

**ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ УПРАВЛІННЯ
ТА ПРАВА ІМЕНІ ЛЕОНІДА ЮЗЬКОВА
ФАКУЛЬТЕТ УПРАВЛІННЯ ТА ЕКОНОМІКИ**

Кафедра: публічного управління та адміністрування

МАГІСТЕРСЬКА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня магістра
на тему:

**Державне управління у сфері
пенсійного забезпечення України**

Виконала: студентка магістратури
за спеціальністю 281 Публічне
управління та адміністрування
заочної форми навчання

Трохимович Руслана

Миколаївна

(прізвище та ініціали)

**Керівник: Войцещук Андрій
Дмитрович,**
д.е.н., доцент, професор
кафедри

(прізвище та ініціали)

Рецензент:

(прізвище та ініціали)

Анотація

Трохимович Р.М. Державне управління у сфері пенсійного забезпечення України. Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису. Магістерська робота на здобуття освітнього ступеня магістра за спеціальністю 281 Публічне управління та адміністрування. Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова, Хмельницький, 2022. 72 с.

Розглянуто сутність та характерні риси державного управління у сфері пенсійного забезпечення, визначено функції та значення пенсійного забезпечення. Систематизовано зарубіжний досвід страхового методу фінансування пенсійних зобов'язань держави.

Розглянуто інституційне забезпечення державного управління у сфері пенсійного забезпечення в Україні. Охарактеризовано фінансово-економічні механізми державного управління у сфері пенсійного забезпечення в Україні. Розглянуто динаміку доходів і витрат Пенсійного фонду України, розмір дефіциту, що свідчить про значне навантаження на державний бюджет та неспроможність діючої системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування забезпечити гідний рівень життя пенсіонерів.

З метою визначення напрямів реформування системи обов'язкового пенсійного страхування проведено оцінки ефективності пенсійних систем окремих країн за такими показниками як коефіцієнт фінансової стійкості та коефіцієнт фінансової ефективності. Доведено, що в Україні сьогодні сукупні внески до ПС значно нижчі за розмір довічних пенсійних виплат, що характеризує систему як неефективну та зумовлено низькою тривалістю життя на пенсії (12,5 років). З метою поповнення дефіциту бюджету Пенсійного фонду України обґрунтовано доцільність запровадження обов'язкової сплати страхових внесків у розмірі не менш фіксованого платежу щодо всіх застрахованих осіб (окрім, визначених категорій). Запровадження такого фіксованого платежу сприятиме мінімізації дефіциту бюджету Пенсійного фонду України і слугуватиме стимулом для легалізації зайнятості та виведення заробітної плати з «тіні».

Ключові слова: пенсійне страхування, пенсійне забезпечення, солідарна пенсійна система, накопичувальна пенсійна система, страхові платежі, пенсійний вік, Пенсійний фонд України.

Summary

Trokhimovych R.M. State administration in the field of pension provision of Ukraine. Qualifying scientific paper on copywriting. Master's degree work for obtaining an open master's degree in the specialty 281 Public management and administration. Khmelnytskyi Leonid Yuzkov University of Management and Law, Khmelnytskyi, 2022. 72 p.

On the basis of the analysis of the literature, the effectiveness of the functioning of the organs of the Sovereign Tax Service of Ukraine in the context of tax control was given; to see the main criteria for the effective functioning of the bodies of tax control, to propose окремі indications for express assessment, relevant at the current stage of social and economic benefits.

In the qualification work, the essence and characteristic features of the solidarity system of mandatory state pension insurance were investigated; systematized foreign experience of the insurance method of financing state pension obligations; the institutional support for the management of the solidarity system of mandatory state pension insurance in Ukraine is considered; the financial and economic mechanisms of managing the solidarity system of mandatory state pension insurance in Ukraine were analyzed; proposals for improving the management processes of the solidarity system of mandatory state pension insurance in Ukraine have been developed.

Keywords: pension insurance, pension provision, solidarity pension system, accumulative pension system, insurance payments, retirement age, Pension Fund of Ukraine.

ЗМІСТ

ВСТУП.....	5
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ	8
1.1. Сутність та характерні риси державного управління у сфері пенсійного забезпечення	8
1.2. Зарубіжний досвід державного управління у сфері пенсійного забезпечення	18
РОЗДІЛ 2. СУЧАСНИЙ СТАН ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ
2.1. Інституційне забезпечення державного управління у сфері пенсійного забезпечення в Україні.....
2.2. Фінансово-економічні механізми державного управління у сфері пенсійного забезпечення в Україні.....	33
РОЗДІЛ 3. НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ	43
3.1. Реформування системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування в Україні	43
3.2. Розвиток накопичувальної системи пенсійного забезпечення в Україні	55
ВИСНОВКИ.....	63
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	66

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Старіння населення є серйозним довгостроковим викликом розвитку національних пенсійних систем незалежно від моделей їх функціонування. У більшості країн проводяться реформи, спрямовані на адаптацію до нових демографічних реалій. Пакет реалізованих реформ включає підвищення пенсійного віку, зниження коефіцієнта заміщення або введення фактору стійкості, що пов'язує пенсію з очікуваною тривалістю життя. Але залежно від специфіки країни та соціально-економічних умов реалізовані заходи у побудованих пенсійних моделях відрізнятимуться ступенем стійкості та вразливості до тих чи інших викликів.

Протягом трьох десятиліть в нашій країні відбувається реформування та вдосконалення пенсійної системи, але досі не досягнуто її збалансованості та фінансової стійкості. У різний час як зразок використали досвід побудови пенсійної системи в Чилі та Швеції. Але якщо чилійська та шведська пенсійні реформи вважаються успішними, то черговий етап вітчизняної пенсійної реформи стикається із серйозними проблемами, які потребують внесення додаткових коригувань. Сформовані на сьогодні напрацювання у сфері реформування системи загальнодержавного пенсійного страхування весь час відтермінуються, а відтак і надалі продовжують накопичуватись проблеми, пов'язані із збалансованістю та фінансовою самодостатністю пенсійної системи. Зазначене актуалізує обрану тематику дослідження та зумовлює необхідність пошуку шляхів удосконалення управління солідарною системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування в Україні.

Аналіз рівня розробленості теми. Дослідження питань та явищ, пов'язаних із функціонуванням та реформуванням пенсійного забезпечення, знайшло відображення у працях таких українських учених, як Андріїв В.В. [1-3], Буряченко О.Є. [5], Гаманкова О. О., Димніч О. В. [6], Мартиненко Н.В. [11], Микитюк Ю.І., Кавецький А.С. [12], Похил Н. [14], Рудик В.А. [21], Сташків Б.І. [24], Теслюк С.А. [25], Януль І. Є. [31] та ін. Однак їх дослідження достатньо

розрізнені і в більшості випадків стосуються питань фінансових механізмів управління солідарною системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування в Україні. Натомість особливості збалансування пенсійної системи носять фрагментарний характер. Вищезазначене зумовило вибір теми, її актуальність, визначило мету та завдання дослідження.

Мета та завдання роботи. Метою магістерської роботи є обґрунтування теоретичних положень та практичних пропозицій щодо удосконалення державного управління у сфері пенсійного забезпечення в Україні. Для досягнення поставленої мети в роботі були поставлені та вирішені такі **завдання:**

- визначити сутність та характерні риси державного управління у сфері пенсійного забезпечення;
- систематизувати зарубіжний досвід державного управління у сфері пенсійного забезпечення;
- провести аналіз інституційного забезпечення державного управління у сфері пенсійного забезпечення в Україні;
- дослідити фінансово-економічні механізми державного управління у сфері пенсійного забезпечення в Україні;
- розробити пропозиції щодо реформування системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування;
- запропонувати напрями розвитку накопичувальної системи пенсійного забезпечення.

Об'єктом дослідження є суспільні відносини, що складаються в процесі державного управління у сфері пенсійного забезпечення в Україні.

Предметом дослідження є теоретичні та практичні пропозиції щодо удосконалення державного управління у сфері пенсійного забезпечення в Україні.

Методи дослідження. Для вирішення поставлених завдань при написанні магістерської роботи використана система загальнонаукових та спеціальних методів дослідження, зокрема: аналізу та синтезу – для упорядкування

понятійно-категоріального апарату; методи порівняльного та статистичного аналізу - для аналізу фінансово-економічних механізмів державного управління у сфері пенсійного забезпечення в Україні; таблично-графічний метод – для візуального представлення динаміки показників функціонування пенсійної системи України; системний аналіз – для визначення проблем та напрямів удосконалення державного управління у сфері пенсійного забезпечення в Україні.

Інформаційною базою роботи законодавчі та нормативні акти України, які визначають процеси здійснення державного управління у сфері пенсійного забезпечення, наукові праці зарубіжних і вітчизняних авторів з проблем пенсійного забезпечення, аналітичні матеріали і фінансова звітність Пенсійного фонду України.

Практичне значення. Опрацьовані в роботі теоретичні положення та практичні рекомендації щодо введення мінімальної суми пенсійних внесків можуть бути використані в подальшому реформування Пенсійної системи України з метою забезпечення її збалансування.

Структура та обсяг магістерської роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків та пропозицій, списку використаних джерел з 63 найменувань. Матеріали роботи містять 9 рисунків та 7 таблиць. Загальний обсяг роботи складає 72 сторінки.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

1.1. Сутність та характерні риси державного управління у сфері пенсійного забезпечення

Сучасна пенсійна система дуже впливає на стабільність усієї фінансової системи держави, збалансованість державного та місцевого бюджетів. У той самий час слід зазначити, що ступінь вивченості питань функціонування та розвитку пенсійної системи дуже відстає від потреб сучасної практики. Потребує розробки й уточнення понятійно-категоріальний апарат, який використовується щодо пенсійної системи: його полісемантичність, невизначеність створюють чималі складнощі під час аналізу проблем пенсійної системи як у теорії, так і у практичній роботі.

Більшість вітчизняних дослідників відносять пенсійне забезпечення до системи соціального захисту населення, розглядаючи його як найважливіший компонент державної соціальної політики. Соціальний захист включає систему різноманітних форм і напрямків. Так, деякі автори виділяють наступні основні форми соціального захисту: особистий матеріальний самозахист, громадська благодійність, громадська солідарність, державне соціальне забезпечення та допомога, а також корпоративні системи соціального захисту [12].

Інша група авторів серед форм соціального захисту виділяє: соціальне забезпечення, соціальну допомогу, соціальне страхування та благодійність [3].

У свою чергу, кожна з названих форм може бути розглянута стосовно захисту від ризиків, пов'язаних зі старістю, інвалідністю, втратою годувальника (те, що становить суть пенсійної системи).

Водночас у літературі перелічені форми соціального захисту трактуються неоднозначно [15]. Так, викликає суперечки трактування терміну «соціальне забезпечення». Наприклад, автори підручника «Право соціального забезпечення

України» вважають, що «під соціальним забезпеченням в даний час слід розуміти форму вираження соціальної політики держави, спрямованої на матеріальне забезпечення певних категорій громадян із коштів державного бюджету та спеціальних позабюджетних державних фондів у разі настання подій, визнаних державою на цьому етапі свого розвитку соціально значимими, із єдиною метою вирівнювання соціального становища цих громадян порівняно із іншими членами суспільства» [24]. У цій дефініції йдеться лише про певну категорію громадян, які включені до системи соціального забезпечення, і лише у разі настання подій, що визнаються державою соціально значущими. На наш погляд, таке трактування цього феномену, по-перше, не зовсім зрозуміле, оскільки в ньому не позначено самі соціальні групи, що потрапляють до системи соціального забезпечення; по-друге, в економічній літературі вже давно утвердилося поняття «соціальні ризики», які повинні братися за основу при аналізі видів та способів соціального забезпечення.

Аналіз дефініцій терміну «соціальне забезпечення» показав, що існують як вузьке, так і широке його трактування. У широкому трактуванні сюди включають такі види соціального забезпечення, як медичне, пенсійне, власне соціальне [21]. У вузькому трактуванні під соціальним забезпеченням мається на увазі лише виплата пенсій, допомог та соціальне обслуговування [10].

Однак у кожному з вищеназваних варіантів серед видів соціального забезпечення названо пенсійне забезпечення.

Термін «пенсійне забезпечення» є досить ємним і включає різні форми соціального захисту населення від соціальних ризиків, пов'язаних з настанням старості, інвалідністю, втратою годувальника. Щонайменше можна говорити про кілька значень терміну «пенсійне забезпечення». У широкому значенні «до нього включаються не тільки обов'язкові та додаткові пенсійні програми, а й інші системи, що дозволяють підтримувати певний рівень та стандарти життя у пенсійному віці (наприклад, системи охорони здоров'я, соціального обслуговування тощо)» [1].

Вузьке трактування терміну передбачає, що з пенсійного забезпечення виключається пенсійне страхування [1]. Однак ситуація ускладнюється тим, що самі зазначені поняття чітко не визначені, а межі між ними рухливі. Досить часто порушується питання про паралельне та рівнозначне існування процесів, позначених цими термінами, залежно від методів фінансування та формування грошових фондів. При фінансуванні у вигляді прямих асигнувань із бюджету використовують термін «пенсійне забезпечення», а при застосуванні страхових методів для формування спеціальних фондів – термін «пенсійне страхування» [31].

Цікавий підхід, запропонований А. А. Григор'євим, Д. Н. Єрмаковим, Ю. Ю. Фіногеновою та іншими авторами. Як пише Ю. Ю. Фіногенова, «пенсійне забезпечення» – це поняття, що охоплює призначення та виплату всіх існуючих видів пенсій, а поняття «пенсійне страхування» є формою пенсійного забезпечення громадян, і ці поняття відносяться як загальне до приватного» [26]. На наш погляд, цей підхід дозволяє розглянути всі види пенсій у межах пенсійної системи, поєднавши ті, що формуються та виплачуються державою; роботодавцями через обов'язкове та добровільне пенсійне страхування; самими громадянами (добровільне пенсійне страхування).

Таким чином, термін «пенсійне забезпечення» розглядається у широкому трактуванні, яке включає всі види пенсій, що формуються і виплачуються в рамках пенсійної системи, серед його форм – державне пенсійне забезпечення (вузьке трактування даного терміну) та пенсійне страхування (обов'язкове та добровільне). Саме в такому аспекті цей термін і буде використовуватись у дослідженні надалі стосовно системи пенсійного забезпечення.

В багатьох розвинутих країнах поруч із системою державного пенсійного забезпечення функціонує недержавне пенсійне забезпечення (страхування). Враховуючи стратегічні орієнтири із застосування такої моделі в Україні, розглянемо сутність цієї складової.

Деякі автори вважають, що застосування терміна «недержавне пенсійне забезпечення» щодо основної діяльності недержавних пенсійних фондів

(виплати додаткових пенсій), діяльності страхових компаній (у разі тих чи інших форм пенсійного страхування) не цілком обґрунтовано, оскільки організація недержавного пенсійного забезпечення відбувається на страхових засадах. Тому коректніше було б назвати це системою недержавного пенсійного страхування [13]. На наш погляд, допустиме вживання обох понять, якщо виходити з того, що «пенсійне забезпечення» – це родове поняття, а «пенсійне страхування» – поняття, що відображає одну з форм пенсійного забезпечення.

У теоретико-методологічному аспекті важливим є і розкриття співвідношення понять «недержавне пенсійне забезпечення» та «обов'язкове пенсійне забезпечення». Іншими словами, чи включаються обов'язкові форми пенсійного забезпечення до системи недержавного пенсійного забезпечення?

Вирішення зазначеного питання має не тільки теоретико-пізнавальний, а й практичний інтерес. Так, у зв'язку з можливістю участі недержавних пенсійних фондів в обов'язковому пенсійному страхуванні при успішному завершенні пенсійної реформи виникає питання про включення цього виду страхування до складу недержавного пенсійного забезпечення. Незважаючи на юридичні аспекти переходу права власності на кошти пенсійних накопичень від держави до недержавних пенсійних фондів, обов'язкове пенсійне страхування в даному випадку є складовою державного пенсійного страхування, де як страховик виступає приватний інститут – недержавний пенсійний фонд. Проте питання про право власності на пенсійні резерви та накопичення є дискусійним і впливає на неоднозначність не лише у трактуванні понятійного апарату у сфері пенсійного забезпечення, а й у галузі податкової політики.

Загальна структура форм пенсійного страхування представлена на рис. 1.1. Організація та управління пенсійним забезпеченням є найважливішою часткою соціальної функції держави, що реалізується в її соціальній політиці. Водночас можливі різні варіанти формування та проведення даної політики у сфері пенсійного забезпечення.

Так, аналіз сучасних пенсійних систем дозволяє виділити кілька різновидів їх теоретико-методологічних підстав: це доктрина лібералізму, що

трансформувалася на межі XIX-XX століть у соціальний лібералізм, який, на відміну від класичного лібералізму, допускав участь держави у соціальній сфері; етатизм, що виходить із превалюючої ролі держави в названій сфері та також модернізований у XX столітті у більш м'який варіант участі держави у розробці та проведенні соціальної політики (дирижизм, моделі «третього шляху» тощо).

