фонду України на 2020 рік» адміністративні витрати передбачені в сумі 5,35 млрд грн від передбачуваної проектом суми 6,62 млрд грн, що від загальної суми видатків пенсійного фонду 448,36 млрд грн становить 1,2%. Цей відсоток, хоча і є незначним, не відображає повних адміністративних витрат, частина яких припадає на органи Міністерства соціальної політики. Крім того, значна частина коштів пенсійного фонду витрачається на доставку коштів пенсіонерам – 1,79 млрд грн [142], що може бути значно зменшено за рахунок *більш широкого впровадження новітніх технологій*.

Упровадження п'яти рівнів пенсійного забезпечення дасть змогу змінити принцип формування пенсій і докорінно реформувати Пенсійний фонд та Мінсоцполітики, інституції, яка виробляє й реалізує політику у соціальній сфері. Водночас дефіцит Пенсійного фонду – головна стаття витрат держбюджету. При цьому рівень життя пенсіонерів низький, а механізми нарахування постійно змінюються. Через постійні зміни механізмів (ознаки кризи системи) та процедур у нарахуванні пенсій громадяни не можуть здійснювати належний контроль за цим процесом, а це включає суб'єктивний фактор у нарахуванні пенсій (іноді з негласними розпорядженнями щодо їх зменшення, а з тим зменшення видатків фонду),



сприяє корупційним схемам у цьому процесі. Крім того, Мінсоцполітики, що відповідає за пенсійну систему, не вдалося здійснити завдання щодо верифікації соціальних та пенсійних виплат. Тобто лише ці факти вказують на помилкову соціальну політику, яка виробляється цим органом державної виконавчої влади щодо пенсійного забезпечення, і який також утримується за рахунок платників податків, які вже сплачують внески до Пенсійного фонду. Тому і виникає питання щодо інституційної спроможності побудувати ефективну пенсійну систему.

Тому при проведенні пенсійної реформи необхідно здійснити паралельно декілька реформ, однією з яких є адміністративна, яка, крім іншого, має включати зміну повноважень, а значить, основ функціонування Мінсоцполітики і Пенсійного фонду. Також реформ потребують фінансовий сектор та державне регулювання приватних пенсійних фондів, оскільки «пенсійні накопичення українців повинні допомагати їм заробляти та ставати заможними». Реформа пенсійної системи – величезний виклик, який дасть змогу вирішити цілий комплекс проблем української економіки, державних фінансів, забезпечити сталий суспільний баланс. Проте успіх перетворень буде залежати від нашої сміливості, здатності думати та діяти, як державники» [59].

### **3.2. Становлення децентралізованої моделі обов'язкового накопичувального рівня пенсійного забезпечення**

Демографічна криза в Україні змушує більш активно і швидко здійснювати зміни у системі пенсійного забезпечення. Як вказують розробники проекту Закону України «Про загальнообов'язкове накопичувальне пенсійне забезпечення», зареєстрованого в грудні 2019 р., обґрунтовуючи необхідність його прийняття, «за даними ООН, Україна входить до топ-15 країн світу з найшвидшими темпами скорочення населення. Причому в найближчі десятиріччя скорочення населення

відбуватиметься майже виключно за рахунок населення працездатного віку. За умови збереження поточних показників народжуваності, смертності та міграцій, ООН прогнозує зменшення чисельності населення України до 2050 р. на 28%, водночас частка осіб віком 60 років і старше зросте до 32%» [239]. У липні 2017 р. був зареєстрований подібний законопроект № 6677, який також визначав порядок уведення другого обов'язкового рівня в системі пенсійного забезпечення. Тому можна стверджувати, що на сьогодні в Україні виникло усвідомлення необхідності зміни пенсійної системи.

Для реалізації зазначеної реформи необхідно більш виважено визначити, змодельовати, яке може бути інституційне її забезпечення та вимоги до інвестиційного клімату для якісного управління активами накопичувальних пенсійних фондів. При цьому модель повинна враховувати ризики свого впровадження та функціонування. Підходи ж до розуміння моделі системи пенсійного забезпечення значною мірою різняться. Як стверджує В. Мельничук, «пенсійна реформа – це зміна пенсійної моделі, інноваційний перехід від однорівневої солідарної системи пенсійного забезпечення до моделі пенсійного забезпечення на основі трьох рівноправних та однаково важливих рівнів, побудованих на індивідуальних пенсійних рахунках громадян [86]. Хоча автор наголошує також на можливості подальшого впровадження п'ятирівневої системи пенсійного забезпечення.

Відхід від однорівневої солідарної системи проявився в рішеннях законодавчого органу зі створення приватних пенсійних фондів. Однак кризова економічна та політична ситуація в країні не сприяє їх належному функціонуванню, тобто відсутні належною мірою і попит, і пропозиція такої послуги. Все ж законодавство про недержавне пенсійне забезпечення «встановлює умови пенсійного забезпечення, відмінні від загальнообов'язкового державного пенсійного страхування» [10], що дає працюючим громадянам поки що право, а не можливість, самотійно забезпечувати себе страховими внесками на період старості.

Тому на першому етапі здійснення реформи необхідно визначитися з моделлю системи пенсійного забезпечення. Модель є відображенням системи у її основних рисах. За методологічними дослідженнями Н. Фоміцької, «моделювання – це процес створення та дослідження моделі, а модель – засіб, форма наукового пізнання» [206, с. 193]. Для впровадження другого рівня пенсійного забезпечення можна побудувати дві корінним чином відмінні моделі – *модель із сильною державно-управлінською складовою та протилежну їй, для якої введемо в межах нашого дослідження термін децентралізована (ліберальна) модель*. Перша з них передбачає створення нових державних інституцій на кшталт пенсійного фонду, які будуть здійснювати управління.

Спроби створення моделі системи пенсійного забезпечення уже існують. Зокрема, Українська асоціація адміністраторів пенсійних фондів виробила дев'ятикрокову «схему руху внесків від учасників другого рівня» [198]. Ця схема передбачає здійснення процедур відрахувань до накопичувального фонду та перевірку цього процесу відповідними службами Пенсійного фонду України через зв'язок із фіскальною службою, як перших два кроки. Потім адміністративний офіс Накопичувального фонду перераховує кошти компаніям з управління активами на основі інформації, яку отримує від Пенсійного фонду України (третій і четвертий крок). Подальші кроки пов'язані з управлінням активами самими компаніями і їх збереженням на рахунках банків. Останній крок у цьому ланцюжку знову забезпечує ПФУ.

Аналіз цієї схеми, яка відповідає чинному законодавству, зайвий раз підтверджує його недосконалість саме в частині існування Накопичувального фонду як інституції, яка фактично є бюрократичною надбудовою з обмеженими функціями, що має утримуватися за рахунок незначних відрахувань. Зрозуміло, що «такі страхові внески не будуть частиною єдиного соціального внеску та будуть нараховуватися і сплачуватися окремо або роботодавцем застрахованої особи, або безпосередньо застрахованою

особою у розмірі 2% від суми заробітної плати та щорічно збільшуватися на 1% до досягнення 7%» [198]. Така пропозиція є доцільною в частині поетапного збільшення відсотка відрахувань до накопичувального фонду.

Усе ж більш логічними є пропозиції, викладені в законопроекті № 6677 від 10 липня 2017 р., де повністю виключено поняття накопичувального фонду, а передбачена накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та персоніфікований облік прав застрахованих осіб. І хоча розробники схеми вказують на аналогічні положення, що містяться в законодавстві і проекті Закону, єдність полягає лише в тому, що «базою розрахунку страхових внесків до накопичувальної системи є сума заробітної плати, на яку нараховується єдиний соціальний внесок» [198]. Інституційна складова значною мірою різниться, хоча обидва підходи передбачають існування компаній з управління активами. Автори законопроекту № 6677 не передбачають створення нових облікових і накопичувальних інституцій, зазначаючи, що «адміністрування процесу збору таких внесків, їх обліку та розподілу між обраними громадянами недержавними пенсійними фондами забезпечуватиме Пенсійний фонд України, який має необхідні досвід, персонал, організаційну й технічну інфраструктуру для ефективного виконання зазначених функцій» [157]. Така пропозиція є доволі слушною і створює підстави для якнайшвидшого введення другого рівня системи пенсійного забезпечення.

Управління пенсійними активами в накопичувальній системі пенсійного страхування здійснюватимуть компанії з управління активами відповідних недержавних пенсійних фондів, а зберігання цих пенсійних активів будуть забезпечувати зберігачі цих фондів (банківські установи). Функції таких інституцій полягають саме в якісному управлінні активами, яке дасть змогу утримувати себе за рахунок страхових пенсійних внесків, що буде результатом збереження і примноження страхових коштів. «Страхові внески учасників накопичувальної системи будуть інвестувати не пенсійні фонди самотужки, а окремі компанії з управління пенсійними активами.

Компанія з управління активами буде здійснювати свою діяльність як професійний учасник фінансового ринку та обиратися за результатами конкурсу. Її завданням буде отримання інвестиційного доходу на користь учасників та збереження вартості їх активів» [198]. Діяльність таких інституційних компонентів функціонування накопичувальної системи пенсійного страхування повинна залишатися підконтрольною органам Пенсійного фонду України та громадському контролю, для чого чітко повинно бути зазначено в нормативно-правових актах не лише права, а й процедури здійснення такого контролю та відповідальність за неефективне управління. Це зумовлено тим, що громадяни, які здійснюють відрахування в межах другого накопичувального рівня самостійно чи через Пенсійний фонд, визначаються з вибором компаній з управління активами, проте контракт укладають з Пенсійним фондом.

Прогнози Української асоціації адміністраторів пенсійних фондів у плані самостійного вибору громадянами відповідних компаній на перших етапах песимістичні, що й зрозуміло, оскільки ці компанії ще не матимуть функціональної історії, хоча в Україні такі інституції існують відповідно до Положення про особливості здійснення діяльності з управління активами інституційних інвесторів, затвердженого рішенням № 1414 Національної комісії з цінних паперів та фондового ринку 06 серпня 2013 р. Тому «громадяни, які не зможуть обрати компанії з управління активами, будуть автоматично розподілені між іншими компаніям з управління активами, вповноваженими для роботи з другим рівнем. За попередніми оцінками, самостійно компанію для управління активів беруть не більше 2% українців, решта 98% потраплять до системи автоматичного розподілу» [198]. Саме ці ідеї викладені і в законопроекті № 2683 із значно більшою державно-управлінською складовою. Елементи створення моделей впровадження другого накопичувального рівня пенсійного забезпечення, які розроблялися автором, були враховані при розробці названих законопроектів щодо здійснення реформи системи пенсійного забезпечення (додаток Б).

За законопроектом № 2683, державна інституція, що буде здійснювати управління пенсійними активами системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення, буде носити назву Пенсійного казначейства. Крім того, законопроектом передбачено існування такого суб'єкта системи загальнообов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення, як Пенсійний фонд, хоча ні його визначення ні повноважень законопроектом не передбачено. За проектом застрахована особа повинна «обрати пенсійний портфель (консервативний, збалансований або динамічний) авторизованої компанії з управління активами Пенсійного казначейства або авторизований недержавний пенсійний фонд», особи, «які не визначились зі своїм вибором, підлягають автоматичному розподілу між пенсійними портфелями, управління активами яких здійснюється авторизованими компаніями з управління активами, з якими Радою Пенсійного казначейства укладені договори» [158].

Не можна погодитися з моделлю, яка пропонується цим законопроектом, оскільки існують обмеження щодо управління активами: «Так, спочатку пенсійні кошти недержавних пенсійних фондів, що функціонують у накопичувальній системі пенсійного страхування, можна буде інвестувати лише у: придбання або додаткове інвестування в облігації внутрішньої державної позики...». Тобто виникає підозра, що цей законопроект спрямований не стільки на подолання кризи у системі пенсійного забезпечення, а скільки на використання страхових внесків для поповнення державного бюджету України. Такий підхід, на наш погляд, може призвести до дискредитації ідеї накопичувальних фондів.

Саме це закладалося Українською асоціацією адміністраторів пенсійних фондів, за препозиціями якої громадяни чи ПФУ мають право будь-коли міняти компанії з управління активами, а «з четвертого року роботи другого рівня вони обирають свої інвестиційні портфелі, тобто активи, у які компаніям з управління активами вкладуть їх накопичення для отримання доходу» [198]. Громадяни на підставі укладених контрактів за

цією системою зможуть отримати довічну пенсію або одноразову виплату, але слід звернути увагу, що питання її розміру буде залежати від діяльності компанії, що є одним із ризиків і основою неприйняття громадянами такої системи. Тому моделі є подібними лише в частині існування недержавних компаній з управління активами. Інституційно й організаційно вони мають значні відмінності (рис. 3.4; 3.5).



Рис. 3.4. Централізована модель функціонування другого рівня пенсійного забезпечення

Означена модель, яка, як варіант, пропонується автором, відображає частину поглядів науковців та основні положення законопроекту № 2683 про загальнообов'язкове накопичувальне пенсійне забезпечення. Усе ж, на наш погляд, ця модель є обтяженою і забюрократизованою, оскільки така система є централізованою. Вона передбачає створення нової державної інституції,

раціональність діяльності якої видається сумнівною, оскільки лише встановлює перелік інституцій, які можуть в тій чи іншій сфері здійснювати діяльність щодо функціонування другого рівня системи пенсійного забезпечення та контролювати їх поряд з іншими державними інституціями, що передбачено законопроектом: «здійснення контролю, у тому числі спільно з центральним органом виконавчої влади, що реалізує державну податкову та митну політику, за достовірністю відомостей про учасників системи та повнотою сплати внесків» [158]. Хоч така модель і має свої переваги, як те, що відповідальність за допущення в управління страховими внесками бере на себе держава, яка й зобов'язує громадян до обов'язкового страхування. Проте у централізації цього процесу і саме органами державного управління й полягає ризик, як було доведено на зарубіжному прикладі, у націоналізації вкладів у період криз. Крім того, у такій моделі саме процес авторизації (на відміну від ліцензування) інших інституцій – суб'єктів системи обов'язкового накопичувального рівня пенсійного забезпечення – одним владним органом сприятиме посиленню корупції в цій сфері.

Друга модель, що пропонується автором, і яку в роботі було названо ліберальною є децентралізованою. Як зазначають розробники законопроекту №6677, «децентралізована побудова системи – зокрема, за рахунок системи гарантування (страхування) вкладів і пенсійних заощаджень, може «врятувати» проблемний недержавний пенсійний фонд, але не величезний централізований Накопичувальний фонд» [157]. Така система «унеможлиблює суміщення ключових управлінських функцій між суб'єктами системи, що убезпечує від конфлікту інтересів» [157]. На наш погляд, доцільно прописати основні типи учасників (суб'єктів) другого рівня, через які громадяни можуть накопичувати та інвестувати: НПФ як інституція, лайфові страхові компанії, спеціальні пенсійні депозитні програми в банках і спеціальні пенсійні рахунки в торгівців цінними паперами (разом із



депозитарними установами). Громадянин повинен мати можливість самостійно вибирати суб'єкт, змінювати його наприклад, щороку.



Рис. 3.5 Децентралізована (ліберальна) модель функціонування другого рівня пенсійного забезпечення

Первинними діями органів державного управління для забезпечення функціонування цієї моделі повинно стати широке інформування населення щодо обов'язковості накопичувального страхування. Зрозуміло, це значний ризик для громадян, маючи до того ж негативний досвід довгострокового страхування в Радянському Союзі (страхування дітей до повноліття тощо), коли вкладниками були втрачені усі накопичення. Проте такий інструментарій працює в усіх розвинених країнах світу. Тому необхідно донести таку інформацію до громадян. Це може бути здійснено на основі реалізації належної публічної політики у цій сфері, коли на першому етапі

*незмінний єдиний соціальний внесок міститиме в собі і відсоток обов'язкового накопичувального внеску.* Такий підхід дасть підтримку з боку громадян до введення обов'язкового накопичувального рівня пенсійного забезпечення, оскільки змінить ставлення до процесу відрахувань – «зараз відраховую іншим, а тепер частину на свій рахунок». Близькими до таких пропозицій є думки, викладені у дослідженні М. Олієвської: «запровадити механізм сплати єдиного страхового внеску до Пенсійного фонду» [111, с. 17]. З цим можна погодитися лише виходячи з того, що він повинен мати в собі чіткі відсотки лише до нульового, першого та другого рівнів пенсійного забезпечення, при якому для другого рівня має бути впроваджена «ліберальна» модель функціонування другого рівня пенсійного забезпечення.

Як стверджують спеціалісти, накопичувальне страхування життя (або лайфове страхування) це єдино справедливий «інструмент формування майбутньої пенсії. Лайфове страхування в Україні – це 0,1% ВВП (в сусідній Польщі той самий показник дорівнює 3% ВВП» [215]. Тому існування *ліцензованих* лайфових компаній в Україні має стати першою ланкою впровадження обов'язкового накопичувального рівня.

Через сучасні системи інформаційних технологій дані щодо застрахованих осіб цього рівня мають надходити до Пенсійного фонду України, інституції, яка має на сьогодні і матеріальне і кадрове забезпечення для здійснення окремого обліку застрахованих осіб. Звісно, цей орган публічного управління має здійснити реструктуризацію у зв'язку з отриманням нових повноважень.

