

ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ»

ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД
«УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ»

*Кваліфікаційна наукова
праця на правах рукопису*

ДЕМЧЕНКО КАРИНА ІГОРІВНА

УДК 330.59:330.12:330.341:316.4

ДИСЕРТАЦІЯ

**СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА ЕФЕКТИВНІСТЬ ПЕНСІЙНОГО
ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ**

Спеціальність 08.00.03 – економіка та управління
національним господарством

Подається на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

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



(підпис)

К.І. Демченко

(ініціали та прізвище здобувача)

Науковий керівник: **Кузьмінов Сергій Васильович**, доктор економічних наук,
професор.

Дніпро – 2021

АНОТАЦІЯ

Демченко К.І. Соціально-економічна ефективність пенсійного забезпечення громадян України. – Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.03 – економіка та управління національним господарством. – Вищий навчальний заклад «Університет імені Альфреда Нобеля», Дніпро, 2021.

У дисертаційному дослідженні наведено результати дослідження теоретичних та науково-методичних положень, а також розробки практичних рекомендацій щодо соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення громадян України.

Сучасний період розвитку українського суспільства, відзначений інституційними перетвореннями пенсійної системи країни, триває більше двадцяти років і має вплив на формування нових пенсійних інститутів, створення економічних і правових передумов формування пенсійних прав майбутніх одержувачів пенсійних виплат.

Витрати на людські ресурси, як правило, становлять лівову частку державних бюджетів. Успіх або невдачі в управлінні пенсіями безпосередньо впливають на добробут урядів, платників податків, державних службовців та пенсіонерів.

Зауважимо, що ступінь вивчення проблеми коливається в широких межах. З одного боку, маємо економічно розвинуті країни, де соціальне забезпечення, як правило, є як комплексним, так і універсальним, а з іншого боку, країни з нижчим рівнем доходу в Африці та Південній Азії, де соціальне забезпечення може охопити менше десяти відсотків населення. Посередині – більшість країн, де покриття ризиків перебуває на середньому рівні, як і частка населення, яке має доступ до такого захисту. Забезпечення успішного оформлення та надання пенсій за віком є складним. Це стосується навіть країн, чие населення вже має доступ до

більш всеохоплюючих форм належного соціального забезпечення. Для країн, що розвиваються, існують додаткові проблеми: населення старіє перш, ніж розбагатіє; велика кількість неформального сектора робочої сили; великі внутрішні та міжнародні міграційні потоки та слабкі інституції та системи інформації та управління, які часто не заслуговують довіри електорату.

Необхідність реформування інститутів пенсійного забезпечення в Україні диктується економічними і демографічними викликами, що стоять перед вітчизняною системою пенсійного забезпечення. Українська система пенсійного забезпечення в даний час потребує подальших перетворень, оскільки вже проведені в даній сфері реформи не дозволили досягти довгострокової фінансової стійкості та збалансованості бюджету Пенсійного фонду України (ПФУ).

Сучасна пенсійна система України має відповідати реаліям соціально-економічного розвитку країни, міжнародним стандартам пенсійного забезпечення та світовим тенденціям розвитку пенсійних інститутів. Ступінь соціально-економічної ефективності функціонування пенсійного забезпечення конкретної країни може бути визначений на підставі того, наскільки високий рівень соціального забезпечення пенсіонерів надається та наскільки воно збалансоване і стійке.

У той же час в сучасному українському суспільстві саме особи похилого віку, як показують дані емпіричних досліджень, належать до тих категорій населення, які менше за інших задоволені власним життям та її якістю. Окрім цього, останнім часом спостерігається тенденція відносного зниження рівня матеріальної забезпеченості пенсіонерів.

Результати досліджень свідчать про те, що сучасні українці не готові брати на себе відповідальність за свою пенсію та не бачать сенсу сплачувати податки до ПФУ та не мають надійних, перевірених можливостей самостійно відкладати на пенсію. Також багато українців в даний час не бачать інших способів

забезпечення свого добробуту, крім продовження трудової діяльності в літньому віці. Для формування активної та відповідальної позиції громадян з питань, пов'язаних з їх пенсійним забезпеченням, необхідна цілеспрямована політика держави, що передбачає управління соціальними установками населення в пенсійній сфері.

Актуальність теми дисертаційного дослідження обумовлена незавершеністю процесу інституціоналізації пенсійного забезпечення в сучасному українському суспільстві, необхідністю подальшого розвитку державного та недержавного пенсійного забезпечення. Орієнтація на розширення недержавного пенсійного забезпечення характерна для більшості зарубіжних держав, які здійснюють перетворення систем пенсійного забезпечення.

На підставі аналізу праць вітчизняних та зарубіжних вчених та економістів уточнено поняття соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення, пенсійної системи та пенсійного фонду.

Систематизовано етапи становлення та розвитку пенсійної системи та пенсійного забезпечення, що надає змогу розглядати пенсійну систему у більш широкому контексті системи соціального забезпечення та дозволяє дослідити коріння та передумови сучасного стану системи пенсійного забезпечення, починаючи з XVIII ст.

Виділено функції державного пенсійного забезпечення з виокремленням функції регулювання економіки, яка полягає у впливі на макроекономічні процеси.

Встановлено, що кожна функція окремо має своє призначення та відіграє певну роль у пенсійному забезпеченні. Але реалізуються всі функції в комплексі, оскільки знаходяться вони у взаємозалежності. І якщо будь-яка функція виконується не в повному обсязі, це порушує цілісність позначеного кола обов'язків і створює перешкоди на шляху досягнення головної мети пенсійної системи.

Удосконалено теоретико-методичний підхід до розрахунку рівня соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення, який базується на порівнянні співвідношення середніх зарплат і пенсій та співвідношення медіанних зарплат і пенсій.

Удосконалено науково-методичний підхід до прогнозування стану Пенсійного фонду при проведенні реформ у сфері пенсійного забезпечення. Виявлений факторний вплив економічних та демографічних показників, а саме коефіцієнта залежності від старості (КЗС), ставки пенсійного внеску, рівня безробіття, ВВП країни та інших на стан Пенсійного фонду. Це надає можливість кількісно виявити ефект впливу зазначених показників на видатки та доходи Пенсійного фонду, що дозволяє оцінити негативний ефект від підвищення ставки пенсійного внеску на доходи Пенсійного фонду та позитивний ефект від підвищення КЗС на видатки Пенсійного фонду.

Середній ефект впливу для загальної кількості спостережень, агрегатний ефект для зазначених союзів та організацій та окремий ефект для України були пораховані, що дає змогу переконатися у надійності результатів та побачити схожий тренд ефекту впливу зазначених показників на стан пенсійних фондів у різних країнах світу.

Класифіковано пенсійні системи різних країн світу з урахуванням їх досвіду та стратегій розвитку, що розширює понятійну базу при проектуванні нових підходів щодо реформування системи пенсійного забезпечення в Україні.

Набула подальшого розвитку класифікація систем пенсійного забезпечення за рахунок внесення нового класифікаційного критерію «рівень соціально-економічної ефективності», що надає можливість оцінити пенсійне забезпечення за динамічним рівнем соціально-економічної ефективності,

а саме виділити прогресуючу та регресуючу пенсійну системи залежно від зміни показника соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення.

Науково-методичний підхід до прогнозування пенсійних відрахувань був модифікований у ході дослідження, що передбачає запровадження у пенсійну систему України системи умовних внесків та накопичувальної системи до вже існуючої солідарної пенсійної системи і надасть можливість зменшити дефіцит ПФУ, що доведено за допомогою побудови моделі прогнозування комплексної пенсійної системи.

Удосконалено методичний підхід до розрахування оптимального віку виходу на пенсію, у якому акцент зроблено не на прогнозованому макробалансі надходжень та видатків Пенсійного фонду, а на мікроекономічному регулюванні індивідуального рішення особи щодо оптимального віку виходу на пенсію за допомогою пенсійних стимулів. Це надасть змогу пенсіонерам збільшити свої пенсійні виплати, а Пенсійному фонду збільшити надходження до бюджету; тим самим поліпшується рівень соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення громадян України.

Підхід до зменшення гендерної нерівності у пенсійних виплатах був модифікований у даній дисертації, що передбачає використання певної грошової надбавки до звичайних пенсійних виплат жінкам за кожен народжену дитину дає і змогу зменшити гендерний розрив у пенсійних виплатах між чоловіками та жінками та покращити демографічну ситуацію у країні. Такий підхід можна також адаптувати до пенсійних виплат для чоловіків, якщо вони приймуть рішення піклуватися за дитиною.

Запропоновано схему запровадження пенсійної реформи в Україні та заходи щодо підвищення рівня соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення громадян України.

Було зроблено оцінку запропонованих заходів щодо покращання рівня соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення та пораховано

чисельно, як зміниться рівень соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення протягом 20 років. Встановлено, що покращити рівень соціально-економічної ефективності можливо мінімум у два рази.

Ключові слова: пенсійне забезпечення, соціально-економічна ефективність, пенсійна система, Пенсійний фонд України, пенсійна реформа, пенсійні виплати, коефіцієнт заміщення.

SUMMARY

Demchenko K.I. Socio-economic efficiency of pension provision for Ukrainian citizens. – The manuscript.

Dissertation for the degree of candidate of economic sciences in specialty 08.00.03 - Economics and Management of the National Economy. – Higher Educational Institution «Alfred Nobel University» , Dnipro, 2021.

The dissertation presents the results of the research of theoretical and scientific - methodical provisions, as well as the development of practical recommendations on the pension provision of Ukrainian citizens.

The modern period of development of Ukrainian society is marked by the institutional transformations of the country's pension system, which last more than ten years and have the result of the formation of new pension institutes, the creation of economic and legal preconditions for the formation of pension rights for future recipients of an employment pension, taking into account the requirements of international norms.

Expenditures on human resources make up the lion's share of state budgets. Success or failure in pension management directly affects the well-being of governments, taxpayers, civil servants and retirees.

The degree of the problem varies widely. On the one hand, we have economically developed countries, where social security is usually both comprehensive and universal,

and on the other hand, countries with lower incomes such as Africa and South Asia, where coverage can cover less than ten percent of the population. In the middle are most countries where the coverage of risks is at a medium level, as well as the share of the population that has access to such protection. Ensuring successful registration and provision of old-age pensions is difficult. This applies even to countries whose populations already have access to more comprehensive forms of adequate social security. For developing countries, there are additional problems: the population ages before it gets rich; a large number of the informal labor sector; large domestic and international migration flows and weak information and management institutions and systems that often do not trust the electorate.

The need for reforming pension provision institutions in Ukraine is dictated by the economic and demographic challenges faced by the domestic pension insurance system. Along with the economic and demographic factors that are external to the pension system, the latter maintains significant internal negative factors associated with the unresolved problem of early retirement pensions, loss of retirement insurance, loss of earnings in connection with the achievement of retirement age and inconsistency of tariffs for insurance premiums and obligations for the payment of an employment pension.

The Ukrainian system of pensions is currently in need of further transformation, as reforms carried out in this area have not allowed to achieve long-term financial stability and balance of the budget of the Pension Fund of Ukraine, as a result of which the inertial scenario of the development of the pension system under the current pension legislation will inevitably lead to negative socio-economic consequences .

There is no doubt that the emerging modern pension system of Ukraine should be adequate to the realities of the socio-economic development of our country, meet international standards of pensions, world trends in the development of pension institutions. The degree of effectiveness of the functioning of the pension system

of a particular country can be determined on the basis of how high the level of social security of pensioners is provided by existing pension institutions in this country.

At the same time, in today's Ukrainian society, it is the elderly, as the data of empirical research show, are those categories of people who are less satisfied with their own lives and quality than others; In addition, recently there has been a tendency towards a relative decline in the level of material security of pensioners.

The results of empirical studies indicate that, on the one hand, modern Ukrainians are ready to assume responsibility for their retirement, but on the other hand, most of them currently see no other means of securing their welfare, in addition to continuing their work in the summer ages. At the same time, in the mass consciousness of Ukrainians, at the moment, already created facilities that allow gradually to increase the personal responsibility of every citizen for his retirement: in particular, a significant part of the representatives of modern Ukrainian youth is oriented at the independent provision of his pension.

For the formation of an active and responsible attitude of citizens on issues related to their retirement provision, a targeted state policy is needed that involves managing social units in the pension sector. The urgency of the topic of the dissertation research is due to the incompleteness of the institutionalization of the pension system in the modern Ukrainian society, the need for the further development of non-state pension insurance, the focus on the expansion of which is typical for most foreign countries that are transforming pension systems.

Based on the analysis of the works of domestic and foreign scientists and economists, the concept of key institutions related to the research topic was developed: pension system, socio-economic efficiency of pension provision and pension fund.

The stages of formation and development of the pension system are systematized, which allows to consider the pension system in the broader context of the social security system and allows to explore the roots and preconditions of the current state of the pension system since the eighteenth century.

The functions of the state pension provision are distinguished, with the separation, in contrast to the existing ones, of the functions of regulating the economy, which consists in influencing macroeconomic processes: distribution of gross domestic product for consumption, investment processes and demand structure. It is established that each function has its own purpose and plays a role in the pension system. But all the functions are implemented in the complex, because they are interdependent. And if any function is not performed in full, it violates the integrity of the specified range of responsibilities and creates obstacles to achieving the main goal of the pension system.

The theoretical and methodological approach to assessing the socio-economic efficiency of the pension system, which is based on the assessment of the replacement rate based on median indicators; This approach is more in line with the goal of increasing socio-economic efficiency, taking into account the nature of creating an idea of social imbalance among the population of Ukraine and the level of pension provision for pension fund depositors.

Improved interpretation of the factor impact of economic and demographic indicators, namely the coefficient of dependence on old age, pension contribution rate, unemployment rate, GDP and others on the state of the pension fund, which provides a quantitative effect, which allows us to assess the negative effect of increasing the rate of pension contribution on the income of the pension fund and the positive effect of increasing replacement ratio on the expenditures of the pension fund.

The average effect for the total number of observations, the aggregate effect for these unions and organizations and the individual effect for Ukraine were calculated, which allows us to see the reliability of the results and see a similar trend of the effect of these indicators on pension funds in different countries.

Classified pension systems in different countries around the world, taking into account their experience and development strategies, which expands the conceptual framework for designing new approaches to reforming the pension system in Ukraine.

The classification of pension systems has been further developed by introducing a new classification criterion "level of socio-economic efficiency", which provides an opportunity to assess the pension system at a dynamic level of socio-economic efficiency, namely to identify progressive and regressive pension system depending on changes in socio-economic efficiency.

A methodical approach to the formation of pension contributions has been modified, which envisages the introduction of a contingent contribution system and a funded system to the existing solidarity pension system, which will reduce the pension fund deficit, as evidenced by building a model for forecasting a comprehensive pension system.

The methodological approach to calculating the optimal retirement age has been improved, in which the emphasis is not on the forecast macrobalance of pension fund revenues and expenditures, but on microeconomic regulation of an individual's decision on the optimal retirement age through pension incentives. This will allow retirees to increase their pension benefits and the pension fund to increase budget revenues; thus improving the level of socio-economic efficiency of pension provision of citizens of Ukraine.

The approach to reducing gender inequality in pension benefits has been modified, which provides for the use of a certain cash supplement to regular pension benefits for women for each child born, which allows to reduce the gender gap in pensions between men and women and improve the demographic situation in the country. This approach can be also adapted for men if they make a decision to take care of a child.

The scheme of introduction of pension reform in Ukraine and measures for increase of level of social and economic efficiency of pension provision of citizens of Ukraine is offered. The proposed measures to improve the level of socio-economic efficiency of pensions were assessed and numerically calculated as the level of socio-economic efficiency of pensions over 20 years. It is established that it is possible to improve the level of socio-economic efficiency at least twice.

Key words: pension provision, socio-economic efficiency, pension system, pension fund, pension reform, pension payments, replacement rate.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ЗДОБУВАЧА

*Наукові праці, в яких опубліковано основні наукові результати дисертації
Статті у наукових фахових виданнях України, внесених до міжнародних
наукометричних баз та у періодичних виданнях держав, які входять до ОЕСР*

1. *Demchenko K. Significance of foreign countries' experience in the pension provision sector for developing the pension system in Ukraine. *Європейський вектор економічного розвитку*. 2016. № 2 (21). С. 37–47¹.
2. *Демченко К.І. Аналіз стійкості пенсійної системи. *Європейський вектор економічного розвитку*. 2018. № 1 (24). С. 31–39².
3. *Демченко К.І. Порівняльний аналіз систем пенсійного забезпечення України та різних країн світу. *Інфраструктура ринку*. 2019. № 4 (30). С. 35–41. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2019/30_2019_ukr/8.pdf³.
4. *Демченко К.І. Аналіз динаміки надходжень до Пенсійного фонду України. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2019. № 1 (69). С. 29–39⁴.

* Видання одночасно належить до наукових фахових видань України.

¹ Міжнародні наукометричні бази: DOAJ, Index Copernicus, Google Scholar, Ulrich's Periodicals Directory.

² Міжнародні наукометричні бази: DOAJ, Index Copernicus, Google Scholar, Ulrich's Periodicals Directory.

³ Міжнародні наукометричні бази: Index Copernicus, Google Scholar.

⁴ Міжнародні наукометричні бази: Index Copernicus, OUCI, RePEc, Base, OAJI, Dimensions, World Cat, Erich Plus, Open AIRE, Ulrich's Web, Google Scholar, Соционет, eONEUIR.

5. *Демченко К.І. Регресійний аналіз впливу демографічних та економічних показників на стан пенсійного забезпечення різних країн світу. *Бізнес Інформ.* 2020. № 5 (508). С. 183–189⁵.

6. *Демченко К.І. Розробка та обґрунтування інноваційної моделі пенсійного забезпечення. *Актуальні проблеми інноваційної економіки.* 2019. № 1. С. 10–16⁶.

7. Demchenko K. Socio-economic essence of pension provision efficiency in Ukraine. *East European science journal.* 2019. № 10 (50). S. 29–33⁷.

8. *Демченко К.І. Гендерний розрив у пенсіях та впровадження надбавки до пенсії у моделі пенсійного забезпечення. *Молодий вчений.* 2019. № 10 (74). С. 297–300⁸.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

9. Demchenko K. Pension fund of Ukraine: problems and ways of their solution. *Євроінтеграційний вибір України та проблеми макроекономіки* : матеріали XVI Міжнар. наук.–практ. конф. молодих вчених і студентів, м. Дніпропетровськ, 26 бер. 2014 р. Дніпропетровськ, 2014. С. 43–45.

10. Демченко К.І. Проблеми розробки сучасної пенсійної системи для країн, що розвиваються. *Теорія і практика розвитку наукових знань* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 24–25 груд. 2016 р. Київ, 2016. С. 32–33.

11. Demchenko K. Problems of Pension Fund of Ukraine and the ways of their improvement. *Науковий диспут: питання економіки та фінансів* : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф., Київ – Будапешт – Відень, 28 груд. 2016 р. Київ; Будапешт; Відень, 2016. С. 53–55.

⁵ Міжнародні наукометричні бази: Index Copernicus, Ulrich's Web, RePEc, DOAJ, Academic Journal Database, OAJ, GetInfo, BASE, Open AIRE, World Cat, Library Hub Discover, Соционет, Open Access Library, Research Bible, SUNCAT Union Catalogue, J-Gate, Advanced Science Index, InfoBase Index.

⁶ Міжнародна наукометрична база: Index Copernicus.

⁷ Міжнародні наукометричні бази: Index Copernicus, Academic Resource Index, International Scientific Indexing, Cosmos Impact Factor, SlideShare.

⁸ Міжнародні наукометричні бази: Google Scholar, Research Bible, Index Copernicus, OAJ.

12. Demchenko K. How to motivate citizens to accumulate money for retirement in Ukraine. *Глобальні проблеми економіки та фінансів* : матеріали ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., Київ – Прага – Відень, 31 трав. 2017 р. Київ; Прага; Відень, 2017. С. 16–19.

13. Демченко К.І. Характеристика видів пенсійних систем. *Економіка, фінанси, облік та право: стратегічні пріоритети розвитку в умовах глобалізації* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Полтава, 20 квіт. 2019 р. Полтава, 2019. С. 21–23.

14. Demchenko K. Theoretical basis of the pension protection system. *Фінансові аспекти розвитку економіки України: теорія, методологія, практика* : зб. тез наук.-практ. конф., м. Хмельницьк, 21 квіт. 2019 р. Хмельницький, 2019. С. 90–91.

15. Демченко К.І. Економічна суть пенсійного забезпечення. *Міжнародні наукові дослідження: інтеграція науки та практики як механізм ефективного розвитку* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 26–27 квіт. 2019 р. Київ, 2019. С. 84–87.

16. Demchenko K. Functions, Purposes, Mechanisms and effectiveness of pension system. *Current scientific research in the modern world*. 2016. №12 (20). С. 76–79.

17. Demchenko K. Pension reform in Ukraine in 2017. Will it be implemented? What consequences will it have? *Trends in der Entwicklung der nationalen und internationalen Wissenschaft* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Нюрнберг, 28 дек. 2016. Нюрнберг, 2016. С. 23–26.

Наукові праці, які додатково відображають наукові результати дисертації

18. Демченко К.И. Проблемы современного пенсионного обеспечения Украины и пути их решения. *Актуальные научные исследования в современном мире*. 2016. № 12 (20). С. 80–85.

ЗМІСТ

АНОТАЦІЯ	2
ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ	17
ВСТУП.....	19
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ЙОГО СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ.....	27
1.1. Понятійно-категоріальний апарат пенсійного забезпечення.....	27
1.2. Пенсійне забезпечення: типи, функції та соціально-економічні цілі.....	43
1.3. Соціально-економічна ефективність пенсійного забезпечення: теоретичні аспекти.....	59
Висновки до розділу 1.....	75
РОЗДІЛ 2. ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ ТА ЙОГО ЕФЕКТИВНОСТІ.....	77
2.1. Аналіз соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення України.....	77
2.2. Факторний аналіз надходжень та видатків Пенсійного фонду України....	106
2.3. Досвід функціонування пенсійного забезпечення різних країн світу.....	122
Висновки до розділу 2.....	138
РОЗДІЛ 3. ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ...	140
3.1. Удосконалення інноваційних моделей як важіль підвищення соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення.....	140
3.2. Введення накопичувального рівня у пенсійну систему України: очікування й соціально-економічні наслідки.....	167
3.3. Напрями вдосконалення соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення та результати проведення пенсійних реформ.....	172
Висновки до розділу 3.....	177

ВИСНОВКИ	179
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	182
ДОДАТКИ.....	205
Додаток А. Етапи становлення, розвитку та реформування пенсійної системи України.....	206
Додаток Б. Оцінка стійкості пенсійних систем до різних загроз.....	208
Додаток В. Показники національної економіки та пенсійної системи України.....	209
Додаток Г. Характеристика пенсійних систем у різних країнах та результати рекурсивних моделей.....	216
Додаток Д. Список публікацій та впровадження здобувача.....	223

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

NDC (Notional Defined Contributions) – умовна пенсійна система;
PAYG (Pay as you go) – розподільний принцип фінансування;
DC (Defined Contributions) – умовні внески;
ВВП – валовий внутрішній продукт;
ДФС – Державна фіскальна служба України;
ЄС – Європейський Союз;
КМУ – Кабінет Міністрів України;
МОП – Міжнародна Організація Праці;
МВФ – Міжнародний валютний фонд
НБУ – Національний банк України;
НПФ – Недержавний пенсійний фонд;
НФ – Накопичувальний фонд;
ОЄСР – Організація економічного співробітництва та розвитку;
ООН – Організація Об'єднаних Націй;
ПФУ – Пенсійний фонд України;
СНД – Співдружність Незалежних Держав;
СРСР – Союз Радянських Соціалістичних Республік;
ФОП – Фонд оплати праці;
СВ – Світовий банк;
ФФС – Форум фінансової стабільності;
ЄКСО – Європейський кодекс соціального забезпечення;
ПМП – вжитковий мінімум пенсіонера;
RR (replacement rate) – коефіцієнт заміщення (КЗ);
CR (contribution rate) – ставка надходжень до ПФ;
ODR (old dependency ratio) – коефіцієнт залежності від старості;

LP (labor production) – робоча сила;

ПДВ – податок на додану вартість;

AR (additional revenue) – додатковий дохід ПФ;

SE (shadow economy) – тіньова зайнятість;

AS (average salary) – середня валова місячна заробітна плата;

SPCR (social provision contribution rate) – ставка внеску соціального забезпечення;

SSPCRPF (share of social provision contribution rate that goes to Pension Fund) – частка внеску соціального забезпечення, що надходить до ПФ;

Σ ЗП – сума виплачених заробітних плат за рік;

ПВ – видатки Пенсійного фонду;

МП – медіанна пенсія;

МЗ – медіанна заробітна плата.

ВСТУП

Обґрунтування вибору теми дослідження. На теперішній час пенсійне забезпечення в Україні перебуває у стані, що викликає необхідність проведення фундаментальних реформ. Оскільки фінансування пенсійної системи досягло критично низьких рівнів, ця проблема потребує нагального вирішення. Заходи щодо вирішення означеного питання, зокрема подальше законодавче відтермінування виходу на пенсію та зниження рівня реальних пенсій, не призводять до бажаних результатів та підвищення соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення громадян України.

Для досягнення достатнього рівня соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення в Україні слід запропонувати такі моделі, за допомогою яких можна вирішувати проблеми в періоди економічної, політичної та демографічної нестабільності як у короткостроковій, так і у довгостроковій перспективі. У зв'язку з цим виникає необхідність розробки й удосконалення теоретичних, методичних та прикладних аспектів пенсійного забезпечення у нашій державі.

Проблеми ефективності пенсійного забезпечення, питання вдосконалення пенсійної системи та оцінки ефективності податкового навантаження розглядали у своїх працях вітчизняні та зарубіжні вчені, серед яких: В. Баскакова, М. Бойко, С. Бровчак, О. Вільямсон, Ю. Вітка, О. Віхров, О. Врублевська, Л. Де Ла Фуенте, О. Дмитрієва, Р. Доменек, А. Задоя, В. Зеленко, С. Каламбет, А. Ковальова, А. Колесник, К. Коломбо, С. Кузьмінов, С. Лондар, М. Малютіна, Г. Митрофанова, А. Михайлов, Л. Момотюк, Н. Осадча, С. Пампель, Ж. Сапірі, О. Синявська, О. Ткач, В. Ткаченко, Б. Холод, Є. Четиркіна, В. Швець, І. Шкура та ін.

Проте, незважаючи на численні дослідження, окремі аспекти проблеми пенсійного забезпечення залишаються недостатньо вивченими. Зокрема це

стосується уточнення понятійно-категоріального апарату, розширення переліку функцій державного пенсійного забезпечення, удосконалення підходів до розрахунку рівня соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення та прогнозування майбутнього стану Пенсійного фонду. Крім того, важливим є обґрунтування проведення реформ у сфері пенсійного забезпечення громадян України, а також дослідження його соціально-економічної ефективності з адаптацією зарубіжного досвіду в українських реаліях та розробкою нових пропозицій щодо підвищення його рівня. Це і визначає мету, завдання та зміст дисертаційної роботи.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Дисертаційна робота виконана згідно з комплексним планом науково-дослідних робіт Вищого навчального закладу «Університет імені Альфреда Нобеля» за темою: «Економіка України у нових геостратегічних реаліях: індивід, держава, суспільство» (номер державної реєстрації 0115U000063), в рамках якої автором досліджено аспекти пенсійного забезпечення громадян України, пов'язані з його соціально-економічною ефективністю.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є обґрунтування теоретико-методичних і прикладних аспектів соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення громадян України з подальшою розробкою заходів щодо підвищення її рівня.

Поставлену мету досягнуто шляхом вирішення таких завдань:

- уточнити поняття соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення;
- узагальнити та розширити перелік функцій державного пенсійного забезпечення;
- удосконалити теоретико-методичний підхід до розрахунку рівня соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення громадян України;

- розвинути науково-прикладний підхід до прогнозування стану Пенсійного фонду при проведенні реформ у сфері пенсійного забезпечення;
- доповнити класифікацію пенсійного забезпечення громадян України;
- удосконалити науково-методичний підхід до оцінки результатів та уточнення змісту реформ у сфері пенсійного забезпечення громадян України.

Об'єктом дослідження є процеси пенсійного забезпечення як соціально-економічного явища.

Предметом дослідження є теоретико-методичні положення й практичні аспекти соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення громадян України.

Методи дослідження. У теоретичну основу дисертації покладено економічні теорії пенсійного забезпечення, викладені у працях вітчизняних і зарубіжних дослідників. З метою досягнення поставлених завдань у роботі використано такі методи дослідження: систематизації та узагальнення – для уточнення поняття соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення; статистичний та порівняльний методи – для дослідження динаміки макроекономічних показників України; методи економіко-математичного та багатофакторного прогнозування – для оцінки стану пенсійної системи України та її соціально-економічної ефективності; регресійний аналіз з використанням апроксимації за методом найменших квадратів та панельного дослідження – для виявлення ефекту впливу економічних та демографічних показників на доходи та видатки Пенсійного фонду України; метод абстрактно-логічного аналізу та експертної оцінки – для формування висновків та рекомендацій; графічні і табличні методи – для наочного відображення статистичних даних та візуалізації результатів статистичного дослідження.

Нормативно-правову базу дисертації становлять Конституція України; Закони України; Укази Президента України; постанови Кабінету Міністрів

України; звіти Пенсійного фонду України; офіційні дані Державної служби статистики України; короткострокові і довгострокові прогнози розвитку економіки України, підготовлені Світовим банком, Міжнародною асоціацією соціального забезпечення, Організацією економічного співробітництва і розвитку, Міжнародним валютним фондом; інформаційно-статистичні матеріали Національного банку України; інтернет-ресурси, власні дослідження.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у поглибленні теоретико-методичних і практичних аспектів пенсійного забезпечення громадян України на основі концепції соціально-економічної ефективності.

Основними результатами, що характеризують наукову новизну, є такі:

удосконалено:

– теоретико-методичний підхід до розрахунку рівня соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення, який, на відміну від традиційних підходів, базується на порівнянні співвідношення середніх зарплат і середніх пенсій та співвідношення медіанних зарплат і медіанних пенсій. Це дозволяє забезпечувати мотивацію суб'єктів пенсійного забезпечення щодо підтримання його соціально-економічної ефективності на індивідуальному рівні, яка є більш дієвою порівняно з тією, що ґрунтується на співвідношенні доходів та видатків Пенсійного фонду України;

– науково-методичний підхід до оцінки результатів і уточнення змісту реформ у сфері пенсійного забезпечення громадян України, який, на відміну від існуючих, передбачає побудову рекурсивних моделей. Апробація підходу в процесі оцінювання очікуваної ефективності запровадження у пенсійну систему України накопичувальної системи та системи умовних внесків, а також стосовно можливого запровадження індивідуального рішення особи щодо оптимального віку виходу на пенсію дозволяє прогнозувати зміну соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення громадян України у визначений часовий період;

набули подальшого розвитку:

– змістове наповнення поняття «соціально-економічна ефективність пенсійного забезпечення», яке, на відміну від вже існуючих, розглядається як результат, отриманий в процесі реалізації довгострокової здатності Пенсійного фонду нагромаджувати, акумулювати та забезпечувати ресурси для виконання встановлених державою грошових зобов'язань перед громадянами, що мають право на отримання пенсій, за рахунок забезпечення збалансованості Пенсійного фонду України, збереження купівельної спроможності накопичених внесків та підтримання відповідності між пенсійними внесками громадян та рівнем пенсійного забезпечення у майбутньому. За таким підходом соціально-економічним ефективним пенсійним забезпеченням вважається таке, що не має тенденції до розбалансування та підтверджує неефективність пенсійного забезпечення за інших умов;

– розширення переліку функцій державного пенсійного забезпечення, який, порівняно з існуючим, доповнено введенням нової функції – «регулювання економіки», що розширює можливості регулювання макроекономічних процесів шляхом залучення коштів працюючого населення до пенсійної системи, яка перетворює доходи на пенсійні виплати, таким чином заохочуючи збільшення обсягів споживання. Це уможлиблює зростання валового внутрішнього продукту України, розподіл якого за новим циклом відтворення забезпечує збільшення доходів працюючого населення;

– науково-прикладний підхід до прогнозування майбутнього стану Пенсійного фонду, за яким, на відміну від існуючих, застосовується аналіз факторного впливу економічних та демографічних показників, зокрема: коефіцієнта залежності від старості; ставки пенсійного внеску; рівня безробіття; вибуття населення в результаті міграції та зміни обсягів валового внутрішнього продукту України. За таким підходом стає можливим виявлення ефектів впливу

зазначених показників на видатки та доходи Пенсійного фонду, що дозволяє визначати негативний ефект впливу підвищення ставки пенсійного внеску на доходи Пенсійного фонду та позитивний ефект впливу підвищення коефіцієнта залежності від старості на видатки Пенсійного фонду. Це надає додаткових можливостей прогнозування результатів реформ у сфері пенсійного забезпечення громадян України;

– класифікація пенсійного забезпечення, яку, на відміну від діючих, доповнено введенням нової класифікаційної ознаки – «за динамікою соціально-економічної ефективності», що дозволяє виділяти прогресуюче та регресуюче пенсійне забезпечення залежно від напряму зміни показника соціально-економічної ефективності. Це стане підґрунтям розширення науково-понятійного базису в процесі реформування пенсійного забезпечення громадян України.

Практичне значення отриманих результатів полягає у можливості використання авторських підходів до розрахунку соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення громадян України та його удосконалення як на індивідуальному, так і на загальнодержавному рівнях.

Суттєву практичну цінність мають підходи до розрахунку рівня соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення громадян України на підставі співвідношення середніх заробітних плат і середніх пенсій та співвідношення медіанних заробітних плат і медіанних пенсій, а також прогнозування результатів реформ за рекурсивними моделями.

Основні результати дисертаційного дослідження використано у діяльності Акціонерного товариства «Банк Альянс» (довідка про впровадження № 1326/01-07 від 22.09.2020 р.), Товариства з обмеженою відповідальністю «Компанія Альбїон» (довідка про впровадження № 1510 від 15.10.2020 р.), приватного підприємства «Форошук і К» (довідка про впровадження № 1/17/09 від 17.09.2020 р.).

Теоретичні положення та практичні рекомендації використовуються в освітньому процесі Університету імені Альфреда Нобеля для формування навчально-методичного забезпечення дисциплін «Макроекономіка» та «Міжнародні стратегії економічного розвитку» (довідка про впровадження № 636 від 09.10.2020 р.).

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійно виконаною науковою роботою. Досягнуті результати, що викладені в дослідженні та винесені на захист, отримані автором особисто і відображені у публікаціях за темою дисертації.

Апробація матеріалів дисертації. Основні положення, результати, висновки та пропозиції дослідження доповідалися та здобули позитивну оцінку на міжнародних науково-практичних конференціях, зокрема: XVI Міжнародній науково-практичній конференції молодих вчених і студентів «Євроінтеграційний вибір України та проблеми макроекономіки» (м. Дніпропетровськ, 2014 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Теорія і практика розвитку наукових знань» (м. Київ, 2015 р.); VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Науковий диспут: питання економіки та фінансів» (Київ – Будапешт – Відень, 2016 р.); IX Міжнародній науково-практичній конференції «Глобальні проблеми економіки та фінансів» (Київ – Прага – Відень, 2017 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Економіка, фінанси, облік та право: стратегічні пріоритети розвитку в умовах глобалізації» (м. Полтава, 2019 р.); науково-практичній конференції «Фінансові аспекти розвитку економіки України: теорія, методологія, практика» (м. Хмельницький, 2019 р.); Міжнародній науково-практичній конференції «Міжнародні наукові дослідження: інтеграція науки та практики як механізм ефективного розвитку» (м. Київ, 2019 р.).

Публікації. Основні положення дисертації викладено у 18 наукових працях, серед яких 8 статей (із них 7 статей у наукових фахових виданнях України,

внесених до міжнародних наукометричних баз, 1 стаття у періодичних закордонних виданнях), 9 праць апробаційного характеру та 1 праця, яка додатково відображає наукові результати дисертації. Загальний обсяг публікацій становить 4,71 др. арк., що належать особисто автору.

Структура та обсяг дисертації. Дисертація складається з анотації, вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Основний зміст дисертації викладений на 181 сторінці тексту (7,54 авт. арк.). Робота містить 27 таблиць, 54 рисунки та 5 додатків на 25 сторінках. Список використаних джерел налічує 226 найменувань на 23 сторінках.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ЙОГО СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ

1.1. Понятійно-категоріальний апарат пенсійного забезпечення

Україна, як держава, прагне захищати права своїх громадян, тому вона встановлює порядок, який передбачає соціальне забезпечення певних категорій громадян. У такий спосіб проявляються соціальні функції держави. Соціальний захист в Україні здійснюється в декількох формах, однією з них є пенсійне забезпечення, обсяг і рівень якого багато в чому залежить від виконаної роботи, трудового стажу та розміру заробітку.

Пенсійне забезпечення є базовою та однією з важливіших суспільно-соціальних гарантій сталого розвитку населення, оскільки безпосередньо стосується інтересів непрацездатного населення, а воно зазвичай становить приблизно понад 25-30% населення будь-якої країни. На сьогоднішній день у цивілізованому суспільстві проблема накопичення коштів для забезпечення людей у старості швидко переростає з індивідуальної в загальнонаціональну проблему.

Держава із соціально орієнтованою економікою не може ігнорувати проблеми матеріального забезпечення значної частини свого населення. Тому можна констатувати, що проблема пенсійного забезпечення є однією з найактуальніших проблем багатьох країн, що постає на зараз, зокрема перед Україною.

Пенсійне забезпечення як головний базовий елемент соціального захисту повинно забезпечити людям матеріальну компенсацію незворотної втрати джерела доходу, яка викликана настанням старості та втратою працездатності.

Ступінь вивчення соціальних та економічних питань функціонування і розвитку пенсійних систем, зокрема пенсійної системи в Україні, значно відстає

від потреб сучасної практики, що не дає змоги оперативно і конструктивно вирішувати актуальні проблеми забезпечення соціальної безпеки громадян України. Для вирішення проблем, пов'язаних із соціально-економічною ефективністю пенсійного забезпечення громадян України, необхідно виділити недостатню розробленість теоретичних засад сутності та особливостей понять пенсійного забезпечення та його соціально-економічної ефективності, а також пенсійної системи та Пенсійного фонду.

З результатів огляду літератури щодо пенсійного забезпечення можна стверджувати, що соціальне забезпечення – це система, яка складається з різних системоутворюючих ознак, зокрема таких як: множинність елементів, стійкий характер їх зв'язку один з одним, цілісність та функціональне призначення. В Україні соціальне забезпечення є системою суспільних, соціальних, економічних та правових відносин, що складаються між громадянами та органами держави, місцевого самоврядування та державними організаціями, з приводу надання громадянам пенсій та інших видів забезпечення зі спеціальних фінансових джерел при настанні певних життєвих обставин [1].

Поняття «пенсійна система», «пенсійне забезпечення» та «пенсійний фонд» були досліджені у значній кількості теоретичних наукових праць, однак дослідження все ще тривають, тому що в процесі розвитку та функціонування пенсійна система, пенсійне забезпечення та пенсійний фонд потребують постійного удосконалення, поліпшення та модернізації, і тому зміст та структурне наповнення цих понять швидко та часто змінюються. Ось чому з метою більш повного змістовного розкриття сутності цих понять виникає необхідність зробити аналіз науково-теоретичних робіт за темою дослідження.

Сутність понять «пенсійна система», «пенсійне забезпечення» та «пенсійний фонд» у науковій літературі трактується по-різному, тому слід

приділити увагу підходам до трактування та сутності трактування цих трьох понять, а також дати визначення понять ефективності та соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення.

Дослідження сутності проблем пенсійної системи та пенсійного забезпечення в цілому, становлення їх складових стали предметом наукового розгляду наприкінці XIX ст. Тому в працях класиків політичної економіки В. Петті [105; 106; 108], А. Сміта [218], К. Менгера, Т. Мальтуса, К. Маркса [206], Д. Рікардо та А. Маршалла можна знайти тільки основні базові теоретичні підходи, які в XX ст. набули подальшого розвитку у працях відомих економістів: Дж. Кейнса, Т. Шульца, В. Вайсброта, Г. Беккера, А. Ланкастера, О. фон Бьом-Баверка, Ф. Махлупа та Є. Россета.

Важливе значення для практичної розбудови пенсійних систем та для становлення пенсійного забезпечення мали ідеї О. Бісмарка [79] та У. Беверіджа. Значний внесок у розробку проблем пенсійного забезпечення та його реформування також зробили такі вчені: Н. Барра, П. Голиша, Т.М. Кір'ян, М.С. Шаповал, Е.М. Лібанова, М.М. Руженський, В.І. Міщенко та В.В. Яценко.

Питання щодо поглиблення теоретико-методичних засад формування пенсійної системи, пенсійного забезпечення та оцінки ефективності податкового навантаження та ринку праці серед вітчизняних економістів та зарубіжних вчених висвітлюються в працях таких вчених, як: С. Бандур, В. Зеленко [53; 54; 226], В. Ткаченко [141; 142; 150], В. Геєць, В. Грушко, Т. Кір'ян, Е. Лібанова, О. Макарова, Б. Надточій, В. Новікова, І. Новак, М. Папієв, С. Кузьмінов [70], Ю. Привалов, Л. Ткаченко, Л. Креховецька [64], Л. Шаульська, Е. В. Аткинсон, К. Бейтман, Р. Дісней, А. Задоя [49; 50; 51], Е. Фулте, Дж. Гоннот, К. Кларк, К. Конрад, О. Маслак [75], Р. Ларок, Т. Маршал, Д. Пігот, Р. Роча, Г. Рудольф, Г. Митрофанова [26], Каламбет С. [141; 142], Н. Осадча [97], Б. Холод [150], В. Швець [160; 161; 210], І. Шкура [166; 167] та Д. Вітгас.

Згідно з В.Ш. Шайхатдіновим, пенсійна система – це комплекс взаємопов’язаних і взаємодіючих фінансових джерел, органів і установ, суб’єктів забезпечення та правових актів, спрямованих на реалізацію прав громадян в галузі пенсійного забезпечення [157]. На нашу думку, це визначення є неточним. У літературі стосовно даної теми виділяється дві найбільші загальні ознаки системи: структура та цілісність. Структуру системи утворюють: елементний склад, наявність зв’язків, незмінність у часі. Цілісність системи характеризує єдність мети, її функціональне призначення, наявність навколишнього середовища, з яким система взаємодіє як єдине ціле. Для штучних систем, створених людиною, завжди характерна наявність певного призначення і мети, як вважає І.В. Пранишвілі [112]. Також Шайхатдінов вважає, що, крім виділення в пенсійних системах підсистем, слід визнати обґрунтованим їх поділ на частини: пенсійне забезпечення з обов’язковим пенсійним страхуванням; державне пенсійне забезпечення; додаткове пенсійне забезпечення.

Значний внесок у визначення ознак пенсійного забезпечення був зроблений В.А. Ачарканом [4], але надалі найбільш повно вони були визначені В. Шайхатдіновим: періодичність виплат; виплати з пенсійного фонду або державного бюджету, або недержавного пенсійного фонду; урахування трудового внеску громадян; призначення в разі досягнення встановленого віку; настання інвалідності; втрата годувальника; наявність трудового стажу певної тривалості або без нього; державно-правовий характер обчислення пенсії із заробітку [158].

Розглянемо визначення соціального забезпечення в таких країнах, як Казахстан та Республіка Білорусь. Ці країни разом з Україною успадкували солідарну пенсійну систему ще за часів розпаду Радянського Союзу, яка, незважаючи на величезну кількість реформ, майже не змінилася. Тому трактування соціального забезпечення в цих країнах може також бути застосованим до України.

Соціальне забезпечення, наприклад, в Казахстані визначається як система створюваних державою правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на компенсацію втраченої заробітної плати як джерела засобу існування внаслідок обставин, визнаних державою соціально значущими. Так трактують термін соціального пенсійного забезпечення в Казахстані вчені Г. Жумагулов, А. Ахметов та Г. Ахметова [48].

Згідно з І.В. Гуциним, державна система соціального забезпечення в Республіці Білорусь є обумовленою соціально-економічними факторами, структурою узгоджених і взаємодіючих між собою організаційно-правових форм соціального забезпечення. При цьому специфічними критеріями розмежування даних форм є: метод акумуляції коштів на цілі соціального забезпечення та особливості їх розподілу; коло осіб, які забезпечуються за рахунок коштів кожної правової форми [11].

Я.М. Фогель виділяє декілька компонентів, таких як коло осіб, джерела фінансування, органи управління та правові джерела, коли мова йде про суспільні відносини у сфері системи пенсійного забезпечення і ряду його підсистем [148].

М.Г. Седелішкова вважає, що пенсійне забезпечення можна розглядати у вузькому та широкому сенсах. Пенсійне забезпечення у вузькому сенсі є сукупністю встановлюваних державою муніципальними утвореннями та організаціями регулярних грошових виплат, що надаються громадянам, які досягли пенсійного віку [131].

Пенсійне забезпечення в широкому розумінні, на її думку, включає в себе не тільки пенсії, але й інші форми матеріального забезпечення особам, які є інвалідами, та сім'ям, які втратили годувальника [131]. На нашу думку, це визначення містить, по суті, лише різні види соціального забезпечення та залишає за рамками розгляду дуже важливу частину, таку як первинні фактори, що визначають наявність пенсійного забезпечення.

М.Б. Ріппа трактує поняття «пенсійна система» як систему, що є складним комплексом інститутів, відносин та механізмів, за допомогою яких здійснюється формування пенсійних фондів і створюються умови для пенсійного забезпечення непрацездатного населення [124]. На нашу думку, ця дефініція є трохи спрощеною щодо непрацездатного населення.

Трактування пенсійної системи Н.А. Волгіним є, на нашу думку, точнішим. Він вважає, що пенсійна система – це сукупність правових, економічних і організаційних інститутів і норм, які мають за мету надання матеріального забезпечення у вигляді пенсій громадянам при досягненні ними встановленого законодавством віку, настанні інвалідності, втраті годувальника та з інших підстав, визначених законодавством.

Л.Г. Стожок визначає пенсійну систему як складний організм, який поєднує економічні, соціальні і правові інститути, призначені для задоволення інтересів різних верств населення [138]. Це визначення є доволі узагальненим, проте не роз'яснює, які саме інтереси можуть бути задоволені через застосування цього складного «організму» і яка група населення може цим користуватися.

На думку М.Л. Захарова, оскільки пенсійне забезпечення є складовою частиною системи соціального забезпечення і, отже, відображає характерні риси цієї системи, можна констатувати наявність теоретичних передумов для розгляду пенсійного забезпечення як системи в усіх державах СНД. Навіть якщо Україна вже не є членом СНД, але має досі схожі характерні риси пенсійної системи з іншими країнами СНД. Під пенсійною системою він розуміє комплексне утворення, що регулює відносини з формування відповідних пенсійних фондів, за рахунок яких виплачуються пенсії і здійснюються інші пенсійні виплати, відносини з матеріального забезпечення членів суспільства пенсіями і іншими пенсійними виплатами і відносини з управління та організації пенсійного забезпечення [52].

В.В. Куценко визначає пенсійну систему як складову частину соціального забезпечення, ланку захисного механізму, метою якої є забезпечення соціально-економічного ефективного функціонування одного із секторів соціальної сфери суспільства [72]. Визначення пенсійної системи М. Захарова та В. Куценко доповнюють одне одного, але не беруть до уваги багатокomплекcність пенсійної системи.

На нашу думку, підходи вчених до трактування сутності дефініції пенсійної системи є певною мірою обмеженими та неточними, а також не враховують багатозначність та багатofункціональність пенсійної системи, тому автор пропонує власне трактування пенсійної системи.

Пенсійна система – це комплексний механізм, який обумовлений економічними, соціальними, демографічними, культурними, історичними, суспільними, організаційними та політичними факторами, що взаємопов’язує суб’єктів пенсійного забезпечення, а саме державні установи, органи, організації та громадян, які мають право на державну матеріальну підтримку у зв’язку з досягненням ними встановленого законодавством віку, настанням інвалідності, втратою годувальника та з інших підстав, визначених законодавством.

Іншими словами, пенсійна система – це багатoeлементна система, яка складається з базової складової, що надає гарантію на отримання базового рівня доходів, незважаючи на рівень доходу або стаж роботи: з організацій державного та недержавного типів для накопичення фінансових ресурсів для зменшення навантаження на державний бюджет; з добровільних різних інвестиційних схем (індивідуальні внески працівника та роботодавця з встановленим розміром виплат або внесків), які характеризуються великим ступенем гнучкості і здійснюються дискреційно; з неформально-сімейного («між поколіннями») джерела фінансової та нефінансової допомоги людям похилого віку, включаючи забезпечення житлом і доступ до послуг охорони здоров’я.

Пенсійна система, яка включає в себе більшу кількість елементів, здатна з урахуванням переваг та недоліків різних країн та їх рівня економічного розвитку більш ефективно та раціонально забезпечити пенсійні виплати громадянам.

Зародження пенсійної системи як соціального інституту відбулося досить давно. Історичні дані свідчать, що вже в Римській імперії була передбачена можливість забезпечення за віком за рахунок переданого у володіння кожному наділу захопленої в результаті війн землі. Е. Гайдара вважає що, сучасна історія пенсійної системи розпочинається з XVIII ст., коли відбувся перехід від державного забезпечення окремих категорій державних службовців до механізмів пенсійного забезпечення, що охоплюють всіх громадян країни.

В Україні на сьогоднішній час працює солідарна пенсійна система, яка дісталась їй ще за часів СРСР. У найближчі роки планується введення другого рівня пенсійної системи – накопичувальної системи та відкриття більшої кількості недержавних пенсійних фондів, які є третім рівнем пенсійної системи України. Пенсійна система України пройшла довгий шлях становлення, формування та розвитку. Після огляду великої кількості вітчизняної літератури було класифіковано етапи становлення, розвитку та реформування пенсійної системи та пенсійного забезпечення України, починаючи з XVIII ст. та надано прогноз розвитку пенсійного забезпечення до 2028 року (дод. А, табл. А.1).

Отже, з табл. А.1 можна побачити, що українська пенсійна система пройшла довгий шлях становлення та розвитку, але для покращання рівня соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення громадян України потрібні певні заходи та значні перетворення, які в ході проведеного аналізу будуть запропоновані.

У рамках соціального забезпечення основними організаційно-правовими способами залучення грошових фондів є соціальне страхування, прямі бюджетні асигнування, вважає В. Шайхатдінов [159]. Для країн СНД характерний перехід до

змішаної системи з відповідними рівнями забезпечення. При цьому застосовуються два основних способи фінансування: за рахунок поточних надходжень і за рахунок спеціального фонду, який є резервом.

Згідно з думкою Д.В. Вінницького, крім бюджетних джерел, поточні надходження забезпечуються страховими внесками або цільовими податками, встановлення, введення та справляння яких обумовлені конкретною соціальною програмою, передбаченою законами країни, і надходження від яких спрямовуються виключно на заходи щодо її фінансування [19].

Щодо трактування поняття «пенсійного забезпечення», вчені дають різні визначення. В. Єремєєва розглядає пенсійне забезпечення в різних аспектах: юридичному, соціальному та економічному [45].

В юридичному сенсі пенсійне забезпечення є галузю законодавства, яка регулює відносини, пов'язані з утриманням суспільством непрацездатних. Багато різних правових норм пенсійного забезпечення одночасно є частиною трудового законодавства, що відображає тісний зв'язок пенсійного забезпечення і, в першу чергу, пенсій.

У соціальному сенсі пенсійне забезпечення – це сукупність видів і форм соціального страхування, де за рахунок суспільства утримують непрацездатних через вік, а саме людей похилого віку та дітей або у зв'язку зі станом здоров'я, що перешкоджає виконанню оплачуваної роботи.

В економічному сенсі пенсійне забезпечення – це частина національного доходу, що використовується на споживання з метою утримання непрацездатних.

Згідно з тлумаченням Н.Ю. Борисенко, пенсійне забезпечення як економічна категорія являє собою грошові відносини з приводу розподілу і перерозподілу вартості валового внутрішнього продукту, доходів від зовнішньоекономічної діяльності і частини національного багатства з метою формування грошових коштів для матеріального захисту населення від соціальних ризиків [10].

Ю. Орловський вважає, що пенсійне забезпечення – це форма грошового забезпечення громадян з боку держави чи інших суб'єктів у встановлених законом випадках [96].

С. Саїнчук дає визначення пенсійному забезпеченню, як виплатам, які запропоновані роботодавцем працівникам, що включають пенсії, страхування життя, оплату витрат на охорону здоров'я, дитячі садки, навчання, субсидії на житлове будівництво [127].

З урахуванням викладеного автор пропонує власну дефініцію пенсійного забезпечення. Пенсійне забезпечення – це різновид соціального страхування, яке може складатися: з обов'язкового соціального забезпечення, що базується на фінансуванні матеріального забезпечення громадянам, які досягли певного пенсійного віку, встановленого згідно із законодавством держави, або за інвалідністю, або втратою годувальника за рахунок коштів бюджету ПФ, в який надходять внески із заробітних плат працюючого населення; з коштів роботодавців та з недержавного (приватні збереження людей у недержавних пенсійних фондах) або додаткового пенсійного забезпечення, що включає в себе пенсійні виплати, які фінансуються за рахунок внесків роботодавця та робітника (корпоративних пенсійних планів) і які обумовлюються варіативністю реакцій до середовища, що швидко змінюється.

Слід зазначити, що поняття пенсійного забезпечення не є тотожно значущим поняттям пенсійної системи. Фактично, коли мова йде про пенсійну систему, мається на увазі система, яка функціонує в тій чи іншій державі. Тому при визначенні поняття пенсійної системи необхідно додавати «держава», де функціонує така система. Тобто пенсійна система держави – це економічний механізм страхування гарантованого і стабільного рівня життя людей похилого віку та осіб, які втратили працездатність. Основна функція цієї системи здійснюється через державні механізми регулювання.

Згідно з науковими джерелами, існує чимало факторів, які визначають особливості ефективності конкретної пенсійної системи. Серед цих факторів є: демографічна ситуація в державі, традиції, релігія та культура суспільства, історія, особливості географічного положення, клімат країни, політика та економіка держави. Для того, щоб зробити оцінку соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення, треба насамперед дати визначення соціально-економічній ефективності.

На думку більшості дослідників, «ефективність» – це дуже складна економічна категорія, а також найважливіша в частині теоретичних аспектів і, тим більше, на практиці. Але, незважаючи на центральне місце в економічній науці, це поняття так і не набуло єдиного всеосяжного визначення. Для подальшої оцінки ефективності пенсійного забезпечення необхідно мати більш чітко сформульоване поняття. Тільки при повному розумінні економічної сутності поняття «ефективність» воно може бути використане і застосоване до реальних суб'єктів пенсійної системи, визначаючи ступінь економічної ефективності їх вкладень та самої діяльності [156].

Отже, у перекладі з латинської «ефективний» – дає результат, дієвий, продуктивний, в загальному уявленні показує процеси, явища та розвинені системи. Ефективність є індикатором розвитку. Більш того, вона може бути визначена як його рушійний стимул. При розгляді, з економічної точки зору, поняття «ефективність» важливо визначити дуже близький до нього термін – «ефект». Під «ефектом» розуміється результат деякого цілеспрямованого процесу.

В економічній науці поняття «ефект» особливих розбіжностей не викликає, а от що стосується «ефективності» та її відмінності від «результативності» – тут до сих пір існує цілий ряд підходів та думок [61; 156].

Багато зарубіжних економістів досліджували ефективність як економічну категорію. Такими вченими є В. Парето [219], Г. Емерсон [170; 171], П. Друкер,

Е. Долан та Д. Кліланд. Цьому питанню також приділяють увагу вітчизняні вчені П.С. Березівський, А.В. Дейнеко, В.В. Прядко, К.С. Салига та А.Н.Тищенко.

Г. Емерсон визначає ефективність як максимально вигідне співвідношення між сукупними витратами і економічними результатами. Він також поставив і обгрунтував питання необхідності та доцільності застосування комплексного та системного підходів до вирішення практичних завдань управління. У сучасній економічній науці великого значення набувають питання фінансової стійкості і фінансового стану. На даний момент існує декілька основних самостійних підходів до визначення поняття «ефективність» [170].

Більшість економістів сьогодні розглядають ефективність як якийсь відносний ефект, що виникає при збільшенні позитивних результатів діяльності компанії при одночасному зниженні витрат. Ця точка зору всередині поділяється на ще два підходи – потенційний і витратний. При потенційному підході визначенню підлягає прогнозна ефективність і економічний ефект зіставляється з потенційними ресурсами. А при другому, витратному, підході отриманий ефект співвідноситься з уже зробленими витратами, тобто визначається поточна або реальна ефективність.