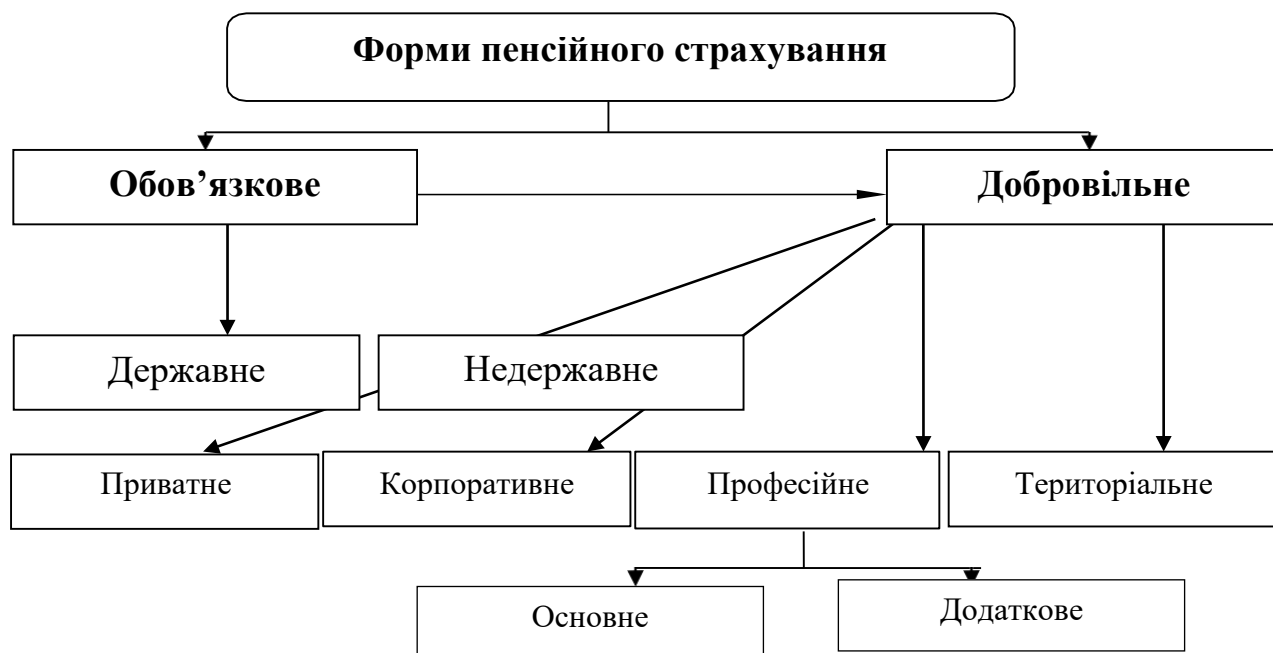


Рисунок 1.1 – Форми пенсійного страхування

Примітка. Систематизовано автором

Незважаючи на велику кількість теорій в економічній науці, що так чи інакше торкаються ролі держави в соціально-економічній сфері в умовах ринку, всі їх можна звести до двох основних підходів: підхід, що йде від розробок А. Сміта і який будується на принципах невтручання держави в регулювання ринкового господарства та соціальної сфери – принцип «laissez faire», «невидимої руки», яка підштовхує приватних виробників до дії на загальне благо, принципу саморегулювання ринкового механізму; і підхід, що передбачав активну роль держави у розвитку економічної та соціальної сфер (що було чітко зафіксовано в концепції, розробленій Дж. Кейнсом).

І зараз теоретики економічної науки так чи інакше повертаються до названих ідей, прагнучи пристосувати їх до сучасних реалій. Наприклад, ідеї А. Сміта ми знаходимо у концепції Р. Коуза, який стверджує, що «Пряме

урядове регулювання не завжди дає кращі результати, ніж надання проблеми на волю ринку або фірми» [9]. Про мінімізацію ролі держави у житті говорив і Ф. Хайек [30].

До цих теоретико-методологічних концепцій слід додати й ті з них, у яких було переосмислено підходи до людини в умовах ринку (концепція людського капіталу Г. Беккера та ін.); ролі соціальної сфери у суспільному виробництві (модель взаємодії економічних та соціальних змінних Г. Мюрдаля та ін.).

На основі цих теоретико-методологічних концепцій у більшості розвинених країн склалася модель соціально орієнтованої держави. Саме на цю державу було покладено функцію щодо створення умов для задоволення на достатньому рівні комплексу найбільш значущих потреб всього населення, у тому числі й щодо питань пенсійного забезпечення. Цікаво відзначити, що сама специфіка соціальної політики розвинених західноєвропейських держав у той чи інший історичний період відбивала положення поширеної на той момент теорії.

Так, у першій третині ХХ століття на базі кейнсіанства формується концепція етатизму, яка поєднує різноманітні за своїм соціально-економічним змістом теорії, але в якій домінує теза про активне використання важелів держави в економічній та соціальній сферах життя суспільства. У низці країн (США, Великобританія та ін.) саме етатизм у 1950–1970 роках як теоретико-методологічний каркас брався за основу формування економічної та соціальної політики. Слід зазначити, що етатизм передбачав розгортання державних соціальних програм. Але саме це і призвело до того, що до кінця 1970-х років бюджети провідних держав не витримали величезних соціальних видатків, та й саме населення цих країн було «заражене» настроями утриманства.

Критики етатизму справедливо вказували на низку вразливих положень цього вчення, а саме: допущення дефіциту державного бюджету з метою збільшення державного попиту, покриття даного дефіциту за допомогою позик та друку грошей, що неминуче вело до зростання інфляції; запровадження високої ставки податків для збільшення державних доходів, що підривало

матеріальну зацікавленість і працівників, і роботодавців у збільшенні заробітків та підвищенні розмірів прибутку.

На зміну ідеям етатизму прийшли ідеї неолібералізму, який був представлений на той час трьома школами: чиказькою (М. Фрідмен), лондонською (Ф. Хайєк) та фрайбурзькою (В. Ойкен). Незважаючи на деякі відмінності в концепціях представників цих шкіл (їх об'єднує спільність методології, а не концептуальні положення), всі вони виходили з визнання та необхідності забезпечення більшої свободи суб'єктам господарювання не тільки в економіці, а й у соціальній сфері. В межах соціальної політики це виражалося, наприклад, у заходах стимулювання розвитку приватних пенсійних схем. Саме недержавне пенсійне забезпечення мало зіграти, за задумом цих теоретиків, провідну роль у пенсійній системі провідних країн [30]. Разом з тим, прихильники концепції неолібералізму усвідомлювали, що держава не може піти з соціальної сфери зовсім. Тим самим їх роль тут хоч і обмежувалася, але визнавалася.

Корисно проводити різницю між теоретичними концепціями і практичними рішеннями. Теорії та практика кореспондують, але не збігаються. Наприклад, концепції німецьких неолібералів В. Ойкена, В. Ріпці та соціальна політика Г. Шредера, Г. Коля далеко не однозначні, хоча й вважалося, що в той час правлячі кола Німеччини дотримуються курсу неолібералів. Проте як антиінфляційні заходи, наприклад, М. Фрідмен – один із теоретиків теорії ліберальної держави – запропонував не лише жорстко обмежити видачу кредитів, скоротити друк грошей, а й зменшити соціальні програми, переглянути систему державного пенсійного забезпечення [29].

Надалі «соціальний лібералізм», що виник, вже допускав активну участь держави саме у соціальній сфері. У зв'язку з цим цікаві ідеї німецького економіста Ойкена. Його теорія економічних порядків стала методологічною основою «соціального ринкового господарства», встановленого в Німеччині у післявоєнний період, виступає орієнтиром соціальної політики, у тому числі у сфері пенсійного забезпечення та на сьогодні.

Однак згодом ні кейнсіанство, навіть у його сучасних формах, ні модернізований неолібералізм не влаштували ні теоретиків економічної науки, ні практиків, які реалізують соціальну політику. Вітала ідея переосмислення колишніх уявлень. І П. Самуельсон успішно реалізував таке переосмислення у своїх теоретичних розробках, започаткувавши школу «великого неокласичного синтезу» [22].

Підхід Самуельсона базувався на таких принципах: державне регулювання повною мірою повинне застосовуватися там, де йдеться про найповніше задоволення публічних інтересів (насамперед у соціальній сфері, у тому числі й у пенсійному забезпеченні); задоволення приватних запитів має використовуватися ринкове саморегулювання, держава тут створює лише довгострокові правила гри; за допомогою регулюючих сил ринку та державного регулювання можливе досягнення макроекономічної збалансованості попиту та пропозиції.

Ціла низка країн вибрала саме такий підхід, вибудувавши на ньому модель соціальної політики, хоча ця модель була конкретизована до умов тієї країни, де вона застосовувалася (так, у яких країнах роль держави була мінімізована, як у США, в інших – розглядалася як максимально допустима в рамках змішаної моделі, наприклад у Швеції).

Аналізуючи економічні теорії щодо розвитку соціальної сфери, слід звернути увагу, що всі вони так чи інакше вирішують питання про роль держави в даній сфері. Наочним втіленням різної ролі держави у пенсійному забезпеченні у світовій практиці виступають моделі О. Бісмарка та У. Беверіджа [20]. Роль держави мінімізується в першій із названих моделей і максимально збільшується в другій.

По-різному у цих моделях трактується й сама пенсія. Пенсія, за Беверіджем, це компенсація працівникові втраченого заробітку, що забезпечує на старості захист від бідності, гарантує рівень доходу, розрахованого на основі прожиткового мінімуму в країні. Йдеться про пенсію, одержану в системі державних гарантій.

Згідно з Бісмарком, пенсія в системі обов'язкового пенсійного страхування – це відкладена частина заробітної плати працівника, вона гарантує йому рівень життя, розрахований на основі сплачених роботодавцем (спільно з працівником) страхових внесків із фонду оплати праці та тривалості страхового стажу застрахованої особи.

У вітчизняному законодавстві пенсія трактується як «щомісячна пенсійна виплата в солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, яку отримує застрахована особа в разі досягнення нею передбаченого Законом пенсійного віку чи визнання її особою з інвалідністю, або отримують члени її сім'ї у випадках, визначених цим Законом України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування»[15]. Такий підхід до трактування пенсії виходить з моделі Беверіджа, коли пенсія виступає саме як компенсація втраченого заробітку. Однак двоїстість економічної та фінансової сутності пенсійної системи України – два основні канали її фінансування – бюджетні кошти та страхові внески (наприклад, наявність базової частини трудової пенсії наближає цю систему до моделі Беверіджа та одночасно страхові принципи формування страхової частини трудової пенсії зближують цю модель пенсійної системи з моделлю Бісмарка) – передбачає необхідність поєднання двох названих вище трактувань пенсії.

Метою пенсійного забезпечення виступає захист осіб від ризиків в старості, настання інвалідності та у разі втрати годувальника. Сутність категорії «пенсійне забезпечення» проявляється у її функціях. В економічній літературі функції пенсійного забезпечення практично не аналізуються, незважаючи на те, що вони є важливим елементом теоретичного дослідження цієї категорії економічних відносин.

Економічні функції полягають у заміщенні тимчасово або постійно втрачених доходів осіб при настанні вищеназваних випадків; у розподілі частини доходів працюючого населення через страхові внески, а також бюджетних коштів на виплату пенсій нинішнім пенсіонерам. Економічною особливістю пенсійного забезпечення є те, що воно істотно впливає на процес відтворення

робочої сили. Тут ми маємо право розглядати його як економічну категорію, що впливає як на процес відтворення сукупної робочої сили, так і на суспільне відтворення загалом. Ефективна сучасна система пенсійного забезпечення має наочно демонструвати зв'язок між доходами працюючих та наступними розмірами їх пенсій. У процесі розширеного відтворення пенсійне забезпечення функціонує як реальна суспільна потреба.

Соціальна функція передбачає забезпечення гідного життя пенсіонерам. Крім того, ця функція передбачає вирішення протиріч, з одного боку, між працюючими та непрацюючими членами суспільства, а з іншого – між молодим та літнім поколіннями. У цьому аспекті пенсійне забезпечення спрямоване на узгодження економічних інтересів між непрацездатними членами суспільства та тією частиною суспільства, що створює матеріальні блага.

Політична функція передбачає виконання гарантованих норм соціального захисту; підтримку соціальної стабільності у суспільстві; забезпечення єдності та згоди суспільства, з одного боку, та чинної влади – з іншого.

Таким чином, пенсійне забезпечення як економічна категорія включає сукупність суспільно-економічних відносин з приводу:

- перерозподілу частини національного доходу з метою забезпечення регулярних грошових виплат, що надаються громадянам при досягненні певного віку, настання інвалідності, у разі втрати годувальника, а також за вислугу років та особливі заслуги перед державою;

- розподілу економічних наслідків соціальних ризиків у випадках настання граничного віку, інвалідності, втрати годувальника між усіма учасниками трудової діяльності шляхом індивідуально-колективного резервування частини своїх поточних доходів (заробітної плати) за допомогою страхових та державних механізмів управління та контролю.

Найбільш типовими видами пенсійного забезпечення є [2]:

- системи універсальних допомог (виплачуються державою за рахунок податкових надходжень у фіксованому та однаковому для всіх одержувачів розмірі);

– системи соціальної допомоги (надаються чітквизначеним категоріям громадян, які не мають у своєму розпорядженні достатніх матеріальних засобів для задоволення життєво важливих потреб, фінансуються з державного або місцевих бюджетів);

– системи соціального страхування (пенсії по старості та інші допомоги надаються особам на основі даних про сплату внесків за весь період їх трудового життя; принципи та основні положення функціонування таких систем визначаються державою);

– обов'язкові накопичувальні пенсійні програми (обов'язкові накопичувальні пенсійні програми, активами яких керують приватні фінансові структури; приватні фонди, які є накопичувальними програмами та керуються державними структурами);

– недержавні додаткові (приватні) пенсійні системи (додаткові професійні пенсійні системи – галузеві або корпоративні та індивідуальні пенсійні програми).

Підсумовуючи, слід зазначити, що питання життєздатності національної пенсійної системи дуже багатогранний. Приведення рівня пенсійного забезпечення населення до світових стандартів потребує проведення часто непопулярних, але вкрай необхідних фіскальних та структурних реформ. Сьогоднішній день показує, що функціонування добровільної пенсійної системи неможливо без постійних стимулів розвитку, а примусова корпоративна система вкрай обтяжлива. Одним з головних факторів успіху є чітке комплексне бачення розвитку ситуації та формування ефективних відносин у межах трикутника «влада — бізнес — суспільство».

1.2. Зарубіжний досвід державного управління у сфері пенсійного забезпечення

Пенсійне страхування є ядром державного соціального страхування, державної соціальної політики. Незважаючи на тривалий період реалізації

пенсійної реформи, залишається безліч проблем, у тому числі низький рівень пенсійного забезпечення, незбалансованість бюджету Пенсійного фонду України, його хронічна залежність від міжбюджетних трансфертів із державного бюджету, які посилюються економічними дисбалансами в умовах війни. Все вищевикладене викликає необхідність вдосконалення інститутів пенсійного забезпечення та соціального страхування з урахуванням зарубіжного досвіду, що й визначило актуальність проведеного дослідження.

Використання різних моделей пенсійних систем за кордоном ґрунтується на різноманітних інститутах соціального захисту: державне соціальне забезпечення, обов'язкове соціальне страхування, добровільне накопичувальне страхування, особисте пенсійне страхування та ін. Як правило, побудовані за накопичувальною або розподільчою концепцією моделі пенсійних систем у чистому вигляді зустрічаються рідко. Здебільшого використовуються комбіновані моделі, відмінності яких у домінуванні одного з інститутів.

В англomовних країнах пенсія розглядається як спонсорований роботодавцем пенсійний план, який забезпечує щомісячний дохід пенсіонерам. На Заході існують два основні типи пенсійних планів: а) із встановленими виплатами та б) із встановленими внесками, тобто розрізняються механізмом здійснених виплат [12].

Пенсійними планами із встановленими виплатами роботодавець гарантує, що працівник отримає певну суму грошових виплат після виходу на пенсію, незалежно від того, наскільки добре працює базовий інвестиційний пул (пенсійний капітал). За допомогою пенсійних планів із встановленими внесками роботодавець самостійно вносить страхові внески за працівника, але остаточний розмір грошових виплат, які отримують працівники, залежить від ефективності інвестицій пенсійного капіталу (інвестиційного пулу).

Розмір пенсії фізичної особи, як правило, залежить від: кількості років, протягом яких працівник пропрацював у приватному або державному секторах, що пропонують пенсійний план (страховий стаж), віку працівника при виході на

пенсію та компенсації працівникові або при виході на пенсію або протягом будь-якого іншого періоду, визначеного пенсійним планом [7].

У всьому світі в даний час пенсійні системи знаходяться під великим тиском, ніж будь-коли раніше, через зростання очікуваної тривалості життя, збільшення державного боргу, невизначених економічних умов, ризику інфляції та переходу до пенсійних планів із встановленими внесками.

У таблиці 1.1 наведено ставки страхових внесків окремих. Проаналізувавши їх, можна відзначити широку амплітуду: від 9,23% у Мексиці (найнижча ставка) до 59,2% у Франції (найвища ставка), причому ставка страхових внесків для фізичних осіб була знижена на 1,3 п.п. та склала 14,2% у 2019 р.

Таблиця 1.1. Ставки страхових внесків (СВ) на соціальне страхування у зарубіжних країнах, %

Країна	СВ для компаній	СВ для працівників	Загальна ставка СВ
Франція	45	14,2	59,2
Китай	37	11	48
Італія	30	9,49	39,49
Іспанія	29,9	6,35	39,39
Бразилія	28,8	11	39,8
Аргентина	26,7	17	43,7
Туреччина	22,5	15	37,5
Нідерланди	19,8	27,65	47,45
Німеччина	19,44	19,63	39,07
Сінгапур	17	20	37
Японія	14,75	14,45	29,2
Великобританія	13,8	12	25,8
Індія	12	12	24
Саудівська Аравія	12	10	22
Південна Корея	10,4	8,41	18,81
Австралія	9,5	2	11,5
США	7,65	7,65	15,3
Мексика	7,58	1,65	9,23
Канада	7,37	6,72	14,09
Швейцарія	6	6	12
Індонезія	5,74	4	9,74
ПАР	1	1	2

Примітка. Складено автором за даними [23]

Як видно з табл. 1.1, у всіх державах платниками страхових внесків на обов'язкове соціальне страхування виступають і роботодавці, і працівники, які отримують доходи. Фіскальне навантаження за соціальними внесками може

розподілятися між ними приблизно однаково, а також відхилятися в той чи інший бік.

Наприклад, США і працівник, і роботодавець сплачують страхові внески на соціальне страхування у розмірі 7,65%. У Німеччині загальна ставка страхових внесків у 39,07% розподіляється практично порівну між роботодавцем та працівником: 19,44% та 19,63% відповідно, у тому числі 19,6% відраховується на пенсійне страхування, 3,98% – на страховку з безробіття, 15,5% – на медичне страхування, 1,95% – на страхування з догляду за хворими. Якщо зарплата працівника менша за певний рівень, то він є платником лише обов'язкових соціальних платежів.

У Великій Британії загальна ставка страхових внесків становить 25,8%. Роботодавець сплачує страхові внески за ставкою 13,8%, якщо річна зарплата співробітника менша за 7755 тис. фунтів стерлінгів на рік, працівник – за ставкою 12% з річної зарплати від 7755 тис. фунтів стерлінгів до 41450 тис. фунтів стерлінгів, а при її перевищенні – додаткові 2% [23].

Практика формування страхових внесків, наприклад, у Фінляндії показує, що ставка страхового внеску може змінюватися протягом року, вона встановлюється двічі на рік, станом на 15 листопада та 15 травня, набираючи чинності з 1 січня та 1 липня, відповідно. Окрема політика існує щодо сплати страхових внесків працівниками-пенсіонерами.

Представимо основні елементи системи пенсійного забезпечення Європейських країн (табл. 1.2).