Інституції з управління функціонуванням другого рівня пенсійного забезпечення найперше мають вирішувати питання вкладення страхових внесків в компанії з управління активами або в недержавні пенсійні фонди, забезпечуючи диверсифікацію вкладів для громадян, які в силу тих чи інших причин не зробили самостійний вибір. Крім того, до повноважень цього органу має належати відкриття персоніфікованих рахунків у банківських установах, у яких існують спеціальні пенсійні депозитні програми. Подібного

погляду притримуються і розробники законопроекту №6677: «рахунок накопичувальної системи пенсійного страхування – банківський рахунок, який відкривається ... органом, уповноваженим на здійснення процесу адміністрування справляння страхових внесків до накопичувальної системи пенсійного страхування, для первинної акумуляції таких страхових внесків та подальшого їх розподілу між недержавними пенсійними фондами згідно з даними системи реєстру застрахованих осіб» [157]. Проте хоча *пропонована нами модель має таку інституцію, у подальшому вона може і має бути ліквідована* виходячи з того, як буде розвиватися система пенсійного забезпечення.

Уведення накопичувального рівня пенсійного забезпечення потребує надзвичайно високого рівня менеджменту такими коштами. Одним із завдань управління внесками накопичувального рівня є їх збереження протягом значного часу – десятків років. Тобто на першому етапі впровадження другого обов'язкового накопичувального рівня пенсійного забезпечення виникнуть ризики з управління активами у довгостроковій перспективі. Окремі науковці, як і автор, виходять на конкретні пропозиції щодо гарантій збереження коштів. Зокрема, В. Мельничук вказує на роль компаній в збереженні коштів за рахунок їх диверсифікації: «Збереження якраз гарантується за рахунок цієї диверсифікації. Якщо щось піде вниз, то щось залишиться. Якщо компанія інвестує кошти, то вона має право інвестувати не більше 40% в акції, не більше 50% в облігації, не більше, ніж 10% в нерухомість і так далі. Не більше, ніж 5% , наприклад в одного емітента, тобто все розкладено» [87]. Виникає питання визначення законодавчо процедури вибору емітента – юридичної чи фізичної особи, держави у вигляді її інституцій, чи органу місцевого самоврядування, яка від свого імені розміщує цінні папери і зобов'язується виконувати обов'язки, що впливають з умов їх випуску.

Крім того, існує ще питання в частині довіри щодо збереження коштів виходячи з відкритості процесу, у які компанії вони вкладаються. Частину

коштів накопичувального рівня доцільно вкладати у великі компанії, які мають багаторічну історію позитивного розвитку бізнесу. Це можуть бути великі відомі зарубіжні компанії. Таке інвестування коштів пенсійного фонду у компанії з відомими світовими брендами дасть не лише впевненість у їх збереженні, а і їх примноженні. Тоді наступним кроком стане можливим інвестування коштів у місцеві прибуткові проекти, які будуть здійснювати органи місцевої влади для розвитку території. Таким чином, це сприятиме розвитку середнього бізнесу в Україні, що, у свою чергу, забезпечить не лише збереження коштів, а можливість відрахувань нових підприємств до солідарного та накопичувального рівнів пенсійного забезпечення.

Розробники законопроекту №6677, до яких як експерт долучався автор, виробили економічні умови впровадження обов'язкового накопичувального рівня пенсійного забезпечення на першому етапі, увівши обмеження щодо напрямів диверсифікації пенсійних активів застрахованих осіб: «на

- депозитні рахунки, ощадні (депозитні) сертифікати, корпоративні облігації) банківських установ – не більше ніж 50 відсотків загальної вартості пенсійних активів;
- придбання або додаткове інвестування в облігації місцевих позик – не більше ніж 10 відсотків загальної вартості пенсійних активів;
- інвестування в корпоративні цінні папери українських емітентів (облігації та/або акції) – не більше ніж 10 відсотків загальної вартості пенсійних активів;
- в облігації внутрішньої державної позики – не більше ніж 60 відсотків загальної вартості пенсійних активів;
- інвестування в права власності на земельні ділянки сільськогосподарського призначення – не більше ніж 30 відсотків тощо» [157].

З окремими напрямками можна погодитися, проте відсоток інвестування в облігації внутрішньої державної позики має бути значно меншим, оскільки мотивація такого вкладення в громадян є найбільш низькою. Інвестування ж

у право власності на земельні ділянки є досить перспективним, оскільки наразі йде обговорення законопроекту про продаж землі, формування земельного ринку. Така інвестиція є надійною у довгостроковій перспективі. На наш погляд, цих два напрями вкладень можна зробити вигідними для обох сторін: і вкладників, і держави шляхом створення банку земель сільськогосподарського призначення. При цьому необхідно розробити механізм контролю не лише з боку органів державної влади, а й з боку вкладників за якістю використання земельних ділянок.

Ще один вид вкладень – облігації муніципального розвитку – це той вид інвестування, який принесе розвиток територіям, але є складним у прийнятті його як прибуткового інвестування. Складним є визначення тих видів діяльності в органах місцевого самоврядування, які принесуть дивіденди на позики місцевим бюджетам. Крім того існуюча система формування місцевих бюджетів є настільки недосконалою, що вкладання коштів від внесків пенсійного страхування в облігації муніципального розвитку на цьому етапі є неприйнятним. Умови формування місцевих бюджетів змінюються щорічно з прийняттям чергового закону про державний бюджет. Тому для здійснення такого виду інвестування необхідно законодавчо змінити фінансові основи місцевого самоврядування, гарантуючи право самоврядним інституціям на незалежність від державного бюджету, обсягів державних трансфертів. Винятком можуть бути лише окремі інвестиційні муніципальні проекти зі створення об'єктів відпочинку, оздоровлення тощо, які стануть прибутковими у довгостроковій перспективі.

У запропонованій «ліберальній моделі» є ще два суб'єкти системи обов'язкового пенсійного забезпечення: недержавні пенсійні фонди та установи – учасники фінансового ринку. Окремо слід наголосити на участі недержавних пенсійних фондів у системі гарантування вкладів. Їх участь «забезпечить застрахованим особам – учасникам цих фондів єдиний гарантований рівень (як у банківській системі) компенсації втрат від настання ризику знецінення їх пенсійних накопичень» [157]. Проте в

сутнісній основі функціонування цих інституцій як гаранта незалежності від націоналізації вкладів є ризики вибору інституцій, які не мають досвіду. До того ж низький досвід матимуть і установи фінансового ринку щодо руху цінних паперів, такі як торговці цінними паперами, фондові біржі, оскільки цей ринок в Україні майже не розвинений. А названі два суб'єкти практично не можуть існувати один без одного, оскільки недержавні пенсійні фонди «акумулюють грошові кошти (на грошовому сегменті), які інвестують переважно в акції приватних компаній як на національному, так і на міжнародних фінансових ринках (фондовий сегмент ринку)» [104]. Усе ж уведення таких суб'єктів у систему обов'язкового накопичувального пенсійного забезпечення дасть можливість розвитку зміни інвестиційного поля в Україні, вимагатиме вдосконалення його правового забезпечення, що, у свою чергу, призведе до збільшення інвестицій зарубіжних підприємств і компаній. Це, зокрема, підтверджують розрахунки Н. Зеленко згідно з розробленою дослідником методикою розрахунку величини накопичених коштів: «проведені розрахунки показали, що участь однієї людини в обов'язковій накопичувальній пенсійній програмі протягом 25 років (мінімально встановлений термін) у 2038 р. забезпечить суму накопичених коштів у розмірі 327497 грн, що в 2,4 раза перевищить суму сплачених нею внесків» [52]. Усе це має стати основою економічного розвитку держави, та зробити незалежною систему пенсійного забезпечення від демографічної кризи, яка матиме продовження.

Ще одна складова обраної нами моделі впровадження другого рівня пенсійного забезпечення – це механізм контролю за діяльністю суб'єктів цієї системи як з боку контролюючих органів державної влади, так і з боку громадян, організацій, підприємств, установ – платників страхового внеску. Цей механізм має містити в собі системи з різним доступом (залежно від суб'єкта і об'єкта звернення) до інформації про стан управління страховими внесками: відрахувань на адміністративні витрати, рух активів, прибуток (збиток) від інвестування, емітентів тощо. Зрозуміло, що такий доступ

вимагає застосування новітніх інформаційних технологій. Крім того у платників страхового внеску має бути право на особистий прийом і звернення за інформацією до інституцій з управління коштами другого обов'язкового рівня пенсійного забезпечення. Державний контроль за використанням таких коштів та діяльністю суб'єктів даної системи пенсійного забезпечення повинен полягати у діяльності щодо відповідності відрахувань, дотриманні антимонопольного законодавства, недопущенні зловживань та корупційних схем тощо. До того ж слід зазначити, що впровадження даної системи пенсійного забезпечення дасть сильну мотивацію в громадян для виведення заробітних плат із тіні. «Зарплати в конвертах» не даватимуть можливості отримати пенсію адекватну праці і стажу громадянина.

### **3.3. Упровадження інноваційних підходів до розбудови багаторівневої системи пенсійного забезпечення**

Упровадження інноваційних підходів до розбудови багаторівневої системи пенсійного забезпечення тісно пов'язане з розвитком інтеграційних процесів з ЄС. Адаптація успішних практик реформування пенсійних систем може відбуватися у декількох напрямках. Насамперед це *відповідність її побудови* успішним пенсійним системам країн світу; *відповідність інформаційно-технічного забезпечення пенсійної системи*; *відповідність напрямів інвестування страхових накопичувальних коштів* недержавними накопичувальними фондами; *можливість інтеграції у світовий економічний простір через інвестування вкладів недержавних накопичувальних фондів у провідні компанії світу*; *розвиток п'ятого рівня пенсійного забезпечення*. Кожен із цих напрямів має ті чи інші шляхи вирішення питань щодо здійснення процесів інтеграції, упровадження європейських соціальних стандартів тощо (табл. 3.1).

Таблиця 3.1

Адаптування принципів управління активами пенсійних фондів до  
практики та стандартів провідних держав світу

| Напрямок інтеграції                                          | Шляхи реалізації напрямку                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Відповідність структури побудови системи                     | Існування державної інституції з адміністрування вкладів.<br>Відсутність державної інституції з управління активами на накопичувальних рівнях пенсійного забезпечення.<br>Відсутність накопичувального фонду як централізованого акумулятора коштів                                                                                      |
| Інформаційно-технічне забезпечення пенсійної системи         | Введення системи автоматичного запису на другому рівні пенсійного забезпечення.<br>Усунення розбіжностей в управлінні другим і третім рівнем пенсійного забезпечення                                                                                                                                                                     |
| Управління активами                                          | Відповідність напрямів інвестування страхових накопичувальних коштів передовим світовим практикам<br>Створення можливості пенсійних інвестицій у земельні ділянки та нерухомість<br>Розвиток фінансового ринку України<br>Зміна інвестиційного клімату в Україні, приведення його до світових стандартів у частині гарантій інвестування |
| Інтеграція у світовий інвестиційний простір                  | Можливість інвестування вкладів недержавних накопичувальних фондів у провідні компанії світу                                                                                                                                                                                                                                             |
| Створення четвертого (п'ятого) рівня пенсійного забезпечення | Створення правового поля для інвестування у заклади медичного обслуговування, об'єкти відпочинку, оздоровлення з гарантуванням пільг обслуговування у пенсійному віці                                                                                                                                                                    |

Передусім доцільно розглянути структури систем пенсійного забезпечення провідних країн світу, які було досліджено вище. Щодо побудови структури функціонування системи пенсійного забезпечення дослідження стосується й питання створення чи нестворення накопичувального фонду для акумуляції внесків на другому рівні, існування якого передбачається в Україні зареєстрованим законопроектом № 2683 і який буде створений у разі прийняття цього законопроекту. Існування за запропонованою вище моделлю інституції з первинного управління внесками



(казначейство) на другому рівні пенсійного забезпечення виходить саме із досвіду таких країн.

Так, у Швеції існує така державна інституція, як Адміністрація з питань преміальних пенсій – Premiepensionsmyndigheten (PPM)), яка «проводить усі операції від імені учасників, веде оперативний облік за індивідуальними рахунками, обслуговує клієнтів і щодня контролює розмір коштів у системі». Крім того, вона «також виконує функції фінансової клірингової палати» [107], тобто здійснює функції зі «звірки та поточного оновлення інформації, підготовки бухгалтерських та облікових документів, необхідних для виконання угод щодо цінних паперів, визначення взаємних зобов'язань, що передбачає взаємозалік, забезпечення та гарантування розрахунків за угодами щодо цінних паперів» [183]. Таким чином, на цю інституцію покладений значний обсяг функцій щодо управління страховими внесками громадян обов'язкового державного страхування. Слід зазначити також що система пенсійного забезпечення є децентралізованою, до того ж «усі сторони діяльності швейцарської системи (крім загального нагляду у сфері державної політики) приватизовано: і збирання внесків, і ведення рахунків, і управління активами, і виплату пенсій. Аналогічна система сформувалась і в Данії» [107].

У Чилі також існує державний супровід накопичувального рівня пенсійного забезпечення у вигляді адміністраторів пенсійних фондів – «Administradoras de Fondos de Pensiones (AFPs), – виключним видом діяльності яких є управління приватними пенсійними фондами та адміністрування відповідних послуг і виплат, передбачених законом» [237]. «АПФ збирають соціальні внески, вносять їх на індивідуальний пенсійний рахунок і інвестують активи для здійснення пенсійних виплат у майбутньому» [238]. Таким чином, досвід цієї країни вказує, що «приватні пенсійні системи, в яких передбачено децентралізоване адміністрування індивідуальних пенсійних рахунків, мають значно вищий рівень витрат, ніж моделі на основі централізованого адміністрування. Там, де завдання з

управління пенсійними рахунками здійснюються централізовано, а конкуренцію між адміністраторами пенсійних фондів обмежено, витрати зазвичай не перевищують 0,5% пенсійних активів» [107, с. 21].

У США в системі Ощадного пенсійного плану для службовців федерального уряду (TSP) «федеральний уряд відповідає за виконання всіх функцій, крім управління активами та виплати ануїтетів» [107, с. 24]. Зрозуміло, що цей пенсійний план не відображає всю пенсійну систему США, оскільки стосується федеральних службовців, але це вказує на основи побудови такої системи, тобто існування державних інституцій щодо адміністрування вкладів, більше того, ця система передбачає лише те, що «службовці мають можливість обирати філософію інвестування, але не того, хто управлятиме активами фонду, а отже, можливості вибору є прямо протилежними тим, що передбачені чилійською моделлю» [107, с. 24]. Також державно-управлінська складова закладена і в системі пенсійного забезпечення Німеччини, це вказується й у дослідженнях цієї системи Н. Ткаченко: «адміністрування державного пенсійного страхування здійснює Федеральний пенсійний офіс» [187, с. 36]. Крім того, у Німеччині «22 земельних управління забезпечують обов'язкову пенсійну складову частину» [126]. Таким чином, існування державних інституцій із функціями адміністрування у накопичувальних системах пенсійного забезпечення провідних країн світу є умовою успішного розвитку таких систем, а їх наявність в Українській пенсійній системі стане відповідністю побудови структури системи пенсійного забезпечення загальносвітовим практикам.

Щодо створення накопичувального фонду на кшталт фонду солідарного рівня пенсійного забезпечення, то в жодній з наведених країн така практика відсутня. Типова західна держава в накопичувальній частині пенсійної системи лише встановлює нормативно-правові основи функціонування системи і слідує за їх виконанням, а не є безпосереднім суб'єктом системи накопичувального пенсійного страхування. Проте в більшості постсоціалістичних країн, де влада була безпосередньо задіяна в

системі накопичення страхових коштів, це призвело до негативних наслідків у період фінансової кризи, обтяженої негативними демографічними явищами.

Іншою складовою в інтеграції України у світові пенсійні системи є впровадження новітніх технологій, створення сучасних систем інформаційно-технічного забезпечення пенсійної системи, що дозволить зменшити адміністративні функції державних органів управління в процесі реєстрації громадян і обліку страхових пенсійних внесків. Це стосується можливості введення в нашої державі так званого *автоматичного пенсійного запису*. Впровадження системи автозапису можливе одночасно з уведенням накопичувального рівня пенсійного забезпечення, але можливе і пізніше. Сутність такої технології полягає в тому, що «всі працюючі в момент запровадження автозапису автоматично стають учасниками накопичувальної пенсійної системи другого рівня. На їхні індивідуальні пенсійні рахунки роботодавець і (в більшості випадків) держава в обов'язковому порядку кладуть перший встановлений законом пенсійний внесок. Зазвичай він невеликий (1–2% валової зарплати для роботодавця і незначний бонус від держави)» [88]. Зрозуміло, що для третього накопичувального рівня передбачена можливість виходу з даної системи, але відмінність у її запровадженні полягає в тому, що в країнах, ще вона введена, практично не існує різниці між другим обов'язковим і третім добровільним накопичувальним рівнем пенсійного забезпечення, оскільки втручання держави у функціонування цих рівнів передбачено лише в частині існування самої системи автозапису та законодавчої вимоги до громадян щодо обов'язковості пенсійного страхування.