Другий глобальний погляд – це точка зору більш широка, що враховує інтереси більшого кола осіб. Тут ефективність відображає рівень відповідності цілям всіх зацікавлених осіб. Таким чином, ефективність – це показник, який відображає досягнення більш високого результату порівняно з попереднім, але і визначає точність наряду при прагненні до кінцевого результату, варіант «правильності» його досягнення. Тому для оцінки ефективності необхідно розглядати її не просто, як відношення або коефіцієнт. Поняття ефективності необхідно доповнювати поняттям вектора, який показує напрямок розвитку [171].

Термін «ефективність» часто використовується фахівцями і науковцями при оцінці результатів функціонування і розвитку пенсійної системи та пенсійного

забезпечення. Однак на цей момент не вироблено та не систематизовано єдиних підходів до визначення соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення.

Автор пропонує власне бачення визначення соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення, яке, на відміну від вже існуючих, розглядається як результат, отриманий в процесі реалізації довгострокової здатності Пенсійного фонду нагромаджувати, акумулювати та забезпечувати ресурси для виконання встановлених державою грошових зобов'язань перед громадянами, що мають право на отримання пенсій за рахунок забезпечення збалансованості Пенсійного фонду України, збереження купівельної спроможності накопичених внесків та підтримання відповідності між пенсійними внесками громадян та рівнем пенсійного забезпечення у майбутньому. За таким підходом соціально-економічним ефективним пенсійним забезпеченням вважається таке, що не має тенденції до розбалансування та підтверджує неефективність пенсійного забезпечення за інших умов.

Пенсійне забезпечення відіграє важливу роль в економіці всієї держави. Ефективне пенсійне забезпечення показує загальний стан економіки держави і відображає соціальні норми та рівень життя населення. Соціально-економічна ефективність пенсійного забезпечення полягає в тому, що в ході його функціонування одночасно досягаються дві мети: з одного боку, гарантується соціально прийнятний рівень пенсійного забезпечення для пенсіонерів, з іншого – забезпечується збалансованість і довгострокова фінансова стійкість пенсійної системи.

Згідно з думкою В.Д. Роїка, однією із серйозних проблем стану фінансової підсистеми в Україні є високий рівень дефіциту, що покривається за рахунок бюджетних коштів, викликаний в тому числі тим, що питома вага заробітної плати, яка є передумовою стабільного функціонування обов'язкового пенсійного

страхування, є низькою. Іншою проблемою пенсійного забезпечення є негативна тенденція до зниження частки працездатного населення, а саме старіння населення [125]. Однак дана проблема обумовлена не підвищенням тривалості життя, а депопуляцією, як вважають Д. Львов та Ю. Овсієнко [74].

Результати порівняльного аналізу української пенсійної системи і систем інших країн, здійсненого Е.А. Істоміною, свідчать про неприпустимість вирішення фінансових проблем пенсійної системи України за рахунок підвищення пенсійного віку [57]. Ще однією проблемою пенсійної системи є фінансування дострокових пенсій у зв'язку з умовами праці за рахунок загальнообов'язкового страхування.

Дострокове пенсійне забезпечення – це матеріальне забезпечення, що надається до досягнення загальноустановленого пенсійного віку. Його умовами є робота, виконувана в особливих умовах праці, на певних посадах, а також соціальні умови і стан здоров'я громадян, згідно з трактуванням Г.Н. Сапожникова. Дострокові пенсії у зв'язку з умовами праці покликані компенсувати вплив несприятливих факторів на організм людини і, відповідно, зниження працездатності в більш ранньому віці [129].

Серед показників, що вимірюють соціальний ризик, виділяють рівень соціальних гарантій при настанні ризикової ситуації; обсяг матеріальних витрат з компенсації всіх страхових випадків для страхової організації, а також їх частку у відношенні до величини заробітної плати всіх застрахованих; середню тривалість ризикової ситуації, згідно з думкою В.Д. Роїка [125].

Одним з напрямів у рамках державної політики щодо поліпшення умов праці є проведення ефективної податкової політики, що стимулює створення безпечних умов праці, розробку та впровадження безпечної техніки та новітніх технологій, вважає О.П. Коваль [62; 63].

Більшість економістів виділяє таких суб'єктів відносин пенсійного забезпечення: держава; пенсіонери; працюючі члени суспільства та організації, що відраховують пенсійні внески. Об'єктом відносин між ними є частина створеного продукту, яка виділяється із загальної структури національного доходу і спрямовується на покриття потреб непрацездатних. На цю частину національного доходу, іменованого фінансовим активом ПФ, претендують різні категорії непрацездатних, які згідно з їхнім трудовим внеском можна поділити на три групи:

- 1) особи, які відпрацювали необхідний трудовий стаж і дожили до пенсійного віку;
- 2) особи, які втратили свою працездатність в процесі трудової діяльності;
- 3) особи, які не працювали з різних причин (інваліди з дитинства та ін.).

На думку О.П. Ковалю, об'єднує їх те, що вони всі потребують пенсійного забезпечення як суб'єкти відносин, але є й відмінність між ними, яка полягає у такому: представник кожної групи має різну частку в загальному обсязі пенсійного забезпечення, яка зумовлюється часткою його участі у створенні національного продукту. Це протиріччя між різними групами суб'єктів шляхом диференціації в розподілі пенсійних виплат здійснює пенсійне забезпечення [63].

Що стосується трактування поняття «пенсійний фонд», то такі відомі науковці, як А. Бьорш-Супан [180], А. Шварц [213; 214; 215], А. Соловйов [133], Е. Гурвич [27] та І. Лютий [75] дали такі трактування цієї дефініції. А. Бьорш-Супан вважає, що пенсійний фонд – це фонд, організований корпорацією, профспілкою, державним органом або іншою організацією для виплати пенсійних компенсацій випущеним на пенсію працівникам [180].

А. Шварц трактує поняття пенсійного фонду як самостійної фінансово-кредитної установи, що здійснює державне управління фінансами пенсійного забезпечення [213]. А. Соловйов дає визначення пенсійного фонду, як державного

цільового фонду, що формується з відрахувань підприємств, підприємців та організацій і формує на цій основі кошти, з яких виплачуються пенсії громадянам [133]. Е. Гурвич розглядає пенсійний фонд як фонд, створований приватними або державними компаніями, підприємствами для виплати пенсій і грошової допомоги особам, що вносять пенсійні внески [27]. І. Лютий дає визначення пенсійному фонду, як органу влади, завданням якого є реалізація питань пенсійного забезпечення: облік осіб, які підлягають обов'язковому державному соціальному страхуванню; забезпечення надходження коштів від сплати збору на обов'язкове державне пенсійне страхування; здійснення призначення, перерахунок та виплати пенсій та інших соціальних виплат [75]. Враховуючи наведені поняття пенсійного фонду інших вчених, автор хоче запропонувати свою дефініцію пенсійного фонду. Пенсійний фонд є певною схемою державного типу («централізований адміністратор») або недержавного типу («децентралізована організація грошових коштів»), що діє за спеціально встановленим планом, який для державного типу призначений для формування грошових коштів шляхом перерозподілу частини доходів між працюючим населенням та непрацездатним населенням і передбачає виплату пенсійного доходу громадянам, які досягли пенсійного віку, встановленого державою, є інвалідами або втратили годувальника; та який для недержавного типу призначений для залучення коштів значної кількості інвесторів з метою ефективного управління залучених активів шляхом здійснення активної участі на ринку цінних паперів та портфельних інвестицій і передбачає виплату акумульованих внесків громадян згідно з їхнім узгодженим пенсійним планом.

Підіб'ємо підсумки усього викладеного вище і надамо основну концепцію державного пенсійного забезпечення. Отже, пенсійне забезпечення є різновидом соціального забезпечення, яке базується на фінансуванні матеріального, тобто грошового забезпечення, а саме пенсій, громадянам, які досягли певного пенсійного віку, встановленого згідно із законодавством держави. Фінансування йде за рахунок

коштів державного бюджету країни, в який надходять внески із заробітних плат працюючого населення. Автор пропонує власне бачення визначення соціально-економічної ефективності, що є здатністю пенсійної системи у перспективі, а саме у короткій, середній та довгостроковій, накопичувати обсяги ресурсів, достатніх для виконання грошових зобов'язань перед пенсіонерами та іншими громадянами, які втратили годувальника, а також інвалідами, дотримуючись довгострокової економічно-фінансової стійкості пенсійного забезпечення за рахунок підтримання відповідності між пенсійними внесками та рівнем пенсійного забезпечення.

Результуючи наведене у підрозділі 1.1 дисертації, можна зазначити, що соціально-економічна ефективність пенсійної забезпечення має дві мети, а саме гарантування соціально прийняттого рівня пенсійного забезпечення для пенсіонерів, інвалідів та осіб, які втратили годувальника, і забезпечення збалансованості та довгострокової економічно-фінансової стійкості пенсійної системи. Пенсійний фонд має бути в змозі у довгостроковій перспективі нагромаджувати, акумулювати та забезпечувати ресурси для виконання встановлених державою грошових зобов'язань перед громадянами, а також зберігати купівельну спроможність накопичених внесків та підтримувати відповідність між пенсійними внесками громадян та рівнем пенсійного забезпечення у майбутньому. У наступному підрозділі аналізуватимуться різновиди, функції та цілі пенсійної системи з метою вивчення та подальшого удосконалення класифікації та характеристик пенсійного забезпечення.

1.2. Пенсійне забезпечення: типи, функції та соціально-економічні цілі

На підставі аналізу законодавства та поглядів вчених розглянуто питання про місце норм, що регулюють пенсійне забезпечення, в системі соціального забезпечення. Деякі дослідники, такі як В.С. Аракчєєв, І.В. Гушин [11], Б.І. Сташків [135], Я.І. Безугла, вважають, що ці норми формують підгалузь права

соціального забезпечення. Більшість авторів, наприклад, В.М. Андрєєва, А.Л. Благодир, К.Н. Гусов, Б.С. Стичинський [132], І.М. Сирота та В.Ш. Шайхатдінов [158] відносять зазначені норми до інститутів особливої соціальної частини соціального забезпечення. Можуть бути виділені такі види пенсій: пенсії за віком; пенсії за інвалідністю; пенсії у зв'язку з втратою годувальника; дострокові пенсії у зв'язку з особливими умовами праці і окремим категоріям громадян; пенсії за державним пенсійним забезпеченням: за вислугу років працівникам державного апарату; пенсії в рамках додаткового пенсійного забезпечення: окремим категоріям громадян за рахунок коштів бюджету; за рахунок коштів добровільного пенсійного страхування; за рахунок коштів роботодавців. У світі є три види пенсійних систем: ті, які залежать від участі держави, ті, які діють за принципом накопичення, та змішані. У табл. 1.1 наведено детальну характеристику цих видів пенсійних систем.

Таблиця 1.1

Характеристика видів пенсійних систем

Залежить від участі держави	За принципом накопичення	Змішана
Державна солідарна система – пенсійна система, яка функціонує на основі принципу солідарності матеріальних зобов'язань і відповідальності між поколіннями, тобто за рахунок коштів бюджету забезпечує надання пенсії певним категоріям громадян	Накопичувальна система – пенсійна система, яка забезпечує виплату пенсій застрахованим особам за рахунок акумульованих на іменних накопичувальних рахунках внесків, а також доходів, отриманих від розміщення пенсійних резервів в активи через управляючі компанії	Змішана система – пенсійна система, яка функціонує на основі поєднання розподільчих і накопичувальних принципів
Умовно накопичувальна система – пенсійна система, яка є схожою з розподільчою пенсійною системою. Вона формується з внесків від доходів, отриманих громадянином у країні. Ця частина являє собою умовні пенсійні зобов'язання, але виражені в грошових одиницях. Вони регулярно індексуються виходячи з макроекономічних показників в країні. Розмір основної пенсії громадянина визначається шляхом ділення цих умовних накопичень на очікувану тривалість життя	Приватна (недержавна) система – різновид пенсійної системи, який складається з добровільних внесків, які були зроблені громадянами в накопичення додатково до гарантованої державою пенсії по старості	

Джерело: складено автором на основі [163].

Приблизно половина зі 176 держав, які увійшли в дослідження Світового банку (СБ), обрали розподільну пенсійну систему. Іншими словами, більшість пенсійних систем контролюються владою країни, а це дозволяє надавати мінімальні соціальні гарантії громадянам. У деяких країнах у людини є право вибору системи. На рис. 1.1 розглянуто структуру пенсійної системи України, де виділено три рівні пенсійної системи та показано види пенсій, які можна отримати з кожного рівня пенсійної системи.

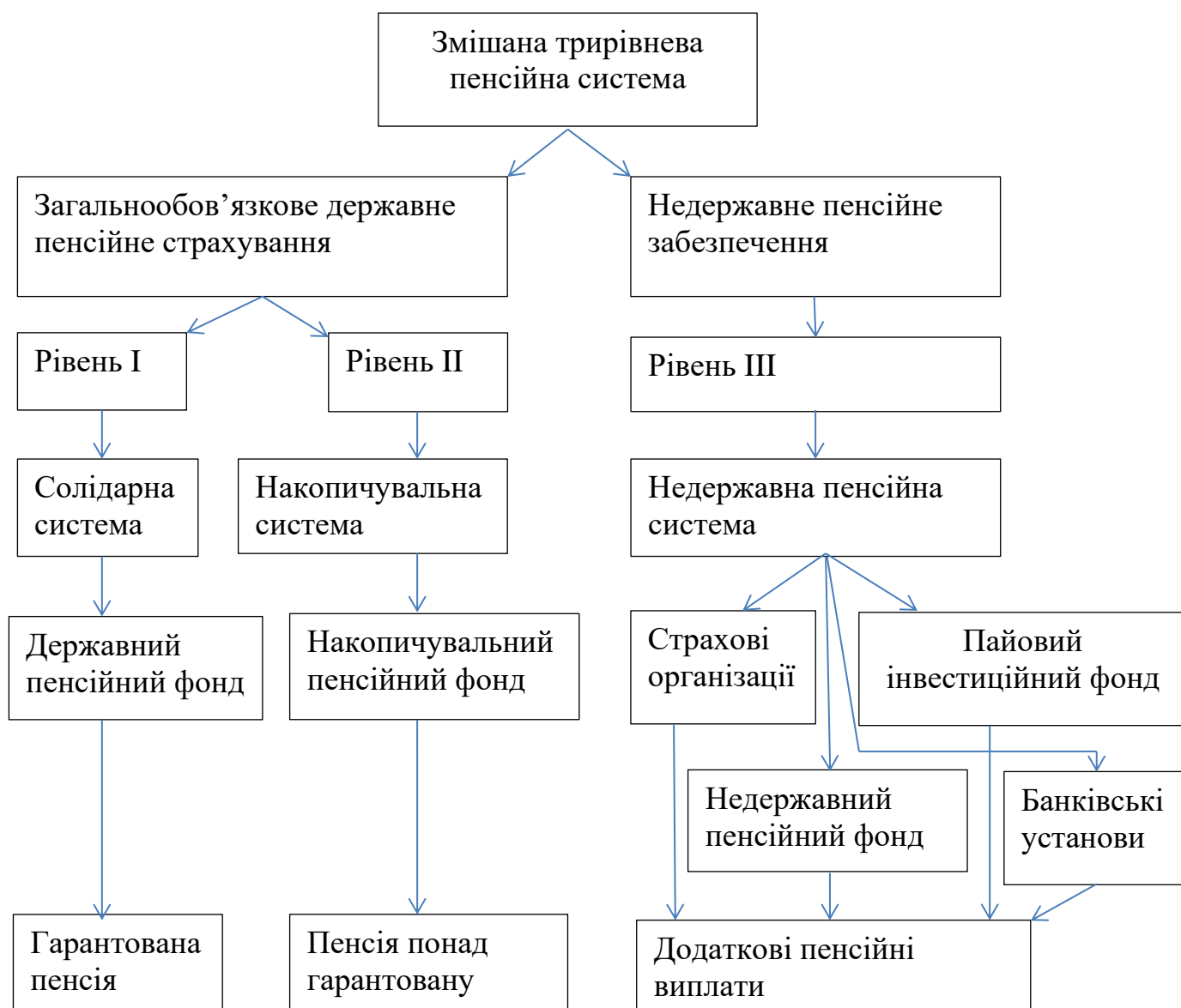


Рис. 1.1. Трирівнева пенсійна система України

Джерело: складено автором на основі [165].

Отже, з рис. 1.1 можна побачити структуру трирівневої пенсійної системи України, але працюють на сьогоднішній день тільки перший та третій рівні. Рівень розвитку третього рівня пенсійної системи в Україні є незначним та не має популярності та довіри серед населення України. Другий рівень був запланований до запровадження ще з 2012 року, але не почав працювати через брак фінансових ресурсів та сформованої законодавчої бази. У 2019 р. був поданий законопроект про загальнообов'язкове накопичувальне пенсійне забезпечення. Передбачалося, що закон набере чинності в 2021 році, але в Україні досить бракує необхідної інфраструктури та ресурсів для ефективного функціонування другого рівня пенсійної системи. Існує багато чинників, які мають вагомий вплив на соціально-економічну ефективність та фінансову стійкість пенсійного забезпечення. Для того, щоб визначити, який вид пенсійної системи є найбільш соціально-ефективним, слід насамперед виявити та класифікувати чинники впливу на стан пенсійного забезпечення (рис. 1.2).

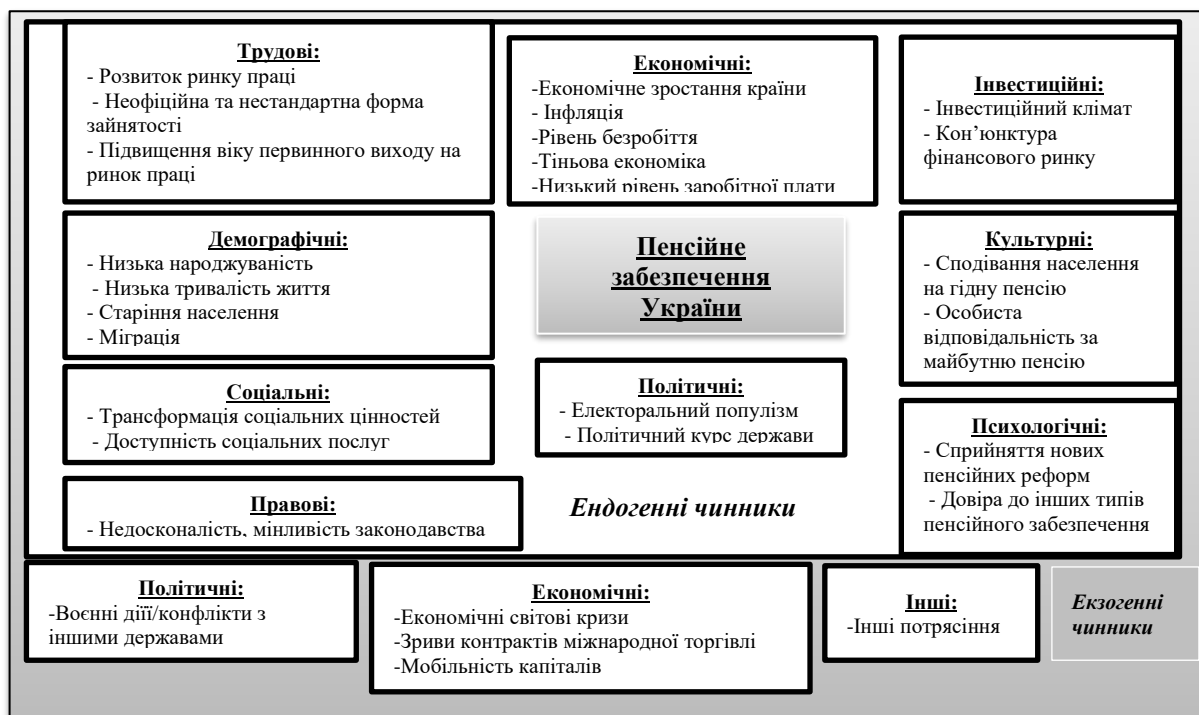


Рис. 1.2. Класифікація чинників, які впливають на стан пенсійного забезпечення

Джерело: (складено автором).

Чинники поділяються на екзогенні (зовнішні) та ендегенні (внутрішні) стосовно країни в цілому. Автор виділяє дев'ять головних ендегенних чинників: економічні, правові, політичні, соціальні, культурні, інвестиційні, психологічні, трудові та демографічні, а також три екзогенних: політичні, економічні. Щоб зрозуміти, який тип пенсійної системи є найбільш вразливим до класифікованих чинників, треба зробити оцінку стійкості пенсійних систем до різних загроз (дод. Б.)

Отже, з табл. дод. Б можна побачити, що не існує пенсійної системи, яка була б стійкою до усіх загроз, але у комбінації вони можуть формувати доволі фінансово стійку пенсійну систему та забезпечити вищий рівень соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення.

У табл. 1.2 наведено аналіз стійкості трирівневого пенсійного забезпечення за кожним рівнем окремо за такими критеріями: надійність, прибутковість, достатність, диверсифікація та ін.

Таблиця 1.2

Оцінка трирівневого пенсійного забезпечення

Критерій оцінки	Солідарна система	Накопичувальна система	Недержавна система
Надійність (фінансовий ризик)	+	+/-	+/-
Прибутковість	-	+/-	+
Страховий захист	+	-	+/-
Податкові пільги	-	-	+/-
Контроль	-	+	+
Успадкування	-/+	+	+
Достатність	-	+/-	+/-
Індексація	+	-	-
Оподаткування	-	-	+/-
Диверсифікація активів	-	-/+	+
Компетентність учасників системи	+/-	+/-	+/-
Адміністративні витрати	+	-	-
Захист від тривалого періоду безробіття	+	-	-

«-» – система не відповідає критерію оцінки;

«+» – система відповідає критерію оцінки;

«+/-» – часткова відповідність критерію оцінки.

Джерело: складено автором на основі [5].

Розглянемо декілька критеріїв оцінки, поданих у табл. 1.2. Надійність у цьому дослідженні розглядається як захист від різних ризиків, наприклад, у разі банкрутства недержавного пенсійного фонду або страхової компанії, частина населення, що інвестувала туди свої гроші, може втратити певну частину свого внеску, але держава є гарантом стабільності пенсійних виплат за розподільною системою.

Під дистатністю можна розуміти рівень показника коефіцієнта заміщення, який має бути не менше 40% середньої заробітної плати. Але на сьогодні він є нижче норми, встановленої державою. У накопичувальній або недержавній пенсійній системі коефіцієнт заміщення залежить від відсотка внеску та відсоткової ставки прибутковості. Під прибутковістю пенсійної системи мається на увазі таке: внески вкладаються в акції або облігації. Таким чином, вигода визначається віддачею від цих інвестицій. Отже, процентний ризик є основним питанням повноцінної системи фінансування. Він підсумовує можливість того, що система забезпечить норму прибутку, яка набагато більше, ніж ринкова норма прибутку, але може статися й навпаки.

Адміністративні витрати є більшими для накопичувальної та недержавної системи, ніж для солідарної системи. Ці витрати знижують окупність внесків. Вирішальним фактором зменшення витрат є збільшення масштабів програми. У країнах з добре розвиненими ринками капіталу адміністративні витрати можуть бути значно зменшені за рахунок використання недорогих портфелів для управління та можливості заощадити на маркетингових витратах. У країнах зі слаборозвиненими ринками капіталу такі можливості є більш обмеженими, і вони не можуть отримати вигоди від масштабу. Якщо держава має тільки накопичувальну пенсійну систему, працівники з тривалими періодами безробіття не в змозі накопичити достатню кількість грошей на пенсію. За солідарної

пенсійної системи вони можуть отримати гарантовану мінімальну пенсію в даному випадку, тоді як накопичувальна система не забезпечує такого варіанта.

Загалом різні види ризиків характеризують три альтернативні пенсійні системи. Якщо ці ризики недосконало співвідносяться, доцільно запровадити змішану пенсійну систему з метою диверсифікації ризику. Отже, можна зробити висновок, що змішана пенсійна система є більш стійкою та фінансово стабільною, а також надає вищий рівень соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення пенсіонерам. На рис. 1.3 наведено структуру недержавної пенсійної системи.

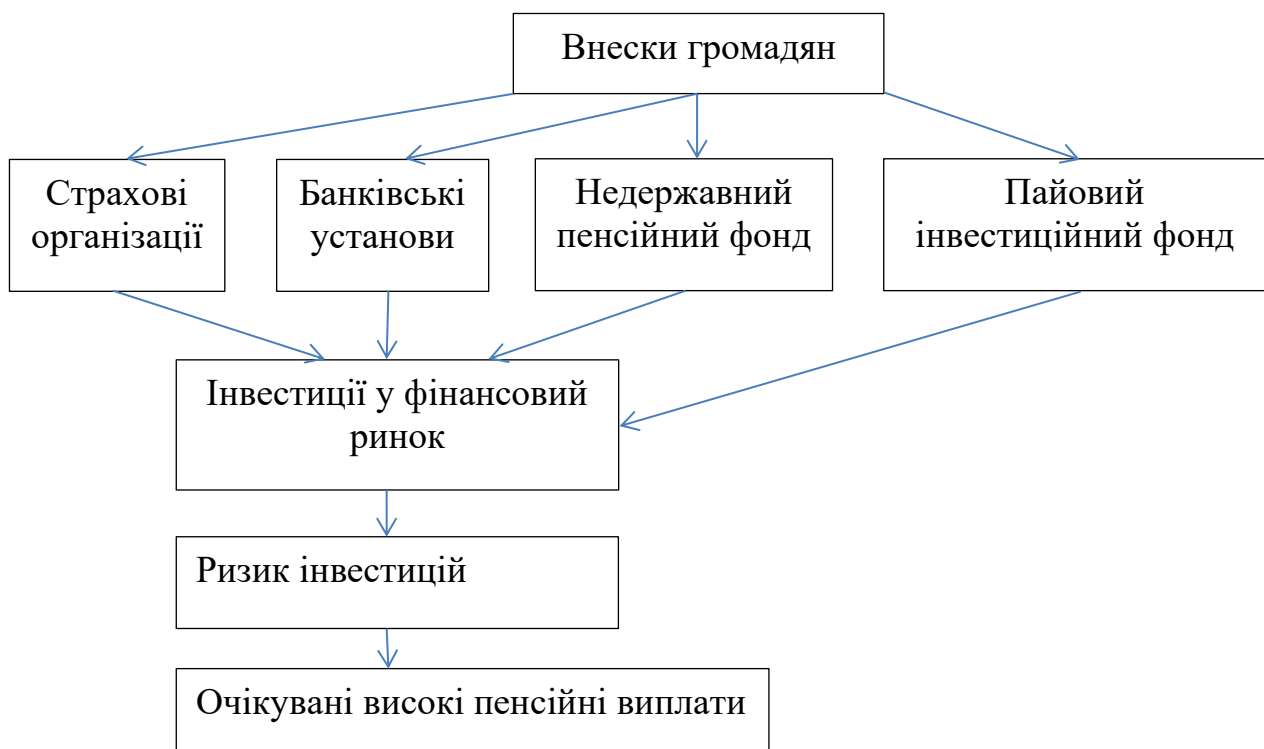


Рис. 1.3. Недержавна пенсійна система

Джерело: складено автором на основі [11].

З рис. 1.3 можна побачити, що люди мають можливість вкладати свої гроші у різні страхові організації або банківські установи, або недержавні пенсійні, або пайові фонди. За допомогою диверсифікації, тобто вкладання грошей до різних недержавних установ, люди не тільки зменшують ризики втратити гроші за різних

причин (висока інфляція, девальвація національної валюти, економічна криза), а й збільшують можливість отримати високу ставку очікуваного доходу. Однак розвиток НПФ в Україні є досить незначним. Про це свідчить розмір активів НПФ від ВВП, які становлять лише 0,10%. У 2019 році в Україні налічується 63 НПФ, які можна знайти тільки у 9 регіонах країни. 860,8 тис. осіб є учасниками НПФ. Це дорівнює приблизно 5% населення України у віці від 15 до 70 років. Учасники НПФ в Україні обирають переважно одноразові пенсійні виплати, ніж пенсійні виплати на визначений строк. Це пояснює низький рівень пенсійних накопичень. Станом на червень 2019 року було виплачено одноразових пенсійних виплат на суму 570,5 млн грн, в той час як пенсійних виплат на визначений строк – 308,1 млн грн.

Економічний розвиток країни та стан фінансового ринку мають великий вплив на пенсійну систему та її учасників, тому для зменшення тиску на пенсійне забезпечення державі необхідно забезпечити функціонуючу багатокомпонентну пенсійну систему з можливістю накопичення внесків та їх диверсифікації. У зв'язку з цим було б доречним для держави запровадити політику «довіри» до недержавних пенсійних фондів і обґрунтувати значимість їх у майбутньому та вплив на майбутні пенсійні внески. Довіра до пенсійних установ має вирішальне значення при прийнятті пенсійних рішень, таких як участь у різних приватних пенсійних програмах. Автор дослідження виділяє головні детермінанти довіри до недержавних фінансових установ (рис. 1.4).

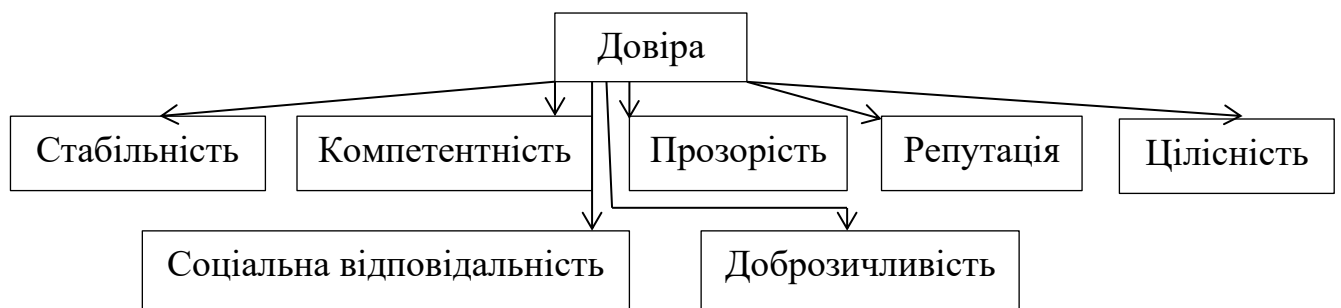


Рис. 1.4. Детермінанти довіри населення до недержавних пенсійних установ

Джерело: складено автором.

Стабільність – це фактор, який є ключовим для населення, оскільки пенсійне фінансування обертається навколо управління активами та пасивами; вкладники хочуть отримувати стабільні пенсійні виплати за високою ставкою доходу. Іншими словами, сприйняття стабільної приватної пенсійної установи може розглядатися як відображення її спроможності. Але поняття стабільності пенсійного фонду є певною мірою суперечливим, тому що, наприклад, можна діяти передбачувано та стабільно, але якщо ці дії завдають шкоди інтересам учасників, то, мабуть, не можна довіряти такій приватній пенсійній організації. Отже, стабільність має доповнюватися іншими драйверами, які зазначено нижче.

Репутація – це виконання приватною пенсійною установою обіцянок, які були надані з моменту укладення контракту з вкладником. Компетентність – це група навичок та характеристик, які пропонує установа, що дозволяють пенсіонеру запропонувати задовільний рівень послуг стосовно пенсій. Це може бути знання фінансових продуктів та здатність поширювати ризики, а отже, досягати сбалансованого рівня пенсійних внесків та виплат.

Цілісність – це набір принципів, яких дотримується пенсійна організація і які вкладник вважає прийнятними для себе. Іншими словами, це можна назвати доброчесністю та обережністю у процедурах, які виконує пенсійна організація, та однаковою поведінкою з усіма клієнтами. Доброзичливість – це коли пенсійна організація ставить інтерес вкладника принаймні на рівних умовах із власними інтересами (надання порад та спілкування, з точки зору клієнта). Лауреат Нобелівської премії з економіки С. Шиллер стверджує: «Тільки бізнес, який добре обслуговує своїх клієнтів, залишиться в бізнесі» [216]. Тому, на думку автора, доброзичливість відіграє значну роль у побудові довіри до пенсійної організації.

Прозорість – це якість спілкування з вкладником, тобто це може бути відкритістю, а також пропонуванням та використанням зрозумілої інформації про продукти приватної пенсійної організації, зобов'язання, процедури та

пов'язані з ними ризики. Соціальна відповідальність – це конгруентність (відповідність або узгодженість) пріоритетів пенсійної компанії та інтересів суспільства.

З вищевикладеного можна зробити висновок, що процес побудови довіри між населенням та недержавними пенсійними фондами є доволі складним механізмом і залежить не тільки від населення та безпосередньо приватної пенсійної установи, але й від держави. Запровадження державою політики довіри допоможе населенню по-іншому ставитися до недержавного типу пенсійної системи. На рис. 1.5 подано заходи політики довіри з боку держави.

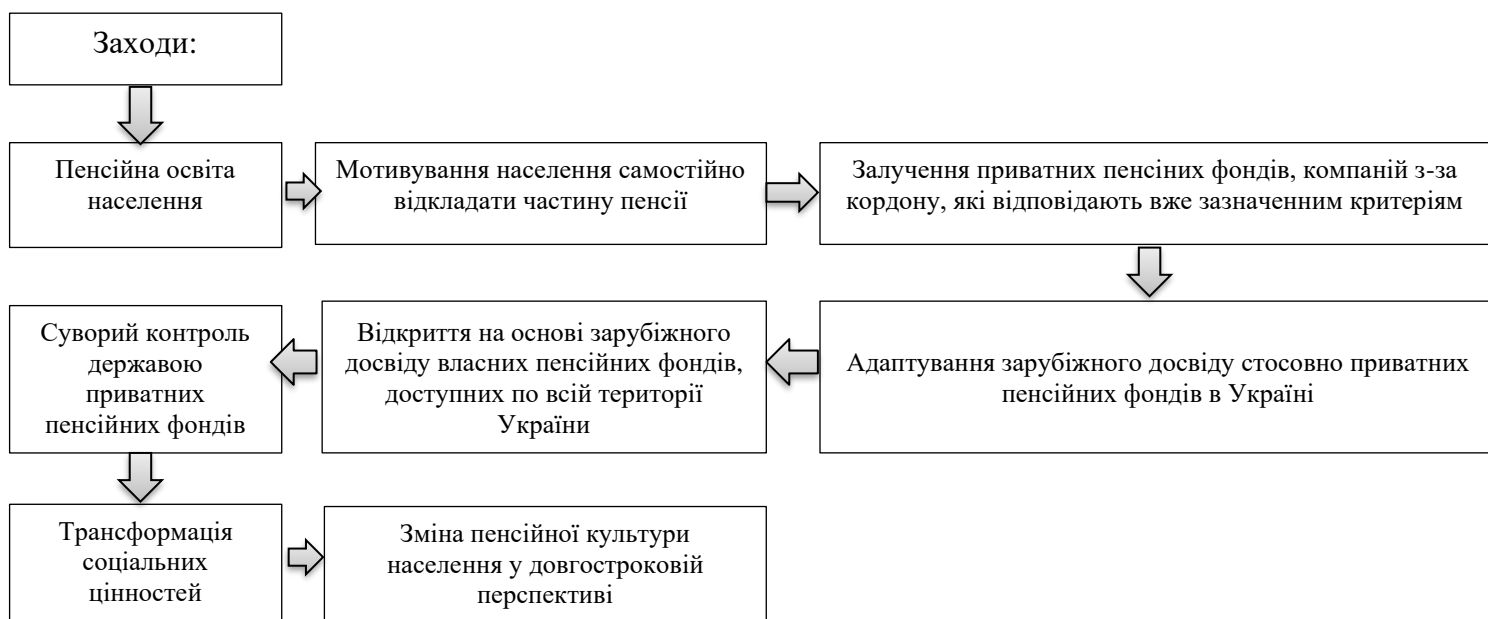


Рис. 1.5. Заходи політики довіри держави

Джерело: складено автором.

Недержавні пенсійні фонди (НПФ) також належать до фінансових посередників. Можна трактувати НПФ як некомерційну, децентралізовану організацію соціального забезпечення, основними видами діяльності якої є [11]:

1. Індивідуальне, самостійне накопичення недержавної пенсії в НПФ відповідно до одного з передбачених пенсійних планів, а також накопичення недержавної пенсії згідно з корпоративними пенсійними програмами. НПФ

формує пенсійні резерви для забезпечення своєї платоспроможності за зобов'язаннями перед учасниками та здійснює призначення та виплату недержавних пенсій учасникам фонду. Згідно з різними пенсійними схемами НПФ громадяни мають можливість визначати порядок сплати пенсійних внесків і виплат недержавної пенсії на основі укладеного договору про недержавне пенсійне забезпечення.

2. Акумулявання коштів пенсійних накопичень, організація інвестування коштів пенсійних накопичень, облік коштів пенсійних накопичень застрахованих осіб та призначення і виплату накопичувальної частини пенсії застрахованим особам. Існують такі схеми пенсійних внесків: пенсійні схеми з встановленими внесками, коли вкладник бере на себе зобов'язання щодо сплати пенсійних внесків в певному розмірі; пенсійні схеми з визначеними виплатами, коли учаснику гарантується пенсія, яка розраховується за затвердженим алгоритмом з урахуванням стажу роботи, заробітної плати, віку, посади й інших параметрів.

НПФ за рахунок коштів пенсійних накопичень формує інвестиційний портфель, розміщуючи пенсійні накопичення у фінансові інструменти, насамперед – у цінні папери. Доходами від розміщення пенсійних резервів є дивіденди і відсотки з цінних паперів, а також доход за банківськими депозитами, інші види доходів від операцій з розміщення пенсійних резервів та ін. [176]. Ринки, на яких продаються і купуються фінансові ресурси, прийнято називати фінансовими. Зазвичай розрізняють такі види фінансових ринків: грошовий; кредитний; валютний; ринок цінних паперів та ринок дорогоцінних металів. З територіальної точки зору розрізняють національні фінансові ринки і міжнародні [76].

Функціональне призначення фінансових ринків полягає в акумуляції і перерозподілі грошових коштів з метою забезпечення необхідними фінансовими

ресурсами суб'єктів господарювання та державних органів. Формування і функціонування фінансових ринків обумовлені економічними, правовими та інституційні факторами. Фінансові ринки сприяють розвитку економіки, концентрації і централізації фінансових ресурсів на найбільш перспективних напрямках розвитку народного господарства, матеріально-фінансової збалансованості суспільного виробництва, цивілізованого фінансування дефіциту державного бюджету [176].

Керованість світового господарства, як показала світова фінансова криза 2008–2009 рр., є однією з центральних проблем сучасності. Для вирішення цієї проблеми особливо актуальним стало питання про формування нової фінансової архітектури, що включає в себе нові механізми регулювання на міжнародному рівні. Існуюча система інститутів протягом довгого часу поступово нарощувала потенціал регулюючого впливу на світову економіку.

Міжнародний валютний фонд, Світовий банк та різні регіональні структури активно впроваджували в міжнародну практику інструменти фінансово-економічної підтримки і одночасно розробляли принципи застосування цієї підтримки, норми функціонування економічних систем різних рівнів. За допомогою Форуму фінансової стабільності (ФФС) передбачалося затвердити нові форми і підходи до розвитку співпраці між національними та міжнародними фінансовими і наглядовими органами з метою забезпечення стабільності міжнародного фінансового середовища.

ФФС об'єднав в собі національні органи, відповідальні за забезпечення фінансової стабільності, асоціації регулятивних і наглядових органів, що займаються розробкою стандартів і кращих практик, міжнародні фінансові інститути, а також експертні комітети центральних банків [57; 58]. На рис. 1.6 показано інструменти покращання економічної діяльності країни та рівня соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення України.



Рис. 1.6. Інструменти покращання економічної діяльності та рівня соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення в Україні

Джерело: складено автором на основі [60].

З рис. 1.6 видно, що завдяки правильно підібраними інструментами, метою яких є поліпшення фінансової стабільності та соціально-економічної ефективності пенсійної системи, можна досягти збільшення розміру пенсійних виплат та зменшення тиску на пенсіну систему. Розглянемо також цілі й функції пенсійної системи. Пенсійні системи мають кілька різних цілей. Н. Барр [179] та П. Даймонд визначають такі цілі: страхування; згладжування споживання; зменшення бідності; перерозподіл і просування економічного зростання [194; 195]. Сутність будь-якої системи полягає в її функціях, а ефективність функціонування системи багато в чому залежить від правильності визначення і умов реалізації функцій. Існує декілька видів функції пенсійної системи: відтворювальна – задоволення мінімальних потреб непрацездатного населення шляхом

забезпечення мінімальних стандартів життя, соціальна – надання нормального рівня життя тим, хто вийшов за межу працездатного віку або втратив працездатність, та перерозподільна – відшкодування громадянам доходу, який вони мали до втрати здатності до продуктивної праці. Також пенсійна система має такі функції: стимулююча – забезпечення зв'язку результатів трудової діяльності з майбутньою пенсією; політична – узгодження інтересів між непрацездатними членами суспільства і тією його частиною, яка створює матеріальні блага; регулююча – зв'язок з прямим і непрямим регулюванням виходу на ринок праці працівників старших вікових категорій; статусна – забезпечення відповідності статусу, що визначається розміром пенсії і посади, яку займав працівник до виходу на пенсію [194].

Кожна функція окремо має своє призначення, відіграє свою роль у пенсійній системі. Але реалізуються всі функції в комплексі, оскільки знаходяться вони у взаємозалежності. І якщо будь-яка функція виконується не в повному обсязі, не належною мірою, це порушує цілісність означеного кола обов'язків і створює перешкоди на шляху досягнення головної мети пенсійної системи. На реалізацію пенсійної системою своїх функцій впливають фактори, які є зовнішніми у відношенні до неї. За реалізацію пенсійною системою своїх функцій відповідає ПФ держави [96]. ПФУ є одним з центральних органів виконавчої влади та має багато різних функцій. Функції ПФУ здійснюються відповідно до законодавства України [101]. НПФ є децентралізованою організацією, також має, відповідно, функції, які відрізняються від функцій державного пенсійного фонду. НПФ є свого роду «адміністратором» пенсійного плану. Ця важлива роль потребує від усіх працівників пенсійного фонду глибокого знання зобов'язань і відповідальності. Його роль подібна до діяльності корпоративної ради директорів. Як «адміністратор» пенсійного плану пенсійний комітет повинен працювати відповідно до юридичних вимог, а також забезпечувати дотримання положень пенсійного плану [157]. У табл. 1.3 наведено функції державного та недержавного пенсійного фондів.

Таблиця 1.3

Функції державного та недержавного пенсійного фондів

Державний пенсійний фонд	Недержавний пенсійний фонд
Здійснення управління системою загального обов'язкового державного пенсійного забезпечення	Забезпеченні повсякденних фінансових та адміністративних операцій пенсійного плану вкладника
Збір та облік пенсійних внесків	Запровадження відповідних засобів з метою захисту, збереження та збільшення активів фонду
Призначення пенсій	Розробка інвестиційної політики
Підготовка документів щодо пенсійних виплат	Інвестування коштів у цінні папери, облигації та інше
Забезпечення фінансування та виплата пенсій та інших соціальних виплат	Регулярний перегляд інвестиційної політики
Формування заходів та реформування державної політики у сфері пенсійного забезпечення	Декларування вартості чистих активів та періодична звітність про свою операційну діяльність
	Виплата пенсій (одноразові виплати або виплати за визначеним терміном)

Джерело: складено автором на основі [101; 164].

З табл. 1.3 можна зробити висновок, що пенсійні фонди державного та недержавного типів схожі за своїми функціями у зборі пенсійних внесків та у виплаті пенсії, але відрізняються за способом управління зібраними внесками.

Необхідність дослідження впливу пенсійного забезпечення на економічне зростання національної економіки стало підґрунтям для розширення переліку функцій пенсійного забезпечення за рахунок внесення нової класифікаційної ознаки – «функція регулювання економіки». Це надає можливість пенсійному забезпеченню впливати на макроекономічні процеси, серед яких: розподіл валового внутрішнього продукту на споживання, інвестиційні процеси та зростання національної економіки.

У роботі встановлено, що державне пенсійне забезпечення громадян України виконує функцію регулювання економіки шляхом вилучення частини доходів працюючих та перерозподілу грошей на користь пенсіонерів й інших осіб, які отримують пенсійні виплати та мають нижчі доходи, що призводить до зменшення

частки заощаджень у валовому внутрішньому продукті та збільшення частки споживання, а отже, сприяє зростанню валового внутрішнього продукту (рис. 1.7).



Рис. 1.7. Регуляторна функція пенсійного забезпечення громадян України

Джерело: складено автором.

Отже, набуло подальшого розвитку розширення переліку функцій державного пенсійного забезпечення, який, порівняно з існуючим, доповнено за рахунок внесення нової функції – «регулювання економіки», що розширює можливість досліджувати та регулювати макроекономічні процеси шляхом залучення коштів працюючого населення до пенсійної системи, яка перетворює доходи на пенсійні виплати, таким чином заохочуючи збільшення обсягів

споживання. Це уможливило зростання ВВП України, розподіл якого за новим циклом відтворення забезпечує збільшення доходів працюючого населення.

Зростання останнього, у свою чергу, стимулює зростання доходів, пенсійних виплат, забезпечуючи циклічність відтворювального процесу. Це підтверджує гіпотезу, яка полягає в тому, що стабільно працююча пенсійна система підсилює дію мультиплікатора витрат і економічного зростання за кейнсіанським сценарієм.

Підбиваючи підсумки, можемо підтвердити, що економічний розвиток країни та стан фінансового ринку мають великий вплив на пенсійну систему та її учасників, тому для зменшення тиску на пенсійне забезпечення державі необхідно забезпечити функціонуючу багатоконпоненту пенсійну систему з можливістю накопичення внесків та їх диверсіфікацію, а також завдяки правильно підібраним інструментам, метою яких є поліпшення фінансової стабільності та соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення, можна досягти збільшення розміру пенсійних виплат та зменшення тиску на пенсійну систему. Також було виділено головні функції та цілі пенсійної системи та пенсійного фонду, підкреслено значимість приватних недержавних пенсійних фондів. У наступному підрозділі буде розглянуто питання соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення.

1.3. Соціально-економічна ефективність пенсійного забезпечення: теоретичні аспекти

У визначеннях пенсії чітко виражається її соціальний аспект, що полягає в тому, що пенсія – це платіж особам, які залишили трудові види діяльності і отримують його як грошове забезпечення для подальшого існування. Однак економічна сутність пенсії має двоїстий характер: з одного боку, вона спрямована на зменшення шкоди, тобто втрати доходу через непрацездатність (вихід на

пенсію, інвалідність) та запобігання бідності, тобто забезпечення мінімально гарантованого рівня доходу, але, з іншого боку, вона призначена компенсувати втрачений заробіток та забезпечити адекватний індивідуальний коефіцієнт заміщення. Виплата пенсій здійснюється за рахунок ПФУ, який формується з відрахувань робітників, підприємств, підприємців та організацій, у той час як НПФ накопичують грошові кошти вкладників та учасників з подальшою виплатою їм щомісячних або одноразових пенсій.

З урахуванням цього отримуємо перший рівень визначення економічної сутності пенсії як економічної категорії, а саме: пенсія є економічно відокремленою частиною доходів працівників, що виконують економічну функцію їх життєзабезпечення після закінчення трудової діяльності, або у солідарній системі пенсія виконує функцію життєзабезпечення попередніх поколінь. Права на отримання пенсії громадяни отримують за досягнення встановленого законом пенсійного віку. У сучасних умовах працівник не отримує «на руки» як «розпорядний доход» всі створені ним доходи; вони діляться на дві частини. Одна частина нараховується та отримується ним у формі заробітної плати з відрахуванням податків (перший рівень пенсійної системи – солідарна пенсійна система). Друга частина має відраховуватися підприємством по лінії державного пенсійного забезпечення в пенсійний або інші позабюджетні фонди, таким чином набуваючи соціально-економічної форми пенсії (другий рівень пенсійної системи – накопичувальна пенсійна система). Розмір внеску впливає на розміри надходження від відрахувань коштів у пенсійний фонд, і, тим самим, він впливає на економічне становище пенсіонерів. Від розмірів внеску та функціональності пенсійної системи залежать, в кінцевому рахунку, розміри пенсійних виплат пенсіонерам з пенсійного фонду [71].

Розглянемо роль державного пенсійного забезпечення. Воно виконує головні три функції: По-перше, державне пенсійне забезпечення запроваджує систему соціального забезпечення на основі «концепції допомоги між поколіннями», а це система взаємної підтримки, в якій кожен член суспільства співпрацює та робить відповідні внески до ПФ. Тобто існує цикл, за яким «нове покоління годує попереднє покоління», і цей цикл буде повторено. По-друге, воно забезпечує мінімальний гарантований дохід у старості. По-третє, система соціального пенсійного забезпечення індексується на основі заробітної плати та споживчих цін, а також на основі підтримки між поколіннями, що забезпечує дохід для підтримки рівня життя, який не має надто відрізнятися від попереднього рівня життя протягом робочого періоду, незалежно від будь-яких економічних змін у майбутньому [71]. На рис. 1.8. показано основні потоки солідарної пенсійної системи.



Рис. 1.8. Основні потоки солідарної пенсійної системи

Джерело: складено автором.

Згідно з рис. 1.8 можна виділити головні фінансові потоки солідарної пенсійної системи. Розпочнемо з демографічних показників, таких як кількість населення, кількість працюючого населення, кількість пенсіонерів та ін. Від цих показників залежить кількість вкладників до пенсійної системи та кількість бенефіціарів. Вкладники сплачують внесок до пенсійного фонду, а бенефіціари отримують його у вигляді пенсії. Від структури пенсійної системи залежать доходи бенефіціарів. За наявності другого та третього рівнів пенсійної системи вкладники мають можливість акумулювати свої внески та диверсифікувати їх. Звідси маємо накопичені активи пенсійною системою або накопичений борг залежно від типу пенсійної системи, її стану та ефективності. Отже, можна зробити висновок що в сумі вони мають вагомий вплив на соціально-економічну ефективність та фінансову стійкість пенсійного забезпечення. А це у свій час позначається на пенсійному доході й призводить до бідності та нерівності у старості серед пенсіонерів. На рис. 1.9 наведено схему, яка охоплює два етапи діяльності людини, що мають бути виконані для отримання пенсійних виплат: трудова діяльність та вихід на пенсію.

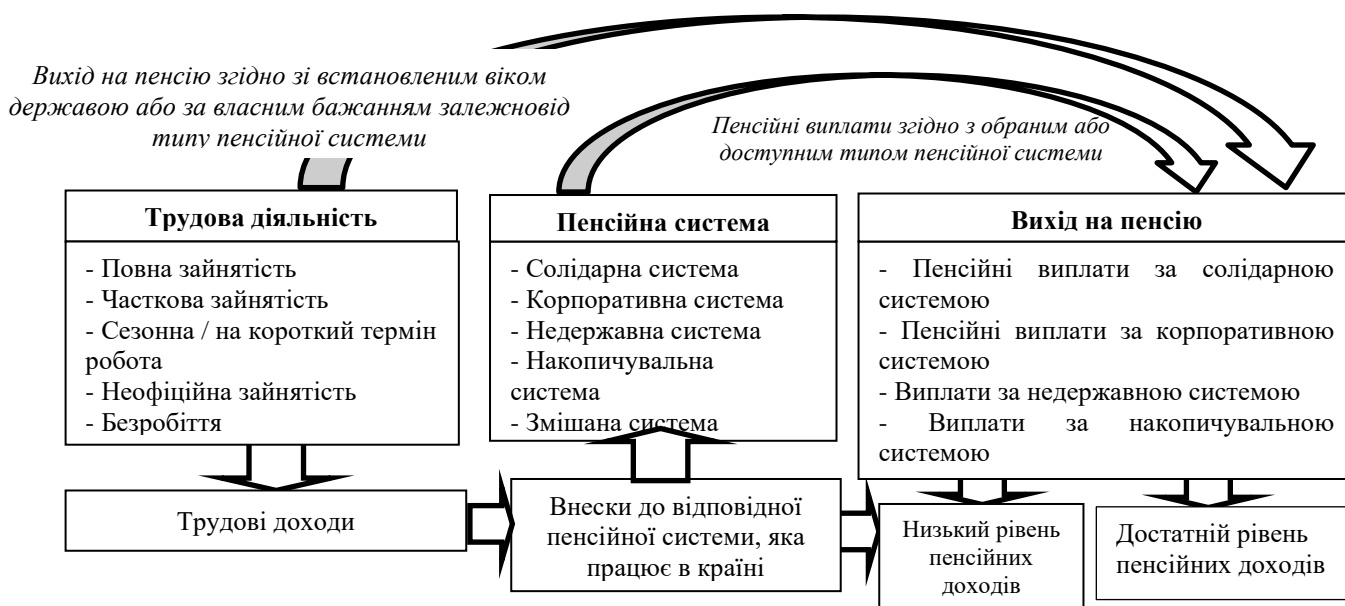


Рис. 1.9. Етапи діяльності людини, необхідні для отримання пенсійного доходу

Джерело: складено автором.

Перший етап описує тип зайнятості та безперервність ринку праці. Чим більше ця безперервність порушується нестабільними умовами праці і періодами безробіття або періодами бездіяльності, тим сильнішими можуть бути наслідки для внесків до відповідних пенсійних систем. За певним типом зайнятості людина працює та сплачує відповідні внески до певного типу пенсійної системи, яка висвітлюється у наступному етапі. Важливим елементом даної схеми є види пенсійних систем, які доступні у певній державі. За наявності різних типів пенсійних систем людина може обрати тип пенсійної системи або комбінувати декілька типів, за якими будуть здійснюватися відрахування.

На третьому етапі залежно від обраної або доступної пенсійної системи у певній країні, віку виходу на пенсію (за бажанням або за встановленим віком державою) людина отримує певний рівень пенсійних виплат. Відповідно до коефіцієнта заміщення можна визначити рівень пенсії. Низький рівень пенсії призводить до бідності та нерівності серед населення. Високий КЗ надає можливість підтримувати певною мірою такий самий рівень життя, як і при працездатності. Існує тісний зв'язок між видом трудової діяльності, її періодом та рівнем пенсійних виплат.

Відтак на рис. 1.9 подано схему інтерпретації пенсійної системи, яка відображає зв'язок ринку праці та нерівності пенсійних результатів. Основна увага у цій комплексній перспективі полягає в тому, щоб показати, як внески та права на оплату праці на робочому етапі впливають на пенсійний дохід на стадії виходу на пенсію. Різні комбінації функцій показують тісний зв'язок між трьома зазначеними вище елементами. Ця концептуальна структура розширює можливості для порівняльних досліджень.

Індивідуальне закріплення на ринку праці та умови життя впродовж робочої діяльності та під час виходу на пенсію можуть сильно вплинути на характеристики самої пенсійної системи. Очікується, що нерівності на робочому

етапі та регулювання державних та приватних пенсійних програм сильно вплинуть на бідність та нерівність пенсійного доходу. Різні профілі ризику потребують захисту в старості, тому цей захист організовується різними способами залежно від національного підходу до вжиття заходів щодо захисту населення від соціальних ризиків та стратегії створення всебічних пенсійних систем, що запобігають бідності та соціальному відчуженню.

Як вже було зазначено, соціально-економічна ефективність пенсійного забезпечення полягає в тому, що в ході його функціонування одночасно необхідно досягати двох цілей: гарантування соціально прийняттого рівня пенсійного забезпечення для пенсіонерів та забезпечення збалансованості і довгострокової економічно-фінансової стійкості пенсійної системи.

У той же час можна говорити про наявність об'єктивної суперечності між економічними і соціальними цілями державної політики в галузі пенсійного забезпечення, що значно ускладнює аналіз ефективності пенсійного забезпечення. Це протиріччя виникає у зв'язку з конфліктом інтересів між учасниками пенсійних відносин. Кожним з учасників цих пенсійних відносин ефективність пенсійної системи трактується по-своєму, і те, що ефективно для одного учасника, неминуче виявляється неефективним для інших, тому треба розглянути соціально-економічну ефективність пенсійного забезпечення з різних: зі сторони пенсіонера, роботодавця та ПФУ.

Основним критерієм ефективності для пенсіонера є поняття «гідний рівень пенсійного забезпечення після виходу на пенсію». Однак на сьогоднішній день це поняття не формалізоване і не має чіткого кількісного виміру. До сих пір в нашій країні гідний рівень пенсійного забезпечення розглядається тільки стосовно розміру пенсії до прожиткового мінімуму пенсіонера, інші показники, як і раніше, відсутні. Динаміка середніх розмірів трудових пенсій і співвідношень з прожитковим мінімумом пенсіонера в Україні дає всі підстави вважати, що рівень

життя пенсіонерів вкрай низький, а отримувані ними пенсії не дозволяють оцінити пенсійну систему як таку, що гарантує «гідний рівень матеріального забезпечення», тобто система не є ефективною з точки зору пенсіонера [151].