Звернемо увагу на варіативність якості пенсійних систем, доступних для працівників у всьому світі. Австралійський Центр фінансових досліджень щорічно публікує Глобальний пенсійний індекс Мельбурнського Мерсера (Melbourne Mercer Global Pension Index, ДПІММ), в якому розглядаються пенсійні системи 27 країн Америки, Європи та Азіатсько-Тихоокеанського регіону, що охоплюють близько 60% населення світу. Індекс порівнює пенсійні системи з доходів та ставки кожної системи на основі її адекватності, стійкості та цілісності [49]. Глобальний пенсійний індекс Мельбурна Мерсера включає

рекомендації щодо покращення пенсійних систем кожної країни, визнаючи, що універсального рішення не існує, оскільки кожна система еволюціонувала з унікальних економічних, соціальних, культурних, політичних та історичних обставин, про що можна судити за ставками страхових внесків на обов'язкове пенсійне страхування у різних країнах.

Таблиця 1.2. Елементи системи пенсійного забезпечення у зарубіжних країнах

Країна	Тривалість життя чоловіки/жінки, років	Вік виходу на пенсію, чоловіки/жінки, років	Розмір пенсії, євро	Пенсійні виплати у % до рівня доходів
Австрія	83/85	65/60	1026	77,0
Бельгія	77/84	65/65	847	70,0
Німеччина	76/82	65/65	791	60,0
Греція	77/82	57/57	600	96,0
Іспанія	79/85	65/65	8771	66,4
Італія	80/85	62/67	1141	80,0
Франція	78/84	60/60	1108	50,0
Швейцарія	80/84	65/64	1393	50,0–80,0
Швеція	79/82	65/65	1060	60,0
Чехія	79/81	61/58	396	50,0

Примітка. Складено автором за даними [49]

Глобальний пенсійний індекс розраховується як середньозважене трьох субіндексів: адекватності, цілісності та стійкості.

– субіндекс адекватності, який становить 40% від загального значення індексу країни, розглядає вклад пенсійної системи у збільшення доходів бідних та середніх верств населення. Крім того, міра адекватності характеризує ефективність системи та рівень заощаджень домогосподарств країни та забезпечення житлом.

– субіндекс цілісності, що становить 25% від загального значення індексу країни, визначає зв'язок, витрати, управління, регулювання та захист пенсійних планів. Він також розглядає якість пенсій приватного сектору країни, оскільки без них уряд стає єдиним платником пенсій.

– субіндекс стійкості, що становить 35% від загального значення індексу країни, враховує фактори, що впливають на стійкість пенсійного фонду країни, такі як рівень охоплення приватних пенсійних планів, рівень пенсійних активів у порівнянні з ВВП, державний борг та прогнозовані демографічні фактори [48].

Середній бал для 20 країн, включених до індексу, становив 60,5 (середні бали субіндексів склали: 63,8 для адекватності, 72,6 для цілісності та 48,2 для стійкості). Розглянемо показники індексів за трьома країнами, що мають найбільші значення.

Данія – значення індексу 81,7. Країна отримала найвищий бал з 20 країн, включених до індексу. Як провідна пенсійна система у світі Данія представлена державною базовою пенсійною моделлю, додатковою пенсією, яка прив'язана до доходів пенсіонерів у період їх трудової діяльності, та в повній мірі фінансується за рахунок страхових внесків, та обов'язковою професійною моделлю.

Нідерланди посіли друге місце із загальним значенням індексу 80,5. У системі пенсійного забезпечення використовується фіксована ставка державних пенсійних та обов'язкових професійних пенсійних внесків, пов'язаних із доходом та галузевою угодою. Більшість працівників у Нідерландах є членами цих професійних пенсійних планів, які належать до галузевих планів із встановленими виплатами; виплати ґрунтуються на середньому заробітку протягом життя. Австралія займає третє місце за розміром індексу із його загальним значенням 79,6. Її пенсійна система включає прив'язану до доходів пенсію за віком, що фінансується урядом, обов'язковий внесок роботодавців до приватного фонду та добровільні внески до приватного пенсійного фонду.

Проведене дослідження дозволило відзначити, що у системі соціального захисту населення обов'язкове пенсійне страхування відіграє дуже значну роль. Його фінансова стійкість насамперед залежить від достатніх та стабільних надходжень страхових внесків до бюджету Пенсійного фонду. У зв'язку з цим Україні необхідний технологічний та інноваційний прорив в економіці, який дозволить різко збільшити частку заробітної плати у собівартості продукції з 20-25% до середньоєвропейського рівня в 50-60% (у США вона становить 75-78%), а також у структурі ВВП.

Таким чином, на нашу думку, вирішення проблеми фінансового забезпечення пенсійних витрат в Україні пов'язане зі зростанням оподаткованої бази страхових внесків (від неї залежить страхова пенсія) та

податкової бази (від неї залежить державне пенсійне забезпечення). Для цього необхідно у довгостроковому періоді: розвивати інноваційну, цифрову економіку, всебічно стимулюючи інвестиції в її реальний сектор, нарощувати виробництво продукції з високою доданою вартістю; створювати нові високотехнологічні робочі місця, підвищувати якість життя населення; стимулювати підвищення рівня заощаджень домогосподарств; скорочувати тіньовий сектор економіки за допомогою цифрових інструментів контролю.

РОЗДІЛ 2

СУЧАСНИЙ СТАН ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

2.1. Інституційне забезпечення державного управління у сфері пенсійного забезпечення в Україні

В Україні уже тривалий час здійснюється реформування пенсійного забезпечення, і зокрема, її важливої складової - загальнообов'язкового державного пенсійного страхування. На сьогодні Пенсійна система України складається з трьох рівнів: перший рівень – солідарна державна система, другий рівень – накопичувальна система (державна), третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення (представлена діяльністю недержавних пенсійних фондів). Основні принципи її функціонування, суб'єкти та джерела формування пенсійних виплат за рівнями пенсійної системи України наведені в табл. 2.1. Сьогодні в Україні повноцінно діє лише перша з трьох рівнів пенсійного забезпечення: солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та система недержавного пенсійного забезпечення. Другий рівень – накопичувальна система пенсійного страхування – лише планується до запровадження. Третій – це стратегічна перспектива, яка потребує значних економічних, організаційних, інституційних передумов її запровадження.

Перший рівень – солідарна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування (солідарна система), що базується на засадах солідарності й субсидування та здійснення виплати пенсій і надання соціальних послуг за рахунок коштів Пенсійного фонду. В її основу закладено принцип солідарності поколінь: нинішнє покоління, яке працює і відраховує внески для виплати пенсій попередньому поколінню, завтра буде отримувати пенсії за рахунок відрахувань майбутнього покоління.

Таблиця 2.1. Трирівнева пенсійна система України

Державне забезпечення		Недержавне забезпечення
I рівень Солідарна	II рівень Обов'язкова накопичувальна	III рівень Добровільна накопичувальна
Принцип діяльності		
Усі працюючі громадяни фінансують пенсії поточним пенсіонерам, жодного накопичення коштів не передбачається	Передбачається, що роботодавці перераховуватимуть кошти із зарплат працівників на відповідні індивідуальні пенсійні рахунки. Ці кошти зростатимуть завдяки прибутку від інвестування цих коштів у відповідні проекти	Працюючі громадяни та/чи організації-працедавці перераховуватимуть добровільні внески на індивідуальні пенсійні рахунки учасника в НПФ. Кошти учасника зростатимуть завдяки прибутку від інвестування цих коштів у відповідні проекти
Суб'єкти		
Пенсійний фонд України (ПФУ)	Накопичувальний фонд / Недержавні пенсійні фонди (НПФ)	Недержавні пенсійні фонди
Джерела формування пенсійних виплат		
- ЄСВ (22%) - Збори до ПФУ - Дотації з Держбюджету	- Обов'язкові пенсійні внески (2-7% від заробітної плати) - Інвестиційний дохід	- Індивідуальні та/або корпоративні внески - Інвестиційний дохід

Примітка. Складено за даними [28, с.158].

Основні результати реформування в солідарній системі [28, с.158]:

- забезпечення підвищення пенсійного віку для жінок від 55 до 60 років: фактично, збільшення пенсійного віку відбувається поступово на 6 місяців кожного року (з 2011 – 2021 рр.);
- запровадження обмеження для спеціальних пенсій: так, зменшено з 90% до 70% заробітну плату, яка є базою для розрахунку пенсій, а пенсійний вік для чоловіків – державних службовців підвищено до 62 років;
- підвищення мінімального періоду сплати страхових внесків для отримання права на пенсію за віком до 15 років; підвищення мінімального періоду сплати страхових внесків для отримання мінімальної пенсії за віком (30 років для жінок і 35 – для чоловіків);
- обмеження максимального розміру пенсії, який не може перевищувати 10 прожиткових мінімумів, встановлених для осіб, які втратили працездатність;

- поетапне збільшення до 2028 р. страхового стажу до 35 р.;
- підвищення мінімальної пенсії до 1452 грн. (з 1 січня 2020 р. мінімальний розмір пенсії за віком піднято до 1889,20 грн.);
- оподаткування призначених пенсій;
- зниження ставки Єдиного соціального внеску до 22%; окремо для підприємств, установ і організацій, в яких працюють інваліди: від 5,3% до 8,41% відповідної бази нарахування єдиного внеску.

Другий рівень - накопичувальна система загальнообов'язкового державного пенсійного страхування – у перспективі планується її базування на засадах накопичення коштів застрахованих осіб у Накопичувальному фонді або у відповідних недержавних пенсійних фондах суб'єктах другого рівня системи пенсійного забезпечення, при цьому передбачається здійснення фінансування витрат на оплату договорів страхування довічних пенсій і одноразових виплат на умовах і в порядку, передбачених законом.

Загальнообов'язкове накопичувальне пенсійне забезпечення полягає в тому, що частина внесків у Пенсійний фонд України буде направлена в державний Накопичувальний пенсійний фонд України. Внески будуть мати персоніфікований характер, обліковуватися на індивідуальних пенсійних рахунках. Передбачається, що кошти будуть інвестуватимуться в галузі економіки України з метою їхнього захисту від інфляційних явищ, одержання інвестиційного доходу, забезпечення потреб держави та підприємницького сектору в джерелах фінансування довгострокових інвестиційних проектів. Все це, як показує провідний зарубіжний досвід, повинно сприяти загальному економічному зростанню економіки країни. Важлива роль в цьому процесі належать управляючим органам, які повинні діяти із дотриманням законодавчо встановлених вимог та обмежень щодо напрямків інвестування, забезпечувати захист інтересів громадян і стабільного зростання їх коштів. Скористатися накопиченими коштами стане можливим при досягненні пенсійного віку або, в обумовлених законом випадках (наприклад, у випадку інвалідності), раніше цього терміну. Виплати з Накопичувального пенсійного фонду України будуть

здійснюватися додатково до солідарної пенсії довічно або одноразово. Запровадження другого рівня пенсійної системи можливе лише за формування необхідних економічних передумов й створення налагодженої і ефективної системи державного нагляду та регулювання у цій сфері, а також відповідної інфраструктури. Законодавством передбачено, що за бажанням обов'язкові пенсійні заощадження з Накопичувального фонду власник може перевести до обраного недержавного пенсійного фонду (тобто на третій рівень). Це дозволить застрахованим особам самостійно приймати рішення і визначати, які інвестиційні проекти є найбільш прийнятними для інвестування їхніх пенсійних заощаджень, а отже активно впливати на розміри пенсійного забезпечення. Впровадження другого рівня передбачалось почати з 2011 року, а його функціонування – з часу досягнення бездефіцитності Пенсійного фонду. Однак, наразі дефіцит Пенсійного фонду з кожним роком зростає.

Незважаючи на позитивні аспекти, підкріплені провідним зарубіжним досвідом, така система має свої ризики, пов'язані з циклічним характером економіки, а в умовах кризи накопичення можуть знецінюватися через переоцінку ринкової вартості цінних паперів. Учасники накопичувальної пенсійної системи та їх збереження беззахисні перед «ринковим ризиком» і інфляційними чинниками [14].

Третій рівень становить система недержавного пенсійного забезпечення, створення якої передбачено для формування додаткових пенсійних накопичень за рахунок добровільних внесків фізичних осіб і роботодавців. Недержавне пенсійне забезпечення, як передбачається законодавством, буде здійснюватися [27]:

- недержавними пенсійними фондами (НПФ) через укладання пенсійних контрактів між адміністраторами пенсійних фондів та вкладниками таких фондів;

- страховими організаціями шляхом укладення договорів страхування довічної пенсії, страхування ризику настання інвалідності або смерті учасника фонду;

– банківськими установами через укладання договорів про відкриття пенсійних депозитних рахунків для накопичення пенсійних заощаджень у межах суми, визначеної для відшкодування вкладів Фондом гарантування вкладів фізичних осіб.

Недержавні пенсійні фонди в багатьох країнах світу є одним з дієвих інструментів для підвищення рівня пенсійного забезпечення населення. Це фінансові установи, призначені для накопичення коштів на додаткову недержавну пенсію та здійснення пенсійних виплат учасникам фонду. Учасники НПФ - це особи, на користь яких здійснюються пенсійні внески до НПФ, а вкладники - особи, які здійснюють такі внески (самі учасники, або їх роботодавці, професійне об'єднання або члени сім'ї). Такі фінансові установи створюються, здійснюють діяльність і ліквідовуються згідно з Законом України «Про недержавне пенсійне забезпечення». НПФ має статус неприбуткової установи, тобто не має на меті одержання прибутку для його подальшого розподілу між засновниками фонду. Весь отриманий фондом інвестиційний дохід розподіляється тільки між його учасниками. Такі фонди можуть бути трьох видів: корпоративні, професійні та відкриті. Питання участі в НПФ як для роботодавців, так і для громадян є рішенням добровільним. Додаткову недержавну пенсію можна одержувати паралельно з державною, а її розмір визначається, залежно від суми накопичених коштів учасника, що на пряму залежить від розміру пенсійних внесків, терміну їх накопичення та розподіленого інвестиційного доходу.

Перший і другий рівні «системи» пенсійного забезпечення в Україні становлять систему загальнообов'язкового державного пенсійного страхування, а другий і третій рівні «системи» пенсійного забезпечення - систему накопичувального пенсійного забезпечення [5, с. 228].

Основними інструментами державного регулювання розвитку систем пенсійного страхування в Україні є наступні: правові, економічні та адміністративні (рис. 2.1).

Закон України «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» [15] визначає види пенсійного забезпечення, норми, порядок та умови їх регулювання, встановлює пенсійний вік для чоловіків та жінок. Як зазначалося вище, Закон України «Про пенсійне забезпечення» [19] був один з перших нормативно-правових документів, що почав регулювати пенсійне забезпечення, наразі він визначає право на пенсію на пільгових умовах і за вислугу років, а також порядок обчислення стажу до початку 2004 р.

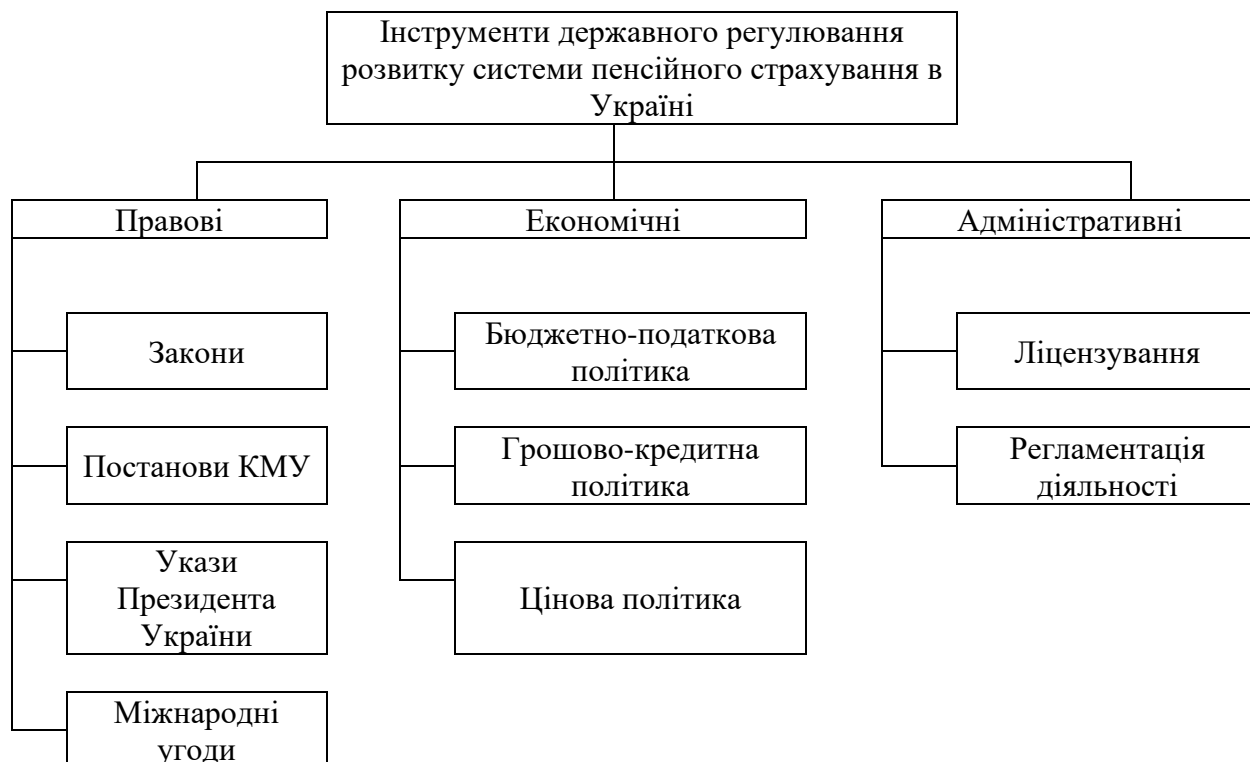


Рисунок 2.1 – Класифікація інструментів державного управління солідарною системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування в Україні
Джерело: [11].

Закон України «Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування» [17] регламентує порядок визначення, принципи збору та ведення обліку єдиного внеску, за рахунок якого здійснюється поповнення Пенсійного Фонду України. Він також регламентує порядок обчислення, нарахування та сплати єдиного внеску, суб'єкти єдиного внеску, регулює ставку єдиного внеску для робітників, регламентує порядок державного нагляду за збором та веденням єдиного внеску. Закон України «Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування» [17] визначає суб'єктів

сплати та види транзакцій, на які нараховується збір на обов'язкове державне пенсійне страхування. До даних транзакцій можна віднести купівлю-продаж цінних металів та каменів, нерухомого майна, транспортних засобів, мобільного і радіо зв'язку та інші операції забезпечують поповнення бюджету Пенсійного Фонду України.

Важливим документом, який впливає на діяльність розподільчої підсистеми пенсійного забезпечення в Україні є Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження бюджету Пенсійного фонду України» [16] на визначений календарний рік. Саме, КМУ через цей документ визначає дохідну частину бюджету Пенсійного Фонду України, яка складається як з власних коштів фонду, так і з дотацій державного бюджету України.