Уперше система автоматичного пенсійного запису була введена в «Австралії 1992 року, потім у Новій Зеландії, Ізраїлі (відповідне законодавство тут було ухвалене в 2007-му), Великій Британії (запровадила автозапис у 2012-му). Система автозапису для державних службовців досить давно працює в США. Із 1 січня 2019-го вона діє в Грузії, Литві, з 2018-го в

Данії, з 2020-го стартує в Ірландії» [88; 107, с. 24]. У Великобританії, як зазначає В. Мельничук, «із моменту запровадження автоматичного зарахування частка працівників, які активно беруть участь у пенсійних накопичувальних програмах, збільшилася з 55% у 2012-му до 84% у 2017-му» [88]. Зрозуміло, що пенсійне страхування другого і третього рівня відрізняються суб'єктом страхування. На другому рівні страховий внесок сплачує роботодавець (або і роботодавець, і працівник у встановлених законодавством пропорціях), а на третьому рівні – лише працівник. У Великобританії при введенні системи «327 000 роботодавців відкрили рахунок у NEST» [230]. Долучення працівника до вже існуючої системи автозапису зменшує його адміністративні витрати порівняно з іншими формами страхування, спрощує систему контролю за вкладами, оскільки це один рахунок, просування коштів по якому контролює не лише робітник, а й роботодавець, і органи влади. Крім того, уведення такої системи нівелює саме поняття створення єдиного накопичувального фонду. Як зазначає О. Линдюк, «системи пенсійного забезпечення багатьох країн являють собою багаторівневі структури зі змішаним фінансуванням, які органічно поєднують у собі елементи накопичувального, перерозподільчого та державного (бюджетного) фінансування пенсійних виплат» [74]. Крім того, система персоніфікованих рахунків не прив'язана до державної установи, яка акумулює кошти, що значною мірою гарантує недопущення їх націоналізації.

Упровадження системи автозапису, як уже зазначалося, зменшує адміністративні витрати від двох до понад десяти разів. Порівнюючи операційні витрати приватних пенсійних систем окремих країн-членів Організації економічного співробітництва та розвитку за 2016 рік у відсотках від пенсійних активів в управлінні, можна стверджувати, що система автозапису дає значну економію. «Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) сьогодні об'єднує 30 країн-членів і надає урядам цих країн рекомендації щодо вивчення, розробки та покращання соціально-економічної політики. Вони включають позитивний досвід, намагаються

знайти шляхи вирішення спільних проблем, скоординувати внутрішню та міжнародну політику» [113], зокрема і в побудові та функціонуванні пенсійних систем. Так, у Великій Британії, Нідерландах і Німеччині операційні витрати приватних пенсійних систем становлять 0,1%; в Ісландії, Данії, Чилі – 0,2%; у США, Португалії, Італії, Норвегії та Бельгії – 0,3%; в Австрії, Канаді – 0,4%, в багатьох інших країнах, тих, які ввели цю систему, максимум становить, як, наприклад, в Ізраїлі – 0,5%. У тих країнах, де не була введена така система, операційні витрати складають у Латвії – 1,5%, у Чехії – 1,3%, в Іспанії – 1,1%, в Естонії – 1,0%. Для порівняння, в Україні операційні витрати недержавних пенсійних фондів у середньому становили «4,93%, а окремі фонди мали його понад сім відсотків» [107, с. 31]. Тому введення сучасних технологій у систему пенсійного забезпечення України у вигляді системи автозапису дасть значний економічний ефект у довгостроковій перспективі.

«При плануванні пенсійної реформи не можна забувати про її стратегічне значення. Персоналізація пенсій, формування накопичувальних рахунків перетворює громадян на стратегічних інвесторів української економіки. Такий інвестор буде більшим за будь-який іноземний фонд чи міжнародну корпорацію» [59]. Так, В. Зеленко ще в 2014 році було зроблено розрахунки з прогнозом на 2013–2038 рр., якщо ввести обов'язкове пенсійне страхування у найближчий рік, то відповідно до таких прогнозів «сукупна сума внесків в обов'язкову накопичувальну систему становитиме 1787,54 млрд. грн., а накопичених коштів, за умови 8 % інвестиційного доходу – становитиме 5219,61 млрд. грн [і зросте] (у 2,9 раза). Тобто в економічну систему буде спрямовано у вигляді інвестиційних ресурсів майже втричі більше коштів, ніж вилучиться в населення у вигляді сплачених внесків» [52]. Зрозуміло, що довготривалість прогнозу зумовлена самою специфікою функціонування накопичувальних фондів, на що вказують Х. Гаврилук та Т. Кіптенко: «Чим довше працює НПФ, тим краще. Прибутковість варто

оцінювати у тривалій перспективі, оскільки для пенсійного накопичення два–три роки – час не показовий» [23].

Це підтверджується даними про стан пенсійних активів провідних країн світу. Саме такі дані наводить В. Мельничук: «Найбільші активи накопичувальної ПС мають США – 22,5 трлн дол., Великобританія – 2,9 трлн дол., Австралія – 1,6 трлн дол., Канада – 1,6 трлн дол., Нідерланди – 1,3 трлн дол., Швейцарія – 0,6 трлн дол., Фінляндія – 199 млрд дол. ПС України акумулювала лише 85 млн дол. на 40 млн громадян» [86-88]. Тенденції економічного примноження інвестиційного капіталу у тому числі і за рахунок пенсійних страхових внесків громадян, відомі економістам як прогресивне збільшення капіталу держав. У своїх пошуках аргументації доцільності найшвидшого введення пенсійного страхування в Україні В. Мельничук наводить такі дані: «загалом пенсійні активи світової накопичувальної пенсійної системи (другого і третього рівнів) за останні десять років зросли майже вдвічі і на початку 2017 року становили 36,5 трлн дол. Це величезне приватне та суспільне багатство громадян – майбутніх пенсіонерів у країнах, які провели пенсійні реформи» [86; 234, с. 9]. Існують і інші дані вже станом на кінець 2018 року, які вказують, що сума накопичувальних активів у світі становить 40,2 трлн дол., провідних країн світу США – 24,7 трлн дол., Японії – 12,9 трлн дол., Великобританії – 2,9 трлн дол. (залишилося незмінним, можна припустити вплив політичної ситуації в державі у зв'язку зі зміною уряду на економічний розвиток країни), Нідерландів – 1,5 трлн дол., Швейцарії – 0,9 трлн дол., України – 106 млн дол. [235]. Так, у цілому у світі зростання активів за неповних два роки становить 10,13%, а в Україні –19,81%, що підтверджує нехай не в реальному вираженні (без врахування інфляції, ціни життя), спроможність управління активами (хоч і в незначній кількості) накопичувальними пенсійними фондами. Усе ж щоб відбулися процеси примноження інвестованих коштів, компаніям з їх управління необхідно використовувати світовий досвід щодо

розміщення активів. Розміщення пенсійних активів приватних пенсійних фондів у світі найбільш широко відбувається в:

- державні облігації;
- корпоративні та муніципальні облігації;
- акції та сертифікати приватних інвестиційних фондів;
- нерухомість;
- грошові кошти та їх еквіваленти [107; 235].

Прогнози щодо швидкого зростання інвестиційного капіталу в Україні за рахунок пенсійних активів можуть бути оправданими лише за рахунок розвитку фінансового ринку і головне такої його складової, як ринку цінних паперів. Х. Гаврилюк та Т. Кіптенко вказують, що «на Заході, де розвинений ринок цінних паперів, НПФ переважно вкладають в акції, які можуть бути більш дохідними, ніж банківські депозити. Фонд повинен бути таким, аби вкладники могли контролювати його діяльність, ставити питання та отримувати відповіді, а також у будь-який момент перевести свої накопичення до іншого фонду. Обираючи НПФ, варто зважати на його попередню діяльність, прибутковість, диверсифікацію інвестицій» [23]. Тобто для того щоб реформа пенсійної системи відбулася, необхідно, щоб діяв фінансовий ринок. Цей погляд своїми дослідженнями підтверджує В.Толуб'як, звертаючи увагу, що пенсійні фонди багатьох країн, які мають стійкі пенсійні системи, інвестують свої активи в акції: «пенсійні фонди США (приблизно 60% інвестується в акції) або чилійські високоризикові інвестиційні портфелі (80% активів в акціях)» [193]. Підхід до розподілу відсотків у кожній системі може значно різнитися, особливо для країн пострадянського і постсоціалістичного простору і країн із сильною системою пенсійного (і у цілому соціального) забезпечення, таких як Швеція (табл. 3.2) [107, с. 19], проте набір напрямів такого розподілу майже не відрізняється.

## Розподіл активів пенсійних фондів в окремих країнах світу (%)

|           | Державні<br>облігації | Корпора-<br>тивні та<br>муніципальні<br>облігації | Акції та<br>сертифікати<br>ПФ | Нерухо-<br>мість | Грошові<br>кошти та їх<br>еквіваленти | З них<br>закордонні<br>інвестиції |
|-----------|-----------------------|---------------------------------------------------|-------------------------------|------------------|---------------------------------------|-----------------------------------|
| Чилі      | 25,4                  | 40,9                                              | 33,6                          | 0,0              | 0,1                                   | 39,0                              |
| Болгарія  | 44,8                  | 11,2                                              | 25,4                          | 2,7              | 15,9                                  | 47,8                              |
| Естонія   | 0,0                   | 18,4                                              | 58,0                          | 0,0              | 23,6                                  | 75,7                              |
| Казахстан | 43,5                  | 45,6                                              | 2,2                           | 0,0              | 8,7                                   | 13,7                              |
| Румунія   | 64,6                  | 5,7                                               | 22,5                          | 0,0              | 7,2                                   | 6,3                               |
| Польща    | 0,0                   | 8,2%                                              | 83,4                          | 0,0              | 8,4                                   | 7,4                               |
| Швеція    | 17,3                  |                                                   | 77,5                          | 1,1              | 4,1                                   | 16,2                              |
| Швейцарія | 33,3                  |                                                   | 37,1                          | 21,9             | 7,7                                   | 40,8                              |

Тому, обґрунтовуючи напрями здійснення вкладів пенсійних активів слід виходити зі світового досвіду як позитивного, так і негативного. Так, Румунія, яка так і не змогла якісно провести пенсійну реформу, значно більше ніж половину активів спрямувала в державні облігації, на відміну від позитивної реформи в Польщі, де зовсім був відсутній цей напрям для вкладів. Близька до такого ж самого наслідку і ситуація в Болгарії (44,8% державних акцій) та Казахстані (43,5%), на відміну від Естонії (0%). Проте інвестиційна політика Естонії та Польщі значно різниться, перша вкладає в зарубіжні компанії 75,7% активів, а Польща – лише 7,4%, що дало можливість цій країні розвинути свій фондовий ринок. «Тому найкращі українські аграрні компанії розміщують свої акції не на Українській біржі, де немає грошей, насамперед пенсійних, а на Варшавській біржі, де є ресурси пенсійних фондів – найбільших інвесторів в українські акції» [86]. Зрозуміло, що пострадянські країни, будуючи свої пенсійні системи за світовими кращими практиками і зважаючи на економічну нестабільність своїх держав намагаються зберегти пенсійні активи за рахунок вкладів у провідні світові компанії. Цей досвід є цілком прийнятним для України



на першому етапі впровадження накопичувального рівня пенсійного забезпечення заради формування довіри до компаній з управління пенсійними активами і реформи в цілому.

Тому виходячи зі світового досвіду управління активами і напрямками їх вкладень можна стверджувати, що правильна диверсифікація вкладів здатна або зміцнити систему, перевести її на більш високий рівень розвитку, згідно з теорією кризового управління, або навіть призвести до її руйнації. Успішність системи залежить від здатності її в тривалому часі зберігати та примножувати вклади. Звісно, що на це впливає і величина самих вкладів (великий фонд страхує себе сам), і відсоток, який припадає на операційні, адміністративні витрати. Крім того, стабільність накопичувальної системи пенсійного забезпечення безпосередньо (ближнє зовнішнє середовище) залежить від ефективності діяльності установ фінансового ринку, роботи компаній, у які були інвестовані кошти, тобто рівня дивідендів від інвестицій. *Для муніципальних вкладень це можуть бути проекти, наприклад, із побудови метрополітену, що дасть розвиток місту і прибутковість інвестиції.* Крім того, складовими дальнього зовнішнього середовища, від яких залежить успішний розвиток пенсійної системи в Україні може бути рівень інфляції та податкове законодавство, яке також потребує докорінних змін.

Окремо слід зупинитися на використанні світового досвіду щодо можливості впровадження в Україні четвертого (п'ятого) рівня пенсійного забезпечення, який може мати різні форми. Цей рівень за своєю природою є некапітальним, нефінансовим. Він забезпечується наданням тих чи інших соціальних послуг пенсіонерам. Зокрема, в Україні, як і в інших багатьох країнах світу, існує пільговий проїзд для цієї категорії населення. Це фактично державні чи муніципальні програми з різними умовами без вартісного вимірювання послуги. *Проте проїзд у несоціальному (дороговартісному) транспорті може бути «застрахований» участю добровільних вкладів у перспективі отримання такої послуги на пільгових умовах.* Крім того, до такого виду пенсійного забезпечення можна віднести і медичне страхування в довгостроковій

перспективі (пільги після виходу на пенсію). Тобто це може бути інвестування в заклади медичного обслуговування, об'єкти оздоровлення та відпочинку з гарантуванням пільг обслуговування в пенсійному віці. На наш погляд, це можуть бути також послуги будинків пристарілих, отримання додаткових послуг для самотніх людей похилого віку тощо.

Так, виходячи з досвіду передових країн, у яких формально не задекларовано наявності четвертого (п'ятого) рівня пенсійного забезпечення, можна запозичити окремі форми його прояву. Зокрема, у Німеччині, хоча згідно із законодавством існують лише три рівні пенсійного забезпечення, другий і третій рівні мають різні форми заради забезпечення гідної старості громадянам держави. Наприклад, «у великих німецьких компаніях, таких як Mercedes, Airbus чи Siemens, співробітник може розраховувати на додаткову корпоративну пенсію» [225, с. 580–582]. Крім того, у Німеччині діють «сервісні центри, завдання яких – надання всебічної допомоги громадянам, починаючи від консультацій із пенсійного страхування до медичного обстеження» [126; 225, с. 590].

Таким чином, ураховуючи досвід країн світу щодо функціонування пенсійних систем, в Україні доцільно побудувати багаторівневу пенсійну систему, у якій кожен з рівнів буде незалежним у своєму функціонуванні, і які одночасно доповнюватимуть один одного задля дотримання соціальної справедливості, нівелюючи недоліки кожного з них, створюючи диверсифікацію пенсійного забезпечення громадян, а значить гарантуючи стійкість системи. Така система, як зазначалося вище, стане поштовхом для розвитку інвестиційних проектів усередині країни та можливості її інтеграції в прибуткові глобальні міжнародні проекти. Крім того, як великий позитив у цьому сенсі є довгостроковість пенсійних інвестицій, на відміну від інших видів інвестування. На такий позитив у здійсненні пенсійної реформи з дещо іншого боку вказує також В. Мельничук: «присутність в акціонерному капіталі підприємств частки власності, належної пенсійним фондам, за якими стоять законні інтереси мільйонів громадян, створить для власників корпоративного бізнесу

систему додаткового захисту від рейдерських захоплень та корпоративних конфліктів» [86]. У будь-якому разі власні інвестиції дадуть змогу більш успішно розвиватися підприємствам, що стане основою для подолання економічної кризи в державі.

До того ж, інтеграція в загальносвітові процеси не дасть підстав скотитися назад до радянської системи призначення пенсій. Крім того, включення українських інвестиційних компаній у міжнародні економічні відносини, входження України у міжнародний фінансовий ринок дасть змогу для реального впровадження відповідних стандартів виробництва, а також це стимулюватиме дотримання міжнародних правил побудови і ведення фінансового ринку, що сприятиме розвитку української економіки. Така система буде незалежною від демографічних криз. Отже, здійснення змін у системі пенсійного забезпечення України має виходити з основних цілей державного управління – надання послуг населенню та забезпечення законних інтересів громадян.

### **Висновки до розділу 3**

Визначення шляхів реформування системи пенсійного забезпечення України в умовах демографічної кризи дозволило зробити наступні висновки:

1. Виходячи з негативних тенденцій функціонування системи пенсійного забезпечення в Україні, які вказують на погіршення ситуації, необхідне впровадження докорінних реформ, оскільки наслідки відсутності дій з боку органів державної влади можуть стати небезпечнішими ніж ризики реформування. До стратегічних пріоритетів реформування пенсійної системи з урахування сучасних демографічних процесів слід віднести: впровадження обов'язкового накопичувального рівня пенсійного забезпечення, що дасть змогу подолати існуючу кризу у системі пенсійного забезпечення в Україні, зумовленої демографічною, політичною та економічною кризами. Підцілями даної мети є дотримання соціальної справедливості стосовно працюючих

громадян, оздоровлення економіки держави через розвиток ринку капіталу і розширення спроможності залучення інвестицій, тобто пом'якшення, а в подальшому вирішення окремих проявів демографічних та економічних криз.

Діями органів влади щодо запровадження обов'язкового накопичувального рівня пенсійного забезпечення мають стати: прийняття рішення про запровадження обов'язкового накопичувального рівня пенсійного забезпечення; створення відповідного інституту щодо управління пенсійними активами із визначенням правового поля їх діяльності; створення системи персоніфікованого обліку застрахованих осіб в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування; створення системи контролю за рухом і обсягом внесків; створення системи гарантій щодо збереження вкладів застрахованих осіб; створення системи інформаційного забезпечення процесу введення обов'язкового пенсійного страхування.