Наприклад, прожитковий мінімум пенсіонера (ПМП) використовується як цільовий орієнтир, що відображає адекватність розміру пенсійних виплат, де виплати носять універсальний характер. Отже, співвідношення трудової пенсії з ПМП не може дати об'єктивну і всебічну характеристику ефективності пенсійної системи. Крім того, дана проблема ускладнюється низьким рівнем встановлюваного прожиткового мінімуму. Показник «прожитковий мінімум» має бути адаптований до ринкових умов, коли в нього будуть включатися медицина, оподаткування житла, машини, страховки, оплата соціальних послуг та ін. Проте сучасна споживча корзина для пенсіонера, з якої розраховується ПМП, нічого цього не передбачає [67].

У розвинених країнах для оцінки ефективності пенсійних схем використовується показник коефіцієнта заміщення втраченого доходу. Цей показник в даний час може розглядатися як характеристика ефективності пенсійної системи з позиції головного її учасника – пенсіонера. З теоретичної точки зору, даний індикатор дозволяє оцінити адекватність пенсійного забезпечення та відображає еквівалентність пенсійних прав і державних зобов'язань.

Другий безпосередній учасник обов'язкового пенсійного забезпечення – роботодавець. Для роботодавця головним індикатором ефективності виступає рівень фіскального навантаження пенсійних внесків на пенсійне забезпечення або «пенсійне навантаження для суб'єктів економічної діяльності».

Однак як показник фіскального навантаження може виступати і безпосередньо «номінальна» величина базового тарифу пенсійних внесків, так і обсяг сплачених пенсійних внесків до ВВП. Окремий інтерес становить

міжнародне зіставлення пенсійних внесків на пенсійне забезпечення і ВВП. Україна за цим показником знаходиться на рівні нижче рівня більшості країн ОЕСР, що пояснюється високою часткою прихованої оплати праці.

Для ПФУ головним критерієм ефективності пенсійної системи буде збалансованість доходів і витрат ПФ, причому як в короткостроковій, так і довгостроковій перспективі. Відповідно головним індикатором ефективності пенсійної системи для ПФУ буде величина профіциту або дефіциту бюджету ПФ.

Крім того, важливим індикатором для ПФУ є співвідношення чисельності платників пенсійних внесків, що припадають на одного одержувача пенсії, що може бути індикатором фінансової самозабезпеченості пенсійного забезпечення. Прийнято вважати, що для ефективного функціонування пенсійної системи потрібно не менше двох платників пенсійних внесків, які фінансують виплату пенсій одному пенсіонеру. Однак для переважної більшості розвинених країн таке співвідношення давно стало недосяжним. Наприклад, в ЄС в середньому на одного пенсіонера припадає 1,6-1,7 платників пенсійних внесків.

В Україні коефіцієнт демографічної залежності солідарної пенсійної системи дорівнює 1,03 а це означає, що фактично один працюючий припадає на одного одержувача пенсійних виплат. Таким чином, значення цього індикатора для України є недостатнім для ефективного функціонування пенсійної системи. Чисельність пенсіонерів в Україні має стійку тенденцію до зростання, що, відповідно, призводить до погіршення цього співвідношення.

Тому оцінювати соціально-економічну ефективність пенсійного забезпечення можна тільки з позиції оптимізаційного компромісу економічних інтересів всіх учасників пенсійного забезпечення. Однак при цьому безумовним пріоритетом є реалізація економічних інтересів застрахованих осіб як головної функції пенсійної системи. Те, що ефективно для пенсіонера, має бути базовою точкою відліку й для держави. І саме держава повинна здійснювати свою

діяльність так, щоб забезпечувати ефективність для пенсіонерів. Крім того, пенсійне забезпечення, якщо зробити його ефективним та економічно стійким, має розглядатися як комплексна система з певними соціальними обмеженнями. Якщо ж ми її підпорядковуємо політичним, кон'юнктурним або іншим подібним інтересам, то говорити про ефективність не має сенсу [67].

З іншого боку, сучасні пенсійні системи, як правило, є багаторівневими і включають в себе різні пенсійні схеми, які мають різні методи і джерела фінансування і підпорядковуються певним пенсійним правилам і принципам. Тобто залежно від виду пенсійних систем та від їх класифікації основні критерії ефективності для них також можуть відрізнятися. Соціально-економічну ефективність пенсійного забезпечення можна оцінити за допомогою показників, які розглянуто у табл. 1.4.

Таблиця 1.4

Показники соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення

Показник	Пояснення
Питома вага пенсіонерів, які отримують певний коефіцієнт заміщення	КЗ демонструє ефективність функціонування пенсійного забезпечення. Питома вага отримувачів пенсії з КЗ більше 40% є важливим показником оцінювання ефективності
Кількість зайнятих осіб на одного пенсіонера	При незмінному тарифі пенсійних внесків збільшення пенсіонерів до числа зайнятих в економіці призводить до зменшення КЗ
Рівень державних пенсійних витрат від ВВП	Орієнтир фінансової стійкості пенсійного забезпечення. На пенсійні витрати впливає співвідношення кількості зайнятих до пенсіонерів. Чим нижче співвідношення, тим більша величина трансфертів з бюджету потрібна для підтримки КЗ
Коефіцієнт охоплення	Демонструє частку населення, охопленого пенсійною системою. Від його величини залежить бюджет системи та доходи пенсіонерів
Коефіцієнт навантаження	Відображає частку одержувачів пенсій від загальної кількості населення, яке сплачує пенсійні внески
Дефіцит коштів ПФ	Фінансовий орієнтир для проведення реформ у сфері пенсійного забезпечення
Тривалість життя після виходу на пенсію	Кількість років, які людина може прожити в середньому після виходу на пенсію. Незважаючи на поступове збільшення очікуваної тривалості життя пенсіонерів, цей показник ще є відносно низьким в Україні, що є демотивуючим фактором сплачувати пенсійні внески

Закінчення табл. 1.4

Показник	Пояснення
Коефіцієнт збору пенсійних внесків	При обчисленні коефіцієнта заробітної плати за періоди сплати пенсійних внесків враховується мінімальний розмір заробітної плати
Тип пенсійної моделі	Демонструє залежність розміру пенсії від набору факторів: трудового стажу, розміру заробітної плати та періоду майбутнього життя в момент виходу на пенсію.
Співвідношення мінімальної пенсії до ПМП	Показник різниці між гарантованою мінімальною пенсією та ПМП
Співвідношення індексації пенсії до індекса споживчих цін	Показник відповідності зростання пенсії та зростання індексу споживчих цін
Співвідношення прибутковості інвестування до індексу інфляції	Показник ефективності інвестування пенсійних накопичень

Джерело: складено автором на основі [67].

На думку автора, КЗ як показник виявлення ефективності пенсійного забезпечення певною мірою має спекулятивний характер, тому що існує декілька формул для обчислення КЗ, а результати можуть значно відрізнятись. Розглянемо формули, за якими можна обчислити КЗ:

$$\text{КЗ} = \text{сер. пенсія} / \text{сер. заробітня плата} \quad (1.1)$$

$$\text{КЗ} = \text{сер. пенсія} / \text{сер. нетто заробітної плати} \quad (1.2)$$

$$\text{КЗ} = \text{перша пенсія} / \text{остання заробітна плата нетто} \quad (1.3)$$

$$\text{КЗ} = \text{перша пенсія} / \text{остання заробітна плата брутто} \quad (1.4)$$

Тому, на нашу думку, доречно обрати одну формулу розрахунку КЗ та від неї вирахувати питому вагу пенсіонерів, які мають коефіцієнт заміщення, що дорівнює мінімальній встановленій нормі в Україні, тобто 40%, або вирахувати середнє значення КЗ за чотирма формулами та питому вагу пенсіонерів, які отримують КЗ, дорівнюваний середньому значенню КЗ за такою формулою.

$$\bar{Y} = \sum x/a/p, \quad (1.5)$$

де \bar{Y} – питома вага КЗ; $\sum x$ – середнє значення КЗ; a – кількість пенсіонерів з певним значенням КЗ; p – загальна кількість пенсіонерів.

Використання наступного теоретико-методичного підходу до оцінювання рівня соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення передбачає застосування коефіцієнта заміщення, обрахованого на основі медіанних показників. Такий підхід більшою мірою відповідає меті підвищення соціально-економічної ефективності, зважаючи на характер створення уяви про соціальний дисбаланс серед населення України та рівень пенсійного забезпечення вкладників пенсійних фондів. У ході дослідження доведено, що медіанний коефіцієнт заміщення (МКЗ) більш об'єктивно характеризує ступінь диференціації населення в частині пенсійного забезпечення, ніж середній коефіцієнт заміщення, оскільки останній показник є певною мірою викривленим через високі доходи окремих індивідумів.

$$\text{МКЗ} = \frac{\text{МП}}{\text{МЗ}} \times 100, \quad (1.6)$$

де МП – медіанна пенсія; МЗ – медіанна заробітна плата.

Динаміка обох коефіцієнтів заміщення (КЗ) за медіанними та середніми показниками є негативною та вказує на погіршення стану пенсійного забезпечення в Україні у 2010–2020 рр. (рис. 1.10).

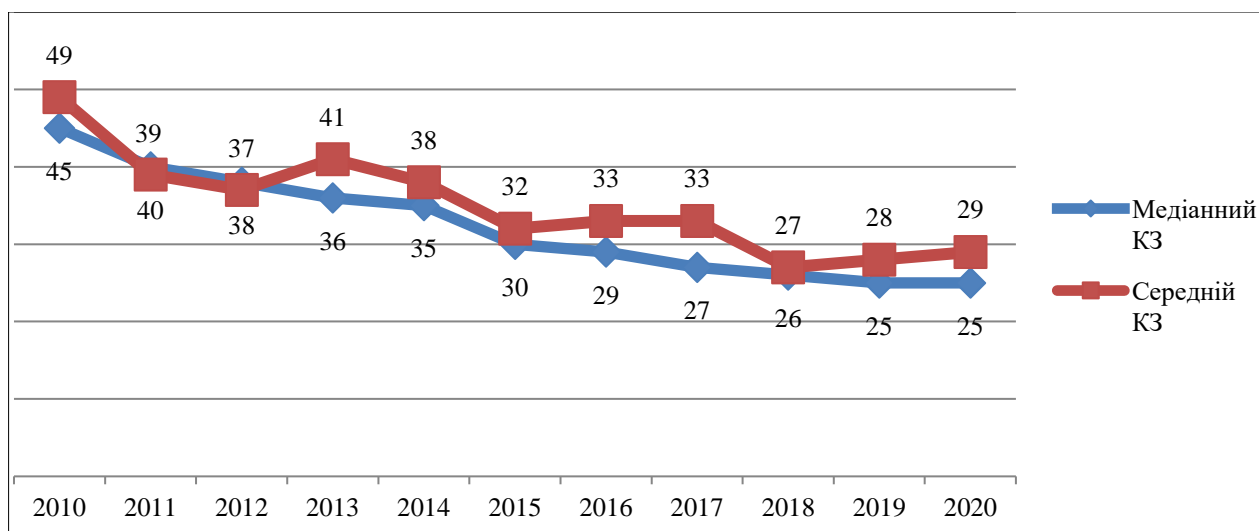


Рис. 1.10. Медіанний та середній коефіцієнти заміщення пенсійного забезпечення громадян України у 2010–2020 рр. (%)

Джерело: складено автором.

За рівнем зазначених показників неможливо оцінити особистісну мотивацію окремої особи щодо участі у пенсійному забезпеченні. Тож у роботі запропоновано застосовувати порівняння медіанного коефіцієнта заміщення та середнього коефіцієнта заміщення, що уможлиблює більшу релевантність оцінювання добробуту населення та соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення громадян з урахуванням соціального дисбалансу в Україні (рис. 1.11).

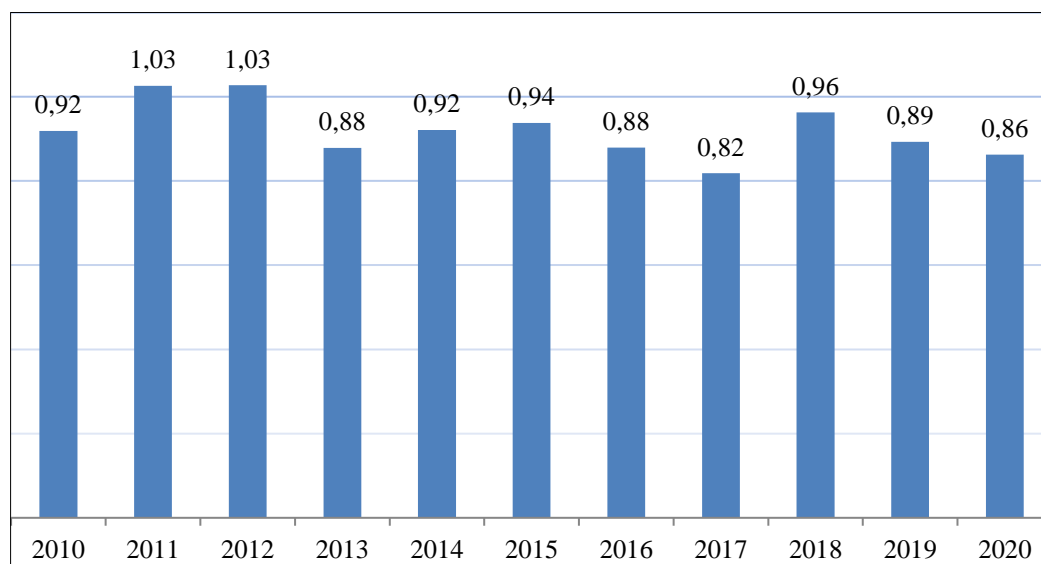


Рис. 1.11. Співвідношення медіанного та середнього коефіцієнтів заміщення у 2010–2020 рр.

Джерело: складено автором.

З рис. 1.11 видно, що за останні одинадцять років медіанний коефіцієнт заміщення у середньому становить 92% від середнього коефіцієнта заміщення, в результаті чого слід дійти висновку, що пенсійні виплати, які отримують більшість громадян України, є нижчими, ніж визначені за середнім коефіцієнтом заміщення.

Соціально-економічну ефективність пенсійного забезпечення громадян України визначено за сукупністю узгоджених між собою економічних та

соціальних параметрів, які характеризують фінансову стійкість пенсійної системи разом із соціальною захищеністю пенсіонерів у довгостроковій перспективі.

У роботі соціально-економічну ефективність пенсійного забезпечення визначено за формулами (1.7) та (1.8).

$$E_1 = \frac{ПВ}{\sum ЗП_p} \times \frac{МП}{МЗ}; \quad (1.7)$$

$$E_2 = \frac{ПВ}{\sum ЗП_p} \times \frac{СП}{СЗ}, \quad (1.8)$$

де E_1 – соціально-економічна ефективність з використанням медіанного коефіцієнта заміщення $\left(\frac{МП}{МЗ}\right)$; E_2 – соціально-економічна ефективність з використанням середнього коефіцієнта заміщення $\left(\frac{СП}{СЗ}\right)$; $\sum ЗП_p$ – сума отриманої за рік заробітної плати всіма суб'єктами у національній економіці; ПВ – загальні видатки Пенсійного фонду за рік; МП – медіанна пенсія; МЗ – медіанна заробітна плата; СП – середня пенсія; СЗ – середня заробітна плата.

За співвідношенням заробітної плати, виплаченої за рік, до видатків Пенсійного фонду за цей же рік отримано економічну складову ефективності пенсійного забезпечення, а медіанної пенсії до медіанної заробітної плати (медіанний коефіцієнт заміщення) або середньої пенсії до середньої заробітної плати (середній коефіцієнт заміщення) – соціальну складову ефективності пенсійного забезпечення.

Отже, одним з найбільш значущих показників для оцінки економічної та соціальної ефективності системи пенсійного забезпечення є медіанний коефіцієнт заміщення втраченого заробітку та питома вага кількості пенсіонерів, які отримують КЗ, дорівнюваний нормі. Вони показують, до якої міри система пенсійного забезпечення спрямована на збереження індивідуального рівня життя працівника, який переходить з категорії пряцюючих в категорію пенсіонерів, та яка частина персіонерів отримує хоча б мінімальний, встановлений державою, КЗ.

Удосконалений теоретико-методичний підхід до розрахунку рівня пенсійного забезпечення дозволив за рахунок порівняння коефіцієнта заміщення, розрахованого на підставі середньої пенсії та заробітної плати, та коефіцієнта, визначеного за відповідними медіанними показниками, встановити за їх співвідношенням ступінь забезпечення існуючого пенсійного забезпечення і відповідності між обсягами пенсійних внесків особи та рівнем її пенсійного забезпечення. Доведено, що у разі, коли коефіцієнт заміщення, отриманий за медіанними показниками, менше коефіцієнта, обчисленого за середніми показниками, система пенсійного забезпечення є неефективною. Встановлено, що медіанний коефіцієнт заміщення у 2010–2020 рр. зменшився до 25%, а соціально-економічна ефективність пенсійного забезпечення в досліджуваному періоді знизилася з 0,5 до 0,25.

При аналізі відповідності практики пенсійного забезпечення міжнародним пенсійним стандартам фахівці зазвичай використовують показники середнього коефіцієнта заміщення, що розраховується як співвідношення середнього розміру пенсії та середнього розміру нарахованої заробітної плати. Однак Європейський кодекс соціального забезпечення (ЄКСО) передбачає дотримання норм щодо індивідуального коефіцієнта заміщення для так званих типових одержувачів пенсії при дотриманні відповідних стажевих параметрів. При цьому для інших одержувачів розмір пенсій має обчислюватися у співвідношенні з розміром пенсій бенефіціарія.

Процес підвищення рівня життя пенсіонерів та фінансової стійкості ПФ є тією рушійною силою, яка може забезпечити соціальну справедливість та економічну ефективність пенсійного забезпечення та його реформ.

Соціальна справедливість, будучи категорією свідомості, не може бути повною мірою описана точними кількісними параметрами. Разом з тим деякі соціально-економічні показники, що характеризують державну систему

обов'язкового пенсійного забезпечення, певною мірою відображають уявлення про соціальну справедливість, що сформувалася в суспільній свідомості. До таких показників можна віднести: відповідність мінімальної трудової пенсії прожитковому мінімуму пенсіонера; еквівалентне заміщення втраченого заробітку; виплату пенсії незалежно від впливу зовнішніх негативних чинників; відповідність механізму і періодичності індексації пенсії згідно з індексом зростання споживчих цін.

Соціальна справедливість в пенсійній сфері передбачає відповідність економічних відносин суспільним потребам та інтересам. Про втілення в життя ідеї соціальної справедливості в усьому її різноманітті можна буде говорити тільки тоді, коли кожній людині буде надана можливість забезпечити собі гідний рівень життя [65]. Якщо скористатися термінологією І. Канта, то в сучасних умовах рівень життя має розглядатися як той «категоричний імператив», який відображає суть усіх концепцій справедливості [212].

Як правило, цілі економічної ефективності не збігаються з цілями соціальної справедливості, особливо в таких сферах, як перерозподіл коштів на користь незаможних громадян, підтримання загальної зайнятості, вирішення екологічних проблем тощо.

Результатом синтезу ідей соціальної справедливості та економічної ефективності є поняття соціально-економічної ефективності обов'язкового пенсійного забезпечення. Це поняття пов'язане не тільки з досягненням оптимального економічного результату, з мінімальними витратами в цілому (ефективність Парето [171]) для пенсійної системи, а й певними матеріальними зобов'язаннями щодо мінімальних гарантій пенсіонерам, інвалідам та особам, які втратили годувальника. Таке розширення поняття обумовлено прагненням до пом'якшення соціальних протиріч, щоб забезпечити не тільки нормальне функціонування пенсійної системи в нових економічних умовах, а й подальший

розвиток країни загалом. Для комплексної оцінки соціально-економічної ефективності державної системи пенсійного забезпечення, що задовольняє вимогам як держави в плані фінансової стійкості бюджету ПФ, так і застрахованим особам з точки зору матеріальної захищеності пенсіонерів, пропонується розглядати додаткову систему критеріїв оцінки ефективності пенсійного забезпечення. Ними є: коефіцієнт робочого стажу, що характеризує величину періоду виплати пенсії щодо періоду сплати пенсійних внесків; залежність величини пенсійного внеску від коефіцієнта заміщення, коефіцієнта демографічного навантаження і коефіцієнта робочого стажу; інтегральний коефіцієнт заміщення пенсією втраченого заробітку за весь період сплати пенсійних внесків та повний період перебування на пенсії; коефіцієнт захищеності пенсіонера, що характеризує величину мінімальної пенсії з точки зору її купівельної спроможності; залежність, якої визначає взаємозв'язок мінімального розміру оплати праці та параметрів пенсійної системи і прожиткового мінімуму пенсіонера.

Отже, у підрозділі 1.3 дисертаційної роботи було розглянуто питання соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення громадян з боку пенсіонера, роботодавця та з боку держави. У ході дослідження було виявлено, що цілі економічної ефективності не збігаються з цілями соціальної справедливості, але оптимізаційний компроміс економічних інтересів всіх учасників пенсійного забезпечення має бути досягнутим. Однак при цьому безумовним пріоритетом є реалізація економічних інтересів осіб, що мають право на пенсійні виплати, як головної функції пенсійної системи.

Висновки до розділу 1

На підставі результатів, отриманих в розділі 1, зроблено такі висновки:

1. Одним із важливих індикаторів досконалості соціальної сфери країни є пенсійне забезпечення, що відіграє одну з вирішальних ролей у соціально-економічно-політичному житті країни, впливаючи на формування та перерозподіл певних фінансових надходжень і зумовлюючи необхідність постійного її вдосконалення. Тому дослідження проблем соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення в сучасній Україні є не тільки актуальним науково-дослідницьким завданням, але й однією з найголовніших практичних проблем суспільного розвитку країни.

2. На підставі аналізу досліджень багатьох вітчизняних та зарубіжних вчених сформовано авторське визначення понять ефективності, соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення, пенсійної системи, пенсійного забезпечення та пенсійного фонду.

3. Визначені цілі державного управління полягають у проведенні ефективної державної політики в даній сфері, гарантуванні реалізації прав громадян на пенсійне забезпечення, створенні умов для розвитку пенсійного страхування, забезпеченні дотримання суб'єктами пенсійної системи вимог законів та нормативно-правових актів, адаптації пенсійної системи до міжнародних пенсійних стандартів.

4. На підставі аналізу стійкості трьох рівнів пенсійної системи до різних загроз зроблено висновок, що пенсійна система, в якій комбінується декілька різних пенсійних систем, може бути фінансово стійкою та надати громадянам можливість зберігати, інвестувати, акумулювати свої пенсійні внески та диверсифікувати ризики.

5. Визначено новий показник соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення. Також було запропоновано підхід до розрахунку соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення за десять років в Україні, де останні п'ять років рівень соціально-економічної ефективності погіршується з року в рік.

Проведене у межах розділу 1 дослідження засвідчило, що вирішення поставленого в дисертації наукового завдання обумовлює потребу аналізу еволюції теоретичних підходів до оцінки ефективності соціально-економічного забезпечення, узагальнення світових практик щодо пенсійного забезпечення і обґрунтування шляхів їх використання у вітчизняних реаліях.

Основні положення і результати досліджень розділу 1 викладено у статті, опублікованій у виданні, що зареєстровано у міжнародних наукометричних базах [184], а також у збірниках матеріалів науково-практичних конференцій [193; 186; 187; 36; 32; 38].

РОЗДІЛ 2

ДОСЛІДЖЕННЯ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УКРАЇНИ ТА ЙОГО ЕФЕКТИВНОСТІ

2.1. Аналіз соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення України

Важливість забезпечення належної пенсійної системи не можна переоцінювати. Понад 170 країн прийняли певну форму пенсійних систем ще до 2005 року. Старіння населення та пенсійної системи не є явищем лише в Україні. Історично склалося, що системою соціального забезпечення була майже у всіх країн солідарна система. Однак загальновизнано, що ця система створює багато проблем, таких як підвищення ставок податку на оплату праці, ухилення від сплати та достроковий вихід на пенсію. Багато країн провели основні чи незначні реформи пенсійної системи за останні 30–40 років, деякі країни пройшли радикальні реформи та перетворилися на повністю накопичувальну пенсійну систему, деякі обрали змішану систему з комбінацією обох, а інші залишилися з початковою солідарною пенсійною системою [172].

Дослідженням основних показників державного бюджету, пенсійної системи та їх головних проблем, які потребують реформування, А.О. Касич та Т.А. Агапова приділили багато уваги [59; 1]. С.М. Кожем'якіна запропонувала систему показників продуктивності праці для підвищення ефективності соціальної та економічної політики [64]. Етапи реформування пенсійної системи України досліджував О.П. Коваль [62; 63]. Поняттю фінансової стійкості та соціально-економічної ефективності ПФУ значну увагу приділила О.О. Малецька [77]. Але питання існуючої в Україні хронічної незбалансованості та соціально-економічної неефективності бюджету ПФ потребує більш детального дослідження.

Метою розділу 2 є дослідження динаміки макроекономічних чинників, їх вплив на доходи і витрати ПФ та аналіз соціально-економічної ефективності пенсійної системи України, а саме аналіз динаміки доходів і витрат ПФ та темпів зростання ВВП країни; дослідження динаміки видатків Державного бюджету на покриття дефіциту ПФ та аналіз динаміки витрат ПФ залежно від кількості пенсіонерів та рівня пенсійних виплат. Також буде зроблено регресійний аналіз впливу економічних та демографічних чинників на стан ПФ. Щоб зробити об'єктивну оцінку соціально-економічної ефективності системи пенсійного забезпечення України, треба проаналізувати основні економічні показники, такі як: рівень безробіття; ВВП; державний борг; податки; мінімальний прожитковий мінімум; мінімальна зарплата; мінімальна пенсія; середня зарплата; середня пенсія та інфляція.

Також проаналізовано показники, що мають безпосередній вплив на розвиток та стан пенсійної системи України: індекс людського розвитку, рівень корупції та кількість населення. Аналіз виконано за період з 1992–2019 рр., але для деяких показників дані відсутні за весь період дослідження, тому аналіз зроблено з моменту наявності даних. Виділено такі аргументи щодо потреби виконання аналізу стану економіки країни та стану ПФ: для виявлення результатів вже проведених реформ; для запровадження моделей або заходів з метою покращання соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення громадян України та оцінки наявності певних ресурсів; для виявлення очікуваних результатів запропонованих заходів.

Стан ПФ у будь-якій країні можна вважати індикатором, що відображає спрямованість державної політики на соціальне забезпечення громадян пенсійного віку. Збалансованість ПФ залежить від співвідношення обсягів його доходів та витрат. На зростання доходів ПФ прямий вплив має кількість зайнятих осіб та розмір заробітної плати як джерела сплати єдиного соціального внеску

роботодавцями. Зростання або зниження доходів працюючого населення прямо пов'язане із динамікою ВВП. Тому до того часу, поки країна не забезпечить зростання ВВП, очікувати зростання заробітної плати і, відповідно, збільшення надходжень до ПФ не доводиться. На рис. 2.1 подано динаміку реального ВВП України за період з 1993–2019 рр.

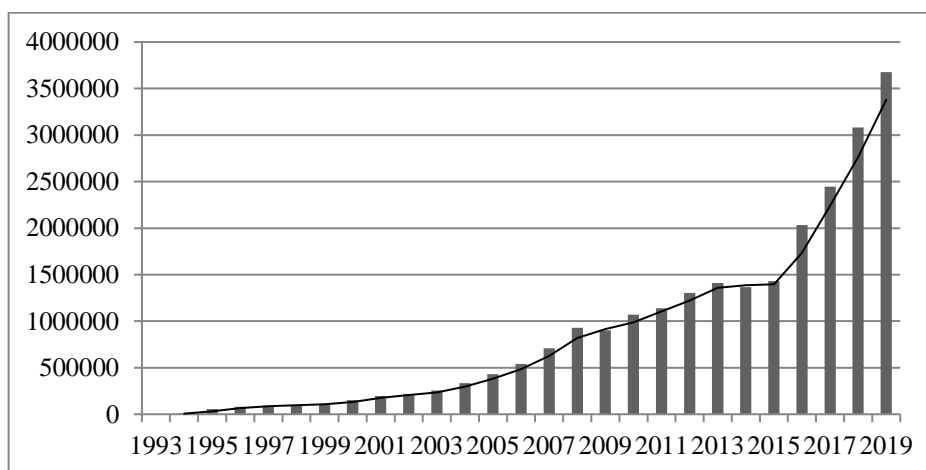


Рис. 2.1. Динаміка зростання реального ВВП України за 1993–2019 рр. (млн грн)

Джерело: складено автором на основі [82].

З графіка на рис. 2.1 бачимо, що рівень реального ВВП у 1993–2003 рр. був майже на однаковому рівні, а з 2004 року почав значно зростати. У 2018 році було різке зростання ВВП. Збільшення ВВП є позитивним показником економіки країни. Наступний показник, який розглянемо, це державний зовнішній та внутрішній борг України (дод. В, табл. В.3). З огляду на табл. В.3 можна зазначити, що рівень зовнішнього боргу завжди перевищував рівень внутрішнього боргу. Різниця у 2012 році між зовнішнім та внутрішнім боргом дорівнювала 2,33 млрд дол. У 2014 році ця різниця скоротилася та дорівнювала 1,6 млрд дол. Але у 2015 році рівень зовнішнього боргу знову почав зростати та дорівнював 34,43 млрд дол. У наступні роки зовнішній борг продовжував поступову збільшуватися. У 2019 році загальний державний борг України перевищив 80 млрд дол. На рис. 2.2. наведено динаміку загального боргу протягом 27 років.

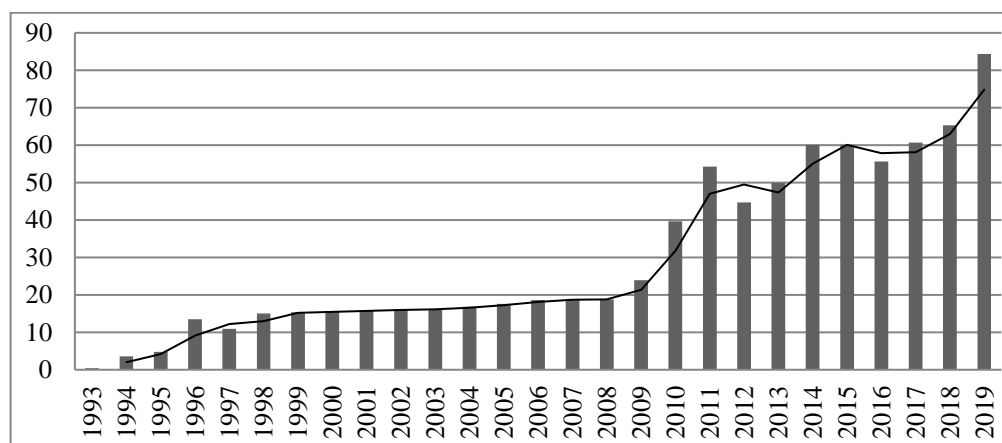


Рис. 2.2. Загальний державний борг України за період 1993–2019 рр. (млрд дол.)

Джерело: складено автором на основі [83].

З рис. 2.2 видно, що загальний борг України в період 1998–2008 рр. був приблизно на одому рівні, а з 2009 року почав стрімко збільшуватися та у 2011 році досяг 50 млрд дол. У 2012 та 2016 рр. державний борг зменшився приблизно на 5 млрд дол., але з 2017 року – продовжив стрімко зростати.

На рис. 2.3 наведено динаміку рівня інфляції в Україні за 2000–2019 рр.

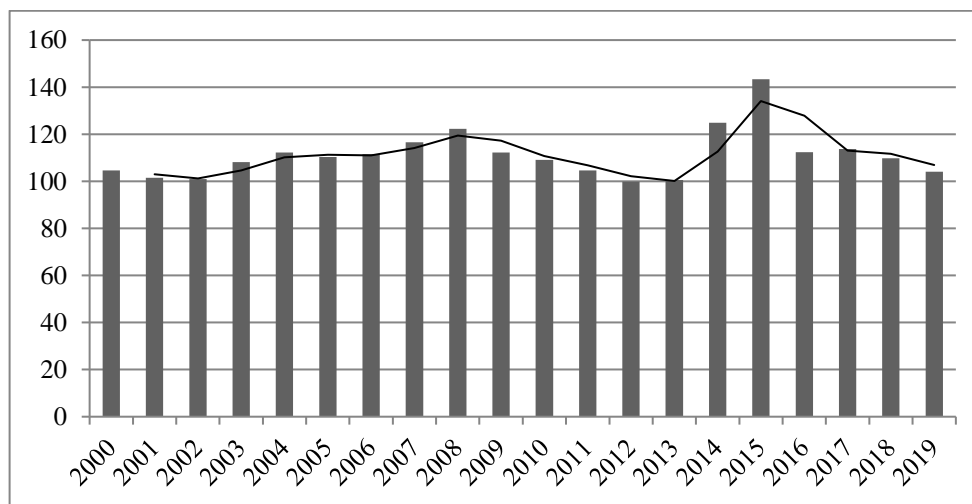


Рис. 2.3. Рівень інфляції в Україні за 2000–2019 рр. (%)

Джерело: складено автором на основі [87].

Інфляція в Україні досягла мінімального значення за останні три роки. За підсумками 2016 року інфляція в Україні сповільнилася до 12,4%, але у 2017 році знову зросла на 1,3%. Тобто ціни все одно зростали, проте вже не такими

шаленими темпами, як в 2015 році, коли все подорожчало майже в півтора раза. НБУ прогнозував зниження базової інфляції до 5,6%. Фактичний показник – 5,8%. У 2015 році показник інфляції становив 43,3%. У 2019 році цей показник дорівнює 4,1, що є значно нижче, ніж у попередні роки. Зниженню базової інфляції і в цілому інфляційного тиску сприяли помірні фіскальна і монетарна політика, вторинні ефекти факторів пропозиції продуктів харчування. Так, посилення ролі облікової ставки, її зважене зниження протягом року і зусилля уряду щодо змісту фіскального дефіциту в цільових межах привели до істотного поліпшення інфляційних та курсових очікувань і стримували інфляцію з боку попиту. Також зниженню інфляції сприяла помірна волатильність обмінного курсу гривні згідно із заходами Національного банку України.

На рис. 2.4. наведено кількість населення України за 29 років. За 2015–2019 рр. дані наведено без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях.

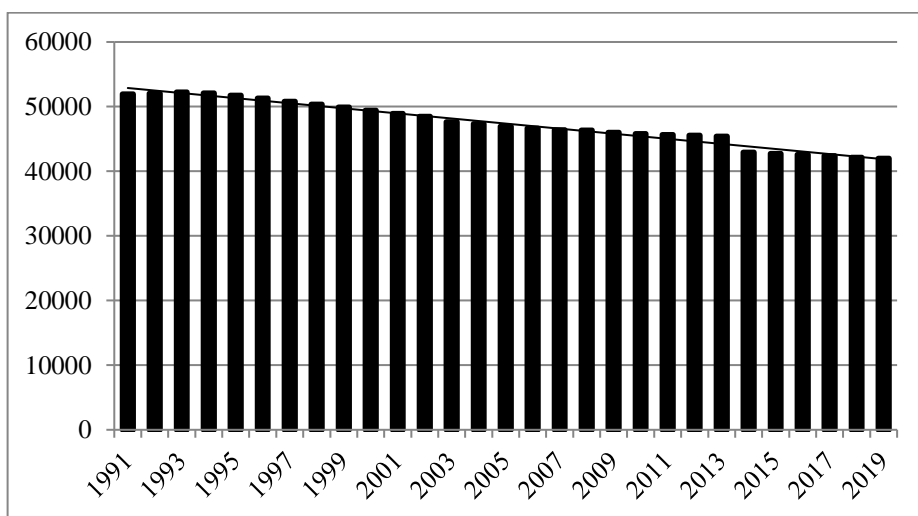


Рис. 2.4. Загальна кількість населення у 1991–2019 рр.

Джерело: складено автором на основі [85].

З рис. 2.4. видно значне скорочення загальної кількості населення. Відповідно до цього скоротилася й кількість економічно активного населення.

Зменшення населення означає зменшення робочих рук у кожній галузі народного господарства, а це, відповідно, зменшення ВВП на душу населення. Існує декілька причин зменшення кількості населення України, а саме: в 90-ті роки минулого століття суттєво зменшилася народжуваність, що негативно вплинуло й на народжуваність через два-три десятиліття років. Природний приріст населення став від'ємним; дуже високі міграційні показники; населення України значно постарішало, але тривалість життя не збільшилася. Низький рівень охорони здоров'я й медицини, низький рівень життя призвели до того, що кількість населення зменшується доволі високими темпами. З табл. В.4 (дод. В) видно, що кількість безробітного населення коливається приблизно на одному й тому ж рівні, але загальна кількість населення поступово зменшується, як і кількість зайнятого населення. Це, у свою чергу, має негативний вплив на пенсійну систему та соціально-економічну ефективність пенсійного забезпечення країни. На рис. 2.5 наведено динаміку рівня безробіття протягом усього періоду дослідження.

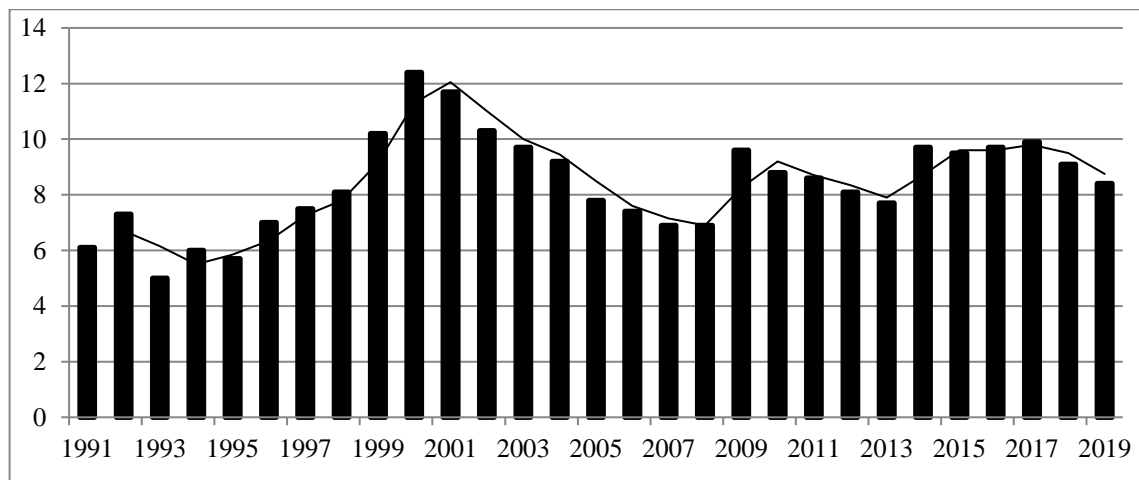


Рис. 2.5. Рівень безробіття в Україні за період 1991–2019 рр. (%)

Джерело: складено автором на основі [86].

З 1991–1998 рр. рівень безробіття коливався приблизно у межах 6–8%. З рис. 2.5 видно, що стрибок рівня безробіття у 2000 році більше, ніж 12 %. За період

2001–2008 рр. держава змогла зменшити рівень безробіття до 6,5%. З 2014 року рівень безробіття почав збільшуватися і у 2017 році вже дорівнював 9,9 %. У 2019 році цей показник дорівнював 8,4%, що є доволі високим показником. Безробіття вважається навіть корисним, коли воно знаходиться в межах 3%. Це означає, що ринок праці є «живим», тобто хтось йде на пенсію, хтось у декрет, а хтось знаходить нову роботу.

Рівень безробіття в Україні є вище норми більш ніж у три рази. Для порівняння візьмемо рівень безробіття у Чехії, Німеччині та США, де показники дорівнювали 2,3%, 3,4, 3,8% відповідно. Як бачимо, показник безробіття в нашій країні у три рази вище, ніж у цих країнах. Однак слід відзначити, що цей показник не відображає реальний рівень безробіття. Наприклад, деякі безробітні цілком можуть бути зайнятими неформально, це означає, наприклад, торгівлю на різних сайтах, просування бізнесу у соціальних мережах. Крім того, деякі українці можуть бути зайняті одночасно і формально, і неформально, якщо особа має декілька робіт. У табл. 2.1 наведено динаміку податків в Україні за 2006–2019 рр. Рівень податків є також досить важливим показником, який відображає рівень надходжень до Державного бюджету країни.

Таблиця 2.1

Динаміка податків за 2006–2019 рр. (%)

Рік	Податок на доход фізичної особи
2006	13
2007	15
2012	15
2013	17
2014	18
2015	18
2016	18
2017	18
2018	18
2019	18

Джерело: складено автором на основі [89].

Ставка податку на прибуток в нашій країні встановлена на рівні 18%. Вона майже така ж, як у Швейцарії (17,92%) та Угорщині (19%). Проте в кожній з країн є свої особливості. Щодо Швейцарії, наведено середню ставку податку, а реальна ставка залежить від конкретного регіону країни і коливається від 11,48 до 24,43%. В Угорщині для малих підприємств з оборотом менш 500 млн форинтів (близько 1,8 млн доларів США) встановлено ставку 10%. У Франції для новостворених компаній надаються пільги протягом п'яти років (перші два роки податок взагалі не сплачується, третій рік сплачується тільки 25% ставки, четвертий рік – 50%, а п'ятий рік – 75%, і тільки на шостому році діяльності компанії ставка становить 100%).

В Японії для підприємств з капіталом менше 100 млн йен діє знижена ставка в розмірі 22%. У США середня ставка податку дорівнює приблизно 40%, вона складається з федеральних і місцевих ставок. У Німеччині цей показник дорівнює 18,6%, а у Казахстані – 20%. На перший погляд, може здатися, що рівень добробуту країн залежить від рівня встановленої ставки податку, тобто чим вона вища, тим благополучніше країна. Однак це не так. Наприклад, висока ставка податку на прибуток в Камеруні – 38,5%, Габоні – 35, Замбії – 35% не зробила ці країни процвітаючими. Середня ставка податку на прибуток в Європі дорівнює 22,09%, а у світі – 23,63%.

Щоб населення країни було щасливим і займалося не тільки зароблянням грошей, а й духовним розвитком, потрібно докласти багато зусиль. Адже достатній рівень якості життя сприяє розвитку економіки. Роки кризи навчили українців замислюватися про завтрашній день: які плануються зміни і як вони позначатимуться на майбутньому кожного. Знаючи, який буде прожитковий мінімум в Україні, кожен представник соціальної групи зможе спланувати свій бюджет і покупки. На даному етапі розвитку країни прогнози не відповідають реаліям. Динаміку мінімального прожиткового мінімуму в Україні з 2000 по 2019 рр. наведено у табл. 2.2.

Таблиця 2.2

Мінімальний прожитковий мінімум в Україні за період 2000–2019 рр.

Рік	Мінімальний прожитковий мінімум (грн)
2000	270
2001	311
2002	342
2003	351
2004	362
2005	423
2006	465
2007	532
2008	607
2009	701
2010	875
2011	953
2012	1095
2013	1108
2014	1176
2015	1330
2016	1624
2017	1700
2018	1853
2019	1936

Джерело: складено автором на основі [20].

До 2010 року нижня встановлена межа заробітної плати не досягала цифри прожиткового мінімуму. Поступове збільшення розмірів соціальних стандартів призвело до того, що з 2010 року в Україні прожитковий мінімум для працездатних осіб став збігатися з розміром мінімальної зарплати або був незначно менше. Підвищення прожиткового мінімуму, як соціального стандарту відбувається відповідно до рівня інфляції і піддається постійній індексації.

У 2017 році відбулося підвищення прожиткового мінімуму, що вплинуло на розмір пенсій та зарплат. У 2019 році знову було підвищення прожиткового мінімуму. Передбачається ретельна оцінка цін на товари і продукти першої необхідності. Багато українців хоч і чекають покращань, але ставляться до всіх змін скептично. Не варто забувати про те, що з підвищенням прожиткового мінімуму підвищуються постійно ціни на продукти харчування, тарифи на комунальні виплати і проїзд в громадському транспорті. Зіставлення рівнів прожиткового мінімуму в різних країнах світу наведено у табл. 2.3.

Таблиця 2.3

Прожитковий мінімум в різних країнах світу

Країна	Прожитковий мінімум (EUR)
Люксембург	2000
Франція	1254
Німеччина	1240
Бельгія	1030
Італія	855
Україна	105
Казакстан	70
Молдова	337
Замбія	163
Бангладеш	85

Джерело: складено автором на основі [43].

Люксембург займає лідируючу позицію в Європі. У цій країні найвищий прожитковий мінімум серед європейських країн. Люксембург є досить розвинутою індустріальною країною. Друге місце в рейтингу займає Німеччина. Як бачимо з табл. 2.3, мінімальний прожитковий рівень в Україні знаходиться на дуже низькому рівні порівняно з іншими країнами. Країни для даного дослідження було підібрано за такою логікою: порівняти Україну з розвинутими країнами Європи, з країнами СНД, а також порівняти Україну з країнами третього світу. Інформацію про мінімальну та середню заробітну плату й мінімальну та середню пенсію наведено у табл. 2.4.

Таблиця 2.4

Динаміка мінімальної та середньої заробітної плати, мінімальної та середньої пенсії в Україні з 2000 по 2019 рр. (грн)

Рік	Мін. зарплата	Мін. пенсія	Середня зарплата	Середня пенсія
2000	90	30	230	68.9
2001	118	39	311	83.7
2002	140	43	376	122.5
2003	165	50	462	136.6
2004	205	137	590	182.2
2005	332	332	806	316.6
2006	400	350	1041	406.8
2007	460	380	1351	478.4

Рік	Мін. зарплата	Мін. пенсія	Середня зарплата	Середня пенсія
2008	605	470	1806	776.0
2009	744	573	1906	934.3
2010	922	695	2109	1032.6
2011	1004	750	2974	1151.9
2012	1134	822	3377	1253.3
2013	1218	894	3619	1470.7
2014	1218	949	4012	1526.1
2015	1378	949	5230	1699
2016	1600	1074	5350	1738.35
2017	3200	1247	7377.84	2408.02
2018	3723	1435	9141	2479.2
2019	4173	1638	10783	3009.11

Джерело: складено автором на основі [39; 84; 88].

Розмір мінімальної пенсії та заробітної плати зростає кожний рік, але і прожитковий мінімум зростає теж. Як бачимо з табл. 2.4, мінімальна пенсія значно нижче мінімального прожиткового рівня, що робить життя пенсіонерів доволі проблематичним. Також маємо взяти до уваги зростання коефіцієнта інфляції кожний рік та зростання коефіцієнта девальвації національної валюти країни. Мінімальна пенсія в Україні за законом має бути не нижче 40% від мінімальної заробітної плати, але у табл. 2.5 можна побачити, що цей відсоток у 2017, 2018 та 2019 рр. менше норми. У жовтні 2017 року в Україні змінився мінімальний розмір пенсії. Індексація не залежала від пенсійної реформи і мала підвищити мінімальну пенсію. Законом «Про Державний бюджет» у 2017 році передбачено розмір мінімальної зарплати, який дорівнює 3200 грн.

Мінімальна зарплата є державною гарантією незалежно від того, яка система оплати праці діє у роботодавця, і обов'язкова на всій території України для підприємств усіх форм власності і господарювання та фізичних осіб, які використовують працю найманих працівників. Виплата зарплати в розмірі менше встановленого розміру за виконану місячну норму праці є недотриманням

мінімальних державних гарантій, за що загрожує штраф в розмірі 10 мінімальних зарплат за кожну особу, стосовно якої вчинено порушення. Динаміку зростання мінімальної і середньої пенсії та зарплати (ЗП) до мінімального прожиткового рівня (ПМ) наведено у табл. 2.5.

Таблиця 2.5

Динаміка співвідношення мінімальної пенсії та заробітної плати, середньої пенсії та заробітної плати до мінімального прожиткового мінімуму в Україні у 2000–2019 рр. (%)

Рік	Мін.пенсія до мін. ПМ	Мін. ЗП до мін. ПМ	Сер. пенсія до мін. ПМ	Сер. ЗП до мін. ПМ	Мін. пенсія до мін. ЗП	Сер.пенсія до ср. ЗП
2000	11	33	26	85	33	30
2001	13	38	27	100	33	27
2002	13	41	36	110	31	33
2003	14	47	39	132	30	30
2004	38	57	50	163	67	31
2005	78	78	75	191	100	39
2006	75	86	87	224	88	39
2007	71	86	90	254	83	35
2008	77	100	128	298	78	43
2009	82	106	133	272	77	49
2010	79	105	118	241	75	49
2011	79	105	121	312	75	39
2012	75	104	114	308	72	37
2013	81	110	133	327	73	41
2014	81	104	130	341	78	38
2015	71	104	128	393	69	32
2016	66	99	107	329	67	33
2017	73	188	142	434	39	33
2018	77	201	134	493	39	27
2019	85	216	155	557	39	28

Джерело: складено автором.

У табл. 2.5 наведено коефіцієнт заміщення як показник, за допомогою якого оцінюють достатність та ефективність пенсійного забезпечення. Таким терміном визначається частина доходу, що залишається у людини після її виходу на пенсію.

Однак цей показник є також і частиною пенсійної політики держави. Коефіцієнт заміщення – це співвідношення середнього розміру пенсії до

розміру середньої заробітної плати. Щоб не втратити в рівні життя при виході на пенсію, людині потрібно мати доход в розмірі 60–90% від втраченого заробітку.

Коефіцієнт заміщення в країнах Європи становить близько 60%. Коефіцієнт заміщення в Україні має становити мінімум 40%. Виходячи з табл. 2.5, можна побачити, що коефіцієнт заміщення в Україні є нижчим за встановлену норму. Мінімальна зарплата стала на 1500 грн вище та продовжувала зростати. У 2019 році мінімальна зарплата дорівнює 4173 грн. Мінімальна пенсія зросла на 564 грн у 2019 році порівняно з 2016 роком, але все ж вона є меншою за мінімальний прожитковий мінімум. Пенсію в Україні у 2018 році отримують 11,8 мільйона чоловік. За останні кілька років кількість пенсіонерів значно скоротилася.

Більшість українських пенсіонерів – жінки. Середня тривалість життя чоловіка в Україні майже на десять років менше, ніж жінки. Ризик для українця померти у віці до 60 років дорівнює 40%, в той час як у Швейцарії не доживають до 60 років всього 8% чоловіків. На даний момент пенсію отримують 7,4 млн жінок і тільки 4,4 млн чоловіків. Біологічні фактори пояснюють 3-річну різницю, інші 7-8 років обумовлені соціально-економічними та психологічними відмінностями. Розглянемо зміни у кількості пенсіонерів протягом 24 років у табл. 2.6.

Таблиця 2.6

Динаміка кількості пенсіонерів за період 1996-2019 рр. (млн)

Рік	Кількість пенсіонерів
1996	14,49
1997	14,5
1998	14,53
1999	14,52
2000	14,53
2001	14,45
2002	14,43
2003	14,42

Закінчення табл. 2.6

Рік	Кількість пенсіонерів
2004	14,38
2005	14,35
2006	14,05
2007	13,94
2008	13819
2009	13,75
2010	13,71
2011	13,77
2012	13,82
2013	13,64
2014	13,53
2015	12,14
2016	12,2
2017	11,8
2018	11,7
2019	11,4

Джерело: складено автором на основі [39].

Кількість пенсіонерів на початку 2000 року 14,5 млн, що дорівнювало майже 30% від загальної кількості населення. Кількість пенсіонерів у 2017 році зменшилася на 2,02 млн порівняно з 2012 роком і на 400 тис. – у 2019 році порівняно з 2017 роком. Зараз кількість пенсіонерів дорівнює 27% від загальної кількості населення, але кількість пенсіонерів є досить великою порівняно з кількістю працюючого населення, а це означає, що в країні є великий тиск на солідарну пенсійну систему. Співвідношення працюючих до пенсіонерів скорочується, і спостерігається велике навантаження на працююче населення, бо воно фактично утримує пенсіонерів. За останні десятиліття демографічна ситуація в країні значно погіршилася, а чисельність населення продовжує стрімко зменшуватися до сих пір. За оцінками міжнародних організацій, сьогодні основним фактором, який підштовхує до реформування пенсійних систем, є системна демографічна криза.

Несприятлива демографічна тенденція становить додатковий тиск на фінансування пенсійної системи. Зниження коефіцієнта народжуваності призведе

до зменшення та старіння населення. Ці демографічні зміни матимуть суттєві наслідки для державних фінансів, особливо для пенсійної системи. Зі скороченням чисельності населення працездатного віку кількість учасників зменшиться, а витрати на пенсії збільшаться, оскільки частка людей похилого віку зростає.

У країнах з перехідною економікою очікується, що витрати на державні пенсії зростуть на 5% від ВВП у період 2015–2030 рр. Враховуючи велику невизначеність, пов'язану з демографічними прогнозами, не можна не виключити можливість ще більшого старіння населення. Очікується, що частка населення працездатного віку (населення віком від 15 до 60 років) у загальній чисельності населення в Україні зменшиться з 70% у 2015 році до менше 60% до 2060 року. Потрібне значне коригування політики, щоб система пенсійного забезпечення була на стабільному рівні.

Наприклад, країни СНД, що стикаються з подібними проблемами пенсійної системи, вже розпочали політичну діяльність. У квітні 2016 року президент Білорусії видав указ про збільшення пенсійного віку на три роки до 63 років для чоловіків та 58 років – для жінок з 1 січня 2017 року (на півроку щороку). Також у квітні 2016 р. російський парламент прийняв законодавство щодо підвищення пенсійного віку для державних службовців до 65 років для чоловіків та 63 років для жінок (з поточних 60 років та 55 років відповідно), починаючи з 2017 року (на півроку на рік). У грудні 2016 року парламент Молдови прийняв законодавство щодо збільшення встановленого законом пенсійного віку з 62 до 63 років для чоловіків і з 57 до 63 років – для жінок. Інформацію про пенсійний вік у різних країнах наведено у табл. 2.7.

Аналізуючи табл. 2.7, можна побачити тенденцію до збільшення пенсійного віку в багатьох інших країнах, але якщо для країн Європи, де тривалість життя є досить на високому рівні, це може бути виходом із проблеми, то для України це не має жодного сенсу, тому що тривалість життя в Україні – на доволі низькому рівні.

Таблиця 2.7

Пенсійний вік у різних країнах

Країна	Чоловіки	Жінки	Примітки
Швейцарія	65	64	Підвищити до 67 років до 2020 р.
Норвегія	67	67	
Німеччина	65.4	65.3	Підвищити до 67 років до 2029 р.
США	66	66	
Великобританія	65	63	Підвищити до 67 років за період 2016-2028р.
Австралія	65	65	Підвищити до 67 років до 2023р.
Білорусь	63	58	
Росія	65	63	
Молдова	63	63	
Україна	60	59.6	Один пенсійний вік для всіх (60 років)

Джерело: складено автором на основі [15; 16].

Цьому є декілька причин: незадовільна якість медичного обслуговування, погана екологія та ін. Це означає, що немає жодного сенсу громадянам України, особливо чоловікам, платити податки із зарплати протягом 35 років трудового стажу, якщо середня тривалість життя після виходу на пенсію 11 років. Тривалість життя у різних країнах наведено у табл. 2.8.

Таблиця 2.8

Тривалість життя після виходу на пенсію у різних країнах

Країна	Середня	Чоловіки	Жінки
Швейцарія	17.9	15.6	20.2
Норвегія	13.75	11.3	16.2
Німеччина	14.45	12	16.9
США	15	13.5	16.5
Великобританія	19.9	16	21.8
Австралія	17.9	16	19.8
Білорусь	14	6	22
Росія	10	5	15
Молдова	9	5	13
Україна	11.5	5	13

Джерело: складено автором на основі [15; 16].

На рис. 2.6 наведено інформацію стосовно тривалості життя у різних країнах у середньому, окремо – тривалість життя чоловіків та жінок. Також можна побачити прогноз середньої тривалості життя у різних країнах на 2030 рік.