Крім зазначених нормативно-правових актів, які прямо впливають на функціонування пенсійної системи України, є й інші, що регламентують умови для отримання пенсій різних категорій державних службовців, пенсіонерів силового блоку, людей з інвалідністю тощо.

Ключовим економічним інструментом державного регулювання розвитку системи пенсійного забезпечення є бюджетно-податкова політика, що регламентує розміри податків і зборів, які формуватимуть бюджет держави та Пенсійного Фонду України на календарний рік, розмір міжбюджетних трансфертів, рівень пенсійних виплат індивіду та збільшення матеріального забезпечення пенсіонерів.

Грошово-кредитна політика здійснює опосередкований вплив на систему пенсійного забезпечення. Так, нею не визначається розмір пенсійних виплат пенсіонерам, однак від неї залежить макроекономічна стабільність грошової системи, а правильна грошово-кредитна політика в країні утримується низький рівень інфляції, який не дає пенсійним накопиченням громадян швидко знецінюватися, зберігаючи при цьому їх купівельну спроможність. Залежно від рівня облікової процентної ставки, формується мінімальна рентабельність інвестицій НПФ. Якщо процентні ставки низькі - адміністратори НПФ та КУА використовують консервативні, низько ризиковані стратегії управління

активами, це дає можливість безпечніше нагромаджувати потенційні пенсійні права їх клієнтів, будуючи довготермінові пенсійні стратегії. І навпаки - при високих процентних ставках спостерігається високий рівень інфляції, що не дає можливості прогнозувати довготермінові стратегії через нестабільність ринків, тому інвестиційні стратегії учасників ринку будуються на коротких позиціях для максимізації прибутку в короткостроковій перспективі.

Цінова політика як і інструмент державного управління солідарною системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування в Україні пов'язана з бюджетно-податковою політикою. Оскільки вартість товарів і послуг в економіці формується на основі собівартості, вартості податків та норми рентабельності, тому чим вищі в середині економіки країни норми податків та рентабельності, тим вищою буде вартість товарів та послуг, що визначатиме меншу купівельну спроможність доходів пенсіонерів. В свою чергу, високі податкові відрахування в пенсійну систему забезпечуватиме можливість майбутнім поколінням претендувати на більші пенсійні права, а отже, це позитивно впливатиме на збільшення купівельного потенціалу в майбутньому. Відмітимо, що інструменти цінової політики, бюджетно-податкової та грошово-кредитної зможуть забезпечити позитивний вплив на розвиток системи пенсійного забезпечення лише за умов їх комплексного та синергетичного розвитку, їх узгодженості та відповідності загальній стратегії економічного розвитку держави.

До адміністративних інструментів управління солідарною системою загальнообов'язкового державного пенсійного страхування в Україні належать ліцензування та регламентація діяльності. З представленої у табл.2.1 структури системи пенсійного забезпечення України видно, що в даній сфері передбачено функціонування як державних, так і недержавних пенсійних інститутів. До недержавних пенсійних інститутів відносяться недержавні пенсійні фонди та компанії з управління активами. Саме для регулювання їх діяльності використовується ліцензування та регламентація діяльності. Кожен НПФ повинен відповідати вимогам законодавства щодо своєї структури, форми

звітності та інвестиційних обмежень. Це дозволяє захистити накопичення громадян від ризиків, пов'язаних з неефективним управлінням активами недержавними пенсійними фондами та КУА. Процедура ліцензування забезпечує можливість визначати, які пенсійні інститути мають право та відповідають вимогам для здійснення управління пенсійними активами. Регламентація їх діяльності забезпечує прозорість та конкурсність інвестиційних стратегій, захист від ризиків, доступність до інформації та структурованість при подачі звітності про результати діяльності.

Таким чином, реалізація основних функцій державної пенсійної політики може здійснюватися двома принципово відмінними фінансовими механізмами: розподільчим та накопичувальним, а стратегічною метою реформування пенсійного забезпечення України є створення засад соціальної справедливості і забезпечення дотримання єдиного принципу при визначенні пенсій для всіх громадян – тривалості страхового стажу і розміру сплачених страхових внесків, що характеризує їхній особистий вклад в суспільний розвиток. Скорочення, а в перспективі й забезпечення профіциту Пенсійного фонду України слід розглядати як тактичну ціль.

2.2. Фінансово-економічні механізми державного управління у сфері пенсійного забезпечення в Україні

Пенсійне забезпечення є основою соціального захисту України, що забезпечує не лише формування джерел фінансування пенсійних виплат, а також і гарантує соціальну захищеність суспільства за допомогою підтримки рівня життя громадян після виходу на пенсію. Наразі вітчизняна система солідарного пенсійного страхування перебуває у стані трансформації економіки та потребує серйозного реформування. У зв'язку зі значними проблемами, що виникли внаслідок кризових явищ в економіці та недосконалості законодавчого регулювання пенсійного забезпечення, неможливо забезпечити повну реалізацію державного пенсійного страхування та забезпечення пенсіонерам гідного життя.

Сучасна модель пенсійного забезпечення, незважаючи на всі зусилля щодо його реформування, все ще відчуває проблеми хронічної нестачі коштів на пенсійні виплати.

Протягом 2009-2020 рр. номінальні надходження до Пенсійного фонду України мали тенденцію до зростання, але слід зауважити, що при їх конвертації в іноземну валюту зростання відбувалося до 2013 р., у якому показник доходів мав найбільше значення – 31633,92 млн.дол. (рис.2.2).

У подальші роки спостерігається різкий спад доходів фонду, найнижчий показник серед аналізованих років зафіксований у 2016 р. та становить 10431,92 млн.дол. Після 2016 р. спостерігалось поступове зростання доходів, які у 2020 р. становили 16493,17млн дол., проте у вони не досягли рівня 2009 р. у розмірі 21732,35 млн дол.

У структурі доходів Пенсійного фонду України переважає частка власних надходжень, яка у 2020 р. становить 60%, відповідно, частка коштів Державного бюджету становила близько 40 %. Для порівняння це співвідношення у 2018 році становила 58% власних коштів та 42% - коштів Державного бюджету.

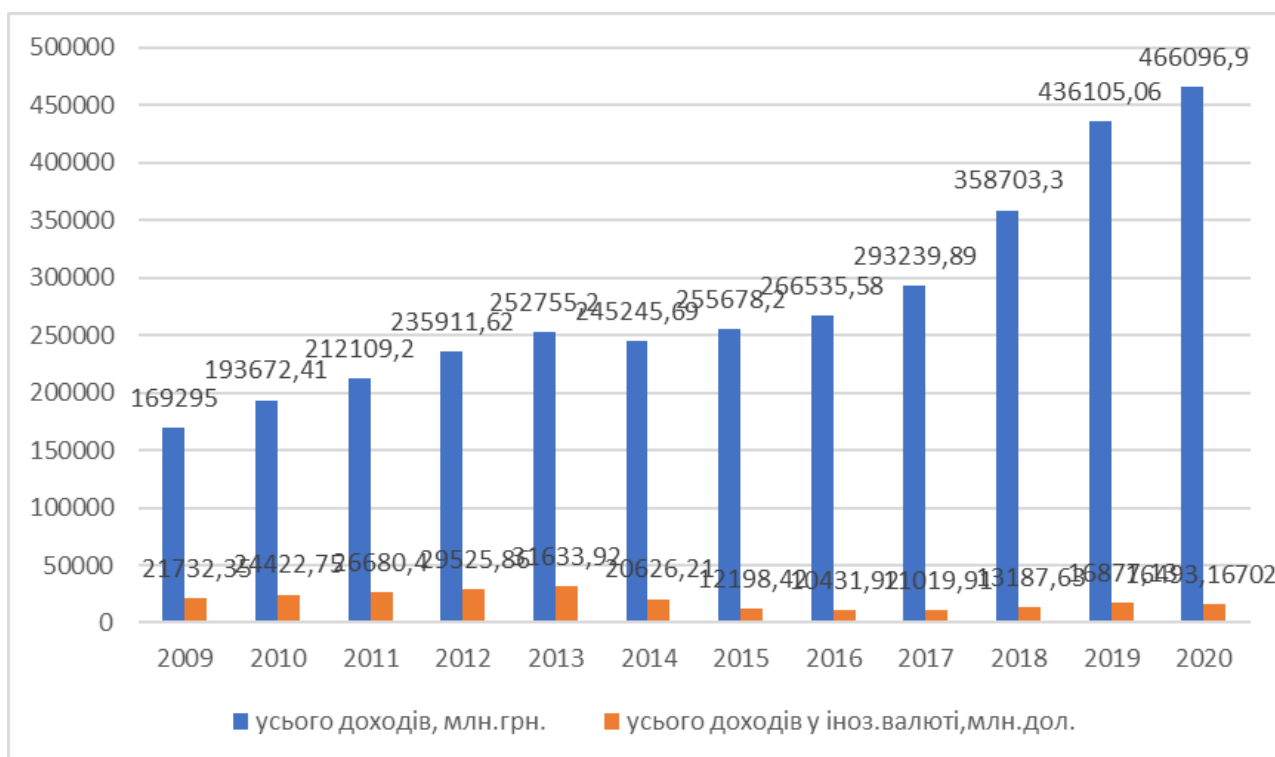


Рисунок 2.2 – Динаміка співставлення доходів Пенсійного фонду України у національній та іноземних валютах за 2009 -2020 рр.

Примітка. Розроблено автором на основі [8]

Видатки Пенсійного фонду України у національній валюті протягом 2009 – 2019 рр. мали тенденцію до зростання (рис. 2.3). Найбільший розмір витрат був 479343,3 млн. грн. у 2019 р., хоча при конвертуванні обсягу витратів в іноземну валюту їх найбільший розмір складав 31332,91 млн. дол. у 2013 р.

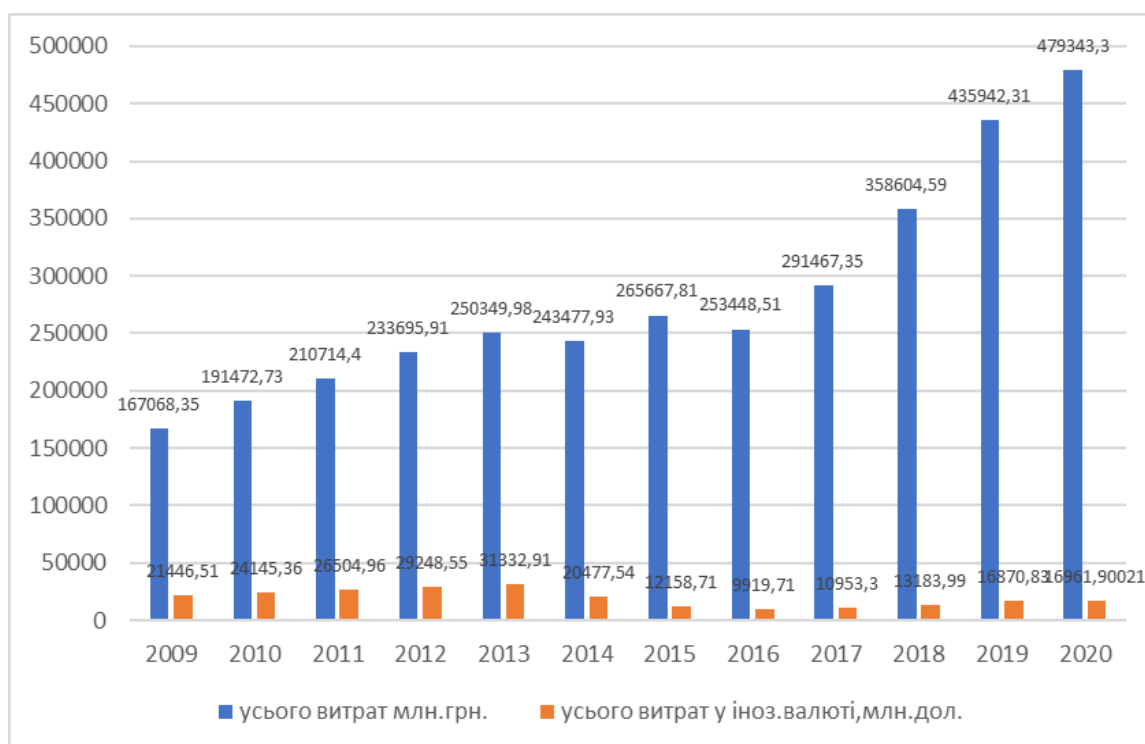


Рисунок 2.3 – Динаміка співставлення витрат Пенсійного фонду України у національній та іноземних валютах за 2009 -2020 рр.

Примітка. Розроблено автором на основі [8].

Таким чином, незважаючи на те, що величина витратів у 2020 р. у номінальному вираженні була більшим на 90% від витратів у 2013 р., при переведенні в іноземну валюту його обсяг у 2020 р. складав лише 54% від величини витратів у 2013 р.

У 2020 році витатки Пенсійного фонду України на пенсійні та інші заплановані виплати становили 11,9% ВВП (рис.2.4). Збалансування дохідної та витаткової частини бюджету Пенсійного фонду України здійснюється за рахунок коштів, наданих Державним бюджетом України у формі дотацій на покриття дефіциту фонду та у формі короткострокових бюджетних (казначейських) позичок на покриття тимчасових касових розривів. Аналіз

співвідношення доходів і видатків Пенсійного фонду України в період 2009 – 2020 рр. свідчить про зростання диспропорцій між видатками та доходами фонду (рис.2.3). Питома вага дефіциту коштів Пенсійного фонду України у 2020 році в загальному обсязі видатків становила 7,2%, при цьому у 2019 році – 9,2%.

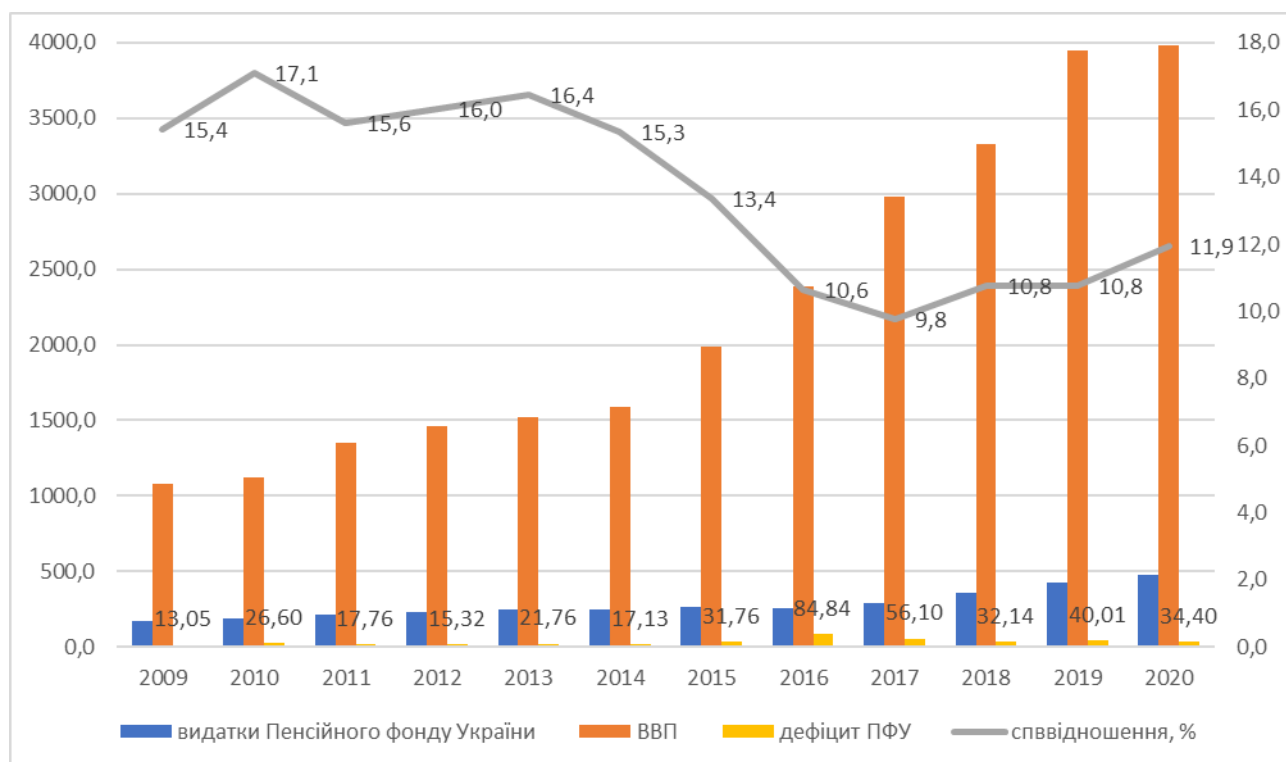


Рисунок 2.4 – Питома вага видатків Пенсійного фонду України у ВВП протягом 2009 – 2020 років, млрд. грн.

Примітка. Розроблено автором на основі [8].

Зауважимо, що недостатній обсяг доходів та постійний дефіцит пенсійного фонду України не дає можливості повноцінно здійснювати завдання загальнообов'язкового державного пенсійного страхування щодо забезпечення непрацездатним громадянам мінімальних державних соціальних стандартів, пенсійні виплати яких мають становити не нижче мінімальної заробітної плати. Однак для більшості пенсіонерів пенсійні виплати є надзвичайно низькими і не досягають державних соціальних стандартів (табл. 2.2).

Так, у 2020 р. середня пенсія становила 3082,98 грн, тоді як мінімальна заробітна плата складала 5000 грн, а середня заробітна плата була на рівні 11579 грн. Така ж тенденція співвідношення середньої пенсії до мінімальної

заробітної плати й середньої заробітної плати була характерна й для попередніх років.

Таблиця 2.2. Динаміка мінімальної заробітної плати, середньої заробітної плати та пенсії в Україні за період 2014 – 2020 рр.

Показник	2014р.	2015 р.	2016 р.	2017 р.	2018 р.	2019 р.	2020 р.
Мінімальна заробітна плата, грн.	1378	1378	1450	3200	3723	4173	5000
Середня заробітна плата, грн.	4012	4299	6475	8777	10573	10783	11579
Середня пенсія, грн.	1526	1581	1700	1828,3	2480,5	2645,7	3083
Коефіцієнт заміщення, %	38,0	36,8	26,3	20,8	23,5	24,5	26,6

Примітка. Складено автором на основі [8].

Коефіцієнт заміщення (відношення середньої пенсії до середньої заробітної плати) у 2020 рр. становив 26,6 %, з найбільшими значеннями протягом 2015-2016 рр., тоді як за нормами Міжнародної організації праці, він має бути не меншим за 40 %. Отож аналіз динаміки показників дозволяє зробити висновки про не ефективність функціонування солідарної пенсійної системи для переважної більшості пенсіонерів.