2. Механізм упровадження другого накопичувального рівня пенсійного забезпечення має містити такі складові: нормативно-правову, інституційну, фінансову, економічну, інформаційну, контролюючу. Доцільно зазначити, що кожна зі складових цього механізму передбачає здійснення конкретного виду діяльності, тобто реалізацію тих чи інших управлінських функцій. Одним із важливих аспектів у економічній складовій є надання можливості для компаній з управління активами робити інвестиції в діяльність зарубіжних провідних фірм, що на першому етапі дасть гарантії щодо збереження активів та їх примноження. Слід зазначити, що серед результатів дії запропонованого механізму важливим є розвиток на інших умовах третього накопичувального рівня, що може відбуватися паралельно з упровадженням другого або після його впровадження, тобто незалежно, оскільки суть накопичувальної системи полягає саме в накопиченні коштів особою на рахунках недержавних пенсійних фондів, що підтверджено практикою розвитку пенсійних систем передових країн світу. Пенсійна реформа повинна полягати в реалізації моделі, яка б чітко розділяла функції держави

на управлінську з існуванням державних інституцій та функції щодо забезпечення умов для існування і належного функціонування недержавних інституцій. Модель має бути п'ятирівневою і містити незалежні підсистеми у системі пенсійного забезпечення, які можуть функціонувати паралельно і це реалізує принцип диверсифікації пенсійних вкладів громадян. Дії і обов'язки органів державної влади у створенні цих підсистем є різними. Під час здійснення пенсійної реформи необхідно провести паралельно декілька реформ, однією з яких є адміністративна, яка, крім іншого, має включати зміну повноважень, а значить, основ функціонування Мінсоцполітики і Пенсійного фонду. Також реформ потребують фінансовий сектор та державне регулювання приватних пенсійних фондів. Впровадження другого накопичувального рівня пенсійного забезпечення може бути здійснено за рахунок відповідної державної політики у цій сфері, коли на першому етапі незмінний єдиний соціальний внесок міститиме і відсоток обов'язкового накопичувального внеску. Крім того, існування ліцензованих лайфових компаній в Україні має стати першою ланкою впровадження обов'язкового накопичувального рівня.

3. Розбудова багаторівневої системи пенсійного забезпечення в Україні має здійснюватися на основі упровадження інноваційних підходів з урахуванням європейського та світового досвіду за певними напрямками. Для напрямку «відповідність структури побудови системи» необхідно забезпечити існування державної інституції з адміністрування вкладів; відсутність державної інституції з управління активами на накопичувальних рівнях пенсійного забезпечення; відсутність накопичувального фонду як централізованого акумулятора коштів. Для напрямку «інформаційно-технічне забезпечення пенсійної системи» необхідне введення системи автоматичного запису на другому рівні пенсійного забезпечення; усунення розбіжностей в управлінні другим і третім рівнем пенсійного забезпечення. Для напрямку «управління активами» розміщення пенсійних активів доцільно здійснювати у: державні облігації; корпоративні та муніципальні облігації; акції та

сертифікати приватних інвестиційних фондів; нерухомість; грошові кошти та їх еквіваленти, у законодавстві закласти можливість пенсійних інвестицій у земельні ділянки та нерухомість. Для напрямку «розвиток фінансового ринку України» необхідна зміна інвестиційного клімату в Україні, приведення його у відповідність зі світовими стандартами в частині гарантій інвестування. Для напрямку «інтеграція у світовий інвестиційний простір» забезпечити можливість інвестування вкладів недержавних накопичувальних фондів у провідні компанії світу. Для напрямку «створення четвертого (п'ятого) рівня пенсійного забезпечення» необхідне забезпечення правового поля для інвестування пенсійних вкладів у заклади медичного обслуговування, об'єкти відпочинку, оздоровлення тощо. Слід зазначити, що включення українських інвестиційних компаній у міжнародні економічні відносини, входження України у міжнародний фінансовий ринок дасть змогу для реального впровадження стандартів виробництва. Крім того, це стимулюватиме до дотримання міжнародних правил побудови і ведення фінансового ринку, що сприятиме розвитку української економіки.

## ВИСНОВКИ

Результати дисертаційного дослідження, що розв'язує важливе науково-прикладне завдання теоретичного обґрунтування та організаційного забезпечення реформування державної пенсійної системи в умовах демографічної кризи, дозволяють сформулювати наступні висновки.

1. З'ясовано специфіку реформування системи пенсійного забезпечення як напряму публічної політики та виокремлено стратегічні пріоритети її здійснення в Україні з урахування демографічних чинників. У реформуванні системи пенсійного забезпечення слід враховувати те, що відповідна державна політика реалізується в діяльності публічних органів влади і пов'язана зі створенням відповідної системи на нових засадах її побудови і функціонування. Специфікою реформування системи пенсійного забезпечення та її елементів є те, що дана реформа є соціальною, тобто об'єкт реформи і зміни, що в ньому відбуваються, стосуються практично усього населення держави; реформування системи здійснюють органи публічного управління відповідно до політично визначених напрямів, моделей, механізмів реформування та побудови системи; зміни системи пенсійного забезпечення носять стратегічний та довготривалий характер, враховують тенденції демографічного стану держави. Стратегічними пріоритетами здійснення реформи системи пенсійного забезпечення в Україні, виходячи з її особливостей, та враховуючи демографічний чинник, як первинний, можна вважати спрямованість реформи на прогресивний суспільний розвиток, тобто на позитивну зміну якості життя більшості громадян держави; стабілізації позитивних процесів у розвитку держави, створення системи, незалежної від негативних демографічних тенденцій; нівелювання кризових станів у системі, зменшення ризиків виникнення криз при зміні демографічної ситуації; спрямованість реформи у перспективі на соціально-економічний розвиток держави.

2. Визначено основні фактори впливу на функціонування системи пенсійного забезпечення та засоби їх оцінювання. До основних факторів

існування кризи пенсійного забезпечення в Україні належить: демографічний фактор, негативні соціальні наслідки економічної кризи в державі, незадовільний стан організації відрахувань до пенсійного фонду, неефективність державного регулювання діяльності даної системи. Порівняння кризових факторів впливу на систему пенсійного забезпечення показало, що стан організації відрахувань до пенсійного фонду при цьому є первинним, найменш значимим є дотаційність пенсійного фонду за рахунок коштів державного бюджету. Сферами впливу на виникнення та протікання кризи у системі пенсійного забезпечення можна вважати сферу вироблення та реалізації фінансової політики в державі, сферу банківської діяльності, сферу захисту законних прав та інтересів людини і громадянина, сферу соціального захисту пільгових категорій громадян, сферу міграційних процесів та процесів зайнятості і сферу економічного розвитку.

Для здійснення реформи системи пенсійного забезпечення доцільно дотримуватися таких принципів: цілепокладання, стратегічного бачення, відкритості, адаптивності, законності, прогнозованості результату, соціальної справедливості, системності та систематичності. Сутність даних принципів дає основу для реформування системи пенсійного забезпечення.

3. Узагальнено світовий досвід реформування систем пенсійного забезпечення з урахуванням демографічних чинників та визначено можливості його застосування при прийнятті державно-управлінських рішень в сучасних умовах України. Аналіз існуючих моделей пенсійного забезпечення та відповідних систем у провідних країнах світу дає підстави стверджувати, що спільним для них є існування потужної накопичувальної системи, в якій для пенсійного забезпечення внески сплачують як працівники так і роботодавці, як правило в рівних частинах. Узагальнення передового світового досвіду показало, що проблеми пенсійного забезпечення пов'язані перш за все зі зміною тенденції щодо демографічної ситуації – старінням населення в розвинених країнах світу. У більшості провідних країн світу діють багатокomпонентні системи пенсійного забезпечення, що складаються



з трьох рівнів: державне пенсійне забезпечення (солідарна система); професійне пенсійне забезпечення (накопичувальна система); індивідуальне пенсійне забезпечення (на основі страхових, накопичувальних внесків). Досвід провідних країн світу вказує на залежність державного пенсійного забезпечення від демографічних змін.

Основними характеристиками заходів щодо стабілізації функціонування систем пенсійного забезпечення у світі у період кризи є удосконалення менеджменту активів, зменшення адміністративних витрат, зміни організації діяльності фондів, тобто заходи які вдосконалюють чи реформують існуючу систему. Для країн постсоціалістичного простору характерним було рішення про націоналізацію накопичувальних фондів чи їх частини.

4. Досліджено еволюцію публічного управління національною системою пенсійного забезпечення в Україні. Аналіз нормативно-правової бази пенсійного забезпечення в Україні, дає підстави стверджувати, що її слід характеризувати як таку що є громіздкою і містить правові колізії, все ж закладає основи подальшого реформування системи. За критерієм змін нормативно-правового поля з 2017 року розпочався четвертий етап становлення відповідної системи. Перший етап з 1991 р. по 2003 р., можна охарактеризувати як етап нормативного закріплення окремих практик та форм у системі пенсійного забезпечення, та нормативного існування лише солідарного рівня загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. Другий етап – 2003-2011 рр. слід розглядати як етап кризового стану в пенсійному забезпеченні, який був зумовлений економічною кризою в державі та відсутністю антикризового менеджменту. Третій етап – 2011-2017 рр. слід пов'язувати з демографічними змінами, при яких виник стан, що кількість працюючих лише незначною мірою перевищує кількість пенсіонерів.

5. Визначено тенденції розвитку пенсійної системи та виокремлено основні виклики і загрози реалізації публічної політики реформування цієї

сфери відносин під впливом економічної та демографічної кризи. Розвиток системи недержавного пенсійного забезпечення в Україні є таким, що потребує розвитку, оскільки станом на березень 2019 р. система налічує 855,3 тис учасників, що становить лише 5% ринку праці. Тенденції наповнення власними коштами пенсійного фонду і його дотації з державного бюджету України відзначаються збільшенням загальної суми надходжень до пенсійного фонду, з невеликим приростом дотації з бюджету, порівняно з власними надходженнями. Дотації Пенсійного фонду з державного бюджету у 2019 р. склали понад 40 %. В Україні зберігається тенденція до зниження коефіцієнта заміщення: він знизився з 38,03% у 2014 році до 25,14% у 2019р., що вказує на зубожіння пенсіонерів. В Україні проходить зміна параметрів роботи пенсійної системи, а не її принципів, яка й досі функціонує лише на солідарному рівні.

Аналіз дає можливість стверджувати, що реформування системи дасть захищеність від негативних тенденцій демографічних змін незалежно від зміни законодавства у солідарній системі; сприятиме збереженню заощаджень у перспективних секторах економіки; стабілізації державного бюджету; розвитку вітчизняної економіки; дотриманню соціальної справедливості; легалізації накопичень; зростанню якості інвестування; розвитку фондового ринку тощо.

6. Запропоновано шляхи упровадження децентралізованої моделі обов'язкового накопичувального рівня пенсійного забезпечення. Упровадження обов'язкового накопичувального рівня пенсійного забезпечення в Україні необхідно здійснити в найкоротший час, оскільки наслідки відсутності дій з боку органів державної влади можуть стати небезпечнішими ніж ризики реформування, протилежність соціальних і економічних факторів у пенсійному забезпеченні суперечить самій природі економічно-соціального розвитку і веде до подальшого розростання кризи.

Діями органів влади щодо запровадження обов'язкового накопичувального рівня пенсійного забезпечення мають стати: прийняття

рішення про запровадження обов'язкового накопичувального рівня пенсійного забезпечення; створення відповідного інституту щодо управління пенсійними активами із визначенням правового поля їх діяльності; створення системи персоніфікованого обліку застрахованих осіб в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування; створення системи контролю за рухом і обсягом внесків; створенням системи гарантій щодо збереження вкладів застрахованих осіб; створення системи інформаційного забезпечення процесу введення обов'язкового пенсійного страхування, тому організаційно-економічний механізм впровадження другого накопичувального рівня пенсійного забезпечення має містити такі складові: нормативно-правову, інституційну, фінансову, економічну, інформаційну, контролюючу.

Пенсійна реформа повинна полягати у реалізації моделі, яка б чітко розділяла функції держави на управлінську із існуванням державних інституцій та функції щодо забезпечення умов для існування та належного функціонування недержавних інституцій. Модель має бути п'ятирівневою і містити незалежні підсистеми у системі пенсійного забезпечення, які можуть функціонувати паралельно, що реалізує принцип диверсифікації пенсійних вкладів громадян. При здійсненні пенсійної реформи необхідно здійснити паралельно декілька реформ, однією з яких є адміністративна, яка крім іншого має включати в себе зміну повноважень, а значить основ функціонування Мінсоцполітики і Пенсійного фонду. Також реформ потребують фінансовий сектор та державне регулювання приватних пенсійних фондів у частині оподаткування.

7. Обґрунтовано доцільність використання інноваційних підходів до розбудови багаторівневої системи пенсійного забезпечення та розроблено заходи з їх впровадження. Реформування системи пенсійного забезпечення України може відбуватися за певними напрямками, а саме: відповідність її побудови успішним пенсійним системам країн світу; інформаційно-технічного забезпечення; відповідність напрямів інвестування страхових

накопичувальних коштів; можливість інтеграції у світовий економічний простір через інвестування вкладів у провідні компанії світу; розвиток п'ятого рівня пенсійного забезпечення. Для кожного напрямку необхідно здійснити комплекс заходів таких як забезпечити існування державної інституції з адміністрування вкладів; відсутність накопичувального фонду як централізованого акумулятора коштів; введення системи автоматичного запису; відповідність напрямів інвестування страхових накопичувальних коштів передовим світовим практикам, у законодавстві закласти можливість пенсійних інвестицій у земельні ділянки та нерухомість; можливість інвестування вкладів недержавних накопичувальних фондів у провідні компанії світу тощо. Здійснення змін у системі пенсійного забезпечення України має виходити з основних цілей державного управління – надання послуг населенню та забезпечення законних інтересів громадян.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адамовська В. С. Реформування законодавства в сфері пенсійного забезпечення. *Економічна наука*. 2018. №3. С. 66 –69.
2. Адамська О. Антикризисное управління в контексті реагування на регіональні виклики: теоретико-методологічний аспект. *Ефективність державного управління*. 2018. вип. 2 (55). Ч. 1. С. 30-38.
3. Аналіз діяльності Пенсійного фонду України за 2015-2017 роки. URL: <https://feao.org.ua/wp-content/uploads/2018/08/2018-08-28.-analiz-pf-za-2015-2017-1.pdf> (дата звернення: 11.05.2018).
4. Аналітичний огляд діяльності індустрії управління активами в Україні. Недержавні пенсійні фонди в управлінні КУА. URL: [http://www.uaib.com.ua/files/articles/2715/66/3.%20Q3%202018\\_NPF.pdf](http://www.uaib.com.ua/files/articles/2715/66/3.%20Q3%202018_NPF.pdf) (дата звернення: 25.11.2019).
5. Андрощук І.В. Демографічні процеси та їх вплив на систему пенсійного забезпечення в Україні. URL: [http://www.rusnauka.com/36\\_PWMN\\_2010/Economics/77172.doc.htm](http://www.rusnauka.com/36_PWMN_2010/Economics/77172.doc.htm) (дата звернення: 02.04.2019).
6. Антикризисное управление: Учебник / Под ред. З.М. Короткова. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 432 с.
7. Бакуменко В.Д. Попов С.А. Державна політика. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. – К. : НАДУ, 2011. Т. 4 : Галузеве управління / наук.-ред. колегія : М. М. Іжа (співголова), В. Г. Бодров (співголова) та ін. 2011. 648 с., С. 122-124.
8. Безверхнюк Т. М., Сенча І. А., Сивак Т. В. Державний механізм антикризового управління на засадах проектного підходу: обґрунтування предметного поля. *Технології та механізми державного управління*. С. 23-29. URL: <http://nuczu.edu.ua/sciencearchive/PublicAdministration/vol2/6.pdf> (дата звернення: 09.07.2018).

9. Берегова В. Сучасний стан та проблеми системи пенсійного забезпечення. *Херсонщина за день*. 2017. 14 серпня. URL: <http://ksza.ks.ua/news/economics/72711-suchasniy-stan-ta-problemi-sistemi-pensynogo-zabezpechennya.html> (дата звернення: 28.10.2017).
10. Битяк Ю. П. Адміністративне право України : підручник. К: Юрінком Інтер, 2005. 243с.
11. Біла С.О. Реформування інституту пенсійного забезпечення: досвід країн ЄС. *Історія народного господарства та економічної думки України (збірка наукових праць)*. 2017. Ч. 1. URL: <http://www.info-library.com.ua/books-text-10874.html> (дата звернення: 30.01.2019).
12. Богославець О.Г., Бойко Н.О. Сучасні підходи до викладання теми «Демографічна ситуація в Україні» у курсі «Регіональна економіка» *Збірник наукових праць*. Харків. 2015. Випуск 22. С.17-21.
13. Бойченко Е. Вплив демографічних чинників на ринок праці. *Україна: аспекти праці*. 2007. № 8. С. 24-28.
14. Брич В. Я., Миколук С. М. Формування соціальної регіональної політики. *Вісник Прикарпатського університету. Економіка*. 2014. Випуск Х. С. 27-30.
15. Буряченко О. Є. Пенсійна система в Україні: історія становлення і теоретичні засади розвитку на сучасному етапі національного державотворення: дис. ... к. держ. упр. ; 25.00.01. Одеса, 2017. – 252 с.
16. Буряченко О. Є. Сутність поняття пенсійного забезпечення в науковому дискурсі. *Теорія та практика державного управління* : зб. наук. праць. – Харків. : ХарРІДУ НАДУ, 2015. Вип. 2(49). С. 90–98. URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2015-2/doc/1/14.pdf> (дата звернення: 20.10.2017).
17. Буряченко О. Є., Яроміч С. А. Сучасні пенсійні формули: можливості та обмеження використання закордонного досвіду. *Актуальні проблеми державного управління* : зб. наук. праць. – Одеса : ОРІДУ НАДУ, 2015. Вип. 3(63). С. 151–156.