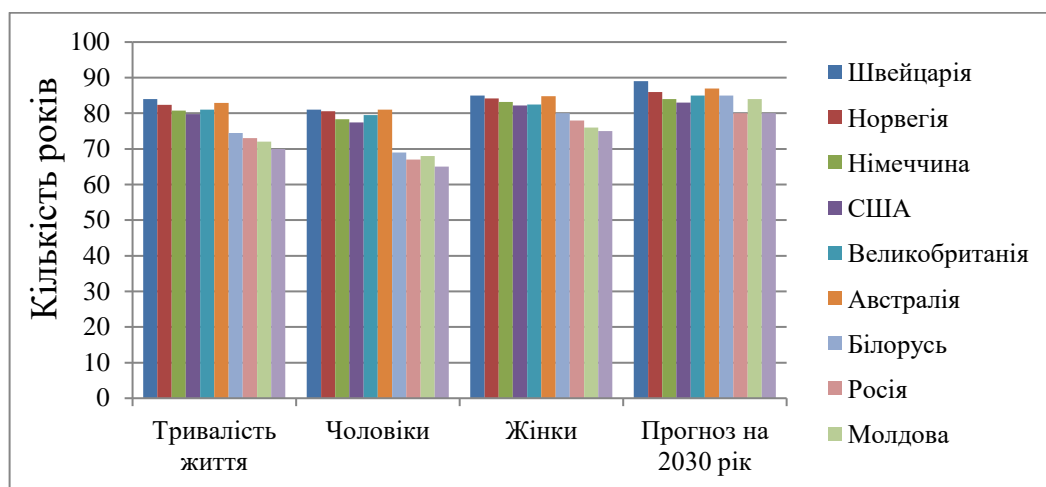


Рис. 2.6. Середня тривалість життя населення у різних країнах

Джерело: складено автором на основі [15; 16].

На рис. 2.7 наведено середню очікуваність життя для чоловік та жінок після настання певного віку (60 та 65 років). У деяких країнах показник є дуже низький.

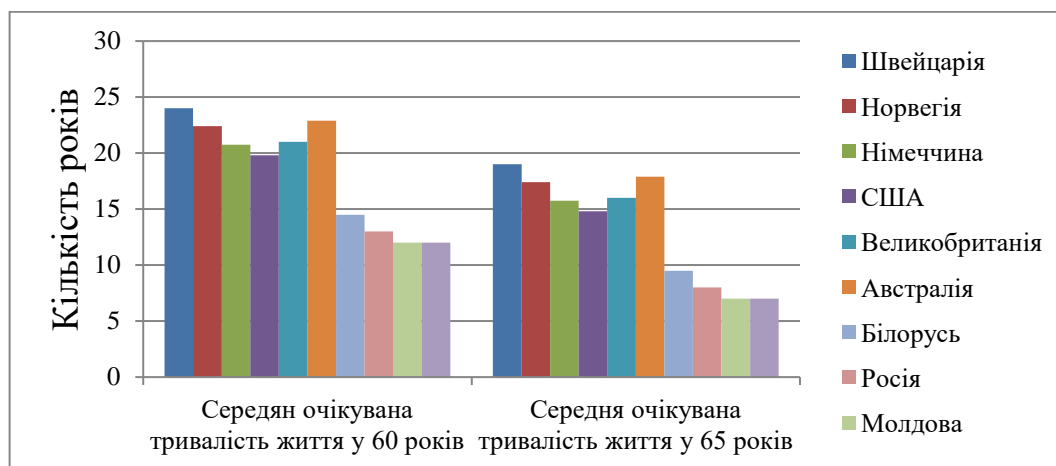


Рис. 2.7. Середня очікуваність життя для після настання 60 та 65 років

Джерело: складено автором на основі [15, 16]

З рис. 2.7 можна побачити, що, порівняно з розвинутими країнами, такими як Норвегія, Німеччина, США, Великобританія та ін., в таких країнах, як Білорусь, Росія, Молдова та Україна, тривалість життя після настання 60 та 65 років є значно низькою.

Державні пенсійні витрати в Україні є одними з найвищих у Європі. Незважаючи на зниження їх рівня на 18% ВВП у 2010 році, державні пенсійні витрати в Україні залишаються одними з найвищих в Європі. У 2017 році витрати на пенсії становили близько чверті загальних видатків державного бюджету, що також є одними з найвищих. Збільшення пенсійних витрат з 2003 р. переважно зумовлено дискреційним збільшенням пенсій. Після 2013 року пенсійні витрати у відсотках до ВВП почали різко скорочуватися, що відображає головним чином ерозію реальної вартості пенсійних виплат внаслідок обмеженої індексації пенсій на фоні високої інфляції. Окрім неіндексування, заходи, вжиті в 2015 році, такі як відмова у наданні пенсій для працюючих пенсіонерів на державній службі та вирахування 15% пенсійних виплат для інших працюючих пенсіонерів, також сприяли зменшенню витрат на пенсії.

Спостерігається тенденція, що для країн, які більше залежні від старості, пенсійні витрати збільшуються. Україна займає середню позицію серед досліджуваних країн. Поточні доходи ПФУ охоплюють лише близько 40% загальних витрат. Дефіцит доходів ПФУ повністю фінансується за рахунок трансфертів з Державного бюджету. На рис. 2.8 наведено доходи та видатки Пенсійного фонду України за 6 років за період 2007–2019 рр.

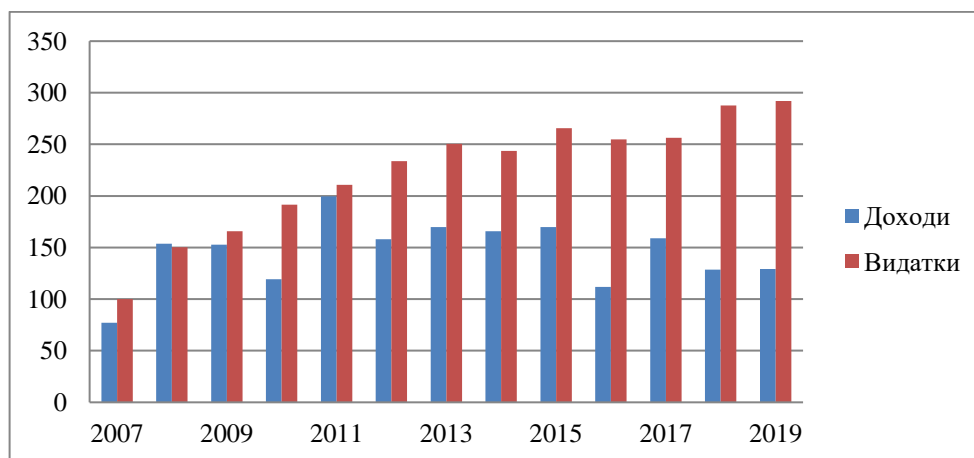


Рис. 2.8. Доходи та видатки Пенсійного фонду України за період 2007–2019 рр.

Джерело: складено автором на основі [15].

Баланс ПФУ є від'ємним, і з кожним роком він все більше зростає.

У 2016 році був значний спад доходу ПФ. Порівняно з 2015 роком у 2016 році, ПФ отримав на 58,2 млн грн менше. Існують різні типи фінансування ПФ: трансферти з державного бюджету, кредитування та ін.

Значну роль відіграють трансферти з Державного бюджету. З 2012 по 2016 рр. трансферти зростали доволі стрімко, у 2017 році почали зменшуватися, але наступні два роки знову зростали.

На сьогоднішній день уряд намагається надати всебічну підтримку тим пенсіонерам, які отримують пенсію нижче прожиткового мінімуму. Оскільки багато людей повідомляють про низькі доходи, всі вони, швидше за все, матимуть право отримати зароблену пенсію нижче мінімального розміру прожиткового мінімуму, встановленого кожен рік законом про Державний бюджет.

Мінімальний період внеску за 35 та 30 років для чоловіків та жінок, відповідно, гарантує, що людина отримає принаймні мінімальну пенсію. Якщо період зайнятості становить менше 35/30 років, але понад 15 років, особа може отримати надбавку, якщо розрахована зароблена пенсія нижче мінімальної пенсії, але збільшення буде знижено пропорційно дефіциту від мінімального внескового періоду. Ці надбавки не є перевіреними засобами та ефективно зменшують стимули до внеску до пенсійної системи. У даний час налічується понад сім мільйонів пенсіонерів із загальної кількості 11 мільйонів, які отримують мінімальну пенсію.

Витрати на пенсійне забезпечення у відсотках від ВВП можна прогнозувати за допомогою ідентичності, яка розкладає державні пенсійні видатки на чотири ключових елементи: коефіцієнт заміщення (RR); коефіцієнт покриття (CR), який визначає частку пенсіонерів у загальній кількості населення; коефіцієнт залежності від старості (ODR) та зворотне співвідношення робочої сили (LP),

яке визначається, як частка працівників у загальній чисельності працездатного віку. Отже, пенсійні витрати можна порахувати за допомогою таких формул.

$$PE=RR*CR*ODR*(1/LP)/GDP, \quad (2.1)$$

$$\text{де } RR= Av.Pension/Av.Wage \quad (2.2)$$

$$CR= N_{\text{пенсіонерів}}/ P_{\text{загальна кількість населення}} \quad (2.3)$$

$$ODR= N_{\text{пенсіонерів}} / P_{14-60} \quad (2.4)$$

$$LP= N_{\text{працюючих}}/ N_{14-60} \quad (2.5)$$

Застосовуючи вищевказані формули, можна порахувати пенсійні витрати від ВВП на наступні 10 років. У табл. 2.9 наведено результати розрахунків.

Таблиця 2.9

Прогноз видатків на пенсійне забезпечення України на період 2020 – 2030 рр.

Рік	Пенсійні витрати від ВВП (%)
2020	13,9
2021	14,1
2022	14,3
2023	14,35
2024	14,5
2025	14,6
2026	14,4
2027	14,2
2028	14,1
2029	14
2030	13,8

Джерело: складено автором.

Висока ставка внеску, невелика кількість внесків та неповна заробітна плата є основними причинами недостатності надходжень до ПФУ. Розглянемо кожну з цих проблем окремо.

Низькі пенсійні внески. З 2016 року ставка пенсійних внесків перетворилася в одну з найвищих у Європі. Основна мотивація скорочення внесків на соціальне забезпечення полягає у зниженні неформальної зайнятості, оскільки, як вважається, високий рівень внесків на соціальний захист

сприяє ухиленню від сплати податків. Крім того, вона накладає пропорційно високий тягар для осіб з низьким рівнем доходів, внески яких доволі обмежені.

Проте неофіційна зайнятість є багатоваріантною проблемою, і є мало доказів того, що лише зниження рівня внесків може послабити участь у тіньовій економіці. На підставі даних за 2016 рік, зазначимо, що існує лише дуже скромний вплив на покращання відповідності платежів за рахунок зменшення внесків на пенсійне забезпечення. Тому адміністрування доходів має збільшити зусилля у боротьбі з низькою відповідністю. Окрім нижчої загальної ставки внеску, приватні підприємці, зареєстровані в рамках спрощеного режиму для малих платників податків, користуються привілейованим режимом, оскільки вони платять 22% від однієї мінімальної заробітної плати, незалежно від отриманого доходу, що призводить до зниження ефективної ставки внеску.

Низька кількість учасників. Співвідношення бенефіціарів та вкладників становить 1:1. Це частково пояснюється радянською спадщиною, оскільки до здобуття Україною незалежності майже всі працівники були зайняті, і тому їм вдалося накопичити достатній трудовий стаж, щоб вони мали право на пенсію. У той же час в Україні є дуже невелика частка внесків з населення працездатного віку. Близько 18 млн економічно активних людей в 2015 році, з яких 16,4 млн працювали офіційно, лише 12,3 млн платять соціальні внески. Основною причиною низької кількості вкладників є високий рівень неофіційної зайнятості.

Неповна звітність про заробітну плату. Неофіційна зайнятість впливає не тільки на рівень зайнятості, а й на розмір повідомлених заробітних плат. Багато даних свідчать про поширеність виплат заробітної плати в конвертах, що підтверджується наведеними даними і свідчить про високу концентрацію заробітної плати нижче двох мінімальних заробітних плат. Частка працівників, які звітували за заробітну плату нижче 1 та 2 мінімальних заробітних плат, становила відповідно 30 та 60% у 2013 році.

Подвоєння мінімальної заробітної плати, що діє з 1 січня 2017 року, було зумовлено необхідністю легалізації деяких з цих неофіційних зарплат. Великі недоотримання заробітної плати є також симптомом слабких стимулів для внеску. Лише близько 0,1% усіх пенсіонерів в даний час підлягають оподаткуванню доходів. Відповідно до загальноприйнятої практики пенсійні виплати вважаються відстроченими доходами та оподатковуються принаймні один раз як при сплаті внесків, так і при отриманні пільг. Ставка внеску в Україні у середньому така ж, як і в країнах Європи, але доход Пенсійного фонду залишається досить на низькому рівні порівняно з іншими країнами.

На відміну від інших країн Європи, де скорочення населення очікується, починаючи з 2020 року, Україна вже спостерігає занепад населення. З початку дев'яностих років населення України неухильно скорочувалося. Ключовим фактором було різке зниження показників народжуваності, що становить в середньому 1,2 дітей на одну жінку, і досягло надзвичайно низького рівня протягом 2000–2005 років. Хоча рівень народжуваності з того часу відновився, поточний середній показник народжуваності в 1,5 дітей на одну жінку значно нижчий за світовий середній показник 2,5 дітей. Тим часом очікувана тривалість життя при народженні поліпшується, але вона все ще залишається досить низькою (друга найнижча у Європі).

У результаті відсоткове співвідношення людей похилого віку збільшилося удвічі між 1960 і 2019 рр. Населення України продовжуватиме скорочуватись і старіти, що призведе до значної зміни її демографічної структури в найближчі десятиліття. Якщо рівень народжуваності і смертності залишиться незмінним від їх поточного рівня, населення України до 2050 року зменшиться на 30%. Проте сценарій середньої народжуваності ООН передбачає постійне поступове покращання показників народжуваності в найближчі десятиліття, обмеження скорочення населення до 20% до 2050 року. На рис. 2.9 наведено динаміку кількості населення у 1950–2050 рр.

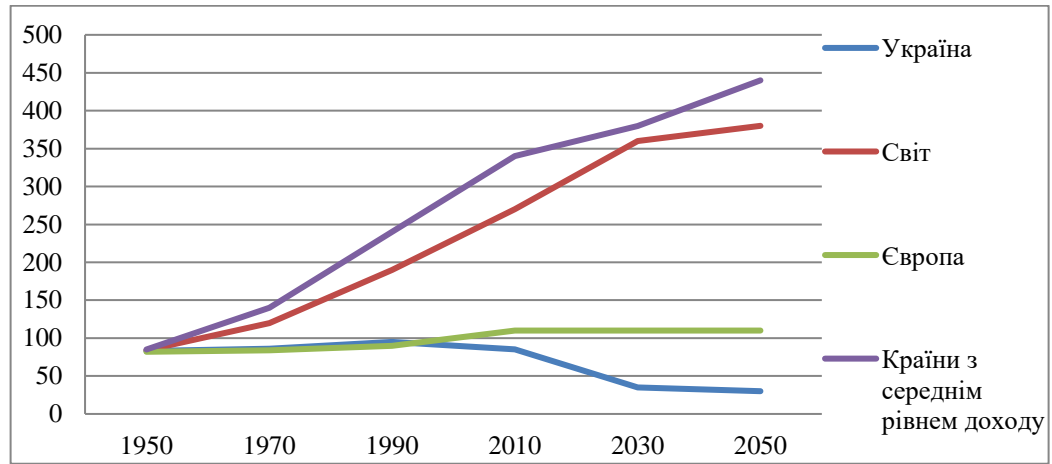


Рис. 2.9. Динаміка кількості населення у світі за період 1950–2050 рр. (млн)

Джерело: складено автором на основі [95].

З рис. 2.9 видно, що з часом населення України та Європи буде зменшуватися, в той час як населення країн із середнім рівнем доходу буде збільшуватися. На рис. 2.10 наведено прогноз зростання чисельності населення в Україні до 2050 року. Прогноз враховує три варіанти розвитку подій: оптимістичний, середній та песимістичний.

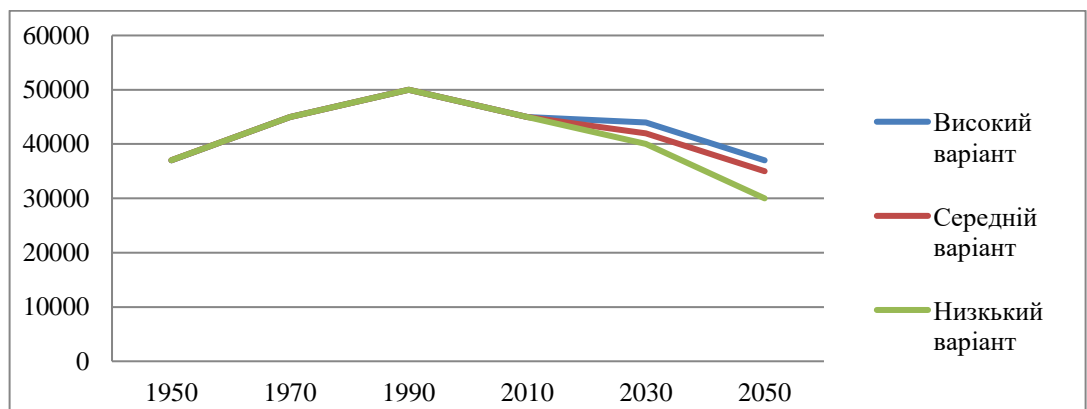


Рис. 2.10. Прогноз зростання кількості населення України до 2050 року

Джерело: складено автором на основі [95].

Отже, бачимо, що, незважаючи на те, який із варіантів прогнозу виправдається, населення України йде за тенденцією зниження. На рис. 2.11 наведено розподіл населення України за статтю та віком у 2018 році.

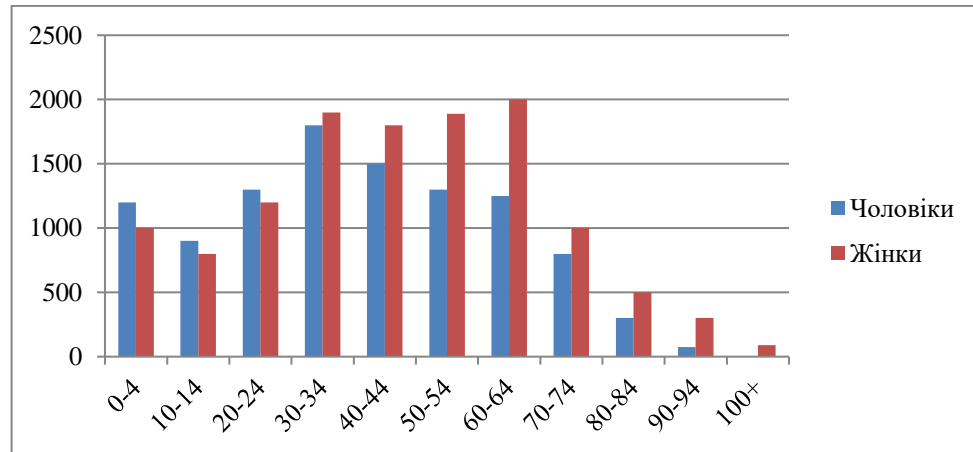


Рис. 2.11. Населення України, розподілене за статтю (2018 рік)

Джерело: складено автором на основі [95].

З рис. 2.11 можна побачити таку ситуацію: кількість чоловіків та жінок у віці від 0–54 майже однакова, але у віці 55–100+ кількість жінок значно переважає. Прогноз населення України за статтю та віком у 2050 році наведено на рис. 2.12.

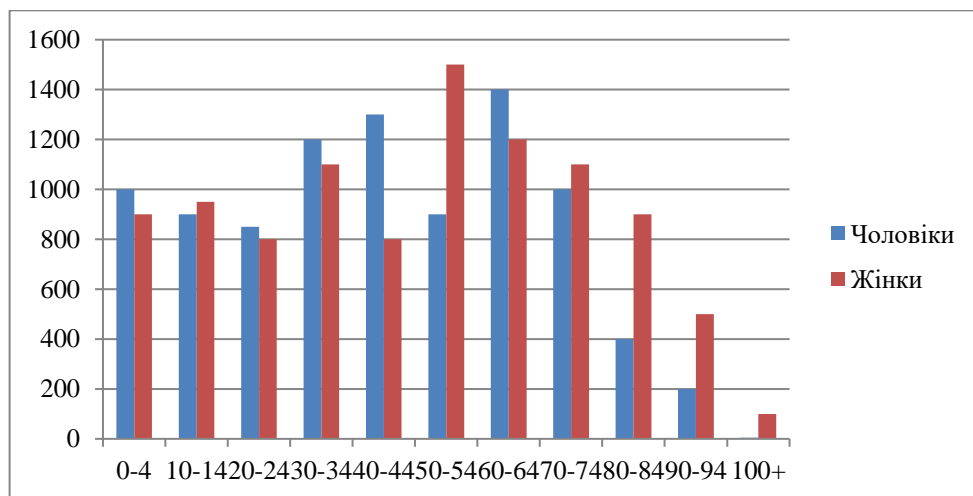


Рис. 2.12. Населення України за статтю, 2050 рік

Джерело: складено автором на основі [95].

З рис. 2.12 можна побачити значне зменшення кількості чоловіків після 54 років. Кількість жінок порівняно з 2018 роком також скоротилася. Отже, з рис.

2.10 – 2.12 бачимо зниження населення України (чоловіків та жінок) усіх віків. На рис. 2.13 наведено вікову залежність населення за період 1950–2050 рр.

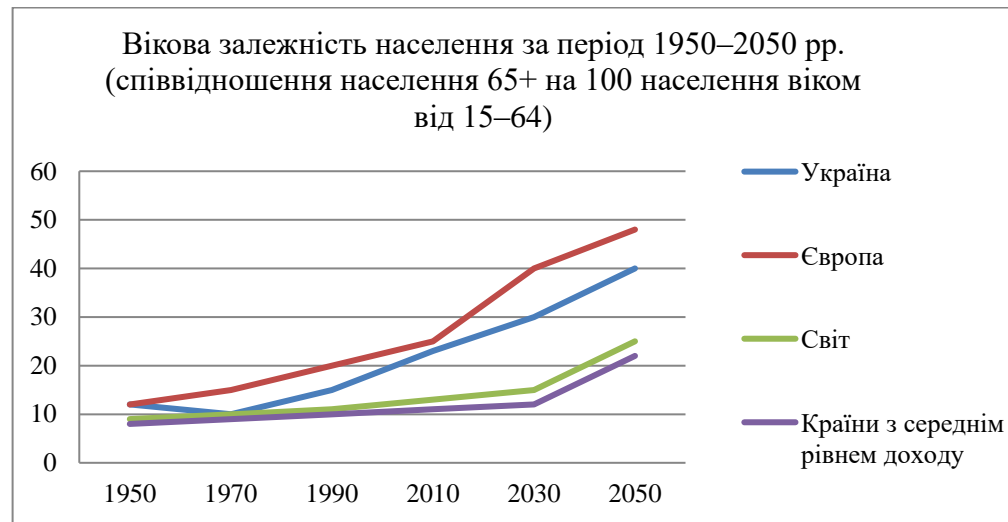


Рис. 2.13. Вікова залежність населення у світі за період 1950–2050 рр.

Джерело: складено автором на основі [95].

З рис. 2.13 видно однакову тенденцію у всьому світі. Вікова залежність населення буде зростати з часом все більше і більше, тобто буде відбуватися старіння нації. За всіма демографічними сценаріями очікується, що довгострокові пенсійні витрати у відсотках від ВВП суттєво підвищаться. Очікується, що у довгостроковій перспективі пенсійні витрати зростуть приблизно на 6% від ВВП за сценарієм середньої народжуваності ООН. Однак це може бути значно нижче чи більше, якщо прогнози щодо населення будуть йти за сценаріями з високим рівнем народжуваності або низьким рівнем плодючості відповідно.

Ці прогнози повністю обумовлені демографічними показниками і припускають, що існуюча політика залишається незмінною. Це означає більш високу індексацію інфляції, ніж передбачається згідно з чинними правилами. Очікується, що сукупний коефіцієнт охоплення буде відповідати відповідному демографічному сценарію, та передбачається, що ставки участі пенсійної системи

за віком та статтю не змінюються з 2018 року. Частка зайнятості в основному визначається динамікою населення та передбачає, що середня вікова та гендерно-специфічна кількість робочої сили та рівень зайнятості будуть середніми за останні п'ять років. Оскільки коефіцієнт залежності від старості дуже швидко зростає з урахуванням поточних демографічних прогнозів, це є ключовим фактором, який збільшує витрати на пенсії. Зростання встановленого законом пенсійного віку позбавило б великої кількості пенсіонерів пенсій, на які вони зараз мають право. Припустимо, що ці люди самі зароблять свої доходи у старості. Звичайно, це припущення є сумнівним. По-перше, попиту на послуги людей похилого віку може не бути. По-друге, враховуючи низьку очікувану тривалість життя людей старшого віку в Україні, велика частка розглянутих груп може фізично не мати змоги заробляти будь-який дохід.

В обох випадках підвищення встановленого законом пенсійного віку сприятиме лише підвищенню рівня крайньої бідності. Можна додати, що «заощадження» державних фінансів, досягнутих таким чином, насамперед відбудуться за рахунок скорочення обсягу виплачених пенсій. Непрацюючі (з будь-якої причини) нові групи людей похилого віку не сприятимуть підвищенню надходжень до державної пенсійної системи взагалі. Підвищення встановленого законом пенсійного віку не має бути єдиним способом розширення середнього ефективного пенсійного віку. Люди похилого віку, здатні та бажаючі працювати, можуть відкласти відпустку на час виходу на пенсію, якщо зароблений дохід є достатньо привабливим порівняно з пенсією.

Наступним показником аналізу є індекс людського розвитку, який наведено на рис. 2.14. Індекс людського розвитку це комбінований показник, що характеризує розвиток людини в країнах і регіонах світу, який складається програмою розвитку ООН та використовується в рамках спеціальної серії доповідей ООН про розвиток людини.

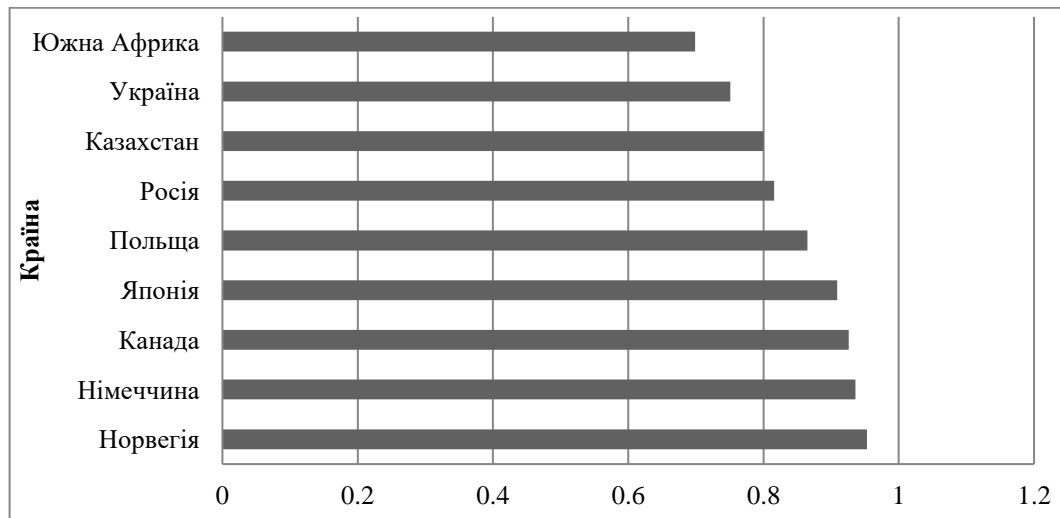


Рис. 2.14. Індекс людського розвитку в різних країнах світу

Джерело: складено автором на основі [203].

У 1990 році ПРООН опублікувала першу доповідь з оцінкою економічного і соціального прогресу країн світу, в якому було сформульовано поняття людського розвитку: «Розвиток людини є процесом розширення спектра вибору. Найбільш важливі елементи вибору це жити довгим і здоровим життям, здобути освіту і мати гідний рівень життя. Додаткові елементи вибору включають в себе політичну свободу, гарантовані права людини і самоповагу». Ця система поглядів орієнтована на підвищення якості життя людини, розширення і вдосконалення її можливостей у всіх сферах. Отже, з огляду на цей індекс можна швидко дати оцінку рівня життя в країні.

Україна займає 88-ме місце в рейтингу за індексом людського розвитку серед 180 країн світу, що є майже серединою даного рейтингу. Перші місця рейтингу посідають розвинуті країни західної Європи (Норвегія, Німеччина). Якщо брати до розгляду країни СНГ (Росія, Казахстан), то бачимо, що вони значно переважають в плані валового національного доходу, що надає їм значну перевагу в індексі людського розвитку.

Рівень корупції в країні та його зміни за період 2012–2019 рр. наведено на рис. 2.15.

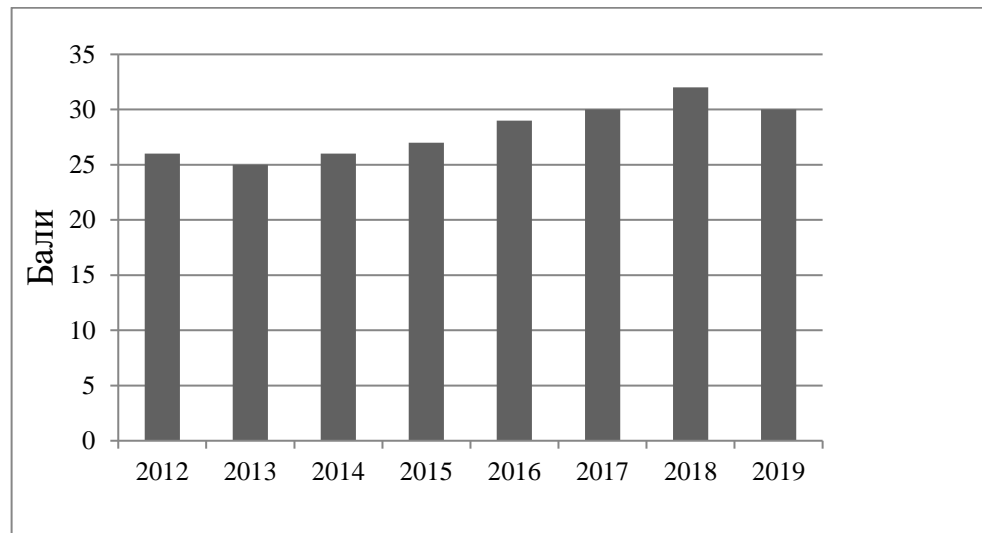


Рис. 2.15. Динаміка рівня корупції в Україні за період 2012–2019 рр.

Джерело: складено автором на основі [203].

Рівень корупції можна дослідити за допомогою індексу сприйняття корупції (CPI), який оцінюється за стобальною шкалою. Високий рівень корупції завдає істотний збиток і перешкоджає економічному зростанню та розвитку в інтересах суспільства в цілому.

Україна в 2017 році отримала 30 балів зі 100 можливих, поліпшивши свій результат порівняно з 2016 роком всього на 1 бал. У 2018 році Україна отримала 32 бали та ще більше покращила свій результат, але досі на мапі Європи можна побачити, що Україна і Росія є найбільшими корумпованими країнами, а це має вплив на економічний розвиток країни та пенсійну систему в тому числі.

З рис. 2.17 бачимо, що, на жаль, рівень корупції в Україні залишається на досить високому рівні. Індекс сприйняття корупції у 2012 році дорівнював 26 балам, а у 2017 році збільшився до 30 балів, що означає невелике зменшення рівня корупції порівняно з 2012 роком. Експерти відзначають, що незначне підвищення в рейтингу Україні вдалося досягти завдяки тому, що в 2017 році українські антикорупційні органи направили в суд перші справи за підозрою в корупції високопоставлених чиновників. Також серед причин незначного поліпшення є реформа ринку газу, робота реєстру електронних декларацій, перший рік реформи

державних закупівель та використання системи ProZorro, а також зниження рівня корупції в поліції і зменшення кількості випадків, коли бізнесмен змушений давати хабара. У табл. 2.10 наведено рівень корупції у різних країнах світу.

Таблиця 2.10

Індекс сприйняття корупції у різних країнах

Країна	Індекс сприйняття корупції	Місце у рейтингу (180 країн)
Україна	30	130
Росія	29	135
Польща	60	36
Словакія	50	54
Румунія	48	59
Угорщина	45	66
Білорусь	44	68
Молдова	31	122
Нова Зеландія	89	1
Німеччина	86	12
Уганда	26	151

Джерело: складено автором на основі [203].

Україна стала найбільш корумпованою країною Європи після Росії. У рейтингу сприйняття корупції від Transparency International Україна посіла 130-те місце серед таких країн, як Гамбія, Іран, М'янма і Сьєрра-Леоне, з якими вона ділить місце в рейтингу.

Отже, за підсумками аналізу стану економіки країни можна сказати, що в країні зростає кількість безробітних, зменшується кількість працюючого населення, зростає рівень тіньової економіки, імпорт перевищує експорт, а зростання ВВП не виправдовує очікувань. Держава тримається на плаву завдяки західному спонсорству та грошовим переказам своїх громадян, які працюють за кордоном. Україна продовжує катастрофічно відставати в економічному розвитку.

В українській економіці на даний момент немає драйверів зростання, які могли б переламати негативні тренди, і статистичні дані НБУ це тільки підтверджують. Експерти вважають, що при таких темпах розвитку для відновлення економіки країни до рівня 2013 року знадобиться не менше 15 років. Тому, окрім власних проблем (старіння нації, дефіцит ПФУ, низьки пенсійні

виплати), на ефективність та стійкість ПФ та системи пенсійного забезпечення впливають доволі невтішні низькі показники макроекономіки країни. Без великого «капітального ремонту» поточна пенсійна система продовжуватиме залишатися в дефіциті і не зможе забезпечити адекватні та рівноправні пенсії всім пенсіонерам.

Ще до скорочення внесків на соціальне забезпечення, яке набуло чинності з січня 2016 року, Пенсійний фонд України мав великий дефіцит. Після великої податкової реформи, прийнятої наприкінці 2015 року, яка в основному передбачала скорочення внесків на соціальне забезпечення із середньою ставкою від 40 до 22%, дефіцит ПФУ в 2017 році зріс до 6,75% від ВВП, що є одним із найвищих рівнів у світі. Пенсійна система в даний час надає дуже скромні виплати пенсіонерам. Рівень середньої пенсії в Україні на сьогодні становить приблизно 65-70 дол. США на місяць, що дещо перевищує міжнародну межу бідності в розмірі 1,90 дол. США на добу. Незважаючи на те, що середній показник заміщення є дуже низьким за міжнародним порівнянням, згідно з поточними правилами індексації коефіцієнт заміщення знизиться, зменшивши його рівень до ще більш соціально нестабільних рівнів.

Підрозділ 2.1 дисертаційної роботи присвячений аналізу економічних та демографічних показників України та стану ПФУ. У ході дослідження було визначено ряд проблем, які перешкоджають економічному розвитку країни та поліпшенню рівня соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення. Зважаючи на отримані результати аналізу, запропоновано відповідні заходи та рекомендації.

2.2. Факторний аналіз надходжень та видатків Пенсійного фонду України

Розвиток економіки України найближчим часом буде залежати від ефективності економічних реформ та політики держави щодо покращання стану

економіки країни. За цих умов визначення довгострокової моделі функціонування пенсійної системи, спрямованої на розвиток економіки України, є невід'ємним елементом економічної політики держави. Важливість оцінки стану пенсійної системи та пенсійного забезпечення України, а також виявлення чинників, які мають найбільший вплив на рівень соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення громадян країни, визначаються тим, що в середній та довгостроковій перспективі країна зіткнеться із серйозними економічними та демографічними викликами, такими як зростання рівня безробіття, підвищення ставки пенсійного внеску, неминуче зростання чисельності пенсіонерів та скорочення чисельності населення працездатного віку. Досить часто багато уваги приділяється динаміці обсягів пенсійних видатків та доходів Пенсійного фонду (ПФ), але не беруться до уваги фактори пливу, які можуть скоротити, або збільшити видатки та доходи ПФ. Тому важливо дослідити ефекти впливу економічних та демографічних чинників на доходи та видатки пенсійних фондів різних країн світу.

Дослідженню питань оцінки ефекту впливу різних факторів на соціально-економічну ефективність пенсійного забезпечення присвячено науково-практичні праці О. Аттанасіо, С. Рохведдер, Р. Ботаці, Т. Джапеллі та М. Падула. Проте питання розробки комплексного підходу до оцінки цих показників залишається відкритим. Метою підрозділу 2.2 дисертаційного дослідження є аналіз динаміки надходжень до ПФУ та визначення ефекту впливу підвищення ставки пенсійного внеску, коефіцієнта залежності від старості (КЗС) та інших економічних показників на доходи та видатки пенсійних фондів різних країн світу.

Завданнями цього підрозділу є розробка регресійного аналізу за допомогою статистичного програмування на основі аналізу стану ПФУ; виявлення чіткого числового ефекту вказаних показників на стан пенсійних фондів різних країн

світу; адаптування світового досвіду в Україні з метою поліпшення рівня соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення.

Фактична потреба в скороченні пенсійних видатків не очевидна: кількість пенсіонерів не є особливо високою в міжнародному порівнянні, і зменшення її може мати небажані ефекти бідності. Навіть випадковий погляд на причини низького рівня надходжень до ПФ свідчить, що проблема існує тут, а не у сфері пенсійних видатків. Таким чином, якщо побоюватися збільшення фіскального дефіциту у довгостроковій перспективі, це – доходна частина Пенсійного фонду, яка спочатку має бути вирішена.

Першим найкращим рішенням у цьому напрямі було б розв'язання проблеми з «тіньовою» економікою, тобто збільшення податкової бази стосовно внесків на соціальне забезпечення. Згідно з даними МВФ, з 16,4 млн, за оцінками, які будуть використовуватися в 2017 році, лише 12,3 млн працювали офіційно та сплачували внески на соціальне забезпечення. Якщо припустити, що ті, хто працював у «тіньовому» секторі, заробляли в середньому таку ж саму заробітну плату, що й працюючі в офіційній економіці (яка становила 4 200 грн на місяць за брутто), то просте оголошення їхніх доходів приведе до додаткового річного доходу ПФ. Щоб порахувати розмір додаткового річного доходу ПФ використовуємо формулу (2.6).

$$AR=SE*AS*12* SPCR * SSPCRPF , \quad (2.6)$$

де AR – додатковий доход ПФ;

SE – тіньова зайнятість;

AS – середня валова місячна заробітна плата;

12 – кількість місяців;

$SPCR$ – ставка внеску соціального страхування;

$SSPCRPF$ – частка внеску соціального страхування, що надходить до ПФ.

Підставимо дані за 2017 рік та отримаємо додатковий річний доход ПФ у розмірі 7,32 млрд грн.

Додатковий доход ПФ = 4,7 млн*7377,84грн*12*0,22*0,8=7,32 млрд грн.

Ця сума відповідає 0,29% від реального ВВП 2017 року і має розглядатися як недоплата до ПФ, оскільки не включає доходи, які Пенсійний фонд може отримувати від тих, хто працює офіційно, але заробітна плата яких оголошена лише частково, а решта сплачується «в конвертах». Для того, щоб оцінити «масштаб витоку» з бюджету ПФ, порахуємо додатковий річний доход за період 2000–2019 рр. Результати наведено у табл. 2.11.

Таблиця 2.11

Додатковий доход ПФ за період 2000–2019 рр. (млрд грн)

Рік	Додатковий доход ПФ (млрд грн)
2000	0,35
2001	0,51
2002	0,66
2003	0,81
2004	1,03
2005	1,57
2006	2,29
2007	3,11
2008	4,24
2009	4,38
2010	4,74
2011	6,39
2012	7,76
2013	8,50
2014	3,94
2015	5,30
2016	5,20
2017	7,32
2018	9,27
2019	10,93

Джерело: складено автором.

Агрегатний додатковий доход ПФ за 20 років дорівнює 88,3 млрд грн.

Однією з важливих причин такого недоотримання заробітної плати та доходів є те, що, як зазначалося вище, навіть для офіційно зайнятих працівників держава, як і раніше, гарантує мінімальну пенсію; тобто розмір пенсії в основному не пов'язаний з офіційною зарплатою. Тому одним із способів створити стимули

для «офіційної» заробітної плати буде явне посилення на розмір пенсійної виплати до офіційної заробітної плати. Такий підхід підтримується МВФ та СБ і визнається доволі розумним.

За такої схеми отримуємо більш щедру пенсійну формулу для тих, хто має офіційну заробітну плату, що може бути врівноважена нижчими пенсійними виплатами або меншою мінімальною пенсією для тих, хто має низькі офіційні доходи, з тим, щоб можна було зберегти середню пенсію та витрати ПФ на поточному рівні, а доходи можуть збільшитися завдяки поліпшенню податкового дотримання. Якщо держава не почне вживати жодних заходів з метою зменшення показника тіньової економіки, очікується, що неотриманий додатковий дохід до ПФ буде зростати. Порахуємо додатковий дохід ПФ на наступні 10 років. Припустимо що тіньова економіка буде на рівні 4,5 млн і заробітна плата буде зростати на 8% кожний рік. У табл. 2.12 наведено результати.

Таблиця 2.12

Прогноз динаміки додаткового доходу ПФ за період 2020–2030 роки (млрд грн)

Рік	Додатковий дохід ПФ (млрд грн)
2020	9,91
2021	10,71
2022	11,56
2023	12,49
2024	13,49
2025	14,57
2026	15,73
2027	16,99
2028	18,35
2029	19,82
2030	21,40

Джерело: складено автором.

Передбачуваний агрегатний додатковий дохід ПФ за майбутні 10 років дорівнює 165 млрд грн. Боротьба з «тіньовою економікою» є складною проблемою, яка виходить далеко за межі просто пов'язаних з податком питань, і було б ілюзорним очікувати швидкого прогресу в цій галузі. Поки державний

апарат залишається корумпованим, будь-яка зміна стане ризикованою як для компаній, так і для приватних осіб. І це незалежно від того, наскільки висока або низька ставка податку. Тому поки тіньова економіка залишається фактом життя в Україні, більш реальним можливим рішенням було б часткове скасування податкової реформи, що передбачало б знову збільшення ставки внеску на соціальне страхування.

Слід також зазначити, що потенційно великим та невикористаним джерелом державних надходжень є доходи та частки українських олігархів. Оскільки вони ефективно контролюють українську державу, то це не дивно, що вони зазвичай здатні забезпечити привабливі умови для себе або у формі явних податкових пільг, або шляхом уникнення податків взагалі. Натиснувши на ці джерела, уряд отримає кошти, які можуть бути використані не тільки для пенсій, але й для інших важливих потреб: інфраструктури, охорони здоров'я, освіти, соціальної підтримки тощо. Проте, як і у випадку з «тіньовою економікою», наївно очікувати будь-яких значних покращань у цьому відношенні, поки система управління в Україні залишається такою, якою вона є.

Розглянемо також проблему високих фінансових витрат системи пенсійного забезпечення. Особливість бюджетної системи України та державних фінансів у цілому полягає в тому, що переважна більшість витрат йде на соціальну сферу, і ця динаміка з кожним роком зростає, що є негативним сигналом і потребує вжиття заходів для скорочення експансії у соціальній сфері. Пенсійна система України має дуже високу ціну для суспільства.

До 2004 р. рівень пенсійних витрат становив менше 9-10% ВВП, після реформування до 13-15%. У 2007 році пенсійні видатки становили 13,3%, у 2008 – 15,6% від ВВП. У 2009 році сума витрат пенсійної системи України від ВВП становила 18%, у 2010 – 17,7%. Навіть після реформи пенсійної системи у 2011 році витрати на пенсійне забезпечення залишаються високими порівняно з ВВП:

2011 р. – 16%; 2012 – 16,6; 2013 – 17,3; 2014 р. – 16%. У 2018 році цей показник досяг рекордної позначки у 18%. На рис. 2.16 наведено інформацію про динаміку витрат на пенсійне забезпечення у відсотках від ВВП за період з 2004–2019 рр.

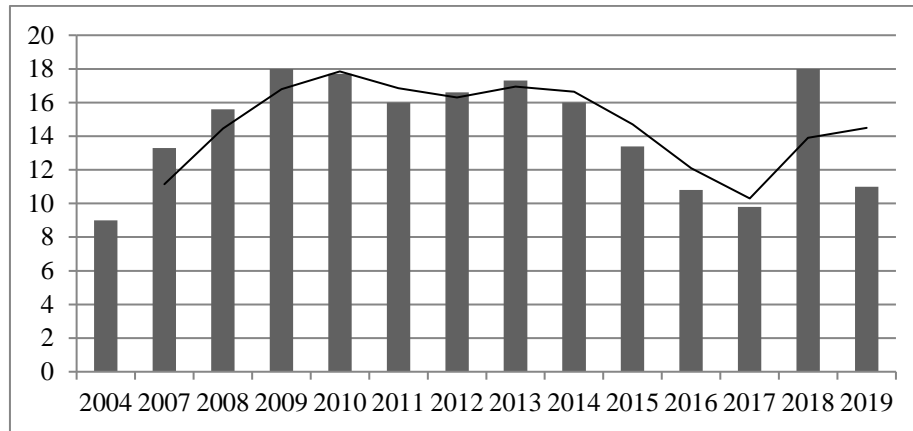


Рис. 2.16. Витрати на пенсійне забезпечення від ВВП в Україні у 2004–2019 рр. (%)

Джерело: складено автором на основі [100; 101; 102; 103; 104].

Слідкуючи за лінією тренда можна побачити, що витрати ПФ у відсотках від ВВП стрімко зростали протягом періоду з 2004 по 2009 рр., потім почали поступово зменшуватися.

Аналізуючи всі витрати на пенсійне забезпечення, маємо визнати, що з кожним новим роком ми платимо більше. Витрати на пенсійне страхування перевищують темпи економічного зростання в державі, що зумовлено великою кількістю пенсіонерів та зменшенням кількості платників податків, зайнятих людей, а також недосконалою системою накопичення грошей та фінансовою кризою, що є сигналом для виникнення та розвитку негативних тенденцій в найближчому майбутньому. Зростання простору пенсійного забезпечення чітко простежується за допомогою аналізу фінансових показників бюджету ПФУ на кілька років. Доходи Пенсійного фонду України за період 2010–2019 рр. наведено на рис. 2.17.

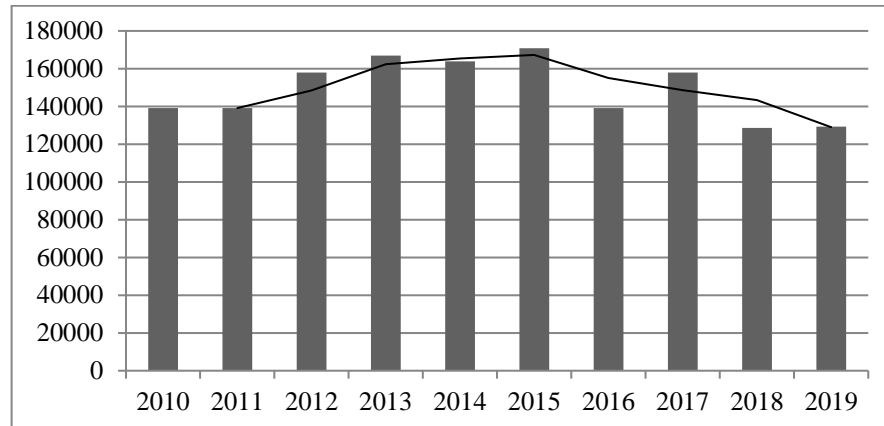


Рис. 2.17. Доходи Пенсійного фонду України за період 2010–2019 рр. (млн грн)

Джерело: складено автором на основі [100; 101; 102; 103; 104].

Відтак доходи Пенсійного фонду у 2010 та 2011 рр. коливалися приблизно на одному рівні. У 2012 році доходи Пенсійного фонду зросли на 18,924 млн грн, а у 2013 році – на 8,884 млн грн. У 2015 році доходи фонду збільшилися на 6,954 млн грн. У 2016 році доходи значно зменшилися, на 31560 млн грн., та продовжували зменшуватися до 2018 року. На рис. 2.18 наведено інформацію стосовно динаміки дефіциту ПФ за період 2010–2019 рр.

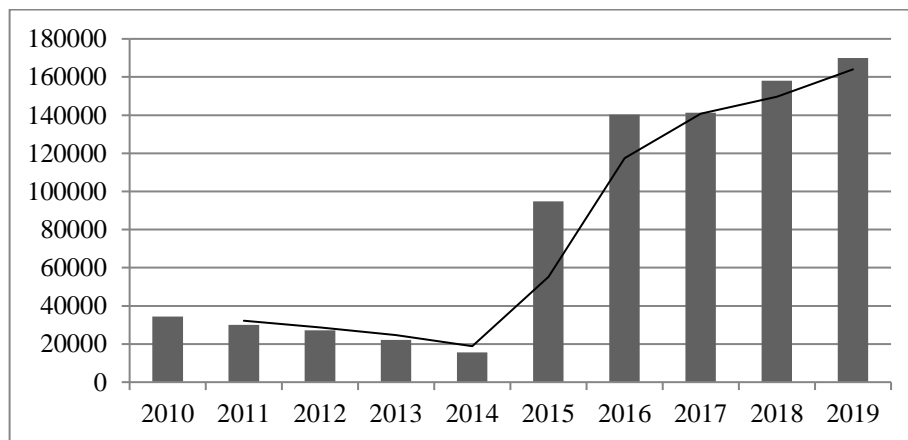


Рис. 2.18. Дефіцит Пенсійного фонду України за 2010–2019 рр.

Джерело: складено автором на основі [100; 101; 102; 103; 104].

Отже, можна побачити, що з 2010 по 2014 рр. дефіцит ПФУ зменшувався кожного року. За цей період він зменшився на 18824 млн грн. Дефіцит Пенсійного

фонду України з 2015 року зростає щороку все більше і більше. На це прямий вплив має нестабільна економічна та політична ситуація в країні. За період 2015–2017 рр. він збільшився на 125663 млн грн.

Однією з причин негативного розвитку є дисбаланс у відносинах між учасниками системи пенсійного забезпечення з контекстом доходів та витрат бюджету ПФ. Вже 25 років в Україні тривають спроби здійснити пенсійну реформу. Проте результат поки що не втішний. У працюючих українців немає жодних стимулів платити пенсійні внески; хронічно дефіцитний ПФ, що тисне на Державний бюджет; при цьому Україна витрачає на пенсії чи не найбільше за всіх у світі (у відсотках до ВВП) і до недавнього часу мала дуже високі «трудові податки», стимулюючи бізнес до відходу в тінь.

Проведення реформи ускладнює чимало об'єктивних та суб'єктивних факторів, зокрема таких: складна демографічна ситуація; високий рівень тінізації економіки; розбалансованість бюджету та політичний популізм. Зі здобуттям незалежності Україною, яка успадкувала радянську систему пенсійного забезпечення, що передбачала тільки солідарний рівень, гостро постало питання формування нової пенсійної системи, яка відповідала б актуальним соціально-економічним умовам. З моменту здобуття незалежності було декілька спроб системної зміни пенсійної системи.

Однією з ключових спроб було прийняття доволі прогресивного Закону «Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування» у 2003 році. Новий закон передбачав проведення в Україні системної пенсійної реформи, створення солідарної, обов'язкової державної і приватної накопичувальних пенсійних систем, а також він прив'язував рівень пенсій до тривалості професійного стажу і розміру заробітної плати в Україні.

Однак на практиці цей закон не призвів до реальної реформи, не розв'язав проблему постійного дефіциту ПФ, не забезпечив упровадження державної

накопичувальної системи пенсійного забезпечення і не зміг гарантувати гідний рівень пенсійного забезпечення для своїх громадян. Це сталося через низку обставин, зокрема: в ході розгляду законопроекту в парламенті з нього було вилучено важливу, з точки зору довгострокової стійкості пенсійної системи, норму про поступове підвищення пенсійного віку до 60 років для жінок і до 65 років для чоловіків. Законопроект не вирішував проблеми привілейованих пенсій: «VIP-пенсіонери» продовжували отримувати пенсії, набагато більші, ніж вимагали об'єктивні економічні обставини.

Також закон не вирішував проблему занадто високого податкового навантаження на фонд оплати праці, пов'язаного з пенсійними відрахуваннями. Набуття другим рівнем пенсійної реформи чинності було відкладено – до прийняття окремого закону про запуск накопичувального фонду обов'язкового пенсійного страхування.

Однак чи не найбільшою проблемою став популізм політиків у гонці за електоральною підтримкою. Купівля електоральної лояльності пенсіонерів стала тенденцією. Для прикладу, з 2002 по 2010 рр. мінімальний розмір пенсій зріс в 9 разів в реальному вираженні, в той час як середній розмір зарплати – лише в 3,4 рази. Ще одна проблема – це існування пільгових пенсій та ранній вихід на пенсію для окремих верств населення.

Відтак Україна опинилася в замкнутому колі зростання дефіциту бюджету, на який наклалися демографічні проблеми. Нарощуючи пенсійні витрати, вона збільшувала дефіцит Фонду. Одночасне погіршення демографічної ситуації знижувало можливі опції для вирішення проблеми. Одним з дискусійних параметрів демографічного стану України став той факт, що Україна – одна з найстаріших країн у світі, якщо враховувати лише частку населення старше 60 років, яка дорівнює 13,8%. Проте частка людей віком 60+ в Україні нижча, ніж у країнах ЄС (16,3 проти 18,9% в середньому по ЄС) за рахунок того, що в інтервалі від 60 до 65 років помирає досить велика кількість людей.

Також треба враховувати той факт, що в Україні середня тривалість життя чоловіків нижча, ніж у більшості розвинених країн. Проте важливим є не лише абсолютний вік виходу на пенсію, а й середня очікувана тривалість життя на момент такого виходу та пільговий достроковий вихід. Українські жінки посідають одне з найвищих місць у світі за тривалістю життя на пенсії – так, у 2012 році вона складала 23 роки, що перевищувало їхній середній трудовий стаж. Для чоловіків середня очікувана тривалість життя на момент виходу на пенсію становить 14 років, що зіставно з таким показником в інших країнах. Водночас в Україні майже половина чоловіків виходить на пенсію у 60 років, а решта – в 40, тобто реально середній вік виходу на пенсію – 55 років.

У бюджеті на 2017 рік закладено дефіцит Пенсійного фонду в розмірі 141,5 млрд грн, що становить 5,5% ВВП. Таким чином, ПФ здатний бездефіцитно фінансувати менш ніж половину своїх видатків. Аналогічна ситуація спостерігалась і в 2016 році – із суми ПФ в розмірі 257 млрд грн дефіцит становив 145 млрд.

Для того, щоб розробити та підібрати правильні заходи щодо поліпшення соціально-економічної ефективності ПФУ треба розробити регресійний аналіз з метою виявлення впливу демографічних та економічних показників на динаміку доходів та видатків ПФ.

Гіпотеза дослідження полягає у такому:

1) При збільшенні коефіцієнта залежності від старості видатки Пенсійного фонду теж збільшаться, тому що кількість людей похилого віку зростає, а частка населення працездатного віку зменшується. З цього наростає тиск на пенсійну систему, а тому збільшуються пенсійні видатки.

2) При збільшенні ставки внеску до ПФ доходи ПФ починають знижуватися, тому що збільшення ставки має демотивуючий характер для населення. Таким чином, населення намагається уникати сплати збільшеної ставки

пенсійного внеску шляхом неофіційної зайнятості, отримання частини заробітної плати у «конвертах» або переходу від повної зайнятості до часткової.

Для підтвердження цієї гіпотези необхідно розробити регресійний аналіз у програмі «Stata». Для цього було зібрано такі дані: видатки та доходи пенсійних фондів різних країн світу; тип пенсійної системи; ВВП; рівень безробіття; коефіцієнт залежності від старості; загальна кількість населення; кількість працюючого населення; рівень міграції та стан розвинутої економіки.

Ідентифікаційна стратегія дослідження. Для цього дослідження з метою дотримання зовнішньої валідності обрано 54 країни світу. Дослідження було виконано за період 2010–2019 рр. Для того, щоб перевірити, чи мають вплив зазначені показники у різних країнах світу однаковий шаблон, обрано деякі країни, які є членами Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР), Європейського Союзу (ЄС), колишнього Радянського Союзу (РС) та Співдружності незалежних держав (СНД). У ході дослідження знайдено середній ефект впливу для загальної кількості спостережень, агрегатний ефект для зазначених союзів та організацій і окремий ефект для України. Метод, який використовувався, – метод найменших квадратів. Для перевірки надійності та стійкості результатів також використано метод найменших квадратів з контрольними змінними та панельне дослідження з використанням фіксованих ефектів (країнних та часових).

Розглянемо першу регресію, де залежні змінні, такі як видатки та доходи ПФ, подано як натуральний логарифм з метою уникнення від'ємних чисел.

$$\ln(1 + Y) = \beta_0 + \beta_1 \times \ln(1 + X_1) + \varepsilon, \quad (2.7)$$

де Y – залежна змінна (видатки ПФ; доходи ПФ); β_0 – коефіцієнт перетину осі y ; X_1 – незалежна змінна (коефіцієнт залежності від старості; ставка пенсійного внеску); ε – залишкова змінна. Залежні та незалежні змінні репрезентовані у регресії як натуральний логарифм.