В цілому розмір середньої пенсійної виплати зріс у 2020 році порівняно із 2014 р. на 1557 грн., тобто удвічі. Однак, середній розмір пенсійної виплати в Україні у дол. США, у порівнянні з аналогічним показником у національній валюті, показує протилежну тенденцію (рис.2.5).

Так, за період 2013-2016 рр. середній розмір пенсійної виплати в Україні підвищився до 117,87 дол. США, тобто на 63,6% та набув критично низького значення за цей період – 67,47 дол. США, що відбулось через девальвацію гривні, що була спричинена економічним спадом, політичними та військовими подіями 2013- 2015рр. Починаючи з 2017 року середній розмір пенсійної виплати в Україні у дол.США починає поступово зростати та досягнув величини 127,25 дол. США у 2020р. За період 2016-2020 рр. цей показник збільшився на 59,53 дол. США або 88,6%. Це відбулося за рахунок стабілізації економічної

ситуації в країні, активізації підприємницької діяльності та збільшення розміру щорічного підвищення пенсійних виплат. Тобто за період з 2014 р. по 2020р. середній розмір пенсійної виплати в Україні зменшився на 24,13 дол. США або 17,3%.

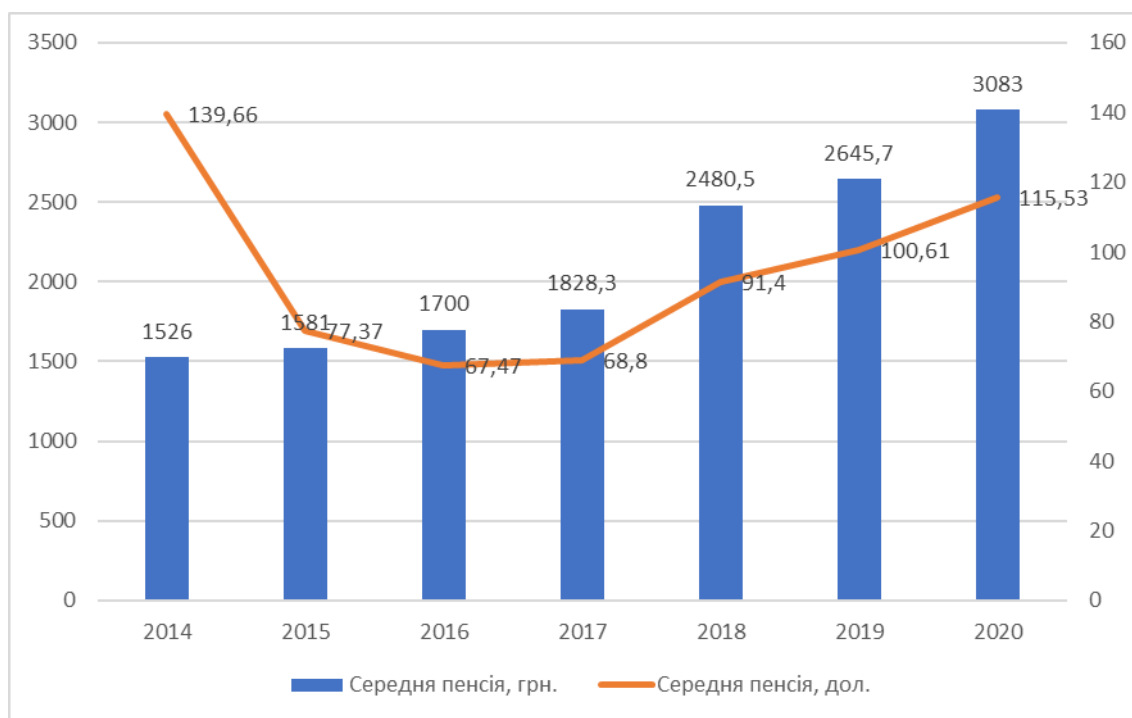


Рисунок 2.5 – Динаміка середнього розміру пенсійної виплати в Україні у національній та іноземних валютах за 2014-2020 рр.

Примітка. Розроблено автором на основі [8].

Якщо розглядати структуру пенсійних виплат (рис.2.6), то найбільше питома вага припадає на пенсії за віком- 78,74% із середнім розміром пенсії у 3 538,97 грн. По інвалідності отримують пенсії 13,48% із середнім розміром 2 679,45 грн. У зв'язку з втратою годувальника пенсії отримують 5% всіх отримувачів при середній пенсії 3 012,50 грн. Значним дисонансом є середній розмір довічного грошового утримання суддів - 67 961,39 грн., хоча частка отримувачів цієї пенсії складає менше 1%.

Пенсійні виплати в розмірі від 2 001 грн до 3 000 грн отримували 4 588,9 тис. осіб (41,2%), та від 3 001 грн до 4 000 грн – 2 126,1 тис. осіб (19,1%). Однією з ключових проблем діючої пенсійної системи є значний розрив між чисельністю пенсіонерів та працюючих.

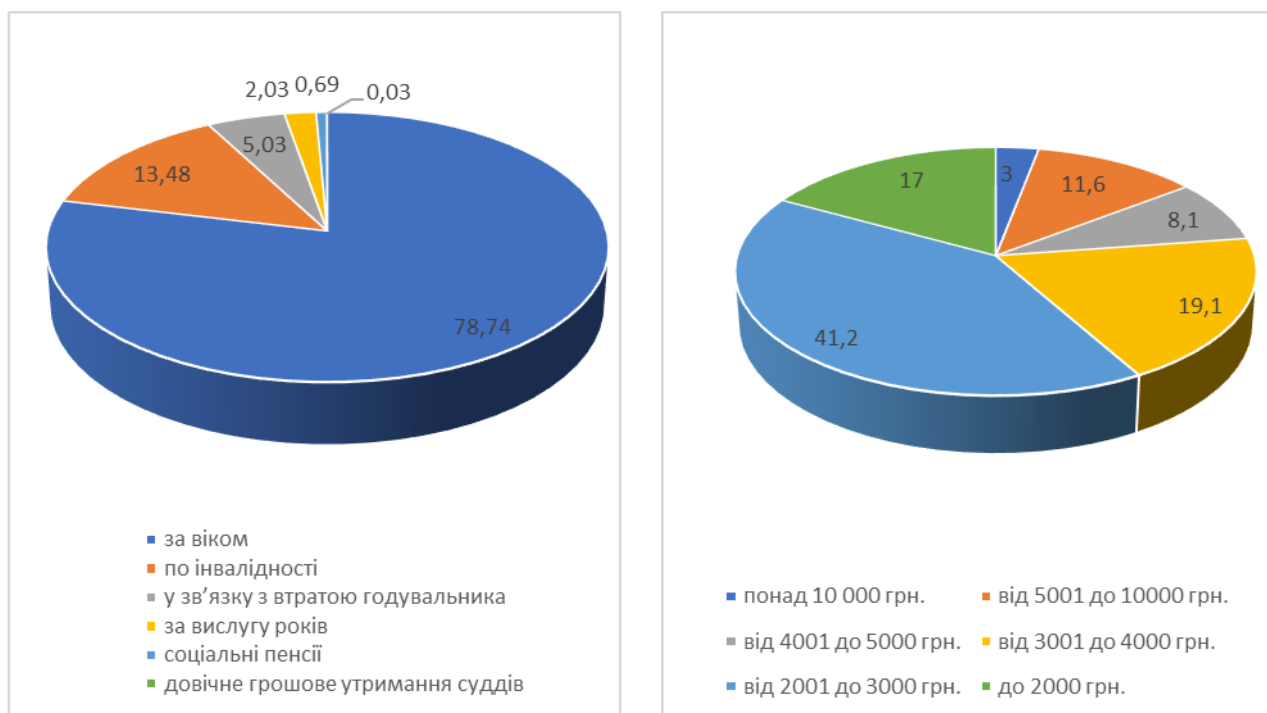


Рисунок 2.6 – Розподіл пенсіонерів за видами та розмірами призначених пенсій, крім пенсіонерів з числа військовослужбовців (2020 р.), %
Примітка. Розроблено автором на основі [8].

Так, на 01.01.2021 на обліку в Пенсійному фонді України перебувало 11 131,0 тис. пенсіонерів, що на 9% менше у порівнянні з попереднім роком станом на 2014 р. (рис.2.7). В той же час, на обліку перебувало 2 467,5 тис. платників ЄСВ, що на 21% більше 2014 року, а загальна чисельність застрахованих осіб - найманих працівників – зросла лише на 1,5%.

Скорочення чисельності пенсіонерів впливає на покращення коефіцієнта співвідношення між чисельністю пенсіонерів на обліку та чисельністю застрахованих осіб - найманих працівників, однак навантаження на працюючих залишається суттєвим. Таким чином, покращення показника відбувається не «зверху» - за рахунок зростання працюючих, а «знизу» - за рахунок зниження чисельності пенсіонерів, що характеризує негативну демографічну тенденцію, що у поєднанні із низьким темпом зростання платників ЄСВ та чисельності застрахованих – може призвести до пенсійного колапсу в майбутньому.

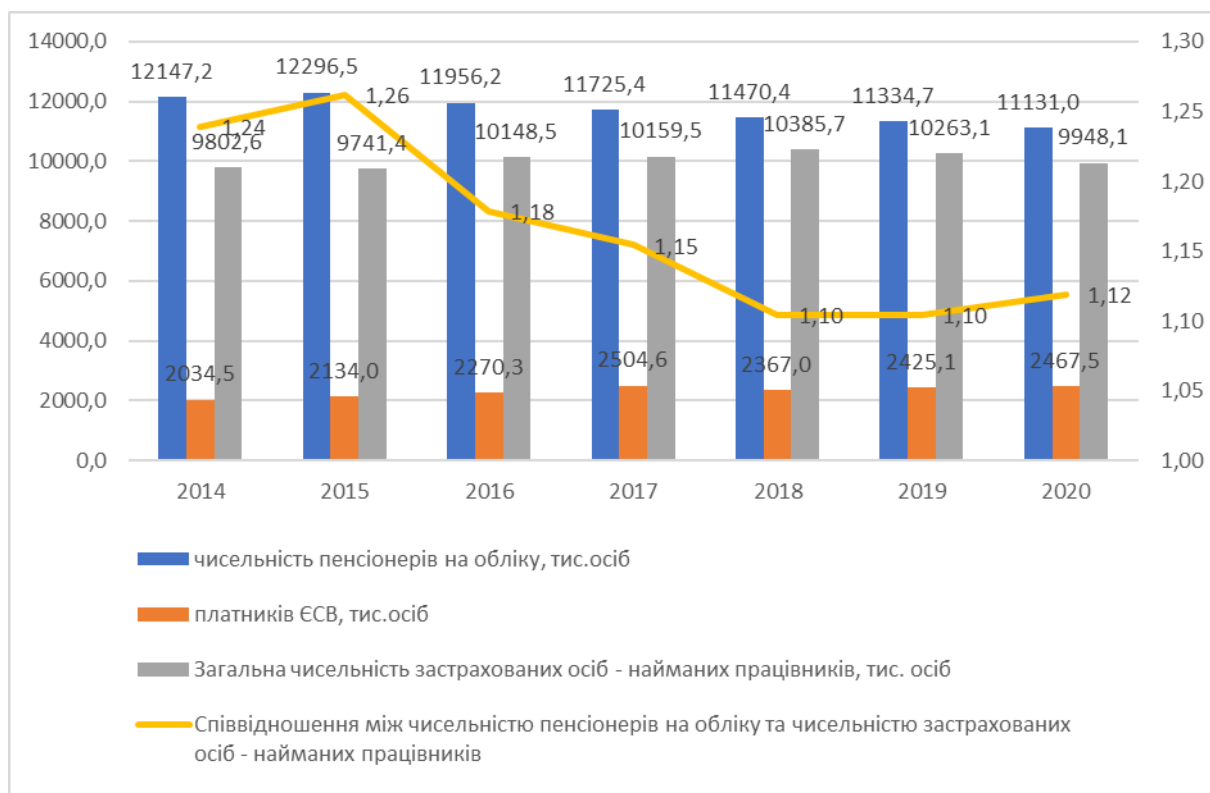


Рисунок 2.7 – Співвідношення чисельності пенсіонерів, платників ЄСВ та застрахованих осіб - найманих працівників за 2014-2020 рр.

Примітка. Розроблено автором на основі [8].

За даними Державної служби статистики України за 2020 рік 3,3 млн осіб, або кожен четвертий працівник, працює без оформлення трудових відносин. Найбільше таких працівників у сільському господарстві (45,2%), торгівлі (15,7%), будівництві (16,8%), промисловості (5,5%) та транспорті (4,0%). Тому, Пенсійний фонд України постійно здійснює моніторинг даних реєстру застрахованих осіб Державного реєстру загальнообов'язкового державного страхування з метою виявлення ознак використання праці неоформлених працівників та порушень законодавства про працю та сплати ЄСВ, вживає відповідних заходів попередження та реагування.

Таким чином, мету пенсійної реформи - забезпечити соціальну справедливість шляхом встановлення залежності розмірів пенсій від розміру заробітку людини та її трудового стажу; досягнення фінансової стабільності та збалансованості пенсійної системи; мотивації працездатних громадян для заощадження коштів на випадок втрати працездатності у зв'язку із старістю; підвищити якість пенсійного адміністрування; врегулювання нормативно-

правове забезпечення цієї сфери; забезпечення економіки країни довгостроковими інвестиціями» [8, с. 63] - досягнуто не було. Спостерігається щорічний приріст обсягів доходів та видатків бюджету Пенсійного фонду Україна, однак це не забезпечує фінансову стабільність пенсійної системи.

Негативні тенденції у солідарній системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пов'язане з низьким пенсійним віком та збільшення співвідношення чисельності пенсіонерів та працюючих. Однак деякі країни світу зайшли в безвихідь щодо підвищення пенсійного віку. Наприклад, у Норвегії та Ісландії пенсійний вік для жінок та чоловіків становить 67 років, у Японії – 70 років, у Великобританії - 66 років та планується його подальше збільшення до 68 років. В Італії останнім часом піднято пенсійний вік із 67 до 62 років. У Франції намагаються підняти пенсійний вік із 62 до 64 років, що призвело до масових протестів. Зазвичай, за рахунок підвищення пенсійного віку, намагаються скоротити соціальні виплати та скоротити дефіцит державного бюджету. Але, чим вищий пенсійний вік, тим більше людей змушені працювати, сплачувати внески в пенсійний фонд довше, тим менша їх чисельність вони доживуть до пенсійного віку. На наш погляд, підхід вирішення проблеми солідарної системи пенсійного страхування через підняття пенсійного віку є невдалим. Арифметичні розрахунки та статистика вказують на подальше посилення тенденцій старіння націй, зменшення кількості працездатних громадян, зростання кількості пенсіонерів та зниження народжуваності людства. Піднімати пенсійний вік до 70, а то й до 75 років та збільшення відрахувань до пенсійного фонду, може негативно позначитися на мотивації людини до роботи, для легалізації її трудової активності. Збільшення тривалості життя не визначає продовження періоду здорового життя. Більшість пенсіонерів не можуть забезпечити фінансово надання адекватної медичної допомоги.

На наш погляд, проблеми солідарної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування пов'язані не так з віком, скільки є наслідком системних проблеми нашої країни, зокрема: низький рівень заробітної плати; значна тіньова зайнятість; падіння темпів народжуваності; економічний спад.

Ці проблеми потрібно вирішувати на державному рівні, а саме, через економічну стабілізацію ситуації в країні, збільшення кількості робочих місць та доходів населення, зростання мінімальної та середньої заробітної плати; посилення контролю за неформальним працевлаштуванням. Крім того, якщо економічна ситуація в країні найближчими роками буде розвиватися інноваційним шляхом з одночасним проведенням активної демографічної політики, спрямованої на подолання негативних демографічних тенденцій, це дасть можливість забезпечити стійкість та фінансову стабільність пенсійної системи у довгостроковій перспективі.

Таким чином, чинна пенсійна система України є платоспроможною лише за умови фінансової підтримки з боку держави. Субсидування дефіциту бюджету Пенсійного фонду України є найбільшим та постійно зростаючим напрямом витрачання коштів Державного бюджету України. Це призводить до відволікання бюджетних коштів від інших потреб держави (фінансування економічної діяльності, охорони здоров'я, культури, освіти та науки, національної безпеки та оборони країни у воєнний час) та направлення їх на споживання (виплату пенсій та соціальної допомоги). Отже, окремі бюджетні програми не dotримують необхідні кошти, оскільки тягар пенсійних зобов'язань переказується до бюджету держави.

Отже, на цьому етапі доцільно здійснення наступних заходів: розширення бази нарахувань страхових внесків за рахунок легалізації доходів та рівня заробітної плати; поетапного запровадження паритетної сплати страхових внесків страхувальниками та застрахованими особами; створення та моніторинг державного реєстру соціального страхування; виключення можливості ухвалення рішень про перегляд розмірів пенсій без урахування реальних можливостей бюджету Пенсійного фонду та відповідних актуарних розрахунків; поетапне підвищення вартості одного року страхового стажу застрахованої особи під час обчислення розміру пенсії; створення кадрового потенціалу на підприємствах.

РОЗДІЛ 3.

НАПРЯМИ УДОСКОНАЛЕННЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ У СФЕРІ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В УКРАЇНІ

3.1. Реформування системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування

Результатом функціонування системи пенсійного страхування є пенсійні виплати учасникам системи. У нашій країні такі виплати визначаються як регулярна грошова допомога, яка виплачується особам у разі наступних випадків: досягнення пенсійного віку, наявність інвалідності або втрата годувальника. Пенсійне забезпечення поділяється на державне та приватне залежно від організації, яка здійснює пенсійні виплати. За результатами обговорення питань реформування системи пенсійного страхування універсальної моделі системи не знайдено, але зроблено висновок про необхідність використання індивідуального підходу для конкретної держави залежно від національної специфіки та рівня економічного розвитку. Тому питання реформування системи пенсійного страхування є актуальними через відсутність універсальної моделі системи та постійну мінливість економічних умов у більшості країн світу.

Досвід країн Європейського союзу (далі – ЄС) є корисним в контексті впровадження відкритого методу координації пенсійних систем ЄС, що дозволяє здійснювати комплексний моніторинг систем та забезпечує однаковість при розробці рекомендацій щодо реформування національних систем пенсійного страхування для цих держав. Крім того, однією з цілей Європейської комісії є створення інтегрованої фінансово стійкої пенсійної системи, яка забезпечить гідні виплати та фінансову незалежність пенсіонерів [42].

У дискусії з реформування системи пенсійного страхування активно беруть участь такі організації як Організація економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), Світовий банк (World Bank), Міжнародна організація праці

(МОТ-ILO), Міжнародна організація соціального забезпечення (ISSA), Європейська комісія, а також Євразійська економічна комісія, що свідчить про високий рівень розробленості проблеми. Найбільшу вагому роль щодо аналізу та розробки політики у пенсійній сфері має ОЕСР [52].