18. Бутенко В.В. Лисенко К.А. Пенсійний фонд України в системі пенсійного забезпечення. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Випуск 20. С. 787-791.
19. Верещак В.М. Державне управління впровадженням обов'язкової накопичувальної системи в умовах кризи чинної моделі пенсійного забезпечення в Україні : автореф. дис. ... к. держ. упр. : 25.00.02 / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – К., 2017. 23 с.
20. Вишне夫ська О.А. Пенсійна реформа: зарубіжний досвід для України. *MECHANISMS OF PUBLIC MANAGEMENT*. 2016. № 8 (34) серпень, С. 42- 48.
21. Віхров М. Велика демографічна шахівниця. URL: <https://tyzhden.ua/Society/219308> (дата звернення: 23.05.2018).
22. Волков А. М. Швеция: социально-экономическая модель М.: Мысль. 1991. –188 с.
23. Гаврилюк Х., Кіптенко Т. Сьогоднішнім днем. Чому молоді українці залишаються без пенсії. *Економічна правда*. 2018, 25 січня. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2018/01/25/633198/> (дата звернення: 16.03.2018).
24. Гальчинський А.С. Криза і цикли світового розвитку. – К.: АДЕФ-Україна, 2009. – 392 с.
25. Гендрікс Г. Недержавні пенсійні фонди охоплені кризою. *Україна. Бізнес. Ревю*. 2009, 19 лютого. № 5-6. – С. 6.
26. Герасименко П. Причини пенсійної кризи в Україні. *ZAXID.NET*. 2011, 15 листопада URL: [https://zaxid.net/prichini\\_pensiynoyi\\_krizi\\_v\\_ukrayini\\_n1237403](https://zaxid.net/prichini_pensiynoyi_krizi_v_ukrayini_n1237403) (дата звернення: 05. 04.2019).
27. Гетман О. Як забезпечити гідні пенсії і не нашкодити доброчесному бізнесу. *Економічна правда*. 2020, 5 лютого. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2020/02/5/656562/> (дата звернення: 06.02.2020).

28. Головань В. Пенсійна система та практики її реформування у провідних країнах світу. URL: <https://radaprogram.org/sites/default/files/infocenter/publications/29173.pdf> (дата звернення: 19.02.2020).
29. Горбатенко В. П. Реформа. Юридична енциклопедія: в 6-ти тт. – Т. 5: П – С. – К.: Українська енциклопедія. 2003. – 736 с.
30. Горбунова О. А. Реформування системи пенсійного забезпечення: зарубіжний досвід та можливості використання в Україні. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2018. № 3 (88). С. 118-125. URL: <http://www.journal.puet.edu.ua/index.php/nven/article/viewFile/1505/1318> (дата звернення: 17.12.2019).
31. Горюк Н., Яценко В. Громадська думка, пенсійна реформа та ставлення до пенсії в Україні. Київ, 2018. URL: [https://www.pfu.gov.ua/content/uploads/2018/05/Pension\\_Survey\\_March2018\\_ua.pdf](https://www.pfu.gov.ua/content/uploads/2018/05/Pension_Survey_March2018_ua.pdf) (дата звернення: 31.11.2018).
32. Данилюк О. І. Теоретическая сущность понятий «пенсия» и «пенсионное обеспечение». *Науковий вісник НЛТУ України* : наук. період. журнал. 2012. Вип. 22. С. 256–261.
33. Дарієнко А. О. Вплив світової фінансово-економічної кризи на систему пенсійного забезпечення України. URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/tpdu/2010-3/doc/3/13.pdf> (дата звернення: 15.08.2019).
34. Дарієнко А. Особливості функціонування системи пенсійного забезпечення в умовах кризи. 2010. URL: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2010/2010\\_04\(7\)/10\\_daozok.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2010/2010_04(7)/10_daozok.pdf) (дата звернення: 29.01.2018).
35. Де найдовша тривалість життя сьогодні та 200 років тому (карта світу). *LANDLORD*. 2018, 27 грудня. URL: <https://landlord.ua/agrolife-en/de-naidovsha-tryvalist-zhyttia-sohodni-ta-200-rokiv-tomu-karta-svitu/> (дата звернення: 08.05.2019).



36. Державне управління в Україні : навчальний посібник / За загальною редакцією доктора юридичних наук, професора В.Б. Авер'янова. К: УАДУ, 1999. 266 с.

37. Димніч О. В. Сучасний стан системи пенсійного забезпечення громадян України. *Бізнесінформ. Економіка праці та соціальна політика*. Харків, 2014. № 11 С. 159-165. URL: [http://www.business-inform.net/export\\_pdf/business-inform-2014-11\\_0-pages-159\\_165.pdf](http://www.business-inform.net/export_pdf/business-inform-2014-11_0-pages-159_165.pdf) (дата звернення: 11.10.2018).

38. Діденко Ю. Ю. Соціально-економічні особливості системи пенсійного забезпечення в умовах перехідної економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня к-та е.-г. наук : 08.01.01. Харків, 2003. 40 с.

39. Дністрянський М. Демографічна криза в Україні як проблема національної безпеки. 2017, 22 вересня. URL: <http://bintel.com.ua/uk/article/09-22-demograph> (дата звернення: 03.12.2018).

40. Дороніна О.А., Сичова К. Особливості пенсійного страхування в закордонних країнах *Проблеми розвитку внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект : сборник научных трудов*. Донецк : ДонНУ. 2009. С. 1151–1159.

41. Дубягін О. Б., Смірнова К. В. Методика статистичного аналізу демографічної ситуації в регіоні на основі трендової компоненти динаміки населення. *Науковий вісник Чернігівського державного інституту економіки і управління*. Серія 1 : Економіка. 2013. Вип. 1. – С. 48-57. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/NvChdieu\\_2013\\_1\\_9](http://nbuv.gov.ua/UJRN/NvChdieu_2013_1_9) (дата звернення: 30.07.2018).

42. Економічна активність населення України 2017: Стат.збірник / Державна служба статистики України. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/2018/zb/07/zb\\_EAN\\_2017.pdf](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/2018/zb/07/zb_EAN_2017.pdf) (дата звернення: 29.11.2018).

43. Економічно активне населення за регіонами у 2017 році. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/rp\\_reg/reg\\_u/ean\\_2017u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/rp_reg/reg_u/ean_2017u.htm) (дата звернення: 29.11.2018).

44. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентіві України ; наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. – К. : НАДУ, 2011. Т. 4 : Галузеве управління / наук.-ред. колегія : М. М. Іжа (співголова), В. Г. Бодров (співголова) та ін. 2011. 648 с.
45. Євростат, база даних соціальних видатків ОЕСР, SOCX [Eurostat database OECD social spending, SOCX]. URL: [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search/database;stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=SOCX\\_AGG](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search/database;stats.oecd.org/Index.aspx?datasetcode=SOCX_AGG) (дата звернення: 27.11.2019).
46. Єлагін В.П. Проблеми запровадження накопичувальної системи пенсійного забезпечення в Україні. *Державне будівництво*. 2016. № 2. URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2016-2/doc/5/01.pdf> (дата звернення: 18.12.2017).
47. Єлісєєва Л.В. Примачук Н.С. Пенсійна система України: виклики та перспективи. *Економічний аналіз*. – 2016. Том 23. № 1. С. 23-27.
48. Жадан О.В. Гончаренко М.В. Співвідношення розподільчої і накопичувальної складових системи державного пенсійного забезпечення. *Економіка і суспільство*. 2016. вип.2. С. 489-494.
49. Жмурко І. Сутність пенсійної системи та її місце в системі соціального захисту населення. *Бізнес Інформ*. 2014. № 12. С. 303-306.
50. Заславська О.І. Актуальні питання пенсійної реформи в Україні. *Молодий вчений*. 2017. № 8 (48) серпень. URL: <https://dspace.uzhnu.edu.ua/jspui/bitstream/lib/18965/1/молодий%20вчений2017.pdf2017.pdf> (дата звернення: 17.10.2017).
51. Збірник «Економічна активність населення України». URL: [https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/Arhiv\\_u/11/Arch\\_ean\\_zb.htm](https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/Arhiv_u/11/Arch_ean_zb.htm) (дата звернення: 27.06.2019).
52. Зеленко В. Пенсійні системи України та Польщі: досвід реформування. 2014. URL: [http://financial.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/11/ZELENKO-VASYL\\_2014.pdf](http://financial.lnu.edu.ua/wp-content/uploads/2015/11/ZELENKO-VASYL_2014.pdf) (дата звернення: 24.06.2019).

53. Зеленко Н. М. Формування фінансового механізму соціального страхування в Україні: автореф. дис. ... канд. екон. наук : 08.00.08. Львів. нац. ун-т ім. І. Франка. 2011. 20 с.
54. Зимовська Л. Деякі аспекти реформування системи пенсійного забезпечення в Україні. *Вісник КНТЕУ* 2011. №2. С. 59-65.
55. Інформаційно-аналітичні матеріали щодо пенсійного забезпечення. URL: <https://www.msp.gov.ua/news/16717.html?PrintVersion> (дата звернення: 03.02.2020).
56. Калита Т.А. Проблеми розвитку пенсійної системи в Україні та шляхи їх розв'язання. *Науковий вісник Національного університету ДПС України (економіка, право)*. 2014. №1(64). С.100-105. URL: [http://ir.nusta.edu.ua/jspui/bitstream/doc/2683/1/2640\\_IR.pdf](http://ir.nusta.edu.ua/jspui/bitstream/doc/2683/1/2640_IR.pdf) (дата звернення: 27.02.2019).
57. Кириленко О., Козак Г. Перспективи реформування державного пенсійного страхування в Україні. *Світ фінансів*. 2011. №2. С. 120-131.
58. Коваль О. П. Перспективи впровадження загальнообов'язкової накопичувальної пенсійної системи в Україні: вплив на економічну безпеку: монографія. К.: НІСД, 2012. 240 с.
59. Козак Т.М. Завдання нової Ради – справжня пенсійна реформа. *Економічна правда*. 2019, 30 липня. URL: <https://www.epravda.com.ua/columns/2019/07/30/649579/> (дата звернення: 02.08.2019)
60. Коротич О.Б. Державне управління регіональним розвитком країни: теоретико-методологічні засади. *Державне управління*. 2010. № 1. URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2010-1/doc/1/02.pdf> (дата звернення: 01.06.2018)
61. Кравченко М. Вплив демографічної кризи на систему соціального захисту. *Вісник Національної академії державного управління*. 2013. № 1. С.225-233. URL: <http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2011-1-31.pdf>

62. Кравченко М.В. Європейські підходи та механізми пенсійної реформи. *Державне управління: удосконалення та розвиток*. 2015. № 5. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=849>

63. Кравченко М.В. Накопичувальна пенсійна система як інструмент соціального захисту громадян. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej11/txts/10kmvszg.pdf>

64. Кравченко С.О. Реформи державного управління. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. – К. : НАДУ, 2011. Т. 2 : Методологія державного управління / наук.-ред. колегія : Ю. П. Сурмін (співголова), П. І. Надолішній (співголова) та ін. 2011. 692 с., С. 547-548.

65. Кравченко С.О. Реформи суспільні. Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. – К. : НАДУ, 2011. Т. 2 : Методологія державного управління / наук.-ред. колегія : Ю. П. Сурмін (співголова), П. І. Надолішній (співголова) та ін. 2011. 692 с., С. 548-550.

66. Кравченко С.О. Систематизація принципів підготовки та проведення державно-управлінських реформ. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej5/txts/07ksopdr.htm> (дата звернення: 27.02.2019)

67. Кукурудза Г. Пенсійна реформа: реалії та виклики. *Forbes Україна*. 2016. 22 серпня. URL:<http://forbes.net.ua/ua/opinions/1420021-pensijna-reforma-realiyi-ta-vikliki> (дата звернення: 12.05.2018)

68. Кулікова Є.О. оцінка перших результатів проведення пенсійної реформи України. *Вчені записки ТНУ імені В.І. Вернадського*. Серія: Економіка і управління. 2019. том 30 (69). № 1. С. 106-110.

69. Кульчій І.О. Сутність понять «реформування» і «оптимізація» та їх застосування в системі виконавчої влади України. URL: [http://www.rusnauka.com/7\\_NND\\_2009\\_/Gosupravlenie/42603.doc.htm](http://www.rusnauka.com/7_NND_2009_/Gosupravlenie/42603.doc.htm) (дата звернення: 05.12.2018)

70. Куценко В. В. Ровбель С. В. Пенсионное обеспечение в России: история, состояние и перспективы: (текст лекц.). Новосибирск : НГЗУ, 1996. 46 с.
71. Лендел М.А. Попович В.О. Проблеми пенсійної системи України та шляхи їх вирішення. Матеріали VI Міжнародної науково-практичної Інтернет-конференції «Соціально-економічні реформи в контексті інтеграційного вибору України» (25-26 травня 2009 року). URL: [http://www.confcontact.com/2009\\_reform/2\\_lendel.php](http://www.confcontact.com/2009_reform/2_lendel.php) (дата звернення: 09.08.2017)
72. Лещенко Н. Пенсійні системи світу: від криз до реформ. *Ціна держави*. 2015, 18 лютого. URL: <http://cost.ua/news/165-pension-crisis>
73. Линдюк О. А. Сутність пенсійної системи та її місце в забезпеченні соціальної безпеки суспільства. *Вісн. НАДУ*. 2009. № 4. – С. 290–298.
74. Линдюк О. А. Шляхи удосконалення механізмів державного регулювання фінансового забезпечення пенсійної системи України. URL: <http://academy.gov.ua/ej/ej14/txts/Lyndiuk.pdf> (дата звернення: 07.02.2020).
75. Литвин О. Пенсійна криза: чи можуть українці залишитися без пенсій і як врятувати ситуацію. *Сьогодні*. 2016. 1 листопада. URL: <https://ukr.segodaya.ua/ukraine/pensionnyy-krizis-v-ukraine-mogut-li-ukraincy-ostatsya-bez-pensiy-i-kak-spasti-situaciyu--765423.html> (дата звернення: 15.03.2018).
76. Лібанова Е.М. Чи потрібна Україні пенсійна реформа? спроба неполітизованого аналізу ZN.UA. 2001. 31 серпня, випуск № 34. URL: [https://dt.ua/ECONOMICS/chi\\_potribna\\_ukrayini\\_pensiyna\\_reformasproba\\_nepolitizovanogo\\_analizu.html](https://dt.ua/ECONOMICS/chi_potribna_ukrayini_pensiyna_reformasproba_nepolitizovanogo_analizu.html) (дата звернення: 27.02.2019)
77. Літвінов О. С. Капталан С. М. Визначення сутності та складових організаційно-економічного механізму управління підприємством в умовах інноваційного розвитку. *Управління розвитком*. Харків, 2016. № 3 (185). С. 59-65.

78. Лопушняк Г. Соціальна політика як визначальний напрям внутрішньої політики держави. *Вісник Національної академії державного управління*. 2011. № 2-34-2011. – С. 244-250.

79. Мазуренко В.І. Вплив фінансової кризи на реальну світову економіку *Актуальні проблеми міжнародних відносин*. Київ, 2010. Випуск 94 (Частина II). С. 166-180.

80. МакТаггарт Г. Досвід реформування пенсійної системи у країнах Східної Європи та СНД у порівнянні з проведенням пенсійної реформи в Україні / Г. МакТаггарт. URL: [www.pension.kiev.ua/files/dosvid-porivn-Ukr.pdf](http://www.pension.kiev.ua/files/dosvid-porivn-Ukr.pdf) (дата звернення: 22.12.2017).

81. Макарова О.В. Соціальна політика в Україні: Монографія . К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2015. 244 с.

82. Мамчин М.М., Шамро Ю.В. Особливості та наслідки впливу світової фінансово-економічної кризи на економіку України. *Збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України*. 2011. № 2. С. 171-179.

83. Мартиненко Н.В. Механізми державного управління розвитком пенсійної системи України. *Bulletin of the NAPA under the President of Ukraine* (Series “Public Administration”). 2017. № 4. С. 115-123.

84. Мартиненко Н.В. Пенсійна система як об’єкт державного управління. *Міжнародний науковий журнал «Інтернаука»* 2017. № 4 (26), 2 т. С. 14-20.

85. Маслічук С.А. Фінансові аспекти реформування пенсійних систем. *Наукові записки Національного університету «Острозька академія»*. Серія «Економіка». 2014. Випуск 25. С. 119-124.

86. Мельничук В. Пенсійна реформа: спроба №4. Економічна правда. 2017, 11 липня. URL: <https://www.epravda.com.ua/publications/2017/07/11/626962/> (дата звернення: 16.12.2017).

87. Мельничук В. Пенсійна реформа: як змінити систему, а не формули? Reforms UCMC, 2017. URL: <https://medium.com/@reforms-пенсійна-реформа-як-змінити-систему-а-не-формули-46deda5a0c18> (дата звернення: 18.11.2017)

88. Мельничук В. Час пенсійної реформи. *Економіка*. 2019, 8 серпня. URL: <https://tyzhden.ua/Economics/233428> (дата звернення: 10.09.2019).

89. Мельтюхова Н.М. Організаційні кризи в системі державного управління: виникнення, розвиток, подолання. 2007. URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2007-2/doc/1/01.pdf>

90. Меньков В. Пенсионная система США. *Панорама*. 1997. № 40. URL: <http://www.panorama.ru/gazeta/p40pens.html> (дата звернення: 23.09.2017).

91. Механізми державного управління / Г.С. Одінцова та ін. // Енциклопедія державного управління : у 8 т. / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України ; наук.-ред. колегія : Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. – К. : НАДУ, 2011. Т. 2 : Методологія державного управління / наук.-ред. колегія : Ю. П. Сурмін (співголова), П. І. Надолішній (співголова) та ін. – 2011. – 692 с., С.375-376.

92. Минюк О. Ю., Минюк Д. І. Пенсійна реформа в Україні: реалії та вимоги сьогодення. *Юридичний вісник*. 2017. №1 (42). URL: <http://jrn1.nau.edu.ua/index.php/UV/article/viewFile/11518/15299> (дата звернення: 16.08.2018)

93. Мирошниченко Ю.В. Тимофєєва Т.О. Причини демографічної кризи в Україні та її вплив на кількісні зміни трудових ресурсів. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. Дніпро, 2018. Випуск 4 (15). С. 341-345.