Дана регресія використовується два рази з різними залежними та незалежними змінними. Наступна регресія є аугментованою, тобто доповненою контрольними змінними.

$$\ln(1 + Y) = \beta_0 + \beta_1 \times \ln(1 + X_1) + \beta_2 \times \ln(1 + X_2) + \beta_3 \times \ln(1 + X_3) + \beta_4 \times \ln(1 + X_1) \times \ln(1 + X_2) + \beta_5 \times \ln(1 + X_1) \times \ln(1 + X_3) + \beta_6 \times \delta + \varepsilon, \quad (2.8)$$

де β_1 ; β_2 ; β_4 ; β_5 ; β_6 – коефіцієнти, які показують розмір впливу незалежних змінних; X_2 – фіктивна змінна, яка дорівнює 1, коли економіка країни є розвинутою та 0 – у протилежному випадку; X_3 – фіктивна змінна, яка дорівнює 1, коли країна класифікується як країна з високим доходом та 0 – у протилежному випадку; $X_1 \times X_2$; $X_1 \times X_3$ – терміни взаємодії незалежних та фіктивних змінних; δ – контрольні змінні (ВВП та рівень безробіття).

Для того, щоб переконатися, що отримані результати за допомогою перших двох регресій надійні, застосуємо метод панельного дослідження з фіксованими ефектами у наступній регресії. Даний метод дозволяє враховувати незмірні індивідуальні відмінності країн. Часові фіксовані ефекти змінюються з часом, тоді як індивідуальні фіксовані ефекти змінюються серед різних країн. У даній моделі ефекти інтерпретуються, як заважаючий параметр, тому оцінювання спрямовано на те, щоб їх виключити. Можливі при гетероскедастичності стандартні похибки (стандартні похибки у формі Уайта) будуть кластеризовані на країнному рівні для обрахунку послідовних кореляцій.

$$\ln(1 + Y_{it}) = \beta_0 + \beta_1 \times \ln(1 + X_{1it}) + \beta_2 \times \ln(1 + X_{2it}) + \beta_3 \times \ln(1 + X_{3it}) + \beta_4 \times \ln(1 + X_{1it}) \times \ln(1 + X_{2it}) + \beta_5 \times \ln(1 + X_{1it}) \times \ln(1 + X_{3it}) + \beta_6 \times \delta_{it} + \alpha_t + \theta_i + \varepsilon_{it}. \quad (2.9)$$

де θ_i – фіксовані ефекти, які характерні для i -ї країни; α_t – фіксовані часові ефекти; i – i -та країна; t – індекс часу. Стандартні похибки у формі Уайта кластеризовані на макрорівні для обчислення послідовної кореляції.

Оскільки вік виходу на пенсію є різним серед обраних країн, для того, щоб «привести їх до одного знаменника», пораховано середній вік виходу на пенсію серед цих країн. Середній вік виходу на пенсію для обраних 54 країн дорівнюватиме

62 роки. Згідно з цим обраховано частку населення пенсійного віку від усього населення та коефіцієнт залежності від старості за такою формулою:

$$КЗС = \text{кількість населення } 62+ / \text{кількість населення працездатного віку} \quad (2.10)$$

Ефект впливу залежності від старості та ставок пенсійних внесків на пенсійні видатки і доходи визначено методами найменших квадратів та найменших квадратів з контрольними змінними і панельним методом з фіксованими ефектами (табл. 2.13).

Таблиця 2.13

**Ефект впливу залежності від старості та ставок пенсійних внесків
на пенсійні видатки і доходи**

Показники	Метод найменших квадратів	Метод найменших квадратів з контрольними змінними	Панельний метод з фіксованими ефектами
Панель А: Пенсійні видатки			
Коефіцієнт залежності від старості	1,16***	1,09**	1,45*
ВВП		-3,82**	-3,74*
Рівень безробіття		1,48*	1,29*
Розвинута економіка		1,17***	1,19
Розвинута економіка x Коефіцієнт залежності від старості		0,54***	
Високий дохід		-1,06***	-0,89**
Високий дохід x Коефіцієнт залежності від старості		1,10	1,20*
Міграція		0,4*	0,31**
Константа	2,39***	2,33***	2,26***
R-квадрат	0,323	0,561	0,9885
Кількість спостережень	540	540	540
Панель Б: Пенсійні доходи			
Ставка пенсійного внеску	-0,48***	-0,44***	-0,4467*
Розвинута економіка		0,25**	0,19*
Розвинута економіка x Ставка пенсійного внеску		-0,15*	-0,13
ВВП		0,12***	0,16**
Рівень безробіття		-0,13*	-0,19*
Міграція		-0,35*	-0,41*
Константа	4,49***	3,81***	2,26***
R-квадрат	0,329	0,453	0,988
Кількість спостережень	540	540	540

Примітка. *** – результати статистично значущі на 1%-ному рівні, оскільки значення $P < 0,01$; ** – результати статистично значущі на 5%-ному рівні, оскільки значення $P < 0,05$; * – результати статистично значущі на 10%-ному рівні, оскільки значення $P < 0,1$. Джерело: розроблено автором.

Оскільки залежна та незалежна змінні подано у вигляді натурального логарифма, результати будуть інтерпретовані у відсотках замість процентного

пункту. Інтерпретувати результати можна у такий спосіб: якщо збільшити коефіцієнт залежності від старості на 10%, тоді видатки Пенсійного фонду збільшаться на 11,6%. Результат є статистично значущим на рівні 1%. Якщо рівень безробіття збільшиться на 10%, тоді пенсійні видатки збільшаться на 14,8%. Результат є статистично значущим на рівні 10%. Якщо дана країна є країною з розвинутою економікою, а коефіцієнт залежності від старості збільшиться на 10%, тоді пенсійні видатки збільшаться на 5,4%. Результат є статистично значущим на рівні 1%. Таким самим способом можна інтерпретувати результати стосовно доходів ПФ. Якщо ставка пенсійного внеску збільшиться на 1%, тоді пенсійні доходи зменшаться на 0,5%. Результат є статистично значущим на рівні 1%. Якщо рівень безробіття збільшиться на 10%, тоді пенсійні доходи зменшаться на 1,3%. Результат є статистично значущим на рівні 10%. Якщо дана країна є країною з розвинутою економікою, а ставка пенсійного внеску збільшиться на 1%, тоді пенсійні доходи зменшаться на 0,2%. Результат є статистично значущим на рівні 10% (рис. 2.19, 2.20).

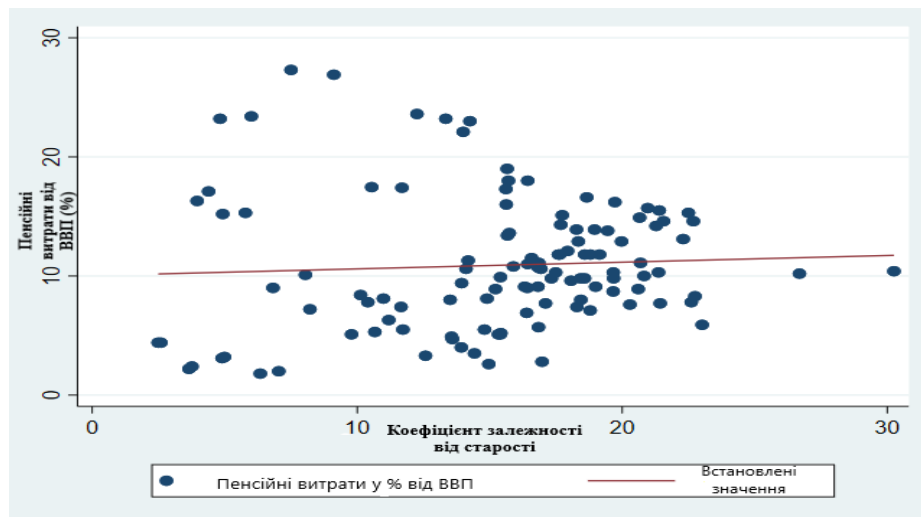


Рис. 2.19. Ефект впливу збільшення коефіцієнта залежності від старості на пенсійні витрати від ВВП

Джерело: розроблено автором.

Примітка. Розроблено за допомогою статистичного програмування Stata.

Отже, можна зробити висновок, що збільшення коефіцієнта залежності від старості справляє позитивний ефект на пенсійні видатки, а збільшення ставки пенсійного внеску – негативний ефект на пенсійні доходи.

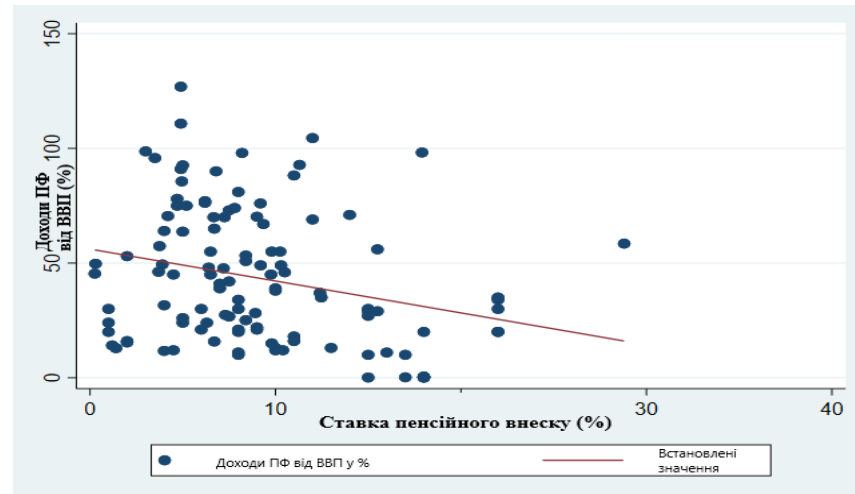


Рис. 2.20. Ефект впливу збільшення ставки пенсійного внеску на доходи ПФ від ВВП

Джерело: розроблено автором.

Примітка. Розроблено за допомогою статистичного програмування Stata.

Викладені результати є стійкими, якщо порівняти середній ефект впливу для загальної кількості спостережень, агрегатний ефект для зазначених союзів та організацій та окремий ефект для України. Результати відображають однаковий тренд.

Отже, було зроблено аналіз надходжень до ПФУ та регресійний аналіз. Дані результати підтверджують, що економічні та демографічні показники мають вагомий вплив на стан пенсійного забезпечення та його ефективність.

У цьому підрозділі набув подальшого розвитку науково-методичний підхід до прогнозування стану Пенсійного фонду, за яким, на відміну від існуючих, застосовується аналіз факторного впливу економічних та демографічних показників, виражених через коефіцієнт залежності від старості, ставку пенсійного внеску, рівень безробіття та ВВП України. За таким підходом стає можливим

кількісно виявити ефект впливу зазначених показників на видатки та доходи Пенсійного фонду, в результаті чого виявляється негативний ефект впливу на доходи Пенсійного фонду за рахунок підвищення ставки пенсійного внеску та позитивний ефект впливу на видатки Пенсійного фонду через підвищення коефіцієнта залежності від старості. Це відкриває додаткові можливості прогнозування результатів реформ у сфері пенсійного забезпечення.

У наступному підрозділі буде зроблено аналіз досвіду зарубіжних пенсійних систем, які мають високу соціально-економічну ефективність, з метою виявлення надійних шляхів щодо покращання стану пенсійної системи України. Досвід зарубіжних країн буде проаналізовано, адаптовано до українських реалій та запропоновано до впровадження.

2.3. Досвід функціонування пенсійного забезпечення різних країн світу

Першою повноправною пенсійною системою стала система Отто Бісмарка. Саме він запровадив у 1889 році у Німеччині обов'язкову пенсійну систему, яка ґрунтувалася на принципі солідарності поколінь [79]. Потім подібні системи було введено в інших великих європейських країнах, таких як: Данія – у 1891 році, Великобританія – у 1908 році, Франція – у 1910 році, Швеція – у 1913 році та Італія – у 1919 році. За позитивним прикладом європейських країн у першій половині ХХ століття у всьому світі було розроблено національну пенсійну систему, базовану на принципі солідарності в пенсійній системі.

Кожна країна мала власний спосіб побудови пенсійної системи на основі демографічних та соціально-економічних особливостей розвитку. Проте завданням будь-якої пенсійної системи є захист від бідності, забезпечення доходу після виходу на пенсію, захист доходів від інфляції. Відзначається, що системам накопичення та розподілу пенсій притаманні позитивні якості та недоліки.

Основна перевага пенсійних систем на основі накопичування дозволяє негайно сплатити пенсії. Такі системи забезпечують більший захист та більш високий рівень заміщення для людей з низькими доходами, тобто перерозподіл доходів протягом одного покоління. Проте система розподілу є прямим співвідношенням між вартістю пенсійних фондів і демографічною ситуацією, станом ринку праці, а саме рівнем зайнятості та безробіття, заробітною платою, співвідношенням вкладників до пенсійної системи та пенсіонерів.

Основним принципом накопичувальної системи є особиста відповідальність кожної застрахованої особи щодо створення умов свого життя. Пенсійна система повністю ґрунтується на сукупній основі, збільшує загальну економіку та призводить до збільшення інвестицій та економічного зростання. Накопичувальна пенсійна система позбавлена впливу демографічних факторів, надає своїм учасникам свободу вибору та забезпечує диференціацію пенсій на основі заробітної плати та економії коштів. Проте в самій концепції накопичувальної системи існує безліч прихованих ризиків. Це більш ефективно для працівників з високою заробітною платою, які здатні заощаджувати на своїх пенсійних рахунках значну суму грошей, але не забезпечують механізм перерозподілу та запобігання бідності [79].

Міжнародний досвід реформування пенсійної системи показує, що основною тенденцією є перехід до накопичувальної пенсійної системи, що є позитивною стороною можливості збільшити інвестиції в економіку та отримання інвестиційного доходу для пенсіонерів.

У США існує трирівнева пенсійна система: перший рівень – це спільна система, але вона доповнює інші пенсійні програми, які дозволяють громадянам економити свої гроші на пенсії; другий рівень – обов'язкова фінансова система, за якою працюючі люди передають частину свого заробітку на ощадні рахунки; третій рівень – це добровільна система

приватного фінансування, яка дозволяє громадянам, які бажають отримати ще більшу можливість виходу на пенсію та сплати великі внески у довгостроковій перспективі, зберегти бажаний рівень пенсій. Позитивною стороною системи соціального забезпечення США, досвідом, який може бути використаний при реформуванні пенсійної системи в Україні, є розробка стратегічних аспектів на основі прогнозних змін у демографічних та економічних умовах.

У Великобританії розподільна пенсійна система працює з низькими пенсіями, реформа передбачала індексацію пенсій відповідно до зростання цін, а не заробітної плати. Якщо розмір державної пенсії є нижчим за межу бідності, то ті, хто отримує лише основну державну пенсію, мають право на соціальну допомогу, надану на основі їхнього доходу. Обов'язкова пенсійна система другого рівня дає працівникам право стати членами або державної пенсійної системи, яка залежить від заробітку або професійної системи, або приватної пенсійної системи.

Основна державна пенсійна система у Швеції фінансуються за рахунок страхових премій, що становить 18,5% прибутку, з яких 16% припадає на державну систему. Більшість поточних внесків використовується для сплати поточних пенсій, але установа соціального страхування відкриває контингентивні індивідуальні рахунки для страхувальників, що впливають на цю частину внесків. Пенсія розраховується на основі суми накопичених коштів з урахуванням поточної очікуваної тривалості життя осіб, які припиняють роботу та збільшують виробництво протягом очікуваного періоду виплат пенсій. Гарантія мінімального доходу у старості здійснюється за допомогою мережі пенсійного страхування для людей, які мають низькі доходи протягом трудового життя.

Деякі внески капіталізуються в системі, і працівник має можливість розмістити їх на індивідуальних рахунках в приватних структурах або фондах державного накопичення. Таким чином, у Швеції є система певного внеску, яка є страховою мережею, дає громадськості вибір і пропонує ефективні стимули, тобто

власний вибір щодо пенсійного віку. Значна кореляція між внесками та пенсіями покращує ефективність ринку праці. Шведська система не піддається ризику, як система розподілу, вона не має витрат, пов'язаних з переходом до накопичувальної системи, що підтверджує гнучкість систем розподілу.

Більшість латиноамериканських країн розробили солідарну пенсійну систему з великими державними витратами на пенсії. Ця ситуація змусила ряд латиноамериканських країн шукати кращих механізмів фінансування пенсій і, зокрема, сприяти запровадженню приватних пенсійних систем, оскільки програми, що фінансуються державою в Латинській Америці, були недостатньо ефективними.

У Швейцарії існують три рівні пенсійної системи. Рівень I – це національна солідарна система. Рівень II – це національна обов'язкова система, що фінансується внесками роботодавців та працівників до корпоративних пенсійних фондів або пенсійних фондів. Рівень III – це добровільна пенсійна система, членами якої є державні пенсійні фонди.

В Австралії другий рівень пенсій функціонує у формі обов'язкової участі в системі індивідуальних капіталізованих рахунків і чітко визначено перший рівень пенсії, відмітними рисами якої є те, що вона фінансується податками і пенсії не визначаються на підставі доходів і з урахуванням рівня добробуту. Оскільки державна пенсія фінансується податками, перший рівень має сильний перерозподільчий характер.

У Новій Зеландії існує відносно універсальна система пенсій у точних розмірах, доповнена добровільною капіталізованою пенсійною системою з визначеним внеском. Універсальна система розподілу фінансується податками.

Таким чином, слід зазначити, що проблема пенсійного забезпечення людей похилого віку є актуальною для всіх країн. Останнім часом більшість країн зіштовхнулися із серйозними соціальними проблемами, що загрожують

фінансовій ситуації та соціально-економічній ефективності системі пенсійного забезпечення. Оскільки ні солідарна пенсійна система, ні накопичувальна пенсійна система не вирішують проблеми населення, яке старіє, фінансові можливості не відповідають фінансуванню, постійно зростає потреба в їх підтримці. Тому стає необхідним реформування системи державного пенсійного забезпечення, яка б надала можливість диверсифікації інвестування існуючих цільових фондів, зміни баз для розрахунків сум виплат.

Враховуючи економічну, політичну, соціальну та демографічну ситуацію в Україні, необхідно уважно вивчити досвід країн, які стикаються з подібними проблемами. Аналіз глобальних пенсійних систем підтверджує, що необхідність реформування першого рівня державних пенсійних систем збільшить пенсійний вік, реструктуризуватиме державну пенсійну систему до запровадження сучасної пенсійної системи, приватизації, при необхідності, частин пенсійних програм, з метою забезпечення диверсифікації інвестицій існуючих цільових фондів [79].

Зарубіжний досвід реформування пенсійної системи дозволяє використовувати багато корисних уроків. Проте моделі пенсійних систем та механізми соціального захисту, які мали позитивні результати в інших країнах без особливих соціально-економічних, політичних, соціально-культурних та соціально-психологічних характеристик та умов, є небажаними і неможливими. Слід також зазначити, що перехід до системи капіталізації пенсійних внесків потребуватиме щонайменше 30-40 років, після чого буде запроваджена нова повна пенсійна система.

Трирівнева пенсійна система дозволить розподілити між своїми виборцями ризики, пов'язані зі змінами в демографічній ситуації та коливаннями економіки та ринку. Такий розподіл ризиків зробить пенсійне забезпечення більш економічно та соціально збалансованим, що застрахуватиме працівників від

зменшення загального рівня доходів після виходу на пенсію. У табл. 2.14 наведено заходи щодо забезпечення фінансової стійкості та соціально-економічної ефективності системи пенсійного забезпечення, що були вжиті різними країнами світу.

Таблиця 2.14

Заходи щодо забезпечення фінансової стійкості пенсійної системи

№ з/п	Заходи щодо забезпечення фінансової стійкості пенсійної системи
1	Диверсіфікація пенсій – «Не можна ніколи все складати в один кошик»
2	Змінення тарифу внесків
3	Індексація пенсійних виплат – заходи зі збільшення розміру пенсії, спрямовані на збільшення рівня життя громадян
5	Підвищення віку виходу на пенсію
6	Стимулюючі заходи – при відкладанні віку виходу на пенсію застосовується заохочувальний коефіцієнт
7	Підвищення трудового сажу
8	Адміністрування – об'єднання установ, пенсійних фондів, які адмініструють соціальне пенсійне забезпечення

Джерело: складено автором.

Отже, з табл. 2.14 виходить, що є вісім головних заходів, яких було вжито різними країнами для надання стабільності, ефективності та фінансової стійкості пенсійному забезпеченню.

У дод. Г (табл. Г.1) наведено характеристику пенсійних систем та пенсійного забезпечення, внесків до пенсійної системи та заходів щодо забезпечення фінансової стійкості та ефективності системи пенсійного забезпечення різних країн світу. Проаналізовано 23 країни та їхні пенсійні системи. За допомогою табл. Г.1 можна зробити аналіз пенсійних систем та знайти ряд заходів, які були б корисні для поліпшення соціально-економічної ефективності системи пенсійного забезпечення громадян України.

Як видно з табл. Г.1, для підтримки фінансової стійкості та соціально-економічної ефективності ПФ Італія прийняла рішення урізноманітнити ринок накопичувального страхування пропозицією нових пенсійних портфелів, що мають більш високу прибутковість. Розширення кола варіантів інвестування

дозволить збільшити охоплення застрахованих. В Японії зворотна ситуація. У фінансово нестійких фондів відбирають контракти, шанс на поліпшення фінансового стану на основі залучення нових інструментів не надається.

Способом досягнення короткострокової і середньострокової збалансованості пенсійних систем Польщі, Словаччини, Угорщини, Естонії стало скорочення диверсифікації джерел формування пенсії. У Польщі, Угорщині та Естонії внески з накопичувальної пенсії транспортувалися в розподільну. У Словаччині внесок в накопичувальну систему був спочатку зменшений на користь розподільної системи, а через деякий час накопичувальний компонент і зовсім був виведений за рамки обов'язкового пенсійного забезпечення.

У пенсійних системах Чехії, Фінляндії, Греції, Італії для підтримки фінансової стійкості був змінений механізм індексації, що дозволяє сповільнити темп зростання пенсій. В Угорщині, Словаччині, Іспанії зміна механізму індексації пенсій була налаштована на довгострокову перспективу. В Угорщині та Словаччині механізм індексації перебудувався на інфляцію. В Іспанії пропонується розраховувати пенсію, виходячи з тривалості життя, яка перераховується кожні 5 років.

Індексація за інфляцією, як це було прийнято в Греції та Словаччині, видається цілком логічною. Але разом з тим зарплата, з якої здійснюються внески в систему, зростає іншими темпами, а отже, і страхові внески. В умовах, коли темп зростання зарплати перевищує інфляцію, а індексація відповідає інфляції, відбувається знецінення внесків. Безумовно, вести індексацію за темпом зростання середньої заробітної плати дорого, і вихід як індекс зростання цін цілком обгрунтований. Але такий захід в Греції і Словаччині є тимчасовим, і в стабільні роки пенсії індексуються в Греції, як 50% індексу зростання споживчих цін і 50% індексу зростання ВВП, в Словаччині, як 50% індексу зростання споживчих цін і 50% індексу зростання середньої заробітної плати.

Зазначені механізми індексації пенсії виглядають менш економічно обґрунтованим з точки зору балансу бюджету ПФ, ніж індексація відповідно до індексу зростання внесків в розрахунку на одного пенсіонера. Майже у всіх країнах для підтримки фінансової стійкості та ефективності підвищується пенсійний вік. Цей захід довгостроковий і має дозволити скоротити витрати і підвищити пенсійне забезпечення пенсіонерів.

Іншими поширеними довгостроковими інструментами, використовуваними для забезпечення фінансової стійкості, є збільшення стажу в таких країнах, як Канада та Італія, стимулювання більш пізнього виходу на пенсію – у Франції, стимулювання тривалого стажу і, отже, більш тривалого періоду відрахування внесків – у Люксембургу і адміністративні заходи, що скорочують витрати держави за рахунок об'єднання установ, що займаються пенсійним страхуванням, – у Данії та Греції.

Таким чином, пенсійні системи країн світу за останні роки впроваджують безліч реформ. Але абсолютно схожих реформ немає. Кожна країна обирає свій шлях забезпечення фінансової стійкості та соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення і боротьби з негативним впливом макроекономічних і демографічних чинників через національне законодавство, а також рівень розвитку і готовність населення до прийняття тих чи інших заходів. У дод. Г (табл. Г.2) розглянемо стратегії пенсійних моделей за їх рівнями, які були визначені автором шляхом розрахунку відсотка функціонування кожного рівня пенсійної системи для кожної країни.

У країнах ОЕСР 59% для осіб у віці 65 років і старше становлять трансферти з публічних пенсійних систем; ще 24% надходжень таких осіб становлять доходи від зайнятості та самозайнятості, решта 17% – доходи від капіталу, включаючи виплати за приватними недержавними пенсійними програмами. У більшості країн ЄС трансферти з публічних пенсійних систем є джерелом понад 60% доходів літніх людей. Зарубіжний досвід свідчить, що в країнах світу, де публічні пенсійні системи відсутні

або охоплюють незначну частину населення, більшість літніх людей змушені працювати так довго, скільки можуть фізично. Розглянувши пенсійні системи багатьох країн світу, пропонуємо власну класифікацію пенсійних систем (рис. 2.21).

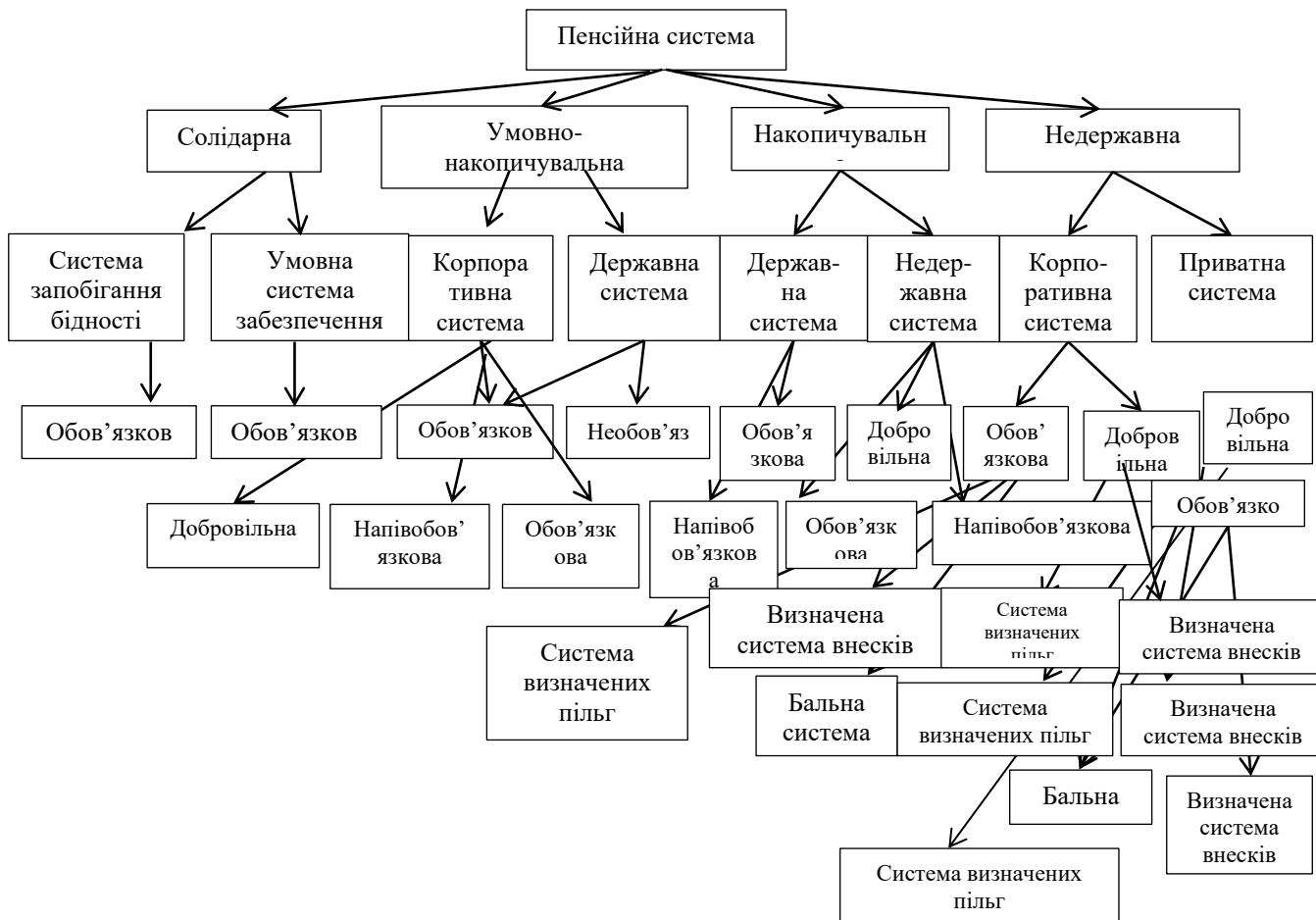


Рис. 2.21. Класифікація типів пенсійних систем

Джерело: складено автором.

У ході дослідження було удосконалено класифікацію пенсійних систем за рахунок внесення нового класифікаційного критерію «рівень соціально-економічної ефективності», що надає можливість оцінити пенсійну систему за динамічним рівнем соціально-економічної ефективності, а саме виділити прогресуюче та регресуюче пенсійне забезпечення залежно від зміни показника соціально-економічної ефективності, розрахованого за допомогою формул 1.7 та 1.8. Встановлено з рис. 2.22, що у період з 2014 по 2020 рр. рівень соціально-

економічної ефективності пенсійного забезпечення знизився з 0,51 до 0,25 (1.7) та з 0,53 до 0,27 (1.8).

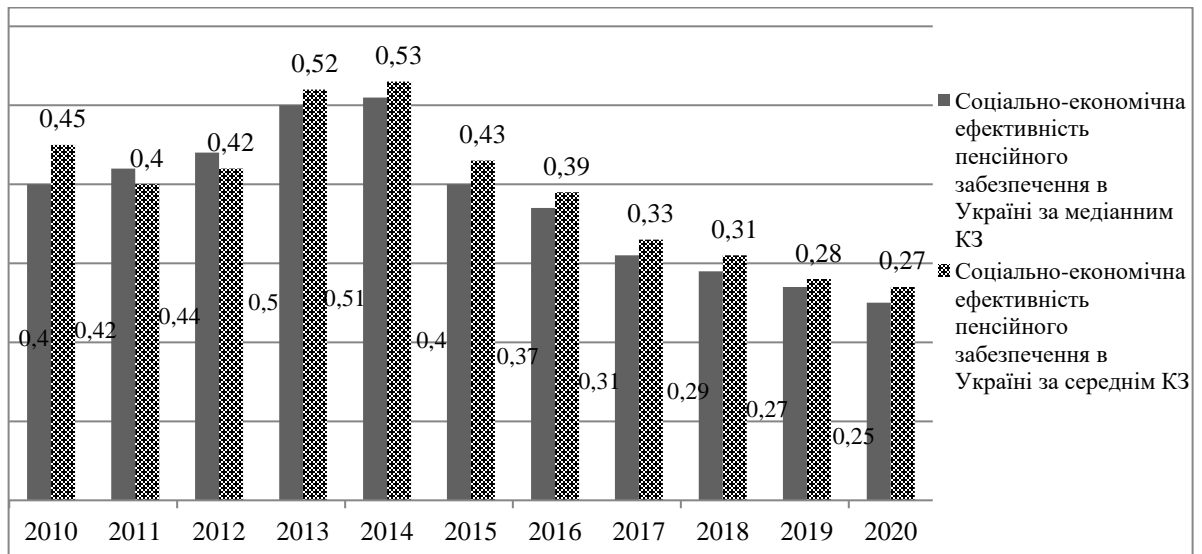


Рис. 2.22. Соціально-економічна ефективність пенсійного забезпечення в Україні у 2010–2020 рр.

Джерело: складено автором.

Таке зниження рівня соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення громадян України може призвести до зниження мотивації індивідумів до участі у державному пенсійному забезпеченні та загрожує його стійкості.

У ході дослідження виявлено, що в існуючій класифікації пенсійного забезпечення не враховано рівень соціально-економічної ефективності. Для вирішення цієї проблеми було удосконалено класифікацію пенсійного забезпечення шляхом введення ознаки «за динамікою соціально-економічної ефективності».

Це дозволило оцінити пенсійне забезпечення за динамічним рівнем соціально-економічної ефективності та виділити прогресуюче і регресуюче пенсійне забезпечення залежно від зміни показника соціально-економічної ефективності (рис. 2.23).

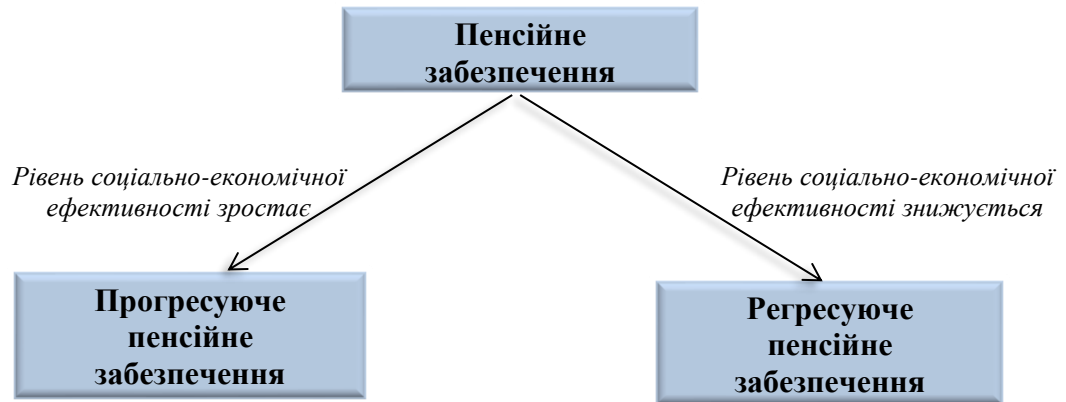


Рис. 2.23. Класифікація системи пенсійного забезпечення за рівнем соціально-економічної ефективності

Джерело: складено автором.

Доведено, що пенсійне забезпечення громадян України на даний час характеризується як регресуюче пенсійне забезпечення.

Отже, існуюча класифікація пенсійного забезпечення доповнена ознакою динаміки соціально-економічної ефективності, що дозволяє визначити пенсійне забезпечення як прогресуюче чи регресуюче. Зокрема пенсійне забезпечення України за період з 2014 по 2020 рр. класифіковано як регресуюче, оскільки показник соціально-економічної ефективності погіршувався з кожним роком. Регресуючий стан пенсійного забезпечення не тільки вказує на загрозу його руйнування, але й визначає необхідність проведення реформ у сфері пенсійного забезпечення.

З урахуванням величезного дефіциту ПФ в Україні можна дійти висновків, що солідарна пенсійна система себе вичерпала і має бути замінена або мінімальним державним пенсійним забезпеченням, або приватними заощадженнями та сімейними формами підтримки. На даному етапі пенсійної реформи потрібно визначитися з основоположними принципами побудови пенсійної системи. Соціальне пенсійне забезпечення дозволяє покласти основну фінансову відповідальність за формування надходжень до пенсійної системи на

роботодавців, оскільки у них значно більше ресурсів. Якщо пенсійне забезпечення буде скасовано, всі пенсійні витрати будуть переведені у бюджет країни, а з огляду на структуру бюджетних надходжень, можна з упевненістю сказати, що цей тягар буде покладено на населення, яке платить податки з доходів від зайнятості і податки на кінцеве споживання, такі як ПДВ, акцизи та ін.

Проблеми пенсійного забезпечення в Україні пов'язані в цілому з несприятливою економічною ситуацією (високе безробіття, низькі зарплати та ін.) і незадовільною якістю управління, зокрема недоліками фіскального адміністрування. Потрібно навчитися належним чином збирати податки і внески: якщо будуть платити всі, навантаження на кожного буде менше. Навіть в найбільш розвинених країнах податки і внески сплачують перш за все тому, що цього неможливо уникнути. І фіскальне навантаження там зовсім не маленьке, тому було б доречним застосувати це і в Україні.

Разом з тим потрібно усвідомлювати, що суто солідарна пенсійна система фізично не здатна забезпечити ні повне охоплення населення, ні належний розмір виплат. За нинішніх умов, коли чисельність платників внесків майже дорівнює чисельності пенсіонерів, пенсійна система з власних коштів може забезпечити середній розмір пенсії на рівні близько ставки пенсійного внеску, а саме 18-20%. Надалі внаслідок демографічних змін чисельність платників внесків буде скорочуватися, а чисельність пенсіонерів буде зростати. Щоб гарантувати розмір пенсії на рівні хоча б 40% заробітної плати, державі доведеться дотувати вже не половину, а дві третини загальної суми пенсійних витрат.

З урахуванням неминучості посилення ролі державного бюджету у фінансуванні пенсій доцільним видається переведення покриття дефіциту солідарної системи та інших державних пенсійних зобов'язань в самостійну фінансову програму, яка буде складовою солідарної системи разом зі страховою. Подібні державні пенсійні програми називаються національними або базовими та

існують у багатьох країнах, наприклад, в Австралії, Новій Зеландії, Канаді, Данії, Норвегії, Швеції та Фінляндії. Виплати з них можуть мати універсальний характер або надаються на умовах перевірки доходів або зменшуються при наявності інших джерел доходів. Розмір виплати зазвичай становить 15-20% середньої заробітної плати. Ці програми виконують відразу кілька важливих функцій, таких як: забезпечення пенсіонерам гарантованого мінімального розміру доходу; компенсація впливу демографічних змін; заповнення прогалин в охопленні пенсійної системою та підтримка адекватної диференціації пенсій.

Структурна реформа зі створення базового рівня солідарної системи зі страховою надбудовою доцільна також з урахуванням довічного характеру пенсійних виплат. Пенсійний період життя зазвичай триває 15-25 років, і чим довше живе людина на пенсії, тим більше розмір її пенсії залежить не від стажу і колишнього заробітку, а від поточних економічних і фінансових можливостей держави.

Багато країн мають не тільки державну пенсійну систему, а й ще корпоративну пенсійну систему. Це дає можливість забезпечити пенсійний дохід, який перевищує виплату, яку сплачує державна пенсійна система. Іншими словами, це додатковий спосіб підтримки у старості.

План додаткової або корпоративної пенсії є частиною тих пільг, які роботодавець може запропонувати своїм працівникам. Крім фінансового забезпечення, яке він пропонує після виходу на пенсію, це форма відстроченої оплати праці. Для роботодавця наявність корпоративного пенсійного плану може полегшити залучення та утримання компетентних працівників.

Після огляду літератури стосовно корпоративних пенсійних планів, які використовуються за кордоном, можна підсумувати та надати головні характеристики цього типу пенсійної системи: внески, зроблені до пенсійного плану, підлягають оподаткуванню; внески роботодавців не призводять до сплати

податків із заробітної плати, оскільки вони не включаються до розрахунку для визначення внеску в інші програми; інвестиційний дохід, отриманий пенсійним фондом, у якому накопичуються внески, звільняється від сплати податку; внески роботодавця надаються члену плану, як тільки починається його членство; у разі смерті члена його сім'я отримує право на ці пенсійні виплати; пенсійний фонд не належить роботодавцю; якщо бізнес збанкрутує, пенсійні виплати будуть все одно виплачені.

Отже, корпоративні пенсійні фонди можуть пропонувати два види договору: договір із визначеною виплатою та договір із визначеними внесками. Розглянемо кожен з цих пенсійних планів.

Пенсійний план з визначеними виплатами. Цей план визначає виплати, які будуть виплачені майбутньому пенсіонеру, як тільки договір буде підписаний. Таким чином, ці вигоди гарантуються незалежно від інвестиційної прибутковості та кон'юнктури ринку. Розмір внесків не визначається при укладанні договору. Він змінюється залежно від кон'юнктури ринку та коливань процентних ставок.

Пенсійний план з визначеними внесками. На відміну від плану із визначеними виплатами, люди, які підписали договір із визначеним внеском, не знають розміру виплат, які вони отримуватимуть, коли вийдуть на пенсію. Виплати залежать від кон'юнктури ринку та прибутку від інвестицій. З іншого боку, сума внесків відома заздалегідь. При такому договорі ризик інвестицій несе вкладник.

Підрахуємо річні пенсійні виплати, які можна отримати, використовуючи пенсійний план з визначеними внесками, які можна отримати за 6 різними сценаріями. Через те, що внесок збільшується з часом, необхідно застосувати формулу зростаючого ануїтету для того, щоб отримати поточну вартість.

$$ПВ = \text{Річний внесок} * (1 - (1+g)^n * (1+i)^{-n}) / i - g, \quad (2.11)$$

де i – інфляція; g – ставка прибутковості; n – кількість років внеску.

Розглянемо два підвиди пенсійного плану з визначеними внесками: план з визначеними внесками незалежно від рівня заробітної плати та план з визначеним відсотком від ЗП. Додаткова пенсія з пенсійного плану з визначеними внесками.

Розглянемо шість сценаріїв.

- | | |
|--|---|
| <p>1. Розмір місячного внеску 250 грн
Період 35 років
Інфляція 5%
Коефіцієнт прибутковості 12%
Людина живе 15 років після виходу на пенсію</p> | <p>2. Розмір місячного внеску 250 грн
Період 35 років
Інфляція 5%
Коефіцієнт прибутковості 7%
Людина живе 15 років після виходу на пенсію</p> |
| <p>3. Розмір місячного внеску 250 грн
Період 35 років
Інфляція 5%
Коефіцієнт прибутковості 5%
Людина живе 15 років після виходу на пенсію</p> | <p>4. Розмір місячного внеску 250 грн
Період 35 років
Інфляція 5%
Коефіцієнт прибутковості 3%
Людина живе 15 років після виходу на пенсію</p> |
| <p>5. Розмір місячного внеску 250 грн
Період 35 років
Інфляція 5%</p> | <p>Коефіцієнт прибутковості 0%
Людина живе 15 років після виходу на пенсію</p> |
| <p>6. Розмір місячного внеску 250 грн.
Період 35 років
Інфляція 5%</p> | <p>Коефіцієнт прибутковості 0%
Людина живе 15 років після виходу на пенсію</p> |
- У разі сценарію 6 стається банкрутство пенсійного фонду або інші потрясіння. Вкладник отримує тільки 80% свого внеску.

Додаткова пенсія з пенсійного плану з визначеним відсотком від ЗП. Розглянемо такі самі 6 сценаріїв та припустимо, що заробітна плата зростає з кожним роком на 8% і вкладник платить 2 % від ЗП. Спочатку треба розрахувати поточну вартість зростаючої ЗП, потім суму внеску кожного року та застосувати вже зазначену формулу. У табл. 2.15 наведено результати.

Тож, з табл. 2.15 видно, що, чим більше ставка прибутковості, тим більшу додаткову пенсію можна отримати. На рис. 2.24 та 2.25 наведено результати кожного типу пенсійного плану з визначеними внесками.

Таблиця 2.15

**Додаткові пенсійні виплати за двома типами пенсійного плану
з визначеними внесками**

Випадок	Додаткова пенсія з пенсійного плану з визначеними внесками	Додаткова пенсія з пенсійного плану з визначеним відсотком від ЗП
1	2143	2477
2	819	1070
3	556	805
4	429	624
5	287	449
6	229	359

Джерело: складено автором.

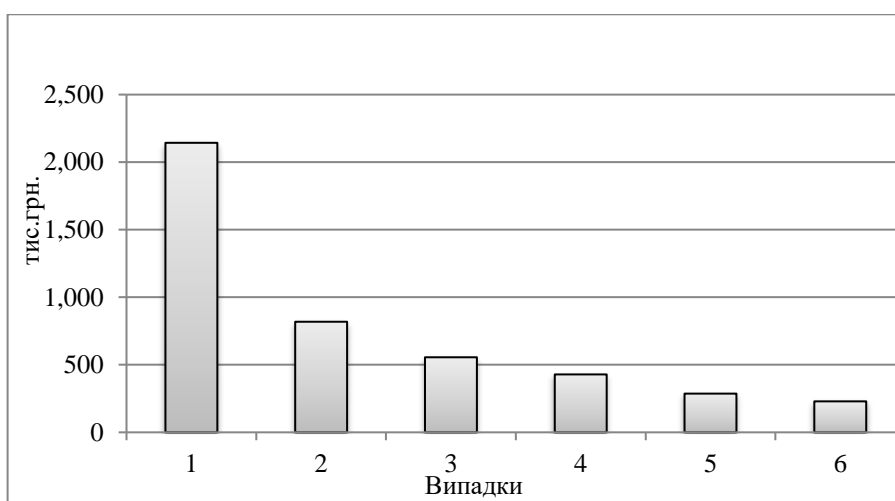


Рис. 2.24. Додаткова місячна пенсія за планом з визначеними внесками

Джерело: складено автором.

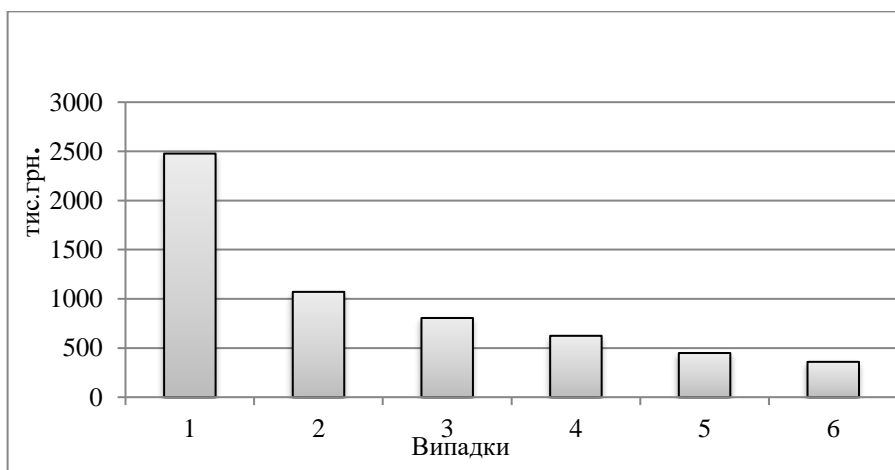


Рис. 2.25. Додаткова місячна пенсія за планом з визначеним відсотком від ЗП

Отже, зважаючи на досвід зарубіжних країн, можна дійти висновку, що запровадження корпоративних пенсійних планів значно покращує пенсійні виплати та знімає навантаження з державної пенсійної системи.

Висновки до розділу 2

У розділі 2 було здійснено аналіз макроекономічних показників України за період 1991–2019 рр. та надходжень та видатків ПФУ за період 2010–2019 рр. і регресійний аналіз з метою зробити соціально-економічну оцінку системи пенсійного забезпечення громадян України. Проаналізовано досвід зарубіжних країн стосовно пенсійної системи (державна та недержавна пенсійні системи), а також підраховано річні пенсійні виплати, якщо використовувати один із корпоративних планів, що були запропоновані в цьому розділі.

Аналіз літературних джерел показав, що в Україні існує проблема фінансової стійкості та соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення. На підставі отриманих результатів в розділі 2 зроблено такі висновки:

1. На фінансову стійкість пенсійної системи України впливають поточні і майбутні чинники, що містять проблеми, яких можна позбутися разовим рішенням, і ці проблеми потребують постійного вирішення. Україна переживає фазу старіння населення, через це існує великий тиск на солідарну систему (1 працівник годує 1 пенсіонера).

2. Аналіз способів забезпечення фінансової стійкості пенсійної системи в зарубіжних країнах і пенсійної реформи в Україні дозволив визначити фінансову стійкість та ефективність пенсійної системи України, як можливість пенсійної системи своєчасно виконувати свої пенсійні зобов'язання на основі солідарного і накопичувального принципів в умовах збалансованості бюджету ПФ. Для зменшення тиску на солідарну пенсійну систему необхідно запроваджувати

недержавну пенсійну систему (приватні пенсійні фонди, корпоративні пенсійні плани).

3. Досвід зарубіжних країн стосовно пенсійної системи має бути адаптований до умов України та застосований з метою покращання стану пенсійного забезпечення. Існує тенденція активного поширення добровільних накопичувальних програм разом з обов'язковими розподільними.

4. Розроблено науково-методичні підходи до прогнозування стану Пенсійного фонду при проведенні реформ у сфері пенсійного забезпечення і виявлено, що збільшення коефіцієнта залежності від старості забезпечує позитивний ефект впливу на пенсійні видатки, а збільшення ставки пенсійного внеску має негативний ефект впливу на пенсійні доходи. Встановлено, що у середньому зростання валового внутрішнього продукту позитивно впливає на доходи пенсійного фонду за різного рівня впливу у розвинених країнах та країнах, що розвиваються.

5. Доповнено класифікацію пенсійного забезпечення за рівнем соціально-економічної ефективності, а пенсійне забезпечення України за останні роки класифіковано як регресуюче, оскільки показник соціально-економічної ефективності погіршувався з кожним роком.

Основні положення і результати розділу 2 подано у статтях, які були опубліковані у фахових виданнях України [192; 29; 34; 33], а також у збірниках матеріалів науково-практичних конференцій [191; 35].

РОЗДІЛ 3

ШЛЯХИ ПІДВИЩЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОЇ ЕФЕКТИВНОСТІ ПЕНСІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГРОМАДЯН УКРАЇНИ

3.1. Удосконалення інноваційних моделей як важіль підвищення соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення

Забезпечення соціальними пенсійними виплатами є головною діяльністю уряду. Основними функціями державної пенсійної системи є: функція збереження для протидії «короткозорості» окремих життєвих циклів. Згідно з Т. Левіттом, це означає нездатність індивідумів бачити, що відбувається за «їх носом», тобто не думати про майбутнє, а тільки жити теперішнім часом [197]. Також функціями державної пенсійної системи є функція перерозподілу та страхова функція.

Пенсійне забезпечення відіграє роль режиму примусового заощадження. Це допомагає згладити споживання людини протягом життя. Перерозподіл передбачає перехід довічного доходу з однієї людини на іншу. Метою цього розділу є знаходження оптимального рівня державних пенсій.

Дж. Мірлі та П. Даймонд аналізують моделі, в яких робітники стикаються з невизначеністю щодо тривалості їхнього трудового життя [195]. Зокрема у кожному періоді існує випадковий шанс, що вони стануть інвалідами і тому не зможуть працювати. У цих моделях уряд не може розрізняти людей, які не можуть працювати через інвалідність, і тих, хто просто вирішив не працювати. Тому, щоб оптимізувати систему пенсійного забезпечення, уряду потрібно визначити, як найкраще забезпечити вигоду для тих, хто не працює, таким чином, щоб збалансувати захист для інвалідів від знешкодження праці для працездатних.

П. Самуельсон моделював взаємодію соціального забезпечення та приватного заощадження. У моделі з двома періодами рівень соціального

забезпечення дорівнює добутку коефіцієнта зростання ВВП [212]. М. Фельдштейн у своїй моделі визначав соціально оптимальний рівень виплат соціального забезпечення [197, 198].

У цьому розділі розглянуто три різні моделі пенсійного забезпечення, такі як: інноваційна модель прогнозування пенсійного забезпечення України з введенням накопичувальної системи та системи накопичувальних внесків; модель «пенсійні стимули» та модель «child incentives».

Розглянемо першу модель. Рекурсивна модель пенсійного забезпечення з введенням накопичувальної та пенсійної системи з умовними внесками. Прогноз цієї моделі буде зроблено на 20 років. Солідарні пенсійні схеми зіткнулися з кризою, що виникає, з одного боку, тому що у країнах є проблема старіючого населення, для якого довго потрібно платити пенсію, а з іншого – це є зупинкою економічного зростання, яка сповільнює потік надходжень від внесків. У цій моделі проаналізовано стійкість та ефективність солідарної пенсійної системи за умови, коли співвідношення між платниками та пенсіонерами зменшується, і наведено показники ризику для оцінки стійкості та ефективності схеми. Метою цієї моделі є пошук оптимальної частки компонента накопичення для того, щоб максимально збільшити показники сталого розвитку.

Пенсійні схеми можуть бути класифіковані відповідно до методу фінансування, у формі «pay-as-you-go» (PAYG або солідарної) та накопичувальної систем. У схемі PAYG пенсії фінансуються за рахунок внесків, що сплачуються поточним поколінням працездатного віку. На відміну від цього, за накопичувальною системою внески кожного покоління інвестуються в накопичувальний фонд, а нарахована сума використовується для задоволення людських потреб після виходу на пенсію. Щоб бути в рівновазі, пенсійна система PAYG потребує рівноваги між доходом від внеску та витратами на пенсію. У багатьох розвинутих країнах цей баланс почав зазнавати невдачі через зниження

показників народжуваності та збільшення тривалості життя, що зменшило частку активних груп населення. Ситуація буде гіршою, коли покоління «дитячих бумерів» вийде на пенсію в наступні роки. В останні десятиліття багато урядів, зокрема Європи, здійснили реформи державної пенсійної системи. Деякі країни прийняли реформи, такі як збільшення пенсійного віку або підвищення ставки внесків. Інші країни, такі як Швеція, Італія, Латвія та Польща, запровадили пенсійну систему умовних внесків, яка фінансується за солідарним принципом. Ця система є «актуаріально справедливою», оскільки існує прямий зв'язок між сплаченими внесками та отриманими виплатами. Іншою можливістю реформування державної пенсійної системи є приватизація. Але процес переходу від системи умовних внесків до накопичувальної системи має високі витрати на перехід, оскільки покоління платить подвійну пенсію. У даній моделі застосовуються актуальні дані ПФУ. Було подано змішану модель державної солідарної пенсійної системи з впровадженням накопичувального компонента для аналізу майбутньої стабільності. Для солідарної частини застосовуємо систему умовних внесків. Внесений накопичувальний компонент залежить від часткового накопичення суми у фонд, інвестований на ринки капіталу. Модель прогнозує пенсійну систему соціального забезпечення в дискретний час з віковим структурованим населенням. Населення є закритим для міграції. Розглянемо дану модель з різних сторін.

Припустимо, що $N(x, t)$ – це населення у віці x у час t , α – це вік входження до схеми системи соціального забезпечення, π – це вік виходу на пенсію, ω – це максимальний вік, який живе людина. Населення розвивається таким чином для кожного віку:

$$N(x, t) = N(x-1, t-1) * p_{x-1,1} = N(x-t, 0) * p_{x-t,t} , \quad (3.1)$$

де $p_{x-1,1}$ є ймовірність того, що людина у віці $(x-1)$ жива після одного року. Якщо $N_{\alpha,t}$ – це кількість людей у віці α у час t , тоді група нових учасників розвивається таким чином:

$$N_{\alpha,t} = N_{\alpha,t-1} * (1+d) = N_{\alpha,0} * (1+d)^t \quad (3.2)$$

де d – це швидкість збільшення кількості нових учасників.

Загальний внесок $C(t)$ обчислюється таким чином:

$$C(t) = \gamma \sum_{x=a}^{\pi} N(x,t) * w(x,t) \quad (3.3)$$

де γ ставка внеску, $w(x,t)$ свідчить про середню заробітну плату для людини у віці x в час t .

Функція заробітної плати $w(x, t)$ еволюціонує таким чином:

$$w(x,t) = w(x,t-1) * (1+g) = w(x,0) * (1+g)^t, \quad (3.4)$$

де g – це річний приріст доходу.

Загальні пенсії обчислюються за таким рівнянням:

$$P(t) = \sum_{x=\pi}^{w-1} N(x,t) * b(x,t), \quad (3.5)$$

де $b(x, t)$ – це середня пенсія для людей віком x у час t . Пенсія являє собою суму двох компонентів, перша розрахована за солідарною системою, а друга – за накопичувальною системою:

$$b(x,t) = b_F(x,t) + b_P(x,t) \quad (3.6)$$

Припускаємо, що після виходу на пенсію пенсії індексуються за курсом g :

$$b(\pi+1, t+1) = b(\pi, t) * (1+g) \quad (3.7)$$

Розглянемо населення, що вийде на пенсію у час t . Накопичувальна частина $b_F(x,t)$ розраховується шляхом капіталізації внесків, сплачених протягом робочого життя, за ставкою повернення. Припустимо, що $A_F(\pi, t)$ це сума, накопичена в системі, що фінансується людиною віку π у момент t , тоді ми маємо:

$$A_F(\pi, t) = \gamma \sum_{x=a}^{\pi} w(x, t-\pi+x) (1+i)^{(\pi-x)}. \quad (3.8)$$

Показуючи $A_P(\pi, t)$ як умовну суму, накопичену в накопичувальну систему людиною віку π в момент t за курсом j , тоді маємо:

$$A_P(\pi, t) = \gamma \sum_{x=a}^{\pi-1} w(x, t-\pi+x) (1+j)^{(\pi-x)}, \quad (3.9)$$

де умовний курс j зазвичай встановлюється законом.