Починаючи з 2000 р. Європейською комісією (ЄК) проводиться реформування пенсійних систем держав-членів ЄС, яке зумовлене прогнозованим зростанням тривалості життя населення ЄС та відповідними ризиками. За даними Європейського центрального банку, сумарні активи пенсійних фондів країн єврозони станом на кінець I кварталу 2021 р. становлять 2290,7 млрд євро [40]. За результатами аналізу системи пенсійного страхування ЄС встановлена значна різниця між розміром пенсійних виплат та різною позитивною динамікою зростання тривалості життя. Так у 2014 р. різниця між найвищою середньою пенсією (Нідерланди) та найнижчою (Болгарія) становить 1,5 тис. євро і що найвища пенсія вища за найнижчу пенсію в ЄС у 12,4 рази.

Складовими компонентами основних пріоритетних напрямів політики ЄС у сфері пенсійного забезпечення є такі заходи (рис. 3.1).

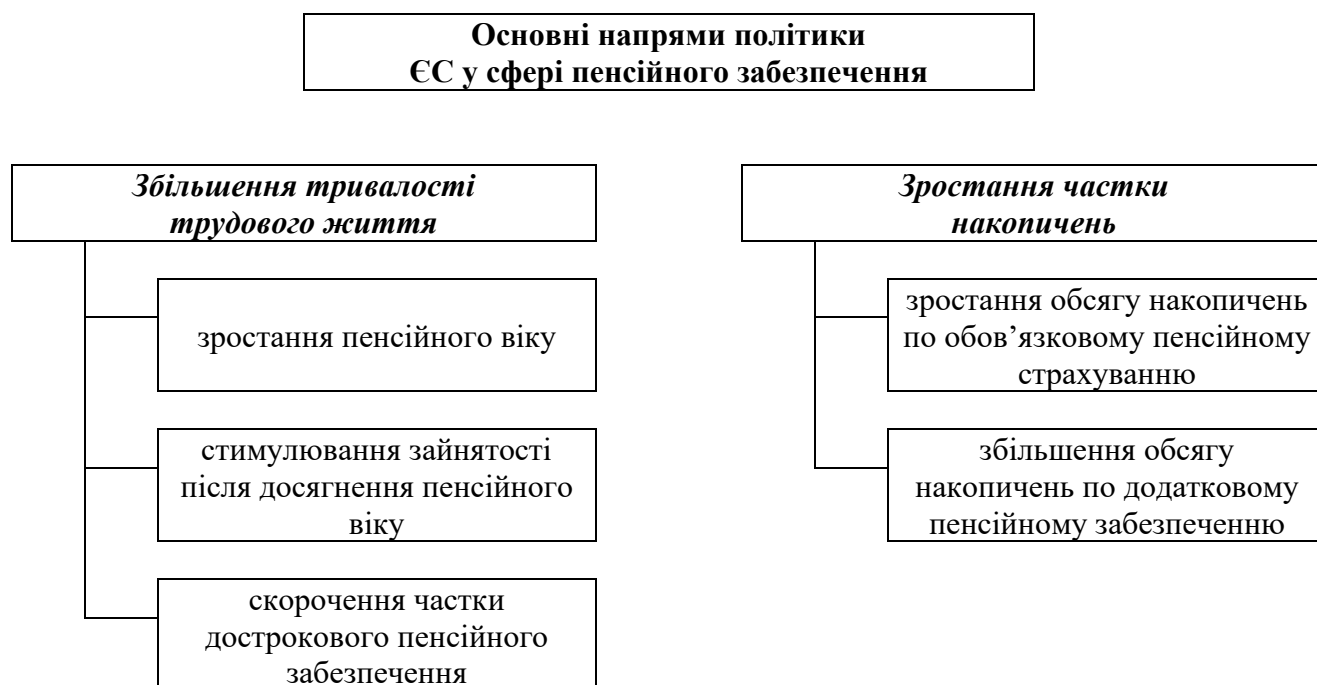


Рисунок 3.1 – Компоненти основних пріоритетних напрямів політики ЄС у сфері пенсійного забезпечення

Примітка. Розроблено автором

Збільшення періоду трудового життя населення та зміни фіскальної політики є ключовими напрямками при побудові фінансово стійкої пенсійної системи, оскільки саме за рахунок вищезгаданих заходів забезпечуються надходження до бюджету, необхідного для функціонування розподільчої компоненти пенсійної системи. Збільшення тривалості життя в країнах ЄС є основною причиною дефіциту коштів у пенсійних фондах країн-членів, що сприяє розвитку кризи пенсійних систем, особливо у країнах із високим доходом населення, і зумовлює потреба реформування таких пенсійних систем. Так, в Італії, Чехії та Франції засобом досягнення збільшення тривалості трудового життя слугує зростання мінімального трудового стажу, у Португалії населення стимулюють до накопичень, від суми яких залежить розмір встановлюваної пенсії, інші країни ЄС досягають мети за рахунок збільшення віку виходу на пенсію [42]. Значення віку виходу на пенсію країнами ЄС у 2020 р. та прогнозовані значення на 2060 р. представлені в табл. 3.1.

Таблиця 3.1. Значення віку виходу на пенсію за окремими країнами ЄС у 2020 та 2060 рр.

Країна ЄС	Чоловіки (років)			Жінки (років)			Порівняння чоловіків і жінок (років)		
	2020	2060	Різниця	2020	2060	Різниця	2020	2060	Різниця
Чехія	62,7	69,3	6,6	59,7	69,3	9,6	3	0	-3
Словакія	62	67,8	5,8	58,3	67,8	9,5	3,7	0	-3,7
Данія	65	72,5	7,5	65	72,5	7,5	0	0	0
Нідерланди	65,1	71,5	6,4	65,1	71,5	6,4	0	0	0
Італія	66,3	70	3,7	62,3	70	7,7	4	0	-4
Німеччина	65,3	67	1,7	65,3	67	1,7	0	0	0
Словенія	65	65	0	63,5	65	1,5	1,5	0	-1,5
Люксембург	65	65	0	65	65	0	0	0	0
Фінляндія	66	66	0	66	66	0	0	0	0
Швеція	67	67	0	67	67	0	0	0	0

Джерело: [42]

Дані таблиці 3.1 показують, що максимальне зростання пенсійного віку до 2060 р. прогнозується у Чехії (до 69,3 років), Словаччині (до 67,8 років) та Данії (до 72,5 років). У Люксембурзі, Фінляндії та Швеції зростання відсутнє. У ЄС спостерігається тенденція вирівнювання пенсійного віку у чоловіків та жінок. Диференціація за гендерною ознакою до 2060 р., яка становитиме 2 роки,

прогнозується лише у Болгарії та Румунії [51]. Уряди Данії, Італії, Греції та Угорщини до 2030 р. планують запуснути механізм урівнювання.

При реалізації заходів щодо збільшення пенсійного віку також необхідне створення умов праці для літніх працівників, які мають передбачати додаткові робочі місця та відповідні освітні програми щодо підвищення кваліфікації та професійної підготовки. Так, наприклад, у Німеччині понад 30% компаній використовує працю літніх працівників, які, як правило, виконують функції наставників молодих співробітників та передають свій професійний досвід за допомогою взаємодії у проектних групах, а 15% компаній проводить професійну підготовку літніх працівників. В Іспанії та Франції передбачено підвищене пенсійне забезпечення для працівників, які виходять на пенсію після досягнення пенсійного віку, а у Швеції для літніх працівників існує пільгове податкове відрахування [53].

Ще одним заходом збільшення тривалості трудового життя в ЄС є скорочення частки використання населенням дострокового пенсійного забезпечення та відповідних пільг. Ця проблема виникає у країнах з фіксованим трудовим стажем.

В Австрії у 2018 р. достроковий вихід на пенсію був можливий за трудового стажу 38 років. Тобто у 60 років чоловік міг вийти на пенсію, тоді як стандартний вік виходу на пенсію був 65 років. Аналогічні ситуації мали місце у Бельгії, Данії, Фінляндії, Нідерландах, Німеччині та Іспанії [53]. найбільша по ЄС частка зайнятих людей віком від 55 до 64 років у Швеції (71%), а найменша на Мальті (30%). При цьому середній такий показник по ЄС менший за 50 % і суттєво диференційований за чоловіками (54,6% зайнятих) та жінками (38,6%). При достроковому виході на пенсію система пенсійного страхування позбавляється надходжень та водночас несе витрати. Раніше це було можливо за рахунок великої кількості учасників пенсійної системи та малої кількості осіб, які отримують пенсію.

У зв'язку з цим у Великій Британії, Швеції, Польщі, Ірландії та Угорщині можливість дострокового пенсійного забезпечення скасували. У Бельгії було

збільшено розмір внесків роботодавців за достроковими пенсійними схемами. У Португалії та Данії опцію виходу на дострокове пенсійне забезпечення припинено, у Греції з 53 років до 60 років підвищено вік для дострокового виходу пенсію, а в Італії було знижено виплати для дострокових пенсіонерів [59]. Такі заходи призвели до зростання частки зайнятих людей віком від 55 до 64 років у період з 2010 до 2018 р. з 37,7 % до 46,3% [63].

Таким чином, реформування національних пенсійних систем країн ЄС щодо збільшення часу трудової активності є одним з головних напрямів політики ЄС у сфері пенсійного забезпечення, метою якого є залучення додаткового фінансування таких систем та виконання прийнятих перед населенням зобов'язань. При цьому розглянуті заходи можуть створювати дискримінаційні умови для населення різного віку, а також підірвати довіру населення до державного апарату та пенсійної системи внаслідок невиконання зобов'язань, гарантованих на момент вступу до системи пенсійного страхування.

Найбільша частка (20–30%) використання приватного пенсійного забезпечення при здійсненні поточних пенсійних виплат країнами ЄС у Великобританії, Данії, Нідерландах та Ірландії. Найменший аналогічний показник (близько 0) у Франції, Іспанії, Греції та на Мальті [42]. Першими країнами ЄС, які запровадили приватне пенсійне забезпечення на початку другої половини ХХ ст., є Нідерланди, Данія та Великобританія. Внаслідок цього Нідерланди та Великобританія посідають перші місця за обсягом коштів пенсійних фондів у відсотках до ВВП (148,7% та 99,6% відповідно), а Данія – п'яте місце (42,1% ВВП) серед країн ЄС. Основна хвиля реформування ПС щодо включення приватного елемента (другий і третій рівень ПС) припала на кінець 90-х років ХХ ст. і початок 2000-х років і торкнулася таких країн ЄС, як Латвія (1996), Угорщина (1998), Хорватія та Польща (1999), Болгарія (2000), Естонія (2002), Словаччина (2004) та Румунія (2005) [41].

Таким чином, починаючи з 1990-х років у країнах ЄС було проведено масштабне реформування національних системи пенсійного страхування, спрямоване на запровадження приватного пенсійного забезпечення, зокрема

другого рівня. На основі досвіду Нідерландів, Данії та Великобританії виникає можливість з часом підвищити фінансову стійкість та самостійність пенсійної системи нашої країни.

Розвиток додаткового пенсійного забезпечення, на думку Європейської комісії, є суттєвим етапом формування гідного пенсійного забезпечення для громадян ЄС, оскільки на цьому етапі створюються особисті заощадження громадян, які є власністю та не можуть бути задіяні у перерозподілі доходів між поколіннями, що свідчить про відсутність демографічних ризиків. Як стимули для участі громадян у добровільному пенсійному забезпеченні можуть виступати фінансові та податкові пільги, а також забезпечення адекватного рівня доходності добровільних внесків [41].

Основним ризиком додаткового пенсійного забезпечення є нестабільність фінансового ринку, який може бути нівельований за рахунок додаткового регулювання правил інвестування коштів пенсійними фондами та розвитку систем управління ризиками у таких фондах [63]. У Великобританії після кризи 2008 р. було посилено регулювання щодо інвестування коштів пенсійними фондами, а також були передбачені заходи при банкрутстві таких фондів, метою яких є захист учасників. У Польщі, Словаччині, Швейцарії, Фінляндії та Нідерландах, навпаки, було пом'якшено вимоги до інвестування пенсійних коштів з метою надання можливості пенсійним фондам компенсувати збитки, отримані внаслідок кризи 2008 р., за рахунок диверсифікації фінансових вкладень [51].

Таким чином, добровільне пенсійне забезпечення є перспективним напрямком, що активно розвивається. У майбутньому воно має стати додатковим базисом пенсійних систем, у тому числі і України, надаючи суттєві надбавки до пенсій учасникам, які залежать від відрахувань, якості управління пенсійними коштами фондів та стабільності на фінансових ринках.

Для вироблення рекомендацій щодо реформування вітчизняної системи пенсійного страхування проведемо порівняння основних показників країн ЄС та України. З європейських держав для аналізу виберемо Нідерланди, Люксембург,

Австрію, Данію та Бельгію, які займають перші місця за середнім розміром державних пенсій (табл. 3.2).

Таблиця 3.2. Макроекономічні показники системи пенсійного страхування окремих країн ЄС та України

Показник	Країна					
	Нідерланди	Люксембург	Австрія	Данія	Бельгія	Україна
ВВП в 2021 р. (млрд дол.)	750,28	57,79	376,95	295,09	455,09	200,1
Населення в 2021 р. (млн осіб.)	16,98	0,58	8,69	5,71	11,31	43,8
Безробіття в 2021 р., %	6	6,3	6	6,2	8	10,3
Частка пенсіонерів у загальній чисельності населення 2021 р., %	19,48	19,81	21,44	20,91	16,41	24,2
Частка зайнятого населення у загальній чисельності населення у 2021 р., %	47,79	44,25	46,81	46,92	39,78	36,5
Середня тривалість життя у 2021 р. (років)	80,9	80,5	81,0	79,3	80,4	72,5
Зростання тривалості життя у 2021–2030 рр., %	2,64	2,77	2,92	2,93	3,07	2,90
Середня з/п в 2021 р. (тис. дол. на рік)	59,2	66,1	51,6	64,7	56,3	6,4
Середній розмір пенсії у 2021 р. (дол. на міс.)	2 058	2 062	2 008	2 021	1 903	147,8
Коефіцієнт заміщення, %	41,7	37,4	46,7	37,5	40,6	27,72
Витрати держави на ПС у 2021 р. % до ВВП	6,9	9,4	13,9	10,3	11,8	12,8
Відрахування до Пенсійного фонду з ЄСВ, % (солідарна система)	4,9	16	22,8	1,36	16,4	18,8
Відрахування із з/п у обов'язкову накопичувальну систему, %	16	–	–	12	–	–
Пенсійний вік (років)	65,1	65	62,5	65	65	60
Прогнозований пенсійний вік до 2030 р. (років)	71,5	65	65	72,5	67	63
Різниця між пенсійним віком для чоловіків та жінок до 2030 р. (років)	0	0	5	0	0	0
Період трудового життя у 2021 р. (років)	39,9	33,5	36,7	39,2	32,6	36,5

Джерело: [42]

Вибрані для аналізу країни ЄС мають порівняні значення показників щодо безробіття, частки пенсіонерів та зайнятого населення, середньої тривалості життя та відповідного зростання до 2030 р., а також щодо пенсійного віку (за

винятком Австрії). Середнє значення різниці між очікуваною тривалістю життя та пенсійним віком становить 15,9 років (тобто в середньому пенсіонер отримує пенсію протягом 15,9 років), а до 2030 р. з урахуванням збільшення тривалості життя та пенсійного віку становитиме 14,5 років (максимальні показники в Австрії – 18,4 років та Люксембурзі – 17,7 років). Крім Люксембургу, населення країн, що розглядаються, бере активну участь у недержавному пенсійному забезпеченні, що знаходить своє відображення у розмірах активів пенсійних фондів, за якими Нідерланди та Данія займають лідируючі позиції. В Україні, за офіційними даними, високе безробіття, значна частка витрат на утримання державної компоненти пенсійної системи від ВВП та найбільша частка пенсіонерів (29,2 %), низьке значення коефіцієнта заміщення, непорівнянні розміри заробітної плати та пенсій, а також невелика динаміка зростання тривалості життя до 2030 р. Різниця між очікуваною тривалістю життя та пенсійним віком становить 12,5 років, а з урахуванням збільшення тривалості життя – 15,4 роки.

З метою оцінки ефективності обраних ПС проведемо порівняння за такими показниками:

а) коефіцієнт фінансової стійкості:

$$K_{\text{фін.ст}} = (a \times b \times c) \div (d \times e), \quad (3.1)$$

де $K_{\text{фін.ст}}$ – коефіцієнт фінансової стійкості системи пенсійного страхування;

a – частка зайнятого населення у загальній чисельності населення, %;

b – частка відрахувань заробітної плати на пенсійне забезпечення, %;

c – середній розмір заробітної плати у національній валюті;

d – частка пенсіонерів у загальній чисельності населення, %;

e – середній розмір пенсії у національній валюті.

б) коефіцієнт фінансової ефективності:

$$K_{\text{фін.еф}} = ((f-g) \times e) \div (h \times b \times c), \quad (3.2)$$

де $K_{\text{фін.еф}}$ – коефіцієнт фінансової ефективності ПС;

f – середня тривалість життя населення, років;

g – пенсійний вік, років;

h – період трудового життя населення, років.

Коефіцієнт фінансової стійкості пенсійної системи показує здатність її функціонування без зовнішнього фінансування (якщо показник більше одиниці - система є самофінансованою), а коефіцієнт фінансової ефективності відображає результативність участі в системі пенсійного страхування (якщо показник нижче одиниці - розмір одержуваної на пенсії вигоди нижче за розмір зроблених відрахувань протягом трудової діяльності) (табл. 3.3).

Таблиця 3.3. Показники пенсійної системи окремих країн ЄС та України

Показник	Країна					
	Нідерланди	Люксембург	Австрія	Данія	Бельгія	Україна
Фінансова стійкість	1,23	0,95	1,07	0,80	0,98	0,94
Фінансова ефективність	0,79	1,08	1,03	1,02	1,17	0,51

Джерело: розраховано автором

З табл. 3.3 випливає, що фінансово стійкими є пенсійні системи Нідерландів та Австрії, в яких встановлені найбільші частки відрахувань заробітної плати на обов'язкове пенсійне забезпечення. Фінансову ефективність забезпечують системи Бельгії, Люксембургу, Австрії та Данії. В Україні сьогодні сукупні внески до ПС значно нижчі за розмір довічних пенсійних виплат, що характеризує систему як неефективну та зумовлено низькою тривалістю життя на пенсії (12,5 років). За показниками табл. 3.1 пенсійна система Австрії демонструє найкращі результати.