94. Миськевич Т. Реформування вітчизняної пенсійної системи URL: [http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=2678:reformuvannya-vitchiznyanoji-pensijnoji-sistemi-2&catid=71&Itemid=382](http://nbuviap.gov.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=2678:reformuvannya-vitchiznyanoji-pensijnoji-sistemi-2&catid=71&Itemid=382) (дата звернення: 23.04.2018)



95. Мицай М. Право на пенсійне забезпечення в умовах соціальної держави: поняття, ознаки, тенденції розвитку. *Підприємництво, господарство і право*. 2017. № 17. С. 95-99.

96. Міндова О. І. Еволюція сучасної моделі системи пенсійного забезпечення в Україні. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2016. Випуск 7, частина 2. С. 109-112.

97. Мінсоцполітики назвало точну кількість українських трудових мігрантів. *Економічна правда*. 2018, 28 грудня. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2018/12/28/643978/> (дата звернення: 17.02.2019)

98. Мінфін. Середня зарплата в Україні. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/average/> (дата звернення: 14.02.2018)

99. Мірошніченко І. С. Сучасні проблеми пенсійного забезпечення: зарубіжний досвід та вітчизняні реалії. *Облік і фінанси*. 2012. № 4(58). – С. 45-49.

100. Міщук Г. Ю. Шишкіна О. О. Пенсійне забезпечення в Україні: оцінка стану та моделювання трансформації : монографія. Модель пенсійної системи Німеччини. Пенсійний фонд України. 2008. URL: <https://www.pfu.gov.ua/8957-model-pensijnoyi-systemy-nimechchyny/> (дата звернення: 09.08.2017)

101. Мостовенко О. О., Головаш Б. Е., Чернявська Ю. Б. Позитивні та негативні наслідки пенсійної реформи. *Проблеми системного підходу в економіці*. 2011. № 4. С. 12.

102. Мохова Ю.Л., Писаренко Н.О. Стан та перспективи розвитку системи пенсійного забезпечення в Україні. *Молодий вчений*. 2018. № 1 (53) –С. 468-472.

103. Населення України. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/reference/people/> (дата звернення: 02.02.2020)

104. Небанківські фінансові установи в інституційній структурі ринку фінансових послуг. USAID URL: <https://pidruchniki.com/>



[2015060964912/finansi/nebankivski\\_finansovi\\_ustanovi\\_institutsiyniy\\_strukturi\\_rinku\\_finansovih\\_poslug](http://2015060964912/finansi/nebankivski_finansovi_ustanovi_institutsiyniy_strukturi_rinku_finansovih_poslug) (дата звернення: 14.01.2020)

105. Недержавні пенсійні фонди в Україні є збитковими. URL: <https://www.rbc.ua/ukr/news/negosudarstvennye-pensionnye-fondy-ukraine-1564050920.html> (дата звернення: 15.01.2020)

106. Нижник Н. Р. Машков О. М. Системний підхід в організації державного управління : навч. посіб. За заг. ред. Н. Р. Нижник. – К.: Вид-во УАДУ, 1998. – 160 с.

107. Обов'язкові накопичувальні пенсійні системи (2-й рівень). Міжнародний досвід: уроки для України. 2018. URL: [http://www.fst-ua.info/wp-content/uploads/2019/02/Mandatory-Retirement-Savings\\_Pillar-2\\_February](http://www.fst-ua.info/wp-content/uploads/2019/02/Mandatory-Retirement-Savings_Pillar-2_February) (дата звернення: 08.01.2019)

108. Овчаренко Г. Відсутність в Україні фондового ринку – «плюс» для пенсійної реформи. *ICU*. 2018, жовтень. URL: <https://www.icu.ua/uk/about-icu/news/otsutstvie-v-ukraine-fondovogo-rynka-plyus-dlya-pensionnoy-reformy> (дата звернення 12.07.2019)

109. Овчаренко Я. І. Аналіз системи загальнообов'язкового пенсійного страхування. *Ефективна економіка*. 2016. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4927> (дата звернення 22.03.2019)

110. Олефір В. К. Економічні цикли і кризи: історія і сучасність. *Економічна теорія та історія економічної думки*. 2013. № (148). С. 23-35.

111. Олієвська М.Г. Формування та розвиток національної системи соціального страхування найманих працівників: автореф. дис... канд. екон. наук: 08.00.07. НАН України, Ін-т регіон. дослідж. Львів, 2009. 20 с.

112. Онуфрик М. Пенсійна криза довіри. *ZN.UA*. 2016.3 березня. URL: <https://dt.ua/finances/pensiyna-kriza-doviri-.html> (дата звернення 13.14.2018)

113. Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР). Міністерство економічного розвитку і торгівлі України. URL: <http://www.ukrexport.gov.ua/ukr/info/links/eu/2135.html> (дата звернення 02.11.2019)

114. Основи законодавства України про загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України від 14 січня 1998 року № 16/98-ВР  
URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/16/98-%D0%B2%D1%80>
115. Офіційний сайт Державної служби статистики України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення 14.01.2019)
116. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: [http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/rp/zn\\_ed/zn\\_ed\\_u/zn\\_ed\\_2012\\_u.htm](http://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2013/rp/zn_ed/zn_ed_u/zn_ed_2012_u.htm) (дата звернення 28.09.2018)
117. Офіційний сайт Пенсійного фонду України. URL: <http://www.pfu.gov.ua/> (дата звернення 23.10.2018).
118. Офіційний сайт Пенсійного фонду України. URL: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/sz/sz\\_u/srp\\_07riku.html](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/sz/sz_u/srp_07riku.html) (дата звернення 23.10.2018).
119. Павлюк Є.О. Реформування системи пенсійного забезпечення України: передумови та основні засади. *Вісник аграрної науки Причорномор'я*. 2014. Вип. 2. С. 88-94.
120. Папієв М. М. Реформування пенсійної системи в Україні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук спец. 08.09.01 «Демографія, економ. праці, соц. економ. і політ.». НАН України, Ін-т демографії та соц. дослідж. – К. : 2004. – 22 с.
121. Пенсійна реформа. Єдиний веб- портал органів виконавчої влади України. URL: <https://www.kmu.gov.ua/ua/diyalnist/reformi/pensijna-reforma> (дата звернення 18.12.2019).
122. Пенсійна реформа в Україні: напрями реалізації: Монографія / за ред. Е. М. Лібанової. К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2010. 270 с.
123. Пенсійна реформа в Україні: результати і перспективи. Розвиток державного пенсійного страхування в умовах пенсійної реформи: монографія / О. П. Кириленко, Б.С. Малиняк, О.В. Петрушка, М.П. Шаварина; за ред. О. П. Кириленко, Б. С. Малиняка. Тернопіль: ТНЕУ, 2013. С. 102-110.

124. Пенсійна реформа України у питаннях і відповідях. URL: <https://dyvys.info/2017/08/23/pensijna-reforma-ukrayiny-u-pytanniah-i-vidpovidyah/> (дата звернення 17.03.2019).
125. Пенсійна реформа уряду В. Гройсмана. URL: <https://pensii2017.info/show/pravy-la-pryznachennia-pensii> (дата звернення 12.06.2018).
126. Пенсійна система Німеччини. URL: <https://www.uaib.com.ua/files/articles/203/49/Germany.pdf> (дата звернення 19.09.2018).
127. Пенсійне забезпечення: навч. посіб. / І. А. Ветухова, Г. О. Яковлєва, О. М. Ярошенко, за заг. ред. В. В. Жернакова. Х.: Нац. ун-т «Юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого», 2013. 230 с.
128. Пенсійний фонд України. Інформаційна сторінка. URL: <https://www.pfu.gov.ua/367997-oglyad-osnovnyh-pidsumkiv-roboty-pensijnogo-fondu-ukrayiny-za-2018-rik/> (дата звернення 15.07.2019).
129. Пенсійний фонд України. Інформаційна сторінка. Дані про середній розмір пенсійної виплати. URL: <https://www.pfu.gov.ua/statystyka/dani-pro-serednij-rozmir-pensijnoyi-vyplaty/> (дата звернення 15.07.2019).
130. Петрушка О. В., Баніт Ю. В. *Досвід реформування пенсійних систем зарубіжних країн та його використання в Україні*. Наука й економіка. – 2015. – № 1(37). – С. 19-27.
131. Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 31.03.2017. URL: [https://www.nfp.gov.ua/files/17\\_Dep\\_Repetska/NPF\\_I\\_kv%202017.pdf](https://www.nfp.gov.ua/files/17_Dep_Repetska/NPF_I_kv%202017.pdf) (дата звернення 01.06.2018).
132. Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 31.03.2018. URL: [https://www.nfp.gov.ua/files/OgliadRinkiv/NPF/OsnPokazn/NPF\\_I\\_kv%202018.pdf](https://www.nfp.gov.ua/files/OgliadRinkiv/NPF/OsnPokazn/NPF_I_kv%202018.pdf) (дата звернення 01.06.2018).
133. Підсумки розвитку системи недержавного пенсійного забезпечення станом на 30.06.2019. URL: [https://www.nfp.gov.ua/files/OgliadRinkiv/NPF/NPF\\_II\\_kv%202019.pdf](https://www.nfp.gov.ua/files/OgliadRinkiv/NPF/NPF_II_kv%202019.pdf) (дата звернення 23.08.2019).

134. Позитивний досвід функціонування накопичувальних пенсійних систем у світі та рекомендації щодо його врахування в Україні : аналітична записка. URL: <http://www.cyberleninka.ru/article/v/suschnost-kategorii-pensionnye-nakopleniya-kak-vazhnogo-komponenta-pensionnoy-sistemy>

135. Позняк О. Українці за кордоном: чи зменшиться кількість трудових мігрантів у 2019. URL: <https://voxukraine.org/uk/connector/ukrayintsi-za-kordonom-chi-zmenshitsya-kilkist-trudovih-migrantiv-u-2019/> (дата звернення 29.02.2020).

136. Правові проблеми пенсійного забезпечення в Україні : Монографія / Хуторян Н.М., Сімутіна Я. В., Шумило М. М. та ін. Київ : Ін Юре. 2012. – 540 с.

137. Пріоритетність додержання страхових засад реформування пенсійної системи: інформаційно-аналітичні матеріали до парламентських слухань. К.: Верховна рада України. 2017. – 158 с.

138. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України: Закон України від 6 грудня 2016 року № 1774-VIII //Відомості Верховної Ради України. 2017. №2. Ст.25.

139. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо пенсійного забезпечення: Закон України від 2 березня 2015 року № 213-VIII //Відомості Верховної Ради України. 2015. №22. Ст.145.

140. Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій: Закон України № 2148-VIII 3 жовтня 2017 р. Відомості Верховної Ради (ВВР). 2017, № 40-41, ст.383. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2148-19>.

141. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України № 1058-IV від 09.07.2003. Відомості Верховної Ради України (ВВР), 2003, №№ 49-51, ст. 376. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1058-15/page>

142. Про затвердження бюджету Пенсійного фонду України на 2020 рік. Постанова КМУ від 24.01.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/22-2020-%D0%BF> (дата звернення 02.02. 2020)

143. Про Державну фіскальну службу України: Постанова Кабінету Міністрів України від 21 травня 2014 р. № 236. Дата оновлення: 27.08.2016. URL: <https://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/236-2014-%D0%BF> (дата звернення: 15.11.2018).

144. Про затвердження бюджету Пенсійного фонду України на 2019 рік : Постанова Кабінету Міністрів України від 16 січня 2019 р. № 14. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/14-2019-%D0%BF>

145. Про затвердження Положення про Пенсійний фонд України [Електронний ресурс] : Постанова Кабінету Міністрів України від 23.07.2014 № 280. URL:<http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/280-2014-%D0%BF>)

146. Про заходи законодавчого забезпечення реформування пенсійної системи: Закон України від 8 липня 2011 року № 3668-VI // Відомості Верховної Ради України. – 2012. – №12-13. – Ст.82. 13.

147. Про індексацію грошових доходів населення: Закон України від 03.07.1991 року №1282-XII. Дата оновлення: 11.10.2017. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1282-12>

148. Про недержавне пенсійне забезпечення : Закон України від 9 липня 2003 року № 1057- IV. Дата оновлення: 03.07.2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1057-15#Text>

149. Про першочергові заходи щодо запобігання негативним наслідкам фінансової кризи та про внесення змін до деяких законодавчих актів України : Закон України від 31 жовтня 2008 року № 639-VI. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/639-17>

150. Про прокуратуру: Закону України від 14 жовтня 2014 року № 1697-VII. Дата оновлення: 13.12.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1697-18>

151. Про рекомендації парламентських слухань на тему: «Стан проведення пенсійної реформи та шляхи її вдосконалення»: Постанова Верховної Ради України // Відомості Верховної Ради України (ВВР). – 2011. – № 29. – Ст.273.

152. Про пенсійне забезпечення [Електронний ресурс]: Закон України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, № 3, ст.10). URL: <https://zakon.help/law/1788-XII/>

153. Про пенсійне забезпечення [Електронний ресурс]: Закон України (Відомості Верховної Ради України (ВВР), 1992, № 3, ст.10). (в редакції від 10.06.2018, підстава 2205-19). URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1788-12>

154. Про пенсійне забезпечення громадян в СРСР [Електронний ресурс]: Закон Союзу Радянських Соціалістичних Республік ( Відомості Верховної Ради (ВВР), 1990, № 23, ст. 416 ). URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/v1480400-90>

155. Про твої фінанси. Індекс інфляції з 2000 по 2020 рр. BANKCHART. URL: [https://bankchart.com.ua/spravochniki/indikatory\\_rynka/inflation\\_index](https://bankchart.com.ua/spravochniki/indikatory_rynka/inflation_index) (дата звернення: 01.03.2020)

156. Про тимчасові особливості здійснення заходів державного нагляду (контролю) у сфері господарської діяльності : Закон України від 3 листопада 2016 року №1728-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1728-19>

157. Проект Закону про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо запровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування № 6677 від 10.07.2017 р. URL : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=62218](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=62218) (дата звернення: 22.05.2018).

158. Проект Закону про загальнообов'язкове накопичувальне пенсійне забезпечення № 2683 від 27.12.2019. URL: [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=67794](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=67794) (дата звернення: 03.01.2020).

159. Пушак Я.Я. Рівень тіньової економіки України та її вплив на соціальну компоненту економічної безпеки держави. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. 2017. вип. 22. част 1. С. 140-143.

160. Рекомендації щодо подальшого реформування пенсійної системи в Україні з метою забезпечення її фінансової стабільності. Програма розвитку фінансового сектору (Проект USAID/FINREP), грудень, 2014. 18 с.

161. Рівень безробіття в Україні. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/> (дата звернення: 08.02.2020)

162. Ріппа М.Б. Порівняльна характеристика світових систем пенсійного забезпечення і страхування. *Світ фінансів*. 2007. №1(10). С.35-45.

163. Ріппа М.Б. Становлення та криза систем державного пенсійного забезпечення у постіндустріальному суспільстві. *Збірник наукових праць Ірпінської фінансово-юридичної академії (економіка, право)*. 2013. Вип. 2. С. 38-44.

164. Розвиток пенсійних систем країн Східної Європи // Цінні папери України. – 2009. – № 11 (553). – 19 берез. – Режим доступу : [http://www.securities.org.ua/securities\\_paper/review.php?id=553&pub=3941](http://www.securities.org.ua/securities_paper/review.php?id=553&pub=3941) (дата звернення: 05.06.2018).

165. Розподіл постійного населення України за статтю та віком на 1 січня 2019 року. URL: [https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat\\_u/2019/zb/07/zb\\_rpmu2019.pdf](https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/2019/zb/07/zb_rpmu2019.pdf) (дата звернення 11.02. 2020).

166. Рудик В.К. Олексійко В.С. Стан реформування пенсійної системи в Україні. *Фінанси та оподаткування*. 2016. № 4 (74). С. 106-113.

167. Рудніцька Р., Сидорчук О. Сутність і зміст механізмів державного управління та принципів їх функціонування. *Публічне управління: теорія та практика*. 2014. № 11. С. 50-60. URL: [http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE\\_FILE\\_DOWNLOAD=1&Image\\_file\\_name=PDF/Pubupr\\_2014\\_4\\_10.pdf](http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&P21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Pubupr_2014_4_10.pdf)



168. Салькова Т.В. Досвід формування та розвитку пенсійних систем у країнах Європейського Союзу / Т.В. Салькова // Публічне адміністрування: наукові дослідження та розвиток № 1 (3), 2017. – С.83-91.
169. Світовий досвід пенсійної реформи [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ssa.gov/policy/docs/progdesc/ssptw/>.
170. Сизоненко О.В. Теоретичні підходи до формування механізмів державного управління сталим розвитком територій. *Молодий вчений*. 2018. № 11 (63). С. 987-992.
171. Сирота І. М. Три рівні пенсійного забезпечення в Україні. *Актуальні проблеми держави і права*. 2007. Вип. 30. – С. 21-25. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp\\_2007\\_30\\_5](http://nbuv.gov.ua/UJRN/apdp_2007_30_5)
172. Ситник Л.С. Бервенова Т.М. Ознаки виникнення та шляхи подолання криз в системі державного управління. *Вісник економічної науки України*. 2014. № 1 (25). С. 114-117.
173. Сіанчук Н.В. Стан та перспективи розвитку системи пенсійного забезпечення в Україні. *Науковий вісник Чернівецького університету*. 2014. Вип.№ 681. С. 79-84.
174. Скуратівський В. Пенсійна система України та шляхи її реформування. *Вісник НАДУ*. 2014. – № 4. – С. 353–362.
175. Словник української мови: :[в 11-ти т.] /[ред. кол. : І.К. Білодід (гол.) та ін.] ; АН УРСР, Ін-т мовознавства ім. О.О. Потебні. Київ : Наукова думка. – Т. 3 : П- Поїти. / ред. тому: Г. М. Гнатюк, Т. К. Черторизька. – 1972. – 744 с.
176. Словник української мови: :[в 11-ти т.] /[ред. кол. : І.К. Білодід (гол.) та ін.] ; АН УРСР, Ін-т мовознавства ім. О.О. Потебні. Київ : Наукова думка. – Т. 6 : П- Поїти. / ред. тому: А. В. Лагутіна, К. В. Ленець. – 1975. – 832 с.
177. Словник української мови: :[в 11-ти т.] /[ред. кол. : І.К. Білодід (гол.) та ін.] ; АН УРСР, Ін-т мовознавства ім. О.О. Потебні. Київ : Наукова думка. – Т. 10 : Т-Ф / ред. тому: А. А. Бурячок, Г. М. Гнатюк. – 1979. – 658 с.