Розглянемо, що частка внесків a ($0 \leq a \leq 1$) інвестується у накопичувальну систему, а частка $(1 - a)$ вкладається в солідарну систему. Для компонента солідарної системи обчислимо вартість пенсії під час виходу на пенсію шляхом множення загальної суми нарахованих внесків на коефіцієнт анuitету $TC(x, t)$, коефіцієнт трансформації для людини, яка перебуває у віці x в час t :

$$b_P(\pi, t) = (1-a)A_P(\pi, t) * TC(\pi, t). \quad (3.10)$$

Для простоти розрахунку вважаємо, що всі люди виходять на пенсію в одному віці π . Для компонента фінансування маємо:

$$b_F(\pi, t) = aAF(\pi, t) * TC(\pi, t). \quad (3.11)$$

Середня пенсія становить:

$$b(\pi, t) = TC(\pi, t) [aAF(\pi, t) + (1-a)A_P(\pi, t)]. \quad (3.12)$$

Пенсійний баланс:

$$C(t) - P(t). \quad (3.13)$$

Якщо компонент капіталізується щороку, тоді $aC(t)$ інвестовано до фонду, тоді як $(1 - a)$ використовується для оплати пенсій за солідарною системою. Отримуємо рекурсивну формулу фонду, яка є числовою функцією $f(n)$ чисельного аргумента, яка у своєму записі містить себе. Такий запис дозволяє обчислити значення $f(n)$ на основі значень $f(n-1), f(n-2)$):

$$F(t) = F(t-1) (1+r(t)) + aC(t) - P_F(t), \quad (3.14)$$

де $r(t)$ є коефіцієнтом повернення суми, вкладеної у фонд, а $P_F(t)$ вказує загальну пенсійну суму, сплачену в момент t . Без накопичення загальна формула для розвитку системи буде:

$$Y(t) = Y(t-1)(1+\theta(t)) + C(t) - P(t), \quad (3.15)$$

$$\text{де} \quad P(t) = P_{PAYG}(t) + P_F(t), \quad (3.16)$$

де $Y(t)$ – це загальний баланс і $\theta(t)$ – ставка вартості державного боргу, яка може бути додатною або від’ємною.

Якщо накопичимо суму $aC(t)$ у фонд, то загальний баланс буде:

$$Y(t) = Y(t-1)(1 + \theta(t)) + F(t) + (1 - a)C(t) - P_{PAYG}(t), \quad (3.17)$$

де $Y(t)$ – баланс Пенсійного фонду України; $\theta(t)$ – середньозважена ставка за державним боргом України, яка може бути додатною або від’ємною; $C(t)$ – внески до Пенсійного фонду; $P_{PAYG}(t)$ – пенсійні виплати, розраховані за солідарною системою; a – частка внесків, яка інвестується у накопичувальну систему та може бути від 0 до 1; $(1 - a)$ – частка внесків, яка вкладається в солідарну систему.

У цьому розділі наведено числовий приклад моделі, який застосовується до пенсійної системи України. Використовуються актуальні дані ПФУ. Пенсія розраховується за пенсійною системою з умовними внесками. Використовується формула з визначеною виплатою, а пенсія обчислюється шляхом множення пенсійного прибутку, тобто середнього рівня заробітної плати, отриманої за останні роки роботи, переоціненої за певною ставкою, за кількістю років накопичених внесків; для нових учасників вік входження $\alpha = 25$, пенсійний вік для жінок та чоловіків $\pi = 60$; рівень інфляції встановлений на рівні 5%; ставка внеску встановлюється на рівні 8%; система умовних внесків буде запроваджена в 2025 році, тому солідарна система буде поступово зменшуватися; накопичувальна система розпочинається з 2020 року; баланс пенсійної системи прогнозується на 20 років на період 2020–2040 рр. У табл. 3.1 наведено додаткові припущення даної моделі.

Таблиця 3.1

Припущення моделі з введенням накопичувальної пенсійної системи та системи умовних внесків

Припущення	Значення
Вартість державного боргу	6%
Робочий стаж	40 років
Умовна ставка	3,7%
Середня зарплата	10847 грн
Середня пенсія	3009,11 грн
Збільшення народжуваності у 2020–2030 роки	-0,025
Збільшення народжуваності у 2030–2040 роки	0,01
Баланс пенсійної системи у 2020 році	30 млрд грн
Зростання солідарної ситеми	3,57%
Зростання заробітної плати	5%
Зростання накопичувальної системи:	

Закінчення табл. 3.1

Припущення	Значення, %
2020	2
2021	3
2022	4
2023	5
2024	6
2025	7

Джерело: складено автором.

Розрахунки за моделлю проведено за 11 етапами:

1. Рівень смертності. Використовується кількість поточного населення в кожній віковій групі. Припускаємо, скільки людей помре або виживе кожного року, тобто рівень смертності, та згідно з припущеннями цієї моделі рівень смертності залишається однаковим протягом усього періоду.

2. Матриця населення. Покладаючись на передбачений рівень смертності, передбачаємо розвиток населення. Також передбачаємо кількість народжених дітей.

3. Матриця заробітної плати. Середня заробітна плата зростає стабільно кожний рік. Відхилення від моделі: заробітна плата не залежить від віку працівника. Інформацію щодо розрахованої номінальної заробітної плати за рік протягом 20 років наведено на рис. 3.1.

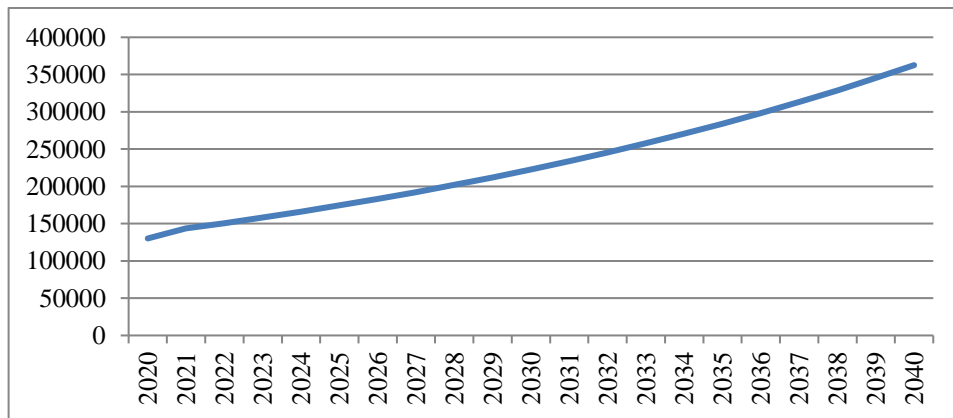


Рис. 3.1. Номінальна заробітна плата за рік за 2020–2040 рр. (грн)

Джерело: складено автором.

На рис. 3.2 подано реальну заробітну плату за рік протягом 20 років. Для того, щоб розрахувати реальну заробітну плату, використовується формула:

$$\text{Real wage} = \text{Nominal wage} / \text{Inflation} * 100\%. \quad (3.18)$$

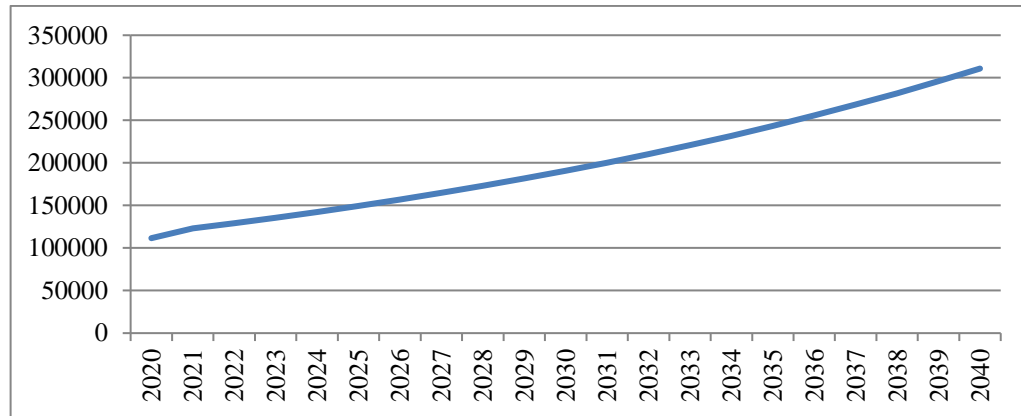


Рис. 3.2. Реальна заробітна плата за рік за 2020–2040 рр. (грн)

Джерело: складено автором.

4. Матриця внесків. Було підраховано внески з кожного робітника за деякий час. Також підраховано внески на кожну вікову групу за деякий час. Тому що в Україні не кожна людина працює (діти, пенсіонери, інваліди), щоб наблизити модель до реальності, сума внесків була помножена на 65% економічно активного населення (рис. 3.3).

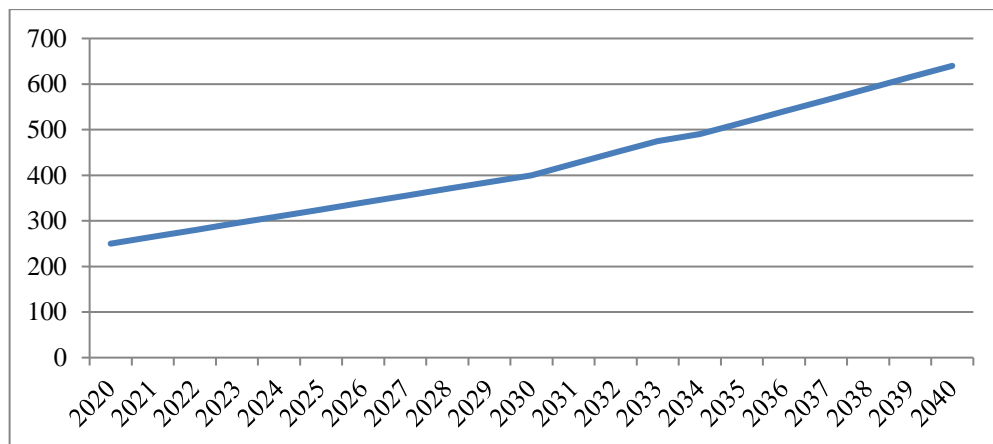


Рис. 3.3. Сума внесків до ПФУ за рік у 2020–2040 рр. (грн)

Джерело: складено автором.

5. Накопичувальні пенсійні виплати. Були підраховані накопичувальні пенсійні виплати, виплати за солідарною системою та разом.

6. Пенсії. Припускаємо, що з 2020 р. по 2022 р. діє солідарна система. У 2023 р. вводиться система умовних внесків. Це означає, що суму внесків, яку людина заробила за 40 років робочого стажу, вона під час виходу на пенсію отримає назад зі ставкою 3,7%. Накопичувальна система вводиться у 2020 р. До 2023 р. згідно з цією моделлю, маємо звичайну стандартну пенсію з постійним темпом зростання. Після 2023 р. стара солідарна ситема (синя) досі зростає, але коли людина вийде на пенсію, вона отримує стандартну пенсію згідно з солідарною системою та суму, яку вона внесла до нової системи умовних внесків (червона). Виходячи з цього, виплати за солідарною системою зменшуються. На рис. 3.4 наведено пенсійні виплати за солідарною системою та за системою умовних внесків.

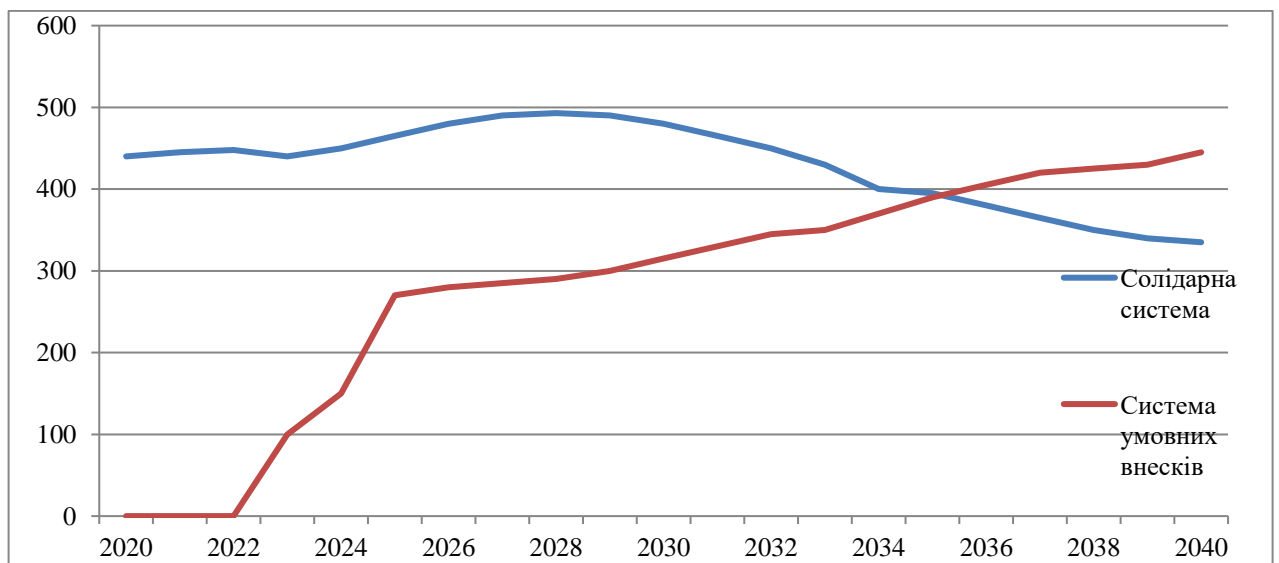


Рис. 3.4. Пенсійні виплати за солідарною системою та системою умовних внесків (грн)

Джерело: складено автором.

7. Матриця пенсійних виплат. Було розраховано пенсійні виплати (усі пенсійні системи разом) на кожну людину за деякий час.

8. Коефіцієнт трансформації накопичувальної системи. Розраховано коефіцієнт трансформації накопичувальної системи, що дорівнює певній сумі пенсій, яку отримують люди після виходу на пенсію згідно з накопичувальною системою. Розраховано пенсійні виплати з накопичувальної пенсійної системи для людей певного віку за деякий час.

9. Коефіцієнт трансформації системи умовних внесків. Було пораховано коефіцієнт трансформації системи умовних внесків, який дорівнює певній сумі пенсій, яку отримують люди після виходу на пенсію згідно із системою умовних внесків. Розраховано пенсійні виплати з пенсійної системи умовних внесків для людей певного віку за деякий час.

10. Солідарна система окремо від системи умовних внесків та накопичувальної системи. Було розраховано пенсійні виплати солідарної системи окремо від інших пенсійних систем.

11. Результати. Підраховано баланс пенсійної системи України. На рис. 3.5 – 3.7 наведено отримані результати.

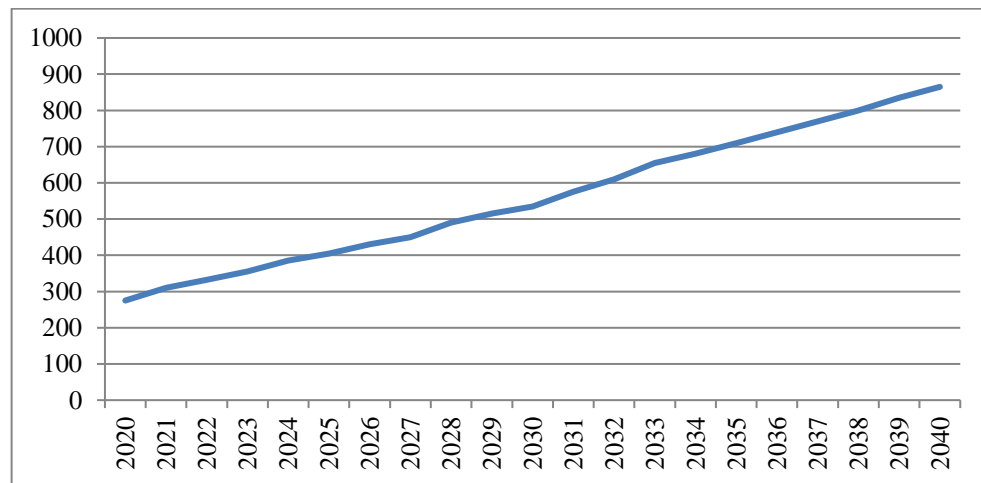


Рис. 3.5. Загальний внесок до ПФУ за 2020–2040 рр. (грн)

Джерело: складено автором.

На рис. 3.5 показано прогноз загальних внесків, отриманих пенсійною системою.

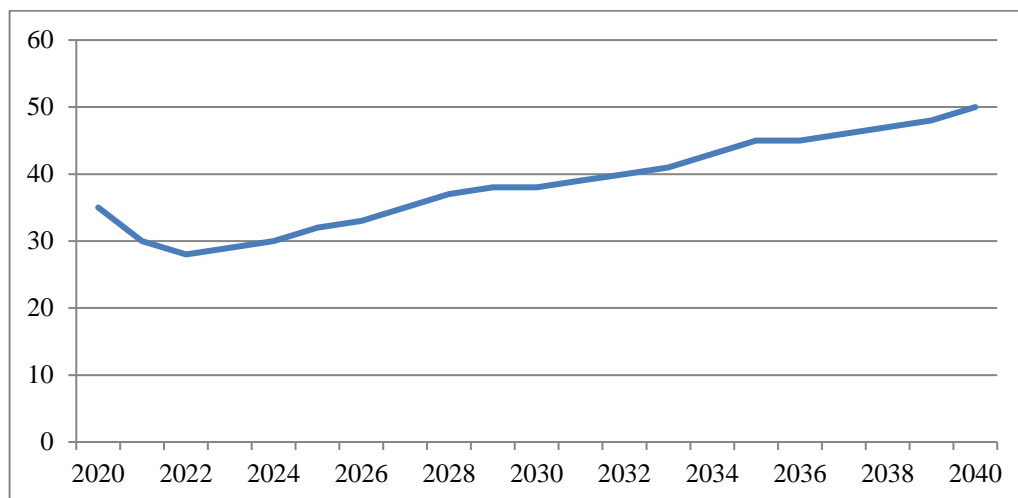


Рис. 3.6. Коефіцієнт заміщення за 2020–2040 рр. (%)

Джерело: складено автором.

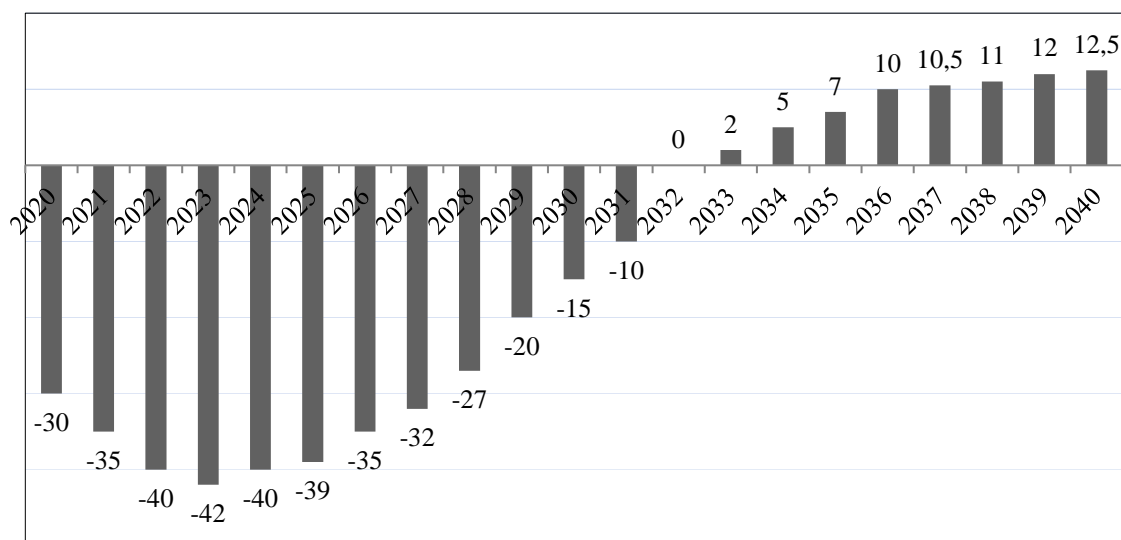


Рис. 3.7. Прогноз сальдо балансу Пенсійного фонду України на 2020–2040 рр. (млрд грн)

Джерело: складено автором.

Встановлено, що за умови впровадження системи умовних внесків та введення накопичувальної системи до солідарної системи можна досягти позитивного сальдо балансу Пенсійного фонду вже через дванадцять років (рис. 3.7).

Коефіцієнт ліквідності пенсійної системи, що є співвідношенням загальних внесків до загальної пенсії, має бути більше 1, якщо система в рівновазі. За 20 років прогнозування коефіцієнт досягає рівня 0,7, що порівняно з початковим на 0,3 більше. Для того, щоб виміряти рівень індивідуальної продуктивності, обчислюємо коефіцієнт заміщення, співвідношення першої пенсії, отриманої до останньої заробітної плати до виходу на пенсію. На рис. 3.6. показано проєкцію цього показника. Як бачимо, коефіцієнт заміщення збільшується та стабілізується на рівні 50%.

Необхідно підкреслити, що в аналізі розглядається лише повна кар'єра людини, тобто 40 років робочого стажу. Якщо замість цього, розглянемо безробіття або відкладене входження в робочу сферу (пізніше 25 років), коефіцієнт заміщення буде ще нижчим, приблизно 35-40%. Тоді проаналізуємо випадок, в якому вкладена частка «а» внесків в фонд. Було обчислено загальний баланс для різних значень «а» для того, щоб знайти кількість років, де можна досягти балансу системи і стану автономії без втручання держави в покриття негативного балансу. Висновки полягають у тому, що мінімальний «а», який робить систему стійкою, становить 0,02, для якого баланс позитивний після 12 років. Результати показано на рис. 3.7.

У цій моделі подано накопичувальну систему та систему умовних внесків для поліпшення стійкості та ефективності державного пенсійного забезпечення, тобто здатність схеми покривати пенсійні зобов'язання в довгостроковій перспективі, враховуючи фактичні та майбутні демографічні показники. Модель була застосована до Пенсійного фонду з особливостями українського населення. Мінімальний компонент, що підлягає розподілу відповідно до припущень, використаних у моделюванні нових вкладників, процентна ставка та вартість боргу, що становить 4% внесків, забезпечують загальний позитивний баланс приблизно через 12 років.

Розглянемо рекурсивну модель «пенсійні стимули». Це солідарна пенсійна система, яка заохочує вихід на пенсію пізніше встановленого законом віку. Ідея цієї моделі полягає в тому що розглядається приклад однієї людини, яка виходить на пенсію в 60 років, та людини, яка виходить на пенсію пізніше, і в той же час запроваджується політика стимулів, спрямована на те, щоб змотивувати людей виходити на пенсію пізніше встановленого законом віку та робиться порівняння між цими людьми.

За допомогою цієї моделі можна розрахувати оптимальний вік виходу на пенсію, де корисність від відкладання виходу на пенсію буде максимальною. Модель розрахована для людей з 60 до 70 років. Щоб змотивувати людей працювати довше пенсійного віку, їхню пенсію буде помножено на спеціальний коефіцієнт. Також буде розраховано внесок, який отримає Пенсійний фонд України, якщо люди будуть виходити на пенсію пізніше, та надано баланс, який покаже, наскільки збільшиться прибуток Пенсійного фонду з однієї людини за рік, якщо вона буде виходити на пенсію пізніше. У табл. 3.2 наведено основні припущення, на яких базується ця модель.

Таблиця 3.2

Припущення моделі «пенсійні стимули»

Припущення	Значення
Середня пенсія у 2017 році	28896
Середня заробітна плата у 2017 році	88066
Середня очікуваність життя після виходу на пенсію у 60 років	14
Рівень інфляції	5%
Пенсійний внесок	22%
Зростання пенсій	5%
Зростання заробітної плати	5%
Коефіцієнт збільшення пенсії	1.11

Джерело: складено автором.

Модель розрахована на період з 2017 до 2030 рр. для людей віком від 60 до 70 років, тобто максимальний період, на який людина може відкласти вихід на пенсію та працювати згідно з моделлю. Цей період дорівнює 10 рокам. Після досягнення 70 років людина має вийти на пенсію.

Для того, щоб розрахувати збільшену пенсію, спочатку була розрахована пенсія для людини, яка виходить на пенсію в 60 років з 2017 до 2030 рр. з врахуванням інфляції. Потім ця звичайна пенсія буде помножена на спеціальний коефіцієнт пенсійного стимулу.

Наступний крок – це проведення дисконтування пенсії, яка буде виплачена у майбутньому. Для того, щоб порівняти гроші сьогодні та їхню вартість у майбутньому, необхідно виконати дисконтування, що є єдиною методикою, яка порівнює вартість різних об'єктів у часі, тобто слід привести теперішню вартість до майбутньої. Для того, щоб це виконати, використовуємо формулу дисконтування.

$$PV=FV/(1+i)^n \text{ або } PV=FV*(1+i)^{-n}, \quad (3.19)$$

де n – кількість періодів дисконтування; i – рівень інфляції; PV – поточна вартість; FV – майбутня вартість.

Потім в цій моделі буде розраховано внесок до Пенсійного фонду України від людей, які вирішили відкласти свій вихід на пенсію та продовжити працювати. Так само має бути зроблено дисконтування внесків для того, щоб порівняти та оцінити їх сьогодні (дод. Г).

Наприкінці цієї моделі буде надано баланс пенсійної системи, який покаже прибутковість або збитковість введення цих стимулів. Розраховано баланс, враховуючи внески людей, які вирішили відкласти свій вихід на пенсію, та спеціальний коефіцієнт, на який помножено стандартну пенсію для людей, які відпрацювали довше встановленого законом віку.

Суму збільшеної пенсії, яку можна отримати додатково до стандартної пенсії, якщо людина виходить на пенсію пізніше встановленого часу, наведено у табл. 3.3.

Таблиця 3.3

Збільшені пенсійні виплати, дисконтовані до 2017 року

Рік виходу на пенсію	Сума збільшеної пенсії (грн)	Співвідношення збільшеної пенсії та стандартної пенсії (%)
60	404547	0
61	416973	3
62	427236	6
63	434713	7
64	438665	8
65	438226	8
66	432383	7
67	419952	4
68	399554	-1
69	369588	-9
70	328194	-19

Джерело: складено автором.

Обґрунтування віку, який є оптимальним для виходу на пенсію, наведено на рис. 3.8.

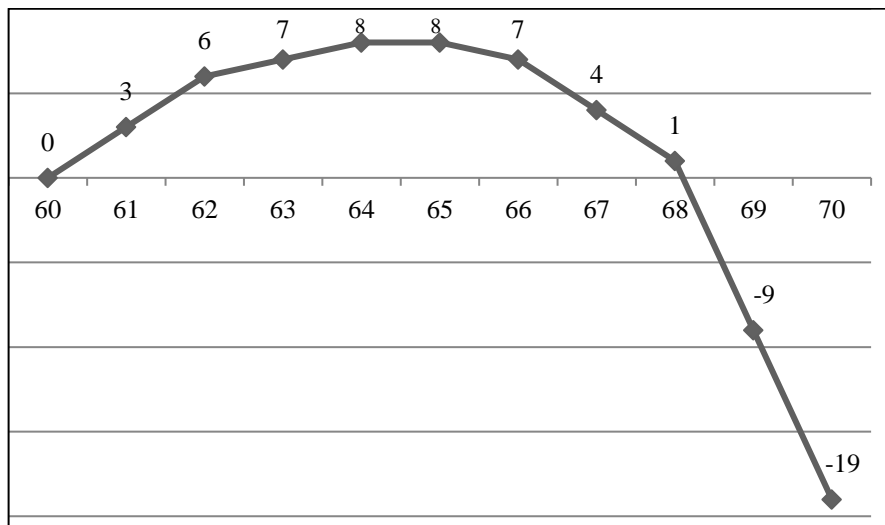


Рис 3.8. Корисність відтермінування виходу на пенсію (%)

Джерело: складено автором.

Отже, з рис. 3.8 видно, що оптимальний вік виходу на пенсію це вік від 64 до 65 років, де стандартна пенсія збільшується на 8%. У цей вік досягається максимальний прибуток від відкладання виходу на пенсію. Зважаючи на цей графік, можна констатувати, що функція корисності від відкладання виходу на пенсію є увігнутою. Напочатку функція корисності зростає, але після досягнення

максимізації корисності вона починає знижуватися за законом спадної прибутковості (економічний закон, який говорить, що понад певні значення факторів виробництва збільшення одного з цих факторів не забезпечує еквівалентний приріст доходу, тобто дохід зростає повільніше, ніж фактор). У нашому випадку маємо таку саму ситуацію, коли настає той момент, коли працювати довше 65 років стає не те щоб прибутковим, а навпаки збитковим. Іншими словами, це означає, що, якщо пенсіонер відкладає свій вихід на пенсію, він отримає збільшену пенсію, але він отримає її меншу кількість років. У певний момент цей ефект стає більшим, ніж ефект від збільшеної пенсії.

З точки зору Пенсійного фонду, в нього немає тієї точки максимізації корисності, після якої державі було б неприбутково, щоб люди виходили на пенсію пізніше. Чим більше людей працюють довше, тим більше внесків вони роблять до Пенсійного фонду. Це означає, що держава має мотивувати людей виходити на пенсію пізніше встановленого законом строку шляхом різних стимулів (надбавки до пенсії, пільги та ін.) (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Внески до Пенсійного фонду України за період 2017–2030 рр.

Рік виходу на пенсію	Сума внесків (грн)	Відсоткове співвідношення
60	0	0
61	19374	0
62	38749	100
63	58123	200
64	77498	300
65	96872	400
66	116247	500
67	135621	600
68	154996	700
69	174370	800
70	193745	900

Джерело: складено автором.

На рис. 3.9 наведено відсоткове співвідношення внесків до Пенсійного фонду. Тут бачимо доволі швидкозростаючу функцію. Пенсійний фонд, який

тільки виплачував пенсії людям, які досягли 60 років, тепер зможе все ще отримувати внески з працюючих людей віком 60 років та старше замість виплати їм пенсії.

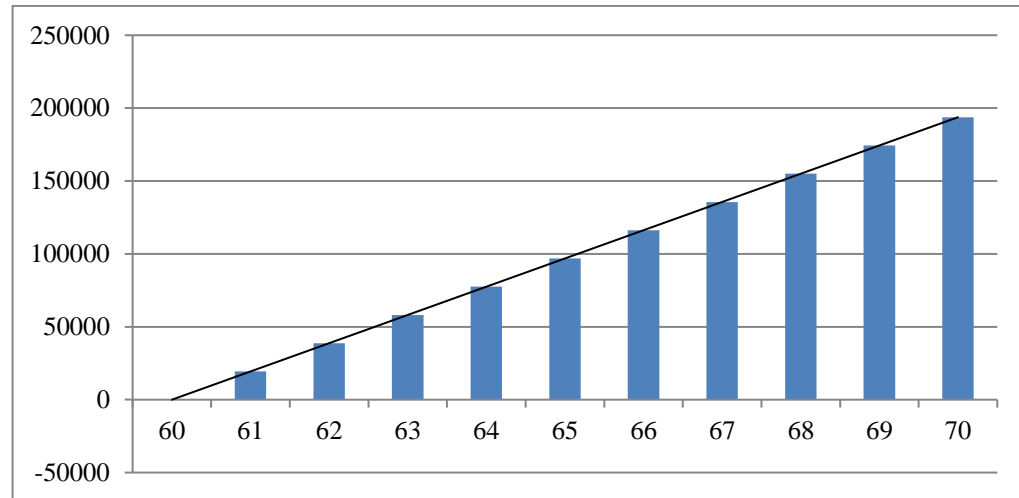


Рис. 3.9. Внески до Пенсійного фонду України за період 2017–2030 рр. (грн)

Джерело: складено автором.

Щоб оцінити прибутковість або збитковість цієї моделі, розглянемо табл. 3.5, яка показує баланс Пенсійного фонду. Незважаючи на те, що Пенсійний фонд має робити додаткові витрати, виплачуючи збільшену пенсію, помножену на спеціальний конфіцієнт, баланс є позитивним. Це означає, що потрібно заохочувати більше людей виходити на пенсію пізніше встановленого строку. Інформацію про баланс Пенсійного фонду наведено у табл. 3.5 та рис. 3.10.

З рис. 3.10 можна побачити зростаючий баланс Пенсійного фонду, а це означає, що ця модель має позитивний вплив на загальну ситуацію з пенсійним забезпеченням та може бути використана на практиці.

Отже, підбиваючи підсумки стосовно цієї моделі, можна побачити два аспекти: перший – стосовно людей, в яких є можливість вийти на пенсію пізніше та збільшити свою пенсію на певний відсоток залежно від кількості років, на яку людина відкладає свій вихід на пенсію; другий – стосовно Пенсійного фонду та внесків, які він зможе отримувати.

Таблиця 3.5

Баланс Пенсійного фонду

Рік виходу на пенсію	Баланс (грн)	Баланс (%)
60	0	0
61	6949	0
62	16060	131
63	27958	302
64	43380	524
65	63193	809
66	88411	1172
67	120217	1630
68	159989	2202
69	209330	2912
70	270098	3787

Джерело: складено автором.

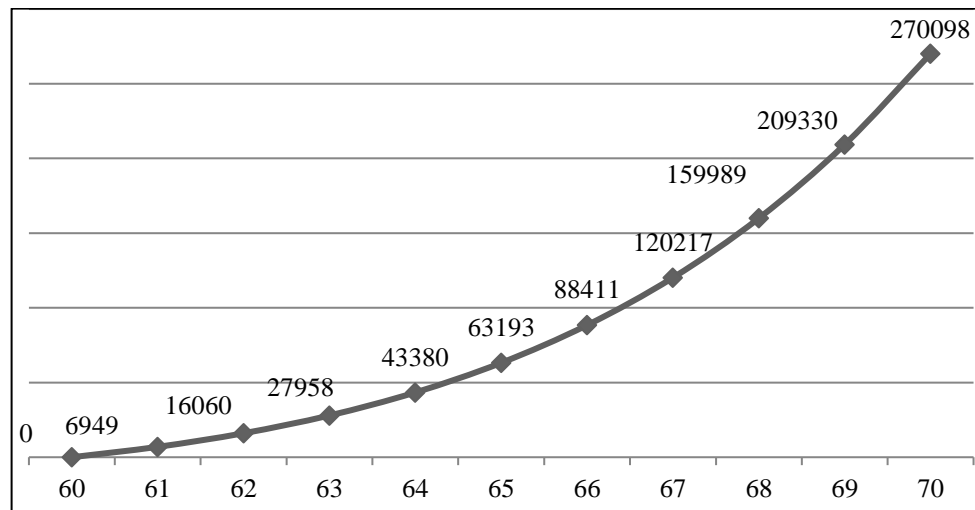


Рис. 3.10. Додатковий дохід Пенсійного фонду України при відтермінуванні виходу на пенсію (грн)

Джерело: складено автором.

Розглядаючи перший аспект, можна сказати, що, якщо людина дотримується здорового способу життя, не має шкідливих звичок, це означає, що тривалість життя її буде довшою, ніж у людини, яка веде шкідливий спосіб життя. Тобто для відносно здорової людини 60 років вихід на пенсію пізніше встановленого часу має сенс з огляду на те, що вона зможе збільшити свою пенсію на 8%, що є досить високим показником.

Розглядаючи другий аспект стосовно внесків до Пенсійного фонду, то мотивування людей виходити на пенсію пізніше шляхом різних стимулів дасть неабиякий додатковий дохід фонду. Незважаючи на те, що фонд повинен виплатити збільшену пенсію людям, які відклали свій вихід на пенсію, внески, які вони платили, все більші, більше ніж пенсія, яку вони отримують, тобто баланс Пенсійної фонду буде позитивним.

У моделі «child incentives» розглянуто проблему гендерного розриву у пенсіях між чоловіками та жінками в Україні. Загальний тренд гендерного розриву у пенсіях за період з 2001 до 2018 рр. поступово збільшувався і в середньому дорівнював майже 30%. У результаті аналізу проблеми гендерного розриву запропоновано до запровадження модель «дитячі стимули» у пенсійне забезпечення України з метою зниження гендерного розриву у пенсіях.

В основі цієї моделі лежить введення надбавки, тобто певної грошової суми, до пенсії жінки за кожну народжену дитину. У ході дослідження було пораховано нову пенсію з надбавкою для жінок з різною кількістю дітей за місяць та за рік з метою порівняння їх між собою та визначення оптимальної кількості дітей для максимізації пенсійних виплат. Було також розраховано відсоткове співвідношення пенсії без надбавки до нової пенсії з надбавкою для жінок з різною кількістю дітей. Наприкінці дослідження визначено оптимальну кількість дітей для жінки для того, щоб максимально збільшити пенсію, а також було зроблено висновки, що за допомогою такої політики заохочування народжуваності у довгостроковій перспективі буде збільшено співвідношення кількості працюючих до кількості пенсіонерів, що є ключовим фактором соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення України.

Нерівність у доступі до економічних ресурсів у похилому віці є доволі великою. Жінки-пенсіонери стикаються з більшим ризиком бідності у похилому віці порівняно з чоловіками. Оцінка гендерних нерівностей у пенсіях та їх

подолання є надзвичайно важливим, оскільки жінки становлять більшість людей у похилому віці через більш високу тривалість життя. Гендерний розрив у пенсіях можна трактувати як суму гендерних нерівностей за все життя, гендерних соціальних норм та стереотипів. Важливо розглянути причину гендерного розриву у пенсіях та знайти ефективне вирішення даної проблеми.

В Україні дослідження гендерних невідповідностей серед осіб похилого віку має особливу актуальність, оскільки нині країна переживає демографічну кризу в поєднанні з прискореним старінням населення. Хоча питання формування соціально-демографічної політики в контексті старіння населення і реформування пенсійної системи перебувають в центрі уваги вітчизняних науковців, гендерні аспекти цих проблем залишаються недостатньо дослідженими і потребують більш глибокого аналізу.

Статеві-вікова структура населення України характеризується значним переважанням жінок у старших вікових групах. Це зумовлено надвисокою смертністю чоловіків працездатного віку та низькими показниками можливості їх дожиття до пенсійного віку. Оскільки середня очікувана тривалість життя жінок є довшою, ніж у чоловіків, більш ймовірно вони доживатимуть до похилого віку і залишатимуться самотніми.

Чисельність самотніх жінок у віці старше 65 років перевищувала чисельність відповідної категорії чоловіків у 5,1 раз, а у віковій групі старше 70 років – в 5,6 раз. У 2017 році кількість жінок на пенсії майже на 3 млн перевищує кількість чоловіків на пенсії. Проблема самотності серед літніх жінок ускладнюється низькою матеріальною забезпеченістю, відсутністю належного соціального захисту, низьким рівнем здоров'я жінок похилого віку, що зумовлює необхідність догляду за хворими та немічними. Самотні жінки пенсійного віку зазнають значно вищого ризику бідності, ніж самотні чоловіки.

Звідси випливає гендерна дискримінація. Назвемо основні прояви гендерної дискримінації: безробіття серед жінок, як приховане, так і зареєстроване, вище, ніж у чоловіків; заробітна плата жінок складає 72,5% від заробітної плати чоловіків; жінка працює на 4-6 годин більше, ніж чоловік, праця в домашньому господарстві не враховується як продуктивна, а тому не оплачується й не враховується в пенсійних схемах; жінки, які мають дітей та перебували в декретній відпустці, стають неконкурентоспроможними на ринку праці, та майже кожна третя дитина виховується одинокою матір'ю. Динаміку середньої пенсії жінок та чоловіків протягом у 2001–2018 рр. наведено у табл. 3.6.

Таблиця 3.6

Динаміка середньої пенсії серед чоловіків та жінок у 2001–2018 рр.

Рік	Середня пенсія чоловіка	Середня пенсія жінки
2001	91,66	86,88
2002	123,9	121,8
2003	159,97	128,84
2004	211,7	159,83
2005	348,88	299,87
2006	417,7	339,51
2007	497,0	337,72
2008	798,9	591,19
2009	942,7	707,03
2010	1039,6	758,91
2011	1156,0	832,32
2012	1252,4	901,73
2013	1464,3	1054,30
2014	1521,6	1186,85
2015	1573,0	1148,29
2016	1690,3	1200,11
2017	1808,9	1266,23
2018	2480	1991

Джерело: розроблено автором за даними [3; 9].

З табл. 3.6 можна побачити, що протягом 18 років середня пенсія чоловіка завжди перевищувала середню пенсію жінки. Одними з причин може бути те, що чоловіки отримували більшу заробітну плату або мали більший стаж. Гендерний розрив у пенсіях чоловіків та жінок наведено на рис. 3.11.

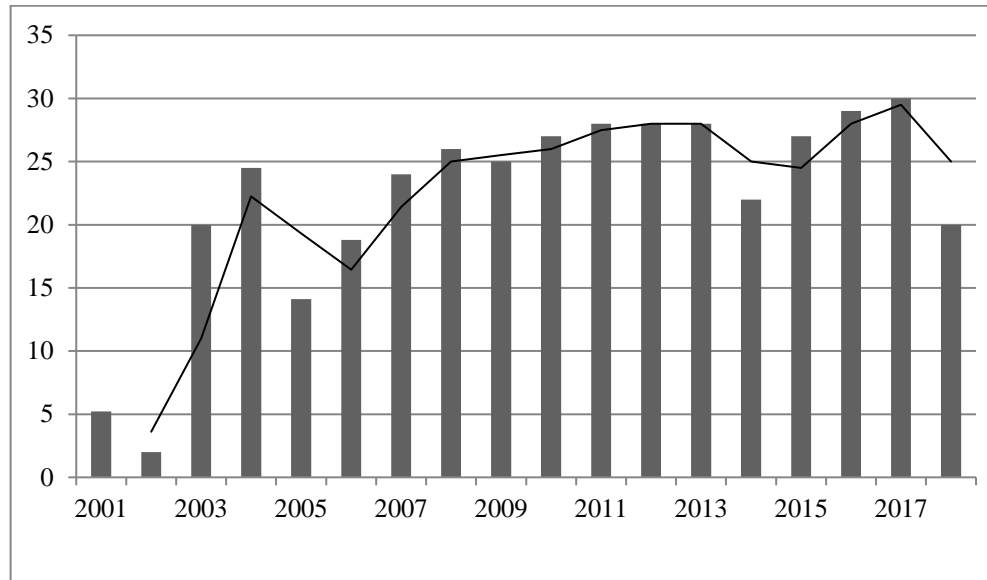


Рис. 3.11. Гендерний розрив між середньою пенсією чоловіків та жінок в Україні у 2001–2018 рр. (%)

Джерело: розроблено автором за даними [133].

Більшість жінок багато часу приділяють домогосподарству та догляду за дітьми, але, на жаль, це деякі фактори, які негативно впливають на їхню пенсію, бо за цей час вони стають неконкурентоспроможними на ринку праці та не можуть претендувати на високу заробітну плату. Тому необхідно вживати заходів, які зможуть зменшити гендерну нерівність у пенсіях для жінок.

Розглянемо наступну модель «child incentives». Ідея цієї моделі полягає у такому: ввести додаткову доплату до пенсії матері за кожну дитину. Це зможе змотивувати жінок народжувати дітей, тим паче зараз у країні народжуваність значно на низькому рівні, тому держава має заохочувати жінок народжувати дітей. Зменшення народжуваності впливає на пенсійну систему, рівень ВВП. Також у цій моделі передбачено штраф за відсутність дітей взагалі. Модель розрахована на 12 років. Припущення моделі наведено у табл. 3.7.

Модель складається з таких етапів:

1. Спочатку розраховано надбавку до пенсії на певну кількість дітей.
2. Обраховано надбавку до пенсії за 12 років.

Таблиця 3.7

Припущення моделі «child incentives»

Припущення	Значення
Надбавка до пенсії (грн) з кожною наступною дитиною	
Жодної дитини	-110
Перша дитина	250
Друга дитина	250
Третя дитина	300
Четверта дитина	350
П'ята дитина і більше	400
Інші параметри моделі:	
Інфляція	5%
Середня пенсія	2408,02
Мінімальна пенсія для людей зі стажем менше 20 років	1000
Максимальний робочий стаж	35

Джерело: розроблено автором.

3. Розраховано нову пенсію з надбавкою в місяць.
4. Розраховано нову пенсію з надбавкою за 12 років.
5. Підраховано співвідношення пенсії без надбавки до нової пенсії з надбавкою (рис. 3.12).

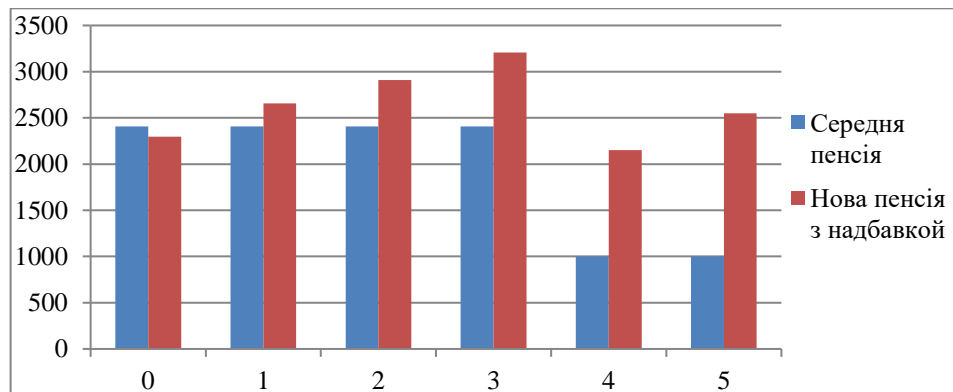


Рис. 3.12. Середня та нова пенсія (грн)

Джерело: розроблено автором.

Показники на рис. 3.12 підтверджують вже отримані результати, а саме, що оптимальна кількість дітей для максимізації пенсійних виплат за цією моделлю становить три дитини. Різниця між пенсією у жінки без жодної дитини та пенсією

у жінки з трьома дітьми дорівнює 131,040 грн за рік. Дану модель можна також адаптувати для чоловіків, якщо вони забажають піклуватися за дитиною.

Отже, з огляду на отримані результати можна зробити висновок, що оптимальна кількість дітей на жінку дорівнює 3. Маючи 3 дитини, вона максимізує свою пенсію. За допомогою такої політики держава зможе зупинити зниження народжуваності, що буде мати позитивний вплив на солідарну пенсійну систему країни та у перспективі відновити співвідношення кількості працюючих на кількість пенсіонерів (3:1).

Розглянемо, як зміниться рівень соціально-економічної ефективності після введення даних реформ. Побудуємо чотири сценарії: розрахуємо рівень соціально-економічної ефективності після введення першої моделі (введення накопичувальної системи та системи умовних внесків до солідарної системи); розрахуємо рівень соціально-економічної ефективності після введення другої моделі «Пенсійні стимули»; розрахуємо рівень соціально-економічної ефективності після введення третьої моделі «child incentives»; розрахуємо рівень соціально-економічної ефективності після введення трьох моделей разом

Розрахунки зроблено за формулою (1.7) на 20 років, і застосовано формули екстраполяції та дисконтування. На рис. 3.13, 3.14, 3.15, 3.16, 3.17 та 3.18 відображено розрахунки соціально-економічної ефективності за чотирма сценаріями.

З цих розрахунків бачимо, що спочатку введення реформи соціально-економічна ефективність пенсійного забезпечення погіршується, бо необхідний час для накопичення коштів та налаштування системи, але через 12 років рівень соціально-економічної ефективності стрімко покращується.

Для того, щоб поррахувати соціально-економічну ефективність пенсійного забезпечення після введення другої моделі, треба зробити декілька припущень.

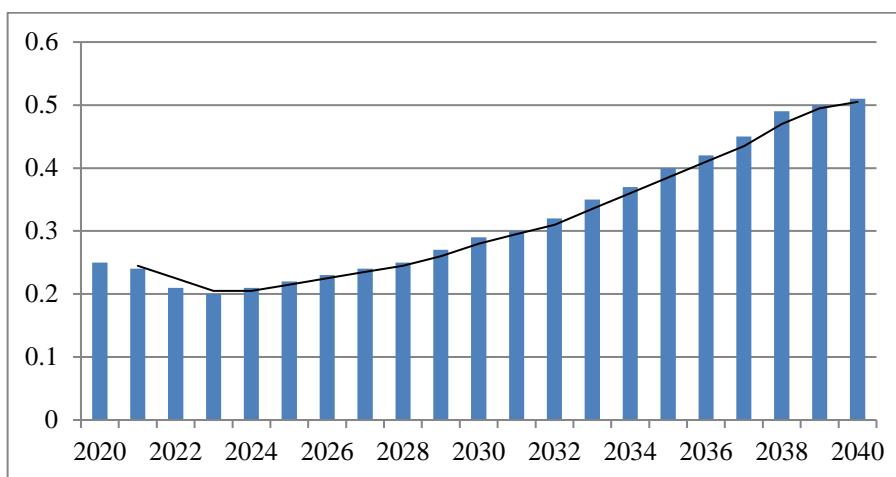


Рис. 3.13. Соціально-економічна ефективність пенсійного забезпечення України після запровадження першої моделі

Джерело: розроблено автором.

Оскільки відтермінування виходу на пенсію – це індивідуальне рішення людини, то можемо тільки припустити, яка кількість людей захоче відкласти свій вихід на пенсію і на який період часу.

Пропонуємо 3 сценарії (рис. 3.14–3.18):

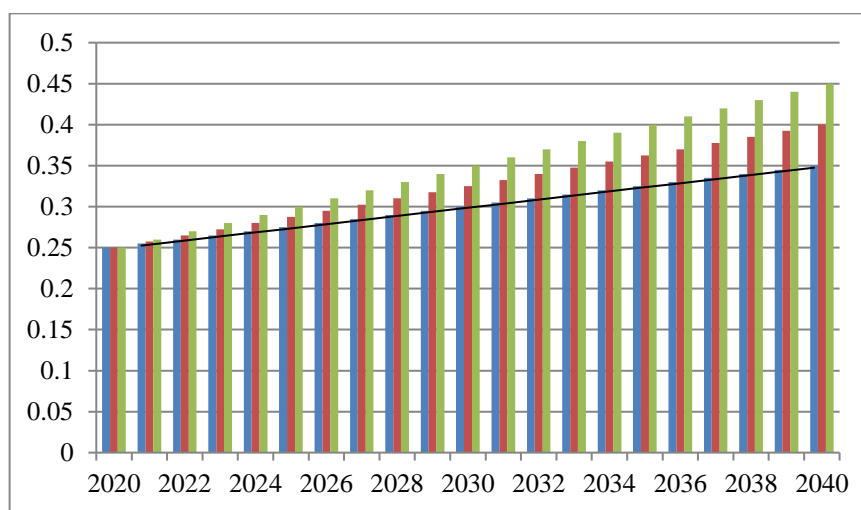


Рис. 3.14. Соціально-економічна ефективність пенсійного забезпечення України після запровадження другої моделі за першим сценарієм

Джерело: розроблено автором.

1. Відкладання виходу на пенсію на 1 рік:
 - 1.1. 15% людей вирішили відкласти свій вихід на пенсію на 1 рік.
 - 1.2. 20% людей вирішили відкласти свій вихід на пенсію на 1 рік.
 - 1.3. 25% людей вирішили відкласти свій вихід на пенсію на 1 рік.
2. Відкладання виходу на пенсію на 3 роки:
 - 2.1. 15% людей вирішили відкласти свій вихід на пенсію на 3 роки.
 - 2.2. 20% людей вирішили відкласти свій вихід на пенсію на 3 роки.
 - 2.3. 25% людей вирішили відкласти свій вихід на пенсію на 3 роки.
3. Відкладання виходу на пенсію на 5 років:
 - 3.1. 15% людей вирішили відкласти свій вихід на пенсію на 5 років.
 - 3.2. 20% людей вирішили відкласти свій вихід на пенсію на 5 років.
 - 3.3. 25% людей вирішили відкласти свій вихід на пенсію на 5 років.

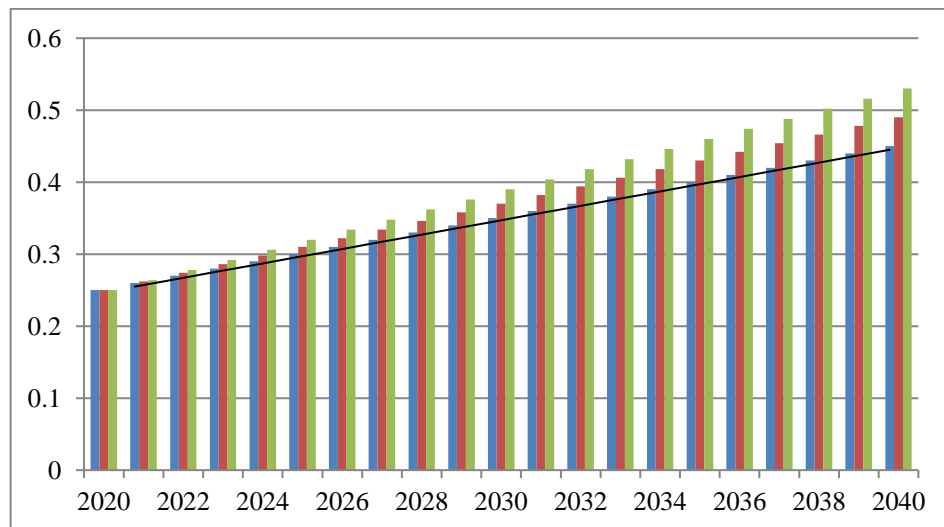


Рис. 3.15. Соціально-економічна ефективність пенсійного забезпечення

України після запровадження другої моделі за другим сценарієм

Джерело: розроблено автором.

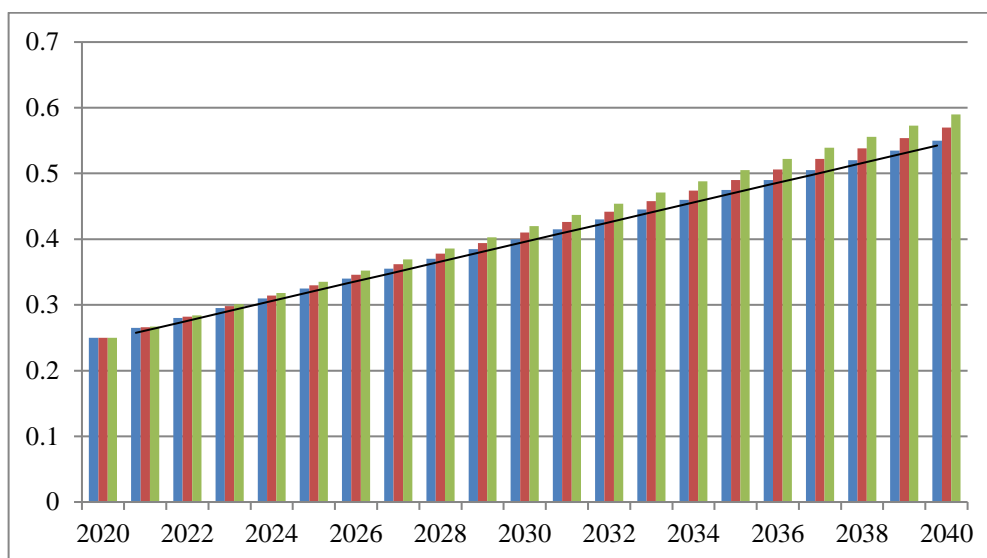


Рис. 3.16. Соціально-економічна ефективність пенсійного забезпечення України після запровадження другої моделі за третім сценарієм
Джерело: розроблено автором.

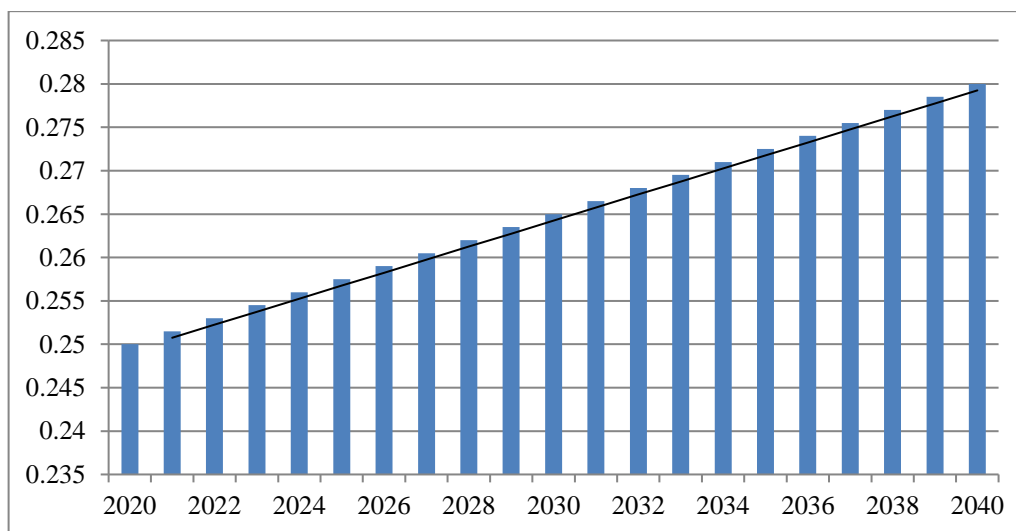


Рис. 3.17. Соціально-економічна ефективність пенсійного забезпечення України після запровадження третьої моделі
Джерело: розроблено автором.