Як основні напрями вдосконалення системи пенсійного страхування України на основі досвіду ЄС можна назвати заходи щодо збільшення відрахувань, спрямованих на формування накопичувальної частини пенсії. На даний час реформою пенсійної системи це передбачено, однак всі спроби щодо формування накопичувальної частини пенсії зводяться нанівець у зв'язку із збройною агресією росії. Для порівняння: у країнах — лідерах ЄС із накопичених пенсійних коштів (Нідерланди, Великобританія та Ірландія) частка заробітної плати, яка спрямовується на формування накопичувальної пенсії, досягає 16%, 20,95% та 14,75% відповідно [51].

Також дослідження показують, що не менше 8% найманих працівників працюють неформально на умовах усної домовленості і за них не сплачуються страхові внески до пенсійної системи. Не беручи участі навіть у мінімальному обсязі у фінансуванні системи обов'язкового пенсійного страхування, ці особи вже отримують чи претендуватимуть у майбутньому на отримання пенсії. Через війну виплата пенсії цим особам фінансуються за рахунок внесків інших працівників і бюджетних трансфертів, що соціально невиправдано. Таке становище також негативно впливає на фінансову збалансованість системи пенсійного страхування в Україні.

Проблема пенсійного забезпечення неформально зайнятих працівників і довгостроково непрацюючих громадян одна із актуальних проблем розвитку пенсійної системи в Україні.

В зарубіжних країнах використовуються різні способи вирішення проблеми пенсійного забезпечення неформально зайнятих працівників. Так, у країнах з невисоким рівнем добробуту, проблема пенсійного забезпечення неформально зайнятих працівників вирішується через надання цим працівникам мінімальної пенсії через служби соціальної допомоги. Мінімальні пенсії неформально зайнятим працівникам надаються, наприклад, у таких країнах, як Бангладеш, Болівія, Ботсвана, Бразилія (у сільських областях), Чилі, Коста-Ріка, Індія, Маврикій, Молдова, Намібія, Непал, Південна Африка, Таїланд та В'єтнам [44].

В інших країнах вживаються заходи щодо розширення можливостей участі неформально зайнятих працівників у добровільному пенсійному страхуванні, а також заходи щодо запровадження для неформально зайнятих працівників обов'язкових внесків до пенсійної системи. Так, наприклад, працівникам, зайнятим без оформлення офіційного договору, надається можливість робити відрахування до пенсійної системи в меншому розмірі, нерегулярно (наприклад, для сезонних працівників, працівників, які не мають постійного місця зайнятості) або ж варіювати розміри внесків залежно від свого фінансового становища (наприклад, для працівників сільського господарства, чії доходи

часто залежать від сприятливих та несприятливих погодних умов та отриманого, внаслідок них, врожаю).

У деяких країнах обов'язок сплати страхових внесків до пенсійної системи поширюється не лише на неформально зайнятих працівників, а й на всіх громадян, включаючи безробітних та домогосподарок. Так, наприклад, у Ліхтенштейні непрацюючі громадяни роблять щорічні внески до пенсійної системи, суми яких залежать від розмірів їх активів та нетрудових доходів, у розмірі від 234 до 7800 швейцарських франків на пенсію за віком та від 45 до 1500 франків на пенсію та додатково 4,2% від суми зазначених внесків як адміністративний внесок. У Швейцарії непрацюючі громадяни також роблять щорічні внески до пенсійної системи, суми яких залежать від розмірів їх активів та нетрудових доходів, у розмірі від 392 до 19600 швейцарських франків на пенсію за віком та по втраті годувальника та від 65 до 3250 швейцарських франків на пенсію по інвалідності [59].

В цілому аналіз заходів, що вживаються зарубіжними країнами щодо підвищення охоплення неформально зайнятих та довго непрацюючих громадян пенсійним забезпеченням, показує доцільність розвитку в Україні системи добровільного пенсійного страхування, що створить сприятливі умови для здійснення страхових внесків неформально зайнятими працівниками, за яких не сплачуються страхові внески, а також запровадження фіксованого платежу до обов'язкової пенсійної системи з неформально зайнятих працівників та непрацюючих громадян.

Так, на нашу думку, доцільно запровадити обов'язок сплати страхових внесків у складі обов'язкового пенсійного страхування у розмірі не менш фіксованого платежу щодо всіх застрахованих осіб, за винятком:

- осіб віком до 18 років;
- осіб, які навчаються заочною формою навчання в закладах середньої професійної та вищої освіти;
- осіб, які отримують пенсію з будь-яких підстав (за винятком працюючих інвалідів);

- непрацюючих інвалідів;
- безробітних, які перебувають на обліку у службі зайнятості (за яких сплачувались страхові внески не раніше, ніж рік тому);
- осіб, які здійснюють догляд за непрацездатними громадянами, до пенсії яких встановлено компенсаційну виплату.
- осіб, які визнаються відповідно до законодавства малозабезпеченими.

Розмір фіксованого платежу пропонується визначати (з розрахунку на рік) за такою формулою:

$$\PhiП\ річ = МРОП \times 12 \times Стар \times Кп, \quad (3.3)$$

де $МРОП$ – мінімальний розмір оплати праці;

$Стар$ – тариф страхових внесків на обов'язкове пенсійне страхування для основної категорії платників (2022 р. – 18,8%);

$Кп$ – понижуючий коефіцієнт, який має враховувати матеріальне та соціальне становище особи (наприклад, мати-одиначка, сезонний працівник тощо);

Так, відповідно до зазначеної формули в 2022 році розмір фіксованого платежу в розрахунку на рік (за умови, що $Кп = 1$) дорівнював би 15115,2 грн.

У разі, якщо в окремий період звітного року застрахована особа належала до однієї або кількох вищезгаданих категорій осіб, що звільняються від обов'язку сплати фіксованого платежу, то розмір фіксованого платежу, що підлягає сплаті за неповний звітний рік, визначається за такою формулою:

$$\PhiП\ неповн.\ річ = \PhiП\ річ \times (Тріч - Т) \div Тріч, \quad (3.4)$$

де $\PhiП\ річ$ – розмір фіксованого платежу за повний рік;

$Тріч$ – кількість днів у звітному році;

$Т$ – тривалість періоду звітного року, коли застрахована особа належало до категорій осіб, які звільняються від обов'язку сплати фіксованого платежу.

Сплата фіксованого платежу провадиться за підсумками звітного року в наступному порядку:

– якщо за відповідну застраховану особу за звітний рік страхові внески роботодавцями або іншими категоріями страхувальників не сплачувались, то фіксований платіж сплачується у вказаному вище розмірі;

– якщо за відповідну застраховану особу за звітний рік страхові внески роботодавцями або іншими категоріями страхувальників були сплачені у сумі меншій, ніж фіксований платіж, то застрахована особа повинна самостійно доплатити різницю між встановленим на звітний рік розміром фіксованого платежу та сумою фактично сплачених страхових внесків;

– якщо за відповідну застраховану особу за звітний рік страхові внески роботодавцями або іншими категоріями страхувальників були сплачені у сумі, що дорівнює або більшій за фіксований платіж, то фіксований платіж не сплачується.

Видається доцільним спрямовувати фіксований платіж у повному обсязі на формування страхової пенсії.

Таким чином, запровадження фіксованого платежу сприятиме додатковому поповненню дохідної частини бюджету Пенсійного фонду України і слугуватиме стимулом для легалізації зайнятості та виведення заробітної плати з «тіні». Для того, щоб згладити негативні наслідки запровадження фіксованого платежу на матеріальне становище населення, доцільно, по-перше, виключити з переліку осіб, яким необхідно буде сплачувати фіксований платіж, найменш забезпечених, соціально вразливих категорій громадян, а по-друге, здійснити запровадження даного заходу на етапі економічної стабілізації при відносно низькій інфляції і стабільному або зростаючому рівні заробітної плати.

3.2. Розвиток накопичувальної системи пенсійного забезпечення в Україні

Відзначимо дві загальні риси пенсійних систем, виділених під час аналізу кращих світових практик: наявність кількох рівнів системи та їх гармонійний взаємозв'язок, та наявність обов'язкових накопичувальних пенсійних планів (у низці країн накопичувальними можуть бути і обов'язкові складові пенсійних

внесків). Справа в тому, що обов'язкові пенсійні плани забезпечують достатнє охоплення населення, а наявність кількох рівнів сприяє підвищенню стійкості пенсійної системи.

Удосконалення законодавства щодо накопичувальної складової обов'язкового пенсійного страхування в Україні буде успішним у тому випадку, якщо його проводити у руслі вже існуючого світового досвіду у цій сфері. Це допоможе уникнути поширених помилок у реформуванні пенсійної системи. Накопичений світовий досвід допомагає виділити як позитивні, так і негативні наслідки запровадження тих чи інших заходів у рамках проведених реформ. Для пенсійної сфери це особливо важливо, оскільки наслідки від нововведень часто можна побачити лише через кілька років. Разом з тим для України характерна власна специфіка, обумовлена як існуючим досвідом реформування пенсійної системи, так і поточною економічною ситуацією в країні. У зв'язку з цим ряд елементів, що має місце в країнах з кращими пенсійними системами (найбільш стійкими, з найвищим рівнем доходів і якості життя людей похилого віку), впроваджувати у вітчизняну неможливо. Тому сьогодні доцільним вбачається виявлення тих складові накопичувальних пенсійних систем, які можна адаптувати для вітчизняної практики у довгостроковому періоді.

Аналіз світового досвіду реформ показує, що реформи пенсійних систем є практично безперервним процесом навіть у тих країнах, пенсійні системи яких є зразковими. Здавалося б, принципи, на яких ґрунтуються пенсійні системи, – солідарність поколінь (для державних систем) та накопичення заощаджень на тривалий період часу (20, 30 або навіть 40 років) – припускають наявність стійких «правил ігри». В іншому випадку знижується довіра до системи, а значить, і кількість її учасників, що у свою чергу негативно впливає на її стійкість. Разом з тим перманентні реформи є необхідними. Так, вони є наслідком однієї дуже важливої для пенсійної системи проблеми – демографічної (а точніше – старіння населення). Проблеми, пов'язані зі старінням населення стосуються не тільки державної пенсійної системи, але й накопичувальних пенсійних схем. Хоча спочатку різні схеми накопичення в

рамках багаторівневих пенсійних систем були створені для того, щоб підвищити їхню стійкість загалом, знизивши тиск на державну складову.

Справа в тому, що в різні періоди свого життя люди заощаджують по-різному. Так, у молодому віці люди взагалі не схильні до заощадження, а скоріше позичають гроші або зберігають дуже мало і не думають про пенсію. Основний обсяг заощаджень здійснюється у старшому працездатному віці. У літньому віці всі накопичені заощадження витрачаються (нові заощадження, зазвичай, не здійснюються).

Процес старіння населення призводить до того, що загалом населення заощаджує менше. Крім того, збільшення тривалості життя означає необхідність більше заощаджувати у працездатному віці.

Проводячи реформи, уряди країн ставлять, як правило, такі основні цілі: підвищити стійкість пенсійної системи та досягти адекватного рівня пенсійного доходу. Як окрема мета може бути обраний коефіцієнт заміщення. Тобто уряди країн за допомогою реформ, що проводяться, хочуть домогтися, щоб пенсійний дохід був у більшості населення країни був адекватним.

Для досягнення цих двох цілей використовуються різні заходи, у тому числі реформування пенсійної системи. По суті, це заходи, що перебудовують пенсійну систему шляхом додавання нових рівнів або, навпаки, ліквідації вже існуючих.

Останнім часом поширеною практикою у різних країнах стало впровадження нових механізмів, які сприяють збільшенню охоплення населення накопичувальними програмами. Аналіз світових практик показав, що суцільне охоплення населення значно простіше, ніж вибіркоче та забезпечує адекватність пенсійних доходів.

У Новій Зеландії владою було визнано, що впровадження автоматичної підписки сприяло збільшенню охоплення населення пенсійними схемами, але обсяг приватних заощаджень всеодно був мінімальним (іноді накопичення здійснюються за найнижчою ставкою) [56]. Більшість реформ, що реалізуються в

країнах протягом останнього десятиліття, є скоріше коригуючими, що не змінюють структуру самої пенсійної системи.

Як показав аналіз світової практики реформування пенсійних систем, одним з основних завдань в ході реформ часто є збільшення охоплення населення пенсійними схемами [54]. Водночас результати досліджень говорять про те, що охоплення населення пенсійними схемами більше у тих країнах, де впроваджено у тому чи іншому вигляді обов'язкові пенсійні схеми, державні чи приватні накопичувальні програми [там само]. Крім того, країни, де добре розвинені рівні пенсійної системи з обов'язковими накопичувальними схемами (державна та накопичувальна приватна, яка доповнює державну), показують найкращі результати в рейтингах накопичувальних пенсійних систем.

Сьогодні добровільні пенсійні схеми ще не так активно поширені серед населення тих країн, де пенсійні системи відносно стійкі. Навіть у Новій Зеландії, де накопичувальна пенсійна система KiwiSaver заявляється як добровільна, вона фактично виявляється обов'язковою. Це пояснюється неготовністю більшості населення до самостійного планування своєї пенсії, що, до речі, демонструють численні дослідження [32].

Залучення населення до накопичувальних схем, можливо, надалі приведе до поступового розширення популярності добровільних пенсій у світі, що може бути прискорено, серед інших факторів, і зростанням фінансової грамотності населення. Проте на сьогодні обов'язкова накопичувальна пенсія - це дуже значний компонент в рамках багаторівневих пенсійних систем.

Отже, аналіз закордонного досвіду показав основні подібності та відмінності кращих пенсійних систем у світовій практиці. Першим важливим моментом, на якому варто зупинитись, є архітектура пенсійних систем. Відповідно до рекомендацій міжнародних організацій оптимальний вибір — багаторівневі пенсійні системи.

Про це свідчить досвід країн, де пенсійні системи найбільш стійкі. Звісно, для кожної країни характерна своя специфіка. Значимість окремих рівнів

пенсійної системи та принципи, на основі яких вони функціонують, відрізняються залежно від національних особливостей.

В Україні на сьогодні теж сформована багаторівнева пенсійна система, але вона потребує подальшого вдосконалення. Відповідно, удосконалення пенсійної системи повинне бути спрямоване на забезпечення ефективної роботи всіх існуючих рівнів. Кількість рівнів, як і окремі елементи цих рівнів, може відрізнятися залежно від класифікацій, що розглядаються.

В даний час в Україні домінує солідарна система пенсійного страхування, що є основною для пенсійного забезпечення більшості громадян, які досягли пенсійного віку. Обов'язкова накопичувальна пенсія є замороженою, а добровільні пенсії не популярні серед населення.

Питання про те, як має виглядати обов'язкова пенсійна система України, досі є дискусійним. Пропонуються абсолютно різні рішення - від повного демонтажу обов'язкової пенсійної системи до її відновлення. Те, що вітчизняна накопичувальна система так і не набула стійких обрисів, багато в чому зумовлено історією впровадження накопичувального компонента у пенсійну систему. Непослідовність умов формування накопичувального компонента на самому початку проведення реформи та подальша практично безперервна зміна умов викликали недовіру загалом серед тих громадян, хто стежив за пенсійною реформою. Окремо варто зауважити, що у період початку проведення реформи щодо впровадження такої системи майже не проводилася робота з роз'яснення населенню необхідних нововведень. І справа тут навіть не в тому, що люди не розуміли сенсу невеликих, але численних змін на кшталт зміни ставок внесків. Незрозумілий найбільше був сенс введеної накопичувальної пенсії. У результаті на момент її заморожки в суспільстві з'явилася помітна недовіра до неї, що пояснюється нестійкими «правилами гри», а також нереалізованими очікуваннями за рівнем прибутковості та рівнем майбутнього добробуту. У результаті суспільство не відчуло, що таке система недержавного пенсійного забезпечення, вважаючи, що держава й надалі у повному обсязі зможе фінансувати запити громадян на гідну пенсію.

Ставлення громадян України до здійснення накопичень відображають відповіді у межах опитування, проведеного Пенсійним фондом України. Так, у громадян запитали про їхнє ставлення до низки питань, пов'язаних з пенсійними накопиченнями. У ході опитування було з'ясовано, що 34% опитаних нічого не знають про інструменти додаткових пенсійних накопичень, 36% не використовують та не використовували раніше жоден із перерахованих інструментів, а 24 % не хотіли б використати жоден із представлених в опитуванні інструментів у майбутньому. Для 28% учасників опитування відомий такий інструмент накопичень, як вклад у банку, а для 27% - готівкові кошти (у гривні чи іноземній валюті). Про можливість вкладу в недержавні пенсійні фонди знають 26%, але використовують НПФ як інструмент пенсійних накопичень лише 14% учасників, а 18% хотіли б використовувати НПФ для здійснення накопичень у майбутньому. При цьому в ці 18% входять 14% тих, хто користується послугами НПФ. Виходить, що лише 4% учасників опитування з тих, хто ще не використовує НПФ як інструмент для накопичень, хотіли б спробувати це здійснити.

Світовий досвід показує, що у найбільш ефективних пенсійних системах з погляду як стійкості, так і якості життя людей похилого віку накопичувальний компонент пенсійної системи дуже добре розвинений, попри значну роль національної пенсійної системи. Крім того, розвинена обов'язкова накопичувальна система – це джерело довгих грошей для економіки, оскільки широта охоплення населення забезпечує значно більший обсяг накопичень, ніж у разі добровільних накопичувальних пенсій.

Незважаючи на те, що обов'язковий накопичувальний компонент дуже важливий для пенсійної системи, в умовах невисоких доходів населення, а також з огляду на несприятливу фінансову ситуацію в країні, пов'язану з війною та COVID-19, можна припустити, що запровадження обов'язкових внесків як для працівників, так і для роботодавців викличе нерозуміння та неприйняття населенням і навіть перехід частини бізнесу та працівників у «тінь».

На наш погляд, варто детальніше проаналізувати застосування наступних основних елементів накопичувальної пенсійної системи:

- добровільність сплати внесків працівником та роботодавцем;
- надання можливості учасникам накопичувальної системи та роботодавцям встановлювати бажаний розмір внеску, а з метою підвищення охоплення населення - застосовувати механізм автоматичної підписки з рівнем внеску до 1%;
- надання вибору учасникам накопичувальної системи НПФ;
- надання учасникам накопичувальної пенсійної системи гарантій повернення пенсійних накопичень за номіналом та забезпечення збереження інвестицій у рамках дотримання принципів фідучіарних стандартів;
- введення опції дострокового зняття коштів у разі важких життєвих ситуацій.