178. Соломка О. М. Пенсійне забезпечення в системі соціального захисту населення : автореф. дис. канд. екон. наук : 08.01.08. Харківський нац. у-т ім. В.Н. Каразіна. – Х., 2006. – 18 с.
179. Соціальний захист населення України. Статистичний збірник. Київ, 2019. URL: [https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat\\_u/2019/zb/07/zb\\_szn\\_2018.pdf](https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/kat_u/2019/zb/07/zb_szn_2018.pdf) (дата звернення: 23.02. 2020)
180. Ставерська Т.О., Шевчук І.Л. Етапи пенсійної реформи в Україні. *Економіка і суспільство*. 2017. Випуск 13. С. 1221-1228.
181. Стадник М.П. Принципи пенсійного забезпечення в Україні. *Держава і право*. Випуск 56 / 2012. – С. 307-311.
182. Стожок Л.Г. Недержавне пенсійне забезпечення як елемент соціального захисту населення. *Вісник Технологічного університету Поділля*. Хмельницький, 2003. №4, Ч.1, Т.2. С. 46-50.
183. Суть біржового клірингу і розрахунків. URL: <http://ukr.vipreshebnik.ru/birzhova-diyalnist/2609-sut-birzhovogo-kliringu-i-rozrakhunkiv.html> (дата звернення: 12.12. 2019).
184. Теорія та історія державного управління : [навч. посібник] / [Н. М. Мельтюхова, Г. С. Одінцова, В. Б. Дзюндзюк та ін.]. – К. : «Видничий дім «Професіонал», 2008. – 288 с.
185. Ткач В.О. Цілі тисячоліття та їх реалізація через систему пенсійного забезпечення. Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції «Інвестиційні стратегії підприємств України на міжнародних товарних та фінансових ринках». Том 2. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2006. – С.111-112.
186. Ткаченко Л. Пенсійна система та пенсійна реформа в Україні. 2018. – 39 с. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/ukraine/14044.pdf>
187. Ткаченко Н.В. Вектори побудови пенсійних систем у країнах Європейського Союзу. *Проблеми і перспективи розвитку банківської системи України*. 2014. – Вип. 40. – С. 32–42.

188. Ткаченко Н.М. Пенсійне забезпечення, право на пенсію, розміри, нарахування, пенсійна реформа. *Вісник економічної науки України*. 2018. – № 1 (34). – С. 170-174.

189. Толуб'як В. С. Демографічні процеси та їх вплив на систему пенсійного забезпечення населення в Україні. URL: <http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2009-4-34.pdf>

190. Толуб'як В. С. Державна політика пенсійного забезпечення: сутність та функції. *Теорія та практика державного управління*. 2009. Вип. 4. – С. 232-238. . URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu\\_2009\\_4\\_35](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Tpdu_2009_4_35)

191. Толуб'як В. С. Пенсійні реформи в зарубіжних країнах: особливості та результати. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Сер. Економічні науки. 2014. Вип. 9, ч. 5. – С. 200-213

192. Толуб'як В. С. Пенсійна реформа в контексті економічного розвитку. *Вісник Національної академії державного управління*. – 2013. Вип. 2. – С. 232-239. URL: <http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2010-2-32.pdf>

193. Толуб'як В. С. Світова фінансова криза: виклики та висновки для пенсійних фондів. *Вісник Національної академії державного управління*. 2013. Вип. 2. – С. 133-140. URL: <http://visnyk.academy.gov.ua/wp-content/uploads/2013/11/2010-4-19.pdf>

194. Толуб'як В. С. Трансформація фінансових механізмів державного управління пенсійною системою в Україні: автореф. дис. ... д. держ. упр. : 25.00.02. Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – К., 2012. – 36 с.

195. Толуб'як В.С. Фінансові механізми пенсійного забезпечення: монографія. – Тернопіль: ТзОВ «Тернограф». – 2011. – 336 с.

196. Тропіна В. Пенсійна реформа в Україні: результати та перспективи. *Світ фінансів*. 2013. Вип. 4. – С. 175-179.

197. У 2014 році Нацбанк надрукував 176 млрд грн. Депутат. *Дзеркало тижня*. URL : Режим доступу : [http:// www. dt.ua/ECONOMICS/u-2014-roci-nacbank-nadrukuvav-176-mlrd-grn-deputat-175168\\_.html](http://www.dt.ua/ECONOMICS/u-2014-roci-nacbank-nadrukuvav-176-mlrd-grn-deputat-175168_.html)

198. Українська асоціація адміністраторів пенсійних фондів (УААПФ). URL: <http://www.uaapf.com/> (дата звернення 05.01.2018)
199. Українська міграція в умовах глобальних і національних викликів XXI століття: наукове видання / наук. ред. У.Я. Садова. Львів, 2019. –110 с.
200. Федорчак О. В. Класифікація механізмів державного управління. *Науковий вісник. Демократичне врядування*. Львів, 2008. Вип.1 – URL:[http://lvivacademy.com/vidavnitstvo\\_1/visnik/fail/O\\_Fedorchak.pdf](http://lvivacademy.com/vidavnitstvo_1/visnik/fail/O_Fedorchak.pdf)
201. Философский энциклопедический словарь / Редкол.: С.С.Аверинцев, Э.А.Араб-Оглы, Л.Ф.Ильичев и др. – 2-е изд. – М.: Сов. энциклопедия, 1989 – 815с.
202. Фисун І.В. Яремченко, Л.М. Яріш О.В. Фактори розвитку недержавного пенсійного страхування в Україні: математичне обґрунтування. *Науковий вісник Херсонського державного університету*, Випуск 24. Частина 2. – 2017. С. 109-113. URL: [http://www.ej.kherson.ua/journal/economic\\_24/2/26.pdf](http://www.ej.kherson.ua/journal/economic_24/2/26.pdf)
203. Філоненко О. А. Механізми державного регулювання пенсійної системи в Україні. Механізми державного управління. *Вісн. АМСУ*. – 2014. – № 2 (11). – С. 114–119.
204. Фінансові, соціальні та правові аспекти пенсійної реформи в Україні. Світовий досвід та українські реалії. О. Пищуліна, О. Коваль, Т. Бурлай. К. : Вид-во «Заповіт», – 2017. URL: <http://razumkov.org.ua/uploads/article/2017-PENSII.pdf> (дата звернення: 10.09.2018)
205. Фоміцька Н. В. Реалізація державної влади на територіальному рівні : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. наук з держ. упр. : спец. 25.00.01 «Теорія та історія держ. упр.» / Фоміцька Надія Василівна ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України, Харків. регіон. ін-т держ. упр. – Х., 2007. – 19 с.
206. Фоміцька Н.В., Єганов В.В. Теорія систем для менеджерів : навч. посіб. Х.:Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2013. – 248 с.

207. Чернявська О. В., Горбунова О. А. Класифікація національних моделей пенсійного забезпечення: зарубіжний досвід та вітчизняна практика. *Економіка та держава*. – 2013. – №2. – С.38-44. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecde\\_2013\\_2\\_13](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecde_2013_2_13)

208. Черняєва О.В. Пріоритети змін у системі пенсійного забезпечення України. *Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету*, 2017. – С. 54-57.

209. Чечель О. Принципи та механізм державного регулювання економіки. *Науковий вісник. Демократичне врядування*. Львів, 2014. – Вип. 13. URL: [http://www.lvivacademy.com/vidavnitstvo\\_1/visnik13/fail/Chechel.pdf](http://www.lvivacademy.com/vidavnitstvo_1/visnik13/fail/Chechel.pdf).

210. Чисельність пенсіонерів та середній розмір їх пенсій станом на 01.04.2019. – URL: <https://www.pfu.gov.ua/1617635-chyselnist-pensioneriv-ta-serednij-rozmir-yih-pensij-stanom-na-01-04-2019/> (дата звернення: 15.09.2019).

211. Чугунов І. Я., Насібова О. В. Фінанси пенсійного забезпечення : монографія. – Київ : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2017. – 247 с.

212. Шалієвська Л. І. Пенсійне забезпечення в системі економічної безпеки держави : дис. ... канд. екон. наук : 21.04.01 / Львівський державний університет внутрішніх справ. Львів, 2019. 210 с.

213. Шевчук А. Організація пенсійного забезпечення в ЄС: досвід для України. *Науковий вісник. Демократичне врядування*. Львів, 2012. №9. – URL: [http://lvivacademy.com/vidavnitstvo\\_1/visnik9/fail/Shevchuk\\_A.pdf](http://lvivacademy.com/vidavnitstvo_1/visnik9/fail/Shevchuk_A.pdf)

214. Шпильовий С.Є. Проблеми системи пенсійного забезпечення в Україні та шляхи її вдосконалення. *Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка*, вип. № 31. – Київ : ВПЦ «Київський університет», 2013. – С.51-54.

215. Що таке накопичувальне страхування життя? URL: <http://vseprogroshi.com.ua/shho-take-nakopichuvalne-straxuvannya-zhittya.html> (дата звернення: 14.08.2018).

216. Як реформувати пенсійну систему України. З досліджень МВФ. *УКРІНФОРМ*. 2020, 18 лютого. – URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric->

[economy/2218025-ak-reformuvati-pensijnu-sistemu-ukraini-z-doslidzen-mvf.html](http://economy/2218025-ak-reformuvati-pensijnu-sistemu-ukraini-z-doslidzen-mvf.html)

(дата звернення: 25.02.2020).

217. Януль І.Є. Особливості реформи пенсійної системи в Україні. *Науково-практичний збірник «Фінансові послуги» №2 2017.* – С. 45-48.

218. Яременко Г.Я. Основные направления реформы пенсионного обеспечения: мировой опыт. *Проблемы прогнозирования.* – 1998. – № 3. – С. 135–146.

219. Яременко О. О. Соціальна політика: теоретико-методологічні основи дослідження процесів формування та ефективності реалізації : Монографія. Статті. Виступи. Інтерв'ю. – К. : Ін-т економіки та прогнозування НАН України; УІСД ім. О. Яременка, 2006. – 480 с.

220. Яценко В. Взірець для України. Як Грузія впровадила накопичувальну пенсійну систему. *Економічна правда.* 7 серпня 2018. – [URL:https://www.epravda.com.ua/columns/2018/08/7/639372/](https://www.epravda.com.ua/columns/2018/08/7/639372/) (дата звернення: 22.01.2019).

221. Joyce van der Smitte. Short Introduction to the pension system in the Netherlands. *Questionnaire The Netherlands Peer Review on pension information, Spain 2013.* P. 1-15. URL: [https://www.NL\\_questionnaire\\_ES%202013.pdf](https://www.NL_questionnaire_ES%202013.pdf)

222. FaHCSIA, Department of Families, Housing, Community Services and Indigenous Affairs (2008b). Pension Review Background Paper, Australian Government, viewed March 3, 2009. URL: [http://www.facs.gov.au/seniors/pension\\_review](http://www.facs.gov.au/seniors/pension_review) (дата звернення: 18.04.2019).

223. Federal Office for Retirement Savings. URL: <https://www.tsp.gov/index.html> (дата звернення: 5.01.2019).

224. Holzmann R., Hinz R.P. Old-Age Income Support in the 21st Century : An International Perspective on Pension Systems and Reform. THE WORLD BANK. WASHINGTON, D.C. January 2005. URL: [https://www.researchgate.net/publication/31770345\\_Old-Age\\_Income\\_Support\\_in\\_the\\_21st\\_Century\\_An\\_International\\_Perspective\\_on\\_Pe](https://www.researchgate.net/publication/31770345_Old-Age_Income_Support_in_the_21st_Century_An_International_Perspective_on_Pe)

[nsion Systems and Reform R Holzmann RP Hinz](#) (дата звернення: 15.010.2018)

225. Holzmann Robert, Palmer Edward. Pension Reform. Issues and Prospects for Non-Financial Defined Contribution (NDC) Schemes. The World Bank Washington, D.C. 2007. 692 p. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/bitstream/handle/10986/6983/353470REV0Pension0Reform01PUBLIC1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

226. Investments and pensions in Europe (Інвестиції та пенсії в Європі). IPE. 2018. January. URL: <https://www.ipe.com> (дата звернення: 23.06.2018).

227. Marioni P. Accroitre l'emploi des seniors: Entre volontés et difficultés / P. Marioni // Premieres syntheses. – P. : 2005. – № 4. – P. 335–341. URL: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2005.01-04.1-2.pdf>

228. Mesa-Lago Carmelo, Bertranou Fabio, Pension Reforms in Chile and Social Security Principles, 1981– 2015, International Social Security Review, Vol. 69, 1/2016, с. 33

229. NEST. URL: [www.nestpensions.org.uk](http://www.nestpensions.org.uk) (дата звернення: 17.01.2019).

230. NEST in numbers. URL: ([https://www.nestpensions.org.uk/schemeweb/NestWeb/includes/public/docs/NEST-in-numbers\\_April\\_2017,PDF.pdf](https://www.nestpensions.org.uk/schemeweb/NestWeb/includes/public/docs/NEST-in-numbers_April_2017,PDF.pdf)) (дата звернення: 18.01.2019).

231. Net pension replacement rates URL: <https://data.oecd.org/pension/net-pension-replacement-rates.htm>. (дата звернення: 23.04.2018).

232. Net pension replacement rates: Average earners URL: [http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issuesmigration-health/pensions-at-a-glance-2015/net-pension-replacement-rates-average-earners\\_pension\\_glance-2015-graph65-en#page1](http://www.keepeek.com/Digital-Asset-Management/oecd/social-issuesmigration-health/pensions-at-a-glance-2015/net-pension-replacement-rates-average-earners_pension_glance-2015-graph65-en#page1) (дата звернення: 11.01.2018).

233. Parliament agrees to Dutch pensions reform but questions remain. BY TJIBBE HOEKSTRA 15 july 2020. URL: <https://www.ipe.com/news/parliament-agrees-to-dutch-pensions-reform-but-questions-remain/10046855.article>

234. Pension Markets in Focus, 2018. URL: <http://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/Pension-Markets-in-Focus-2018.pdf> (дата звернення: 28.09.2019).
235. Pension Markets in Focus, 2019. URL: <https://www.oecd.org/finance/private-pensions/pensionmarketsinfocus.htm> (дата звернення: 20.01.2020).
236. Pensionsmyndigheten. URL: <https://www.pensionsmyndigheten.se> (дата звернення: 14.05.2018).
237. Sistema de AFP - SP. Superintendencia de Pensiones. URL: <https://www.spensiones.cl/w3-propertyvalue-9897> (дата звернення: 03.02.2020).
238. Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP). URL: <http://www.cmfchile.cl/educa/600/w3-propertyvalue-1299.html> (дата звернення: 16.08.2019).
239. Stetsyuk T. Innovations in Pension Provision in Ukraine. *Insurance Case*. 2012. No. 2. P. 51-53.
240. The Blackwell Encyclopedia of Social Work / Ed. by Davies M. – Oxford : Blackwell Publishers, 2000. – 480 p.
241. The Dutch Pension System an overview of the key aspects. 2017. 32 p. URL: <https://mhp.nl/wp-content/uploads/2018/03/TheDutchPensionSystem.pdf>
242. Sistema de AFP - SP. Superintendencia de Pensiones URL: <https://www.chileatiende.gob.cl/instituciones/al008> (дата звернення: 07.07.2019).
243. US pension system. – URL: : <http://www.cs.indiana.edu/hyplan/vmenkov/Usenet/SSA.html> (дата звернення: 10.08.2019).
244. WIG-Ukraine підвищився на 8,74 пункта до 625.71, 14.07.2017. URL: <http://www.un.ua/rus/article/703325.html>
245. World Development Report 1997 : The State in a Changing World. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/5980> (дата звернення: 29.06.2019).



## ДОДАТКИ

## Додаток А

## Довідки про впровадження результатів дисертаційного дослідження



## ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ

Комітет з питань соціальної політики та захисту прав ветеранів

01008, м. Київ-8, вул. М. Грушевського, 5, тел.: 255-40-35, e-mail: spvr@rada.gov.ua

№ 04-30/15-2020/86777

"25" 06 2020 р.

Президентіві Національної академії  
державного управління  
при Президентіві України

Довідка про впровадження результатів  
дисертаційного дослідження

Видана Козаку Тарасу Мирославовичу, аспіранту Національної академії державного управління при Президентіві України, про те, що результати його дисертаційного дослідження «Реформування системи пенсійного забезпечення в умовах демографічної кризи в Україні» (спеціальність 25.00.02 – механізми державного управління) знайшли застосування при розробці проекту Закону України про загальнообов'язкове накопичувальне пенсійне забезпечення, а саме були враховані пропозиції автора щодо залучення накопичувального пенсійного фонду як централізованого акумулятора коштів та взято до можливого впровадження пропозиції стосовно напрямів інтеграції системи пенсійного забезпечення України до європейської та світової пенсійної системи.