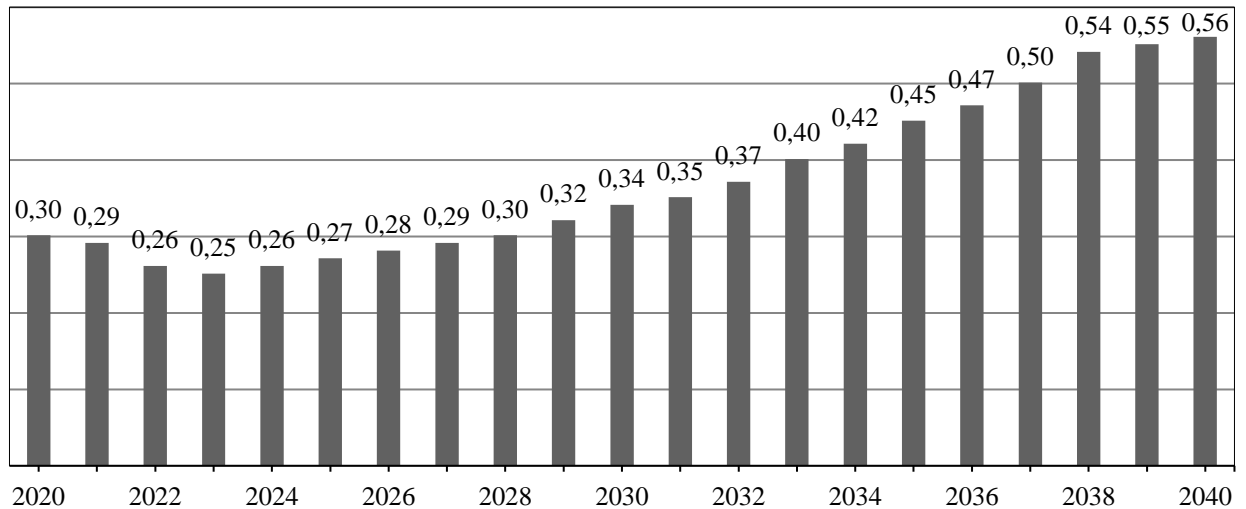


Рис. 3.18. Соціально-економічна ефективність пенсійного забезпечення в Україні у результаті використання першої та другої рекурсивних моделей разом
Джерело: розроблено автором.

Отже, можна дійти висновку, що запропоновані моделі можуть допомогти покращити рівень соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення громадян України. Після впровадження рекурсивних моделей можна досягти підвищення рівня соціально-економічної ефективності більш ніж у 2 рази за 20 років, а саме з 0,25 до 0,562.

3.2. Введення накопичувального рівня у пенсійну систему України: очікування й соціально-економічні наслідки

Кожна працююча людина хоча б раз у житті замислювалася про свою майбутню пенсію, про її розмірі і про те, як її можна збільшити. І тут є що аналізувати, адже, щоб в майбутньому отримувати гідну пенсію, необхідно заздалегідь подбати про її формування. Криза пенсійних систем, що розвивається в багатьох країнах світу, привернула увагу до питань створення

«оптимальної» пенсійної системи і змусила пильніше придивитися до досвіду функціонування пенсійних систем, побудованих на різних принципах.

За великим рахунком, на сьогодні є всього дві альтернативні системи: розподільна пенсійна система, базована на принципі солідарності поколінь, і накопичувальна пенсійна система. Поки не існує єдиної думки про те, який же шлях реформування пенсійної системи є найкращим. І розподільна, і накопичувальна моделі мають свої недоліки і переваги, які, у свою чергу, не завжди бувають безперечними.

Для того, щоб виявити та зрозуміти соціально-економічні наслідки введення накопичувального рівня у пенсійну систему України, необхідно зробити аналіз накопичувальної пенсійної системи, тобто визначити її плюси та мінуси.

Плюси накопичувальної пенсії:

– Можливість великих відсотків прибутку. Це відбувається за рахунок більш високого прибутку фондів від угод з цінними паперами, і якщо ці угоди виявляються вигідними, то, відповідно, людина, яка вклала свою вільну частину пенсії в цей фонд, отримує більший прибуток.

– Спадкування. За передчасної кончини людини вся вільна частина пенсії дістається у спадок її найближчим родичам – дружині, дітям, батькам. Якщо ж таких немає, то на неї можуть претендувати більш далекі родичі. Але є відмінність спадкування цієї частини пенсії від спадкування за заповітом – за жодних умов вона не може бути успадкована третіми особами.

– Додаткове збільшення пенсії. Завдяки програмі співфінансування у людей є можливість збільшення своєї накопичувальної частини шляхом залучення додаткових грошових коштів.

Розглянемо ефект впливу накопичувальної системи на пенсійну систему країни, за Дж. Саксома і А. Уорнером. Зокрема головний ефект від впровадження накопичувальної системи, як правило, вбачають в отриманні державою в розпорядження пенсійних внесків – значних грошових сум і на довгий термін.

Підтвердженням цієї думки є, зокрема, дослідження Дж. Сакса і А. Уорнера, які показали, що серед країн, які мали середні темпи зростання ВВП на душу населення понад 5% в рік протягом останніх 10 років, норма заощаджень стійко перевищувала 25% ВВП [221].

Але з цього приводу існує й інша точка зору, згідно з якою переведення пенсійної системи на накопичувальні принципи не призводить до підвищення норми накопичення, вираженої у вигляді відсотка від національного доходу. Це пов'язано з тим, що в період переходу до накопичувальної пенсійної системи страхові відрахування, як правило, вище, ніж в розподільній, тому що держава змушена виплачувати вже призначені пенсії, а отже, можливості збільшення прибутків у населення є дуже низькими. Крім того, наявність капіталів в країні аж ніяк не відповідає рентабельним інвестиціям. До сильних сторін накопичувальної системи часто відносять і те, що вона, встановлюючи жорстку залежність розміру пенсії від величини пенсійних внесків, сприяє посиленню відповідальності працівників за матеріальне забезпечення своєї старості і, відповідно, підвищує їх зацікавленість в легалізації своїх заощаджень.

Але, з іншого боку, введення накопичувальної системи з дуже великою ймовірністю буде означати одночасне посилення впливу багатьох недоліків у сфері зайнятості на матеріальне становище людей в старості.

До недоліків розподільної моделі слід, у першу чергу, віднести дуже високий рівень її залежності від демографічних факторів, а точніше – від співвідношення чисельності зайнятих і одержувачів. Так, на думку експертів, «безкризове існування розподільної системи забезпечується при пропорції 10 платників – 1 отримувач».

Накопичувальна пенсійна система також не зовсім вільна від впливу демографічного чинника через те, що при цій системі виплата пенсій «безпосередньо пов'язана з отриманням прибутку від капіталу, створеного активно працюючим населенням».

Дискусія про недоліки й переваги обох розглянутих систем пенсійного забезпечення йде досить жваво, але єдиної точки зору поки немає. Це не дивно, оскільки обидві ці системи вирішують одне завдання – як найефективніше поділити національний дохід між працюючим населенням і пенсіонерами – різними способами, і жодна з цих систем не має вирішальних переваг.

Вибір напрямів реформування пенсійної системи має здійснюватися з урахуванням її майбутньої ефективності.

Останнім часом Уряд України почав потужну рекламно-пропагандську кампанію з впровадження так званої накопичувальної пенсійної системи вже в 2017 році, у Верховній Раді зареєстрований відповідний урядовий проект Закону України. Однак експерти міжнародних фінансових установ радять керівництву України утриматися від введення накопичувальної пенсійної системи, зокрема про це йдеться в листі МВФ.

Розглянемо деякі застереження щодо впровадження накопичувальної системи загальнообов'язкового державного пенсійного страхування:

1. В умовах економічної кризи під питанням ефективності розміщення і використання коштів на накопичувальних рахунках.

За експертними оцінками і з досвіду інших країн, інвестування коштів накопичувальної пенсійної системи буде ефективним за умови, якщо інвестиційний дохід від інвестування пенсійних активів буде перевищувати рівень інфляції за рік мінімум на 2%.

2. Відсутність інструментів гарантування збереження коштів пенсійних накопичень громадян і дієвого контролю за їх розміщенням і використанням.

При тому, що накопичувальна система пенсійного страхування є загальнообов'язковою і державною, такими інструментами могли б бути:

– створення централізованого гарантійного фонду. При цьому, за розрахунками експертів, це збільшує вартість адміністрування на 1 - 2,5%;

– посилення вимог до компаній з управління пенсійними активами, зокрема в частині формування ними власного резервного фонду.

3. Не встановлено обмеження адміністративних витрат.

Кошти накопичувальної системи пенсійного страхування використовуються, зокрема для оплати: послуг компаній з управління активами накопичувального фонду, зберігача накопичувального фонду або відповідного недержавного пенсійного фонду; після проведення планової аудиторської перевірки виконавчої дирекції Пенсійного фонду з адміністрування накопичувального фонду; адміністрування недержавного пенсійного фонду.

Як свідчить досвід країн, в яких тривалий час функціонує другий рівень пенсійного забезпечення в накопичувальній системі пенсійного страхування, високі адміністративні витрати призводять до низького рівня результатів довгострокового інвестування та до зменшення розміру пенсійних виплат. Розглянемо ефекти введення накопичувальної пенсійної системи на прикладах таких країн, як Аргентина, Угорщина та Польща.

а) Аргентина.

За 14 років функціонування накопичувальної системи третина загальної суми внесків пішла на адміністративні витрати. Середня реальна ставка інвестиційного доходу склала 9,9%, однак з урахуванням адміністративних витрат показник інвестиційного доходу часто мав від'ємне значення;

б) Угорщина.

Накопичувальна система пенсійного страхування припинила існування. 25 жовтня 2010 р. парламент Угорщини призупинив сплату внесків на індивідуальні рахунки працівників в системі другого рівня і санкціонував переведення коштів другого рівня до солідарної системи першого рівня. Причиною її ліквідації був занадто високий рівень довгострокових витрат угорської пенсійної системи;

в) Польща.

Основною проблемою довгострокового інвестиційного доходу на другому рівні були надзвичайно високі адміністративні витрати. У 2010 р. уряд приступив до дій зі зниження адміністративних витрат, які були зменшено у 2 рази. Зменшення частини внесків до солідарної пенсійної системи відбулося за рахунок їх перерозподілу до накопичувальної системи. Це призвело до збільшення дефіциту пенсійного фонду і фондів соціального страхування.

Виходячи з цього, можна дійти висновку, що накопичувальна частина пенсії має як недоліки, так і переваги. Але, на думку автора, накопичувальна система буде мати позитивний ефект, тому що зможе зменшити тиск на солідарну пенсійну систему, акумулювати внески та диверсифікувати ризики.

3.3. Напрями вдосконалення соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення та результати проведення пенсійних реформ

Розпочата пенсійна реформа в Україні покликана розставити всі пріоритети і вирішити головне завдання – підвищення життєвого рівня пенсіонерів. Уряд України продовжує посилювати нормативи щодо пенсійної реформи. Напрями удосконалення пенсійного забезпечення і пропозиції щодо вдосконалення пенсійної системи у наведено табл. 3.8.

За останні роки в пенсійній сфері стався справжній прорив, було прийнято велику кількість законів і законодавчих актів, що стосуються пенсійної системи, завдяки яким стало можливим приступити до реалізації пенсійної реформи в Україні. Найближчим часом Уряду треба буде вирішити ряд пенсійних проблем. До головних проблем пенсійної системи належать:

1. Складна демографічна ситуація.
2. Проблема збільшення базової «соціальної» пенсії до рівня прожиткового мінімуму.
3. Нерозвиненість добровільного пенсійного страхування.

Таблиця 3.8

Напрями та можливості удосконалення пенсійного забезпечення

Напрями	Можливість
Індексація виплат	Регулярно підвищувати рівень пенсійних виплат
Автоматизація роботи Пенсійного фонду	Відслідковувати всі відрахування в ПФ; отримати розрахунок майбутньої пенсії; оформити пенсію в найближчому відділенні ПФ або Центрі надання адмінпослуг незалежно від місця знаходження або реєстрації; одержувати необхідні довідки та інші документи без відвідування відділень ПФ
Розробка механізму, що дозволяє підвищити пенсії тим, хто мав великий стаж, але маленьку зарплату	Встановити справедливість між внесками та пенсійними виплатами
Запровадити у дію другий рівень пенсійної системи	Можливість накопичувати та диверсифікувати ризики
Не піднімати пенсійний вік	Можливість почекати, поки зросте тривалість життя українців
Створити реєстри (Єдиний реєстр застрахованих осіб в ПФ, де зібрана інформація про всіх пенсіонерів і працюючих українців: розмір пенсії або пенсійних внесків, трудовий стаж)	Бачити врахований трудовий стаж

Джерело: розроблено автором.

Принципи пенсійної реформи мають бути стабільними, принаймні протягом життя одного покоління. Ціна помилок при підготовці та впровадженні пенсійних нововведень дуже висока. Коригування законодавства в цій сфері вже на другий рік після його запуску свідчить про серйозні прорахунки.

Перше і головне на сьогодні завдання – це роз'яснювати народу сенс, причини, цілі та механізми пенсійної реформи. Друге завдання – це максимально зменшити рівень корупції та тіньової економіки, в результаті чого більше людей будуть платити єдиний соціальний податок із своєї заробітної плати, бо це є джерелом ресурсів для солідарної та накопичувальної пенсійних систем.

Третє завдання держави полягає в необхідності боротися з проблемними і вузькими місцями реформи шляхом нормальної політичної діяльності, громадської критики, розробки нових законопроектів, пропозиції нових технологій роботи ПФУ. Четверте завдання полягає у пропозиції ринку якісних довгострокових інвестиційних проектів, щоб в них можна було вкласти кошти пенсійних накопичень.

П'яте завдання держави є «соціальним», яке полягає в тому, що середньо- і високооплачувані працівники повинні або додатково збирати собі на пенсію самі, або отримувати надбавку до пенсії завдяки корпоративним пенсійним програмам, які їх роботодавці можуть здійснювати через недержавні пенсійні фонди та страхові компанії. Організувати такі програми і чесно їх фінансувати – це і є п'яте завдання держави.

На даний час державна пенсійна система України переживає кризу, яка знаходить відображення в мінімальному розмірі пенсії у відношенні до прожиткового мінімуму непрацездатного населення і у відношенні до високих страхових тарифів. Для вирішення проблем кризового стану можливі два шляхи: збільшення надходжень до Пенсійного фонду або вдосконалення пенсійної системи.

Вирішення проблеми першим шляхом є проблематичним, тому що в країні склалося несприятливе співвідношення чисельності платників пенсійних внесків і пенсіонерів через зменшення чисельності зайнятих в народному господарстві, а також ухилення від сплати податків значного числа платників податків.

Другий шлях – це реформування пенсійної системи, що може виявитися складнішим, але більш прийнятним при наявності певних умов: досягнення заданих цілей і визначення основних етапів.

Мета пенсійної реформи має включати вирішення таких проблем: створення передумов для сталого розвитку пенсійного забезпечення на основі державного

пенсійного страхування; вдосконалення системи управління пенсійним забезпеченням. Основні етапи реформування наведено у табл. 3.9.

Таблиця 3.9

Етапи реформування пенсійного забезпечення

Етапи реформування	Наслідки
Оптимізація розміру трудових і соціальних пенсій	Виплачуються тим пенсіонерам, які сформували достатні пенсійні заощадження
Розробка схем обов'язкових пенсійних внесків працюючого населення	Будуть накопичуватися на наявних пенсійних рахунках у недержавних пенсійних фондах
Внесення добровільних пенсійних заощаджень населення в недержавні пенсійні фонди	Зменшать тиск на солідарну пенсійну систему

Джерело: розроблено автором.

Другий етап передбачає розвиток недержавного пенсійного забезпечення, яке є додатковим до державного і здійснюється у формі додаткових професійних пенсійних систем окремих підприємств, галузей економіки, територій, а також в формі пенсійного страхування громадян, які здійснюють накопичення коштів на додаткове пенсійне забезпечення.

На третьому етапі внесення добровільних пенсійних заощаджень в недержавні пенсійні фонди залежить від фінансової стабільності економіки.

З узагальнення всього розглянутого вище випливає, що схема пенсійного забезпечення України потребує подальшого реформування відповідно до світових стандартів.

Для розвитку вітчизняної пенсійної системи потрібно створити нову інституційну базу, що пропонує визначення макроекономічних пропорцій і механізмів перерозподілу для кожного інституту пенсійної системи на основі встановлення державних соціальних стандартів. При цьому має бути обґрунтування оптимальної частки валового внутрішнього продукту, що використовується на пенсійне забезпечення як в цілому, так і за окремими пенсійними інститутами на довгострокову перспективу з урахуванням вдосконалення механізмів, їх зв'язку із системою заробітної плати і доходів, умовами найму та віком виходу на пенсію.

Тут держава має проводити активну політику у сфері зайнятості щодо створення робочих місць, заохочення малого бізнесу, розробки дієвих механізмів делегування повноважень регіональних, державних структур громадянського суспільства, підвищення відкритості прозорості інформаційного забезпечення [151].

Необхідно розуміти, що пенсійне забезпечення є ядром всієї системи соціального захисту населення, які зачіпають інтереси практично кожного громадянина. Від того, наскільки прозорі будуть схеми пенсійних відрахувань, зрозумілий порядок обчислення пенсій, залежить загальний настрій суспільства на проведення або відторгнення реформ. Разом з тим плутанина в обов'язковому пенсійному страхуванні тільки наростає.

Що стосується недержавних пенсійних фондів, то до них існує недовіра багатьох громадян, оскільки ці фонди ще не зарекомендували себе як надійні, сумлінні та вигідні населенню фінансові посередники.

Необхідно виконувати дві основоположні умови:

– індивідуальний внесок і прибуток з нього кожного клієнта недержавного пенсійного фонду мають бути застраховані незалежною і солідною страховою

компанією. Інакше кажучи, страхуванню підлягають не тільки інвестиційні ризики фонду, а й індивідуальні вкладення клієнтів;

– темпи інфляції мають бути відносно невисокими. Недержавні пенсійні фонди здатні при вмілому веденні справи принести доход, який можна порівняти за величиною з прибутком, одержуваним від ефективного використання у виробництві досягнень науково-технічного прогресу, або, в більш загальному плані, з інноваційними надприбутками.

Беручи до уваги пенсійні реформи, які вже були запроваджені державою, і зважаючи на стан пенсійного забезпечення, можна зробити висновок, що попередні реформи були не дуже ефективними, тому що, на нашу думку, не було дотримано певної процедури введення реформи та не підготовлено необхідні ресурси для запровадження ефективної реформи. У результаті здійсненого дослідження запропоновано поетапну схему запровадження пенсійної реформи та заходи, метою яких є покращання соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення громадян України (дод. А).

Висновки до розділу 3

На підставі опрацьованих матеріалів розділу 3 зроблено такі висновки:

1. Більшість нинішніх пенсіонерів отримують пенсію, яка виплачується за системою державного пенсійного забезпечення. При розвитку пенсійної системи спостерігається хвилеподібність, циклічність та взаємозалежність реформ в політичній, економічній та соціальній сферах. Усі ці негативні процеси в пенсійній системі розгортаються через зростання демографічного навантаження на працездатне населення, невисокі заробітні плати для більшості зайнятого населення і тіньову економіку .

2. Обґрунтовано твердження, що основною метою пенсійної системи є забезпечення достатніх, прийнятних з точки зору витрат, стійких і надійних пенсійних виплат при одночасній реалізації програм підвищення добробуту населення з урахуванням специфіки країни. Розвиток пенсійної системи в Україні має взаємоузгоджуватися з розвитком системи публічних фінансів, системи оподаткування, соціальної політики та фінансового ринку.

Запропоновано інноваційну модель пенсійної системи України, на базі якої можуть бути отримані сценарії розвитку пенсійної системи. Ця модель може бути покладена в основу перебудови пенсійної системи. При моделюванні поведінки пенсійної системи визначено чинники, які впливають на її стійкість, соціально-економічну ефективність, рівень доходів та витрат. Визначено, що стійкість пенсійної системи залежить від усього комплексу функціонування держави: соціально-економічного розвитку, ефективності врядування, нормативно-правової бази, культурно-морального виховання, суспільно-політичної стабільності та ін.

Основні положення і результати дослідження розділу 3 наведено у двох статтях у наукових фахових виданнях [30; 37], збірниках матеріалах науково-практичних конференцій в Україні, а також у журналах, які входять до міжнародних наукометричних баз [31; 190; 191].

ВИСНОВКИ

У дисертаційній роботі вирішено важливе наукове завдання щодо обґрунтування теоретико-методичних та прикладних засад соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення громадян України. У результаті проведених досліджень було отримано такі висновки:

1. На підставі систематизації поглядів науковців щодо визначення соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення у роботі уточнено трактування цього поняття. Розглядаючи соціально-економічну ефективність як здатність забезпечувати обсяги ресурсів, достатніх для виконання грошових зобов'язань перед пенсіонерами та іншими громадянами, які мають право отримувати пенсійні виплати, встановлені діючим законодавством, за умов забезпечення збалансованості і довгострокової фінансової стійкості пенсійного забезпечення, уможливлено виявлення «зрівняння» пенсійних виплат серед громадян через соціальний дисбаланс в Україні.

2. У ході дослідження доведено доцільність виконання державним пенсійним забезпеченням функції регулювання економіки шляхом вилучення частини доходів працюючих, гіпотетично більш багатих суб'єктів, порівняно з пенсіонерами, та перерозподілу цих грошей на користь пенсіонерів й інших осіб, що отримують пенсійні виплати та мають нижчі доходи. Встановлено, що за таким підходом зменшується частка заощаджень у валовому внутрішньому продукті та зростає частка споживання, тим самим збільшуючи обсяги продажів й валового внутрішнього продукту, відповідно. Зростання ВВП, у свою чергу, стимулює збільшення доходів та пенсійних виплат, забезпечуючи циклічність відтворювального процесу. Це підтвердило гіпотезу, яка полягає в тому, що стабільно працююча пенсійна система підсилює дію мультиплікатора витрат і економічного зростання за кейнсіанським сценарієм.

3. Удосконалений теоретико-методичний підхід до розрахунку рівня пенсійного забезпечення дозволив встановити за рахунок порівняння коефіцієнта заміщення, розрахованого на підставі середньої пенсії та заробітної плати, з коефіцієнтом, визначеним за відповідними медіанними показниками, ступінь забезпечення існуючою системою пенсійного забезпечення відповідності між обсягами пенсійних внесків особи та рівнем її пенсійного забезпечення.

Доведено, що система пенсійного забезпечення є неефективною у разі, якщо коефіцієнт заміщення, отриманий за медіанними показниками, менше коефіцієнта, розрахованого за середніми показниками. Встановлено, що медіанний коефіцієнт заміщення у 2010–2020 рр. зменшився до 25%, а соціально-економічна ефективність пенсійного забезпечення в досліджуваному періоді знизилася з 0,5 до 0,25.

4. Узагальнення факторів, які суттєво впливають на стан Пенсійного фонду, та визначення кількісних параметрів їх впливу дозволили виявити ефекти впливу на видатки та доходи Пенсійного фонду. Встановлено, що за збільшення коефіцієнта залежності від старості на 10% зростають видатки Пенсійного фонду у середньому на 11,6%. 10-відсоткове зростання рівня безробіття призводить до збільшення пенсійних видатків на 14,8% та зменшення пенсійних доходів на 1,3%. Збільшення ставки пенсійного внеску на один відсоток зменшує доходи Пенсійного фонду на 0,5%. Доведено, що результати є статистично значущими на рівні 1%, 5 та 10%. Виявлено, що збільшення коефіцієнта залежності від старості забезпечує позитивний ефект впливу на пенсійні видатки, а збільшення ставки пенсійного внеску має негативний ефект впливу на пенсійні доходи. Аргументовано, що у середньому зростання валового внутрішнього продукту на 1% приводить до збільшення пенсійних доходів на 0,2% та до зменшення видатків Пенсійного фонду на 3,82%.

5. З метою упорядкування оцінювання соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення доповнено його класифікацію за рахунок введення ознаки «за динамікою соціально-економічної ефективності». Це дозволило виокремити прогресуюче або регресуюче пенсійне забезпечення. У 2014–2020 рр. пенсійне забезпечення громадян України характеризується як регресуюче в результаті щорічного зменшення рівня соціально-економічної ефективності. Зроблено висновок щодо зв'язку регресуючого стану пенсійного забезпечення та загрози його руйнування, що довело необхідність проведення реформ у сфері пенсійного забезпечення.

6. Доведено важливість реформування пенсійної системи за розробленими рекурсивними моделями, що визначають позитивну зміну загального балансу Пенсійного фонду України орієнтовно через 12 років за умови впровадження системи умовних пенсійних внесків та накопичувальної системи, а також застосування реформи, за якою надається право виходити на пенсію пізніше зазначеного державою віку та збільшити свою пенсію на визначений відсоток залежно від кількості років, на яку людина відкладає свій вихід на пенсію.

За рекурсивними моделями визначено оптимальний вік виходу на пенсію для людей із різним рівнем заробітної плати за рівноважного стану, який відповідає у середньому підвищенню пенсій на 8% порівняно з поточним рівнем (у порівнюваних цінах), що стає визначальною передумовою зростання коефіцієнта заміщення, розрахованого з використанням медіанних пенсій та медіанних заробітних плат, й підвищення рівня соціально-економічної ефективності державного пенсійного забезпечення.

Результати апробації наведено у дод. Д.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Агапова Т.А. Макроэкономические аспекты реформирования пенсионной системы. *Актуарии: Проблемы, События, Информация*. URL: <http://www.actuaries.ru/lib/detail.php?ID=1949> (дата обращения: 02.02.2020).
2. Антонюк П., Михайловська І. Класифікація небанківських фінансово-кредитних установ у системі соціального захисту. *Наукові записки*. 2008. № 10. С. 13–21.
3. Аристова Е.В. Роль финансового рынка в современной экономике. *Финансовый рынок*. 2011. № 44. С. 61–64.
4. Ачаркан В.А. Государственные пенсии. Москва : Юридическая литература, 1967. 165 с.
5. Баранова Н. Оцінка системи соціального забезпечення в Україні у 2008–2009 роках: відповідь на кризу та майбутні реформи. 2010. № 1. С. 5–66.
6. Бевзенко О.В. Пенсійне страхування: сутність та порівняльна характеристика *Економіка*. *Вісник Чернігівського державного технологічного університету*. 2012. № 3. С. 247–253.
7. Бизнес Новости : Пенсионная система Молдове лишена финансовой устойчивости. URL: <https://point.md/ru/novosti/obschestvo/pensionnaia-sistema-moldovy-lishena-finansovoi-ustoichivosti> (дата звернення: 05.11.2019).
8. Болотіна Н.Б. Право соціального захисту України : навч. посіб. Київ : Знання, 2005. 223 с.
9. Бондарчук Г., Серета В., Шеметов С. Экономико-математическая модель системы общеобязательного государственного пенсионного страхования. *Всесвіт*. URL: <data/upload/file/EkMod-1.pdf> (дата обращения: 12.12.2019).
10. Борисенко Н.Ю. Пенсионное обеспечение : учебник. М. : Дашков и К, 2009. 576 с.

11. Брагін С. Недержавні пенсійні фонди на неефективному фондовому ринку: приклад України. *Вісник Національного банку України*. 2011. № 2. С. 18–24. URL: http://www/nbul.gov.ua/portal1/soc_gum/Vnbu/2011/_1/2011_01_13.145.
12. Бурков Ю. Сучасна система накопичення. *Фінансові послуги*. 2012. № 2. С. 4–9.
13. Буянова М.О. Социальное обслуживание граждан России в условиях рыночной экономики. : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Москва, 2003. 64 с.
14. Википедия : Маркетинговая близорукость. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%> (дата обращения: 12.12.2019).
15. Википедия : Ожидаемая продолжительность жизни в разных странах мира. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/> (дата обращения: 12.12.2019).
16. Википедия : пенсионный возраст в разных странах мира. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/> (дата обращения: 12.12.2019).
17. Википедия : Пенсійна система України. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/> (дата звернення: 12.12.2019).
18. Википедия : Пенсійний фонд України. URL: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%> (дата звернення: 12.12.2019).
19. Винницкий Д. Проблемы разграничения налогового планирования и действий, направленных на уклонение от налогообложения. *Журнал российского права*. 2006. № 11. С. 52–59.
20. Вища школа Головбукх : Прожитковий мінімум в Україні. URL: https://www.golovbukh.ua/dovidnyki_prozhitkovijj_minimum_pratsezdatnikh_osib (дата звернення: 09.11.2019).
21. Вікіпедія : Індекс сприйняття корупції серед різних країн світу. URL: <https://uk.wikipedia.org/wiki/> (дата звернення: 15.11.2019).

22. Волкова А. Функции пенсионной системы и показатели их оценки. *Идеи и идеалы*. 2011. № 4 (10). С. 17–24.
23. Газета Економічна правда : Стан пенсійного забезпечення в Україні. URL: <https://www.epravda.com.ua> (дата звернення: 21.08.2019)
24. Геврасименко Г.В. Гендерні невідповідності пенсійної системи в Україні: проблеми та перспективи. *LDCD*. 2006. №2. С. 56–63.
25. Гендер у деталях : Гендерна експертиза українського законодавства: сутність, необхідність та методологічні основи. URL: <https://genderindetail.org.ua> (дата звернення: 01.09.2019)
26. Глуха Г. Людський капітал у контексті економічного зростання. *Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму*. 2013. №1 С. 84–88.
27. Гурвич Е. Принципы новой пенсионной реформы. *Вопросы экономики*. 2011. №4. С. 4–31.
28. Демченко А., Момот О. Про сутність понять ефективність та результативність в економіці. *Економічний вісник Донбасу*. 2013. № 3 (33). С. 207–210.
29. Демченко К.І. Аналіз динаміки надходжень до Пенсійного фонду України. *Вісник соціально- економічних досліджень*. 2019. № 1 (69). С. 29-39.
30. Демченко К.І. Аналіз стійкості пенсійної системи. *Європейський вектор економічного розвитку*. 2018. №1 (24). С. 31-39.
31. Демченко К.І. Гендерний розрив у пенсіях та впровадження надбавки до пенсії у моделі пенсійного забезпечення. *Молодий вчений*. 2019. № 10 (74) – С. 297–300.
32. Демченко К.І. Економічна суть пенсійного забезпечення. *Міжнародні наукові дослідження: інтеграція науки та практики як механізм ефективного розвитку* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 26–27 квіт. 2019 р. Київ, 2019. С. 84–87.

33. Демченко К.І. Порівняльний аналіз систем пенсійного забезпечення України та різних країн світу. *Інфраструктура ринку*. 2019. № 4 (30). С. 35–41. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2019/30_2019_ukr/8.pdf.
34. Демченко К.І. Регресійний аналіз впливу демографічних та економічних показників на стан пенсійного забезпечення різних країн світу. *Бізнес Інформ*. 2020. № 5 (508). С. 183–189.
35. Демченко К.І. Проблеми розробки сучасної пенсійної системи для країн, що розвиваються. *Теорія і практика розвитку наукових знань* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 24–25 груд. 2016 р. Київ, 2016. С. 32–33.
36. Демченко К.І. Проблемы современного пенсионного обеспечения Украины и пути их решения. *Актуальные научные исследования в современном мире*. 2016. № 12 (20). С. 80–85.
37. Демченко К.І. Розробка та обґрунтування інноваційної моделі пенсійного забезпечення. *Актуальні проблеми інноваційної економіки*. 2019. № 1. С. 10–16.
38. Демченко К.І. Характеристика видів пенсійних систем. *Економіка, фінанси, облік та право: стратегічні пріоритети розвитку в умовах глобалізації* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Полтава, 20 квіт. 2019 р. Полтава, 2019. С. 21–23.
39. Державна служба статистики : Середній розмір місячної пенсії та кількість пенсіонерів. URL: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/sz/sz_u/srp_07rik_u.html (дата звернення: 15.11.2019).
40. Державна служба статистики України : Кількість населення України за статтю. URL: http://database.ukrcensus.gov.ua/PXWEB2007/ukr/publ_new1/index.asp (дата звернення: 15.11.2019).

41. Державна служба статистики України : Ринок праці. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> (дата звернення: 01.09.2019)
42. Дутчак А. Соціальне забезпечення громадян: сучасний стан та перспективи розвитку. *Молодий вчений*. 2017. № 5 (45). С. 568–72.
43. Економічна правда : Прожитковий мінімум у різних країнах світу. URL: <https://www.epravda.com.ua/news/2020/01/14/655766/> (дата звернення: 15.11.2019).
44. Економічний дискусійний клуб : Пенсійні реформи. URL: <http://edclub.com.ua> (дата звернення: 21.08.2019)
45. Еремеева В. Какие изменения грядут в системе пенсионного обеспечения. *Человек и труд*. 1997. № 1. С. 67–69.
46. Єлісеєва Л., Примачук Н. Пенсійна система України: виклики та перспективи. *Економічний аналіз*. 2016. № 1. С. 23–27.
47. Женчак О. Розвиток пенсійного забезпечення та його вплив на економіку України на основі європейського досвіду. *Наука молода*. 2012. № 9. С. 97–101.
48. Жумагулов Г., Ахметов А., Ахметова Г. Право социального обеспечения : учебник. Алматы : Нур-пресс, 2005. 334 с.
49. Задоя А. Структура валового продукту як показник соціальних пріоритетів держави. *Розвиток невиробничої сфери економіки в умовах євроінтеграційних викликів* : зб. тез доп. Міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., м. Харків, 2018. Харків, 2018. С. 9–10.
50. Задоя А., Горняк О., Якубенко В. Вплив соціокультурних факторів на економічний розвиток. *Економічний вісник національного гірничого університету*. 2017. №2. С. 122–124.

51. Задоя А., Задоя О. Мотиви та стимули заощаджень: мікроекономічний підхід. *Науковий вісник Дипломатичної академії України*. 2016. №23 (3). С. 177–182.
52. Захаров М.Л., Тучкова Э.Г. Право социального обеспечения России : учебник. Москва : БЕК, 2002. 560 с.
53. Зеленко В., Зеленко Н. Пенсійна реформа в Україні у контексті Угоди про асоціацію з Європейським Союзом. *Регіоналізм та інтеграція. Науковий Щорічник Чернівецького національного університету ім. Юрія Федьковича*. 2017. № 2. С. 26–39.
54. Зеленко Н., Зеленко В. Аналіз ринку недержавного пенсійного страхування в Україні: соціально-економічний вимір. *Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення та проблеми розвитку*. 2019. Т. 1. № 2. С. 126–134.
55. Зеленко Н., Зеленко В. Комплексний підхід у публічному управлінні пенсійною системою як один із напрямів євроінтеграційного поступу України. *Галицький економічний вісник*. 2020. Т. 66. № 5. С. 194–203.
56. Инновационный менеджмент сложных социально-экономических систем: монография / С.Н. Войт, В.А. Ткаченко, С.Б. Холод и др.; под науч. ред. д-ра экон. наук, проф., акад. АЭН Украины В.А. Ткаченко. – Днепропетровск : ДУАН; Монолит, 2016. 400 с.
57. Истомина Е.К вопросу о реализации принципов права социального обеспечения. *Вестник Пермского университета*. 2013. № 3 (21). С. 96–100.
58. Історія економічних учень : підруч. / Л.Я. Корнійчук та ін. ; Київ : КНЕУ, 1999. 562 с.
59. Касич А. Методичні основи аналізу доходної та витратної частин бюджету Пенсійного фонду України. *Вісник Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського*. 2012. № 6/77. С. 149–153.

60. Кириленко О.П. Розвиток державного пенсійного страхування в умовах пенсійної реформи : монографія. Тернопіль : ТНЕУ, 2013. 350 с.
61. Климаш Н. Зародження та розвиток теорії економічної ефективності у працях вчених-економістів XVI–XX століть. *Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту*. 2009. № 1 (5). С. 156–164.
62. Коваль О.П. Проблеми становлення накопичувальної складової пенсійного забезпечення в Україні : аналіт. доп. Київ : НІСД, 2011. 96 с.
63. Коваль О.П. Ризики, загрози, пріоритети та наслідки реформування пенсійної системи України: аналіт. доп. Київ: НІСД, 2012. 112 с.
64. Кожем'якіна С. Продуктивність праці: вектор макроекономічних показників. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2014. № 4. С. 49–53.
65. Козак Т. Загрози і виклики накопичувальної пенсійної системи. *Держава та регіони*. 2018. № 1. С. 96–101.
66. Корпоративний недержавний пенсійний фонд національного банку України: Пенсійні фонди у світі. URL: https://knpf.bank.gov.ua/uchasnykam/baza_znan/pensiini_fondy_u_sviti.htm (дата звернення: 11.11.2018).
67. Косов М.Е., Ахмадеев Р.Г. Налогообложение доходов и имущества физических лиц : учебн. для студентов высшего профессионального образования. Москва : Юнити – Дана, 2014. 175 с.
68. Красавина Л. Финансовый рынок как фактор инновационного развития экономики: системный подход. *Банковское дело*. 2008. № 8. С. 5–7.
69. Креховецька Л. Використання досвіду зарубіжних країн у створенні тирівневої пенсійної системи України. *IDCD*. 2009. С. 123–130.
70. Кузьмінов С. Пенсійна реформа в Україні: чи є альтернативи? *Академічний огляд*. 2010. № 2 (33). С. 15–21.

71. Кураташвили К. Социальная справедливость – необходимое условие экономической безопасности в государстве. *Глобальные и национальные проблемы экономической безопасности* : материалы Междун. науч. интернет-конф., г. Тбилиси, 1 нояб. – 28 дек. 2018 г. Тбилиси, 2018. С. 2–8.
72. Куценко В. В. Пенсионное обеспечение в России: история, состояние, перспективы : конспект лекций. Новосибирск : НГАЭиУ, 1996. 46 с.
73. Линдюк О.А. Гендерні педходи у сфері пенсійного забезпечення державних службовців. URL: <http://academy.gov.ua> (дата звернення: 01.09.2019)
74. Львов Д., Овсиенко Ю. Российская пенсионная система и пути ее реформирования. *Вопросы экономики*. 2000. № 7. С. 111–120.
75. Лютий І. Історичні аспекти розвитку пенсійної системи, передумови та мета створення Пенсійного фонду. URL: http://www.pfu.gov.ua/pfu/control/uk/publish/article?art_id=208504&cat_id=95711 (дата звернення: 15.11.2018).
76. Макарова О.В. Державні соціальні програми: теоретичні аспекти, методика розробки та оцінки Соціальна політика в Україні : монографія. К. : Ліра, 2004. С. 111–145.
77. Малецька О. Теоретико-методичний підхід щодо проблеми забезпечення фінансової стійкості Пенсійного фонду України. *Економіка та держава*. 2013. № 1. С. 70–72. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/1_2013/21.pdf (дата звернення: 01.09.2017).
78. Маслак О., Одінцова Т. Оцінка ефективності використання ресурсів регіону на основі оптимізації податкового навантаження. *Вісник Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського*. 2019. № 2. С. 79–86.
79. Матвеев С., Музиченко Г. Соціальна політика Отто Фон Бісмарка і сучасність. *Український історичний журнал*. 2008. № 6. С. 134–149.

80. Міжнародна прозорість : Індекс сприйняття корупції. URL: <http://cpi.ti-ukraine.org/#/> (дата звернення: 15.11.2019).
81. Міколаєць К. Пенсійне забезпечення населення України у 90-х роках ХХ ст. *Вісник Академії праці і соціальних відносин Федерації профспілок України* . 2013. № 2. С. 102–107.
82. Міністерство Фінансів України : ВВП України. URL: <https://index.minfin.com.ua/economy/gdp/> (дата звернення: 15.11.2019).
83. Міністерство Фінансів України : Державний борг України. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/finance/debtgov/> (дата звернення: 15.11.2019).
84. Міністерство Фінансів України : Заробітна плата в Україні. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/salary/> (дата звернення: 15.11.2019).
85. Міністерство Фінансів України : Кількість населення України URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/reference/people/> (дата звернення: 15.11.2019).
86. Міністерство Фінансів України : Рівень безробіття в Україні. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/unemploy/> (дата звернення: 15.11.2019).
87. Міністерство Фінансів України : Рівень інфляції в Україні. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/economy/index/inflation/2019/> (дата звернення: 15.11.2019).
88. Міністерство Фінансів України : Середня зарплата в Україні. URL: <http://www.minfin.gov.ua> (дата звернення: 01.09.2019)
89. Міністерство Фінансів України : Ставки ПДФО в Україні. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/incometax/> (дата звернення: 15.11.2019).
90. Навчальні матеріали онлайн : Теорія людського капіталу. URL: https://pidruchniki.com/1416041660331/ekonomika/teoriya_lyudskogo_kapitalu (дата звернення: 15.11.2019)
91. Назаров В. Актуальные проблемы пенсионной реформы. *Экономическая политика: между кризисом и модернизацией*. 2012. № 9. С. 67–87.

92. Налогообложение организаций и физических лиц : учебник / Юринова Л.А. и др. 7-е изд. испр. и доп. Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский государственный университет экономики и финансов, 2011. 342 с.

93. НВ : Як влаштовані приватні пенсійні фонди і чи реально в Україні накопичити на пенсію в 170 тисяч гривень на місяць. URL: <https://nv.ua/ukr/biz/finance/pensiya-v-ukrajini-pensiyna-reforma-npfi-yak-nakopichiti-na-pensiyu-novini-ukrajini-50031046.html> (дата звернення: 09.11.2019).

94. Овчаренко Я.І. Аналіз системи загальнообов'язкового пенсійного страхування. *Ефективна економіка*. 2016. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4927> (дата звернення: 01.09.2019)

95. Организация Объединенных Наций : Народонаселение : рост мирового населения. URL: <https://www.un.org/ru/sections/issues-depth/population/index.html> (дата обращения: 12.12.2019).

96. Орловский Ю. Баланс интересов сторон трудового отношения в условиях глобализации экономики. *Журнал высшей школы экономики*. 2008. № 1. С. 52–60.

97. Осадча Н. Історико-правовий аспект становлення й формування соціального партнерства у сфері праці. *Актуальні проблеми права: теорія і практика*. 2013. № 27. С. 414–424.

98. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> дата звернення: 09.04.2020).

99. Офіційний сайт статистики Світового Банку : Пенсійні системи різних країн. URL: <https://data.worldbank.org/> (дата звернення: 08.02.2020).

100. Пенсійний фонд України : Видатки та доходи бюджету Пенсійного фонду України. URL: <https://www.pfu.gov.ua/1904004-za-sichen-serpen-2019-roku/> (дата звернення: 15.11.2019).

101. Пенсійний фонд України : Звіт про виконання бюджету за 2016 рік. URL: <http://www.pfu.gov.ua/pfu/doccatalog/document>. (дата звернення: 01.09.2017)
102. Пенсійний фонд України : Звіт про роботу Пенсійного фонду України за 2017 рік. URL: <https://www.pfu.gov.ua/content/uploads/2018/03/Zvit-pro-robotu-Pensijnoho-fondu-Ukrainy-u-2017-rosi.pdf> (дата звернення: 20.11.2018).
103. Пенсійний фонд України : Розмір мінімальної та середньої пенсії в Україні. URL: http://www.pfu.gov.ua/minimalna-pensiya_2017/ (дата звернення: 01.09.2019)
104. Пенсійний фонд України URL: <https://www.pfu.gov.ua> (дата звернення: 01.09.2019)
105. Петти У Экономические и статистические работы. Т. I–II. Пер. под ред. М.Н. Смит. Москва: Государственное социально-экономическое издательство, 1940. С. 156.
106. Петти У. Трактат о налогах и сборах. Москва : Ось-89, 1997. С. 52.
107. Писанка С. Показатели оценки эффективности системы пенсионного обеспечения. *Известия вузов. Северо Кавказский Регион*. 2011. № 5. С. 75–80.
108. Підручники для студентів онлайн : Дослідження про закон народонаселення. URL: https://stud.com.ua/47034/politekonomiya/vilyam_petti (дата звернення: 02.10.2018)
109. Портал Визасам : Размер пенсии в разных странах. URL: <https://visasam.ru/emigration/vybor/pensiya-v-stranah-mira.html> (дата обращения: 12.12.2019).
110. Поспелов В. Совет по финансовой стабильности как преемник и развитие форума финансовой стабильности. *Современные проблемы науки и образования*. 2015. № 2(2). URL: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=22789> (дата обращения: 02.02.2019).

111. Право социального обеспечения: учеб. пособ. / Гуцин И.В., Абрамчик Л.Я., Агиевец С.В., Авдей А.Г. Гродно : ГрГУ, 2011. 667 с.

112. Прангишвили И.В. Системный подход и общесистемные закономерности : учебник. Москва : СИНТЕГ, 2000. 528 с.

113. Презентации для учащихся : Страхование жизни и негосударственные пенсионные фонды. URL: <https://present5.com/straxovanie-zhizni-i-negosudarstvennyye-pensionnyye-fondy-model/> (дата обращения: 12.12.2019).

114. Про збір на обов'язкове державне пенсійне страхування : Закон України № 400/97-ВР від 26.06.1997 р. URL: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/460/20119> (дата звернення 15.11.2018).

115. Про збір та облік Єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування : Закон України № 2464-VI. від 1.01.2011 р. URL: http://zakon1.rada.gov.ua/laws/main.cgi?doc_id=2464-VI (дата звернення 15.11.2018).

116. Про Пенсійний фонд України : Положення № 1261 від 24.10.2007 р. URL : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0976-028> (дата звернення 15.11.2018).

117. Про передачу органам Пенсійного фонду України функцій з призначення і виплати пенсій деяким категоріям громадян : постанова Кабінету Міністрів України від 02.11.2006 № 22. URL: www.rada.gov.ua. (дата звернення: 01.09.2017).

118. Про підвищення рівня соціального захисту населення : постанова Кабінету Міністрів України від 23.04.2012 № 327. URL: <http://zakon.nau.ua/doc/?uid=1048.131.0>. (дата звернення: 01.09.2017)

119. Про створення Пенсійного фонду України : постанова Кабінету Міністрів України від 28.01.1992 № 39. URL: <http://www.rada.gov.ua> (дата звернення: 01.09.2017).

120. Про схвалення Концепції подальшого проведення пенсійної реформи : розпорядження Кабінету Міністрів України від 14.10.2009 № 1224-р. URL:

<http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1224-2009-%F0> (дата звернення: 01.09.2017).

121. Про схвалення Стратегії розвитку пенсійної системи : розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 грудня 2005 р. № 525. Офіційний вісник України. 2005. № 51. С. 3205.

122. Про управління соціальним страхуванням в Українській РСР : постанова Ради Міністрів Української РСР від 11.02.1991 № 25. URL: <https://index.minfin.com.ua/ua/labour/wagemin/> (дата звернення: 15.11.2019).

123. Рад Н. Пенсионная система и исследовательский потенциал современной науки: актуальные аспекты. *Фундаментальные и прикладные исследования в практиках ведущих научных школ*. 2014. № 6. С. 31–46.

124. Ріппа М. Концептуальні засади соціального захисту в контексті теорії загального добробуту. *Економічний вісник університету*. 2018. № 38. С. 139–145. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/escvu_2018_38_21 (дата звернення: 01.09.2019)

125. Роик В.Д. Превратитъ старость в радость : монографія. М. : МИК, 2008. 200 с.

126. Роча Р. Фаза пенсійних виплат в пенсійній системі: навч. посіб. Банківська фінансова інституційна група, 2010. 125 с.

127. Сاینчук Н. Стан та перспективи розвитку системи пенсійного забезпечення в Україні. *Науковий вісник Чернівецького національного університету*. 2014. № 681 С. 79–84.

128. Сайт о странах, городах, статистике, населении и пр. : Средняя продолжительность жизни по странам мира: мужчины, женщины и оба пола. URL: <http://www.statdata.ru/prodolzhitelnost-zhizni-v-stranah-mira> (дата обращения: 12.12.2019).

129. Сапожникова Н.И. Правовое регулирование досрочного пенсионного обеспечения : дис. ... канд. юрид. наук. : 12.00.05. Екатеринбург, 2005. 203 с.

130. Сатторкулов О., Тошбоев Б. Роль пенсионного обеспечения в поддержке человеческого капитала. *Молодой ученый*. 2017. №13. С. 358–360. URL <https://moluch.ru/archive/147/41096/> (дата обращения: 02.02.2018).

131. Седельшкова М.Г. Правовое регулирование пенсионного страхования в Российской Федерации : автореф. дис. ... канд. юрид. наук : 12.00.05. Омск, 2000. 20 с.

132. Сільченко С. Правове регулювання пенсійної реформи // Підприємництво, госп-во і право : наук.-практ. госп.-правов. журнал. 2010. № 10. С. 141–143.

133. Соловьев А. Государственное регулирование долгосрочного развития пенсионной системы в условиях глобальных вызовов. *Мир новой экономики*. 2014. № 4. С. 39–50.

134. Социальная политика : учебник / Аверин А.Н. и др. Москва : РАГС, 2008. 409 с.

135. Сташків Б. Поняття права соціального забезпечення. *Право України*. 2000. № 5. С. 24–56.

136. Стешенко В., Піскунов С., Піскунов В. Старіння населення України: стан, етнічні особливості, перспективи. *Демографічні дослідження*. 1998. № 20. С. 125–146.

137. Стичинський Б.С., Зуб І.В., Ротань В.Г. Науково-практичний коментар до законодавства України про працю : навч. посіб. вид. 2-ге., переробл. та допов. Київ : А.С.К., 2000. 1068 с.

138. Стожок Л.Г. Гендерна нерівність в системі соціального страхування. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2017. № 6. С. 104–110. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/frvu_2017_6_19 (дата звернення: 15.11.2019).

139. Стратегія сталого розвитку «Україна-2020» : указ Президента України від 12 січня 2015 р. № 5.

140. Студми : Учебные материалы для студентов. Финансовые рынки. URL: https://studme.org/37029/finansy/finansovye_rynki (дата обращения: 12.12.2019).
141. Ткаченко В., Єфименко Т., Каламбет С. Концептуальний підхід щодо розвитку теорії оподаткування. *Держава та регіони. Серія: Економіка та підприємництво*. 2013. № 4. С. 173–177.
142. Ткаченко В., Каламбет С., Кармазін Ю. Удосконалення податкового механізму на основі визначення податкового потенціалу. *Фінанси України*. 2001. № 7. С. 99–103.
143. Толуб'як В.С. Трансформація фінансових механізмів державного управління пенсійною системою в Україні : дис. ... д-ра наук з держ. упр: 25.00.02. Київ, 2012. 469 с.
144. Толуб'як В.С. Фінансові механізми пенсійного забезпечення : монографія. Тернопіль: ЕЗОВ Тернограф, 2011. 336 с.
145. Третьяк Д. Суперечності розвитку недержавного пенсійного забезпечення в Україні. *Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. Серія: Економіка*. 2014. № 1. С. 89–93.
146. Урядовий портал : Чому Україні потрібно негайно реформувати пенсійну систему? Урядовий кур'єр. URL: http://www.kmu.gov.ua/control/publish/article?art_id=244057350 (дата звернення: 01.09.2017).
147. Фірсова І.В. Удосконалення правового регулювання трудових відносин державних службовців України в умовах євроінтеграції. 2017. № 293. С. 75–79. URL: <http://official.chdu.edu.ua/article/view/60534>. (дата звернення: 01.09.2017)
148. Я.М. Право на пенсию и его гарантии: учеб. пособ. Москва : Юрид. лит., 1972. 180 с.

149. Хемій Г. Фінансова стійкість системи державного пенсійного страхування України. *Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка*. 2014. № 3. С. 88–94.

150. Холод Б. И., Ткаченко В. А., Берсуцкий Я. Г., Сазонец И. Л. Проблемы управления социально-экономическими системами в переходный период : монография. Донецк : ИЭП НАН Украины, 1997. 67 с.

151. Хуторян Н.М. Нова пенсійна реформа чи наступ на пенсійні права громадян України? *Правова держава*. 2011. Вип. 22. С. 311–316.

152. Четиркин Е.М., Баранова Л.Г. Экономическая политика: между кризисом и модернизацией: учеб. пособ. Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный университет, 2011. 225 с.

153. Чугунов І., Насібова О. Еволюція фінансового механізму пенсійного забезпечення. *Вісник КНТЕУ*. 2016. № 1. С. 80–97.

154. Чугунов І.Я., Насібова О.В. Фінанси пенсійного забезпечення: монографія. Київ: нац. торг.-екон. ун-т, 2017. 248 с.

155. Чудик-Білоусова Н.І. Правові засади проведення пенсійної реформи в Україні. *Університетські наукові записки*. 2011. №3 (39) С. 163–169.

156. Чучук Ю. Теоретична сутність понять економічна ефективність та ефективність діяльності. *Ефективна економіка*. 2014. № 2. С. 1–3.

157. Шайхатдинов В.Ш. Право социального обеспечения Российской Федерации: учеб. пособ. 2-е изд., перedel. и дополн. Москва : Проспект, 2001. 283 с.

158. Шайхатдинов В.Ш. Теоретические проблемы советского права социального обеспечения: автореф. дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05. Москва, 1985. 28 с.

159. Шайхатдинов В.Ш. Теория социального обеспечения: учебник / подю науч. ред.: М.В. Молодцов. Саратов, 1982. 143 с.

160. Швець В. Концепція оцінки адекватності пенсійного забезпечення. *Нобелівський вісник*. 2020. №1(13). С. 93-98.
161. Швець В. Фінансова стійкість пенсійного забезпечення під час пандемії Ковід-19. *Європейський вектор економічного розвитку*. 2020. № 2 (29). С. 94–101.
162. Шевчук Н. Сучасний стан фінансового забезпечення пенсійної системи України в умовах реформування. *Вісник ОГУ ім. І.І. Мечнікова*. 2014. № 2/5. С. 233–236.
163. Шимко Я. Розвиток пенсійного забезпечення з акцентом на солідарній системі з доповненням її накопичувальними системами. *Соціально-економічний розвиток регіонів в контексті міжнародної інтеграції*. 2018. № 28(17). С. 48–52.
164. Шимко Я. Роль державного регулювання розвитку недержавних пенсійних фондів. *Наукові записки національного університету Острозька академія*. Серія Економіка. 2019. № 12 (40). С. 151–156.
165. Ширант А. А. Принципи пенсійного забезпечення : монографія. Київ : ДІА, 2012. 192 с.
166. Шкура І. Вплив пенсійної реформи на розвиток ринку капіталів України. *Вісник Національного університету Львівська політехніка*. 2012. № 749. С. 327–332.
167. Шкура І. Дискусійні питання реформування пенсійної системи: світовий досвід. *Бюлетень Міжнародного Нобелівського економічного форуму*. 2012. № 1 (5). С. 410–417.
168. Шумило М. Современное состояние пенсионного законодательства в Украине. *Социальное и пенсионное право*. 2011. № 4. С. 38–40.
169. Экономика и право: словарь-справочник / Л.П. Кураков, В.Л. Кураков, А. Л. Кураков. М. : Вуз и школа. 2004. 567 с.

170. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности. Гл. I. URL: <http://orel.rsl.ru/nettext/ekonomik/emerson/12pr002.htm> (дата обращения: 27.01.2018).
171. Эмерсон Г. Двенадцать принципов производительности. Гл. II. URL: <http://orel.rsl.ru/nettext/ekonomik/emerson/12pr003.htm> (дата обращения: 27.01.2019).
172. Юрах В.М. Историко-правовой анализ страхования. *Актуальні проблеми держави і права*. 2005. № 4. С. 165–172.
173. Якимів А. Розвиток системи пенсійного забезпечення в Україні : автореф. дис. ... канд. екон. наук. : 08.01.01. Львів, 2004. 246 с.
174. Якимова Л. Еволюція пенсійної системи України. *Актуальні проблеми розвитку економіки регіону*. 2010. № 6. С. 37–46.
175. Якушев Е.Л. Основные тенденции развития негосударственных пенсионных фондов в Российской Федерации. URL: <http://www.pension reform /pensi>. (дата обращения: 12.12.2019).
176. Ярошенко О. Недержавні пенсійні фонди як професійні учасники інвестування інноваційного розвитку України. *Актуальні питання правового регулювання інвестиційних відносин*. 2010. № 6. С. 138–158.
177. Actuarial Mathematics. 2nd edition / Bowers N.L. and others. Illinois : Society of Actuaries, 1997. 753 p.
178. Amador M., Werning I. Optimal Paternalism. *MIT and NBER*. P. 1–23.
179. Barr N. Reforming Pensions: Myths, Truths, and Policy Choices. *International Social Security Review*. 2002. Vol. 55. No 2. P. 3–36.
180. Berkel B., Borsch-Supan A. Pension reform in Germany: The impact on retirement decisions. *FinanzArchiv: Public Finance Analysis*. 2004. No 60 (3). P. 393. URL: [http://ideas.repec.org/a/mhr/finarc/urnsici00152218\(200409\)603_393prigti_2.0.tx_2-s.html](http://ideas.repec.org/a/mhr/finarc/urnsici00152218(200409)603_393prigti_2.0.tx_2-s.html).