Таким чином, вивчення зарубіжного досвіду показало, що в країнах, які є лідерами у міжнародних рейтингах пенсійних систем, останні базуються на взаємодії всіх компонентів (і розподільчих, і накопичувальних) і це диверсифікує ризики кожного окремого компонента. З одного боку, за рахунок існування накопичувальних компонентів зменшуються демографічні ризики, характерні для розподільчих державних пенсійних систем, а з іншого боку, наявність розподільчого компонента сприяє зниженню ризиків, пов'язаних із фінансовим ринком, від якого залежать накопичувальні пенсії. Водночас навіть у таких країнах відбувається перманентне удосконалення умов, пов'язаних із формуванням пенсійних планів. Незважаючи на те що для стійкості пенсійних систем важлива довіра, що формується у тому числі за рахунок незмінності «правил гри» в рамках як державних, так і приватних накопичувальних систем, проведення реформ є необхідним через наявність проблеми старіння населення. Основними кінцевими цілями проведених реформ є: загальна стійкість пенсійної системи та отримання пенсійного доходу адекватного рівня при виході на пенсію

Умови участі у накопичувальній пенсійній системі в нашій країні багаторазово змінювалися, створюючи складнощі у розумінні необхідності

нововведень для учасників накопичувальної системи. На порядку денному — відновлення накопичувальної системи в країні. Формування накопичувальної пенсії за рахунок внесення добровільних внесків, а також співфінансування внесків державою на цьому етапі історичного розвитку буде найкращим варіантом із можливого.

ВИСНОВКИ

Таким чином, магістерська робота присвячена розв'язанню важливого наукового завдання, пов'язаного із удосконаленням процесів державного управління у сфері пенсійного забезпечення України. Основні висновки і пропозиції дослідження зводяться до такого:

1. Розглянуто сутність та характерні риси державного управління у сфері пенсійного забезпечення, визначено функції та значення пенсійного забезпечення. Охарактеризовано еволюцію формування моделі соціально орієнтованої держави, що покликана створювати умови для задоволення на достатньому рівні комплексу найбільш значущих потреб всього населення, у тому числі й щодо питань пенсійного забезпечення. На основі аналізу літературних та нормативних джерел встановлено, що «пенсійне забезпечення» можна трактувати як всі види пенсій, що формуються і виплачуються в рамках пенсійної системи, серед його форм – державне пенсійне забезпечення (вузьке трактування даного терміну) та пенсійне страхування (обов'язкове та добровільне).

2. Систематизація зарубіжного досвіду страхового методу фінансування пенсійних зобов'язань держави, засвідчила, що використання різних моделей пенсійних систем за кордоном ґрунтується на різноманітних інститутах соціального захисту: державне соціальне забезпечення, обов'язкове соціальне страхування, добровільне накопичувальне страхування, особисте пенсійне страхування та ін. Як правило всі зарубіжні системи, побудовані за накопичувальною або розподільчою концепцією моделі пенсійних систем у чистому вигляді зустрічаються рідко. Здебільшого використовуються комбіновані моделі, відмінності яких у домінуванні одного з інститутів.

3. Розглянуто інституційне забезпечення державного управління у сфері пенсійного забезпечення в Україні. На сьогодні пенсійна система України складається з трьох рівнів. Перший рівень представлений солідарною розподільчою пенсійною підсистемою, в якій всі працюючі фінансують пенсії

поточним пенсіонерам, без будь-якого накопичення. На другому рівні передбачено обов'язкова накопичувальна пенсійна підсистема, однак через хронічний дефіцит Пенсійного фонду на сьогоднішній день не була введена в дію. Третій рівень – система недержавного пенсійного забезпечення (представлена діяльністю недержавних пенсійних фондів), є стратегічною перспективою, що потребує значних економічних, організаційних, інституційних передумов її запровадження. Охарактеризовано інструменти державного регулювання розвитку системи пенсійного страхування в Україні, визначено їх значення та вплив на розвиток пенсійної системи.

4. Охарактеризовано фінансово-економічні механізми державного управління у сфері пенсійного забезпечення в Україні. Розглянуто динаміку доходів і витрат Пенсійного фонду України, розмір дефіциту, що свідчить про значне навантаження на державний бюджет та неспроможність діючої системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування забезпечити гідний рівень життя пенсіонерів. Про це свідчить і низький рівень коефіцієнта заміщення (співвідношення середньої пенсії до мінімальної заробітної плати й середньої заробітної плати) і значна частка пенсіонерів, що отримують пенсію на рівні прожиткового мінімуму. Крім того, під впливом інфляційних чинників купівельна спроможність вітчизняних пенсій суттєво зменшується, що також призводить до погіршення рівня життя пенсіонерів, неможливості задоволення потреб, особливо оплати медичних послуг.

5. Визначено, що складовими компонентами основних пріоритетних напрямів політики ЄС у сфері пенсійного забезпечення на сьогодні є: збільшення тривалості трудового життя за рахунок зростання пенсійного віку, стимулювання зайнятості після досягнення пенсійного віку, скорочення частки дострокового пенсійного забезпечення та зростання частки накопичень в пенсійній системі за рахунок зростання обсягу накопичень по обов'язковому пенсійному страхуванню і по додатковому пенсійному забезпеченню. З метою визначення напрямів реформування системи обов'язкового пенсійного страхування проведено оцінки ефективності пенсійних систем окремих країн за такими

показниками як коефіцієнт фінансової стійкості та коефіцієнт фінансової ефективності. Доведено, що в Україні сьогодні сукупні внески до ПС значно нижчі за розмір довічних пенсійних виплат, що характеризує систему як неефективну та зумовлено низькою тривалістю життя на пенсії (12,5 років). З метою поповнення дефіциту бюджету Пенсійного фонду України обґрунтовано доцільність запровадження обов'язкової сплати страхових внесків у розмірі не менш фіксованого платежу щодо всіх застрахованих осіб (окрім, визначених категорій). Запровадження такого фіксованого платежу сприятиме мінімізації дефіциту бюджету Пенсійного фонду України і слугуватиме стимулом для легалізації зайнятості та виведення заробітної плати з «тіні».

6. Доведено, що для стабілізації системи пенсійного забезпечення в Україні доцільним є розвиток накопичувальної складової у формі обов'язкових та добровільних пенсійних внесків. З цією метою запропоновано: забезпечити добровільність сплати внесків працівником та роботодавцем; надавати можливість учасникам накопичувальної системи та роботодавцям встановлювати бажаний розмір внеску, а з метою підвищення охоплення населення – застосовувати механізм автоматичної підписки з рівнем внеску до 1%; створювати умови вибору учасникам накопичувальної системи НПФ; надавати учасникам накопичувальної пенсійної системи гарантії повернення пенсійних накопичень за номіналом та забезпечення збереження інвестицій у рамках дотримання принципів фідучіарних стандартів; ввести опції дострокового зняття коштів у разі важких життєвих ситуацій.

Опрацьовані в роботі теоретичні положення та практичні пропозиції доведені до рівня рекомендацій можуть слугувати основою подальшого реформування пенсійної системи України.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Андріїв В.В. За виважений та справедливий підхід до пенсійної реформи. *Актуальні проблеми юридичної науки – 2010: матеріали міжнародної науково-практичної конференції*, (Київ, 26 листоп.2010 р.) / За ред. В.К. Матвійчика, Ю.В. Нікітіна, Н.Б. Болотіної / У 2-х частинах. Частина 2. К.: Національна академія управління, 2011. С.154 – 157.
2. Андріїв В.В. Соціальне страхування: спроба визначення поняття. Актуальні проблеми права: теорія і практика: *Збірник наукових праць*. Луганськ: Вид-во Східноукраїнського нац. ун-ту ім. В. Даля. 2011. № 19. С. 154 – 159.
3. Андріїв В.В. Щодо розуміння поняття «соціальне страхування». *Правове забезпечення соціальної сфери: Збірник матер. II Міжнар. наук. конф. студ., аспір. та молод. вчених / за заг. ред. д.ю.н., проф. В.М. Дрьоміна*. Одеса: Фенікс, 2011. С. 169 – 171.
4. Багінська О.П. Зарубіжний досвід страхового методу фінансування пенсійних зобов'язань держави. *Публічне управління та адміністрування: зб.наук.ст. студентів заоч.форми навч./* відп. Ред. Канд.екон.наук А.М. Бідюк К.: Держ.торг.-екон.ун-т, 2022. С. 15.
5. Буряченко О.Є. Пенсійна система в Україні: історія становлення і теоретичні засади розвитку на сучасному етапі національного державотворення: дис. канд. наук з держ. упр. Одеса, 2017. 252 с.
6. Гаманкова О. О., Димніч О. В. Проблеми побудови в Україні трирівневої пенсійної системи. *Фінанси, облік і аудит*. 2017. № 2 (30). С. 58-72.
7. Жайворонок І. Р. Державне регулювання системи пенсійного забезпечення: ...дис. канд.екон. наук 08.10.01. Львів, 2021. 234 с.
8. Звіт про роботу та виконання бюджету Пенсійного фонду України у 2020 році URL:https://docs.google.com/viewer?url=https://www.pfu.gov.ua/content/uploads/2021/03/Zvit_2020_z_byudzhetom.pdf
9. Коуз Р. Природа фірми. *Теорія фірми*. Донецьк., 1995. С. 33.
10. Литвиненко В.М. До питання про фінансування соціальних послуг. *Проблеми захисту прав та свобод людини і громадянина: тези міжнародної*

науковопрактичної конференції студентів та молодих вчених (м. Чернігів, 22-23 травня 2014). Чернігів: Десна Поліграф, 2014. С. 20-24.

11. Мартиненко Н.В. Механізми державного управління розвитком пенсійної системи України. Вісник Національної академії державного управління при Президентові України. Київ : НАДУ, 2017. Вип. 4/2017. С. 24-32.
12. Микитюк Ю.І., Кавецький А.С. Проблеми системи пенсійного забезпечення в Україні. *Український журнал прикладної економіки*. 2021. Т. 6. № 1. С. 51–57.
13. Недержавне пенсійне забезпечення в Україні: оцінка і рекомендації: Київ. Україна. Проект USAID «Трансформація фінансового сектору», липень 2019 р. 218 с.
14. Похил Н. Шляхи модернізації загальнообов'язкового державного пенсійного страхування та недержавного пенсійного забезпечення в Україні. URL: <http://pgp-journal.kiev.ua/archive/2018/12/44.pdf>
15. Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування: Закон України від 9 липня 2003 року № 1058-IV. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1058-15#Text>
16. Про затвердження бюджету Пенсійного фонду України на 2022 рік : Постанова Кабінету Міністрів України від 14 жовтня 2022 р. № 1167. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1167-2022-%D0%BF#Text>
17. Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України 26 червня 1997 року № 400/97-ВР. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/400/97-%D0%B2%D1%80>
18. Про збір та облік єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування: Закон України від 8 липня 2010 року № 2464-VI URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2464-17>
19. Про пенсійне забезпечення: Закон України від 5 листопада 1991 року № 1788-XII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1788-12#Text>
20. Роик В. Д., Степанов Б. Г., Эченикэ Е. В. Зарубежный опыт организации и модернизации пенсионных систем. Харьков., 2012. С. 19–25.

21. Рудик В.А. Щодо змісту окремих терміно-понять в системі соціальних виплат. *Соціальне право України: науковий збірник* / Черніг. держ. технол. ун-т, Укр. асоц. фахівців труд. права. Чернігів: Черніг. держ. технол. ун-т, 2012. № 1 (1). С.223-230
22. Самуэльсон П. Экономика: вводный курс. М., 1993. 682 с.
23. Ставка соціального страхування в країнах G-20. URL: <http://www.tradingeconomics.com> (дата звернення: 15.08.2022).
24. Сташків Б.І. Право соціального забезпечення. Загальна частина : навчальний посібник. Чернігів : ПАТ "ПВК "Десна", 2016. 692 с.
25. Теслюк С.А. Розроблення концептуальних підходів до формування державної політики розвитку НПФ в Україні. *Гроші. Фінанси і кредит*. 2018. №26. С. 90-95.
26. Финогенова Ю. Ю. Пенсионное страхование. Харьков., 2003. 322 с.
27. Фінансова стабільність – запорука соціальної політики (ПФУ від респекту до панахиди). URL: http://www.dy.nayka.com.ua/pdf/8_2021/33.pdf
28. Фінансові, соціальні та правові аспекти пенсійної реформи в Україні: світовий досвід та українські реалії. URL: <https://razumkov.org.ua/uploads/article/2017-PENSII.pdf>
29. Фридмен М. Экономическая теория: хрестоматия. Донецк., 1995. С. 183–195.
30. Хайек Ф. Судьбы либерализма в XX веке. Одесса., 2009. 188 с.
31. Януль І. Є. Особливості реформи пенсійної системи в Україні. *Фінансові услуги*. 2017. № 2. С. 45-48. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/finu_2017.
32. Amaglobeli D., Chai H., Dabla-Norris E. et al. The Future of Saving: The Role of Pension System Design in an AgingWorld / Staff Discussion Note 19/01. IMF, 2019.
33. Barr N., Diamond P.J. Reforming Pensions: Principles, Analytical Errors and Policy Directions. *International Social Security Review*. 2019. Vol. 62. Is. 2. P. 5–29. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-246X.2019.01327.x>.

34. Calu M., Stanciu C. An Insight of the Future — Pan European Pension Product. *Global Economic Observer*. 2018. Vol. 6(1). P. 101–106.
35. Conde-Ruiz J.I., González C.I. European Pension System: Bismarck or Beveridge? *FEDEA Working Papers*. No. 2018-01. 2018. URL: <https://ideas.repec.org/p/fda/fdaddt/2018-01.html> (дата обращения: 20.02.2020).
36. Conde-Ruiz J.I., González C.I. From Bismarck to Beveridge: The Other Pension Reform in Spain. *SERIEs*. 2016. No. 7. P. 461–490. DOI: 10.1007/s13209-016-0148-3.
37. Conde-Ruiz J.I., Profeta P. The Redistributive Design of Social Security Systems // *Economic Policy*. 2007. Vol. 117(520). P. 686–712.
38. Disney R. Are Contributions to Public Pension Programmes a Tax on Employment? *Economic Policy*. 2004. Vol. 19(39). P. 267–311. DOI: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0327.2004.00124.x>.
39. Ebbinghaus B., Gronwald M. International Policy Diffusion or Path Dependent Adaptation? The Changing Public Private Pension Mix in Europe. *Varieties of Pension Governance. The Privatization of Pensions in Europe* / Ed. by B. Ebbinghaus. Oxford: Oxford University Press, 2011. DOI: 10.1093/acprof:oso/9780199586028.003.0002.
40. European Central Bank. Statistical Data Warehouse. URL: <http://sdw.ecb.europa.eu/reports.do?node=1000003541>
41. European Commission. The 2015 pension adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU. Vol. 1. Luxembourg. 2015. URL: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=14529&langId=en>
42. European Commission. WHITE PAPER An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions. Brussels, 16.02.2020, COM (2020) 55 final. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2020:0055:FIN:EN:PDF>
43. European Commission. WHITE PAPER An Agenda for Adequate, Safe and Sustainable Pensions. Brussels, 16.02.2012, COM (2012) 55 final. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0055:FIN:EN:PDF>

44. Holzmann R. Global Pension Systems and Their Reform: Worldwide Drivers, Trends and Challenges. *International Social Security Review*. 2013. Vol. 66. No. 2. P. 1–29.
45. Holzmann R., Hinz R. Old Age Income Support in the 21st century: An International Perspective on Pension Systems and Reform. Washington DC: World Bank, 2015. 88 p.
46. Hu Y.-W., Stewart F. Pension coverage and informal sector workers: international experiences. *OECD, Working paper on insurance and private pensions*. 2009. № 31. 52 p.
47. Krieger T., Traub S. The Bismarckian Factor: A Measure of Intra-Generational Redistribution in International Pension Systems. *CESifo DICE Report*. 2013. No. 1. P. 64–66.
48. Lannoo K., Barslund M., Chmelar A., von Werder M. Pension Schemes. Directorate General for Internal Policies. Policy Department A: Economic and Scientific policy. IP/A/EMPL/ST/2013-07. Brussels: European Parliament, 2014.
49. Melbourne Mercer Global Pension Index URL: <http://www.investinfra>
50. Mesa-Lago C., Valero D. The New Wave of Pension Reforms in Latin America. *Economic Challenges of Pension Systems* / Ed. by M. Peris-Ortiz, J. Álvarez-García, I. Domínguez-Fabián, P. Devolder. Cham: Springer, 2020. P. 255–274.
51. OECD Pensions Outlook 2012, OECD Publishing. URL: http://www.oecd-ilibrary.org/finance-and-investment/oecd-pensions-outlook-2012_9789264169401-en
52. Organization for Economic Co-operation and Development (OECD). URL: <http://www.oecd.org/>
53. Pension Sustainability Index. International Pension Papers 1/2016 / Ed. by R. Finke, M. Sabatini. Munich: Allianz SE, 2016.
54. Pensions at a Glance 2013. Paris: OECD Publishing, 2013. URL: https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/pension_glance-2013-4-en.pdf?expires=1587797496&id=id&accname=guest&checksum=0339808EB4896E678DD42C75E4464B6E

55. Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 indicators. OECD Publishing. URL: <http://www.oecd.org/publications/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm>
56. Pensions at a Glance 2019: OECD and G20 Indicators. Paris: OECD Publishing, 2019. URL: <https://doi.org/10.1787/b6d3dcfc-en>
57. Pensions at a Glance 2020: OECD and G20 indicators. OECD Publishing. URL: http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2020-en
58. Social protection database. URL: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/social-protection/data/database>
59. Social Security Administration. Social Security Programs Throughout the World: Europe. 2014. SSA Publication № 13-11801.
60. Social Security Privatization: Experiences Abroad. Congressional Budget Office Paper. January 2019. URL: <http://www.cbo.gov/ftpdocs/10xx/doc1065/ssabroad.pdf>
61. Successful Retirement — Healthy Aging and Financial Security / The Aegon Retirement Readiness Survey 2017. Aegon, 2017. URL: https://www.transamericacenter.org/docs/default-source/global-survey-2017/tcrs2017_sr_successful_retirement_healthy_aging_financial_security.pdf.
62. The impact of automatic enrolment in Italy, New Zealand and the USA / PPI Briefing Note Number 99 (PhD Series No 2), 2017
63. The World Bank. The Inverting Pyramid: Pension Systems Facing Demographic Challenges in Europe and Central Asia. Washington DC. 2020. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/17049>

Виконала: студентка
магістратури за спеціальністю
281 Публічне управління та
адміністрування заочної форми
навчання

_____ Р.М. Трохимович

Науковий керівник:

Професор кафедри публічного
управління та адміністрування,
д.е.н., доцент

_____ А.Д. Войцешук

Робота допущена до захисту:

завідувач кафедри публічного
управління та адміністрування,
д.держ.упр., доцент

_____ Е.В. Щепанський