Голова Комітету

Г.М.Третьякова





**МІНІСТЕРСТВО  
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ  
(Мінсоцполітики)**

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 289-86-22; 289-70-60, факс: 289-00-98 E-mail: info@mlsp.gov.ua,  
Код ЄДРПОУ 37567866, рахунок UA388201720343180001000078737 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

№ \_\_\_\_\_  
На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

Президентіві  
Національної академії  
державного управління  
при Президентіві України

**Довідка про впровадження результатів  
дисертаційного дослідження**

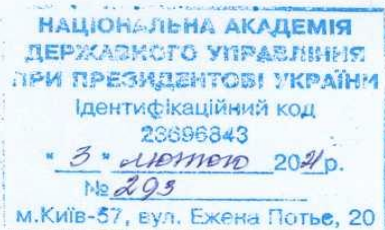
Видана Козаку Тарасу Мирославовичу, аспіранту Національної академії державного управління при Президентіві України, про те, що результати його дисертаційного дослідження «Реформування системи пенсійного забезпечення в умовах демографічної кризи в Україні» (спеціальність 25.00.02 – механізми державного управління) знайшли застосування у роботі органів державного управління у сфері соціальної політики стосовно підготовки основ для впровадження другого накопичувального рівня пенсійного забезпечення, а саме змістовного наповнення дій зазначених державних інституцій щодо створення системи персоніфікованого обліку застрахованих осіб в системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, системи контролю за рухом і обсягом пенсійних внесків страхувальників.

Заступник Міністра  
з питань європейської інтеграції

Тетяна САЛЬНІКОВА

МІНСОЦПОЛІТИКИ  
8989/0/2-20/59 від 23.06.2020





### ДОВІДКА про участь у науково-дослідних роботах

Видана КОЗАКУ Тарасу Мирославовичу з підтвердженням про те, що вона дійсно брала участь у виконанні науково-дослідних робіт за комплексним науковим проектом “Державне управління та місцеве самоврядування” (номер державної реєстрації 0199U002827) Національної академії державного управління при Президентові України, а саме:

- у 2017, 2018 та 2019 роках – виконавець на громадських засадах (накази: від 23 березня 2017 року № 179-ос “Про призначення виконавців науково-дослідних робіт”; від 30 березня 2018 року № 225-ос “Про призначення виконавців науково-дослідних робіт”; від 14 березня 2019 року № 143-ос “Про призначення виконавців науково-дослідних робіт”;) науково-дослідної роботи “Формування та розвиток системи публічного управління національною економікою в умовах імплементації Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом”, державний реєстраційний номер 0117U002868.

Керівник науково-дослідних робіт,  
д.держ.упр., доцент

Наталія ОЛІЙНИК

Начальник відділу організації  
фундаментальних та прикладних  
досліджень Інституту  
експертно-аналітичних  
та наукових досліджень  
к.держ.упр., доцент

Наталія КЛИМЕНКО



Перелік законодавчих актів, що регулюють відносини у сфері пенсійного  
забезпечення України

| Назва Закону України                                                                 | Дата прийняття, № закону              | Сутність та віднесеність до пенсійного забезпечення                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                                                                                    | 2                                     | 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| Про загальнообов'язкове пенсійне страхування                                         | 09 липня 2003 року.<br>№ 1058-IV      | Визначає принципи, засади і механізми функціонування системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Про пенсійне забезпечення                                                            | 5 листопада 1991 року.<br>№ 1788-XII  | Гарантує право на матеріальне забезпечення за рахунок суспільних фондів споживання шляхом надання трудових і соціальних пенсій.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Про пенсійне забезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб |                                       | Визначає умови, норми і порядок пенсійного забезпечення громадян України із числа осіб, які перебували на військовій службі, службі в органах внутрішніх справ, Національній поліції, Службі судової охорони, державній пожежній охороні, Державній службі спеціального зв'язку та захисту інформації України, органах і підрозділах цивільного захисту, податковій міліції чи Державній кримінально-виконавчій службі України, та деяких інших осіб, які мають право на пенсію за цим Законом. |
| Про державну службу                                                                  | 10 грудня 2015 року.<br>№ 889-VIII    | Пенсійне забезпечення здійснюється відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування», існуючі на певний момент положення (до внесення змін) не можуть бути скасовані чи звужені іншими законодавчими актами.                                                                                                                                                                                                                                                 |
| Про статус народного депутата                                                        | 17 листопада 1992 року.<br>№ 2790-XII | Частина 12 ст. 20. Пенсійне забезпечення народних депутатів здійснюється відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування». У частині 17 зазначається, що існуючі на певний момент положення (до внесення змін) не можуть бути скасовані чи звужені іншими законодавчими актами.                                                                                                                                                                             |
| Про дипломатичну службу                                                              | 7 червня 2018 року.<br>№ 2449-VIII    | Ст. 10. Посадові особи дипломатичної служби користуються правами, визначеними для державних службовців Законом України "Про державну службу". Стаття 38. Пенсійне забезпечення дипломатичних службовців та адміністративних службовців здійснюється відповідно до Закону України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування».                                                                                                                                                       |

## Продовження табл. Б1

| 1                                                                                  | 2                                    | 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Про Національний банк України                                                      | 20 травня 1999 року.<br>№ 679-XIV    | Стаття 64. Установити, що з 1 січня 2007 року максимальний розмір пенсії або щомісячного довічного грошового утримання (з урахуванням надбавок, підвищень, додаткових пенсій, цільової грошової допомоги та пенсій за особливі заслуги перед Україною та інших доплат до пенсій, встановлених законодавством), призначених (перерахованих) у 2006-2007 роках відповідно до цього Закону не може перевищувати 12 мінімальних розмірів пенсії за віком та ін.                                                       |
| Про державну підтримку засобів масової інформації та соціальний захист журналістів | 23 вересня 1997 року.<br>№ 540/97-ВР | Стаття 16. У разі поранення, контузії, каліцтва, одержаних під час виконання службових обов'язків у місцях надзвичайних подій, журналіст або прирівняний до нього працівник має право на призначення дострокової пенсії за віком відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування", але не раніше ніж за п'ять років до досягнення чоловіками - 60 років, жінками - 55 років, за наявності страхового стажу не менше 25 років - для чоловіків і не менше 20 років - для жінок. |
| Про службу в органах місцевого самоврядування                                      | 7 червня 2001 року.<br>№ 2493-III    | Стаття 21. Установити, що з 1 січня 2007 року максимальний розмір пенсії або щомісячного довічного грошового утримання (з урахуванням надбавок, підвищень, додаткових пенсій, цільової грошової допомоги та пенсій за особливі заслуги перед Україною та інших доплат до пенсій, встановлених законодавством), призначених (перерахованих) у 2006-2007 роках відповідно до цього Закону не може перевищувати 12 мінімальних розмірів пенсії за віком та ін                                                        |
| Про наукову і науково-технічну діяльність                                          | 26 листопада 2015 року<br>№ 848-VIII | Стаття 37. Пенсійне забезпечення наукових (науково-педагогічних) працівників здійснюється відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування". Стаття 37 із змінами, внесеними згідно із Законом № 1774-VIII від 06.12.2016; в редакції Закону № 2148-VIII від 03.10.2017.                                                                                                                                                                                                       |
| Про прокуратуру                                                                    | 14 жовтня 2014 року; № 1697-VII      | Стаття 86. 1. Прокурори мають право на пенсійне забезпечення за вислугу років незалежно від віку за наявності на день звернення вислуги років не менше: - 20 років, у тому числі стажу роботи на посадах прокурорів не менше 10 років; і т. д. 2. Пенсія призначається в розмірі 60 відсотків від суми їхньої місячної (чинної) заробітної плати.                                                                                                                                                                 |

## Закінчення табл. Б1

| 1                                                                                            | 2                                 | 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Про судоустрій та статус суддів                                                              | 2 червня 2016 року<br>№ 1402-VIII | Стаття 142. Суддя у відставці, який не досяг віку, встановленого частиною першою цієї статті, отримує щомісячне довічне грошове утримання. При досягненні таким суддею віку, встановленого частиною першою цієї статті, за ним зберігається право на отримання щомісячного довічного грошового утримання або, за його вибором, призначається пенсія на умовах, визначених Законом України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" та ін       |
| Про судову експертизу                                                                        | 25 лютого 1994 року<br>№ 4038-XII | Стаття 18. Пенсії, призначені відповідно до законодавства України, розмір яких перевищує 150 відсотків прожиткового мінімуму, встановленого для осіб, які втратили працездатність, виплачуються в розмірі 85 відсотків призначеного розміру, але не менше 150 відсотків прожиткового мінімуму, встановленого для осіб, які втратили працездатність.                                                                                                           |
| Про Кабінет Міністрів України                                                                | 27 лютого 2014 року.<br>№ 794-VII | Стаття 57. Пенсійне забезпечення колишніх членів Кабінету Міністрів України здійснюється на загальних засадах відповідно до Закону України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування" і т.д.                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи | 28 лютого 1991 року<br>№ 796-XII  | Розділ VIII. Установити, що з 1 січня 2007 року максимальний розмір пенсії або щомісячного довічного грошового утримання (з урахуванням надбавок, підвищень, додаткових пенсій, цільової грошової допомоги та пенсій за особливі заслуги перед Україною та інших доплат до пенсій, встановлених законодавством), призначених (перерахованих) у 2006-2007 роках відповідно до цього Закону не може перевищувати 12 мінімальних розмірів пенсії за віком і т.д. |
| Митний кодекс України                                                                        | 13 березня 2012 року<br>№ 4495-VI | Стаття 588. 1. Пенсійне забезпечення посадових осіб митних органів здійснюється в порядку та на умовах, передбачених Законом України "Про державну службу" і т.д.                                                                                                                                                                                                                                                                                             |

Перелік законодавчих актів, згідно яких пільгові категорії громадян  
отримують надбавки до пенсій

| Назва Закону України:                                                                  | Дата прийняття. № закону            | Зміст надбавок до пенсійного забезпечення                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1                                                                                      | 2                                   | 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту                            | 22 жовтня 1993 року.<br>№ 3551-ХІІ  | Стаття 16. Особам, які мають особливі заслуги перед Батьківщиною (стаття 11) надаються такі пільги: 1) надбавки до пенсій або щомісячного довічного грошового утримання чи державної соціальної допомоги, що виплачується замість пенсії.                                                                     |
| Про реабілітацію жертв політичних репресій на Україні                                  | 17 квітня 1991 року.<br>№ 962-ХІІ   | Стаття 6. Реабілітованим громадянам відповідно до цього Закону час тримання під вартою, відбування покарання в місцях позбавлення волі, заслання або перебування на примусовому лікуванні зараховується у потрібному розмірі в стаж роботи для призначення трудових пенсій і т. д.                            |
| Про основні засади соціального захисту ветеранів праці та інших громадян похилого віку | 16 грудня 1993 року.<br>№ 3721-ХІІ  | Стаття 9. Особам, які мають особливі трудові заслуги перед Батьківщиною, надаються такі пільги: 1) надбавки до пенсій, які вони отримують, у розмірі 200 процентів мінімальної пенсії за віком, фінансування яких здійснюється за рахунок Державного бюджету України.                                         |
| Про пенсії за особливі заслуги перед Україною                                          | 1 червня 2000 року.<br>№ 1767-ІІІ   | Закон передбачає встановлення громадянам, які мають значні заслуги у сфері державної, громадської або господарської діяльності, досягнення у галузі науки, культури, освіти, охорони здоров'я, фізичної культури і спорту тощо, пенсій за особливі заслуги перед Україною.                                    |
| Про донорство крові і її компонентів                                                   | 23 червня 1995 року.<br>№ 239/95-ВР | Стаття 13. Отримання надбавки до пенсії у розмірі 10 відсотків від затвердженого прожиткового мінімуму на одну особу в розрахунку на місяць                                                                                                                                                                   |
| Про статус гірських населених пунктів в Україні                                        | 15 лютого 1995 року.<br>№ 56/95-ВР  | Стаття 6. Частина 2. Розмір державних пенсій, стипендій, всіх передбачених чинним законодавством видів державної матеріальної допомоги громадянам, які одержали статус особи, що працює, проживає або навчається на території населеного пункту, якому надано статус гірського, збільшується на 20 відсотків. |

## Закінчення табл. Б 2

| 1                                                                                                                                                                                                                   | 2                                   | 3                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Про жертви нацистських переслідувань                                                                                                                                                                                | 23 березня 2000 року.<br>№ 1584-III | Стаття 6. Дружинам (чоловікам) померлих осіб з інвалідністю, зазначених у статті 6-2 цього Закону, які не одружилися вдруге, пенсії або щомісячне довічне грошове утримання та ін                                                                                                                                                                          |
| Про статус і соціальний захист громадян, які постраждали внаслідок Чорнобильської катастрофи                                                                                                                        | 28 лютого 1991 року.<br>№ 796-XII   | Розділ VIII. Статті 50;51. Особам, віднесеним до категорії 12,3, призначається щомісячна додаткова пенсія за шкоду, заподіяну здоров'ю, у порядку та розмірах, встановлених Кабінетом Міністрів України. Статті 52 -54. Щомісячна компенсація сім'ям за втрату годувальника внаслідок Чорнобильської катастрофи. Стаття 55. Умови надання пенсій за віком. |
| Крім того законодавством передбачені надбавки окремим категоріям громадян: на непрацездатних членів сім'ї; на догляд одиноким пенсіонерам та інвалідам війни; сім'ям за втрату годувальника; працюючим пенсіонерам. |                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

*Джерело:* розроблено автором



## Динаміка демографічних змін, пов'язаних із системою пенсійного забезпечення в Україні у 1991-2020 рр. (тис. осіб)

Таблиця В1

Динаміка демографічних змін, пов'язаних із системою пенсійного забезпечення в Україні у 1991-2000 рр. (тис. осіб)

| Демографічний показник        | Роки                |       |       |       |        |        |        |       |        |       |
|-------------------------------|---------------------|-------|-------|-------|--------|--------|--------|-------|--------|-------|
|                               | 1991                | 1992  | 1993  | 1994  | 1995   | 1996   | 1997   | 1998  | 1999   | 2000  |
| Кількість пенсіонерів         | 13100               | 13600 | 14200 | 14500 | 14500  | 14487  | 14487  | 14534 | 14520  | 14529 |
| Кількість зайнятого населення | Відсутні єдині дані |       |       |       | 24125  | 24114  | 23755  | 22998 | 19947  | 20175 |
| Кількість населення України   | 51 944              | 52056 | 52244 | 52114 | 51 728 | 51 297 | 50 818 | 50371 | 49 918 | 49429 |

Таблиця В2

Динаміка демографічних змін, пов'язаних із системою пенсійного забезпечення в Україні у 2001-2010 рр. (тис. осіб)

| Демографічний показник        | Роки   |        |        |        |        |        |        |        |        |        |
|-------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                               | 2001   | 2002   | 2003   | 2004   | 2005   | 2006   | 2007   | 2008   | 2009   | 2010   |
| Кількість пенсіонерів         | 14447  | 14423  | 14376  | 14347  | 14065  | 14050  | 13937  | 13819  | 13750  | 13721  |
| Кількість зайнятого населення | 19971  | 20091  | 20163  | 20295  | 20680  | 20730  | 20904  | 20972  | 20 191 | 20266  |
| Кількість населення України   | 48 923 | 48 457 | 48 003 | 47 622 | 47 280 | 46 929 | 46 646 | 46 372 | 46 143 | 45 962 |

Таблиця В3

Динаміка демографічних змін, пов'язаних із системою пенсійного забезпечення в Україні у 2011-2020 рр. (тис. осіб)

| Демографічний показник            | Роки  |        |        |        |        |        |        |        |       |       |
|-----------------------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|
|                                   | 2011  | 2012   | 2013   | 2014   | 2015   | 2016   | 2017   | 2018   | 2019  | 2020  |
| Кількість пенсіонерів (тис. осіб) | 13738 | 13821  | 13640  | 13533  | 12147  | 12296  | 11956  | 11725  | 11470 | 11335 |
| Кількість зайнятого населення     | 20324 | 20354  | 20404  | 18073  | 16443  | 16277  | 16 156 | 16 360 | 16668 | 15307 |
| Кількість населення України       | 45778 | 45 633 | 45 553 | 45 426 | 42 929 | 42 760 | 42584  | 42386  | 42153 | 41703 |

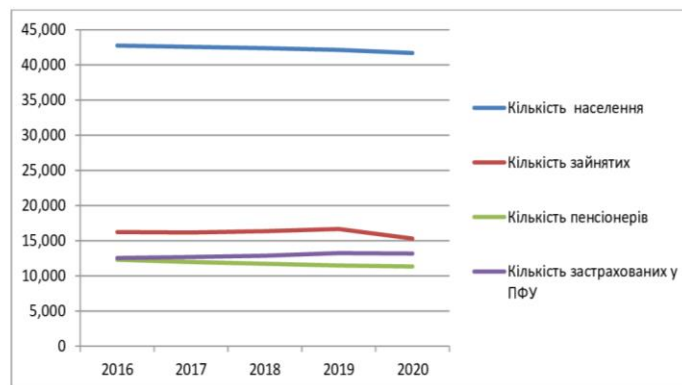


Рис.В.1. Динаміка демографічних змін, пов'язаних із системою пенсійного забезпечення в Україні у 2016-2020 рр. (тис. осіб).

*Джерело:* розроблено автором на основі [115-117]