181. Bernheim B., Skinner J., Weinberg S. What Accounts for the Variation in Retirement Wealth Among US Households? *American Economic Review*. 2001. No 4. P. 832–57.
182. Card D., Lee D., Pei, Z. Quasi-experimental identification and estimation in the regression kink design. *Working Paper*. 2009. No 553.
183. Carone G. Long-term labour force projections in the EU-25 Member State: a set of data for assessing the impact of ageing. *European Economy, Economic Papers*. 2005. No. 235. P. 10–65.
184. Demchenko K. Socio-economic essence of pension provision efficiency in Ukraine. *East European science journal*. 2019. № 10 (50). S. 29–33.
185. Demchenko K.I. Devaluation of national currency in 2011–2012. Євроінтеграційний вибір України та проблеми макроекономіки: матеріали XI Міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчених і студентів, 8 грудня 2011 р. Дніпропетровськ: Університет імені Альфреда Нобеля, 2011. С. 50–51.
186. Demchenko K. Functions, Purposes, Mechanisms and effectiveness of pension system. *Current scientific research in the modern world*. 2016. №12 (20). С. 76–79.
187. Demchenko K. How to motivate citizens to accumulate money for retirement in Ukraine. *Глобальні проблеми економіки та фінансів* : матеріали ІХ Міжнар. наук.-практ. конф., Київ – Прага – Відень, 31 трав. 2017 р. Київ; Прага; Відень, 2017. С. 16–19.
188. Demchenko K.I. Level of unemployment in Ukraine and ways of reducing it. VII Міжнародний форум студентів і молодих учених, 29–30 березня 2012 р. Дніпропетровськ: НГУ, 2012. С.24
189. Demchenko K. Pension fund of Ukraine: problems and ways of their solution. *Євроінтеграційний вибір України та проблеми макроекономіки* :

матеріали XVI Міжнар. наук.–практ. конф. молодих вчених і студентів, м. Дніпропетровськ, 26 бер. 2014 р. Дніпропетровськ, 2014. С. 43–45.

190. Demchenko K. Pension reform in Ukraine in 2017. Will it be implemented? What consequences will it have? *Trends in der Entwicklung der nationalen und internationalen Wissenschaft* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Нюрнберг, 28 дек. 2016. Нюрнберг, 2016. С. 23–26.

191. Demchenko K. Problems of Pension Fund of Ukraine and the ways of their improvement. Науковий диспут: питання економіки та фінансів : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф., Київ – Будапешт – Відень, 28 груд. 2016 р. Київ; Будапешт; Відень, 2016. С. 53–55.

192. Demchenko K. Significance of foreign countries' experience in the pension provision sector for developing the pension system in Ukraine. *Європейський вектор економічного розвитку*. 2016. № 2 (21). С. 37–47.

193. Demchenko K. Theoretical basis of the pension protection system. *Фінансові аспекти розвитку економіки України: теорія, методологія, практика* : зб. тез наук.-практ. конф., м. Хмельницьк, 21 квіт. 2019 р. Хмельницький, 2019. С. 90–91.

194. Diamond P.A Framework for Social Security Analysis. *Journal of Public Economic*. 1977. Vol. 8. P. 275–298.

195. Diamond P.A., Mirrlees J.A. A model of social insurance with variable retirement. *Journal of Public Economics*. 1978. Vol. 10. P. 295–336.

196. Disney R., Whitehouse E. Pension Plan and Retirement Incentives, Pension Reform Primer Series, *Social Protection Discussion Paper*. 1999. No. 9924. P. 10.

197. Feldstein M. Social Security, Induced Retirement and Aggregate Capital Accumulation. *The Journal of Political Economy*. 1974. Vol. 82. № 5. P. 905–926.

198. Feldstein M. Transition to a fully funded pension system: five economic issues. *NBER Working paper series*. 1997. Vol. 6149. P. 1–26.

199. Fiess N., Fugazza M. Trade liberalisation and informality: New stylized facts. *Working Paper*. 2008. Vol. 34. P.1–50.
200. Financial Stability Board. URL: <https://www.fsb.org/>
201. Himmelreicher R.K., Stegmann M. New Possibilities for SocioEconomic Research through Longitudinal Data. *The Research Data Centre of the German Federal Pension Insurance (FDZ-RV)*. 2008. Volume 128. No. 4. P. 647–660.
202. Holzmann R., Palmer E. Pension Reform through NDCs: Issues and Prospect for Non-Financial Defined Contribution Schemes. *World Bank*. 2005. P. 147–238.
203. Human development index. URL: <http://hdr.undp.org/en/data> (дата звернення: 15.11.2019).
204. Laibson D. Hyperbolic Discount Functions, Undersaving, and Savings Policy. *National Bureau of Economic Research*. 1996. Vol. 5635. P. 123–200.
205. Lee D.S., Lemieux T. Regression Discontinuity Designs in Economics. *Journal of Econometric Literature*. 2005. Vol. 48, P. 281–355.
206. Marx K. Capital. *Courier Dover Publications*. 2019. 784 p.
207. MYFIN.BY: типы пенсионных систем в мире. URL: <https://myfin.by/wiki/term/pensionnaya-sistema> (дата обращения: 30.01.2019).
208. On the Record: How important is a pension fund's reputation? URL: <https://www.ipe.com/on-the-record-how-important-is-a-pension-funds-reputation/10020450.article>
209. Packard T.G.. Do workers in Chile choose informal employment? A dynamic analysis of sector choice. *Policy Research Working Paper*. 2007. Vol. 4232.
210. Petrunia Yu., Petrunia V., Shvets V. Business environment of the country: approaches to evaluation in the context of management processes. *Scientific Bulletin of National Mining University*. 2019. № 4. С. 114–119.

211. Rocha R., Vittas D., Heinz P. The Payout Phase of Pension Systems. *The World Bank. Financial and Private Sector Development*. 2010. P. 56.
212. Samuelson P.A. An Exact Consumption-Loan Model of Interest with or without the Social Contrivance of Money. *The journal of political economy*. 1958. Vol. 6. P. 467–481.
213. Schwarz A. Non-Contributory Schemes for Low-Income Countries: Issues and Progress. *Social Protection*. 2004.
214. Schwarz A., Demirgüç-Kunt A. Taking Stock of Pension Reforms around the World. *Social Protection Discussion Paper* 1999. Vol. 9917.
215. Schwarz A., Vashakmadze E. Pension Expenditure and Other Social Expenditure: Cyclical and Structural Crowding Out. *Social Protection*. 2002.
216. Shiller R. J. Finance and the Good Society. 2013.
217. Simonovits A. How did Feldstein undervalue the optimal level of social security benefits? *IEHAS Discussion Papers*. 2017. P. 2–6.
218. Smith, A. The wealth of nations, 1937. 754 p.
219. SOAS : An introduction to Environmental and Economic Concept: Pareto Optimality. URL: https://www.soas.ac.uk/cedep-demos/000_P570_IEEP_K3736-Demo/unit1/page_26.htm
220. Stanford Encyclopedia of Philosophy: Kant's Moral Philosophy. URL: <https://plato.stanford.edu/entries/kant-moral/>
221. Steurer M. Extending the Aaron Condition for Alternative Pay-As-You-Go Pension Systems. *Australian School of Business*. 2009. P. 1–19.
222. Taylor-Gooby P. Uncertainty, trust and pensions: The case of the current UK reforms. *Social Policy and Administration*. Vol. 39.No. 3. P. 217–232.
223. The OECD Global Pension Statistics database URL: <http://www.oecd.org/daf/fin/private-pensions/globalpensionstatistics.htm> (Last accessed: 01.09.2019).

224. Werner E. Pension systems in the EU-contingent liabilities and assets in the public and private sector. IZA Research Report № 42. 2011. European Parliament. p. 134.
225. Williamson, O.E. (1993) Calculativeness, trust, and economic organization, *Journal of Law and Economics*. 36(1). 453-486.
226. ZelenkoV. Introduction of the accumulative component into the pension system of Ukraine: assessing of European practices. *Przegląd Europejski*. 2020. № 3. P. 161–176.

ДОДАТКИ

ДОДАТОК А

Таблиця А.1

Етапи становлення, розвитку та реформування пенсійної системи України 18 століття - 2025 рік

Етапи	Роки	Характеристика
I	18ст.	Виникнення соціального страхування
II	19ст.	Розвиток соціального страхування
	1833	Введення промислових інспекторатів
	1854	Закони щодо захисту населення
	1887	Закони щодо обов'язкового страхування робітників
III	20ст.	Прийняття страхових законів; формування обов'язкового соціального страхування та його установ
	1906	Закони щодо обов'язкового страхування службовців
	1917	Одержання соціального страхування згідно з політичними та економічними обставинами
	1933	Інвалідне страхування службовців та працівників; закон про соціальне забезпечення
	1936	Конституція СРСР проголосила право всіх громадян на матеріальне забезпечення в старості
	1956	Закон про пенсійне забезпечення робітників та службовців
	1980	Передача соціального страхування з введення профспілок
	1990	Відродження соціального страхування; закон "Про пенсійне забезпечення"; закон "Про пенсійне забезпечення військовослужбовців"
	1991	Створення Українського республіканського відділення Пенсійного фонду СРСР; Закон України «Про пенсійне забезпечення»
	1992	Угода про гарантії прав громадян держав-учасниць СНД в галузі пенсійного забезпечення; угода про порядок пенсійного забезпечення військовослужбовців та членів їх сімей і державне страхування військовослужбовців держав-учасниць СНД
	1993	Введена концепція соціального забезпечення населення; запровадження персоналізованого обліку застрахованих осіб у ПФУ
	1998	Основи законодавства України "Про загальнообов'язкове державнесоціальне страхування"; Указ Президента України "Про Основні напрями пенсійного забезпечення в Україні"
IV	21ст.	Планування запровадження реформ та внесення змін до пенсійної системи
	2003	Підготовчі заходи до здійснення пенсійної реформи; закон України "Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування"; послання Президента України до Верховної Ради і Кабінету Міністрів «Про основні напрямки реформування системи пенсійного забезпечення населення України»; призначення пенсій на основі даних персоналізованого обліку відомостей у системі загальнообов'язкового державного пенсійного страхування; закон України «Про недержавне пенсійне забезпечення»
	2004	Запроваджено два рівні нової пенсійної системи: реформованого солідарного та добровільного недержавного
	2007	Пенсійний фонд України став призначати та виплачувати пенсії військовослужбовцям та іншим службовцям силових міністерств та відомств, яким пенсійне забезпечення раніше здійснювалось 11 різними структурами
	2008	Перерахунки пенсій проводяться на основі показника середньої заробітної плати
	2010-2014	Програми економічних реформ "Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава", мета якої -реформи пенсійної системи

Продовження табл. А.1

IV	2012	Підвищення пенсій військовослужбовцям, що було визначено у Законі України “Про пенсійнезабезпечення осіб, звільнених з військової служби, та деяких інших осіб”
	2013	Законом України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів України у зв’язку з проведенням адміністративної реформи”, урегульовано питання щодо передачі функцій адміністрування єдиного внеску на загальнообов’язкове державне соціальне страхування Міністерству доходів і зборів України; Спрацював «закон ієрархічних компенсацій»;
	2017	Законом України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо підвищення пенсій» внесено зміни до 29 законодавчих актів; реформування солідарної системи загальнообов’язкового державного пенсійного страхування; окремий законопроект про осучаснення пенсій військовим; створена робоча група, яка працює над запровадженням накопичувальної системи загальнообов’язкового державного пенсійного страхування та розвитком системи недержавного пенсійного забезпечення
	2019–2020	Показник середньої заробітної плати в Україні, який застосовується для перерахунку пенсій, зростатиме на коефіцієнт, що відповідає 50% показника зростання споживчих цін за попередній рік і 50% показника зростання середньої заробітної плати в Україні, з якої сплачено страхові внески за рік, що передусє попередньому року до того, в якому проводять збільшення
	2021	Щорічна індексація пенсій
	2025	На одного працюючого припадатиме один пенсіонер; кількість страхового стажу для виходу на пенсію за віком у 60р.: 32; у 63р.: 22-32; у 65р.: 15-22
	2020-2028	Підвищення робочого стажу до 35 років

Джерело: складено автором

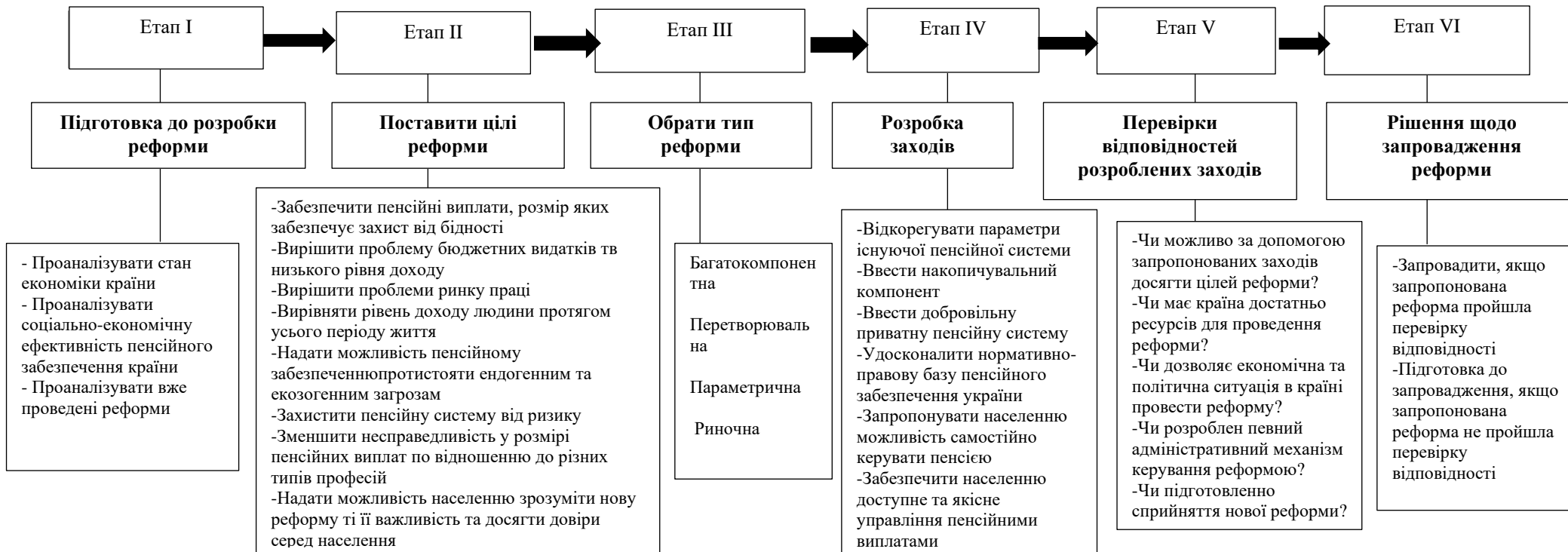


Рис. А.1. Схема запровадження реформи

ДОДАТОК Б

Таблиця Б.1

Оцінка стійкості пенсійних систем до різних загроз

Загрози		Солідарна		Накопичувальна (державна/недержавна)		Приватна
Демографічна криза	+	Залежить від співвідношення пенсіонерів до працюючого населення	+	Пряма залежність від кількості вкладників	+	Потребує певну кількість учасників для ефективної роботи
Рівень безробіття	+	Надходження до ПФ пропорційні до кількості працюючих	+	Пряма залежність від кількості вкладників	+	Пряма залежність від кількості вкладників
Тіньова економіка	+	ПФ не отримує надходження від усіх працюючих	+ /-	Пряма залежність від кількості вкладників (державна), Вкладники роблять внески за власною ініціативою (недержавна)	-	Вкладники роблять внески за власною ініціативою
Політична нестабільність	+	Незахищена перед політичними маніпуляціями	+	Незахищена перед політичними маніпуляціями (державна), фонди самостійно організують власну діяльність та намагаються недопускати неефективного втручання (недержавна)	+	НПФ самостійно організують власну діяльність та намагаються не допускати неефективного втручання, але воно присутнє
Інфляція	-	Індексація виплат	-	Відповідне реагування на зміни у зовнішньому середовищі	-	Інвестування у цінні папери
Рівень заробітної плати	+	Впливає на суму внесків	+	Впливає на суму внесків	+	Впливає на суму внесків
Сприйняття нових пенсійних реформ	+	Нерозуміння важливості пенсійних реформ	+	Нерозуміння важливості пенсійних реформ, Недовіра та неосвіченість щодо важливості внесків до НПФ	+	Недовіра та неосвіченість щодо важливості внесків до НПФ
Нестандартна/неофіційна зайнятість	+	Впливає на кількість вкладників	+/ -	Впливає на кількість вкладників (державна), Вкладники роблять внески за власною ініціативою (недержавна)	-	Вкладники роблять внески за власною ініціативою
Банкрутство пенсійних фондів	-	Держава - гарант стабільності пенсійної системи	- /+	Держава - гарант стабільності пенсійної системи (державна), фонди не в змозі відшкодувати збитки у повному обсязі (недержавна)	+	Страхові компанії не в змозі відшкодувати збитки у повному обсязі
Світові економічні кризи	+	Впливають на макроекономічні показники країни	+	Впливають на макроекономічні показники країни, Відповідне реагування на зміни у зовнішньому середовищі лише власними силами	+	Відповідне реагування на зміни у зовнішньому середовищі лише власними силами

ДОДАТОК В

Таблиця В.1

Номінальний ВВП України за період 1992–2019 (млн грн)

Рік	ВВП
1992	50
1993	1535
1994	12038
1995	54516
1996	81519
1997	93365
1998	102593
1999	130442
2000	170070
2001	204190
2002	225810
2003	267344
2004	345113
2005	441452
2006	544153
2007	720731
2008	948056
2009	913345
2010	1082569
2011	1296600
2012	1304064
2013	1410609
2014	1365123
2015	1430290
2016	2034430
2017	2446687
2018	3558706
2019	3974564

Таблиця В.2

Реальний ВВП України за період 1993–2019 (млн грн)

Рік	ВВП (млн грн.)
1993	1500
1994	12000
1995	54516
1996	80510
1997	91315
1998	101090
1999	110422
2000	150870
2001	198190
2002	215910
2003	256340
2004	335100
2005	429462
2006	539123
2007	710630
2008	928041
2009	903000
2010	1070509
2011	1138338
2012	1304064
2013	1410609
2014	1365123
2015	1430290
2016	2034430
2017	2445587
2018	3083409
2019	3675728

Таблиця В.3

Державний борг України за період 1993–2019 роки (млрд дол.)

Рік	Загальний борг	Зовнішній борг	Внутрішній борг
1993	0.4	0.4	0.0
1994	3.6	3.6	0.0
1995	4.8	4.8	0.0
1996	13.5	8.2	5.3
1997	10.9	8.8	2.1
1998	15.0	9.6	5.4
1999	15.4	11.5	3.9
2000	15.6	11.8	3.8
2001	15.8	11.9	3.9
2002	16.1	12.09	4.01
2003	16.249	12.4	3.849

Продовження табл. В.3

Рік	Загальний борг	Зовнішній борг	Внутрішній борг
2004	16.835	12.793	4.042
2005	17.6	12.5	5.1
2006	18.61	12.41	6.2
2007	18.8	12.3	6.5
2008	18.8	16.7	7.2
2009	23.9	26.5187	13.1663
2010	39.685	34.7596	19.5297
2011	54.2893	24.51	20.21
2012	44.72	26.14	23.81
2013	49.95	27.93	32.15
2014	60.08	30.809	29.235
2015	60.044	34.43	21.17
2016	55.6	36.05	24.66
2017	60.71	38.49	26.84
2018	65.33	39.71	27.49
2019	84364.5	48940.8	35423.7

Таблиця В.4

Загальна кількість населення України (млн) та рівень безробіття у 1991–2019 рр. (%)

Рік	Усього населення	Безробітне населення	Рівень безробіття
1991	51944.4	1737.0	6.1
1992	52056.6	1883.7	7.3
1993	52244.1	1567.9	5.0
1994	52114.4	1734.6	6.0
1995	51728.4	1437.0	5.7
1996	51297.1	1997.5	7.0
1997	50818.4	2330.1	7.5
1998	50370.8	2937.1	8.1
1999	49918.1	2614.3	10.2
2000	49429.8	2630.0	12.4
2001	48923.2	2440.3	11.7
2002	48457.1	2128.6	10.3
2003	47658.3	1994.0	9.7
2004	47318.9	1888.2	9.2
2005	46958.7	1595.2	7.8
2006	46667.6	1513.7	7.4
2007	46398.1	1416.7	6.9
2008	46372.7	1424.0	6.9
2009	45982.9	1956.6	9.6
2010	45795.9	1784.2	8.8
2011	45644.4	1731.7	8.6
2012	45553,0	1656,6	8,1
2013	45426,2	1576,4	7,7
2014	42928,9	1847,1	9,7
2015	42760,5	1654,0	9,5
2016	42584,5	1677,5	9,7
2017	42386,4	1697,3	9,9
2018	42153,2	1577,6	9,1
2019	41 922,7	1461,1	8,4

Джерело: складено автором на основі [55; 56].

Таблиця В.5

Рівень інфляції в Україні, %

Рік	Інфляція
2000	104.6
2001	101.5
2002	101.0
2003	108.2
2004	112.3
2005	110.3
2006	111.6
2007	116.6
2008	122.3
2009	112.3
2010	109.1
2011	104.6
2012	99.8
2013	100.5
2014	124.9
2015	143.3
2016	112.4
2017	113.7
2018	109.8
2019	104.1

Джерело: складено автором на основі [114].

Таблиця В.6

Індекс людського розвитку (HDI) 2018 рік

Місце у рейтингу	Країна	Індекс людського розвитку	Очікувана тривалість життя	Очікувані роки навчання	Валовий національний дохід (дол.США)
1	Норвегія	0.953	82.3	17.9	68.012
5	Німеччина	0.936	81.2	17.0	46.136
12	Канада	0.926	82.5	16.4	43.433
19	Японія	0.909	83.9	15.2	38.986
33	Польща	0.865	77.8	16.4	26.150
49	Росія	0.816	71.2	15.5	24.233
58	Казакстан	0.800	70.0	15.1	22.628
88	Україна	0.751	71	15.0	8.130
113	Южна Африка	0.699	63.4	13.3	11.923
130	Індія	0.640	68.8	12.3	6.353

Джерело: складено автором на основі [196].

Таблиця В.7

Середня очікуваність життя для після настання 60 та 65 років

Країна	Після 60 років	Після 65 років
Швейцарія	24	19
Норвегія	22.4	17.4
Німеччина	20.75	15.75
США	19.8	14.8
Великобританія	21	16
Австралія	22.9	17.9
Беларусія	14.5	9.5
Росія	13	8
Молдова	12	7
Україна	10	5

Джерело: складено автором на основі [83; 128].

Таблиця В.8

Рівень корупції в Україні за період 2012–2019 рр.

Рік	Індекс сприйняття корупції
2012	26
2013	25
2014	26
2015	27
2016	29
2017	30
2018	32
2019	30

Джерело: складено автором на основі [51].

Таблиця В.9

Операції ПФУ за період 2007–2019 рр. (млн грн)

Рік	Доходи	Видатки
2007	77.176	99.94
2008	153.85	150.34
2009	152.92	165.72
2010	119.3	191.47
2011	199.75	210.71
2012	158.0	233.7
2013	169.9	250.4
2014	165.9	243.5
2015	169.9	265.7
2016	111.7	254.8
2017	158.9	256.4
2018	128.7	287.6
2019	129.3 ⁹	291.9

Джерело: складено автором на основі [15].

Таблиця В.10

Витрати на пенсійне забезпечення від ВВП в Україні за період 2004–2017 рр.

Рік	Витрати на пенсійне забезпечення від ВВП (%)
2004	9-10
2007	13,,3
2008	15,6
2009	18
2010	17,,7
2011	16
2012	16,6
2013	17,3
2014	16
2015	13,4
2016	10,8
2017	9,8
2018	18
2019	11

Джерело: складено автором на основі [15].

⁹ Дані січень-серпень 2019 рік

Таблиця В.11

Доходи пенсійного фонду України за період 2010–2019 рр.

Рік	Доходи пенсійного фонду (млн грн)
2010	139156.0
2011	139056.0
2012	157980.0
2013	166864.0
2014	163813.8
2015	170767.0
2016	139207.0
2017	158008.0
2018	128700.0
2019	129300.0

Джерело: складено автором на основі [15].

Таблиця В.12

Дефіцит пенсійного фонду України за період 2010–2019 рр.

Рік	Дефіцит пенсійного фонду (млн грн)
2010	34476.0
2011	30111.0
2012	27209.0
2013	22075.0
2014	15652.0
2015	94812.0
2016	140236.0
2017	141315.0
2018	158000.0
2019	170000.0

Джерело: складено автором на основі [15].

Характеристика пенсійних систем у різних країнах та заходів щодо забезпечення їх фінансової стійкості та ефективності

Країна	Види систем	Внески на пенсійне забезпечення	Заходи щодо забезпечення стійкості та ефективності
Італія	Соціальна пенсія; умовнонакопичувальні рахунки; добровільні корпоративні пенсійні програми	Мінімальний розмір внеску становить 35% від суми середньої заробітної плати. На умовнонакопичувальні рахунки зараховуються суми пенсійних внесків за умовною ставкою. У приватному секторі ставка внесків - 32,7% від заробітку, з якої 1/3 внеску сплачує працівник і 2/3 - роботодавець. У державному секторі ставка - 32,95%, в тому числі 8,75% - працівник і 24,20% - роботодавець.	Створення більш різноманітних інвестиційних портфелів. Індикація пенсій була заморожена в 2012-2013 роках. Працівники, що увійшли в систему страхування до 1996 року, в 2014 році можуть вийти на пенсію в будь-якому віці за умови стажу не менше 41,5 року.
Японія	Є 3 категорії державного пенсійного страхування: підприємці, працівники частого сектору, чоловіки, жінки працівників, що входять до другої категорії; корпоративне пенсійне страхування	Громадяни, які належать до першої категорії, платять внески за фіксованою ставкою, учасники другої категорії платять податок на доходи фізичних осіб. Громадяни третьої категорії не зобов'язані робити внески.	З фінансово нестійкими пенсійними фондами розривається контракт. Нові пенсійні фонди не можуть створюватися.
Польща	Державні пенсії були переведені на принцип NDC; накопичувальні пенсії	Внесок 19,52% від заробітної плати платять працівник і роботодавець в рівних частинах по 9,76%.	У 2014 р. внески з системи другого рівня йдуть у державну систему. Бажаючи дозволяється залишитися в накопичувальній недержавній системі, але їх внески протягом 10 років будуть перекладатися в державну.
Словакія	Солідарна система; накопичувальна система, добровільне недержавне пенсійне забезпечення.	9% відрахувань іде в загальний фонд, 9% відрахувань іде в накопичувальний фонд. У випадку, якщо робітник не доживе до пенсії, гроші другого рівня пенсійного страхування будуть являтися спадщиною.	До 2013 року пенсія індексувалася за змішаним індексом виходячи з росту середньої заробітної плати та інфляції. З 2013 - 2016 років зростання пенсії будуть відбулись на фіксовану величину, з 2017 р - на рівень інфляції.
Угорщина	Державна пенсійна система; накопичувальна пенсійна система	Внесок становить 26% (18% роботодавець, 8% працівник), з яких в накопичувальну систему йде 6%. За бажанням працівника, його внесок може бути добровільно збільшено на 4%.	Збільшення віку виходу на пенсію до 65 років. З 2010 - 2011 рр. на внески в обов'язкову накопичувальну систему було накладено мораторій. Усі внески спрямовувались тільки в обов'язкову розподільну систему.

Продовження табл. Г.1

Країна	Види систем	Взноси на пенсійне забезпечення	Заходи щодо забезпечення стійкості та ефективності
Естонія	Державна пенсійна система; накопичувальна система; приватна пенсійна система	2% брутто-зарплати перераховується на особистий пенсійний рахунок. Держава додає до цього 4% за рахунок соціального податку, що сплачується з зарплати.	Внески в накопичувальну програму тимчасово скорочені з 4% до 0% - в 2010 році, з 2011 року поступове повернення колишнього тарифу 2%, 4% - в 2012 році. Внески за 2010-2011 роки з накопичувальних програм прямували в розподільні програми першого рівня.
Австралія	Державна пенсійна система; Накопичувальна пенсійна система	Стаж і місце роботи не мають значення. Державну пенсію виплачують навіть тим, хто ніколи в своєму житті не працював. Розмір виплати залежить від сімейного стану, кількості дітей, величини річного доходу і наявності майна у власності. Роботодавці зобов'язані відраховувати 9% зарплати працівника в приватний пенсійний фонд за умови, що співробітник старше 18 років і працює більше 30 годин на тиждень.	У 2014 році тариф внеску в обов'язкову пенсійну систему збільшився з 9% до 9,5%. З 2021 року по 2025 рр. планується збільшення до 12%.
Німеччина	Обов'язкове державне страхування; виробнича пенсія; приватне страхування	Внесок дорівнює 18,6% від зарплати. Якщо людина заробляє менше 450 євро в місяць, тоді внесок складає також 18,6%, але при цьому 15% оплачує роботодавець і тільки 3,6% працівник.	У 2015 році тарифи внесків скорочені до 9,35% для роботодавців. Передбачено збільшення пенсійного віку до 67 років 2030 р.
Канада	Програма забезпечення в старості, яка фінансується із загальних державних доходів; пенсійний план Канади і його еквівалент для провінції Квебек, він є обов'язковою загальнонаціональною розподільчою системою, що фінансується за рахунок внесків пенсійної програми; добровільні пенсійні програми.	Пенсійне оподаткування в Канаді відповідає моделі ООН. Внески виключаються з оподаткованого доходу. Якщо їх платять роботодавці, вони виключаються як законні поточні витрати, і не обкладаються податком як дохід працівників, за яких робляться ці внески. Якщо внески сплачуються працівниками, вони виключаються з оподаткованого доходу платників. Інвестиційний дохід, отриманий пенсійними трастовими фондами або персональними рахунками, не обкладається податком.	При більш ранньому виході на пенсію застосовується понижуючий коефіцієнт. При відкладання віку виходу на пенсію застосовується заохочувальний коефіцієнт. Максимальне збільшення - 36%. З 2011 до 2017 року внесок був підвищений з 9,9% до 10,8%. З 2018 року буде здійснюватися автоматичний механізм прив'язки внесків до розміру фінансового плану.
Ізраїль	Біту Леумі - державна страхова компанія; накопичувальна пенсійна система.	Внесок становить 6,5% від зарплати роботодавця і 6% з працівника.	У 2014 році мінімальний тариф в обов'язкову пенсійну систему першого рівня виріс з 15% до 17,5%.

Продовження табл. Г.1

Країна	Види систем	Взноси на пенсійне забезпечення	Заходи щодо забезпечення стійкості та ефективності
Фінляндія	Трудова пенсія; державна пенсія для тих пенсіонерів, які не мають трудової пенсії.	Підприємець виплачує страхові внески самостійно.	На окремі пенсійні схеми індексація буде обмежена 0.4% замість очікуваної індексації більше 1%. З 2011-2016 рр. тариф страхового внеску в пенсійні програми збільшився на 0.4%.
Франція	Пенсійне накопичувальне страхування; солідарна пенсія	Для осіб вільних професій, ремісників і дрібних підприємців щомісячні виплати в пенсійний фонд складають 16,35%.	Тариф внеску для працівників зайнятих в громадському секторі збільшується з 7.85% у 2010 році до 10.55% до 2020 року. З 2013 року страховий стаж поступово збільшується з 41.5 років до 43 років до 2030 року.
США	Державна пенсійна система; приватні пенсійні фонди.	7.65% взносу платять працівник та стільки платять роботодавець. Особи, які займаються індивідуальною трудовою діяльністю, сплачують за себе одночасно як за співробітника і як роботодавця 15,3%.	У 2012 році тарифи страхового внеску в соціальні страхові та пенсійні програми були скорочені. Ця міра передбачала розвиток конкуренції і стимулювання економічного розвитку.
Чехія	До 2015 р. існувала трирівнева пенсійна система: перший рівень - солідарна система, другий - накопичувальна система, третій - система недержавного пенсійного забезпечення. З 2016 р. другий рівень пенсійної системи був ліквідований і вступили в силу законодавчі новинки, покликані залучити населення більш активно користуватися третім рівнем.	Розмір внеску становить 9% середньої зарплати. Розмір відсоткової частини пенсії обчислюється, виходячи з суми «брудної» зарплати, окремо за кожен рік страхового стажу і становить 1,5%.	З 2013 - 2015 рр. темпи зростання розмірів пенсій сповільнювалися. У січні пенсії індексуються на 33.3% від інфляції і 33.3% від індексу зростання середньої заробітної плати.
Іспанія	Державна пенсія за трудовим стажем; для тих, у кого стажу немає або недостатньо існують приватні пенсійні програми.	З урахуванням соціальних виплат, середня пенсія в Іспанії в 2017 році склала 908 євро, що на 2,8% вище за минулорічний показник. Пенсійні виплати становлять від 60 до 100% від зарплати.	З 2019 року раз в п'ять років індексація пенсії буде змінюватися виходячи зі зміни очікуваної тривалості життя (від 0.25% до 1.5% інфляції).
Великобританія	Система державного страхування; система професійних пенсій; система персональних пенсійних планів	Обов'язкові внески роботодавця і працівника	Передбачено збільшення пенсійного віку до 67 років до 2022 року і розглядається до 70 років до 2035 року.

Продовження табл. Г.1

Країна	Види систем	Взноси на пенсійне забезпечення	Заходи щодо забезпечення стійкості та ефективності
Греція	ІКА - найбільший національний фонд страхування; ОГА - державний фонд стархування	Для того, щоб була нарахована мінімальна пенсія необхідно набрати не менше 4 500 енімов, при цьому 1 енім рівнозначний 15 євро. Таких енімов в місяць треба мінімум 12 (т.е.180 євро), з урахуванням робочого стажу в 33 роки	На період з 2011 по 2015 рік індексація була заморожена. З 2014 року пенсії індексуються по інфляції. Вирівнювання пенсійного віку для чоловіків і жінок відбувалося з 2011-2013 рр. З 2011-2015 роки об'єднуються деякі пенсійні фонди, що фінансуються за рахунок коштів уряду.
Ірландія	Пенсійні програми; добровільні корпоративні, індивідуальні плани. Є 3 державні схеми: пенсії, фінансовані з бюджету; пенсії для місцевих органів влади; пенсійні фонди державних компаній.	Ставка внесків для працівників із заробітної платою понад 352 євро в тиждень становить 14,75% від розміру заробітку; 10,75% вноситься роботодавцем і 4,00% - працівником.	Підвищення пенсійного віку в 2021 році до 67 років, до 68 років до 2028 року.
Нідерланди	Базова пенсія; пенсія роботодавця; страхування життя	У працівника утримують пенсійний внесок, роботодавець додає свою частину і передає всю суму в пенсійний фонд	Передбачено підвищення пенсійного віку до 67 років до 2023 року.
Португалія	Обов'язкова державна пенсійна система: пенсія, пов'язана з заробітком, соціальна пенсія, розрахована на людей, які не працювали або не мають достатньо внесків; професійні і приватні механізми.	Щоб претендувати на пенсію необхідно не менше 15 років пропрацювати або сплатити внески соціального страхування за цей же період. Іноземці мають рівні права за умови, що вони внесли внески не менше ніж за 15 років.	Підвищення пенсійного віку в 2014 році на 1 рік.
Люксембург	Державна пенсійна система; приватні пенсійні фонди	8% внеску платить працівник, 8% перераховує роботодавець. Самозайняті і дрібні підприємці перераховують за себе самі 16%. 8% від зарплати кожної застрахованої особи додає держава.	Підвищення страхового стажу для отримання повної пенсії з 33 років до 40 років до 2052 року. Наявність 40-річного стажу дозволяє вийти на пенсію раніше загальноновстановленого пенсійного віку.
Данія	Соціальна пенсія; накопичувальна пенсія; корпоративні пенсійні плани; добровільні корпоративні, індивідуальні пенсійні схеми	Базова сума однакова для всіх одержувачів і становить 17% від середньої заробітної плати. Вона варіюється в залежності від сімейного стану громадян.	У 2012 році - установи, які адмініструють соціальне страхування були об'єднані.
Швейцарія	Держане пенсійне страхування; виробниче пенсійне страхування; приватне страхування	Відрахування здійснюються державою, роботодавцем і працівником	Індексація пенсії першого рівня з 2019 року. Мінімальні виплати складуть 1185 франків (+10 франків). Максимальні - 2370 франків (+20 франків).

Таблиця Г.2

Стратегії пенсійних моделей

Стратегія	Пенсійна модель	Рівні пенсійної системи		
		Перший рівень	Другий рівень	Третій рівень
Солідарна	Радянська	Державна солідарна пенсія 100%	Немає	Немає
Солідарно - накопичувальна	Російсько - польська	Державна пенсія 30%	Обов'язкове страхування 40%	Корпоративна, приватна 30%
	Італійська	Державна соціальна пенсія 45%	Умовно-накопичувальні рахунки 35%	Корпоративні програми 20%
	Канадська	Державна розподільча система 51%	Державна програма забезпечення в старості 27%	Приватна 13%
Накопичувальна-солідарна	Американська	Державна 21%	Корпоративна 25.6%	Приватна 53.4%
	Німецька	Державна пенсія 20%	Корпоративна 40%	Приватна 40%
Умовно - накопичувальна	Японська	Базова пенсія 30 %	Додаткова державна та корпоративна 70%	Немає
Накопичувальна	Чилійська	Обов'язкова накопичувальна пенсія 97%	Обов'язкове страхування 3%	Немає
	Ізраїльська	Державна накопичувальна пенсія 60%	Приватна 40%	Немає
	Великобританська	Обов'язкова державна пенсія 40%	Корпоративна пенсія 50%	Персональні пенсійні плани 25%
	Казахська	Обов'язкова державна пенсія 40%	Накопичувальна 60%	Немає

Джерело: складено автором.

Таблиця Г. 3

Збільшена пенсія (грн) з 2017–2030 рр. для людей віком 60–70 років

Вік виходу на пенсію	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
60	2889 6	3034 1	3185 8	3345 1	3512 3	3687 9	3872 3	4065 9	4269 2	44827	47068	49422	5189 3	54488

Продовження табл. Г.3

Вік	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
61		3367 8	3536 2	3713 0	3898 7	4093 6	4298 3	4513 2	4738 9	49758	52246	54858	5760 1	60481
62			3925 2	4121 4	4327 5	4543 9	4771 1	5009 7	5260 1	55232	57993	60893	6393 7	67134
63				4574 8	4803 6	5043 7	5295 9	5560 7	5838 8	61307	64372	67591	7097 1	74519
64					5332 0	5598 6	5878 5	6172 4	6481 0	68051	71453	75026	7877 7	82716
65						6214 4	6525 1	6851 4	7194 0	75537	79313	83279	8744 3	91815
66							7242 9	7605 0	7985 3	83846	88038	92440	9706 2	10191 5
67								8441 6	8863 7	93069	97722	102608	1077 39	11312 6
68									9838 7	10330 6	10847 2	113895	1195 90	12557 0
69										11467 0	12040 4	126424	1327 45	13938 2
70											13364 8	140330	1473 47	15471 4

Джерело: складено автором.

Таблиця Г.4

Дисконтування збільшеної пенсії (грн.) з 2017–2030 роки для пенсіонерів 60–70 років

Вік виходу у на пенсію	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
60	2889 6	2889 6	2889 6	2889 6	2889 6	2889 6	2889 6	2889 6	2889 6	2889 6	2889 6	2889 6	2889 6	2889 6
61		3207 4	3207 4	3207 4	3207 4	3207 4	3207 4	3207 4	3207 4	3207 4	3207 4	3207 4	3207 4	3207 4
62			3560 3	3560 3	3560 3	3560 3	3560 3	3560 3	3560 3	3560 3	3560 3	3560 3	3560 3	3560 3
63				3951 9	3951 9	3951 9	3951 9	3951 9	3951 9	3951 9	3951 9	3951 9	3951 9	3951 9
64					4386 6	4386 6	4386 6	4386 6	4386 6	4386 6	4386 6	4386 6	4386 6	4386 6
65						4869 1	4869 1	4869 1	4869 1	4869 1	4869 1	4869 1	4869 1	4869 1
66							5404 7	5404 7	5404 7	5404 7	5404 7	5404 7	5404 7	5404 7
67								5999 3	5999 3	5999 3	5999 3	5999 3	5999 3	5999 3
68									6659 2	6659 2	6659 2	6659 2	6659 2	6659 2
69										7391 7	7391 7	7391 7	7391 7	7391 7
70											8204 8	8204 8	8204 8	8204 8

Джерело: складено автором.

Таблиця Г.5

Внески до Пенсійного фонду України за період 2017–2030 людей віком 60–70 років

Рік виходу на пенсію	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
60														
61	19374													
62	19374	20343												
63	19374	20343	21360											
64	19374	20343	21360	22428										
65	19374	20343	21360	22428	23549									
66	19374	20343	21360	22428	23549	24727								
67	19374	20343	21360	22428	23549	24727	25963							
68	19374	20343	21360	22428	23549	24727	25963	27261						
69	19374	20343	21360	22428	23549	24727	25963	27261	28625					
70	19374	20343	21360	22428	23549	24727	25963	27261	28625	30056				

Джерело: складено автором.

Таблиця Г.6

Дисконтування внесків до Пенсійного фонду України за період 2017–2030 людей віком 60–70 років

Рік виходу на пенсію	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
60														
61	19374													
62	19374	19374												
63	19374	19374	19374											
64	19374	19374	19374	19374										
65	19374	19374	19374	19374	19374									
66	19374	19374	19374	19374	19374	19374								
67	19374	19374	19374	19374	19374	19374	19374							
68	19374	19374	19374	19374	19374	19374	19374	19374						
69	19374	19374	19374	19374	19374	19374	19374	19374	19374					
70	19374	19374	19374	19374	19374	19374	19374	19374	19374	19374				

Джерело: складено автором.

Таблиця Г.7

Нова пенсія з надбавкою та співвідношення нової пенсії з надбавкою до пенсії без надбавки

Кількість дітей на жінку	Надбавка в місяць (грн)	Надбавка за 12 років (грн)	Робочий стаж	Середня пенсія (грн)	Нова пенсія з надбавкою в місяць (грн)	Співвідношення середньої пенсії до нової (%)	Нова пенсія з надбавкою за 12 років (грн)
0	-110	-15840	35	2408.02	2298.0	95	330914.88
1	250	36000	25	2408.02	2658.02	110	382754.88
2	500	72000	20-25	2408.02	2908.02	121	418754.88
3	800	115200	20	2408.02	3208.02	133	461954.88
4	1150	165600	10	1000	2150	89	309600
5	1550	223200	5	1000	2550	106	367200

Джерело: складено автором.

СПИСОК ПУБЛІКАЦІЙ ТА ВПРОВАДЖЕННЯ ЗДОБУВАЧА

Наукові праці, в яких опубліковано основні наукові результати дисертації

Статті у наукових фахових виданнях України, внесених до міжнародних наукометричних баз та у періодичних виданнях держав, які входять до ОЕСР

1. *Demchenko K. Significance of foreign countries' experience in the pension provision sector for developing the pension system in Ukraine. *Європейський вектор економічного розвитку*. 2016. № 2 (21). С. 37–47¹⁰.
2. *Демченко К.І. Аналіз стійкості пенсійної системи. *Європейський вектор економічного розвитку*. 2018. № 1 (24). С. 31–39¹¹.
3. *Демченко К.І. Порівняльний аналіз систем пенсійного забезпечення України та різних країн світу. *Інфраструктура ринку*. 2019. № 4 (30). С. 35–41. URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2019/30_2019_ukr/8.pdf¹².
4. *Демченко К.І. Аналіз динаміки надходжень до Пенсійного фонду України. *Вісник соціально-економічних досліджень*. 2019. № 1 (69). С. 29–39¹³.
5. *Демченко К.І. Регресійний аналіз впливу демографічних та економічних показників на стан пенсійного забезпечення різних країн світу. *Бізнес Інформ*. 2020. № 5 (508). С. 183–189¹⁴.
6. *Демченко К.І. Розробка та обґрунтування інноваційної моделі пенсійного забезпечення. *Актуальні проблеми інноваційної економіки*. 2019. № 1. С. 10–16¹⁵.

* Видання одночасно належить до наукових фахових видань України.

¹⁰ Міжнародні наукометричні бази: DOAJ, Index Copernicus, Google Scholar, Ulrich's Periodicals Directory.

¹¹ Міжнародні наукометричні бази: DOAJ, Index Copernicus, Google Scholar, Ulrich's Periodicals Directory.

¹² Міжнародні наукометричні бази: Index Copernicus, Google Scholar.

¹³ Міжнародні наукометричні бази: Index Copernicus, OUCI, RePEc, Base, OAJ, Dimensions, World Cat, Erich Plus, Open AIRE, Ulrich's Web, Google Scholar, Соціонет, eONEUIR.

¹⁴ Міжнародні наукометричні бази: Index Copernicus, Ulrich's Web, RePEc, DOAJ, Academic Journal Database, OAJ, GetInfo, BASE, Open AIRE, World Cat, Library Hub Discover, Соціонет, Open Access Library, Research Bible, SUNCAT Union Catalogue, J-Gate, Advanced Science Index, InfoBase Index.

¹⁵ Міжнародні наукометричні бази: Index Copernicus.

7. Demchenko K. Socio-economic essence of pension provision efficiency in Ukraine. *East European science journal*. 2019. № 10 (50). S. 29–33¹⁶.

8. *Демченко К.І. Гендерний розрив у пенсіях та впровадження надбавки до пенсії у моделі пенсійного забезпечення. *Молодий вчений*. 2019. № 10 (74). С. 297–300¹⁷.

Наукові праці, які засвідчують апробацію матеріалів дисертації

9. Demchenko K. Pension fund of Ukraine: problems and ways of their solution. *Євроінтеграційний вибір України та проблеми макроекономіки* : матеріали XVI Міжнар. наук.–практ. конф. молодих вчених і студентів, м. Дніпропетровськ, 26 бер. 2014 р. Дніпропетровськ, 2014. С. 43–45.

10. Демченко К.І. Проблеми розробки сучасної пенсійної системи для країн, що розвиваються. *Теорія і практика розвитку наукових знань* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 24–25 груд. 2016 р. Київ, 2016. С. 32–33.

11. Demchenko K. Problems of Pension Fund of Ukraine and the ways of their improvement. *Науковий диспут: питання економіки та фінансів* : матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф., Київ – Будапешт – Відень, 28 груд. 2016 р. Київ; Будапешт; Відень, 2016. С. 53–55.

12. Demchenko K. How to motivate citizens to accumulate money for retirement in Ukraine. *Глобальні проблеми економіки та фінансів* : матеріали IX Міжнар. наук.-практ. конф., Київ – Прага – Відень, 31 трав. 2017 р. Київ; Прага; Відень, 2017. С. 16–19.

13. Демченко К.І. Характеристика видів пенсійних систем. *Економіка, фінанси, облік та право: стратегічні пріоритети розвитку в умовах глобалізації* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Полтава, 20 квіт. 2019 р. Полтава, 2019. С. 21–23.

¹⁶ Міжнародні наукометричні бази: Index Copernicus, Academic Resource Index, International Scientific Indexing, Cosmos Impact Factor, SlideShare.

¹⁷ Міжнародні наукометричні бази: Google Scholar, Research Bible, Index Copernicus, ОАЛ.

14. Demchenko K. Theoretical basis of the pension protection system. *Фінансові аспекти розвитку економіки України: теорія, методологія, практика* : зб. тез наук.-практ. конф., м. Хмельницьк, 21 квіт. 2019 р. Хмельницький, 2019. С. 90–91.

15. Демченко К.І. Економічна суть пенсійного забезпечення. *Міжнародні наукові дослідження: інтеграція науки та практики як механізм ефективного розвитку* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 26–27 квіт. 2019 р. Київ, 2019. С. 84–87.

16. Demchenko K. Functions, Purposes, Mechanisms and effectiveness of pension system. *Current scientific research in the modern world*. 2016. №12 (20). С. 76–79.

17. Demchenko K. Pension reform in Ukraine in 2017. Will it be implemented? What consequences will it have? *Trends in der Entwicklung der nationalen und internationalen Wissenschaft* : матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., м. Нюрнберг, 28 дек. 2016. Нюрнберг, 2016. С. 23–26.

Наукові праці, які додатково відображають наукові результати дисертації

18. Демченко К.И. Проблемы современного пенсионного обеспечения Украины и пути их решения. *Актуальные научные исследования в современном мире*. 2016. № 12 (20). С. 80–85.

Відомості про впровадження результатів дисертації

Alliance bank

АКЦІОНЕРНЕ ТОВАРИСТВО «БАНК АЛЬЯНС»
вул. Січових Стрільців, буд.50, м. Київ, 04053, Україна
Телефон: +38 (044) 224-66-70.
E-mail: Alliancebank@alliancebank.org.ua
Код Банку 300119, Код за СДРПОУ 14360506
<https://bankalliance.ua/>

JOINT STOCK COMPANY «BANK ALLIANCE»
50 Sichovyh Striltiv str., Kyiv, 04053, Ukraine
Phone: +38 (044) 224-66-70.
E-mail: Alliancebank@alliancebank.org.ua
Code of the bank 300119, USREOU code 14360506
<https://bankalliance.ua/>

« 22 » вересня 2020 р.

№ 22/09

До спеціалізованої вченої ради
з захисту дисертацій Д 08.120.01

ДОВІДКА

Видана Демченко Карині Ігорівні в тому що обгрунтовані нею у дисертаційній роботі «Соціально-економічна ефективність пенсійного забезпечення громадян України», поданої до захисту на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.03 – економіка та управління національним господарством, пропозиції щодо використання методичного підходу до формування пенсійних відрахувань, який передбачає використання пенсійних стимулів з метою регулювання рішення індивіда щодо оптимального віку виходу на пенсію на мікроекономічному рівні, а також використання певної грошової надбавки до пенсійних виплат жінкам, за кожну народжену дитину, з метою зменшення гендерного розриву у пенсіях можуть застосовуватися у практичній діяльності АТ «Банк Альянс» при розробці корпоративних пенсійних планів.

Крім того розроблена К.І. Демченко класифікація пенсійних систем за рахунок внесення нового класифікаційного критерія, яким є «рівень соціально-економічної ефективності» може бути застосована до оцінки корпоративних пенсійних планів, які будуть розроблені у діяльності АТ «Банк Альянс», яка поділяє корпоративні пенсійні плани на прогресуючі та регресуючі плани в залежності від зміни показника соціально-економічної ефективності.

Начальник Дніпровського відділення
АТ «Банк Альянс»
Т.В.



Гаркавенко



Товариство з обмеженою відповідальністю
«Компанія «Альбiон»
49083, Дніпропетровська обл., м.Дніпро, проспект Слобожанський, буд.31 д
код ЄДРПОУ 35396734, ПІН 353967304612
IBAN UA 07 328209 0000026001020035961
в регіональному відділенні АБ "Південний"
в м. Дніпро

№1510 від 15 жовтня 2020р.

До спеціалізованої вченої ради
з захисту дисертацій Д 08.120.01

ДОВІДКА

Видана Демченко Карині Ігорівні в тому, що обґрунтовані нею у дисертаційній роботі «Соціально-економічна ефективність пенсійного забезпечення громадян України» пропозиції щодо формування пенсійних відрахувань можуть застосовуватися при розробці корпоративних пенсійних планів у діяльності підприємства. Також вважаємо достатньо обґрунтованими рекомендації автора щодо введення корпоративної пенсійної освіти серед персоналу підприємства, що буде сприяти зростанню довіри до корпоративних пенсійних планів та надасть змогу підвищити рівень соціально-економічної ефективності працюючих на підприємстві.

Директор ТОВ «Компанія Альбiон»



Грувман М.І.

ПП «Форощук і К»

51284, Дніпропетровська область,
Новомосковський район,
с. Новоселівка, вул. Рибальська 74
тел. +380983176787

№ 1/17/03/2020 від 17/09/2020р.

До спеціалізованої вченої ради
з захисту дисертацій Д 08.120.01

ДОВІДКА

**Про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Демченко Карини Ігорівни
на тему «Соціально-економічна ефективність пенсійного забезпечення громадян
України», яку представлено на здобуття наукового ступеня кандидата
економічних наук
за спеціальністю 08.00.03 – економіка та управління національним господарством**

Повідомляємо, що практичні рекомендації щодо застосування методичного підходу до розрахування оптимального віку виходу на пенсію для розробки корпоративних пенсійних планів на приватному підприємстві «Форощук і К», у якому акцент зроблено на мікроекономічному регулюванні індивідуального рішення особи щодо оптимального віку виходу на пенсію за допомогою пенсійних стимулів, викладені у дисертаційній роботі Демченко К.І. «Соціально-економічна ефективність пенсійного забезпечення громадян України». Вважаємо доцільним також взяти до адаптування та запровадження у майбутній роботі приватного підприємства «Форощук і К» класифікацію корпоративних пенсійних планів за рахунок внесення нового класифікаційного критерія «рівень соціально-економічної ефективності», що надасть можливість оцінити розроблений корпоративний пенсійний план за динамічним рівнем соціально-економічної ефективності.

Директор ПП «Форощук і К»
Форощук В.В.



УНІВЕРСИТЕТ
імені
АЛЬФРЕДА НОБЕЛЯ



ALFRED NOBEL
UNIVERSITY

вул. Січеславська Набережна, 18, м. Дніпро, Україна, 49000
тел. +38 (056) 370-36-26, fax.: +38 (0562) 31-20-33
e-mail: info@duan.edu.ua, www.duan.edu.ua

18, Sicheslavs'ka Naberezhna Str., Dnipro, 49000, Ukraine
tel.: +38 (056) 370-36-26, fax.: +38 (0562) 31-20-33
e-mail: info@duan.edu.ua, www.duan.edu.ua

№ 636 від 09.10.2020

ДО СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ ВЧЕНОЇ РАДИ
З ЗАХИСТУ ДИСЕРТАЦІЙ Д 08.120.01

ДОВІДКА

про впровадження результатів дисертаційного дослідження
Демченко Карини Ігорівни
на тему «Соціально-економічна ефективність пенсійного забезпечення громадян України»,
яку представлено на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук
за спеціальністю 08.00.03 – економіка та управління національним господарством

Дисертаційну роботу Демченко К.І. виконано відповідно до тематики науково-дослідних робіт кафедри глобальної економіки ЗВО «Університет імені Альфреда Нобеля» «Економіка України у нових геостратегічних реаліях: індивид, держава, суспільство» (номер державної реєстрації 0115U000063). У межах зазначеної теми запропоновано систему заходів регулювання роботи пенсійного фонду з метою поліпшення рівня соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення громадян України.

Наукові, теоретичні та методичні результати роботи Демченко К.І. знайшли практичне відображення у навчальному процесі нашого університету, зокрема під час проведення лекцій та практичних занять із дисциплін «Макроекономіка» та «Міжнародні стратегії економічного розвитку», а саме - понятійно-категоріальний апарат пенсійного забезпечення, його соціально-економічна ефективність та типи, функції і соціально-економічні цілі пенсійної системи.

На кафедрі глобальної економіки у 2016-2018 проходила апробація методичних підходів та практичних рекомендацій із підвищення рівня соціально-економічної ефективності пенсійного забезпечення. Положення дисертації використовуються при формулюванні тематики індивідуальних завдань для студентів та створення кейсів для обговорення під час занять та у навчально-методичному забезпеченні дисциплін.

ПРОРЕКТОР ІЗ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ
ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

І.С. ШКУРА

УНІВЕРСИТЕТ СЕРТИФІКОВАНО ТА АКРЕДИТОВАНО МІЖНАРОДНИМИ ОРГАНІЗАЦІЯМИ
THE UNIVERSITY HAS BEEN CERTIFIED AND ACCREDITED BY INTERNATIONAL ORGANIZATIONS

